BẢO ĐẢM QUYỀN BÌNH ĐẲNG CỦA PHỤ NỮ THEO CÔNG ƯỚC VỀ XÓA BỎ MỌI HÌNH THỨC PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VỚI PHỤ NỮ TẠI VIỆT NAM

Nguyễn Thị Thu Trang*
Phạm Thị Ngọc Diễm**
Nguyễn Minh Đan**
Nguyễn Thái Phương Đan**

*TS. Giảng viên Trường Đại học Kinh tế - Tài chính Thành phố Hồ Chí Minh
**Sinh viên Khoa Luật kinh tế, Trường Đại học Kinh tế - Luật, ĐH Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

Thông tin bài viết
Từ khóa: Quyền bình đẳng của phụ nữ, Công ước CEDAW, Nội luật hóa.
Lịch sử bài viết:
Nhận bài: 21/09/2022
Biên tập: 12/11/2022
Duyệt bài: 14/11/2022

Tóm tắt:
Quyền bình đẳng của phụ nữ đã được công nhận rộng rãi. Tại Việt Nam, sau khi tham gia Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW), hệ thống pháp luật đã có những thay đổi đáng kể khi quyền và lợi ích của phụ nữ ngày càng được ghi nhận cụ thể hơn. Trên cơ sở thực tiễn, nhóm tác giả khái quát hoá công cuộc nội luật hóa Công ước CEDAW của Việt Nam đến thời điểm hiện tại, dựa vào số liệu để đánh giá mức độ thực hiện, chỉ ra những bất cập và phương hướng giải quyết.

Article Information
Keywords: Internationalize international treaties, CEDAW, women's equal rights.
Article History:
Received: 21 Sep. 2022
Edited: 12 Nov. 2022
Approved: 14 Nov. 2022

Abstract:
Women's equal rights have been widely recognized. In Viet Nam, after joining the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW), the legal system has changed significantly since the women's equal rights are increasingly recognized in the promulgated legal documents. On the basis of practice, the authors first generalizes the internalization of CEDAW of Viet Nam to date, relies on data to assess the level of implementation, brings out the disadvantages and recommendations for further improvements.

1. Thực tiễn nội luật hóa Công ước CEDAW ở Việt Nam

Để thực hiện trách nhiệm của các quốc gia khi tham gia Công ước CEDAW[1], Việt Nam đã nội luật hóa các nội dung của Công ước vào những văn bản pháp luật, đặc biệt là Luật Bình đẳng giới năm 2006 (Luật Bình đẳng giới) và nhiều luật chuyên ngành khác trong từng lĩnh vực cụ thể. Sau đây là một số lĩnh vực nổi bật:

Thứ nhất, đối với lĩnh vực dân sự - chính trị

Về quyền tham gia hoạt động chính trị: Điều 7 và Điều 8 Công ước CEDAW yêu cầu các quốc gia phải thực hiện các hành động nhằm loại bỏ những mặt hạn chế, phân biệt

1 Được thông qua vào cuối thập niên 70 của thế kỷ XX, CEDAW chính là kết quả của cuộc đấu tranh nhằm xóa bỏ tình trạng phân biệt đối xử phụ nữ đã tồn tại lâu đời ở các nước trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Việt Nam là một trong những quốc gia đầu tiên trên thế giới ký tham gia công ước vào ngày 29/7/1980, phê chuẩn vào ngày 27/11/1981.

về giới tính trong việc tham gia xây dựng và quản lý nhà nước, phụ nữ phải được hưởng đầy đủ các quyền bầu cử, ứng cử cũng như tạo mọi điều kiện, cơ hội để phụ nữ được đại diện cho Chính phủ của mình trên các diễn đàn quốc tế. Để thúc đẩy vấn đề này, Điều 11 Luật Bình đẳng giới cũng đã có các quy định bảo đảm bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị. Theo đó, nam nữ bình đẳng về các quyền tham gia những hoạt động chính trị và phải bảo đảm tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân, tỷ lệ nữ trong bổ nhiệm các chức danh trong cơ quan nhà nước. Việc bình đẳng nam, nữ trong lĩnh vực chính trị là rất quan trọng, then chốt, đó là nền tảng vững chắc để xây dựng một xã hội công bằng, dân chủ và văn minh mà Việt Nam luôn hướng đến.

Về quyền quyết định quốc tịch: Vấn đề liên quan đến quốc tịch của phụ nữ và các con của họ cũng được coi là một trong số các vấn đề chính trị - pháp lý quan trọng, liên quan đến vị thế của người phụ nữ trong các mối quan hệ gia đình và xã hội[2]. Do đó, Điều 9 và Điều 10 Luật Quốc tịch Việt Nam năm 2008 đã được sửa đổi, bổ sung năm 2014 (Luật Quốc tịch Việt Nam) cũng có quy định về "*Việc kết hôn, ly hôn và hủy việc kết hôn trái pháp luật giữa công dân Việt Nam với người nước ngoài không làm thay đổi quốc tịch Việt Nam của đương sự và con chưa thành niên của họ (nếu có)*" và "*Việc vợ hoặc chồng nhập, trở lại hoặc mất quốc tịch Việt Nam không làm thay đổi quốc tịch của người kia*". Các quy định này của Luật Quốc tịch Việt Nam tương thích với quy định ở Điều 9 của Công ước CEDAW liên quan đến sự bình đẳng giữa nam và nữ về việc quyết định quốc tịch của bản thân và con cái.

Về quyền bình đẳng vợ chồng: Thực tế, ở nhiều nước trên thế giới trong đó có Việt Nam còn có tư tưởng "trọng nam khinh nữ". Theo đó, quyền quyết định của phụ nữ đối với các vấn đề trong gia đình luôn bị hạn chế. Với mục đích xóa bỏ sự phân biệt về giới bất kể là các mối quan hệ trong gia đình hay ngoài xã hội, Công ước CEDAW đã đưa ra những quy định cụ thể trong Điều 16 về sự bình đẳng giữa vợ và chồng về quyền lợi cũng như trách nhiệm đối với mọi vấn đề trong gia đình. Cụ thể, điểm e khoản 1 Điều 16 Công ước CEDAW ghi nhận: "*quyền tự do và trách nhiệm như nhau khi quyết định về số con, khoảng cách giữa các lần sinh và có quyền tiếp cận thông tin, giáo dục và các biện pháp để thực hiện những quyền này*".

Việt Nam đã nội luật hóa quy định về bình đẳng giới trong gia đình tại Điều 18 Luật Bình đẳng giới và chi tiết hơn trong Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014 (Luật Hôn nhân và gia đình). Khoản 3 Điều 18 Luật Bình đẳng giới ghi nhận: "*vợ, chồng bình đẳng với nhau trong việc bàn bạc, quyết định lựa chọn và sử dụng biện pháp kế hoạch hoá gia đình phù hợp; sử dụng thời gian nghỉ chăm sóc con ốm theo quy định của pháp luật*". Thêm vào đó, Điều 17, Luật Hôn nhân gia đình ghi nhận bình đẳng về quyền và nghĩa vụ giữa vợ và chồng: "*Vợ, chồng bình đẳng với nhau, có quyền, nghĩa vụ ngang nhau về mọi mặt trong gia đình, trong việc thực hiện các quyền, nghĩa vụ của công dân được quy định trong Hiến pháp, Luật này và các luật khác có liên quan*". Rõ ràng, các quy định này hoàn toàn phù hợp với quy định của Công ước CEDAW.

Thứ hai, đối với lĩnh vực lĩnh kinh tế - văn hóa – xã hội

Về quyền trong kinh tế, lao động, việc làm: Theo Điều 11 của Công ước CEDAW, quyền bình đẳng của phụ nữ trong lĩnh vực

2 Nguyễn Thị Ngọc Bích (2012), Quyền bình đẳng của phụ nữ theo Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ và Luật Bình đẳng giới ở Việt Nam. Một số kinh nghiệm nước ngoài, Tóm tắt luận văn Thạc sĩ Luật học, Đại học Quốc gia Hà Nội, tr. 41.

này được xem xét và ghi nhận ở nhiều nội dung như quyền bình đẳng về cơ hội việc làm, quyền bình đẳng về lương bổng, phúc lợi xã hội, quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp, quyền được bảo vệ khỏi những xâm hại, nhất là tình trạng bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc[3]. Việt Nam đã nội luật hóa quy định của Công ước CEDAW như sau:

(i) Đối với quyền kinh tế: Tương ứng Điều 11 của Công ước, Điều 33 Hiến pháp năm 2013 của Việt Nam đã có nội dung: "*Mọi người có quyền tự do kinh doanh trong những ngành nghề mà pháp luật không cấm*". Và trên cơ sở quy định của Hiến pháp, quyền tự do kinh doanh của công dân Việt Nam được cụ thể hoá trong Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư, Luật Thương mại,... Đây là những nỗ lực đáng ghi nhận của pháp luật Việt Nam trong bước đầu công nhận quyền bình đẳng của phụ nữ trong lĩnh vực này. Tuy nhiên, những quy định này vẫn chưa đủ khi sự khác biệt quá lớn về giới tính và giới khiến phụ nữ gặp nhiều trở ngại khi tự thành lập doanh nghiệp hoặc các doanh nghiệp gặp khó khăn khi sử dụng nhiều lao động nữ[4]. Luật Bình đẳng giới cũng quy định như: Nam, nữ bình đẳng trong việc thành lập doanh nghiệp, bình đẳng trong việc tiếp cận thông tin, nguồn vốn, thị trường và nguồn lao động; doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ được ưu đãi về thuế và tài chính theo quy định của pháp luật[5].

(ii) Đối với quyền lao động, việc làm: Để bảo vệ quyền lợi của lao động nữ, Bộ luật Lao động năm 2019 (Bộ luật Lao động) đã có quy định đảm bảo bình đẳng giới trong lao động và quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ[6]. Bên cạnh đó, để đảm bảo lao động nữ không bị xâm hại tại nơi làm việc, Bộ luật Lao động còn ghi nhận chính sách của Nhà nước như sau: *"Bảo đảm quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc"*[7]. Để bảo đảm quyền bình đẳng về cơ hội việc làm, quyền bình đẳng về lương bổng, phúc lợi xã hội, quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp, trách nhiệm của người sử dụng lao động là: *"bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, bố trí, sắp xếp việc làm, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác"*. Ngoài ra, Bộ luật Lao động còn quy định khá chi tiết về tuyển dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi,... nhằm bảo vệ quyền lợi đặc thù của lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giữa lao động nam và nữ. Qua đó cho thấy, tinh thần của Công ước CEDAW về bình đẳng quyền lao động, việc làm đã được thể hiện khá rõ ràng trong Bộ luật Lao động của Việt Nam.

Về quyền trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo: Công ước CEDAW đã quy định rõ về nghĩa vụ của các nước thành viên, cụ thể bao gồm 3 vấn đề cơ bản: (1) Nghĩa vụ bảo đảm sự bình đẳng về quyền được tự do học tập, quyền được giáo dục, đào tạo của học sinh nữ; (2) Nghĩa vụ xoá bỏ sự bất bình đẳng về giới thông qua hệ thống giáo dục quốc dân; (3) Nghĩa vụ xoá bỏ các khoảng trống tồn tại về các cấp giáo dục giữa nam và nữ để đem đến cho phụ nữ nhiều cơ hội được đào tạo tại các trường học hay tham gia các khóa đào tạo đặc biệt[8]. Tương ứng với Điều 10 của Công ước CEDAW, Luật Giáo dục năm 2019 (Luật Giáo dục) của Việt Nam đã

3 Nguyễn Thị Ngọc Bích, tlđd, tr. 51.
4 Nguyễn Thị Ngọc Bích, tlđd, tr. 52.
5 Xem thêm Điều 12 Luật Bình đẳng giới.
6 Xem thêm khoản 7 Điều 4 Bộ luật Lao động.
7 Khoản 1 Điều 135 Bộ luật Lao động.
8 Nguyễn Thị Ngọc Bích, tlđd, tr. 56.

khẳng định: *"Mọi công dân không phân biệt dân tộc, tôn giáo, tín ngưỡng, giới tính, đặc điểm cá nhân, nguồn gốc gia đình, địa vị xã hội, hoàn cảnh kinh tế đều bình đẳng về cơ hội học tập"*[9]. Ngoài ra, để khắc phục một phần khó khăn của người phụ nữ khi thực hiện thiên chức cũng như để tạo điều kiện để phụ nữ thực hiện quyền của mình một cách toàn diện, Điều 14 Luật Bình đẳng giới đã quy định về việc hỗ trợ theo quy định của Chính phủ đối với nữ cán bộ, công chức, viên chức mang theo con dưới ba mươi sáu tháng tuổi khi tham gia các khóa học đào tạo, bồi dưỡng. Những quy định này đóng vai trò rất quan trọng đối với việc bảo vệ quyền bình đẳng của phụ nữ trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo - tiền đề quan trọng để phụ nữ được xã hội trao quyền trong mọi lĩnh vực. Vì chỉ có thông qua giáo dục, đào tạo mới đẩy lùi được những định kiến về giới - nguyên nhân chính của sự bất bình đẳng giới trong xã hội, từ đó mới xoá bỏ được mọi sự phân biệt phân biệt đối xử với phụ nữ.

Về quyền trong lĩnh vực y tế: người phụ nữ với những đặc điểm riêng biệt về giới càng cần được đặc biệt quan tâm. Ở Việt Nam, để bảo vệ sức khoẻ của công dân, Luật Bảo vệ sức khoẻ nhân dân năm 1989 (Luật Bảo vệ sức khoẻ nhân dân) đã khẳng định: Công dân có quyền được bảo vệ sức khỏe và được phục vụ về chuyên môn y tế[10]; mọi người khi ốm đau, bệnh tật, bị tai nạn được khám bệnh, chữa bệnh tại các cơ sở khám bệnh, chữa bệnh[11]. Ngoài ra, Luật Bình đẳng giới cũng có những quy định về sự bình đẳng giữa nam, nữ trong tham gia các hoạt động giáo dục, truyền thông về chăm sóc sức khỏe, sức khỏe sinh sản và sử dụng các dịch vụ y tế; trong lựa chọn, quyết định sử dụng biện pháp tránh thai, biện pháp an toàn tình dục, phòng, chống lây nhiễm HIV/AIDS và các bệnh lây truyền qua đường tình dục[12]. Những quy định trên đều nhằm mục đích bảo vệ sức khỏe công dân nói chung mà không dựa trên cơ sở giới tính hay bất cứ phương diện nào và hoàn toàn phù hợp với Điều 12 của Công ước CEDAW quy định về vấn đề xoá bỏ sự phân biệt đối xử đối với phụ nữ trong lĩnh vực sức khỏe, đảm bảo sự bình đẳng giữa nam, nữ trong việc tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe.

Nhìn chung, Việt Nam đã và đang thực hiện rất tốt công cuộc nội luật hoá Công ước CEDAW vào hệ thống pháp luật quốc gia. Những văn bản luật, các chính sách bảo vệ quyền bình đẳng của phụ nữ trong mọi lĩnh vực đang ngày càng được cụ thể hoá một cách rõ ràng.

3. Thực tiễn thực hiện quy định về bảo đảm quyền bình đẳng của phụ nữ tại Việt Nam

3.1 Những thành tựu đạt được

Sau 30 năm tham gia Công ước CEDAW và hoàn thiện pháp luật, sự nỗ lực của Việt Nam đã được ghi nhận với những thành tựu nhất định. Điển hình trong hoạt động chính trị, tỷ lệ nữ giới đại diện trong cơ quan lập pháp của Việt Nam ngày càng tăng và có thứ hạng cao trong khu vực nói riêng và trên thế giới nói chung. Nổi bật nhất vẫn là sự kiện tại Quốc hội khóa XIV đã có nữ Chủ tịch Quốc hội đầu tiên[13]. Hay tại cấp địa phương, tỷ lệ nữ là đại biểu Hội đồng nhân dân (HĐND) tỉnh, huyện và xã ở các giai đoạn đều tăng, đặc biệt là ở cấp xã. Thậm chí ở nhiều địa phương tỷ lệ phụ nữ trúng cử vượt dự kiến như: Đại biểu HĐND TP. Hồ Chí Minh, tỷ lệ phụ nữ trúng cử đạt 43%; Đại biểu HĐND quận Cầu Giấy

9 Xem khoản 1 Điều 13 Luật Giáo dục.

10 Xem khoản 1 Điều 1 Luật Bảo vệ sức khoẻ nhân dân.

11 Xem khoản 1 Điều 23 Luật Bảo vệ sức khoẻ nhân dân.

12 Khoản 1 và 2 Điều 17 Luật Bình đẳng giới.

13 P.V, Nỗ lực xóa bỏ khoảng cách giới, http://xaydungdang.org.vn/Home/nhan_quyen/2020/13678/No-luc-xoa-bo-khoang-cach-gioi.aspx, truy cập ngày 27/7/2021.

- TP. Hà Nội, tỷ lệ phụ nữ trúng cử đạt gần 45%[14]. Tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội khóa XV là 30,26%[15] với số lượng đại biểu Quốc hội phụ nữ cũng lớn nhất với 151 đại biểu, đưa Việt Nam lên vị trí thứ 51 trên thế giới, thứ 4 ở châu Á và đứng đầu trong Hội đồng Liên minh nghị viện Hiệp hội các nước Đông Nam Á về tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội[16].

Tỷ lệ nữ giới tham gia lĩnh vực lao động cũng ngày một tăng lên. Một báo cáo nghiên cứu mới của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) tại Việt Nam về "Giới và thị trường lao động ở Việt Nam" cho thấy: "Tỷ lệ tham gia thị trường lao động của phụ nữ Việt Nam ở mức cao đáng kể. Năm 2019, 70,9% phụ nữ Việt Nam trong độ tuổi lao động tham gia lực lượng lao động. Tỷ lệ tương ứng ở cấp độ toàn cầu là 47,2%, và tỷ lệ ở châu Á - Thái Bình Dương thậm chí còn thấp hơn, ở mức 43,9%"[17]. Ngoài ra, Việt Nam hiện xếp thứ 6 trong số các quốc gia có tỷ lệ nữ doanh nhân cao nhất và là đại diện châu Á duy nhất có mặt trong Top 10 quốc gia có tỷ lệ doanh nghiệp do phụ nữ lãnh đạo[18].

Trong lĩnh vực giáo dục, thực hiện bình đẳng giới cũng có những thành tựu nhất định. Tính đến năm 2019, tỷ lệ phụ nữ Việt Nam biết chữ là 94,6%, tiến tới năm 2020, tỷ lệ biết chữ của phụ nữ đạt 98%[19]. Đồng thời, nữ giới đã có nhiều đóng góp to lớn trong ngành giáo dục: Chiếm tỷ lệ gần như tuyệt đối ở bậc mẫu giáo; chiếm khoảng 70% bậc phổ thông; chiếm gần 50% giảng viên đại học, cao đẳng[20].

Theo Báo cáo Phát triển con người năm 2018 của UNDP, giá trị GDI (Chỉ số phát triển giới) của Việt Nam là 1,003, đưa Việt Nam vào Nhóm 1 trong 5 nhóm được xếp hạng về bình đẳng giới (Nhóm 1 gồm các quốc gia có tình trạng bình đẳng giới tốt nhất trên thế giới)[21]. Con số ấn tượng trên cho thấy, công tác nội luật hóa Công ước CEDAW và việc thực thi pháp luật bảo vệ quyền bình đẳng của phụ nữ tại Việt Nam ngày càng có những kết quả tích cực. Việt Nam không chỉ đạt những thành tựu mới nổi bật mà còn ghi danh mình trên trường quốc tế về các quốc gia thực hiện tốt việc bảo đảm quyền bình đẳng cho phụ nữ.

3.2 Những khó khăn, thách thức

Hiện nay, chế độ nghỉ thai sản hay độ tuổi nghỉ hưu vẫn là những hạn chế cần được khắc phục.

(i) Đối với chế độ nghỉ thai sản: Chính sách nghỉ thai sản của Việt Nam hiện nay là 06 tháng đối với người mẹ, điều này đặt ra những nhu cầu xã hội lớn từ hệ thống dịch vụ chăm sóc trẻ em ban ngày như nhà trẻ hay lớp mẫu giáo cho con cán bộ hay học viên tại các cơ quan nhà nước và cơ sở đào tạo khi người phụ nữ quay trở lại làm việc[22]. Từ đó tạo ra thách thức rất lớn buộc người phụ nữ phải lựa chọn ưu tiên gia đình hơn công việc

14 Hồ Thị Lý, Nâng tầm vị thế của phụ nữ trên chính trường, http://www.xaydungdang.org.vn/Home/nhan_quyen/2020/13923/Nang-tam-vi-the-cua-phu-nu-tren-chinh-truong.aspx, truy cập ngày 28/7/2021.

15 Lê Kiên, Tỉ lệ đại biểu Quốc hội nữ khóa XV cao nhất từ trước đến nay, https://tuoitre.vn/ti-le-dai-bieu-quoc-hoi-nu-khoa-xv-cao-nhat-tu-truoc-den-nay-202106101812376.htm, truy cập ngày 30/7/2021.

16 Long Hồ, Việt Nam đứng đầu trong Hội đồng Liên minh nghị viện Hiệp hội các nước Đông Nam Á về tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội, https://hcmcpv.org.vn/tin-tuc/viet-nam-dung-dau-trong-hoi-dong-lien-minh-nghi-vien-hiep-hoi-cac-nuoc-dong-nam-a-ve-ty-le-nu-dai-bi-1491880652, truy cập ngày 30/7/2021.

17 ILO (2021), Báo cáo: Giới và thị trường lao động ở Việt Nam, tr. 2, Print (ilo.org) truy cập ngày 10/9/2022.

18 Nguyễn Việt (2022), "Nghị quyết 09 "nuôi dưỡng" khát vọng cho nữ doanh nhân", Diễn đàn doanh nghiệp, Nghị quyết 09 "nuôi dưỡng" khát vọng cho nữ doanh nhân | VCCI (diendandoanhnghiep.vn), truy cập 17/9/2022.

19 P.V, tldd.

20 Trung tâm Truyền thông Giáo dục, Bình đẳng giới ngành Giáo dục phải thực chất, hiệu quả, tránh hình thức, https://moet.gov.vn/tintuc/Pages/tin-tong-hop.aspx?ItemID=7295, truy cập ngày 23/7/2021.

21 Nguyễn Hương Quế, Công ước Cedaw và vấn đề thực thi bình đẳng giới tại Việt Nam, http://truongchinhtri.baria-vungtau.gov.vn/index.php/bai-vit-khac/2020-05-12-09-17-56/2324-2021-03-09-04-19-30, truy cập ngày 27/7/2021.

khi có con nhỏ. Vì vậy, phụ nữ có thể dẫn đến đánh mất nhiều cơ hội đào tạo hay thăng tiến trong công việc.

(ii) Đối với độ tuổi nghỉ hưu: Một trong những điểm mấu chốt có liên quan nhiều đến việc nâng cao số lượng và chất lượng cán bộ lãnh đạo nữ là sự khác biệt độ tuổi về hưu của cán bộ nam và nữ bởi lẽ các quy định liên quan đến tuổi quy hoạch, đào tạo - bồi dưỡng, đề cử, bổ nhiệm... đều căn cứ vào tuổi nghỉ hưu[23]. Theo Điều 169 Bộ luật Lao động, kể từ năm 2021 thì tuổi nghỉ hưu được điều chỉnh theo lộ trình tăng thêm 04 tháng mỗi năm đối với lao động nữ và tăng 03 tháng mỗi năm đối với lao động nam, dù quy định đã có sự thay đổi nhưng tính đến năm 2030 phụ nữ vẫn còn nghỉ hưu sớm hơn nam giới 03 năm 08 tháng[24]. Vấn đề về tuổi nghỉ hưu tạo ra không ít áp lực, thiệt thòi cho nữ giới khi vừa phải tập trung cho gia đình con cái ở giai đoạn từ 25 - 35 tuổi sẽ ảnh hưởng đến thời gian thực tế công tác[25]. Đồng thời, phụ nữ còn phải tranh thủ thời gian đào tạo, phấn đấu, nâng cao trình độ để có cơ hội nắm giữ các vị trí quản lý, lãnh đạo vì độ tuổi nghỉ hưu sớm hơn.

Đối với lĩnh vực lao động: *(i) Về tuyển dụng:* một trong số những bất cập đó là sự bất bình đẳng về tỷ lệ nam và nữ khi tuyển dụng lao động. Ngay từ ở khâu tuyển dụng, phụ nữ đã phải chịu sự bất lợi hơn nam giới về cơ hội việc làm, việc ưu tiên tuyển dụng lao động nữ vẫn chưa được thực hiện tốt, thậm chí người sử dụng lao động vẫn có nhiều chiêu trò nhằm "bỏ qua" biện pháp thúc đẩy một cách tinh vi, khó kiểm soát, mặc dù đã có chế tài tại khoản 2 Điều 7 Nghị định số 28/2020/NĐ-CP[26]. *(ii) Về quyền lợi chăm sóc sức khỏe:* Việc bảo vệ quyền lợi chăm sóc sức khỏe của lao động nữ trong quá trình làm việc cũng cần được chú trọng. Theo quy định tại khoản 4 Điều 58 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP và khoản 4 Điều 137 Bộ luật Lao động thì *"Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút, trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc"*. Thực tiễn thì thời gian nghỉ này rất khó xác định, văn bản hướng dẫn không chỉ rõ trong tình huống có sự xung đột giữa điều kiện thực tế tại nơi làm việc và nhu cầu của lao động nữ thì sẽ áp dụng quy định như thế nào, đây là câu chuyện thực tế đối với các đơn vị sử dụng nhiều lao động nữ trong dây chuyền sản xuất liên tục, tạo cho người sử dụng lao động sự khó khăn trong việc bố trí, sắp xếp lao động phù hợp[27].

Đối với phụ nữ tham gia lãnh đạo: phụ nữ vẫn chưa được thể hiện đầy đủ để khẳng định vai trò, năng lực, vị trí lãnh đạo của mình. Mặc dù những con số thể hiện tỷ lệ phụ nữ có học vị, học hàm cao đều tăng dần theo các năm, thậm chí tỷ lệ cán bộ nữ trong ngành giáo dục chiếm đến 76%[28] nhưng rất

22 Mai Thị Diệu Thúy, "Bảo đảm quyền tham chính của phụ nữ - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn", Tạp chí Pháp luật và thực tiễn, số 41/2019, tr. 112.

23 Nguyễn Hữu Minh, "Phụ nữ tham gia chính trị ở Việt Nam: Thành tựu, thách thức và một số giải pháp trong giai đoạn mới", Tạp chí Lý luận chính trị, số 7-2020, http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/thuc-tien/item/3272-phu-nu-tham-gia-chinh-tri-o-viet-nam-thanh-tuu-thach-thuc-va-mot-so-giai-phap-trong-giai-doan-moi.html, truy cập ngày 30/7/2021.

24 Nguyễn Hữu Minh, tlđd.

25 Mai Thị Diệu Thúy, tlđd, tr. 112.

26 Bùi Thị Mừng, "Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động - Góc nhìn từ thực tiễn thực hiện pháp luật", Tạp chí Dân chủ & Pháp luật, số định kỳ tháng 5-2021, https://tcdcpl.moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/xay-dung-phap-luat.aspx?ItemID=686&fbclid=IwAR0Reti1gI97SppffV6nSIB6EEg2m33JEPeS-sOcF71muEbpeFTk1KsujRM, truy cập ngày 31/7/2021.

27 Nguyễn Tiến Dũng, "Thực trạng áp dụng pháp luật lao động đối với lao động nữ và phương hướng hoàn thiện", Tạp chí Nghề Luật, số 2/2018, tr. 47.

28 Linh Hương, 76% nhân lực ngành giáo dục là phụ nữ nhưng tỉ lệ lãnh đạo còn thấp, cần tăng, https://giaoduc.net.vn/giao-duc-24h/76-nhan-luc-nganh-giao-duc-la-phu-nu-nhung-ti-le-lanh-dao-con-thap-can-tang-post210446.gd, truy cập ngày 17/7/2021.

ít đơn vị do cán bộ nữ lãnh đạo. Vấn đề này cũng xảy ra tương tự trong ngành y tế khi mà tỷ lệ nữ cán bộ, công chức, lao động chiếm hơn 60%[29] nhưng sự tham gia của phụ nữ với cương vị lãnh đạo vẫn còn rất ít. Trong cuộc khảo sát của ILO, trong số các doanh nghiệp được khảo sát tại Việt Nam, 63% trả lời rằng công ty có phụ nữ tham gia cấp quản lý giám sát, 73% xác nhận rằng họ có phụ nữ tham gia quản lý cấp trung nhưng chỉ có 15% trả lời rằng có phụ nữ tham gia cấp quản lý, điều hành cao nhất[30]. Nguyên nhân lớn nhất phải kể đến là việc phụ nữ ngoài lao động nhằm kiếm thu nhập còn mang trọng trách thực hiện thiên chức làm mẹ. Thời gian phụ nữ cần nghỉ ngơi để bình phục sức khoẻ trước, trong và sau khi sinh và phụ nữ cần dành nhiều thời gian cho việc chăm con, chăm gia đình. Từ đó dẫn đến thực trạng phụ nữ trong các ngành nghề ít được tiếp cận với các khoá đào tạo nâng cao chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ lãnh đạo. Thêm vào đó, thời gian lao động, cống hiến của phụ nữ cũng bị rút ngắn và không đáp ứng đủ điều kiện để bổ nhiệm lên chức vụ cao hơn. Để giải quyết một phần thực trạng này, Chính phủ Việt Nam cũng đã có những quy định như: *"Nữ cán bộ, công chức, viên chức mang theo con dưới ba mươi sáu tháng tuổi khi tham gia các khóa học đào tạo, bồi dưỡng được hỗ trợ theo quy định của Chính phủ"*[31]...

Tuy ở mỗi một lĩnh vực khác nhau đều có những hạn chế riêng chưa được khắc phục, nhưng bất cập lớn nhất và cũng có thể xem là bất cập khó xóa bỏ nhất là định kiến giới. Định kiến giới là nhận thức, thái độ và đánh giá thiên lệch, tiêu cực về đặc điểm, vị trí, vai trò và năng lực của nam hoặc nữ[32]. Dù xã hội đang ngày càng phát triển theo hướng văn minh, tiến bộ hơn, đất nước cũng đang trong quá trình hội nhập quốc tế nhưng những khuôn mẫu truyền thống, những định kiến giới về vai trò, vị trí của phụ nữ trong gia đình và xã hội đã ăn sâu vào tiềm thức của một bộ phận người Việt Nam, trở thành những rào cản xuyên suốt các thời kỳ lịch sử, trong nhiều lĩnh vực[33].

4. Kiến nghị giải pháp

Để thực hiện hiệu quả Công ước CEDAW và bảo đảm quyền bình đẳng của phụ nữ tại Việt Nam, nhóm tác giả kiến nghị các giải pháp sau:

Thứ nhất, ban hành các văn bản hướng dẫn để thực hiện các quy định đảm bảo quyền bình đẳng của phụ nữ một cách hiệu quả nhất; rà soát hệ thống văn bản pháp luật hiện hành nhằm điều chỉnh, loại bỏ kịp thời các quy định gây bất lợi cho việc thực hiện bình đẳng giới. Cụ thể là:

Chính sách hỗ trợ phụ nữ sau khi nghỉ thai sản để phụ nữ yên tâm làm việc, học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ: Sau 6 tháng thai sản, trẻ em còn nhỏ và rất ít trường nhận chăm sóc đối tượng này. Vì vậy, phụ nữ khó toàn tâm cho công việc. Nhóm tác giả đề xuất một số biện pháp như sau: (i) Đối với đơn vị sử dụng lao động: Khuyến khích đầu tư xây dựng các trường mẫu giáo nhận chăm sóc trẻ từ 6 tháng tuổi; (ii) Đối với Nhà nước: Có kế hoạch xây dựng nhiều cơ sở giáo dục mầm non tiếp nhận trẻ từ 6

29 Hồ Hương, Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong dự án luật khám bệnh, chữa bệnh, https://quochoi.vn/UserControls/Publishing/News/BinhLuan/pFormPrint.aspx?UrlListProcess=/content/tintuc/Lists/News&ItemID=44302, truy cập ngày 23/7/2021.

30 ILO (2020), Phụ nữ Việt Nam ngày càng được chuẩn bị tốt hơn để đảm nhận những vị trí ra quyết định trong doanh nghiệp, Bình đẳng giới: Phụ nữ Việt Nam ngày càng được chuẩn bị tốt hơn để đảm nhận những vị trí ra quyết định trong doanh nghiệp, ilo.org, truy cập ngày 10/9/2022.

31 Điều 14 Luật Bình đẳng giới.

32 Khoản 4 Điều 5 Luật Bình đẳng giới.

33 Đặng Ánh Tuyết, "Phụ nữ trong lãnh đạo chính trị ở Việt Nam: Một số vấn đề lý luận và thực tiễn", Tạp chí Nghiên cứu gia đình và giới, số 5-2014, tr.71.

tháng tuổi; (iii) Chính sách tiền lương: Cần tính đến khoản hỗ trợ lao động nữ nuôi con dưới 18 tháng tuổi.

Độ tuổi quy hoạch và bổ nhiệm vào vị trí lãnh đạo: Hiện nay độ tuổi còn trong quy hoạch và bổ nhiệm vào vị trí lãnh đạo của phụ nữ khá thấp so với nam giới (vì căn cứ vào tuổi nghỉ hưu để xác định). Ví dụ: Độ tuổi để quy hoạch vào vị trí lãnh đạo đối với nữ là dưới 50 tuổi, trong khi đối với nam là 55 tuổi. Rõ ràng, quy định này làm hạn chế cơ hội tham gia vào vị trí lãnh đạo của phụ nữ. Khi xác định độ tuổi quy hoạch và bổ nhiệm vào vị trí lãnh đạo cần tính đến tính đặc thù của phụ nữ, ví dụ: nam giới còn đủ tuổi để tham gia 1 nhiệm kỳ thì nữ giới còn đủ tuổi tham gia ½ nhiệm kỳ là có thể quy hoạch và bổ nhiệm vào vị trí lãnh đạo.

Chính sách ưu đãi cho các đơn vị sử dụng nhiều lao động nữ: Để các doanh nghiệp tuyển dụng lao động nữ nhiều hơn, Việt Nam cần có những chính sách ưu đãi về thuế, đất, vốn vay, hỗ trợ công nghệ, hỗ trợ sản xuất,... đối với các doanh nghiệp này. Theo đó, các doanh nghiệp tuyển dụng số lượng lao động nữ khác nhau, ở những lĩnh vực khác nhau cần có những chính sách ưu đãi phù hợp. Việt Nam có chính sách ưu đãi tốt sẽ xóa bỏ sự phân biệt trong tuyển dụng giữa lao động nam và nữ. Đồng thời, chính sách tốt sẽ giúp lao động nữ dễ dàng tiếp cận công việc hơn.

Xây dựng hướng dẫn hoặc quy chế tại mỗi đơn vị sử dụng lao động để đảm bảo lao động nữ nghỉ ngơi trong thời kỳ nuôi con nhỏ và thời gian kinh nguyệt: Để đảm bảo hoạt động của dây chuyền sản xuất tại các đơn vị, đồng thời đảm bảo thời gian nghỉ ngơi của phụ nữ, pháp luật phải có hướng dẫn và yêu cầu các đơn vị sử dụng lao động phải xây dựng quy chế liên quan đến thời giờ nghỉ ngơi của phụ nữ. Thiết nghĩ, quy chế này cần được xây dựng như sau: (i) Có sự tham gia của tổ chức công đoàn; (ii) Nội dung: xác định nguyên tắc đăng ký thời gian nghỉ ngơi; thủ tục đăng ký thời gian nghỉ ngơi; cơ chế giám sát thực hiện quy chế; (iii) Cơ quan giám sát: Tổ chức công đoàn hoặc hội phụ nữ của đơn vị.

Chính sách tạo điều kiện để lao động nữ tham gia khóa đào tạo về lãnh đạo: Pháp luật cần quy định rõ những chính sách hỗ trợ để lao động nữ tham gia các khóa đào tạo về lãnh đạo, cụ thể: (i) Hỗ trợ về thời gian; (ii) Mang theo con dưới 36 tháng tuổi theo và được hỗ trợ về chi phí cho cả mẹ và con; (iii) Tổ chức các khóa đào tạo mang nội dung đặc thù cho lãnh đạo nữ.

Ban hành chính sách hỗ trợ cho từng nhóm phụ nữ riêng biệt: Có những chính sách hỗ trợ khác nhau cho từng nhóm phụ nữ khác nhau như: phụ nữ vùng cao, vùng sâu, vùng xa; phũ nữ làm việc trong môi trường độc hại; phụ nữ ở nông thôn,...

Thứ hai, tăng cường các biện pháp chế tài, xử lý đối với hành vi vi phạm quy định về bình đẳng giới để bảo đảm tính răn đe của pháp luật. Đồng thời, cơ chế bảo đảm thực hiện các quy định liên quan đến quyền bình đẳng của phụ nữ phải được triển khai một cách nghiêm chỉnh; đội ngũ cán bộ phụ trách cần đảm bảo về mặt chuyên môn và nghiệp vụ.

Thứ ba, công tác giáo dục tư tưởng, tuyên truyền về bình đẳng giới cần được coi trọng hơn, triển khai rộng rãi. Nguyên nhân chính gây nên sự bất bình đẳng giới, phụ nữ không thực hiện được những quyền và lợi ích hợp pháp của mình vẫn là định kiến giới. Bên cạnh đó, phần đông phụ nữ chưa tiếp cận được thông tin của pháp luật về quyền bình đẳng. Vì vậy, công tác giáo dục tư tưởng, tuyên truyền về bình đẳng giới của nước ta trên lĩnh vực này cần được coi trọng một cách đúng đắn. Với thời đại của công nghệ 4.0 hiện nay, sự phát triển của các nền tảng mạng, của các phương tiện truyền tải thông tin là điều kiện thuận lợi để giáo dục tư tưởng, tuyên truyền về bình đẳng giới và xóa bỏ định kiến giới ■