

HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH, PHÁP LUẬT VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

• TS. Phạm Tuấn Anh*

Tóm tắt: Thời gian qua, Việt Nam đã quan tâm hoàn thiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới và đạt được nhiều kết quả rất tích cực, thể hiện cam kết và quyết tâm của Việt Nam trong việc thực hiện các cam kết quốc tế về bình đẳng giới. Bài viết làm rõ thực trạng chính sách, pháp luật của Việt Nam về bình đẳng giới gắn với mục tiêu phát triển bền vững; chỉ rõ những hạn chế, rào cản và đưa ra các giải pháp nhằm thúc đẩy việc hoàn thiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới ở Việt Nam trong thời gian tới.

Từ khóa: Chính sách, pháp luật; Việt Nam; phát triển bền vững; bình đẳng giới.

Abstract: In recent years, Vietnam has made significant efforts to improve its policies and legal framework on gender equality, resulting in notable progress that demonstrates the country's strong determination and commitment to fulfilling international obligations in this area. This article examines the current status of Vietnam's gender equality policies and legislation in relation to sustainable development goals, identifies existing limitations and barriers, and hence, proposes solutions to promote the advancement and refinement of gender equality policies and laws in the coming period.

Keywords: Policy, legislation; Vietnam; sustainable development; gender equality.

Ngày nhận: 10/6/2025 Ngày phản biện, đánh giá: 26/6/2025 Ngày duyệt: 17/7/2025

1. Đặt vấn đề

Bình đẳng giới được coi là một trong những trụ cột nền tảng của phát triển bền vững, không chỉ mang giá trị nhân văn mà còn góp phần thúc đẩy hiệu quả các mục tiêu kinh tế - xã hội và môi trường. Trong hệ thống các Mục tiêu phát triển bền vững (SDGs) của Liên hợp quốc, bình đẳng giới vừa là mục tiêu độc lập, vừa là yếu tố xuyên suốt, có tác động lan tỏa đến việc thực hiện các mục tiêu khác.

Ở Việt Nam, bình đẳng giới được khẳng định trong chính sách quốc gia với việc ban hành Luật Bình đẳng giới năm 2006, triển khai

các Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới theo từng giai đoạn, đồng thời tham gia các công ước quốc tế quan trọng, trong đó có Công ước xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW). Nhờ đó, nhiều tiến bộ đã đạt được trong giáo dục, chăm sóc sức khỏe, việc làm và đại diện chính trị của phụ nữ. Tuy nhiên, tình trạng bất bình đẳng giới vẫn tồn tại dưới nhiều hình thức, từ định kiến xã hội đến khoảng cách trong cơ hội phát triển và tiếp cận nguồn lực, đặt ra yêu cầu tiếp tục hoàn thiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới một cách thực chất hơn.

(*) Học viện Kỹ thuật quân sự, Bộ Quốc phòng. Email: phamtuananhvp@yahoo.com.

Trong bối cảnh mới với các thách thức toàn cầu như chuyển đổi số, biến đổi khí hậu, già hóa dân số và tái cấu trúc thị trường lao động, vấn đề bình đẳng giới đòi hỏi hệ thống chính sách và pháp luật không chỉ đầy đủ về hình thức mà còn phải đảm bảo hiệu lực, hiệu quả trong thực tiễn. Bài viết tập trung phân tích thực trạng chính sách, pháp luật về bình đẳng giới ở Việt Nam, nhận diện các vấn đề đặt ra và đề xuất định hướng nhằm thúc đẩy phát triển công bằng, bao trùm và bền vững trong giai đoạn tới.

2. Thực trạng chính sách, pháp luật về bình đẳng giới ở Việt Nam

a) Kết quả trong chính sách, pháp luật về bình đẳng giới ở Việt Nam

Thứ nhất, hoàn thiện khuôn khổ pháp luật về bình đẳng giới.

Trong những năm qua, Việt Nam đã đạt được những tiến bộ quan trọng trong việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật về bình đẳng giới. Trước đây, vấn đề này chỉ được ghi nhận rải rác trong các văn bản pháp luật như Luật Hôn nhân và Gia đình các năm 1959, 1986, 2000 hay Bộ luật Lao động năm 1994, chủ yếu tập trung vào nghĩa vụ bảo vệ phụ nữ mà chưa đề cập đến quyền và cơ chế thực thi bình đẳng. Sự ra đời của Luật Bình đẳng giới năm 2006 đánh dấu bước chuyển biến mang tính hệ thống, khi bình đẳng giới được xác lập thành lĩnh vực pháp luật chuyên ngành với các nguyên tắc, quyền lợi và cơ chế bảo đảm rõ ràng. Hiến pháp năm 2013 tiếp tục củng cố tiến trình này với quy định: “Nam, nữ có quyền bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới” (khoản 1, Điều 26), thể hiện sự chuyển dịch từ “bình đẳng hình thức” sang “bình

đẳng thực chất”. Quy định này phù hợp với các cam kết quốc tế mà Việt Nam tham gia, đặc biệt là Công ước CEDAW.

Trên cơ sở các nguyên tắc này, hệ thống pháp luật quốc gia đã được hoàn thiện thông qua việc ban hành và sửa đổi nhiều đạo luật quan trọng. Cụ thể, Luật Hôn nhân và Gia đình năm 2014 nhấn mạnh nguyên tắc bình đẳng giữa vợ và chồng trong quan hệ hôn nhân; Bộ luật Lao động năm 2019 quy định cấm phân biệt đối xử và lần đầu tiên đưa ra các quy định chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; Luật Phòng, chống bạo lực gia đình năm 2007 (sửa đổi, bổ sung năm 2022) mở rộng định nghĩa bạo lực gia đình và bổ sung cơ chế bảo vệ khẩn cấp cho nạn nhân. Những bước phát triển pháp luật này đã tạo nên hành lang pháp lý toàn diện, vừa bảo vệ quyền lợi của phụ nữ, vừa thúc đẩy bình đẳng giới trong các lĩnh vực gia đình, lao động và đời sống xã hội, đồng thời tạo cơ sở pháp lý vững chắc để Việt Nam triển khai các chính sách thực chất về bình đẳng giới.

Thứ hai, thực hiện có hiệu quả các chiến lược, chương trình, đề án quốc gia về bình đẳng giới.

Trong những năm gần đây, Chính phủ Việt Nam đã chủ động triển khai hệ thống chiến lược quốc gia về bình đẳng giới với mục tiêu và chỉ tiêu cụ thể gắn liền với từng giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội. Điểm tiến bộ quan trọng là sự chuyển dịch từ việc quy định nguyên tắc chung mang tính chính trị, pháp lý sang việc thiết lập các chỉ số định lượng có thể đo lường, như tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội, tỷ lệ lao động nữ, mức độ tiếp cận dịch vụ y tế, giáo dục, hay tỷ lệ giảm bạo lực dựa trên cơ sở giới. Điều này cho thấy bình đẳng giới đã trở thành nhiệm vụ chính trị và



Một trong những thành tựu quan trọng trong tiến trình bình đẳng giới ở Việt Nam là sự gia tăng rõ rệt quyền tham chính và vai trò lãnh đạo của phụ nữ. Nguồn: daibieunhandan.vn.

pháp lý cụ thể, vượt ra ngoài phạm vi khẩu hiệu. Đặc biệt, việc lồng ghép bình đẳng giới vào Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021-2030 có ý nghĩa bản lề, khẳng định vai trò của giới như một cấu phần của tăng trưởng bền vững và quản trị hiện đại. So với trước, trọng tâm đã dịch chuyển từ “xóa bỏ phân biệt đối xử và nâng cao vai trò phụ nữ” sang “bảo đảm cơ hội tiếp cận và thụ hưởng thành quả phát triển một cách bình đẳng”. Đây là bước tiến tư duy quan trọng, từ việc xử lý bất bình đẳng đã xảy ra sang chủ động thiết kế cơ chế bảo đảm bình đẳng trong tương lai.

Bên cạnh đó, Chính phủ đã xây dựng và triển khai nhiều chương trình, đề án quốc gia nhằm thúc đẩy bình đẳng giới và phòng ngừa, ứng phó với bạo lực trên cơ sở giới. Các chương trình này bao gồm: Chương trình hành động quốc gia về phụ nữ, hòa bình và an ninh; Chương trình Truyền thông về bình đẳng giới đến năm 2030; Chương trình Phòng ngừa và ứng phó bạo

lực trên cơ sở giới giai đoạn 2021-2025; Chương trình tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào vị trí lãnh đạo và quản lý các cấp chính sách; các đề án về giáo dục giới tính, kiểm soát mất cân bằng giới tính khi sinh, bình đẳng giới trong kinh tế, hỗ trợ phụ nữ vùng dân tộc thiểu số, giảm thiểu tảo hôn và hôn nhân cận huyết thống, bảo đảm quyền lợi nữ cán bộ, công chức, viên chức; cùng các chiến lược và chương trình liên quan đến gia đình, dân số, phát triển kinh tế - xã hội vùng dân tộc thiểu số, giảm nghèo bền vững và xây dựng nông thôn mới.

Như vậy, tiến trình thực hiện chiến lược, chương trình và đề án quốc gia về bình đẳng giới có thể được nhận diện theo bốn nấc thang: từ quy định nguyên tắc, thiết lập chỉ tiêu định lượng, lồng ghép giới vào kế hoạch phát triển, đến xây dựng cơ chế tổ chức chuyên trách. Đây là bước tiến mang tính hệ thống, phản ánh quyết tâm chính trị của Nhà nước, sự hội nhập với chuẩn mực quốc tế và khẳng định bình

đẳng giới là điều kiện tiên quyết để đạt được mục tiêu phát triển bền vững.

Thứ ba, nâng cao quyền tham chính và vai trò lãnh đạo của phụ nữ.

Một trong những thành tựu quan trọng và mang tính bước ngoặt trong tiến trình bình đẳng giới ở Việt Nam là sự gia tăng rõ rệt quyền tham chính và vai trò lãnh đạo của phụ nữ. Trong giai đoạn 1987-1992, tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội chỉ đạt 18-21%. Tuy nhiên, đến Quốc hội khóa XV (2021-2026), con số này đã tăng lên 30,26%¹, vượt mức trung bình toàn cầu (26,5%) và cao hơn đáng kể so với khu vực châu Á (20,6%)². Thành tựu này không chỉ phản ánh hiệu quả của quá trình thể chế hóa quyền tham chính của phụ nữ mà còn khẳng định vị thế tiên phong của Việt Nam trong khu vực về thúc đẩy nữ giới tham gia chính trị.

Về phương diện pháp luật, bước tiến quan trọng là Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân năm 2015, lần đầu tiên quy định tỷ lệ tối thiểu 35% ứng cử viên nữ trong danh sách bầu cử, thay cho cơ chế “khuyến khích” trước đây. Quy định này chuyển quyền tham chính của phụ nữ từ phạm trù “khả năng lựa chọn” sang trách nhiệm bảo đảm của Nhà nước và toàn bộ hệ thống chính trị, tạo ra cơ sở pháp lý ràng buộc và mang tính bắt buộc.

Về phương diện chính sách, nhiều chương trình đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản trị, đàm phán và tranh cử đã được triển khai, góp phần nâng cao năng lực thực chất cho cán bộ nữ. Đồng thời, các dự án quốc gia về bình đẳng giới và phát triển nguồn nhân lực nữ đã tạo cơ hội tiếp cận bình đẳng hơn trong môi trường chính trị và công vụ.

Về phương diện xã hội, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam cùng các tổ chức chính trị - xã hội đã tích cực vận động, giới thiệu ứng cử viên nữ, đồng thời triển khai truyền thông nhằm thay đổi định kiến giới và nâng cao hình ảnh phụ nữ lãnh đạo trong cộng đồng. Nhờ đó, phụ nữ không chỉ là đối tượng thụ hưởng chính sách mà còn trở thành lực lượng chủ thể tham gia hoạch định và thực thi chính sách.

So sánh theo tiến trình phát triển cho thấy sự chuyển biến rõ rệt: trước năm 2000, pháp luật chỉ dừng lại ở nguyên tắc “nam nữ bình đẳng” trong Hiến pháp và luật chuyên ngành; giai đoạn 2006-2010, Luật Bình đẳng giới năm 2006 đặt nền tảng pháp lý nhưng chưa tạo đột phá; từ sau năm 2015, với Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân năm 2015 và các chương trình hành động quốc gia, Việt Nam đã chuyển từ cơ chế “khuyến khích” sang “bắt buộc kết hợp hỗ trợ toàn diện”. Đây là yếu tố quyết định giúp tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội vượt mốc 30% trong khóa XV. Các chỉ số toàn cầu cũng phản ánh tiến bộ này. Năm 2023, Việt Nam tăng 11 bậc so với năm 2022, đứng thứ 72/146 quốc gia với chỉ số khoảng cách giới 0,711 điểm. Trong đó, xếp hạng theo lĩnh vực: kinh tế 31 (74,9%), giáo dục 89 (98,5%), y tế 144 (94,6%) và chính trị 89 (16,6%)³. Tỷ lệ nữ tham gia lực lượng lao động đạt 69,2%, gần tương đương nam giới (78,3%)⁴; trong giáo dục, nữ sinh viên chiếm 53% tổng số sinh viên đại học, phản ánh sự tiến bộ vượt bậc về cơ hội học tập của nữ giới⁵.

Có thể thấy, tiến trình nâng cao quyền tham chính và vai trò lãnh đạo của phụ nữ ở Việt Nam đã phát triển từ việc khẳng định nguyên tắc trong Hiến pháp, đến xây dựng các cơ chế pháp lý mang tính bắt buộc, và hiện nay là sự hỗ trợ

toàn diện thông qua chính sách, đào tạo và truyền thông. Quá trình này minh chứng cho quyết tâm chính trị mạnh mẽ của Việt Nam trong việc không chỉ xem phụ nữ là đối tượng cần được bảo vệ mà còn coi họ là chủ thể tích cực tham gia kiến tạo chính sách và đồng hành trong sự nghiệp phát triển đất nước.

Thứ tư, tăng cường bảo vệ và hỗ trợ lao động nữ.

Trong lĩnh vực lao động và việc làm, Việt Nam đã đạt được những tiến bộ quan trọng trong xóa bỏ phân biệt đối xử và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của lao động nữ, phản ánh sự phát triển của tư duy pháp lý và chính sách theo hướng bình đẳng thực chất. Bộ luật Lao động năm 2019 đánh dấu bước tiến nổi bật khi bổ sung nhiều quy định tiên tiến, bao gồm: cấm sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng đối với phụ nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi (Điều 137); quy định chi tiết về quyền nghỉ thai sản, chế độ nuôi con, thời gian nghỉ dưỡng sức; mở rộng quyền thỏa thuận linh hoạt về giờ làm việc; đồng thời khuyến khích doanh nghiệp xây dựng nhà trẻ, mẫu giáo, phòng vắt sữa tại nơi làm việc. So sánh với Bộ luật Lao động năm 1994, vốn chủ yếu tập trung vào bảo vệ sức khỏe thai sản và Bộ luật Lao động năm 2012, bổ sung quy định về phòng, chống quấy rối tình dục, Bộ luật Lao động năm 2019 thể hiện bước chuyển biến căn bản: từ tư duy bảo hộ mang tính “ưu tiên đặc biệt” sang tiếp cận dựa trên quyền và cơ hội bình đẳng. Vì vậy, lao động nữ không còn bị xem là “đối tượng yếu thế cần bảo vệ” mà được nhìn nhận là chủ thể bình đẳng, có năng lực cạnh tranh nghề nghiệp tương đương nam giới.

Bên cạnh khung pháp lý, nhiều chính sách hỗ trợ đã được triển khai đồng bộ, như: Chương

trình quốc gia về việc làm và an sinh xã hội hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp và tiếp cận tín dụng ưu đãi; các dự án đào tạo nghề cho phụ nữ nông thôn và lao động khu vực phi chính thức; cùng các gói hỗ trợ đặc thù trong bối cảnh dịch Covid-19, ưu tiên lao động nữ ở các ngành chịu ảnh hưởng nặng nề như dệt may, du lịch, dịch vụ. Theo thống kê năm 2023, Việt Nam có hơn 6.000 mô hình và cơ sở cung cấp dịch vụ phòng ngừa, ứng phó với bạo lực trên cơ sở giới và bạo lực gia đình, cùng hơn 9.000 cán bộ làm công tác bình đẳng giới từ cấp tỉnh đến cấp xã và gần 9.000 cộng tác viên không chuyên trách⁶. Những con số này phản ánh sự phát triển đồng bộ từ nguyên tắc pháp lý, thiết chế chính sách đến kết quả thực chứng.

Tiến trình bảo vệ và hỗ trợ lao động nữ ở Việt Nam phản ánh rõ quyết tâm chính trị trong việc khẳng định phụ nữ không chỉ là đối tượng cần được bảo vệ mà còn là chủ thể tích cực đóng góp vào phát triển kinh tế - xã hội. Đây được xem là một thành tựu quan trọng, đồng thời là minh chứng cho nỗ lực hội nhập và tiệm cận các chuẩn mực quốc tế về bình đẳng giới tại Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

Thứ năm, chuyển biến tích cực trong nhận thức và hành động xã hội.

Một trong những thành tựu nổi bật của tiến trình thúc đẩy bình đẳng giới ở Việt Nam là sự chuyển biến căn bản trong nhận thức và hành vi xã hội. Trước đây, tư tưởng “trọng nam khinh nữ” cùng các định kiến như “đàn ông xây nhà, đàn bà xây tổ ấm” chi phối mạnh mẽ việc phân công vai trò trong gia đình và xã hội. Hiện nay, những quan niệm này từng bước được thay thế bởi nhận thức coi nam và nữ là những chủ thể bình đẳng, có trách nhiệm và cơ hội ngang nhau trong phát triển. Sự thay đổi này là kết quả tổng

hợp của nhiều yếu tố tác động. Trong lĩnh vực truyền thông, các chiến dịch không chỉ dừng lại ở việc phổ biến kiến thức mà còn hướng đến thay đổi hành vi, điển hình như chương trình “Ngôi nhà an toàn” hay các phóng sự, phim tài liệu về phụ nữ thành đạt, qua đó góp phần xây dựng hình ảnh mới về vai trò và năng lực của phụ nữ. Trong giáo dục, bình đẳng giới đã được tích hợp vào chương trình chính khóa, góp phần hình thành thế hệ trẻ với tư duy cởi mở, giảm định kiến giới. Các tổ chức chính trị - xã hội, đặc biệt là Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam giữ vai trò nòng cốt trong việc vận động cộng đồng thông qua các phong trào như “Gia đình 5 không, 3 sạch”, “Người cha trách nhiệm” hay các chương trình phòng ngừa bạo lực trên cơ sở giới, giúp lan tỏa bình đẳng giới tới tận thôn, bản, vùng sâu, vùng xa - nơi vốn tồn tại nhiều định kiến bền chặt.

Như vậy, sự thay đổi trong nhận thức và hành động xã hội không chỉ tạo nền tảng vững chắc cho việc thực thi pháp luật về bình đẳng giới mà còn đảm bảo tính bền vững của tiến trình này. Khi cộng đồng chủ động chấp nhận và thực hành bình đẳng, khoảng cách giữa “pháp luật trên giấy” và “thực tiễn đời sống” được thu hẹp, góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống của phụ nữ, trẻ em gái và thúc đẩy phát triển bền vững.

b) Hạn chế trong chính sách, pháp luật về bình đẳng giới ở Việt Nam

Thứ nhất, sự chậm trễ trong tham mưu, ban hành và hoàn thiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới.

Mặc dù Đảng và Nhà nước nhiều lần khẳng định bình đẳng giới là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của phát triển bền vững, quá trình thể chế hóa đường lối, chủ trương

thành chính sách, pháp luật vẫn còn chậm và thiếu kịp thời. Luật Bình đẳng giới được Quốc hội thông qua năm 2006, có hiệu lực từ ngày 01/7/2007, nhưng phải đến giữa năm 2009 hệ thống nghị định, thông tư hướng dẫn mới được ban hành tương đối đầy đủ. Gần 24 tháng “trống pháp lý” này không chỉ khiến nhiều địa phương, cơ quan, tổ chức lúng túng trong triển khai, mà còn dẫn đến tình trạng “luật trên giấy”, tức là có luật nhưng chưa đi vào thực tiễn. Điều đó không chỉ làm giảm hiệu lực của văn bản quy phạm pháp luật, mà còn tạo ra khoảng trống pháp lý đáng kể trong giai đoạn đầu thực thi. Trong bối cảnh Việt Nam đã sớm cam kết thực hiện nhiều điều ước quốc tế về quyền con người và bình đẳng giới, đặc biệt là Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) và các Mục tiêu Phát triển bền vững (SDGs), sự chậm trễ này ít nhiều ảnh hưởng đến uy tín quốc tế của Việt Nam, đồng thời làm suy giảm khả năng tranh thủ các nguồn lực hỗ trợ kỹ thuật, tài chính từ các tổ chức quốc tế vốn gắn liền với tiến độ và hiệu quả triển khai.

Không những vậy, độ trễ trong thể chế hóa chính sách, pháp luật còn kéo theo sự chậm chuyển biến trong nhận thức và hành vi xã hội. Một số cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp thiếu căn cứ cụ thể để lồng ghép giới vào kế hoạch hoạt động, khiến việc thực hiện còn mang tính hình thức, thiếu ràng buộc pháp lý. Kết quả khảo sát của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội năm 2018 cho thấy, gần 40% cán bộ địa phương xác định “thiếu hướng dẫn cụ thể” là một trong những rào cản lớn nhất. Điều này tỏ sự chậm trễ trong tham mưu và ban hành văn bản pháp luật không chỉ là vấn đề kỹ thuật hay quy trình hành chính, mà còn tác động trực tiếp

đến tính hiệu quả thực thi, niềm tin xã hội và tiến trình tiến bộ giới ở Việt Nam.

Thứ hai, khoảng cách giữa quy định pháp luật và thực tiễn triển khai vẫn còn lớn.

Mặc dù hệ thống pháp luật về bình đẳng giới ở Việt Nam đã được ban hành tương đối toàn diện, từ Hiến pháp năm 2013, Luật Bình đẳng giới năm 2006, Bộ luật Lao động năm 2019 đến các chiến lược quốc gia về bình đẳng giới, nhưng khoảng cách giữa quy định và thực tiễn triển khai vẫn là một thách thức căn bản. Các quy định về lồng ghép giới, bảo đảm cơ hội bình đẳng trong tiếp cận việc làm, giáo dục, y tế... đã được pháp điển hóa, song việc áp dụng trên thực tế chưa đồng bộ, đặc biệt giữa các cấp chính quyền và các địa phương. Theo báo cáo của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội giai đoạn 2021-2023, chỉ có khoảng 65% chính quyền địa phương thực hiện đầy đủ yêu cầu báo cáo đánh giá tác động giới khi xây dựng chính sách⁷. Nghĩa là vẫn còn tới hơn 1/3 địa phương chưa tuân thủ nghiêm túc, khiến cho chính sách thiếu cơ sở để phản ánh đúng nhu cầu và lợi ích khác biệt của nam và nữ. Sự chênh lệch này phản ánh tình trạng “trên nóng, dưới lạnh”, trung ương quyết liệt ban hành, nhưng cấp cơ sở thực hiện còn chậm chạp, hình thức. Khoảng cách giữa luật định và đời sống thực tiễn khiến nhiều quy định mang tính tiến bộ của pháp luật không được phát huy hết hiệu lực, hiệu quả, làm giảm niềm tin của xã hội vào công cuộc thúc đẩy bình đẳng giới ở Việt Nam.

Thứ ba, sự thiếu vắng lồng ghép giới trong các lĩnh vực phát triển mới.

Trong bối cảnh Việt Nam đang đẩy mạnh công nghiệp hóa, chuyển đổi số, phát triển kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn và đặc biệt là kinh tế chăm sóc, việc lồng ghép yếu tố bình đẳng giới

trở nên cấp thiết để đảm bảo nguyên tắc “không ai bị bỏ lại phía sau”. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy các chính sách và khung pháp luật hiện hành chưa tích hợp đầy đủ yếu tố giới trong các lĩnh vực này, dẫn đến nguy cơ bất bình đẳng và tụt hậu. Cụ thể, trong lĩnh vực chuyển đổi số, phụ nữ, đặc biệt là phụ nữ nông thôn và dân tộc thiểu số vẫn đối mặt với khoảng cách số đáng kể. Báo cáo Chỉ số giới và công nghệ thông tin của Liên minh Viễn thông Quốc tế (ITU) năm 2022 chỉ ra rằng tỷ lệ phụ nữ Việt Nam sử dụng internet thấp hơn nam giới khoảng 7%. Trong khi đó, các chính sách số hóa dịch vụ công và tài chính số hiện chưa đưa ra giải pháp đặc thù để thu hẹp khoảng cách này, khiến phụ nữ khó tiếp cận các cơ hội kinh tế và dịch vụ hiện đại.

Theo khảo sát của Cơ quan Liên hợp quốc về bình đẳng giới và nâng cao quyền năng cho phụ nữ (UN Women) năm 2021, trong lĩnh vực kinh tế chăm sóc, phụ nữ vẫn đảm nhận phần lớn công việc chăm sóc không lương, trung bình hơn 20 giờ/tuần, gấp đôi so với nam giới. Tuy nhiên, các chính sách an sinh xã hội và lao động hiện nay chưa thực sự tính toán hoặc bù đắp gánh nặng này, dẫn đến bất cân bằng trong tiếp cận cơ hội nghề nghiệp và thu nhập. Sự thiếu lồng ghép yếu tố giới trong các lĩnh vực phát triển mới tạo ra khoảng trống chính sách, làm gia tăng nguy cơ tụt hậu của phụ nữ và các nhóm yếu thế, đồng thời ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả tổng thể của chiến lược phát triển bền vững quốc gia. Vì vậy, việc tích hợp bình đẳng giới vào quy hoạch, pháp luật và các chương trình phát triển kinh tế mới không chỉ là yêu cầu về công bằng xã hội, mà còn là điều kiện cần thiết để nâng cao hiệu quả, tính bền vững và toàn diện của quá trình phát triển quốc gia.

Thứ tư, tư duy pháp luật còn mang tính trung lập giới, chưa phản ánh đầy đủ sự khác biệt về nhu cầu, vai trò và vị trí xã hội giữa nam và nữ.

Một trong những thách thức lớn hiện nay trong thúc đẩy bình đẳng giới ở Việt Nam là một số quy định pháp luật vẫn được xây dựng theo quan điểm “trung lập giới”, nghĩa là giả định nam và nữ có điều kiện, nhu cầu và vai trò tương đồng. Trên thực tế, cách tiếp cận này dễ che khuất những bất bình đẳng vốn tồn tại, dẫn đến tình trạng “bình đẳng hình thức” hơn là bình đẳng thực chất. Điển hình, Bộ luật Lao động năm 2019 khẳng định nguyên tắc bình đẳng trong tiếp cận việc làm, song chưa thiết lập cơ chế đủ mạnh để giải quyết tình trạng lao động nữ tập trung chủ yếu trong khu vực phi chính thức. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê năm 2022, tỷ lệ lao động nữ trong khu vực phi chính thức chiếm khoảng 60%, cao hơn đáng kể so với nam giới (49%)⁸. Điều này đồng nghĩa với việc phần lớn lao động nữ vẫn phải đối mặt với công việc bấp bênh, thu nhập thấp, thiếu tiếp cận bảo hiểm xã hội và không được bảo vệ đầy đủ về thai sản hay chăm sóc sức khỏe. Do đó, mặc dù pháp luật thể hiện sự “bình đẳng” trên văn bản, kết quả thực tiễn vẫn phản ánh sự bất bình đẳng đáng kể. Hiện tượng này cho thấy hạn chế cơ bản của cách tiếp cận trung lập giới, đồng thời nhấn mạnh sự cần thiết phải thiết kế các cơ chế và chính sách đặc thù, hướng tới bảo đảm bình đẳng giới thực chất, không chỉ trong nguyên tắc pháp lý mà còn trong đời sống kinh tế - xã hội.

Thứ năm, sự lúng túng trong lồng ghép giới vào quy trình xây dựng chính sách, pháp luật.

Mặc dù yêu cầu lồng ghép giới đã được quy định rõ trong Luật Bình đẳng giới năm 2006 và các văn bản hướng dẫn, việc thực hiện trên thực tế vẫn mang tính hình thức, thiếu chiều sâu. Nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ việc một số cơ quan soạn thảo thiếu cán bộ có chuyên môn về bình đẳng giới, dẫn đến khó khăn và lúng túng trong áp dụng các công cụ phân tích tác động giới. Khảo sát của Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (UNDP) tại Việt Nam năm 2022 chỉ ra rằng, chỉ 42% cán bộ tham gia xây dựng chính sách cảm thấy tự tin khi tiến hành đánh giá tác động giới trong quá trình soạn thảo văn bản quy phạm pháp luật. Con số này phản ánh rõ hạn chế về năng lực thể chế trong lồng ghép giới, chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Hệ quả là việc lồng ghép giới trong nhiều trường hợp mới dừng lại ở mức hình thức, chủ yếu bổ sung câu chữ vào báo cáo thay vì trở thành công cụ phân tích và điều chỉnh chính sách một cách thực chất. Đây cũng là lý do giải thích vì sao một số chính sách, mặc dù trên văn bản đã đề cập đến yếu tố bình đẳng giới, nhưng khi triển khai lại chưa đạt hiệu quả như kỳ vọng, chưa tạo ra chuyển biến đáng kể trong đời sống xã hội.

Tóm lại, những hạn chế trong chính sách, pháp luật về bình đẳng giới ở Việt Nam hiện nay mang tính hệ thống, trải dài từ khâu xây dựng chính sách, pháp luật, với các vấn đề như chậm trễ, thiếu lồng ghép, trung lập giới đến khâu triển khai, với khoảng cách giữa quy định pháp luật và thực tiễn, cùng năng lực thực thi còn hạn chế. Những điểm nghẽn này đang làm chậm tiến trình thực hiện bình đẳng giới, ảnh hưởng trực tiếp đến mục tiêu phát triển bền vững và uy tín quốc tế của Việt Nam.

3. Giải pháp hoàn thiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới ở Việt Nam trong bối cảnh phát triển bền vững

Trong bối cảnh phát triển bền vững, việc hoàn thiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới không chỉ là yêu cầu về quyền con người, mà còn là động lực thúc đẩy tăng trưởng bền vững. Để khắc phục những hạn chế hiện hữu và tiến tới đạt được bình đẳng giới thực chất, Việt Nam cần triển khai một cách đồng bộ và có chiều sâu các nhóm giải pháp cơ bản sau:

Một là, nghiên cứu, bổ sung các nội dung mới trong chính sách, pháp luật về bình đẳng giới bảo đảm thực chất, toàn diện.

Việc hoàn thiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới ở Việt Nam cần vượt qua tư duy hình thức, hướng tới những thay đổi thực chất nhằm giải quyết căn bản các bất bình đẳng đang tồn tại trong đời sống kinh tế - xã hội. Trước hết, các cơ quan chức năng phải chủ động rà soát toàn diện hệ thống pháp luật hiện hành trên cơ sở phân tích giới, nhằm phát hiện các quy định mang tính phân biệt, đối xử hoặc tiềm ẩn khả năng tạo ra bất bình đẳng. Từ đó, cần định hướng bổ sung, điều chỉnh để đảm bảo chính sách, pháp luật có nội dung cụ thể, rõ ràng, thống nhất và có tính khả thi cao. Một trọng tâm quan trọng là bổ sung quy định về bình đẳng giới trong các lĩnh vực mới nổi như kinh tế số và kinh tế xanh, vốn đang trở thành xu thế tất yếu. Quá trình này cần được thực hiện đồng bộ với việc tham khảo, học tập kinh nghiệm từ các quốc gia có thành tựu nổi bật, đặc biệt là các nước Bắc Âu. Bên cạnh đó, cần quy định bắt buộc lồng ghép giới trong toàn bộ quá trình hoạch định và thực thi chính sách, pháp luật. Điều này phải được cụ thể hoá thông qua chỉ tiêu định lượng (ví dụ: tỷ lệ nữ giới tham

gia trong các nhóm lãnh đạo dự án; tỷ lệ thụ hưởng các chương trình đào tạo số hóa, khởi nghiệp xanh...), chế tài xử lý khi không thực hiện hoặc thực hiện hình thức, cơ chế giám sát và đánh giá độc lập, có sự tham gia của các tổ chức xã hội và cộng đồng thụ hưởng.

Hai là, chú trọng tổ chức thực thi chính sách, pháp luật bảo đảm tính kịp thời, chính xác và xây dựng bộ chỉ số đánh giá có độ tin cậy cao.

Tổ chức thực thi chính sách, pháp luật giữ vai trò quyết định trong việc bảo đảm hiệu lực và hiệu quả của chính sách, pháp luật khi đi vào cuộc sống. Yêu cầu đặt ra là phải đảm bảo tính kịp thời và nhanh chóng, tránh tình trạng ban hành chậm trễ làm suy giảm hiệu quả tổ chức thực thi chính sách, pháp luật. Quy trình xây dựng văn bản dưới luật cần được triển khai song song với quá trình soạn thảo luật, nhằm bảo đảm tính đồng bộ, thống nhất và khả thi ngay từ khi luật được thông qua. Việt Nam cần quy định cơ chế báo cáo định kỳ bắt buộc của các cơ quan, đơn vị về kết quả thực hiện bình đẳng giới, đồng thời công khai hóa các báo cáo này để tạo áp lực từ dư luận xã hội và truyền thông. Sự tham gia của báo chí sẽ trở thành “bộ lọc thứ hai”, thúc đẩy tính minh bạch và nâng cao trách nhiệm giải trình trong tổ chức thực thi chính sách, pháp luật về bình đẳng giới. Bên cạnh đó, cần xây dựng và phát triển hệ thống chỉ số đánh giá thực hiện bình đẳng giới có độ tin cậy cao gắn với các chỉ tiêu định lượng cụ thể như: tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo cấp trung và cấp cao; mức chênh lệch thu nhập trung bình giữa nam và nữ; tỷ lệ nữ giới tiếp cận các nền tảng công nghệ số; mức độ tham gia của phụ nữ trong lĩnh vực STEM..., tạo cơ sở, căn cứ khoa học cho việc hoạch định chính sách, pháp luật. Bộ chỉ số này cần được cập nhật thường

xuyên, phù hợp với sự vận động nhanh chóng của xã hội hiện đại, đồng thời tích hợp với hệ thống dữ liệu quốc gia để phục vụ hoạch định chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn tiếp theo.

Ba là, nâng cao năng lực xây dựng và thực thi chính sách, pháp luật cho đội ngũ cán bộ chuyên trách.

Chất lượng nguồn nhân lực tham gia trực tiếp vào quá trình xây dựng và thực thi chính sách, pháp luật đóng vai trò then chốt trong việc hiện thực hóa các mục tiêu bình đẳng giới. Do đó, các cơ quan chức năng cần thường xuyên tổ chức các khoá đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ chuyên trách có chức năng tham mưu xây dựng và thực thi chính sách, pháp luật. Nội dung các lớp đào tạo, bồi dưỡng cần tập trung cung cấp phương pháp luận về lồng ghép giới trong quy trình xây dựng chính sách, pháp luật, từ phân tích tình hình đến thiết kế giải pháp và lựa chọn phương án chính sách, pháp luật; rèn luyện kỹ năng đánh giá tác động giới dựa trên dữ liệu định lượng và định tính, với các tình huống thực hành cụ thể; bảo đảm chương trình đào tạo được thiết kế theo hướng cập nhật các tiêu chuẩn, khuyến nghị quốc tế về bình đẳng giới như Công ước xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW), Mục tiêu Phát triển bền vững (SDGs). Bên cạnh đó, cần xác định rõ tiêu chí về năng lực của cán bộ trở thành điều kiện, tiêu chuẩn bắt buộc trong việc tuyển chọn, điều động, luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ làm công tác tham mưu xây dựng và thực thi chính sách, pháp luật, nhất là tính toán bổ sung tiêu chí đánh giá về “năng lực lồng ghép giới” vào hệ thống tiêu chuẩn chức danh đối với cán bộ pháp chế, cán bộ quản lý chính sách tại các bộ, ngành, địa phương.

Bốn là, đẩy mạnh công tác truyền thông chính sách, pháp luật nâng cao nhận thức của người dân về bình đẳng giới.

Nhận thức xã hội là nền tảng quyết định sự thành công của quá trình thực thi các chính sách, pháp luật về bình đẳng giới. Yêu cầu cấp thiết đặt ra với các cơ quan chức năng là cần nâng cao nhận thức của người dân về bình đẳng giới. Theo đó, cần triển khai các chiến dịch truyền thông quy mô lớn, trọng tâm và có chiều sâu nhằm phá vỡ các định kiến giới đã được xã hội hóa qua nhiều thế hệ. Các chiến dịch không chỉ dừng lại ở việc tuyên truyền chung chung về bình đẳng giới mà cần tập trung phản biện các quan niệm truyền thống phiến diện về vai trò “phụ nữ nội trợ” hay “nam giới trụ cột”; tôn vinh và quảng bá rộng rãi các hình mẫu phụ nữ tiêu biểu trong các lĩnh vực chính trị, kinh tế, khoa học, công nghệ, môi trường, thể thao... nhằm khẳng định vai trò, năng lực và những đóng góp thực chất của phụ nữ đối với sự phát triển đất nước. Chú trọng thể chế hoá vấn đề bình đẳng giới như là một nội dung bắt buộc trong hệ thống giáo dục quốc dân, bắt đầu từ bậc học phổ thông. Trong đó, cần xây dựng các chương trình giáo dục về giới học riêng biệt, có hệ thống mục tiêu, nội dung, phương pháp giảng dạy rõ ràng; quan tâm phát triển năng lực tư duy phản biện về các khuôn mẫu giới trong học sinh, sinh viên thông qua các hoạt động trải nghiệm, tình huống thực tiễn, tranh biện học thuật. Hình thức truyền thông chính sách, pháp luật cần được triển khai theo hướng đa dạng, đặc biệt cần khai thác tối đa các nền tảng trực tuyến, các mạng xã hội tăng khả năng lan toả trong xã hội, nhất là sự tham gia của giới trẻ.

Năm là, quan tâm đảm bảo nguồn lực tài chính và cơ sở vật chất, kỹ thuật phục vụ công tác bình đẳng giới.

Một trong những yếu tố quan trọng nhất đảm bảo sự thành công của các chính sách, pháp luật về bình đẳng giới chính là nguồn lực tài chính và kỹ thuật. Do đó, các cơ quan chức năng cần tích cực tham mưu cấp có thẩm quyền dành riêng một phần ngân sách cho công tác bình đẳng giới ở tất cả các cấp từ trung ương đến địa phương. Việc phân bổ ngân sách phải dựa trên sự phân tích thực trạng, nhu cầu cụ thể của từng lĩnh vực, địa phương và nhóm đối tượng. Điều này giúp đảm bảo rằng không chỉ các chính sách, mà cả các chương trình, hoạt động triển khai đều có đủ tài chính để thực hiện. Song song với việc tăng cường ngân sách công, việc khuyến khích sự tham gia của khu vực tư nhân và các tổ chức quốc tế nhằm tăng cường nguồn lực tài chính và kỹ thuật cho công tác bình đẳng giới. Đồng thời, cần tăng cường hỗ trợ kỹ thuật cho các tổ chức xã hội và cộng đồng địa phương. Các tổ chức này thường có sự am hiểu sâu sắc về các vấn đề bình đẳng giới tại cộng đồng và đóng vai trò là cầu nối giữa chính sách, pháp luật và thực tế. Trọng tâm là nâng cao năng lực tổ chức, kỹ năng nghiên cứu và phân tích chính sách, pháp luật, cũng như tạo ra các mô hình giải quyết vấn đề bình đẳng giới phù hợp với nhu cầu cụ thể của cộng đồng.

4. Kết luận

Hoàn thiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới trong bối cảnh phát triển bền vững không chỉ là yêu cầu cấp thiết, mà còn là một định hướng chiến lược có ý nghĩa nền tảng đối với sự phát triển toàn diện và bao trùm của Việt Nam. Việc bảo đảm bình đẳng giới thực chất không chỉ góp phần khắc phục những bất công xã hội kéo dài, mà còn mở rộng cơ hội để phụ nữ phát huy đầy đủ vai trò, tiềm năng và đóng góp trong các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa,

xã hội, giáo dục, y tế... Đây nhân tố quan trọng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và thúc đẩy tăng trưởng bền vững.

Trong bối cảnh đất nước bước vào kỷ nguyên mới với nhiều cơ hội và thách thức như: chuyển đổi số, biến đổi khí hậu đến già hóa dân số và hội nhập quốc tế sâu rộng, việc đổi mới hệ thống chính sách, pháp luật về bình đẳng giới cần được triển khai theo hướng đồng bộ, toàn diện, bảo đảm thực thi hiệu quả và lồng ghép giới trong toàn bộ chu trình quản trị công. Để đạt được mục tiêu này, cần có cam kết chính trị rõ ràng, nguồn lực tài chính và nhân lực tương xứng, cùng sự phối hợp chặt chẽ giữa các cấp, các ngành và toàn xã hội. Bình đẳng giới vì thế cần được tích hợp như một động lực nội sinh thúc đẩy tiến trình phát triển bền vững ./.

Tài liệu trích dẫn

- (1) Ủy ban Bầu cử Quốc gia (2021), *Báo cáo kết quả bầu cử đại biểu Quốc hội khóa XV và đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2021- 2026*, Hà Nội.
- (2) Theo dữ liệu IPU Parline cập nhật tới ngày 01/8/2025, nguồn: https://data.ipu.org/women-averages/?date_year=2025&date_month=08, truy cập ngày 05/6/2025.
- (3) Theo *Báo cáo Khoảng cách giới toàn cầu của Diễn đàn Kinh tế Thế giới năm 2023*, <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>, truy cập ngày 05/6/2025.
- (4) Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2023), *Báo cáo quốc gia về bình đẳng giới năm 2023*, Hà Nội.
- (5) Bộ Giáo dục và Đào tạo (2023), *Niên giám thống kê giáo dục năm học 2022-2023*, Hà Nội.
- (6) Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2023), *Báo cáo quốc gia về bình đẳng giới năm 2023*, Hà Nội.
- (7) Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2023), *Báo cáo quốc gia về bình đẳng giới năm 2023*, Hà Nội.
- (8) Tổng cục Thống kê (2023), *Báo cáo lao động việc làm quý IV và năm 2023*, Hà Nội.