



**Dự án Tăng cường Năng lực Thanh tra Giám sát (BRASS)
dành cho Ngân hàng Nhà nước Việt Nam (SBV)**

SỔ TAY

VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ

NGÂN HÀNG NHÀ NƯỚC VIỆT NAM

Báo cáo cho:
Ngân hàng Nhà nước Việt Nam

Đơn vị thực hiện:
Cowater Sogema

Tháng 9 năm 2018

MỤC LỤC

PHẦN A	1
1 GIỚI THIỆU	1
1.1 MỤC TIÊU	1
1.2 PHẠM VI	1
1.3 ĐỐI TƯỢNG SỬ DỤNG	2
1.4 HƯỚNG DẪN SỬ DỤNG SỔ TAY	2
PHẦN B	3
2 CHÍNH SÁCH, PHÁP LUẬT VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ VÌ SỰ TIẾN BỘ PHỤ NỮ - QUỐC TẾ, VIỆT NAM VÀ CÁC QUY ĐỊNH CỦA NGÂN HÀNG NHÀ NƯỚC VIỆT NAM	3
2.1 CÁC CAM KẾT QUỐC TẾ VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ VÌ SỰ TIẾN BỘ PHỤ NỮ	3
2.2 QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VÀ CÁC VĂN BẢN CÓ LIÊN QUAN VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ VÌ SỰ TIẾN BỘ PHỤ NỮ Ở VIỆT NAM	8
2.3 CÁC QUY ĐỊNH CÓ LIÊN QUAN VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ VÌ SỰ TIẾN BỘ PHỤ NỮ TRONG NGÀNH NGÂN HÀNG	11
2.4 KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI, VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ NGÀNH NGÂN HÀNG	12
3 BỘ MÁY QUỐC GIA VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ VÌ SỰ TIẾN BỘ PHỤ NỮ VIỆT NAM VÀ TRONG NGÀNH NGÂN HÀNG	14
3.1 BỘ MÁY QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI	14
3.2 BAN VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ – CFAW	16
3.3 BAN VÌ SỰ TIẾN BỘ PHỤ NỮ NGÀNH NGÂN HÀNG	22
4 THỰC TRẠNG BÌNH ĐẲNG GIỚI TRÊN THẾ GIỚI, Ở VIỆT NAM VÀ TRONG NGÀNH NGÂN HÀNG	22
4.1 BÌNH ĐẲNG GIỚI TRÊN THẾ GIỚI: CÁC XU HƯỚNG HIỆN NAY	22
4.2 THỰC TRẠNG BÌNH ĐẲNG GIỚI Ở VIỆT NAM HIỆN NAY	28
4.3 THỰC TRẠNG BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG NGÀNH NGÂN HÀNG	38
PHẦN C	41
5 KIẾN THỨC VÀ KỸ NĂNG VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI	41
5.1 MỘT SỐ KHÁI NIỆM	41
5.2 HƯỚNG DẪN PHÂN TÍCH GIỚI	43
5.3 HƯỚNG DẪN THU THẬP SỐ LIỆU THỐNG KÊ VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ VÌ SỰ TIẾN BỘ PHỤ NỮ NGÀNH NGÂN HÀNG	46
5.4 HƯỚNG DẪN LỒNG GHÉP GIỚI	48
5.5 HƯỚNG DẪN ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG GIỚI TRONG XÂY DỰNG VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT	51
PHẦN D	56
6 HƯỚNG DẪN NGHIỆP VỤ CƠ BẢN CHO CÁN BỘ BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ BAN VÌ SỰ TIẾN BỘ PHỤ NỮ	56
6.1 XÂY DỰNG KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ VÌ SỰ TIẾN BỘ PHỤ NỮ	56
6.2 THU THẬP VÀ SỬ DỤNG SỐ LIỆU THỐNG KÊ GIỚI	60
6.3 ĐIỀU TRA VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI Ở MỘT CƠ QUAN/TỔ CHỨC	62
6.4 KIỂM TRA, GIÁM SÁT HOẠT ĐỘNG BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ VÌ SỰ TIẾN BỘ PHỤ NỮ	64
6.5 BÁO CÁO VỀ CÔNG TÁC VÌ SỰ TIẾN BỘ PHỤ NỮ	65
6.6 TRUYỀN THÔNG VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ VÌ SỰ TIẾN BỘ PHỤ NỮ	68
TÀI LIỆU THAM KHẢO	73

DANH MỤC SƠ ĐỒ

SƠ ĐỒ 1. BỘ MÁY QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ Ở VIỆT NAM	15
SƠ ĐỒ 2. TỔ CHỨC BỘ MÁY VÌ SỰ TIẾN BỘ PHỤ NỮ CÁC CẤP	18
SƠ ĐỒ 3. CÁC BƯỚC CHÍNH TRONG PHÂN TÍCH GIỚI	45
SƠ ĐỒ 4. QUY TRÌNH THU THẬP VÀ TRÌNH BÀY SỐ LIỆU THỐNG KÊ GIỚI	47
SƠ ĐỒ 5. CÁC BƯỚC CHÍNH TRONG QUY TRÌNH ĐÀO TẠO ĐÁP ỨNG GIỚI VÀ CÓ SỰ THAM GIA	50
SƠ ĐỒ 6. LỒNG GHÉP VĐBDG TRONG ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CHÍNH SÁCH TẠI GIAI ĐOẠN LẬP ĐỀ NGHỊ XÂY DỰNG VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT	53
SƠ ĐỒ 7. CÁC BƯỚC THỰC HIỆN MỘT CHƯƠNG TRÌNH TRUYỀN THÔNG HỮU HIỆU VỀ BDG	69

DANH MỤC BẢNG

BẢNG 1. MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG	6
BẢNG 2. TIẾN ĐỘ THỰC HIỆN CÁC MỤC TIÊU TRONG KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG VỀ BDG VÀ VSTBPN CỦA NGÀNH NGÂN HÀNG GIAI ĐOẠN 2016-2020	38
BẢNG 3. DANH SÁCH CÁC VẤN ĐỀ GIỚI ĐƯA VÀO KHHĐ THỜI KỲ/NĂM KẾ HOẠCH	57
BẢNG 4. CHỈ TIÊU THỐNG KÊ VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ VÌ SỰ TIẾN BỘ PHỤ NỮ NGÀNH NGÂN HÀNG GIAI ĐOẠN 2016-2020	60
BẢNG 5. NỘI DUNG PHIẾU KHẢO SÁT VỀ NHU CẦU NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO CÁN BỘ BÌNH ĐẲNG GIỚI, VSTBPN NGÀNH NGÂN HÀNG	63

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

BIỂU ĐỒ 1. GIÁ TRỊ CÁC CHỈ SỐ THÀNH PHẦN CỦA GGI NĂM 2016	29
BIỂU ĐỒ 2. TỶ LỆ NỮ THAM GIA CẤP ỦY ĐẢNG NHIỆM KỲ 2015-2020	30
BIỂU ĐỒ 3. TỶ LỆ NỮ ĐẠI BIỂU QUỐC HỘI, TỪ KHÓA XI ĐẾN KHÓA XIV	30
BIỂU ĐỒ 4. TỶ LỆ NỮ ĐẠI BIỂU HỘI ĐỒNG NHÂN DÂN CÁC CẤP TỈNH, HUYỆN VÀ XÃ	31
BIỂU ĐỒ 5. GIẤY CHỨNG NHẬN QUYỀN SỬ DỤNG ĐẤT PHÂN THEO NGƯỜI ĐƯỢC GHI TÊN NĂM 2016	32
BIỂU ĐỒ 6. TỈ LỆ LLLĐ ĐÃ QUA ĐÀO TẠO THEO GIỚI TÍNH GIAI ĐOẠN 2008 – 2017 (%)	33
BIỂU ĐỒ 7. LAO ĐỘNG THEO VỊ THẾ LÀM VIỆC, GIỚI TÍNH NĂM 2017 (%)	33
BIỂU ĐỒ 8. SỬ DỤNG THỜI GIAN TRONG NGÀY CỦA PHỤ NỮ VÀ NAM GIỚI THEO LOẠI CÔNG VIỆC (PHÚT/NGÀY)	36

DANH MỤC HỘP

HỘP 1. MỤC TIÊU VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI, VSTBPN NGÀNH NGÂN HÀNG GIAI ĐOẠN 2016-2020	13
HỘP 2. BÁO CÁO ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA CHÍNH SÁCH, BAO GỒM ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG GIỚI	54
HỘP 3. MẪU BÁO CÁO SƠ KẾT/TỔNG KẾT TÌNH HÌNH HOẠT ĐỘNG VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ	66
HỘP 4. LUẬT BÌNH ĐẲNG GIỚI (2006), ĐIỀU 23 QUY ĐỊNH VỀ “THÔNG TIN, GIÁO DỤC, TRUYỀN THÔNG VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI	68
HỘP 5. MỘT SỐ LOẠI HÌNH TRUYỀN THÔNG VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI	71

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

BCS	Ban cán sự
BĐG	Bình đẳng giới
BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
BHYT	Bảo hiểm y tế
BTCTW	Ban tổ chức Trung ương
CB, CC, VC	Cán bộ, công chức, viên chức
CĐNH	Công đoàn Ngân hàng
CEDAW	Công ước của Liên Hợp Quốc về Xoá bỏ mọi hình thức Phân biệt Đối xử chống lại Phụ nữ
CAFAW	Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ
CHXHCN	Cộng hòa xã hội chủ nghĩa
CT	Chỉ thị
CV	Công văn
CVCSKL	Công việc chăm sóc không lương
ĐGTĐ	Đánh giá tác động
ĐGTĐCS	Đánh giá tác động chính sách
ĐUNH	Đảng ủy Cơ quan Ngân hàng Trung ương
FAO	Tổ chức Lương thực và Nông nghiệp của Liên Hợp Quốc
GDI	Chỉ số phát triển giới
GGI	Chỉ số khoảng cách giới toàn cầu
GIA	Báo cáo đánh giá tác động giới của chính sách
GII	Chỉ số bất bình đẳng giới
HD	Hướng dẫn
IFGS	Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới
ILO	Tổ chức Lao động quốc tế
ILSSA	Viện Khoa học Lao động và Xã hội
KH	Kế hoạch
KHHĐ	Kế hoạch hành động
LĐTBXH	Lao động – Thương binh và Xã hội
LGVBĐG	Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới
LHQ	Liên hợp quốc
LHPN	Liên hiệp Phụ nữ

LLLĐ	Lực lượng lao động
MDG	Mục tiêu phát triển bền vững
MOCST	Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch
NHNN	Ngân hàng nhà nước
NQ	Nghị quyết
PIA	Báo cáo đánh giá tác động của chính sách
QĐ	Quyết định
SDG	Mục tiêu phát triển bền vững
SX-KD-DV	Sản xuất-Kinh doanh-Dịch vụ
TCCB	Tổ chức cán bộ
TCTK	Tổng cục Thống kê
TW	Trung ương
UBQG	Ủy ban quốc gia
UNECOSOC	Cơ quan của Liên hợp quốc về Kinh tế và Xã hội
UNDP	Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc
UN Women	Cơ quan Liên hợp quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho phụ nữ
VBQPPL	Văn bản quy phạm pháp luật
VSTBPN	Vì sự tiến bộ phụ nữ
VHLSS	Điều tra Mức sống hộ gia đình Việt Nam

PHẦN A

1 GIỚI THIỆU

1.1 Mục tiêu

Sổ tay về bình đẳng giới và sự tiến bộ của phụ nữ được xây dựng để hướng dẫn các cán bộ ngành Ngân hàng trong việc tiếp tục thực hiện Kế hoạch hành động về bình đẳng giới (BĐG) và vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng (VSTBPN) giai đoạn 2016-2020 (sau đây gọi tắt là Kế hoạch hành động). Ban VSTBPN ngành Ngân hàng (CFAW) có 77 ban VSTBPN cơ sở và có 22 cán bộ đầu mối về giới tại các đơn vị không thành lập Ban VSTBPN cơ sở, chịu trách nhiệm thực hiện Kế hoạch hành động hoặc hỗ trợ thực hiện các mục tiêu và chỉ tiêu khác nhau được đặt ra trong Kế hoạch hành động. Để nâng cao kiến thức, năng lực và kỹ năng của cán bộ được giao nhiệm vụ thực hiện Kế hoạch hành động cũng như tất cả cán bộ của ngành Ngân hàng, Sổ tay về bình đẳng giới và sự tiến bộ của phụ nữ được xây dựng dưới dạng một tài liệu hướng dẫn tự học, có tính thực hành cao để sử dụng trong công việc hàng ngày; và sử dụng trong công tác đào tạo, tập huấn định kỳ. Các nội dung trong cuốn Sổ tay này có thể sử dụng để biên soạn tài liệu tập huấn cho các nhóm đối tượng khác nhau, với nội dung tập huấn khác nhau, độ dài thời gian tập huấn khác nhau. Đính kèm theo cuốn Sổ tay là một ví dụ về biên soạn tài liệu cho khóa tập huấn 2 ngày dành cho cán bộ đầu mối về BĐG và thành viên Ban VSTBPN ngành Ngân hàng.

1.2 Phạm vi

Cuốn Sổ tay được xây dựng dưới dạng tài liệu tham khảo, nhằm cung cấp cả **kiến thức** và **kỹ năng** cơ bản về BĐG và VSTBPN cho người sử dụng.

Phần B của cuốn Sổ tay trình bày theo những chủ đề cụ thể, cung cấp cho người sử dụng những kiến thức cơ bản về BĐG và VSTBPN trong phạm vi quốc tế, quốc gia, trong ngành Ngân hàng và cụ thể hơn là trong NHNN Việt Nam. Phần này cũng giới thiệu các quy định của luật pháp và chính sách về bình đẳng giới trên thế giới, tại Việt Nam và trong ngành Ngân hàng. Cuối cùng, Phần B sẽ giới thiệu tổng quan về các cơ quan và tổ chức ở cấp quốc gia và trong ngành Ngân hàng có trách nhiệm thực hiện các mục tiêu và chỉ tiêu quốc gia về bình đẳng giới và sự tiến bộ của phụ nữ.

Các nội dung cụ thể trong Phần B gồm:

1. Luật pháp và chính sách về BĐG và VSTBPN trên thế giới, tại Việt Nam và trong ngành Ngân hàng.
2. Bộ máy quốc gia và trong ngành Ngân hàng về BĐG và VSTBPN (tổ chức, hệ thống và quy trình).
3. Thực trạng tình hình BĐG và VSTBPN:
 - a. Tình hình BĐG trên thế giới;
 - b. Tình hình BĐG ở Việt Nam;
 - c. Tình hình BĐG ở NHNN/ngành Ngân hàng.

Phần C trình bày các kỹ năng cơ bản cần có cho công tác “BĐG và VSTBPN” gồm: (i) **Các định nghĩa và khái niệm** cơ bản về BĐG và VSTBPN; (ii) Các **kỹ năng, công cụ** cơ bản cần thiết để thực hiện lồng ghép các nguyên tắc về BĐG và VSTBPN vào các lĩnh vực của ngành Ngân hàng như phân tích giới, thu thập và sử dụng số liệu có phân tách theo giới tính và lồng ghép giới.

Phần D hướng dẫn làm thế nào để thực hiện các **nhiệm vụ** của các cán bộ đầu mối về giới, các thành viên của Ban VSTBPN ngành Ngân hàng và các ban VSTBPN cơ sở. Các nội dung **hướng dẫn** cụ thể của Phần D gồm:

1. Xây dựng Kế hoạch hành động về BĐG giai đoạn và hàng năm;
2. Công cụ thu thập số liệu về BĐG;
3. Xây dựng Báo cáo về BĐG;
4. Kiểm tra hoạt động về BĐG và VSTBPN;
5. Xây dựng các hoạt động truyền thông hiệu quả về BĐG và VSTBPN.

1.3 Đối tượng sử dụng

Cuốn Sổ tay hướng tới ba nhóm đối tượng sử dụng chính, bao gồm:

1. **Các cán bộ đầu mối về giới, các thành viên Ban VSTBPN ngành Ngân hàng và các ban VSTBPN cơ sở** chịu trách nhiệm chủ trì hoặc phối hợp tham gia thực hiện các mục tiêu chung, mục tiêu cụ thể và chỉ tiêu của Kế hoạch hành động vì BDG và VSTBPN của ngành Ngân hàng giai đoạn 2016 - 2020.
2. **Lãnh đạo và cán bộ quản lý trong ngành Ngân hàng**, là những người có vai trò quan trọng trong thúc đẩy BDG và VSTBPN trong cơ quan, tổ chức; và có ảnh hưởng quan trọng đến việc thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu của Kế hoạch hành động về BDG và VSTBPN ngành Ngân hàng giai đoạn 2016-2020.
3. **Cán bộ đang làm việc ở các đơn vị trong ngành Ngân hàng** có phạm vi công việc liên quan, ảnh hưởng đến công tác BDG và VSTBPN của đơn vị. Ví dụ, cán bộ của bộ phận nhân sự và đào tạo; các bộ phận chịu trách nhiệm xây dựng chính sách, nội quy, quy chế của cơ quan/đơn vị. Các cán bộ này cần có kiến thức và kỹ năng cần thiết về BDG và VSTBPN để sử dụng trong công việc của mình; đồng thời có thể hỗ trợ cho việc thực hiện Kế hoạch hành động về BDG và VSTBPN ngành Ngân hàng giai đoạn 2016 - 2020.

1.4 Hướng dẫn sử dụng Sổ tay

Cuốn Sổ tay có thể được sử dụng cho nhiều mục đích, phạm vi khác nhau. Tùy theo mục đích mà người sử dụng có thể phải tham khảo các nội dung / phần khác nhau trong Sổ tay (gợi ý tham khảo các nội dung được đặt trong ngoặc đơn), cụ thể như sau:

1. Tăng cường năng lực cho cán bộ đầu mối về giới, các thành viên Ban VSTBPN ngành Ngân hàng và các ban VSTBPN cơ sở để thúc đẩy BDG và VSTBPN trong ngành Ngân hàng và tại NHNN Việt Nam, tập trung vào xây dựng kiến thức và kỹ năng để thực hiện nhiệm vụ và trách nhiệm được giao. **(Phần B, C và D).**
2. Cung cấp tài liệu tham khảo cho cán bộ lãnh đạo, quản lý trong ngành Ngân hàng về kiến thức, kỹ năng BDG và VSTBPN trong ngành Ngân hàng. **(Phần B và C).**
3. Xây dựng tài liệu tập huấn nghiệp vụ về công tác BDG và VSTBPN cho các thành viên Ban VSTBPN ngành Ngân hàng và các ban VSTBPN cơ sở; các cán bộ đầu mối về giới; cán bộ lãnh đạo, quản lý trong ngành Ngân hàng. **(Phần A và C).**
4. Cung cấp tài liệu tham khảo cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động của các đơn vị trong ngành Ngân hàng khi thực hiện các công việc, nhiệm vụ về BDG và VSTBPN. **(Phần B và C).**
5. Cung cấp tài liệu tham khảo hoặc tài liệu tập huấn về BDG và VSTBPN cho cán bộ lãnh đạo, quản lý; viên chức và người lao động trong các ngân hàng thương mại. **(Phần B và C).**

Ghi chú: Toàn bộ tài liệu trình bày trong cuốn Sổ tay này là dành cho “ngành ngân hàng”. Tuy nhiên, cuốn Sổ tay cũng hướng tới người sử dụng là cán bộ đang làm việc ở tất cả các cơ quan, tổ chức thuộc sự quản lý của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam. Các cơ quan, tổ chức này đã thành lập Ban VSTBPN của riêng mình và hàng năm đều thực hiện báo cáo kết quả hoạt động với Ban VSTBPN của ngành Ngân hàng. Ngoài ra, việc trình bày các thông tin và phân tích thống kê có liên quan đến ngành ngân hàng trong cuốn Sổ tay là ví dụ cụ thể cho các cơ quan tổ chức trong cùng lĩnh vực.

PHẦN B

2 Chính sách, pháp luật về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ - quốc tế, Việt Nam và các quy định của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam

2.1 Các cam kết quốc tế về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ

Quyền con người

Nguyên tắc phụ nữ và nam giới bình đẳng về các quyền con người cơ bản đã được quy định trong *Hiến chương Liên Hợp Quốc (LHQ)* năm 1945. Điều 1 của Hiến chương nêu rõ mục đích hoạt động của LHQ là để “đạt được sự hợp tác quốc tế ... trong việc thúc đẩy và khuyến khích sự tôn trọng nhân quyền và các quyền tự do cơ bản của tất cả mọi người, không phân biệt chủng tộc, giới tính, ngôn ngữ và tôn giáo.”¹ Năm 1946, Ủy ban Liên Hợp Quốc về Địa vị Phụ nữ được thành lập nhằm thúc đẩy BDG và tăng quyền năng cho phụ nữ trên thế giới. Vào tháng 12 năm 1948, *Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền*² đã được Đại hội đồng Liên Hợp Quốc thông qua. Điều 1 của Tuyên ngôn nêu rõ:

“...Mọi người sinh ra tự do và bình đẳng về nhân phẩm và quyền lợi.”

Điều 2 chỉ ra rằng:

“Mọi người được hưởng những quyền tự do ghi trong Tuyên Ngôn này không bị phân biệt đối xử vì bất cứ lý do nào, như chủng tộc, màu da, giới tính, ngôn ngữ, tôn giáo, chính kiến hay quan điểm, nguồn gốc dân tộc hay xã hội, tài sản, dòng dõi hay bất cứ thân trạng nào khác.”

Tuyên ngôn trên là một trong những nền tảng đầu tiên cho việc thông qua những hiệp ước nhân quyền ở các thập kỷ tiếp theo nhằm cấm phân biệt đối xử và không thực thi nhân quyền dựa trên giới tính.

Công ước về Xóa bỏ mọi Phân biệt đối xử chống lại Phụ nữ của Liên Hợp Quốc (CEDAW)³

Công ước của Liên Hợp Quốc về Xóa bỏ mọi hình thức Phân biệt Đối xử chống lại Phụ nữ (CEDAW) là văn bản luật pháp quốc tế về quyền con người mang tính bước ngoặt của Ủy ban Liên Hợp Quốc về Tình trạng phụ nữ. Công ước đã quy định nguyên tắc quyền của phụ nữ là nhân quyền, các quốc gia thành viên của LHQ đã phê chuẩn công ước này có trách nhiệm thực hiện nghĩa vụ quốc gia để chấm dứt phân biệt đối xử chống lại phụ nữ và thúc đẩy bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới. Công ước này đã được Đại hội đồng LHQ thông qua năm 1979 và quy định rằng các nước thành viên phê chuẩn Công ước phải có nghĩa vụ đảm bảo tính tương thích của hiến pháp, khung khổ luật pháp và hệ thống tư pháp của quốc gia với các quy định của Công ước; các quy định luật pháp quốc gia phải tôn trọng quyền và bình đẳng giữa phụ nữ với nam giới. Việt Nam đã ký kết CEDAW vào năm 1980 và phê chuẩn Công ước vào năm 1982.

Điều 1 của Công ước quy định phân biệt đối xử đối với phụ nữ là “... bất kỳ sự phân biệt, loại trừ hay hạn chế nào dựa trên cơ sở giới tính làm ảnh hưởng hoặc nhằm mục đích làm tổn hại hoặc vô hiệu hoá việc phụ nữ được công nhận, thụ hưởng, hay thực hiện các quyền con người và những tự do cơ bản trong lĩnh vực chính trị, kinh tế, xã hội, văn hoá, dân sự và các lĩnh vực khác trên cơ sở bình đẳng nam nữ bất kể tình trạng hôn nhân của họ như thế nào”⁴. Các điều khoản tiếp theo của Công ước quy định chi tiết cách thức các nước thành viên phê chuẩn Công ước cần phải áp dụng để loại bỏ sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ trong mọi khía cạnh của cuộc sống và tạo các điều kiện để phụ nữ và nam giới bình đẳng với nhau.

Kể từ khi được thông qua, tất cả các quốc gia thành viên của Liên Hợp Quốc (ngoại trừ sáu quốc gia) đã phê chuẩn Công ước và thực hiện các biện pháp để thực hiện 30 điều khoản của CEDAW. Các quốc gia đã phê chuẩn Công ước phải có nghĩa vụ và trách nhiệm thực hiện Điều 3 của Công ước là áp dụng:

¹<http://legal.un.org/repertory/art1.shtml>

²http://www.claiminghumanrights.org/udhr_article_2.html#at3

³https://treaties.un.org/doc/Treaties/1981/09/19810903%2005-18%20AM/Ch_IV_8p.pdf

⁴<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>

“...mọi biện pháp thích hợp, kể cả biện pháp pháp luật, trên tất cả các lĩnh vực đặc biệt là chính trị, xã hội, kinh tế và văn hoá để đảm bảo sự phát triển và tiến bộ đầy đủ của phụ nữ, nhằm mục đích bảo đảm cho họ được thực hiện cũng như thụ hưởng các quyền con người và tự do cơ bản trên cơ sở bình đẳng với nam giới.”

Ủy ban Liên Hợp Quốc về Tình trạng Phụ nữ đã thiết lập một hệ thống giám sát và báo cáo, theo đó các nước thành viên đã phê chuẩn Công ước được yêu cầu cứ bốn năm phải chuẩn bị một Báo cáo Quốc gia gửi Ủy ban. Trong báo cáo, các quốc gia thành viên cần nêu chi tiết các biện pháp họ đã thực hiện để thực hiện và tuân thủ các điều khoản của Công ước và tuân thủ nghĩa vụ quốc gia của họ. CEDAW đã được thông qua trong thập kỷ của Liên Hợp Quốc vì Phụ nữ (1975 - 1985) và Công ước đã được trình bày tại Hội nghị Quốc tế lần thứ nhất về Phụ nữ được tổ chức tại thành phố Mexico năm 1975. Hai Hội nghị Quốc tế về Phụ nữ tiếp theo được tổ chức vào năm 1980 và 1985, tuy nhiên các cam kết của các quốc gia thành viên nhằm cải thiện tình trạng của phụ nữ vẫn chưa được đạt được ở nhiều cấp độ.

Tuyên bố và Cương lĩnh Hành động Bắc Kinh

Hội nghị Quốc tế lần thứ tư về phụ nữ được tổ chức tại Bắc Kinh, Trung Quốc vào năm 1995. Đây là một hội nghị quan trọng của LHQ trong việc kêu gọi các nhà lãnh đạo toàn cầu có hành động mới và cụ thể ở cấp quốc tế, khu vực và quốc gia để tăng quyền năng cho phụ nữ. *Tuyên bố Bắc Kinh* đã khẳng định lại các nghĩa vụ của các quốc gia thành viên LHQ nhằm thực hiện các điều khoản của CEDAW và các hiệp ước nhân quyền khác mà thiết lập các quyền phổ quát của phụ nữ. Tuy nhiên, Tuyên bố được đi kèm với một “*Cương lĩnh Hành động*” 5 năm để tăng quyền năng cho phụ nữ, tập trung vào 12 lĩnh vực ưu tiên. *Cương lĩnh hành động* này được xây dựng với các mục tiêu chiến lược và chỉ tiêu cụ thể cần đạt được vào năm 2000 ở 12 lĩnh vực ưu tiên. Các quốc gia thành viên đều nhận được hướng dẫn thực hiện.

Trong 12 lĩnh vực ưu tiên tập trung vào giải quyết các vấn đề của phụ nữ trên toàn cầu và tình trạng bất bình đẳng của phụ nữ so với nam giới trong nghèo đói, giáo dục, y tế, bạo lực, xung đột vũ trang, kinh tế, quyền lực và ra quyết định, nhân quyền, truyền thông, môi trường và trẻ em gái. Các biểu hiện và mức độ bất bình đẳng mà phụ nữ phải đối mặt ở những khía cạnh nêu trên cũng được chỉ rõ trong Cương lĩnh Hành động. Một mối quan tâm khác đặt ra trong Cương lĩnh Hành động chính là việc thiếu cơ chế thể chế của các quốc gia thành viên để thúc đẩy sự tiến bộ của phụ nữ, và yêu cầu cấp thiết đối với các quốc gia trong việc thiết lập các thể chế hoặc bộ máy nhà nước như các Bộ, Ngành, hoặc đơn vị trong hệ thống. Bộ máy này cần được quy định trách nhiệm, chức năng, nhiệm vụ và phân bổ nguồn tài nguyên chính để thúc đẩy sự tiến bộ của phụ nữ tại quốc gia đó.

Đồng thời, Hội nghị quốc tế lần thứ tư về phụ nữ cũng ghi nhận rằng các vấn đề do bất BĐG và phân biệt đối xử chống lại phụ nữ cần được theo dõi, kiểm tra và hiểu rõ ở tất cả các cơ quan chính phủ. Trong suốt các phiên họp của *Hội nghị Bắc Kinh*, khái niệm “lồng ghép giới” – “lồng ghép một quan điểm giới” đã được chính thức công nhận là một quá trình và chiến lược để:

‘...đánh giá tác động đối với phụ nữ và nam giới trong bất kỳ hành động được lập kế hoạch nào, bao gồm luật pháp, chính sách hoặc chương trình, trong mọi lĩnh vực và ở mọi cấp độ. Lồng ghép giới là một chiến lược khiến mối quan tâm và kinh nghiệm của phụ nữ cũng như nam giới trở thành một khía cạnh không thể thiếu của việc xây dựng, thực hiện, giám sát và đánh giá các chính sách và chương trình trong tất cả các lĩnh vực chính trị, kinh tế và xã hội để phụ nữ và nam giới được hưởng lợi bình đẳng, xóa bỏ bất bình đẳng. Mục tiêu cuối cùng là đạt được bình đẳng giới.’⁵

Các quốc gia thành viên đã ký *Tuyên bố Bắc Kinh* cần cam kết xây dựng kế hoạch hành động và chiến lược quốc gia nhằm giải quyết bất bình đẳng ở các lĩnh vực trọng yếu, thiết lập bộ máy Nhà nước cần thiết

⁵ Ủy ban Kinh tế - Xã hội của Liên hợp quốc (UN ECOSOC). 1997. Các kết luận được chấp thuận thông qua. 1997/2. New York.

để thực hiện mục tiêu tăng quyền năng cho phụ nữ, thúc đẩy bình đẳng giới, và quá trình lồng ghép giới ở tất cả các cơ quan, tổ chức khác của chính phủ. Tất cả các việc trên tạo ra nền tảng quan trọng cho các quốc gia trên khắp thế giới trong việc hành động nhằm tăng quyền năng cho phụ nữ và thúc đẩy bình đẳng giới. Chính phủ Việt Nam là một trong những quốc gia thành viên cam kết thực hiện *Tuyên bố Bắc Kinh và Chương trình Hành động*.

Mục tiêu phát triển của Liên Hợp Quốc (2000 – 2030)

Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ (2000-2015)

Vào năm 2000, các quốc gia thành viên của Liên hợp quốc đã thống nhất thông qua 8 Mục tiêu Phát triển Toàn cầu (Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ - MDG) và các chỉ tiêu cần đạt được trong khoảng thời gian 15 năm. Điều này trùng với kế hoạch thực hiện 5 năm của Chương trình Hành động Bắc Kinh. Một trong các mục tiêu quan trọng của MDG và hỗ trợ chương trình nghị sự toàn cầu để tăng quyền năng cho phụ nữ và giảm bất bình đẳng giới là Mục tiêu số 3 -Thúc đẩy bình đẳng giới và tăng quyền năng cho phụ nữ, và Mục tiêu số 5 - Cải thiện sức khỏe bà mẹ. Các mục tiêu còn lại đều có tính nhạy cảm giới đáng kể và đã được nêu trong Chương trình Hành động Bắc Kinh. Năm 2015, báo cáo về tiến độ và kết quả thực hiện MDG toàn cầu đã được công bố. Báo cáo ghi nhận nhiều tiến bộ và thành tựu to lớn đã đạt được ở hầu hết tất cả các mục tiêu MDG, tuy nhiên, ở một số mục tiêu, vẫn có những chỉ tiêu chưa đạt được.

Chương trình Nghị sự đến năm 2030 về Phát triển bền vững (2015-2030)

Chương trình Nghị sự đến năm 2030 về Phát triển bền vững được xây dựng dựa trên tiến độ thực hiện của MDG và bổ sung thêm các lĩnh vực mới tập trung vào việc giảm nghèo toàn cầu và xây dựng một thế giới hòa nhập và bền vững. Các Mục tiêu phát triển bền vững (SDG) cùng hướng tới việc giải quyết các vấn đề mới toàn cầu, bao gồm: biến đổi khí hậu, bất bình đẳng kinh tế, đổi mới, tiêu thụ bền vững, hòa bình, công bằng và các ưu tiên phát triển toàn cầu khác. Chương trình nghị sự năm 2030 đã được 193 quốc gia thành viên của Liên Hợp Quốc đồng thuận thông qua vào tháng 9 năm 2015. Chương trình này bao gồm 17 Mục tiêu Phát triển Bền vững (SDG), 169 chỉ tiêu và 232 chỉ số. Bình đẳng giới là một khía cạnh nổi bật được thể hiện xuyên suốt trong các Mục tiêu phát triển bền vững của Liên Hợp Quốc, bao gồm cả ở Mục tiêu độc lập số 5 về bình đẳng giới và được lồng ghép ở tất cả 16 mục tiêu khác.

Mục tiêu phát triển bền vững số 5 được đặt ra nhằm đạt được bình đẳng giới và tăng quyền năng cho tất cả phụ nữ và trẻ em gái để họ có thể phát huy hết tiềm năng của bản thân, hướng tới loại bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử và bạo lực đối với phụ nữ và trẻ em gái, bao gồm cả các hủ tục có hại đối với họ. **Mục tiêu số 5 hướng tới đảm bảo rằng phụ nữ và trẻ em gái** có tất cả các cơ hội tiếp cận sức khỏe sinh sản và tình dục cũng như quyền quyền sinh sản; được công nhận giá trị khi họ làm công việc không được trả lương; và có quyền tiếp cận đầy đủ các nguồn lực sản xuất; và bình đẳng với nam giới trong việc tham gia đời sống chính trị, kinh tế và cộng đồng.

Các Mục tiêu phát triển bền vững được xây dựng dựa trên các cam kết và nguyên tắc được quốc tế đồng thuận từ nhiều năm trước cũng như Công ước LHQ về xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW), Chương trình hành động của Hội nghị quốc tế lần thứ tư về phụ nữ (1995); các Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ (MDGs giai đoạn 2000-2015); Nghị quyết Hội đồng Bảo an LHQ 1325 về Phụ nữ, Hòa bình và An ninh (2000), và các điều ước, công ước và tuyên bố quốc tế khác. Tổ chức toàn cầu giám sát việc thực hiện Mục tiêu phát triển bền vững của các quốc gia thành viên về bình đẳng giới và các cam kết tăng quyền năng và thực thi quyền của phụ nữ có trong Chương trình nghị sự năm 2030 về Phát triển bền vững là Cơ quan Thúc đẩy ĐG và Tăng quyền năng cho Phụ nữ LHQ (*UN Women*).⁶ Cơ quan này đã bắt đầu thực hiện quá trình theo dõi và đánh giá tiến độ của các nước thành viên trong việc hành động để đạt được Mục tiêu số 5 và giải quyết các vấn đề bình đẳng giới của từng chỉ tiêu của 16 mục tiêu khác. Đầu năm 2018, UN Women đã công bố một báo cáo có tựa đề: **Biến Lời hứa thành Hành động: Bình đẳng giới trong Chương trình Phát triển Bền vững 2030**.⁷ Báo cáo này đã chỉ ra những tiến bộ đã đạt

⁶www.unwomen.org

⁷<http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-en.pdf?la=en&vs=5653>

được trong việc thúc đẩy quyền của phụ nữ và trẻ em gái và bình đẳng với nam giới, những thách thức chính mà phụ nữ và trẻ em gái phải đối mặt trên phạm vi toàn cầu và các chiến lược theo đuổi thực hiện các mục tiêu liên quan đến bình đẳng giới của SDG. Bảng tóm tắt 17 Mục tiêu Phát triển bền vững và các khía cạnh giới của 17 Mục tiêu trình bày trong báo cáo được trích dẫn dưới đây.

Các quốc gia thành viên của LHQ đã cam kết có hành động để hướng tới việc đạt được các mục tiêu Phát triển bền vững đến năm 2030 và gửi báo cáo tiến độ định kỳ về việc thực hiện các Mục tiêu tới Liên hiệp quốc dựa trên việc đạt được các ưu tiên và kế hoạch phát triển được quốc gia xác định.



Bảng 1. Mục tiêu phát triển bền vững

Mục tiêu phát triển bền vững		Các khía cạnh bình đẳng giới – Ví dụ
1	Xóa nghèo dưới mọi hình thức ở mọi nơi	Trên toàn thế giới, có 122 phụ nữ so với 100 nam giới trong độ tuổi 25-34 sống trong tình trạng nghèo cùng cực.
2	Xóa đói, đảm bảo an ninh lương thực và cải thiện dinh dưỡng, phát triển nông nghiệp bền vững	Tỷ lệ phụ nữ báo cáo họ bị mất an ninh lương thực cao hơn nam giới 11%.
3	Đảm bảo cuộc sống khỏe mạnh và nâng cao phúc lợi cho tất cả mọi người ở mọi lứa tuổi	Trên toàn cầu, có 303.000 phụ nữ tử vong do các nguyên nhân liên quan đến thai kỳ trong năm 2015. Tỷ lệ tử vong đang giảm quá chậm nên khó có thể đạt được chỉ tiêu 3.1.
4	Đảm bảo giáo dục chất lượng, rộng mở và công bằng và nâng cao cơ hội học tập suốt đời cho tất cả mọi người	15 triệu bé gái so với 10 triệu bé trai ở độ tuổi tiểu học sẽ không bao giờ có cơ hội học đọc hoặc viết ở trường tiểu học
5	Đạt được bình đẳng giới và tăng quyền năng cho tất cả phụ nữ và trẻ em gái	Chương trình nghị sự năm 2030 hứa hẹn xóa bỏ các rào cản ngăn cản phụ nữ và trẻ em gái phát huy tiềm năng đầy đủ của họ, nhưng vẫn còn nhiều thách thức đáng kể ở phía trước: • Ở 18 quốc gia, người chồng có quyền ngăn cản vợ mình làm việc hợp pháp; ở 39 quốc gia, con gái và con trai không có quyền thừa kế bình đẳng; và 49 quốc gia thiếu luật bảo vệ phụ nữ khỏi bạo lực gia đình. • 19% phụ nữ và trẻ em gái tuổi từ 15 đến 49 đã từng bị bạo lực thể chất và/hoặc tình dục do bạn đời hoặc bạn tình gây ra trong 12 tháng qua.

		• Trên toàn cầu, 750 triệu phụ nữ và trẻ em gái đã từng kết hôn trước 18 tuổi và ít nhất 200 triệu phụ nữ và trẻ em gái ở 30 quốc gia đã trải qua tiểu phẫu cắt bỏ âm vật. • Phụ nữ làm công việc chăm sóc không được trả lương và việc nhà cao hơn nam giới 2,6 lần. Phụ nữ chỉ chiếm 23,7% số ghế trong Quốc hội, tăng 10 điểm phần trăm so với năm 2000 –tuy nhiên con số trên vẫn còn rất thấp so với chỉ tiêu bình đẳng giới đặt ra • Chỉ có 52% phụ nữ lập gia đình hoặc tham gia công đoàn có quyền tự do đưa ra quyết định về các mối quan hệ tình dục, sử dụng biện pháp tránh thai và chăm sóc sức khỏe. • Trên toàn cầu, chỉ có 13% phụ nữ làm chủ đất nông nghiệp. • Phụ nữ ít sở hữu điện thoại di động hơn nam giới, và việc sử dụng Internet của họ thấp hơn nam 5,9 điểm phần trăm. • Hơn 100 quốc gia đã có hành động cụ thể để theo dõi việc phân bổ ngân sách cho bình đẳng giới.
6	Đảm bảo sự sẵn có và quản lý bền vững nguồn nước và cải thiện các điều kiện vệ sinh cho tất cả mọi người	Ở 80% số hộ không được tiếp cận nguồn nước tại nơi họ đang sinh sống, phụ nữ và trẻ em gái có trách nhiệm phải đi lấy nước.
7	Đảm bảo việc tiếp cận năng lượng với giá cả hợp lý, tin cậy, bền vững và hiện đại cho tất cả mọi người	Ô nhiễm không khí trong nhà gây ra từ việc sử dụng nhiên liệu dễ cháy để tạo ra năng lượng cho gia đình đã dẫn đến 4,3 triệu người chết trong năm 2012. Trong đó, cứ 10 người bị chết do nguyên nhân trên thì có 6 phụ nữ và trẻ em gái.
8	Thúc đẩy tăng trưởng kinh tế dài hạn, rộng mở và bền vững, việc làm đầy đủ và năng suất và công việc tốt cho tất cả mọi người	Khoảng cách tiền lương theo giới trên toàn cầu là 23%. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nữ là 63% trong khi tỷ lệ này của nam giới là 94%.
9	Xây dựng cơ sở hạ tầng vững chắc, đẩy mạnh công nghiệp hóa rộng mở và bền vững, khuyến khích đổi mới	Phụ nữ chiếm 28,8% tổng số các nhà nghiên cứu trên toàn thế giới. Trong 5 quốc gia, chỉ có 1 quốc gia đạt được sự cân bằng về giới trong lĩnh vực này.
10	Giảm bất bình đẳng trong mỗi quốc gia và giữa các quốc gia	Có tới 30% bất bình đẳng thu nhập là do sự bất bình đẳng giữa các hộ gia đình, bao gồm cả giữa phụ nữ và nam giới. Phụ nữ cũng có nhiều khả năng sống dưới 50% mức thu nhập trung bình hơn so với nam giới.
11	Xây dựng các đô thị và các khu dân cư mở cửa cho tất cả mọi người, an toàn, vững chắc và bền vững	Phụ nữ sống trong các khu ổ chuột đô thị gặp rất nhiều khó khăn trong việc đáp ứng các nhu cầu cơ bản như tiếp cận nước sạch và các cơ sở vệ sinh đảm bảo an toàn.
12	Đảm bảo các mô hình tiêu dùng và sản xuất bền vững	Đầu tư vào giao thông công cộng mang lại lợi ích lớn cho phụ nữ vì họ có xu hướng sử dụng giao thông công cộng nhiều hơn nam giới.
13	Có biện pháp khẩn cấp để chống lại biến đổi khí hậu và các tác động của nó	Biến đổi khí hậu có tác động không giống nhau giữa nam giới, phụ nữ và trẻ em, Khi biến đổi khí hậu xảy ra, phụ nữ và trẻ em có khả năng chết do thảm họa cao hơn 14 lần so với nam giới.
14	Bảo tồn và sử dụng bền vững các đại dương, biển và các nguồn tài nguyên biển cho phát triển bền vững	Sự ô nhiễm của các hệ sinh thái nước ngọt và biển ảnh hưởng tiêu cực đến sinh kế của phụ nữ và nam giới, sức khỏe của họ và con cái họ.
15	Bảo vệ, tái tạo và khuyến khích sử dụng bền vững các hệ sinh thái trên cạn, quản lý	Từ năm 2010 đến 2015, thế giới mất 3,3 triệu ha diện tích rừng. Phụ nữ nông thôn nghèo phụ thuộc nhiều vào nguồn tài nguyên từ các ao, hồ công cộng, tuy nhiên do sự cạn kiệt đang ngày

	tài nguyên rừng bền vững, chống sa mạc hóa, chống xói mòn đất và mất đa dạng sinh học	càng gia tăng của các nguồn tài nguyên thiên nhiên, cuộc sống của phụ nữ nghèo nông thôn đang ngày càng bị ảnh hưởng nghiêm trọng.
16	Thúc đẩy xã hội hòa bình và rộng mở cho phát triển bền vững, mang công bằng đến với tất cả mọi người và xây dựng các thể chế hiệu quả, có trách nhiệm và rộng mở ở tất cả các cấp	Trong thời gian xảy ra xung đột, tỷ lệ tàn sát phi pháp và các hình thức bạo lực khác gia tăng đáng kể. Trong khi đàn ông có nhiều khả năng bị giết trên chiến trường, thì phụ nữ phải chịu đựng bạo lực tình dục và bị bắt cóc, bị tra tấn và buộc phải rời khỏi nhà của họ.
17	Đẩy mạnh cách thức thực hiện và đem lại sức sống mới cho quan hệ đối tác toàn cầu để phát triển bền vững	Trong năm 2012, nguồn tiền chảy ra khỏi các nước đang phát triển gấp 2,5 lần lượng viện trợ chảy vào các quốc gia này.

2.2 Quy định của pháp luật và các văn bản có liên quan về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ ở Việt Nam

1 Hiến pháp và các bộ luật liên quan đến BDG và VSTBPN ở Việt Nam

Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2013). Điều 26 quy định công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới. Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội. Nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới.

Luật Bình đẳng giới (2006). Luật này quy định những nguyên tắc về bình đẳng giới trong các lĩnh vực của cuộc sống và trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức, gia đình và cá nhân nhằm đảm bảo những nguyên tắc này.

Luật Phòng, chống bạo lực trong gia đình (2007). Luật này quy định những biện pháp ngăn ngừa và chống bạo lực trong gia đình, đồng thời xác định chi tiết những hành vi về bạo lực trong gia đình.

Bộ Luật lao động (2012). Bộ luật bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới; quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ. Bộ luật có Chương X về những quy định riêng đối với lao động nữ nhằm đảm bảo quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ và bảo vệ thai sản cho lao động nữ.

Luật Bảo hiểm xã hội (2014), có hiệu lực từ năm 2016 có những tiến bộ quan trọng về bình đẳng giới trong chế độ thai sản. Lần đầu tiên từ khi có chính sách BHXH, nam giới được hưởng chế độ nghỉ thai sản khi vợ sinh con với nhiều mức hưởng khác nhau, từ 7 tới 14 ngày làm việc tùy thuộc vào số con được sinh và phương thức sinh. Đặc biệt trong trường hợp người mẹ không đủ thời gian đóng BHXH hoặc không tham gia BHXH thì người cha được nghỉ đến khi con đủ 6 tháng tuổi. Chính sách tiến bộ này tạo điều kiện thúc đẩy nam giới tham gia công việc gia đình và chăm sóc, cải thiện từng bước bình đẳng giới trong lĩnh vực này

Luật đất đai (2013). Luật quy định quyền sở hữu nhà ở và tài sản khác gắn liền với đất là tài sản chung của vợ và chồng thì phải ghi cả họ, tên vợ và họ, tên chồng vào Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, quyền sở hữu nhà ở và tài sản khác gắn liền với đất. Trường hợp chỉ ghi tên của một người thì phải có văn bản xác nhận sự đồng ý của người kia.

Luật hôn nhân và gia đình (2014). Luật này quy định nguyên tắc bình đẳng giới trong sở hữu và thừa kế trong các trường hợp ly hôn và qua đời. Tuy nhiên, trong Luật này vẫn còn một số quy định phân biệt đối xử về giới, cụ thể quy định tuổi hôn nhân tối thiểu khác nhau cho phụ nữ và nam giới. Mặc dù Luật đã loại bỏ việc cấm hôn nhân đồng tính, tuy nhiên vẫn tiếp tục quy định hôn nhân là sự kết hợp

giữa một người nam và một người nữ. Luật quy định không cấp giấy chứng nhận kết hôn đồng tính, có nghĩa là những cuộc hôn nhân đồng tính sẽ không thể có đăng ký kết hôn và không được ghi nhận trong đăng ký hộ khẩu của hộ gia đình (UN, 2015).

Bộ luật Dân sự (2015). Điều 36 và 37 của luật này cho phép hợp pháp hóa việc chuyển đổi giới tính và cho phép các cá nhân đã phẫu thuật chuyển đổi giới tính được thay đổi lời khai về giới tính trong các giấy tờ chính thức của họ.

Luật bầu cử đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân (2015). Luật này đưa ra chỉ tiêu về ứng cử viên nữ. Cụ thể, Điều 8 khoản 3 của Luật quy định “Số lượng phụ nữ được giới thiệu ứng cử đại biểu Quốc hội do Ủy ban thường vụ Quốc hội dự kiến trên cơ sở đề nghị của Đoàn chủ tịch Ban chấp hành trung ương Hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam, bảo đảm có ít nhất ba mươi lăm phần trăm tổng số người trong danh sách chính thức những người ứng cử đại biểu Quốc hội là phụ nữ.

Luật Cán bộ, Công chức (2008). Điều 5 Luật này quy định về các nguyên tắc quản lý cán bộ, công chức, trong đó có nguyên tắc “Thực hiện bình đẳng giới”. Điều 18 quy định hững việc cán bộ, công chức không được làm liên quan đến đạo đức công vụ, trong đó không được “Phân biệt đối xử dân tộc, nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo dưới mọi hình thức”. Điều 53, khoản 6 quy định “Không thực hiện biệt phái công chức nữ đang mang thai hoặc nuôi con dưới 36 tháng tuổi”. Điều 59 Khoản 4 quy định “Không giải quyết thôi việc đối với công chức nữ đang mang thai hoặc nuôi con dưới 36 tháng tuổi, trừ trường hợp xin thôi việc theo nguyện vọng”.

Luật Viên chức (2010). Điều 5 quy định các nguyên tắc trong quản lý viên chức, trong đó “thực hiện bình đẳng giới”. Điều 19 quy định những việc viên chức không được làm, trong đó không được “phân biệt đối xử dân tộc, nam nữ, ...”. Điều 29, khoản 1 của Luật này quy định những trường hợp người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập không được đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc với viên chức, trong đó có trường hợp “viên chức nữ đang trong thời gian có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 36 tháng tuổi, trừ trường hợp đơn vị sự nghiệp công lập chấm dứt hoạt động. Điều 29 khoản 3 quy định những trường hợp viên chức làm việc theo hợp đồng làm việc xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng, trong đó có trường hợp “Viên chức nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở chữa bệnh”. Điều 36 quy định biệt phái viên chức, khoản 7 quy định trường hợp “Không thực hiện biệt phái viên chức nữ đang mang thai hoặc nuôi con dưới 36 tháng tuổi”.

Luật ngân sách Nhà nước (2015). Điều 8 Khoản 5 của Luật nêu rõ một trong những nguyên tắc của quản lý Ngân sách nhà nước là “đảm bảo ưu tiên bố trí ngân sách thực hiện mục tiêu bình đẳng giới”. Điều 41 của Luật này cũng quy định một trong những căn cứ để lập dự toán ngân sách nhà nước hàng năm là nhiệm vụ bình đẳng giới.

Luật hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa (2017). Điều 3 Khoản 1 quy định *Doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ* là doanh nghiệp nhỏ và vừa có một hoặc nhiều phụ nữ sở hữu từ 51% vốn điều lệ trở lên, trong đó có ít nhất một người quản lý điều hành doanh nghiệp đó. Trường hợp nhiều doanh nghiệp nhỏ và vừa cùng đáp ứng điều kiện hỗ trợ thì ưu tiên lựa chọn doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ, doanh nghiệp nhỏ và vừa sử dụng nhiều lao động nữ hơn.

2 Một số chiến lược, kế hoạch hành động, đề án quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020

Chương trình hành động của Chính phủ giai đoạn đến năm 2020 thực hiện Nghị quyết 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước (ban hành theo Nghị quyết số 57/NQ-CP ngày 01/12/2009 của Chính phủ).

Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 (ban hành theo Quyết định số 2351/QĐ-TTg ngày 24 tháng 12 năm 2010 của Thủ tướng Chính phủ). Mục tiêu tổng quát của Chiến lược là đến năm 2020, về cơ bản, bảo đảm bình đẳng thực chất giữa nam và nữ về cơ hội, sự tham gia và thụ hưởng trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa và xã hội, góp phần vào sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước. Chiến lược đặt ra 7 mục tiêu và 22 chỉ tiêu cần phấn đấu đạt được đến năm 2020.

Chương trình quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2015 (ban hành theo Quyết định số 1241/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 của Thủ tướng Chính phủ). Mục tiêu của Chương trình nhằm tạo bước chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức nhằm thúc đẩy toàn xã hội thay đổi hành vi thực hiện bình đẳng giới; từng bước thu hẹp khoảng cách giới và nâng vị thế của phụ nữ trong một số lĩnh vực còn bất bình đẳng hoặc nguy cơ bất bình đẳng giới cao, góp phần thực hiện thành công các mục tiêu của Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 – 2020.

Chương trình hành động quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2016-2020 (ban hành theo Quyết định số 1696/QĐ-TTg ngày 2/10/2015 của Thủ tướng Chính phủ). Mục tiêu tổng quát của Chương trình nhằm giảm khoảng cách giới và nâng cao vị thế của phụ nữ trong một số lĩnh vực, ngành, vùng, địa phương có bất bình đẳng giới hoặc có nguy cơ bất bình đẳng giới cao, góp phần thực hiện thành công Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020.

Chương trình hành động quốc gia về phòng, chống bạo lực gia đình đến năm 2020 (ban hành theo Quyết định số 215/QĐ-TTg ngày 06/02/2014 của Thủ tướng Chính phủ). Mục tiêu chung của Chương trình nhằm tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức và nâng cao trách nhiệm của các cấp, các ngành, gia đình, cộng đồng và toàn xã hội trong công tác phòng, chống bạo lực gia đình; từng bước ngăn chặn và giảm dần số vụ bạo lực gia đình trên phạm vi toàn quốc.

Kế hoạch triển khai Thông báo kết luận của Ban Bí thư về Đề án tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ trong tình hình mới (ban hành theo Quyết định số 178/QĐ-TTg ngày 28/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ).

Đề án phòng ngừa và ứng phó với bạo lực trên cơ sở giới giai đoạn 2016-2020, tầm nhìn đến năm 2030 (ban hành theo Quyết định số 1464/QĐ-TTg ngày 22/7/2016 của Thủ tướng Chính phủ).

Đề án thực hiện biện pháp bảo đảm bình đẳng giới đối với nữ cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2020 (ban hành theo Quyết định số 515/QĐ-TTg ngày 31/3/2016 của Thủ tướng Chính phủ). Mục tiêu của Đề án nhằm giảm sự chênh lệch về vị trí, vai trò, điều kiện, cơ hội phát huy năng lực giữa nữ cán bộ, công chức, viên chức so với nam cán bộ, công chức, viên chức trong quy hoạch, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng tại cơ quan, tổ chức của nhà nước; đồng thời góp phần xây dựng và phát triển vững chắc đội ngũ nữ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Đề án Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp giai đoạn 2017-2025 (ban hành theo Quyết định số 939/QĐ-TTg ngày 30/06/2017 của Thủ tướng Chính phủ). Mục tiêu chung của Đề án nhằm nâng cao hiểu biết của phụ nữ về chủ trương, chính sách pháp luật nhằm thay đổi nhận thức, khơi dậy tinh thần khởi nghiệp, tiềm năng, sức sáng tạo của phụ nữ; thúc đẩy hiện thực hóa các ý tưởng kinh doanh và sự phát triển của các doanh nghiệp khởi nghiệp của phụ nữ.

Đề án Tuyên truyền, giáo dục, vận động, hỗ trợ phụ nữ tham gia giải quyết một số vấn đề xã hội liên quan đến phụ nữ giai đoạn 2017-2027 (ban hành theo Quyết định số 938/QĐ-TTg ngày 30/06/2017 của Thủ tướng Chính phủ).

Đề án Hỗ trợ hoạt động bình đẳng giới vùng dân tộc thiểu số giai đoạn 2018-2025 (ban hành theo Quyết định số 1989/QĐ-TTg ngày 28/11/2017 của Thủ tướng Chính phủ).

Kế hoạch hành động quốc gia thực hiện chương trình Nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững (ban hành theo Quyết định số 622/QĐ-TTg ngày 10/05/2017 của Thủ tướng Chính phủ). Kế hoạch hành động gồm 17 mục tiêu phát triển bền vững của Việt Nam đến năm 2030 bao gồm 115 mục tiêu cụ thể, tương ứng với các mục tiêu phát triển bền vững toàn cầu được thông qua tại Hội nghị Thượng đỉnh Liên Hợp Quốc vào tháng 9 năm 2015. Bên cạnh Mục tiêu số 5 về bình đẳng giới; tăng quyền và tạo cơ hội cho phụ nữ và trẻ em gái, một số mục tiêu khác trong Kế hoạch hành động có liên quan chặt chẽ đến thúc đẩy bình đẳng giới ở Việt Nam.

Kế hoạch triển khai thực hiện Khuyến nghị của Ủy ban xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ của Liên hợp quốc (ban hành theo Quyết định số 668/QĐ-TTg ngày 16/5/2017 của Thủ tướng Chính phủ).

3 Một số văn bản của Đảng Cộng sản Việt Nam về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ

Đảng Cộng sản Việt Nam xác định nhiệm vụ xây dựng phát triển vững chắc đội ngũ cán bộ nữ tương xứng với vai trò to lớn của phụ nữ là yêu cầu khách quan, là nội dung quan trọng trong chiến lược công tác cán bộ của Đảng.

Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, trong đó nhấn mạnh "Phát huy vai trò, tiềm năng to lớn của phụ nữ trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, nâng cao địa vị phụ nữ, thực hiện bình đẳng giới trên mọi lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội là một trong những nhiệm vụ và mục tiêu quan trọng của cách mạng Việt Nam trong thời kỳ mới". Các chỉ tiêu cụ thể của Nghị quyết 11-NQ/TW gồm: "Cần bảo đảm tỷ lệ nữ tham gia các khóa đào tạo tại các trường lý luận chính trị, quản lý hành chính nhà nước từ 30% trở lên", "Phấn đấu đến năm 2020, cán bộ nữ tham gia cấp ủy đảng các cấp đạt từ 25% trở lên; nữ đại biểu Quốc hội và hội đồng nhân dân các cấp từ 35% đến 40%. Các cơ quan, đơn vị có tỷ lệ nữ từ 30% trở lên, nhất thiết có cán bộ lãnh đạo chủ chốt là nữ. Cơ quan lãnh đạo cấp cao của Đảng, Quốc hội, Chính phủ có tỷ lệ nữ phù hợp với mục tiêu bình đẳng giới".

Hướng dẫn số 22-HD/BTCTW ngày 21-10-2008 của Ban Tổ chức Trung ương về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo quản lý xác định: "Bảo đảm tỷ lệ cán bộ nữ không dưới 15% trong quy hoạch cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy và ban lãnh đạo chính quyền các cấp".

Chỉ thị số 21-CT/TW ngày 20/01/2018 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về việc tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới, trên cơ sở tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW.

Chỉ thị số 36-CT/TW ngày 30-5-2014 của Bộ Chính trị về công tác nhân sự chuẩn bị Đại hội Đảng lần thứ XII yêu cầu: "Phấn đấu đạt tỉ lệ cấp ủy viên nữ không dưới 15% và cần có cán bộ nữ trong ban thường vụ cấp ủy".

Công văn số 3294-CV/BTCTW ngày 26/7/2017 của Ban Tổ chức Trung ương Đảng hướng dẫn một số nội dung về công tác quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2020 - 2025 và các chức danh lãnh đạo quản lý cơ quan nhà nước nhiệm kỳ 2021 - 2026 và các nhiệm kỳ tiếp theo, trong đó có quy định cán bộ nữ được kéo dài tuổi công tác theo quy định thì thời điểm tính độ tuổi quy hoạch như nam giới, các Bộ, ngành, địa phương đang triển khai các giải pháp nhằm thúc đẩy bình đẳng giới, góp phần tích cực vào việc tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong lĩnh vực chính trị cho giai đoạn tiếp theo.

2.3 Các quy định có liên quan về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ trong ngành Ngân hàng

Trong thời gian qua, Ngân hàng Nhà nước Việt Nam đã ban hành một số văn bản liên quan đến bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ ngành Ngân hàng như sau:

Kế hoạch của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam triển khai thực hiện biện pháp bảo đảm bình đẳng giới đối với nữ cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2020 (ban hành kèm theo Quyết định số 2498 /QĐ-NHNN ngày 23 tháng 12 năm 2016 của Thống đốc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam).

Mục tiêu tổng quát nhằm giảm sự chênh lệch về vị trí, vai trò, điều kiện, cơ hội phát huy năng lực giữa nữ cán bộ, công chức, viên chức so với nam cán bộ, công chức, viên chức trong quy hoạch, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng tại các đơn vị thuộc NHNN; đồng thời, góp phần xây dựng và phát triển đội ngũ nữ cán bộ, công chức, viên chức NHNN đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Kế hoạch gồm 5 nhiệm vụ cụ thể: (i) Nâng cao nhận thức, tăng cường trách nhiệm của Thủ trưởng các đơn vị thuộc NHNN trong thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ nữ và bình đẳng giới; (ii) Tăng cường công tác quy hoạch tạo nguồn cán bộ, công chức, viên chức nữ bảo đảm mục tiêu bình đẳng giới; (iii) Bảo đảm bình đẳng giới trong bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức; (iv) Nâng cao năng lực đội ngũ nữ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp

hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế; và (v) Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện công tác cán bộ nữ và bình đẳng giới.

Kế hoạch của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam về đào tạo, bồi dưỡng, thực hiện biện pháp bảo đảm bình đẳng giới trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức đến năm 2020 (Kế hoạch số 03/KH-NHNN ngày 03/03/2017).

Một trong những mục tiêu của kế hoạch nhằm giảm sự chênh lệch về vị trí, vai trò, điều kiện, cơ hội phát huy năng lực giữa nữ và nam cán bộ, công chức, viên chức (CB, CC, VC) trong đào tạo, bồi dưỡng, góp phần xây dựng và phát triển đội ngũ nữ CB, CC, VC đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Hướng dẫn về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý trong ngành Ngân hàng (Hướng dẫn số 424/HD/BCS ngày 14/8/2013 của Ban cán sự Đảng Ngân hàng Nhà nước). Hướng dẫn yêu cầu trong quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý diện Ban Cán sự Đảng Đảng quản lý phải đảm bảo cơ cấu 3 độ tuổi⁸ và đảm bảo tỷ lệ cán bộ nữ không dưới 15%. Nếu đơn vị nào không đáp ứng được yêu cầu nêu trên thì phải có báo cáo giải trình cụ thể thể Ban Cán sự Đảng xem xét, quyết định hoặc bổ sung nhân sự từ đơn vị khác vào nguồn quy hoạch của đơn vị.

Hướng dẫn công tác nhân sự đại hội đảng các cấp trong Đảng bộ Cơ quan Ngân hàng Trung ương tiến tới Đại hội lần thứ XII của Đảng (Hướng dẫn số 1435-HD/ĐUNH ngày 05/12/2014 của Đảng ủy Cơ quan Ngân hàng Trung ương). Hướng dẫn định hướng cơ cấu cấp ủy và ban thường vụ cấp ủy, phân đấu tỷ lệ cấp ủy viên nữ không dưới 15% và cần có cán bộ nữ tham gia ban thường vụ cấp ủy.

Hướng dẫn công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp Công đoàn trực thuộc công đoàn Ngân hàng Việt Nam nhiệm kỳ 2018-2023 (Hướng dẫn số 780-HD/CĐNH ngày 19/11/2014 của Công đoàn Ngân hàng Việt Nam). Đảm bảo tỷ lệ cán bộ nữ không dưới 15% trong quy hoạch ban chấp hành, ban thường vụ công đoàn các cấp; đối với công đoàn cấp trên cơ sở trở lên nhất thiết phải có cán bộ nữ trong cơ cấu quy hoạch cán bộ lãnh đạo (ban chấp hành, ban thường vụ, thường trực).

Quy chế nâng bậc lương trước hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động thuộc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam theo Quyết định số 268/QĐ-NHNN ngày 6/3/2015 của Thống đốc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam. Quy chế quy định trật tự ưu tiên đối với những cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đạt thành tích bằng nhau, việc xét nâng bậc lương trước thời hạn theo trật tự ưu tiên, trong đó cán bộ nữ là một trong những trường hợp được ưu tiên.

2.4 Kế hoạch hành động về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng

Trong giai đoạn 2011 đến nay, Ban vì sự tiến bộ Ngân hàng Nhà nước đã tham mưu cho Thống đốc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam phê duyệt và thực hiện 2 kế hoạch hành động của ngành nhằm thực hiện Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020. Cụ thể như sau:

Kế hoạch hành động về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng giai đoạn 2011-2015 (ban hành theo Quyết định số 2162/QĐ-NHNN ngày 30/9/2011 của Thống đốc Ngân hàng Nhà nước). Mục tiêu tổng quát là: “Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy Đảng, lãnh đạo chuyên môn và các tổ chức đoàn thể nhằm thực hiện các quyền lợi hợp pháp của lao động nữ, bảo đảm quyền bình đẳng của phụ nữ về cơ hội, sự tham gia và thụ hưởng trong đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, lựa chọn, sắp xếp, bố trí cán bộ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý, từ đó, phát huy tài năng, trí tuệ, huy động sự đóng góp của phụ nữ vào sự phát triển của Ngành”. Kế hoạch hành động tập trung vào thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu của Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới phù hợp với đặc thù của Ngành.

⁸Cơ cấu 3 độ tuổi gồm dưới 40 tuổi; từ 40 đến 50 tuổi và trên 50 tuổi.

Kế hoạch hành động về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng giai đoạn 2016-2020 theo Quyết định số 1445/QĐ-NHNN ngày 14/7/2016 của Thống đốc Ngân hàng Nhà nước.

Hộp 1. Mục tiêu về bình đẳng giới, VSTBPN ngành Ngân hàng giai đoạn 2016-2020

Mục tiêu tổng quát: “Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng, lãnh đạo chuyên môn, đoàn thể các đơn vị trong Ngành trong thực hiện công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng; tăng cường năng lực của đội ngũ cán bộ lãnh đạo nữ, cán bộ làm công tác bình đẳng giới; bảo đảm bình đẳng giữa nam và nữ về cơ hội, sự tham gia và thụ hưởng trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, góp phần vào sự phát triển của ngành Ngân hàng, góp phần thực hiện thành công Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020”.

Các mục tiêu cụ thể

Mục tiêu 1 của Chiến lược quốc gia: “Tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí quản lý, lãnh đạo, nhằm từng bước giảm dần khoảng cách giới trong lĩnh vực chính trị”.

Chỉ tiêu 1: Phần đầu đạt tỷ lệ nữ tham gia các cấp ủy đảng từ 30% trở lên.

Chỉ tiêu 2: Phần đầu đến năm 2020, 100% cơ quan, đơn vị trong Ngành có cán bộ lãnh đạo chủ chốt là nữ.

Mục tiêu 2 của Chiến lược quốc gia: “Giảm khoảng cách giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động, việc làm”.

Chỉ tiêu: Hằng năm, trong tổng số người được tạo việc làm mới, bảo đảm ít nhất 40% cho mỗi giới (nam và nữ).

Mục tiêu 3 của Chiến lược quốc gia: “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, từng bước bảo đảm sự tham gia bình đẳng giữa nam và nữ trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo”.

Chỉ tiêu 1: Phần đầu tỷ lệ nữ được cử đi đào tạo sau đại học đạt 50% trong tổng số công chức, viên chức, người lao động được đào tạo sau đại học. Phần đầu tỷ lệ nữ thạc sỹ đạt tỷ lệ 50% và tỷ lệ nữ tiến sỹ đạt 25% trong tổng số thạc sỹ, tiến sỹ ngành Ngân hàng vào năm 2020.

Chỉ tiêu 2: Phần đầu đạt tỷ lệ nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động được đào tạo nâng cao về nghiệp vụ, chính trị, hành chính, tin học và ngoại ngữ đạt 50% trong tổng số tham gia đào tạo, bồi dưỡng.

Mục tiêu 4 của Chiến lược quốc gia: “Bảo đảm bình đẳng giới trong tiếp cận và thụ hưởng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe”.

Chỉ tiêu: Hằng năm, 100% nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động được khám sức khỏe định kỳ và được khám chuyên khoa phụ sản.

Mục tiêu 7 của Chiến lược quốc gia: “Nâng cao năng lực quản lý về bình đẳng giới”.

Chỉ tiêu 1: 100% cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong Ngành được tuyên truyền nâng cao nhận thức về bình đẳng giới.

Chỉ tiêu 2: 100% thành viên các ban soạn thảo, tổ biên tập xây dựng dự thảo văn bản quy phạm pháp luật được xác định có nội dung liên quan đến bình đẳng giới hoặc có vấn đề bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới được tập huấn kiến thức về giới, phân tích và lồng ghép giới.

Chỉ tiêu 3: 100% cán bộ, công chức, viên chức làm công tác bình đẳng giới ở các đơn vị trong Ngành được tập huấn nghiệp vụ và cập nhật kiến thức về bình đẳng giới.

Chỉ tiêu 4: 100% nữ cán bộ quản lý, lãnh đạo các cấp, nữ cán bộ trong diện quy hoạch (từ cấp phòng trở lên) được trang bị kiến thức về bình đẳng giới và kỹ năng quản lý, lãnh đạo.

Nguồn: Kế hoạch hành động về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ ngành Ngân hàng giai đoạn 2016-2020 theo Quyết định số 1445/QĐ-NHNN ngày 14/7/2016 của Thống đốc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam.

3 Bộ máy quốc gia về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ Việt Nam và trong ngành Ngân hàng

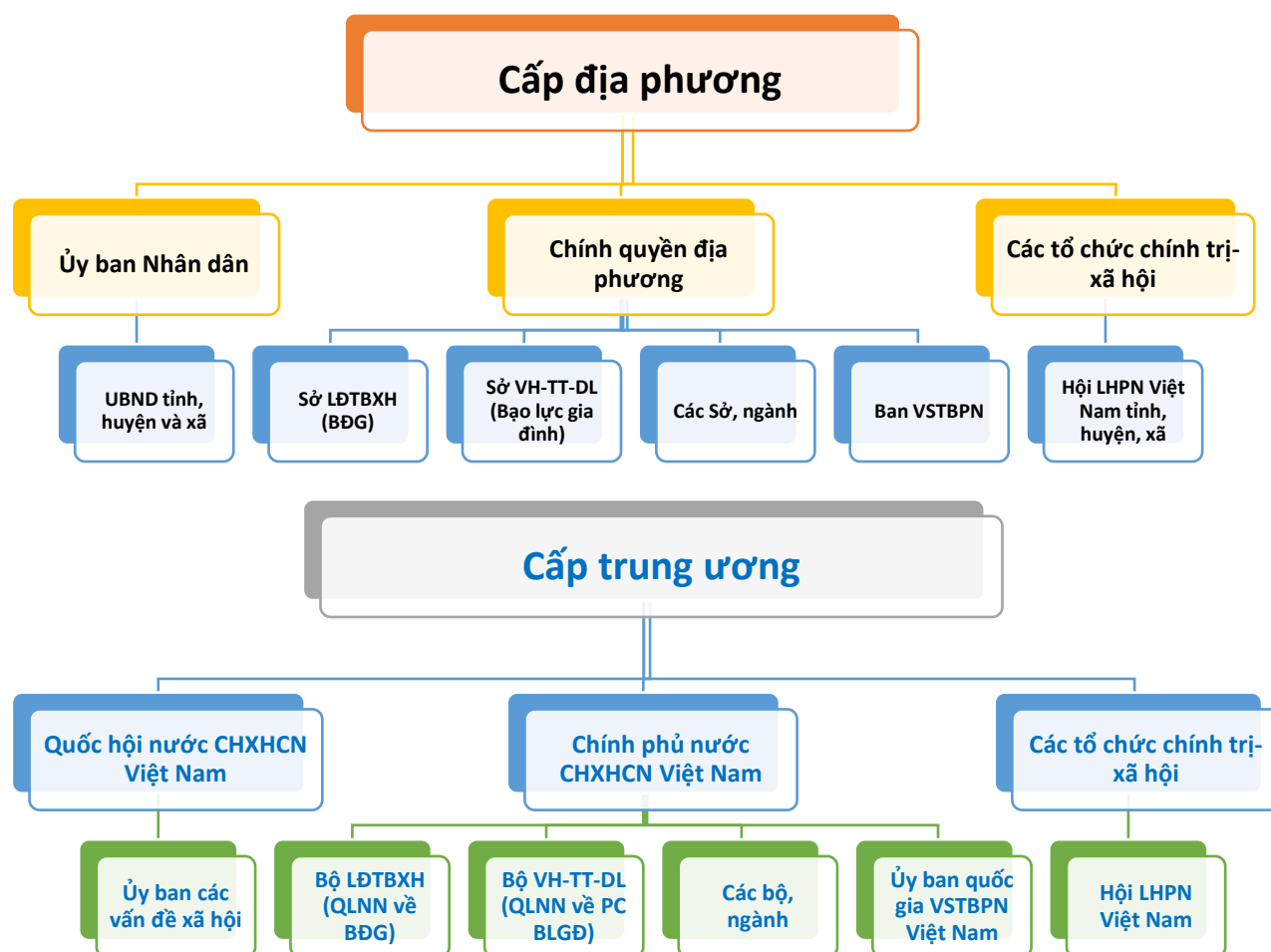
3.1 Bộ máy quản lý nhà nước về bình đẳng giới

Bộ máy quản lý và điều phối quốc gia về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ ở Việt Nam được biểu diễn trong sơ đồ 1 dưới đây.

Ở cấp trung ương, bộ máy quản lý nhà nước về bình đẳng giới gồm: (i) Ủy ban các vấn đề xã hội của Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam, với vai trò là cơ quan lập pháp; (ii) Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTBXH) và Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch (MOCST) là cơ quan quản lý nhà nước về lĩnh vực bình đẳng giới và phòng chống bạo lực gia đình; (iii) Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam (UBQG) là tổ chức phối hợp liên ngành, có chức năng giúp Thủ tướng Chính phủ nghiên cứu, phối hợp giải quyết những vấn đề liên ngành liên quan đến sự tiến bộ của phụ nữ trong phạm vi cả nước; các Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ trong các bộ, ngành; và (iv) Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam là một tổ chức chính trị - xã hội.

Ở cấp địa phương, bộ máy tương tự được thành lập gồm: Sở Lao động Thương binh và Xã hội, Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch và các Sở liên quan với vai trò cơ quan quản lý nhà nước ở địa phương trong lĩnh vực bình đẳng giới, vì sự tiến bộ phụ nữ và phòng chống bạo lực gia đình; bên cạnh đó có hệ thống Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ; và hệ thống Hội phụ nữ địa phương.

Sơ đồ 1. Bộ máy quản lý nhà nước về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ ở Việt Nam



Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTBXH) là cơ quan của Chính phủ, thực hiện chức năng quản lý nhà nước về lĩnh vực bình đẳng giới từ năm 2008, gồm: (a) Hướng dẫn thực hiện về bình đẳng giới theo quy định của pháp luật; (b) Tham gia đánh giá việc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật; (c) Tổng kết, báo cáo cơ quan có thẩm quyền về thực hiện bình đẳng giới theo quy định của pháp luật.⁹

Các Bộ và cơ quan ngang bộ trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới (Bộ LĐTBXH) thực hiện các chức năng quản lý nhà nước về bình đẳng giới; Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện chức năng quản lý nhà nước về bình đẳng giới trong phạm vi địa phương theo phân cấp của Chính phủ (Bộ LĐTBXH, 2014).

Trong thực tế, mỗi bộ và cơ quan ngang bộ có phân công cán bộ đầu mối phụ trách lĩnh vực bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ, trong khi các tỉnh/thành phố thường giao nhiệm vụ này cho các Sở LĐTBXH, và cấp huyện giao cho Phòng LĐTBXH, cấp xã giao cho cán bộ LĐTBXH.

Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch (Bộ VHTTDL) là cơ quan của Chính phủ, thực hiện chức năng quản lý nhà nước về lĩnh vực phòng, chống bạo lực gia đình từ năm 2008, gồm: (a) Chủ trì, phối hợp với các Bộ,

⁹ Nghị định số 186/2007/NĐ-CP ngày 25 tháng 12 năm 2007 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội

ngành liên quan hướng dẫn thực hiện các quy định của pháp luật về công tác gia đình và phòng, chống bạo lực gia đình; (b) chỉ đạo, hướng dẫn thông tin, tuyên truyền, tư vấn về phòng, chống bạo lực gia đình; (c) thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm pháp luật về phòng, chống bạo lực gia đình; (d) chỉ đạo, hướng dẫn công tác tổng hợp, phân tích, cung cấp thông tin, thực hiện chế độ báo cáo thống kê về phòng, chống bạo lực gia đình.¹⁰

Các Bộ, cơ quan ngang bộ trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm phối hợp với Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch thực hiện quản lý nhà nước về phòng, chống bạo lực gia đình. Ủy ban nhân dân các cấp trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm thực hiện quản lý nhà nước về phòng, chống bạo lực gia đình tại địa phương. Hằng năm, trong báo cáo của Ủy ban nhân dân cấp xã trước Hội đồng nhân dân cùng cấp về tình hình kinh tế - xã hội phải có nội dung về tình hình và kết quả phòng, chống bạo lực gia đình tại địa phương.

Ủy ban về các vấn đề Xã hội của Quốc hội. Luật bình đẳng giới quy định trách nhiệm lồng ghép vấn đề bình đẳng giới của các cơ quan trong quy trình xây dựng, ban hành VBQPPL, trong đó quy định Ủy ban của Quốc hội phụ trách lĩnh vực bình đẳng giới có trách nhiệm tham gia với Hội đồng dân tộc, các Ủy ban khác của Quốc hội để thẩm tra lồng ghép vấn đề bình đẳng giới đối với các dự án luật, pháp lệnh, dự thảo nghị quyết trước khi trình Quốc hội, Ủy ban thường vụ Quốc hội xem xét, thông qua. Nghị quyết số 297/2007/NQ/UBTVQH12 ngày 12/10/2007 của Ủy ban thường vụ Quốc hội phân công Ủy ban về các vấn đề xã hội của Quốc hội phụ trách lĩnh vực bình đẳng giới.

Luật ban hành Văn bản quy phạm pháp luật (2008 và 2015) đã quy định trách nhiệm của Ủy ban về các vấn đề xã hội của Quốc hội thẩm tra việc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong dự án luật, pháp lệnh, dự thảo nghị quyết trước khi trình Quốc hội, Ủy ban thường vụ Quốc hội xem xét, thông qua.

Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam (LHPN). Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội trong hệ thống chính trị, đại diện cho quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của các tầng lớp phụ nữ Việt Nam và phấn đấu vì sự phát triển của phụ nữ và bình đẳng giới. Hội là thành viên của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Liên đoàn phụ nữ Dân chủ quốc tế và Liên đoàn các tổ chức phụ nữ ASEAN. Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (LHPN) và Hội LHPN các cấp tỉnh, huyện và xã đang tham gia trong công tác thúc đẩy bình đẳng giới ở Việt Nam.

3.2 Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ– CFAW

3.2.1 Ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ

Ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ (UBQG), trước đây gọi là Ủy ban Quốc gia về Thập kỷ của phụ nữ ở Việt Nam, được thành lập năm 1985 và được kiện toàn vào năm 1993 và năm 2008, là tổ chức phối hợp liên ngành, có chức năng giúp Thủ tướng Chính phủ nghiên cứu, phối hợp giải quyết những vấn đề liên ngành liên quan đến sự tiến bộ của phụ nữ trong phạm vi cả nước. Thủ tướng Chính phủ ra quyết định về kiện toàn UBQG với những nội dung cụ thể sau:¹¹

Nhiệm vụ, quyền hạn của UBQG VSTBPN gồm:¹² (a) Nghiên cứu, đề xuất với Thủ tướng Chính phủ phương hướng, giải pháp để giải quyết những vấn đề liên ngành liên quan đến sự tiến bộ của phụ nữ; (b) Giúp Thủ tướng Chính phủ phối hợp giữa các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các cấp và các đoàn thể trong việc tuyên truyền, phổ biến và vận động nhân dân thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước liên quan đến sự tiến bộ của phụ nữ; (c) Giúp Thủ tướng Chính phủ đôn đốc các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương trong việc phối hợp thực hiện các mục tiêu quốc gia vì sự tiến bộ

¹⁰ Nghị định số 76/2013/NĐ-CP ngày 16 tháng 7 năm 2013 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch.

¹¹ Quyết định số 114/QĐ-TTg ngày 22 tháng 8 năm 2008 về việc kiện toàn Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam.

¹² Quyết định số 114/QĐ-TTg ngày 22 tháng 8 năm 2008 về việc kiện toàn Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam.

của phụ nữ; (d) Báo cáo Thủ tướng Chính phủ theo định kỳ 6 tháng hoặc theo yêu cầu về tình hình hoạt động của Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam và thực hiện các nhiệm vụ khác liên quan đến sự tiến bộ của phụ nữ do Thủ tướng Chính phủ giao.

*Thành phần Ủy ban quốc gia VSTBPN:*¹³ Bộ LĐTĐBXH là cơ quan thường trực của UBQG và Chủ tịch UBQG là Bộ trưởng của Bộ LĐTĐBXH và 02 Phó Chủ tịch gồm Chủ tịch trung ương Hội LHPN Việt Nam và Thứ trưởng Bộ LĐTĐBXH. Các thành viên của ủy ban gồm các Thứ trưởng và các chức danh tương đương từ 16 bộ, ngành, cơ quan Trung ương.

*Các nguyên tắc hoạt động của UBQG, gồm:*¹⁴

- Thành viên của UBQG hoạt động theo chế độ kiêm nhiệm; Chủ tịch Ủy ban thống nhất với Thủ trưởng các cơ quan liên quan quyết định danh sách các thành viên Ủy ban.
- Chủ tịch UBQG vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam ban hành quy chế hoạt động Ủy ban và phân công trách nhiệm cho các thành viên Ủy ban.
- UBQG có con dấu riêng. Chủ tịch Ủy ban, các Phó Chủ tịch Ủy ban và Chánh Văn phòng giúp việc Ủy ban sử dụng con dấu của Ủy ban.
- Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quyết định thành lập Văn phòng giúp việc Ủy ban bảo đảm nguyên tắc gọn, hiệu quả, không phát sinh biên chế riêng. Chánh Văn phòng giúp việc Ủy ban là Vụ trưởng Vụ Bình đẳng giới thuộc Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.
- Kinh phí hoạt động của Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam do ngân sách nhà nước cấp hàng năm và được tổng hợp chung vào kinh phí của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

3.2.2 Tổ chức vì sự tiến bộ phụ nữ các cấp

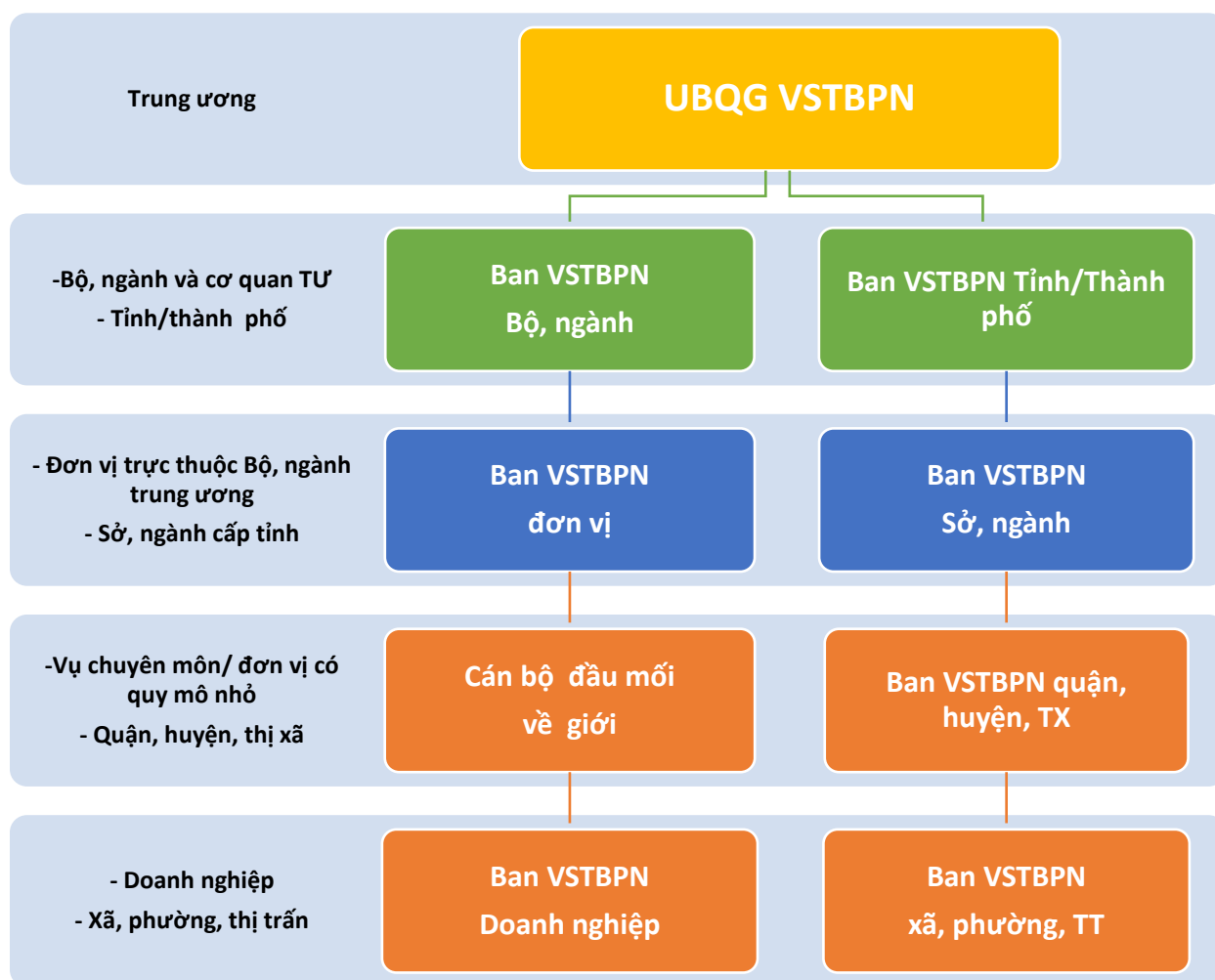
Ngày 15/7/2004, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Chỉ thị số 27/TTg về tăng cường hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ ở các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban Nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 1855/QĐ-TTg ngày 11/11/2009 về việc thành lập, kiện toàn Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ ở Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cấp huyện. Để giúp các cấp, các ngành triển khai đúng yêu cầu Chỉ thị và mục đích nêu trên, Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam (UBQG) hướng dẫn chi tiết một số vấn đề liên quan tới tổ chức và hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ.¹⁵

¹³ Quyết định số 114/QĐ-TTg ngày 22 tháng 8 năm 2008 về việc kiện toàn Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam.

¹⁴ Quyết định số 114/QĐ-TTg ngày 22 tháng 8 năm 2008 về việc kiện toàn Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam.

¹⁵ Hướng dẫn số 156/HD-UBQG ngày 26/11/2004 của Ủy ban quốc gia Vì sự tiến bộ phụ nữ về tổ chức hoạt động vì sự tiến bộ phụ nữ.

Sơ đồ 2. Tổ chức bộ máy vì sự tiến bộ phụ nữ các cấp¹⁶¹⁷



i. Ban vì sự tiến bộ phụ nữ ở các Bộ, ngành và Cơ quan Trung ương¹⁸

Thành phần của Ban: Ban có từ 9 đến 12 ủy viên với các thành phần như sau: 01 đồng chí Thứ trưởng hoặc phó Thứ trưởng cơ quan làm Trưởng ban; Vụ trưởng Vụ Tổ chức - Cán bộ hoặc tương đương làm Phó Trưởng ban; Ủy viên: đại diện lãnh đạo của các vụ, bộ phận chuyên môn do Bộ trưởng, Thủ trưởng quyết định danh sách; Thường trực Ban là chuyên viên của Vụ Tổ chức - Cán bộ hoặc tương đương, Văn phòng, Ban nữ công.

Chức năng của Ban: Tham mưu, tư vấn cho Bộ trưởng/Thủ trưởng cơ quan thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước về chính sách đối với phụ nữ và yêu cầu nguồn lực tổ chức hoạt động thúc đẩy bình đẳng giới và sự tiến bộ của phụ nữ Bộ, ngành.

¹⁶ Hướng dẫn số 156/HD-UBQG ngày 26/11/2004 của Ủy ban quốc gia Vì sự tiến bộ phụ nữ về tổ chức hoạt động vì sự tiến bộ phụ nữ.

¹⁷ Quyết định số 1855/QĐ-TTg ngày 11/11/2009 về việc thành lập, kiện toàn Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ ở Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cấp huyện.

¹⁸ Hướng dẫn số 156/HD-UBQG ngày 26/11/2004 của Ủy ban quốc gia Vì sự tiến bộ phụ nữ về tổ chức hoạt động vì sự tiến bộ phụ nữ.

Nhiệm vụ của Ban

- Nghiên cứu, tham mưu, đề xuất với Bộ trưởng/Thủ trưởng cơ quan về phương hướng, kế hoạch và các giải pháp để thúc đẩy sự tiến bộ của phụ nữ và công tác cán bộ nữ thuộc lĩnh vực quản lý nhà nước của Bộ, ngành.
- Tổ chức, phối hợp giữa các đơn vị chuyên môn của Bộ, ngành, các đoàn thể trong việc triển khai thực hiện và tuyên truyền, phổ biến, vận động công chức, viên chức và người lao động thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước liên quan đến sự tiến bộ của phụ nữ Bộ, ngành.
- Xây dựng và tổ chức chỉ đạo triển khai thực hiện chương trình, kế hoạch hoạt động nhiệm kỳ và hàng năm; Tổ chức các hội nghị sơ kết, tổng kết đánh giá hoạt động hàng năm theo quy định.
- Nghiên cứu, đề xuất các chủ trương, chính sách, chương trình, kế hoạch, dự án liên quan đến sự tiến bộ của phụ nữ Bộ và lĩnh vực quản lý nhà nước của Bộ, ngành trình Bộ trưởng/Thủ trưởng đơn vị xem xét, quyết định.

Nguyên tắc hoạt động của Ban

Ban làm việc theo chế độ kiêm nhiệm, thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách và quyết định theo đa số.

Ban quyết định tập thể những vấn đề sau đây:

- 1 Kế hoạch hoạt động vì sự tiến bộ phụ nữ và bình đẳng giới Bộ, ngành trong từng giai đoạn và hàng năm;
- 2 Chương trình, kế hoạch hoạt động hàng năm của Ban.

ii. Đối với các đơn vị trực thuộc bộ ngành trung ương¹⁹

Thành lập Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ ở các Tổng cục, Cục, Viện, Trường, v.v (sau đây gọi chung là đơn vị).

Thành phần của Ban: Ban có từ 5 - 7 ủy viên với các thành phần gồm: Trưởng ban là đại diện lãnh đạo đơn vị; Phó ban là đại diện lãnh đạo Phòng Tổ chức- Cán bộ hoặc tương đương; Ủy viên là đại diện lãnh đạo của các phòng, ban do Thủ trưởng đơn vị quyết định; Thường trực Ban là chuyên viên của Phòng Tổ chức-Cán bộ.

Nhiệm vụ của Ban

- Tham mưu cho lãnh đạo đưa vấn đề giới vào việc xây dựng, thực hiện các chính sách, kế hoạch, chương trình và dự án của đơn vị; xây dựng và triển khai thực hiện KHHĐ vì sự tiến bộ của phụ nữ; hàng năm đánh giá kết quả hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ và đưa vào nội dung tổng kết của đơn vị.
- Tổ chức các hoạt động tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức của CB, CC, VC về luật pháp, chính sách đi với phụ nữ, về Công ước Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW), bình đẳng giới.
- Là đầu mối đồn đốc và kiểm tra tình hình thực hiện luật pháp, chính sách của Đảng, Nhà nước đối với phụ nữ tại đơn vị.
- Xây dựng Quy chế hoạt động của Ban, trong đó quy định rõ lẽ lối làm việc và trách nhiệm của từng ủy viên. Kịp thời kiện toàn và duy trì hoạt động thường xuyên.
- Triển khai các hoạt động theo hướng dẫn của Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ bộ ngành chủ quản. Xây dựng chương trình công tác hàng năm, bao gồm cả hoạt động cụ thể nhằm thực hiện các mục tiêu của KHHĐ vì sự tiến bộ của phụ nữ.

¹⁹ Hướng dẫn số 156/HD-UBQG ngày 26/11/2004 của Ủy ban quốc gia Vì sự tiến bộ phụ nữ về tổ chức hoạt động vì sự tiến bộ phụ nữ.

iii. Đối với các vụ chuyên môn hoặc các đơn vị có quy mô nhỏ²⁰

Cử 01 cán bộ đầu mối về giới tại đơn vị.

Nhiệm vụ của cán bộ đầu mối về giới

- Nghiên cứu, tham mưu cho lãnh đạo đưa vấn đề giới vào quá trình xây dựng và thực hiện các chính sách, kế hoạch, chương trình và dự án về lĩnh vực được phân công phụ trách.
- Là đầu mối triển khai các hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ theo sự chỉ đạo của Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ bộ ngành chủ quản.
- Định kỳ báo cáo; đánh giá tình hình lồng ghép giới của đơn vị với Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ bộ ngành chủ quản.

Lưu ý: Một số vụ chuyên môn mặc dù số lượng cán bộ không đông nhưng đóng vai trò rất quan trọng trong việc đưa vấn đề giới vào quá trình hoạch định và thực thi chính sách, đề xuất các chính sách đặc thù cho phụ nữ. Vì vậy, cần cử cán bộ đầu mối giới có đủ năng lực tham mưu cho lãnh đạo.

iv. Đối với các doanh nghiệp²¹

Thành lập Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ.

Thành phần của Ban: Ban có từ 5 -7 ủy viên với các thành phần sau: Trưởng ban là Phó Tổng giám đốc hoặc Giám đốc doanh nghiệp; Phó ban là đại diện lãnh đạo Phòng Tổ chức - Nhân sự; Ủy viên là đại diện lãnh đạo các phòng, ban chuyên môn do Giám đốc doanh nghiệp quyết định danh sách; Thường trực Ban là chuyên viên Phòng Tổ chức - Nhân sự.

Nhiệm vụ của Ban

- Tham mưu cho lãnh đạo doanh nghiệp đưa yếu tố giới vào công tác quản lý, đặc biệt là việc tuyển dụng, đào tạo và sử dụng, các điều kiện lao động và chính sách lao động nữ trong doanh nghiệp; xây dựng, triển khai và tổ chức thực hiện KHHĐ vì sự tiến bộ của phụ nữ.
- Tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức của cán bộ, CNV và người lao động về luật pháp, chính sách liên quan tới quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ, về Công ước Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW), về bình đẳng giới.
- Đôn đốc và nắm tình hình thực hiện luật pháp, chính sách của Đảng, Nhà nước đối với lao động nữ trong doanh nghiệp và tình hình thực hiện KHHĐ vì sự tiến bộ của phụ nữ.
- Đề xuất các biện pháp khắc phục kịp thời và có hiệu quả tình trạng bất bình đẳng, tình trạng vi phạm chế độ chính sách đối với phụ nữ.

v. Đối với các Sở, ngành cấp tỉnh/thành phố²²

Thành lập Ban vì sự tiến bộ phụ nữ ở các Sở, ngành

Thành phần của Ban: Ban có từ 5-7 ủy viên với các thành phần sau: Trưởng ban là đại diện lãnh đạo Sở, ngành; Phó ban là đại diện lãnh đạo Phòng Tổ chức-Cán bộ hoặc tương đương; Ủy viên là đại diện lãnh đạo các phòng, ban do Giám đốc Sở, ngành quyết định danh sách; Thường trực Ban là chuyên viên của Phòng Tổ chức- Cán bộ hoặc tương đương.

Nhiệm vụ của Ban

- Tham mưu cho Giám đốc Sở, ngành trong việc đưa vấn đề giới vào quá trình xây dựng, thực hiện các chính sách, kế hoạch, chương trình và dự án của Sở, ngành; xây dựng và triển khai thực hiện

²⁰ Hướng dẫn số 156/HD-UBQG ngày 26/11/2004 của Ủy ban quốc gia Vì sự tiến bộ phụ nữ về tổ chức hoạt động vì sự tiến bộ phụ nữ.

²¹ Hướng dẫn số 156/HD-UBQG ngày 26/11/2004 của Ủy ban quốc gia Vì sự tiến bộ phụ nữ về tổ chức hoạt động vì sự tiến bộ phụ nữ.

²² Quyết định số 1855/QĐ-TTg ngày 11/11/2009 về việc thành lập, kiện toàn Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ ở Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cấp huyện.

KHHĐ vì sự tiến bộ của phụ nữ; đánh giá kết quả hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ và đưa vào nội dung tổng kết hàng năm của Sở, ngành.

- Tổ chức các hoạt động tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức của cán bộ, CNV về luật pháp, chính sách đối với phụ nữ, về Công ước Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW), về bình đẳng giới.
- Là đầu mối đơn đốc, tổng hợp tình hình thực hiện luật pháp, chính sách của Đảng, Nhà nước đối với phụ nữ tại Sở, ngành.
- Xây dựng Quy chế hoạt động của Ban, trong đó quy định rõ lề lối làm việc, trách nhiệm của từng ủy viên và duy trì hoạt động có hiệu quả.
- Triển khai các hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ theo hướng dẫn của Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ tỉnh, thành và thực hiện lồng ghép giới theo hướng dẫn của bộ chủ quản. Tổ chức nghiên cứu và đề xuất hướng khắc phục tình trạng bất bình đẳng giới, vi phạm quyền lợi của phụ nữ trong lĩnh vực chuyên môn do Sở, ngành đảm trách.

3.2.3 Các quy định về lề lối làm việc của Ban VSTBPN²³

Quyết định thành lập hoặc kiện toàn Ban VSTBPN: Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan, Chủ tịch UBND các cấp là người ký quyết định thành lập hoặc kiện toàn Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ.

Quy chế tổ chức và hoạt động của Ban VSTBPN: Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan, Chủ tịch UBND các cấp phê duyệt, trong đó phân công rõ nhiệm vụ của các ủy viên và định kỳ họp ít nhất 2 lần/năm.

Các mối quan hệ công tác của Ban VSTBPN gồm: (a) Với cấp ủy Đảng và lãnh đạo trong chỉ đạo các hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ; (b) Với UBQG và Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ cấp trên trong định hướng công tác, báo cáo hoạt động; (c) Với các bộ phận ngang cấp trong ngành, địa phương để phối hợp và giám sát hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ; (d) Với các Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ khác để cùng trao đổi thông tin, kinh nghiệm công tác.

Điều kiện hoạt động của Ban VSTBPN gồm: (a) Ban được phép sử dụng con dấu của Bộ, ngành, cơ quan và UBND các cấp do lãnh đạo kiêm Trưởng ban ký; (b) Các thành viên của Ban hoạt động theo chế độ kiêm nhiệm. Các thành viên được nhận chế độ thù lao làm ngoài giờ thực hiện theo quy định tại Thông tư hướng dẫn của Bộ Tài chính; (c) Ban được cung cấp thông tin, tài liệu và các phương tiện công tác khác.

Kế hoạch công tác năm kèm theo dự toán kinh phí. Kế hoạch phải trình Bộ trưởng, Thủ trưởng, Chủ tịch UBND các cấp phê duyệt, trong đó các hoạt động trọng tâm gồm: (a) Chỉ đạo, tổ chức thực hiện các mục tiêu của KHHĐ vì sự tiến bộ của phụ nữ; (b) Tuyên truyền, huấn luyện nhằm phổ biến, luật pháp, chính sách đối với phụ nữ, Chiến lược, KHHĐ vì sự tiến bộ của phụ nữ, Công ước CEDAW, kiến thức giới, kỹ năng lồng ghép giới, v.v; (c) Kiểm tra hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ; (d) Tổ chức điều tra, khảo sát, nghiên cứu, trao đổi kinh nghiệm về hoạt động bình đẳng giới và sự tiến bộ của phụ nữ; (e) Hội nghị, hội thảo, sơ tổng kết, thi đua khen thưởng.

Kế hoạch kiểm tra: Cần được xây dựng và phổ biến sớm cho các đơn vị trực thuộc. Nội dung kiểm tra gồm 4 vấn đề chính: (a) Tình hình thực hiện luật pháp, chính sách của Đảng, Nhà nước đối với phụ nữ; (b) Tình hình thực hiện KHHĐ vì sự tiến bộ của phụ nữ; (c) Công tác lồng ghép giới; và (d) Tình hình tổ chức hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ. Sau khi hoàn thành chương trình kiểm tra, Ban cần làm báo cáo kết quả kiểm tra bao gồm cả các kiến nghị gửi Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ cấp trên để tổng hợp lên UBQG gửi Thủ tướng chính phủ.

Chế độ báo cáo: Báo cáo sơ và tổng kết tình hình hoạt động vì sự tiến bộ phụ nữ được Ban VSTBPN tiến hành định kỳ 6 tháng và cuối năm. Ban VSTBPN bộ ngành, địa phương, đơn vị gửi báo cáo sơ kết về UBQG trước gửi trước ngày 15/6 và báo cáo tổng kết năm gửi trước ngày 15/12. Ban VSTBPN ở đơn vị trực thuộc gửi báo cáo về đơn vị chủ quản để tổng hợp tình hình.

²³ Hướng dẫn số 156/HD-UBQG ngày 26/11/2004 của Ủy ban quốc gia Vì sự tiến bộ phụ nữ về tổ chức hoạt động vì sự tiến bộ phụ nữ.

3.3 Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ ngành Ngân hàng

Ban VSTBPN ngành Ngân hàng được thành lập ngày 28/3/1995 theo Quyết định số 87/QĐ-NH9 của Thống đốc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam. Trong quá trình hoạt động, Ban VSTBPN ngành Ngân hàng thường xuyên được kiện toàn.²⁴ Lần kiện toàn Ban VSTBPN gần đây nhất vào năm 2016,²⁵ với thành phần gồm: 01 Phó Thống đốc là Trưởng Ban; Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ là Phó Trưởng Ban Thường trực; Chánh Văn phòng là Phó Trưởng Ban; các Ủy viên là đại diện lãnh đạo một số Vụ, Cục Ngân hàng Trung ương, ngân hàng thương mại nhà nước, doanh nghiệp trực thuộc, Đảng ủy Cơ quan Ngân hàng Trung ương, Công đoàn Ngân hàng Việt Nam, Đoàn Thanh niên Ngân hàng Trung ương.

Ban VSTBPN ngành Ngân hàng có quy chế hoạt động được ban hành theo Quyết định số 485/QĐ-NHNN ngày 22/4/2005 của Thống đốc Ngân hàng Nhà nước.

Hiện nay, Ban VSTBPN ngành Ngân hàng có 99 đơn vị đầu mối trực thuộc, trong đó 77 đơn vị thành lập Ban VSTBPN cơ sở và 22 đơn vị²⁶ cử cán bộ đầu mối về giới. Các Ban cơ sở trong Ngành đã bố trí cán bộ thuộc Vụ (hoặc bộ phận) Tổ chức cán bộ có đủ năng lực, trình độ để giúp việc cho Ban dưới hình thức kiêm nhiệm; các Ban đều có Quy chế hoạt động, thống nhất lề lối làm việc và phân công nhiệm vụ cho các thành viên Ban.

Tổng số thành viên các Ban VSTBPN cơ sở và cán bộ đầu mối tại các đơn vị trong toàn ngành Ngân hàng là 713 người, trong đó:

- Ban VSTBPN ngành Ngân hàng: 31 người;
- Ban VSTBPN cơ sở (tại 77 đơn vị): 660 người;
- Cán bộ đầu mối về giới (tại 22 Vụ, Cục, Ban thuộc NHTW): 22 người.

Tổng số cán bộ, công chức, viên chức, lao động tại 99 đơn vị trực thuộc Ban VSTBPN ngành Ngân hàng Nhà nước là 106,6 ngàn người, trong đó nữ là 60,5 nghìn người, chiếm tỷ lệ 56,7%.

4 Thực trạng bình đẳng giới trên thế giới, ở Việt Nam và trong ngành Ngân hàng

4.1 Bình đẳng giới trên thế giới: Các xu hướng hiện nay

Trong nhiều thập kỷ qua, thế giới đã đạt được những thành tựu đáng kể về bình đẳng giới cũng như sự tiến bộ của phụ nữ và trẻ em gái, đặc biệt là trong lĩnh vực giáo dục và y tế. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều thách thức mà họ phải tiếp tục phải đối mặt, ví dụ như: việc thực hiện các quyền xã hội, chính trị, kinh tế và văn hóa, khả năng tiếp cận các cơ hội kinh tế trong nền kinh tế chính thức, và khả năng “nói lên tiếng nói, hành động độc lập và tự do lựa chọn” của phụ nữ và trẻ em gái trong gia đình và xã hội. Báo cáo của Ngân hàng Thế giới về “Bình đẳng giới và Phát triển” được công bố vào năm 2012 đã đưa ra một đánh giá toàn diện về các lĩnh vực mà ở đó khoảng cách giới đã giảm nhưng bất bình đẳng giới vẫn còn tồn tại. Hợp dưới đây trình bày một số tiến bộ đã đạt được trong việc giảm khoảng cách giới toàn cầu.

²⁴ Chỉ thị số 27/TTg ngày 15/7/2004 của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ ở các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban Nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương

²⁵ Quyết định số 178/QĐ-NHNN ngày 18/12/2016 của Thống đốc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam

²⁶ 22 Vụ, cục, Ban thuộc Ngân hàng Nhà nước Trung ương

Các tiến bộ đạt được trong việc giảm khoảng cách giới toàn cầu...

- ✓ Trên thế giới, phụ nữ hiện chiếm 40% lực lượng lao động và hơn một nửa số sinh viên đại học.
- ✓ Ở hầu hết các quốc gia, khoảng cách giới trong giáo dục tiểu học đã được xoá bỏ.
- ✓ Ở nhiều quốc gia, khoảng cách giới trong giáo dục trung học đang được xoá bỏ nhanh chóng và bắt đầu đảo ngược.
- ✓ Ở 45 quốc gia đang phát triển, số học sinh nữ nhiều hơn số học sinh nam ở các trường trung học.
- ✓ Ở 60 quốc gia, số lượng sinh nữ nhiều hơn sinh viên nam ở các trường đại học.
- ✓ Hơn nửa tỷ phụ nữ đã tham gia lực lượng lao động trên thế giới trong vòng 30 năm qua và sự tham gia của họ vào công việc được trả lương đã tăng lên ở hầu hết các nước đang phát triển.
- ✓ Trên toàn thế giới, phụ nữ ngày càng sinh ít con hơn trước đây.
- ✓ Hiện nay phụ nữ ở các nước có thu nhập thấp có thể sống trung bình lâu hơn 20 năm so với năm 1960.

...Tuy nhiên, bất bình đẳng giới vẫn còn tồn tại dai dẳng trên toàn thế giới...

- Tỷ lệ tử vong ở trẻ em gái và phụ nữ ở mọi lứa tuổi vẫn còn rất cao;
- Vẫn tồn tại khoảng cách trong lựa chọn giáo dục của trẻ em gái, đặc biệt là ở những nhóm dân số có hoàn cảnh khó khăn, bất lợi;
- Tiếp cận các cơ hội kinh tế của phụ nữ chưa bình đẳng, và;
- Vẫn còn bất bình đẳng trong việc ra quyết định và kiểm soát nguồn lực trong hộ gia đình và ngoài xã hội.

Phần này của cuốn Sổ tay tập trung vào hai khía cạnh: (1) phụ nữ trong nền kinh tế; và (2) “Tiếng nói, hành động độc lập và tự do lựa chọn” của phụ nữ. Bất bình đẳng giới đang tồn tại rất lớn ở hai khía cạnh trên và làm cản trở sự phát triển của con người, xã hội và kinh tế toàn cầu. Sự bất bình đẳng ở hai khía cạnh trên có liên quan trực tiếp đến các cán bộ làm việc trong ngành ngân hàng bởi vì chúng cản trở sự phát huy tiềm năng đầy đủ của phụ nữ và nam giới trong lĩnh vực tài chính. Xu hướng toàn cầu hiện nay của khía cạnh trên được trình bày ở dưới đây.

4.1.1 Phụ nữ trong nền kinh tế

Trong thập kỷ qua, ngày càng có nhiều nghiên cứu và báo cáo về thực trạng của phụ nữ trong nền kinh tế, thị trường lao động, và các chi phí đáng kể do bất bình đẳng giới gây ra trong tăng trưởng kinh tế, phát triển con người và xã hội. Các nghiên cứu này do các tổ chức thế giới thực hiện, bao gồm: Ngân hàng Thế giới, Quỹ Tiền tệ Quốc tế, Liên Hợp Quốc và nhiều tổ chức xã hội dân sự hoạt động trong lĩnh vực bảo vệ lợi ích và tăng quyền năng kinh tế cho phụ nữ và gia đình. Trong những năm gần đây, các kết quả nghiên cứu đã dần thu hút nhiều hơn sự chú ý của Chính phủ và khu vực tư nhân trên toàn cầu về vai trò của phụ nữ trong nền kinh tế (chính thức và phi chính thức) cũng như việc thực hiện những nỗ lực nhằm dỡ bỏ các rào cản mà phụ nữ phải đối mặt, tạo ra cơ hội cho họ đóng góp vào tăng trưởng kinh tế tốt hơn.

Tháng 9 năm 2015, báo cáo của Viện Toàn cầu McKinsey có tiêu đề ‘Sức mạnh của sự bình đẳng: Làm thế nào để việc thúc đẩy bình đẳng của phụ nữ có thể đóng góp 12 tỷ đô la cho tăng trưởng toàn cầu’.²⁷ Báo cáo đã chỉ ra các tác động kinh tế của việc thiếu sự bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới, cũng như tầm quan trọng của việc công nhận mối liên hệ giữa bình đẳng giới trong xã hội và bình đẳng giới trong công việc. Nghiên cứu do MGI thực hiện đã thực hiện thu thập số liệu cho 15 chỉ số bình đẳng giới (xem Bảng dưới đây) tại 95 quốc gia và phân loại các chỉ số này thành bốn lĩnh vực: bình đẳng trong công việc, các dịch vụ thiết yếu và các yếu tố thúc đẩy cơ hội kinh tế, bảo vệ pháp lý và tiếng nói chính trị, an ninh thân thể và tự chủ. Một trong những phát hiện quan trọng nhất từ nghiên cứu này là trên toàn thế giới, các xã hội xếp hạng cao hơn về bình đẳng giới thường có chỉ số về bình đẳng giới tốt hơn tại nơi làm việc. Nghiên cứu chỉ ra rằng nếu không có bình đẳng giới trong xã hội thì cũng không có bình đẳng giới trong công việc.

²⁷ <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

Khi xếp hạng các chỉ số về BĐG tại 95 quốc gia (chiếm hơn một nửa số lượng các quốc gia trên thế giới), các nhà nghiên cứu kết luận rằng “khoảng cách giới được tìm thấy lớn nhất trong “10 phạm vi tác động” và có ảnh hưởng tới 75% dân số nữ đang sinh sống tại các vùng này. 5 phạm vi tác động toàn cầu đối với phụ nữ, bao gồm: tiềm năng kinh tế bị cản trở, thời gian dành cho công việc chăm sóc không lương nhiều, ít quyền pháp lý, tỷ lệ tham chính thấp, và bạo lực đối với phụ nữ. 5 phạm vi tác động vùng, bao gồm: phụ nữ tham gia lực lượng lao động làm các công việc có chất lượng thấp, sức khỏe bà mẹ và sinh sản thấp, trình độ học vấn giữa phụ nữ và nam giới không tương đương, phụ nữ ít cơ hội tham gia trong lĩnh vực tài chính và kỹ thuật số, và tính dễ bị tổn thương của các bé gái.”

Bảng dưới đây trình bày khung phân tích và các chỉ số bình đẳng giới được sử dụng trong nghiên cứu.

Chỉ số bình đẳng giới			
Bình đẳng giới trong lao động	Bình đẳng giới trong lao động Phụ nữ và nam giới được bình đẳng trong thị trường lao động	Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động	Tỷ số nữ / nam về tham gia lực lượng lao động
		Trình độ chuyên môn kỹ thuật	Tỷ số nữ / nam về trình độ chuyên môn kỹ thuật
		Khoảng cách giới về tiền lương của các công việc như nhau	Tỷ số nữ / nam về tiền lương cho các công việc như nhau
		Lãnh đạo, quản lý	Tỷ số nữ / nam về tham gia lãnh đạo, quản lý
		Công việc chăm sóc không lương	Tỷ số nữ / nam về thời gian làm các công việc chăm sóc không lương
Bình đẳng giới trong xã hội	Dịch vụ xã hội cơ bản và cơ hội kinh tế Nữ và nam có cơ hội bình đẳng trong xây dựng và phát triển vốn con người	Nhu cầu không được đáp ứng về dịch vụ kế hoạch hóa gia đình	Tỷ lệ phụ nữ có chồng hoặc bạn tình từ 15 đến 49 tuổi có nhu cầu tránh thai nhưng không sử dụng biện pháp tránh thai
		Tỷ lệ tử vong bà mẹ	Tỷ lệ chết trong 100,000 ca sinh
		Trình độ học vấn	Tỷ số nữ / nam về tỷ lệ người lớn biết chữ, tỷ lệ đi học trung học cơ sở, tỷ lệ đi học trung học phổ thông
		Tiếp cận tín dụng	Tỷ số nữ / nam có tài khoản ngân hàng, sử dụng ngân hàng di động
		Tiếp cận công nghệ thông tin	Tỷ số nữ / nam có sử dụng internet và điện thoại di động
	Pháp luật bảo vệ và tham gia chính trị Nữ và nam bình đẳng về quyền tự quyết	Pháp luật bảo vệ	Chỉ số tổng hợp về quyền được bảo vệ với nhiều bộ luật khác nhau (ví dụ quyền thừa kế, tiếp cận việc làm)
		Tham gia chính trị	Tỷ số tổng hợp nữ / nam về đại diện trong quốc hội và chính quyền
		Tỷ số giới tính khi sinh	Tỷ số nữ / nam khi sinh
	An toàn về thể chất và toàn vẹn thân thể Nữ và nam có quyền được bảo đảm an toàn về thân thể	Kết hôn trẻ em	Tỷ lệ trẻ em gái và phụ nữ trẻ từ 15-19 tuổi kết hôn
		Bạo lực với phụ nữ	Tỷ lệ phụ nữ đã từng bị bạo lực thể chất hoặc bạo lực tình dục từ bạn tình tại một thời điểm trong cuộc đời

Gần đây, Ngân hàng Thế giới đã công bố một loạt các kết quả nghiên cứu về khía cạnh kinh tế của sự bất bình đẳng - điển hình là Nghiên cứu “Tiềm năng chưa được phát huy: Chi phí cao của sự bất bình đẳng trong thu nhập” (tháng 5 năm 2018). Nghiên cứu đã chỉ ra rằng bất bình đẳng giới trong thu nhập đang làm tăng chi phí cho tăng trưởng kinh tế của các quốc gia. Nghiên cứu tiếp theo của nghiên cứu trên đã đưa

ra những phát hiện quan trọng về các chi phí cao hơn do bất bình đẳng giới gây ra cho phụ nữ và trẻ em gái trong các lĩnh vực cụ thể của tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội, bao gồm: tiếp cận giáo dục, việc làm và tiền lương ở 141 quốc gia. Báo cáo kết luận rằng trung bình bất bình đẳng giới làm mất khoảng 14% tài sản của các quốc gia. Tuy nhiên, nếu các nước này theo đuổi các chính sách và chương trình nhằm đạt được bình đẳng giới, ví dụ như số giờ làm việc bình đẳng, trả lương bình đẳng và sự tham gia bình đẳng trong lực lượng lao động của nền kinh tế toàn cầu thì thế giới có thể được làm giàu thêm khoảng 160 nghìn tỷ đô la Mỹ.

Chương trình Nghị sự 2030 của Liên Hợp Quốc đã đề ra những mục tiêu và chỉ tiêu cụ thể cho việc thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và bình đẳng giới. Liên quan đến chủ đề “phụ nữ và kinh tế” và trong bối cảnh của Mục tiêu SDG 5 (đạt được BĐG và tăng quyền năng cho tất cả phụ nữ và trẻ em gái), Chỉ tiêu 5.4 (công nhận và định giá trị của công việc nhà) tập trung vào giải quyết vấn đề bất bình đẳng về phân chia lao động trong hộ gia đình. Đó vẫn là một yếu tố cản trở lớn đối với việc phụ nữ theo đuổi và nắm bắt các cơ hội kinh tế như trình bày ở bảng dưới đây.²⁸ Phân chia lao động theo giới vẫn tồn tại dai dẳng ở các quốc gia. Nguyên nhân chủ yếu liên quan đến các yếu tố văn hóa xã hội, các chuẩn mực và khuôn mẫu truyền thống áp đặt phụ nữ và trẻ em gái đảm nhiệm các trách nhiệm và công việc gia đình là chính. Các khuôn mẫu, chuẩn mực này vẫn tiếp tục ảnh hưởng đến quan điểm về giới của thế hệ trẻ hiện nay. Điều này gây ra những hạn chế lớn đối với khả năng của phụ nữ trong việc tìm kiếm cơ hội việc làm bên ngoài hộ gia đình so với nam giới.

Một số thông tin về công việc nhà và chăm sóc không hưởng lương trên thế giới

Phụ nữ dành thời gian làm công việc nhà và chăm sóc không hưởng lương cao hơn 2.6 lần so với nam giới. Số liệu nghiên cứu ở 83 quốc gia và khu vực chỉ ra rằng phụ nữ đang làm hầu hết các công việc nhà như nấu ăn, dọn dẹp. Họ cũng là người chăm sóc chính cho trẻ em và người lớn cần sự chăm sóc. Bình quân phụ nữ dành 18% thời gian trong ngày để làm các công việc chăm sóc không hưởng lương và làm việc nhà trong khi nam giới chỉ dành có 7% thời gian đó để làm các công việc nêu trên. Nếu phân theo tuổi, thời gian mà phụ nữ dành làm việc nhà và thực hiện chăm sóc không hưởng lương cao nhất ở nhóm từ 25 – 44 tuổi. Nhóm 15 – 24 và 45 – 64 có thời gian làm việc thấp hơn. Thời điểm mà phụ nữ bị gánh nặng chăm sóc đè nặng nhất là khi nuôi con nhỏ. Một số nghiên cứu chỉ ra rằng phụ nữ có con nhỏ làm công việc không hưởng lương, bao gồm cả công việc chăm sóc, nhiều hơn phụ nữ không có con nhỏ. Sự khác biệt trong làm công việc nhà và chăm sóc không hưởng lương thay đổi theo các yếu tố khác nhau, ví dụ như: thu nhập hộ gia đình, khả năng tiếp cận nguồn nước uống và nhiên liệu của hộ gia đình, và các chính sách liên quan đến chăm sóc trẻ em. Xã hội kỳ vọng rằng phụ nữ có trách nhiệm làm công việc chăm sóc từ khi còn bé. Một nghiên cứu ở 33 quốc gia cho thấy trẻ em gái ở độ tuổi từ 7 – 14 làm nhiều công việc nhà và thực hiện các nhiệm vụ khác, bao gồm cả chăm sóc em, nhiều hơn trẻ em trai ở cùng độ tuổi. Sự phân chia lao động giữa phụ nữ và nam giới tiếp tục diễn ra khi họ lập gia đình và tham gia vào lực lượng lao động (**Mục tiêu SDG 8**). Các định kiến giới có ảnh hưởng tới loại hình công việc mà họ làm ngoài gia đình, điều kiện công việc và mức lương họ được nhận. Định kiến giới cũng ảnh hưởng đến khả năng phụ nữ tham gia vào đời sống cộng đồng, bao gồm cả tham gia vào chính trị (Chỉ tiêu 5.5).

Các khía cạnh giới của Mục tiêu **SDG 8** tập trung vào thúc đẩy “tăng trưởng kinh tế bền vững và bao trùm, việc làm năng suất và đầy đủ, bền vững cho tất cả mọi người” có ý nghĩa quan trọng đối với phụ nữ và thúc đẩy bình đẳng giới, đặc biệt là thúc đẩy phụ nữ tham gia vào lực lượng lao động so với nam giới, và giải quyết khoảng cách giới trong trả lương. Cần lưu ý rằng không được phép đánh giá thấp tầm quan trọng và khả năng tham gia của phụ nữ vào lực lượng lao động để tạo thu nhập cho hộ gia đình, tạo điều kiện cho họ có ‘tiếng nói’ và ra quyết định tốt hơn trong hộ gia đình và đảm bảo an sinh cho các thành viên khác trong gia đình. Tuy nhiên trên thực tế phụ nữ thường bị hạn chế tiếp cận các cơ hội kinh tế, ưu đãi về thâm niên và trả lương bình đẳng khi làm các công việc giống như nam giới do ảnh hưởng của các định kiến xã hội và văn hóa. Trên thế giới, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của phụ nữ là 63%, trong khi tỷ lệ

²⁸ UN Women (2018). Báo cáo Mục tiêu Phát triển Bền vững: BĐG trong Chương trình Nghị sự 2030 về phát triển bền vững của LHQ

này của nam giới là 94%. Tuy nhiên, có sự khác biệt đáng kể giữa các khu vực trên thế giới và sự tham gia lực lượng lao động của phụ nữ đã tăng 11% kể từ năm 1997.

Một số thông tin về khoảng cách tiền lương theo giới trên thế giới

Công việc của phụ nữ **vẫn** bị đánh giá thấp. Khoảng cách giới trong trả lương trên thế giới là 23%, tức là ước tính mức lương mà phụ nữ nhận được chỉ bằng 77% mức lương mà nam giới được nhận. Số liệu nghiên cứu ở 37 quốc gia chỉ ra rằng khoảng cách tiền lương theo giới đang dần giảm đi. Với xu hướng hiện tại thì ước tính rằng khoảng cách tiền lương theo giới trên thế giới sẽ không đạt được trước năm 2086 nếu không có hành động tích cực. Vì khoảng cách tiền lương theo giới chỉ được tính toán được đối với nhóm lao động làm công việc trả lương nên các con số trên vẫn chưa phản ánh đúng thực trạng khoảng cách tiền lương theo giới ở nhiều quốc gia, đặc biệt là ở các nước đang phát triển nơi mà việc làm khu vực phi chính thức vẫn còn khá phổ biến. Sự phân loại việc làm theo giới, tức là việc phụ nữ và nam giới thường được thuê làm ở những lĩnh vực việc làm khác nhau (phân loại theo chiều ngang) ở các cấp độ ngành, lĩnh vực, vị trí và thậm chí nghề nghiệp (phân loại theo chiều dọc) chính là các yếu tố chính gây ra khoảng cách tiền lương theo giới. Tuy nhiên, phụ nữ thường gặp những bất lợi trong trả lương ở cả các vị trí đầu và cuối trong thang công việc và ở hầu hết các ngành. Trong hai thập kỷ qua, đã có sự giảm nhẹ về mức độ phân hóa việc làm giữa lao động nam và nữ khi ngày càng có nhiều phụ nữ tham gia vào làm ở những lĩnh vực công việc có sự tham gia của cả nam giới và phụ nữ. Đồng thời, vẫn có một số công việc mà trước đây thường do nam giới làm thì phụ nữ vẫn có ít cơ hội tham gia vào. Tương tự, những công việc có vị trí và trả lương thấp mà phụ nữ vẫn thường làm thì vẫn do phụ nữ đảm nhiệm và có xu hướng ngày càng nữ hóa hơn.

4.1.2 “Tiếng nói, khả năng tự chủ và tự do lựa chọn” của phụ nữ

Mục tiêu phát triển bền vững 5 (SDG 5) về Bình đẳng giới đặt ra Chỉ tiêu 5.5 về “Đảm bảo sự tham gia đầy đủ và hiệu quả cũng như cơ hội bình đẳng của phụ nữ trong lãnh đạo”. Chỉ tiêu tập trung vào các yêu cầu cần thiết để đảm bảo phụ nữ có thể nói lên tiếng nói và tham gia nhiều hơn vào quá trình ra quyết định mà có ảnh hưởng tới cuộc sống của họ. Thực hiện chỉ tiêu 5.5 là một khía cạnh quan trọng để đảm bảo tự do của phụ nữ và trẻ em gái. Phụ nữ cần tham gia vào chính trị và quá trình ra quyết định ở tất cả các cấp, ở các vị trí khác nhau và ở tất cả các lĩnh vực quản lý của Chính phủ, bao gồm việc họ có thể tham gia bầu cử, là ứng cử viên cho các vị trí bầu cử ở địa phương, trong quốc hội hay hội đồng nhân dân, các vị trí đứng đầu quốc gia, hoặc/và Chính phủ và các vị trí Bộ trưởng các Bộ, Ngành. Tuy nhiên trên thực tế, phụ nữ tham chính và ra quyết định thường không ngang bằng với nam giới ở tất cả các vị trí bầu cử qua các nhiệm kỳ. Nguyên nhân của tình trạng trên là do ảnh hưởng, chi phối của các chuẩn mực và mong muốn giới đã hạn chế phụ nữ tiếp cận các cơ hội lãnh đạo và tham chính. Cơ hội tham chính vẫn tuột khỏi tay phụ nữ mặc dù sự tham gia của một số ít phụ nữ trong thời gian qua đã cho thấy tác động tích cực lên chỉ tiêu và cung cấp các dịch vụ công cho các nhóm đối tượng.

Số liệu công bố của UN Women về tham gia lãnh đạo và chính trị²⁹

Phụ nữ tham gia Quốc hội

- Trên thế giới, tính đến tháng 6 năm 2016, chỉ có 22.8% phụ nữ tham gia Quốc hội, tỷ lệ này đã tăng lên so với năm 1995 là 11.3%.
- Tính đến tháng 10 năm 2017, có 11 phụ nữ đang đứng đầu Thượng viện và 12 phụ nữ đứng đầu Chính phủ.
- Nước Rwanda có tỷ lệ phụ nữ tham gia Quốc hội cao nhất thế giới. Có tới 63.8% vị trí trong Hạ viện do phụ nữ đảm nhiệm.
- Trên thế giới, tính đến tháng 6 năm 2016, có 38 quốc gia có tỷ lệ phụ nữ tham gia Quốc hội hoặc Hạ viện dưới 10%, bao gồm cả 4 Phòng thương mại không có nữ lãnh đạo nào.

²⁹ Nguồn: UN Women – <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures#notes>

Ở các khu vực trên thế giới

- Tỷ lệ nữ đại biểu quốc hội ở mỗi khu vực là rất khác nhau. Tính đến tháng 6 năm 2017, tỷ lệ tham chính của phụ nữ (trong Quốc hội hoặc cả Thượng viện và Hạ viện) ở các nước ở vùng Cực Nam là 41.7%; ở Châu Mỹ là 28.1%, ở Châu Âu (bao gồm cả các nước ở vùng Cực Nam) là 26.5%; ở Châu Âu (không bao gồm các nước ở vùng Cực Nam) là 25.3%; ở vùng Châu Phi tiểu sa mạc Sahara là 23.6%; ở Châu Á là 19.4%; ở các nước Tiểu vương quốc Ả Rập là 17.4%; và ở khu vực Thái Bình Dương là 17.4%.

Ở các lĩnh vực quản lý của Chính phủ

- Tính đến tháng 1 năm 2017, chỉ có 18.3% Bộ trưởng là nữ, các lĩnh vực phổ biến mà phụ nữ giữ chức bộ trưởng bao gồm: môi trường, tài nguyên thiên nhiên, năng lượng, các lĩnh vực xã hội như các vấn đề xã hội, giáo dục và gia đình.
- Hiện tại chưa có số liệu chính thức về tỷ lệ phụ nữ được bầu vào chính quyền địa phương. Đây là khoảng trống lớn nhất hiện nay.
- Tỷ lệ phụ nữ tham chính ở cấp địa phương có thể tạo ra sự thay đổi. Nghiên cứu về Hội đồng địa phương (Panchayats) ở Ấn Độ đã chỉ ra rằng các dự án về nước sạch ở các khu vực mà có phụ nữ giữ vai trò lãnh đạo ở Hội đồng địa phương thì có tỷ lệ thành công cao hơn 62% so với những nơi mà lãnh đạo Hội đồng địa phương là nam. Ở Thụy Điển, khi phụ nữ tham gia Hội đồng Thành phố thì độ bao phủ của dịch vụ nhà trẻ được tăng lên đáng kể.

Mở rộng sự tham gia của phụ nữ vào chính trị

- Tính đến tháng 6 năm 2017, chỉ có 2 quốc gia có trên 50% phụ nữ tham gia vào Quốc hội và Hạ viện, bao gồm; Rwanda (61.3%) và Bolivia (53.1%). Tuy nhiên, có rất nhiều quốc gia có trên 30% phụ nữ được bầu vào Quốc hội và Hạ viện. Tính đến tháng 6 năm 2017, có 46 Quốc hội hoặc Hạ viện có trên 30% đại biểu là nữ, trong đó, 19 quốc gia ở Châu Âu, 13 quốc gia ở Châu Phi tiểu vùng sa mạc Sahara, 11 quốc gia ở Châu Mỹ La Tinh. Các quốc gia này đều áp dụng biện pháp đặt ra hạn ngạch giới bằng cách giữ ghế cho phụ nữ tham gia ứng cử vào các vị trí lập pháp hoặc dành một số ghế riêng cho ứng cử viên nữ. Chính biện pháp trên đã mở ra cơ hội cho phụ nữ tham chính ở cấp quốc gia. Cân bằng giới trong tham chính và ra quyết định là chỉ tiêu được cả thế giới đồng thuận trong Chương trình Hành động Bắc Kinh được thông qua tại Hội nghị Quốc tế về Phụ nữ lần thứ 4 tổ chức tại Bắc Kinh năm 1995.
- Ngày càng có nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng việc phụ nữ tham gia lãnh đạo và quá trình ra quyết định trong chính trị có thể thúc đẩy quá trình đó tốt hơn. Phụ nữ có thể thể hiện khả năng lãnh đạo của họ bằng cách làm việc với các đảng phái thông qua các cuộc họp kín của nữ nghị viện hoặc nữ đại biểu Quốc hội ngay cả trong các môi trường cạnh tranh nhất và bằng cách giải quyết các vấn đề giới như xóa bỏ bạo lực trên cơ sở giới, đấu tranh cho việc nghỉ sinh của cha mẹ và chăm sóc con cái, lương hưu, luật pháp có nhạy cảm giới và các cải cách về bầu cử.

Thực trạng trên cũng đang diễn ra tương tự ở khu vực tư nhân nơi mà vẫn không có nhiều phụ nữ tham gia vào Ban quản trị doanh nghiệp và các vị trí quản lý mặc dù đã có nhiều bằng chứng cho thấy sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí quản lý trong lĩnh vực này có thể giúp tăng giá cổ phiếu và nâng cao lợi nhuận của doanh nghiệp.

Một vài thông tin về phụ nữ giữ các chức vụ quản lý

Ở các quốc gia có số liệu, có rất ít phụ nữ tham gia vào các vị trí quản lý ở cấp cao và cấp trung. Về quyền ra quyết định trong hệ thống Chính phủ, các doanh nghiệp và tổ chức lớn, cũng có rất ít phụ nữ giữ các vị trí quản lý cấp cao và cấp trung. Mặc dù đã có tiến bộ trong lĩnh vực trên nhưng ở hầu hết các quốc gia, tỷ lệ phụ nữ giữ các chức vụ quản lý cấp cao và cấp trung vẫn ở dưới mức 50% (trừ Cộng hòa Dominica với tỷ lệ là gần 53% (2015)). Trên thế giới, chưa đến 1/3 phụ nữ giữ các vị trí ở cấp cao và cấp trung.

Mục tiêu phát triển thiên niên kỷ (SDG 16) - 'Thúc đẩy xã hội hòa bình, cung cấp quyền tiếp cận tư pháp cho tất cả mọi người, xây dựng thể chế hiệu quả, trách nhiệm và toàn diện ở tất cả các cấp' là mục tiêu bao gồm rất nhiều khía cạnh giới quan trọng trong **Báo cáo mục tiêu phát triển bền vững của UN Women**

(2018) về Bình đẳng Giới trong Chương trình Nghị sự Phát triển bền vững 2030. Trên thế giới, tỷ lệ phụ nữ tham gia vào tất cả các cấp của Chính phủ và các cơ quan Chính phủ (cảnh sát, quân đội, tư pháp, .v.v.) đều ít hơn nam giới. Kết quả của thực trạng trên là tiếng nói của phụ nữ không được lắng nghe và lợi ích của họ không được đảm bảo, thậm chí là không được tính đến ở trong xã hội. Điều đó có ảnh hưởng rất lớn tới cuộc sống của phụ nữ và trẻ em gái, gây ra những bất lợi cho họ trong xã hội họ đang sinh sống. Trong phạm vi gia đình và cả ở ngoài xã hội, phụ nữ thường gặp khó khăn về khả năng ra quyết định và đáp ứng nhu cầu và lợi ích thực tế của bản thân. Họ cũng thường là nạn nhân của bạo lực so với nam giới.

Đoạn trích sau đây từ Báo cáo các Mục tiêu Phát triển bền vững năm 2018 do UN Women thực hiện đã thể hiện rõ tầm quan trọng thiết yếu của phụ nữ khi tiếng nói của họ được lắng nghe và lợi ích của họ đạt được thông qua sự tham gia có ý nghĩa của họ vào quá trình ra quyết định và lãnh đạo trong đời sống cá nhân hàng ngày và ở các tổ chức quản trị có trách nhiệm trong xã hội:

Một tổ chức chỉ được ghi nhận hoạt động hiệu quả, có trách nhiệm giải trình và quan tâm đến tất cả mọi người khi tổ chức đó hướng tới thực hiện bình đẳng giới thông qua việc tạo điều kiện để phụ nữ tiếp cận công lý và các dịch vụ công cần thiết khác. Khi các cơ quan chính phủ không hoàn thành vai trò quản lý và thực thi của mình thì tham nhũng, tội phạm có tổ chức, bất bình đẳng giới và bất ổn xã hội có xu hướng gia tăng và thường gây ra những hậu quả bất lợi cho phụ nữ và trẻ em gái. Ở cả các quốc gia phát triển và đang phát triển, việc các cơ quan tư pháp như công an, tòa án và thi hành án hoạt động không hiệu quả đã dẫn đến việc hàng triệu phụ nữ và trẻ em gái bị hại bởi vì các cơ quan này vẫn còn dung túng và không nghiêm trị những tội phạm làm hại phụ nữ và trẻ em gái. Việc ít phụ nữ tham gia vào các cơ quan quản trị cấp quốc gia, vùng và thế giới cũng như việc họ thiếu quyền lực để định hình các cơ quan này đã và đang góp phần vào việc tiếp tục duy trì các định kiến giới. Mặc dù việc xem xét các vấn đề giới trong xung đột và vai trò quan trọng của phụ nữ trong việc thúc đẩy và duy trì hòa bình đang ngày càng được ghi nhận, cơ hội để thúc đẩy phụ nữ tham gia lãnh đạo, tăng cường sự tiếp cận của họ tới công lý và xây dựng xã hội hòa bình, phát triển toàn diện cho tất cả mọi người vẫn còn chưa được thực hiện hiệu quả.”³⁰

4.2 Thực trạng bình đẳng giới ở Việt Nam hiện nay

Phần này trình bày một số vấn đề giới hiện hành ở một số lĩnh vực trong Chiến lược quốc gia về Bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 gồm: chính trị, kinh tế, lao động, sức khỏe, bạo lực gia đình và bạo lực trên cơ sở giới, xếp hạng về bình đẳng giới.

4.2.1 Xếp hạng về bình đẳng giới

Trong thời gian qua, Việt Nam đã đạt được những thành tựu đáng khích lệ về bình đẳng giới và đã được công nhận là quốc gia xóa bỏ khoảng cách giới nhanh nhất khu vực Đông Nam Á. Để phản ánh tình hình bình đẳng giới của các quốc gia và xếp thứ hạng, có thể sử dụng một số chỉ số tổng hợp giới sau.

Chỉ số bất bình đẳng giới (Gender Inequality Index - GII) là chỉ số được giới thiệu lần đầu tiên vào năm 2010 trong Báo cáo Phát triển con người của Liên Hợp Quốc. Chỉ số dùng để đo lường sự bất bình đẳng giữa nam và nữ trong một quốc gia hay vùng lãnh thổ.³¹ Giá trị đo lường của GII được thể hiện trong khoảng từ 0-1, trong đó mức độ bất bình đẳng cao nhất là 1 và thấp nhất là 0. Theo Báo cáo Phát triển con

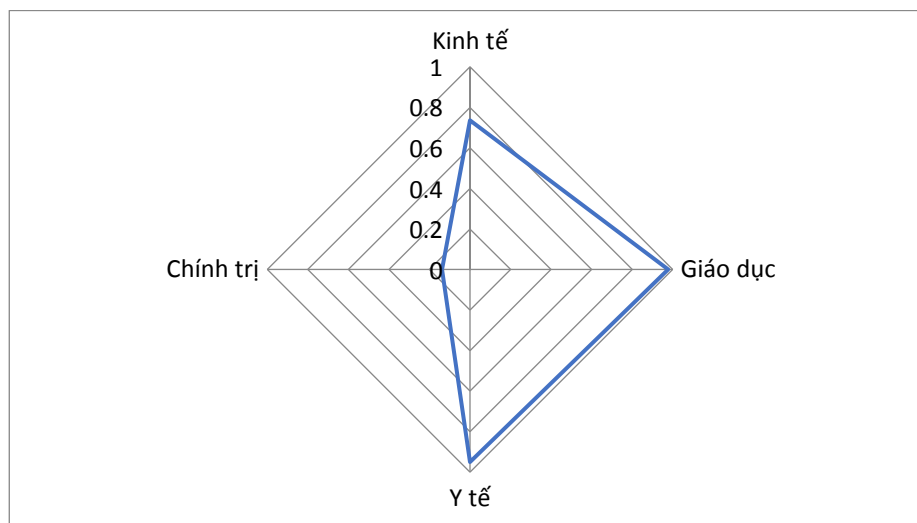
³⁰UN Women (2018). Báo cáo Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ: Bình đẳng giới trong Chương trình Nghị sự 2030 về Phát triển bền vững.

³¹GII được tính toán dựa trên 03 khía cạnh: (a) sức khỏe sinh sản (tỷ suất chết mẹ, tỷ suất sinh của vị thành niên, tỷ lệ sử dụng biện pháp tránh thai, tỷ lệ ít nhất khám thai một lần trong thời kỳ mang thai, tỷ lệ trường hợp sinh có nhân viên y tế chăm sóc và chỉ số về tổng tỷ suất sinh); (b) tăng quyền năng cho phụ nữ (tỷ lệ phần trăm phụ nữ trong cơ quan lập pháp; trình độ học vấn tính từ cấp 2 trở lên chia theo giới); (c) tham gia thị trường lao động (tỷ lệ tham gia lao động chia theo giới).

người năm 2016, chỉ số GII của Việt Nam là 0,337, xếp thứ 115 trong tổng số trên 188 quốc gia tham gia xếp hạng.

Chỉ số khoảng cách giới toàn cầu (The Global Gender Gap Index - GGI) tổng hợp khoảng cách giới trên bốn trụ cột là kinh tế, chính trị, giáo dục và y tế. Giá trị đo lường của GGI được thể hiện từ mức độ thấp nhất là 0,00 (bất bình đẳng) đến mức cao nhất 1,00 (bình đẳng). GGI được Diễn đàn kinh tế thế giới tính toán hàng năm. Theo Báo cáo Khoảng cách giới năm 2016 của Diễn đàn Kinh tế Thế giới, giá trị GGI của Việt Nam là 0,700, xếp thứ 65 trong tổng số 183 quốc gia tham gia xếp hạng.

Biểu đồ 1. Giá trị các chỉ số thành phần của GGI năm 2016



Nguồn: Diễn đàn Kinh tế Thế giới, 2016

Chỉ số phát triển giới (Gender Development Index - GDI) được giới thiệu lần đầu tiên vào năm 1995 trong Báo cáo phát triển con người. Chỉ số được tính dựa trên 3 khía cạnh chính bao gồm: sức khỏe (tuổi thọ); giáo dục (số năm đi học theo mong muốn, số năm đi học trung bình); và thu nhập (ước tính GDP bình quân/người). Theo Báo cáo Phát triển con người năm 2016 của UNDP, chỉ số GDI của Việt Nam là 1,010, xếp thứ 115 trong tổng số trên 177 quốc gia tham gia xếp hạng. Việt Nam được xếp ở 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).

4.2.2 Các vấn đề giới trong chính trị

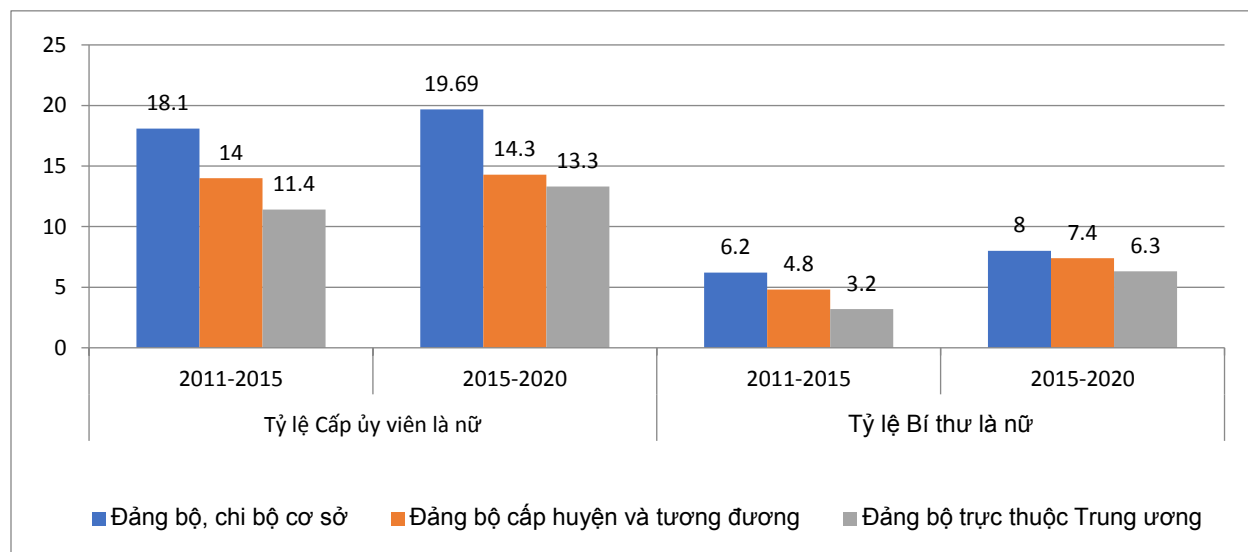
Tham gia cấp ủy Đảng³²

Kết quả bầu cử Đại hội Đảng các cấp nhiệm kỳ 2015 – 2020 cho thấy, tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy tại cả 3 cấp cơ sở, huyện, tỉnh mặc dù có tăng hơn nhiệm kỳ trước, nhưng vẫn thấp hơn nhiều so với mục tiêu đặt ra trong Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020. ³³ (xem biểu đồ dưới đây).

³² Báo cáo số 454/BC-CP ngày 17/10/2017 của Chính phủ về thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới.

³³ Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020, Mục tiêu 1: Chỉ tiêu 1: Phần đầu đạt tỷ lệ nữ tham gia các cấp ủy Đảng nhiệm kỳ 2015 - 2020 từ 25% trở lên; tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2016 - 2021 trên 35%. Chỉ tiêu 2: Phần đầu đến năm 2020 đạt 95% Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ

Biểu đồ 2. Tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy Đảng nhiệm kỳ 2011-2015 và 2015-2020



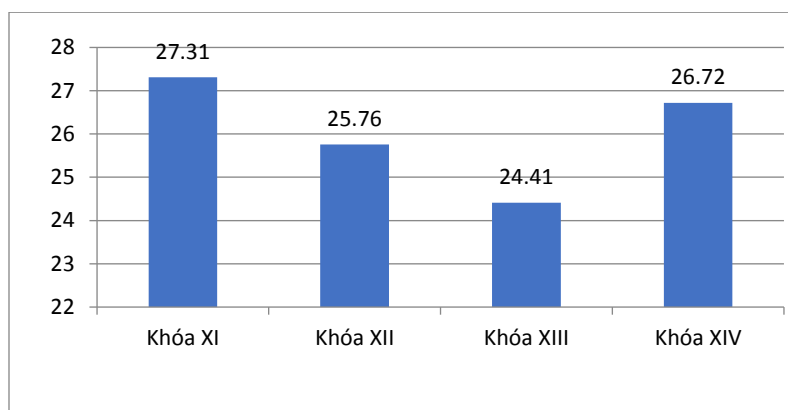
Nguồn: Báo cáo số 454/BC-CP ngày 17/10/2017 của Chính phủ về thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới.

Tham gia Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp

Tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội khóa XIV là 26,7%, tăng 2,6% so với nhiệm kỳ XIII. Đây cũng là nhiệm kỳ có tỷ lệ nữ ứng cử viên sau vòng hiệp thương 3 cao nhất so với một số nhiệm kỳ gần đây, đạt 38,8%.³⁴

Tuy nhiên, mặc dù Luật bầu cử Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp đã quy định về việc bảo đảm có ít nhất 35% tổng số người trong danh sách chính thức những người ứng cử đại biểu Quốc hội là phụ nữ, nhưng trong đợt bầu cử Quốc hội khóa XIV vừa qua, có tới 23 tỉnh/TP chưa đủ số nữ ứng cử viên trong danh sách bầu cử đại biểu Quốc hội theo quy định của Luật, đặc biệt 3 tỉnh Quảng Nam, Tây Ninh, Thừa Thiên Huế không có nữ đại biểu Quốc hội. Hiện chưa có chế tài xử lý đối với những đơn vị không tuân thủ nghiêm quy định của Luật.

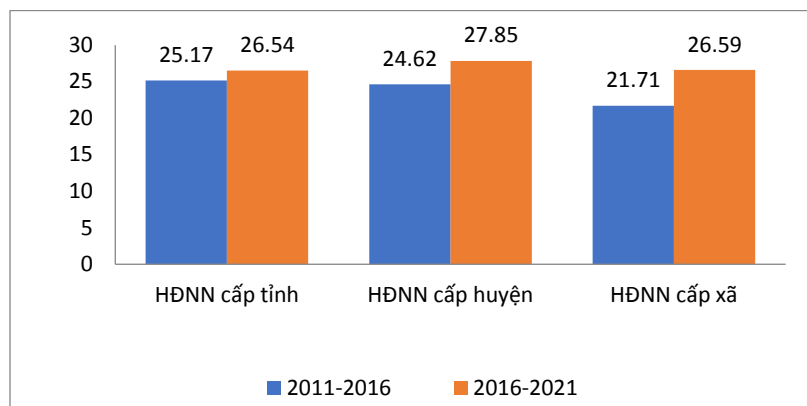
Biểu đồ 3. Tỷ lệ nữ Đại biểu Quốc hội, từ Khóa XI đến Khóa XIV



Nguồn: Cổng thông tin điện tử của Quốc hội Nước Cộng hòa XHCN Việt Nam, <http://quochoi.vn>

³⁴ Báo cáo số 454/BC-CP ngày 17/10/2017 của Chính phủ về thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới.

Biểu đồ 4. Tỷ lệ nữ đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp tỉnh, huyện và xã



Nguồn: Cổng thông tin điện tử của Quốc hội Nước Cộng hòa XHCN Việt Nam, <http://quochoi.vn>

Các cơ quan có cán bộ chủ chốt là nữ³⁵

Tính đến hết tháng 8 năm 2017, có 12/30 Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có nữ cán bộ đảm nhiệm chức vụ lãnh đạo chủ chốt, gồm: 10/22 Bộ, cơ quan ngang Bộ³⁶ và 02/08 cơ quan thuộc Chính phủ³⁷, đạt tỷ lệ 40% (giảm 7% so với năm 2015). Ở cấp tỉnh, có 16/63 địa phương có nữ lãnh đạo chủ chốt, chiếm tỷ lệ 25,4%. Như vậy so với yêu cầu đạt tỷ lệ 95% vào năm 2020 còn khoảng cách lớn và khó có khả năng thực hiện chỉ tiêu này tại cấp địa phương.

4.2.3 Vấn đề giới trong kinh tế

Chủ doanh nghiệp

Theo Điều tra Lao động việc làm năm 2017, nữ làm chủ doanh nghiệp/cơ sở SX-KD-DV đạt 26,6% trong tổng số DN/cơ sở SX-KD-DV; 98% số doanh nghiệp do nữ làm chủ có quy mô vừa, nhỏ và siêu nhỏ (trong đó 71,7% quy mô siêu nhỏ; 28,3% quy mô vừa và nhỏ)³⁸

Để hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp và hỗ trợ doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt Đề án “Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp giai đoạn 2017 – 2025” vào tháng 6/2017 với mục tiêu đến năm 2025 có 100.000 doanh nghiệp của phụ nữ mới thành lập được tư vấn, hỗ trợ phát triển doanh nghiệp; phối hợp xây dựng mô hình chuỗi liên kết, mô hình hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp, khởi sự kinh doanh. Việc hỗ trợ doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ được quy định tại Luật hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa được Quốc hội thông qua vào tháng 6/2017 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2018.

Tiếp cận đất sản xuất

Luật Đất đai sửa đổi (2013) quy định, trường hợp quyền sử dụng đất hoặc quyền sử dụng đất, quyền sở hữu nhà ở và tài sản khác gắn liền với đất hoặc quyền sở hữu nhà ở và tài sản khác gắn liền với đất là tài sản chung của vợ và chồng thì phải ghi cả họ, tên vợ và họ, tên chồng vào Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, quyền sở hữu nhà ở và tài sản khác gắn liền với đất, trừ trường hợp vợ và chồng có thỏa thuận ghi tên một người.³⁹ Tuy nhiên, thực thi chính sách chưa tốt, quá trình cấp Giấy chứng nhận ghi tên của cả vợ và chồng rất chậm, ảnh hưởng đến quyền tiếp cận và sử dụng đất của phụ nữ. Những nhóm phụ nữ dễ bị tổn thương trong tiếp cận đất sản xuất gồm phụ nữ dân tộc và phụ nữ nông thôn (UNDP, 2013).

³⁵ Báo cáo số 454/BC-CP ngày 17/10/2017 của Chính phủ về thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới.

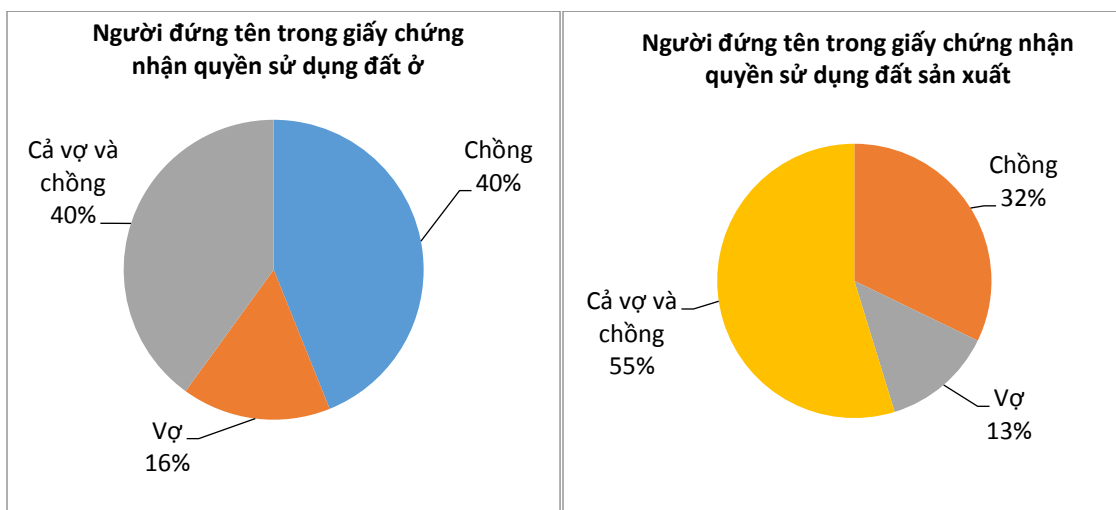
³⁶ Bộ Tài chính, Bộ Nội vụ, Bộ Y tế, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Bộ Xây dựng, Bộ Tài nguyên và Môi trường, Bộ Ngoại giao, Ngân hàng Nhà nước.

³⁷ Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Đài Truyền hình Việt Nam.

³⁸ Điều tra doanh nghiệp 2013, Tổng cục Thống kê.

³⁹ Luật Đất đai (2013), Điều 98, Khoản 4

Biểu đồ 5. Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất phân theo người được ghi tên năm 2016



Nguồn: Điều tra Mức sống hộ gia đình Việt Nam (VHLSS), 2016.

Tiếp cận vốn vay ưu đãi

Trong hoạt động hỗ trợ phụ nữ tiếp cận các nguồn vốn vay, thông qua các Quỹ Hỗ trợ tín dụng, Quỹ Bảo hiểm vi mô, bước đầu đã đưa các sản phẩm tài chính vi mô đa dạng như vốn, tiết kiệm, bảo hiểm, v.v đến với phụ nữ nghèo, thu nhập thấp. Theo số liệu thống kê của Trung ương Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam tính đến tháng 7/2017, tổng số hộ phụ nữ nghèo, khó khăn được vay vốn từ nguồn vốn ủy thác, tín chấp với Ngân hàng chính sách xã hội, Ngân hàng nông nghiệp và phát triển nông thôn, một số ngân hàng thương mại, các Quỹ của Hội và các chương trình, dự án là gần 3 triệu hộ với số tiền trên 75.000 tỷ đồng.

Tuy nhiên, các nghiên cứu (FAO và TCTK, 2010; VHLSS 2012) cho thấy phụ nữ, đặc biệt là phụ nữ nông thôn vẫn ít cơ hội tiếp cận tín dụng hơn, đặc biệt đối với các khoản vay lớn và các khoản vay của các ngân hàng thương mại. Bên cạnh đó, một số dự án cho vay ưu đãi nhưng chưa kèm theo với chương trình đào tạo, hướng dẫn phát triển sản xuất, có thể hạn chế hiệu quả vay vốn, đặc biệt đối với các nhóm phụ nữ nghèo, trình độ thấp. Đây cũng là nguyên nhân một số chương trình tín dụng vi mô không giúp phụ nữ nghèo và phụ nữ dân tộc thiểu số thoát khỏi nghèo đói (IFGS và UN Women, 2016).

4.2.4 Các vấn đề giới trong nguồn nhân lực⁴⁰

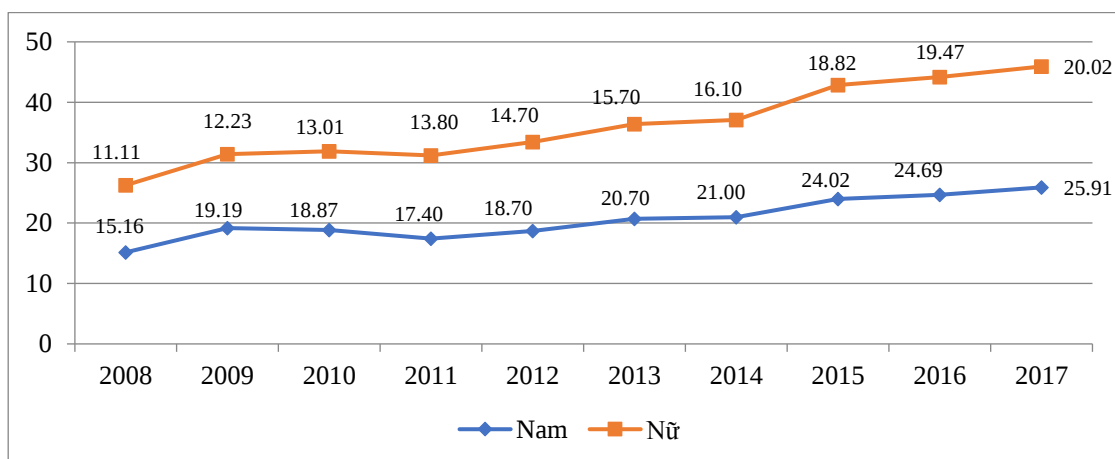
Năm 2017, lực lượng lao động (LLLĐ) từ 15 tuổi trở lên của Việt Nam đạt 54,5 triệu người, trong đó LLLĐ nữ là 26,2 triệu người, chiếm 48,1%.

Tỷ lệ lao động nữ tham gia hoạt động kinh tế luôn thấp hơn lao động nam. Năm 2017, tỷ lệ nữ tham gia LLLĐ là 71,2 %, thấp hơn tới 9,6 điểm phần trăm so với tỷ lệ tương ứng của lao động nam là 80,8%.

Trình độ chuyên môn kỹ thuật của LLLĐ nữ vẫn thấp, đồng thời thấp hơn so với LLLĐ nam. Năm 2017, lao động nữ đã qua đào tạo chiếm 20% so với tỷ lệ tương ứng của nam là 25,9%.

⁴⁰Điều tra Lao động -Việc làm năm 2017, TCTK.

Biểu đồ 6. Tỷ lệ LLLĐ đã qua đào tạo theo giới tính giai đoạn 2008 – 2017 (%)



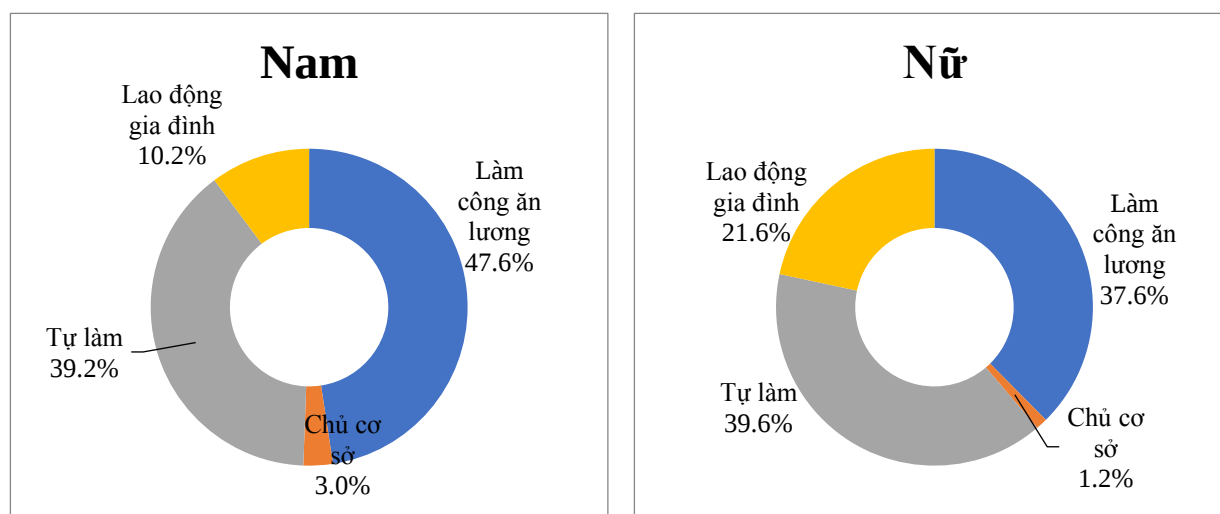
Nguồn: Điều tra Lao động -Việc làm hàng năm, 2008-2017, TCTK.

Lao động nữ vẫn yếu thế hơn lao động nam cả về loại nghề nghiệp và vị thế việc làm.

Xét theo **loại nghề nghiệp**, lao động nữ vẫn chiếm tỷ lệ cao hơn nam ở những nghề không yêu cầu lao động đã qua đào tạo như “Lao động giản đơn”, “Nhân viên dịch vụ và bán hàng”. Trái lại những nghề chuyên môn kỹ thuật, quản lý bậc trung và bậc cao thì tỷ lệ lao động nữ thấp hơn nam.

Xét theo **vị thế làm việc**, lao động nữ vẫn tập trung ở những việc làm có vị thế kém hơn như lao động tự làm và lao động gia đình không hưởng lương (xem biểu đồ dưới), đây là các công việc không ổn định, không thuộc phạm vi điều chỉnh của Bộ Luật lao động, không thuộc đối tượng tham gia BHXH, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc. Trái lại ở những công việc có vị thế việc làm tốt hơn như “Chủ cơ sở SX-KD-DV” hoặc “Làm công ăn lương”, lao động nữ chiếm tỷ lệ thấp hơn nhiều so với lao động nam.⁴¹

Biểu đồ 7. Lao động theo vị thế làm việc, giới tính năm 2017 (%)



Nguồn: ILSSA tính toán từ “Điều tra lao động và Việc làm quý 2/2017” của TCTK.

⁴¹Điều tra Lao động -Việc làm năm 2017, TCTK.

Tiền lương bình quân tháng của lao động nữ năm 2017 chỉ bằng 87,9% tiền lương bình quân tháng của lao động nam (tương ứng là 4.821 triệu đồng/tháng và 5.482 triệu đồng/tháng).⁴²

Chính sách đối với lao động nữ (Chương X của Bộ luật Lao động): Tình hình thực hiện⁴³

Bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới trong lao động là chính sách nhất quán của Nhà nước, đã được khẳng định tại Bộ luật Lao động năm 2012 (Điều 4, khoản 7). Bộ luật lao động năm 2012, chương X quy định các chính sách và biện pháp bảo vệ lao động nữ nói chung, lao động nữ trong thời gian thực hiện chức năng sinh sản nói riêng. Các quy định bảo đảm bình đẳng giới của Bộ luật Lao động 2012 đã góp phần nâng cao nhận thức, trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ, trong việc thực hiện bình đẳng giới, cải thiện đời sống vật chất của lao động nữ nói riêng và phụ nữ nói chung, từng bước đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế.

Tuy nhiên, qua thời gian thi hành Bộ luật Lao động năm 2012, các quy định và việc thực hiện các quy định liên quan đến nguyên tắc bình đẳng giới của Bộ luật Lao động 2012 đã bộc lộ một số bất cập, cần được xem xét sửa đổi, bổ sung, cụ thể như sau:

Một là, trong điều kiện phát triển kinh tế- xã hội hiện nay, một số quy định riêng cho lao động nữ của Bộ luật Lao động 2012 không còn thật sự phù hợp với cách tiếp cận hiện đại về “nguyên tắc bảo đảm bình đẳng giới”, không phân biệt đối xử về giới theo tinh thần của các công ước của Liên hợp quốc và của ILO có liên quan mà Việt Nam là thành viên⁴⁴ và Luật Bình đẳng giới. Một số quy định làm hạn chế cơ hội, điều kiện, năng lực làm việc và quyền được hưởng thụ lợi ích từ việc làm của lao động nữ trong một số ngành nghề, công việc, ví dụ quy định tuổi nghỉ hưu của lao động nữ thấp hơn lao động nam 05 năm hoặc quy định danh mục các công việc không được sử dụng lao động nữ.

Hai là, một số biện pháp bảo vệ lao động nữ nói chung, bảo vệ sức khỏe sinh sản của lao động nữ, đặc biệt là lao động nữ trong thời gian mang thai và nuôi con nhỏ nói riêng, còn chịu ảnh hưởng của định kiến giới nên chưa bảo đảm bình đẳng về quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của lao động nam và nữ trong công việc và trong gia đình, trong bảo vệ sức khỏe sinh sản của vợ, chồng. Ví dụ, Bộ luật chưa quy định cụ thể, đầy đủ và bình đẳng về bảo vệ lao động nam và nữ trước các hành vi cưỡng bức lao động hay quấy rối tình dục tại nơi làm việc; chưa quy định một cách bình đẳng về chế độ trợ cấp chi phí gửi trẻ, mẫu giáo đối với lao động nam đang trong thời gian nuôi con nhỏ; chưa quy định quyền của lao động nam được nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội để thực hiện các biện pháp phòng tránh thai, hoặc nghỉ để chăm sóc con nhỏ ốm đau nhằm chia sẻ công việc nuôi dạy con cái theo nguyên tắc của Hiến pháp, Luật Hôn nhân và gia đình, v.v.

Ba là, một số quy định bảo đảm, thúc đẩy bình đẳng giới tuy đúng nhưng chưa khả thi do thiếu quy định cụ thể phù hợp và thủ tục thực hiện phức tạp (ví dụ, chính sách ưu đãi đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ, chính sách đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ...) hoặc do phương thức thực hiện chưa linh hoạt để phù hợp với điều kiện làm việc của người lao động (ví dụ như quy định về chế độ nghỉ 30 phút/ngày trong thời gian hành kinh, nghỉ 60 phút/ngày cho con dưới 12 tháng tuổi bú sữa mẹ, v.v).

Những bất cập trên đòi hỏi các quy định hiện hành cần được sửa đổi, bổ sung nhằm *tiếp tục củng cố, hoàn thiện nhằm bảo đảm thực hiện tốt hơn nguyên tắc bình đẳng giới trong lao động*, phù hợp với nội dung, tinh thần của Hiến pháp năm 2013, Luật bình đẳng giới và các cam kết quốc tế của Việt Nam về bình đẳng giới trong lao động.

⁴²Điều tra Lao động -Việc làm năm 2017, TCTK.

⁴³2018. Dương Thị Thanh Mai, Nguyễn Văn Bình, Nguyễn Thị Bích Thúy và Phạm Thị Minh. Báo cáo Đánh giá tác động giới của các chính sách trong đề nghị xây dựng Bộ luật lao động (sửa đổi).

⁴⁴Công ước của Liên hợp về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ (Công ước CEDAW); Công ước cơ bản số 100 về trả công bình đẳng và Công ước số 111 về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp của Tổ chức Lao động Quốc tế.

4.2.5 Bình đẳng giới trong chăm sóc sức khỏe

Tỷ số giới tính khi sinh năm 2016 là 113,4 trẻ sơ sinh trai/100 trẻ sơ sinh gái, vẫn trong tầm kiểm soát. Mặc dù Bộ Y tế đã quy định các cơ sở y tế, phòng khám không được tiến hành siêu âm công bố giới tính thai nhi dưới mọi hình thức nhằm tránh hậu quả của việc lựa chọn giới tính, nhưng thực tế một bộ phận không nhỏ các cơ sở phòng khám tư nhân vẫn cố tình lách luật bằng nhiều cách thức. Theo thống kê, có hơn 50% số tỉnh, thành phố có tỷ số giới tính khi sinh năm sau cao hơn năm trước như Hà Nội, TP Hồ Chí Minh, Hải Dương, Hưng Yên, v.v.⁴⁵

Tỷ lệ tử vong bà mẹ liên quan đến thai sản ở mức khoảng 58/100.000 trẻ sơ sinh sống (giảm 0,3/100.000 so với năm 2015). Mặc dù tỷ số tử vong mẹ có xu hướng giảm trong 3 năm liên tiếp, tuy nhiên thực tế tỷ số tử vong mẹ cao gấp 3-4 lần báo cáo thống kê. Tỷ số tử vong mẹ ở miền núi cao khoảng gấp đôi so với con số toàn quốc và gấp khoảng 3 lần so với tử vong mẹ tại các vùng đồng bằng.⁴⁶

Phá thai. Tỷ số ca phá thai của toàn quốc ước tính năm 2016 là 14/100 ca đẻ sống⁴⁷. Tỷ lệ phá thai của người chưa thành niên trên tổng số ca phá thai toàn quốc năm 2016 là 2%. Tuy nhiên, đây là những con số được thống kê từ hệ thống y tế công, chưa thống kê được tỷ lệ này ở các cơ sở y tế tư nhân (theo đánh giá của các tổ chức quốc tế Việt Nam là một trong các nước có tỷ lệ phá thai cao trên thế giới). Tình trạng phá thai quá phạm vi cho phép, phá thai chui vẫn diễn ra khá phổ biến ở các cơ sở y tế tư nhân. Một trong những nguyên nhân của tỷ lệ nạo phá thai cao trong nhóm phụ nữ đã có gia đình là tâm lý thích con trai và hậu quả là báo động về mất cân bằng giới tính ở Việt Nam.

Tham gia bảo hiểm y tế. Chính phủ ban hành các chính sách và chương trình

Chính phủ ban hành số lượng chính sách và chương trình với mục tiêu cuối cùng là đảm bảo quyền lợi của người dân và đặc biệt là phụ nữ tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe.⁴⁸ Tỷ lệ phụ nữ có bảo hiểm y tế cao hơn một chút so với nam (56,1% so với 52,2%). Sự khác biệt về giới trong tiếp cận dịch vụ với 43,6% phụ nữ sử dụng dịch vụ y tế so với chỉ 34,6% nam giới, được giải thích là do tỷ lệ mắc bệnh cao hơn ở phụ nữ.⁴⁹

4.2.6 Bình đẳng giới trong gia đình/bạo lực trên cơ sở giới

Sử dụng thời gian của nữ và nam

Công việc chăm sóc không lương (CVCSKL) là những dịch vụ liên quan đến công việc nhà và chăm sóc cho các thành viên trong gia đình mà không được trả lương, bao gồm chăm sóc, làm việc nhà và các công việc tự nguyện vì cộng đồng⁵⁰. Trong lịch sử ở mọi xã hội, CVCSKL được coi là việc của phụ nữ. Ở những khu vực nghèo đói hoặc nền kinh tế kém phát triển, hầu hết phụ nữ không chỉ phải làm công việc chăm sóc không lương mà còn tham gia vào sản xuất tạo thu nhập cho gia đình. Điều này làm tăng thêm bất bình đẳng giới trong xã hội, tạo gánh nặng cho phụ nữ và ngăn cản họ tiếp cận những quyền cơ bản nhất của con người như quyền có việc làm, tham gia vào đời sống văn hoá, quyền hưởng an sinh xã hội và được tiếp cận giáo dục, y tế. CVCSKL đang ngày được chú ý hơn ở những thảo luận chính sách cấp cao và được đề cập đến trong Mục tiêu 5 trong 17 Mục tiêu Phát triển bền vững (SDGs). Kế hoạch hành động quốc gia của Việt Nam về Thực hiện Chương trình Phát triển Bền vững 2030⁵¹ cam kết đảm bảo bình đẳng trong chăm sóc gia đình, nâng cao nhận thức về CVCSKL và cải thiện các dịch vụ công nhằm giảm

⁴⁵Báo cáo số 454/BC-CP ngày 17/10/2017 của Chính phủ về thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới.

⁴⁶Báo cáo số 454/BC-CP ngày 17/10/2017 của Chính phủ về thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới.

⁴⁷Kết quả 9 tháng đầu năm 2016 toàn quốc có 173.504 trường hợp phá thai trên tổng số 1.104.559 trẻ đẻ sống đạt tỷ lệ 15,6% (giảm 2,8% so với cùng kỳ năm 2015).

⁴⁸Viện Nghiên cứu Phát triển Xã hội. 2015. *Các yếu tố xã hội quyết định bất bình đẳng giới ở Việt Nam*, Hà Nội.

⁴⁹Ở chức đối tác hành động vì công bằng trong tiếp cận y tế. 2012. *Báo cáo giám sát y tế thứ 2 ở Việt Nam: Hệ thống y tế ở Việt Nam: Hướng tới các chỉ tiêu công bằng*.

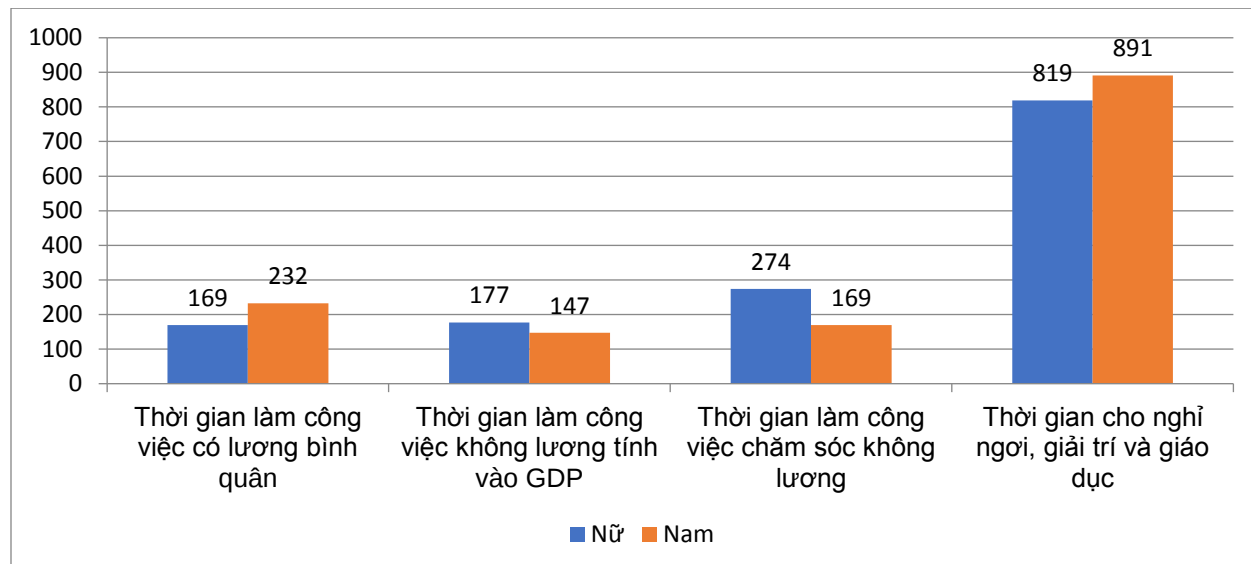
⁵⁰Elson, D. 2000. *Tiến Bộ của Phụ nữ trên thế giới 2000*. New York: Quỹ Phát triển vì phụ nữ của Liên Hợp Quốc

⁵¹Kế hoạch hành động quốc gia của Việt Nam về Thực hiện Chương trình Phát triển Bền vững 2030 (Quyết định số 622/QĐ-TTg)

CVCSKL. Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 đã đề ra chỉ tiêu giảm bớt thời gian phụ nữ tham gia vào việc nhà 2 lần vào năm 2015 và 1,5 lần vào năm 2020 so với nam giới.⁵²

Báo cáo nghiên cứu của ActionAid Việt Nam năm 2017 về gánh nặng CVCSKL tại 9 tỉnh/Thành phố ở Việt Nam cho thấy, phụ nữ ở mọi lứa tuổi, dân tộc, nông thôn hoặc thành thị thực hiện CVCSKL nhiều hơn nam giới, trong khi đó thời gian nghỉ ngơi của phụ nữ luôn ít hơn nam giới. Phụ nữ làm CVCSKL nhiều hơn nam giới 105 phút mỗi ngày, tức là hơn 12 giờ mỗi tuần, 6,5 ngày làm việc mỗi tháng, hoặc gần 80 ngày làm việc mỗi năm.⁵³ Phụ nữ có trình độ học vấn cao hơn có thời gian làm việc có lương nhiều hơn 104 phút mỗi ngày, tuy nhiên thời gian là CVCSKL không giảm.

Biểu đồ 8. Sử dụng thời gian trong ngày của phụ nữ và nam giới theo loại công việc (phút/ngày)



Nguồn: ActionAid Việt Nam. Báo cáo nghiên cứu về gánh nặng CVCSKL tại 9 tỉnh/Thành phố ở Việt Nam năm 2017.

Bạo lực trên cơ sở giới gồm bạo lực gia đình, mua bán người, xâm hại tình dục, mại dâm (ép buộc)

Bạo lực gia đình. Theo số liệu tổng hợp của 60/63 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương về tình hình bạo lực gia đình năm 2016 cho thấy có 14.790 vụ bạo lực gia đình với tổng số nạn nhân là 13.524 người, tổng số người gây bạo lực là 14.177 người. Tổng số nạn nhân đến cơ sở hỗ trợ (cơ sở khám, chữa bệnh; cơ sở bảo trợ xã hội; cơ sở hỗ trợ nạn nhân bạo lực gia đình; địa chỉ tin cậy ở cộng đồng) để được tư vấn về pháp lý, được hỗ trợ và chăm sóc sức khỏe là 18.104 người. Số người gây bạo lực gia đình được tư vấn là 7.058 người, đạt 49,7%.

Bạo lực đối với phụ nữ và trẻ em gái ngoài phạm vi gia đình có chiều hướng gia tăng và tính chất ngày càng phức tạp, đặc biệt là quấy rối tình dục tại nơi làm việc, xâm hại tình dục đối với trẻ em gái. Đối với văn hóa phương Đông, đây là vấn đề nhạy cảm nên các nạn nhân thường cam chịu, không tố cáo nhất là khi người gây bạo lực là người thân. Theo số liệu báo cáo trong năm 2016 có 1.627 trẻ em bị bạo lực và xâm hại tình dục (416 em bị bạo lực và 1.211 em bị xâm hại tình dục) trong đó nạn nhân là trẻ em gái là 1.369 em (chiếm 84%). Trong năm 2016 và 6 tháng đầu năm 2017, tòa án nhân dân cấp tỉnh, huyện trên toàn quốc đã xét xử 1.880 vụ xâm hại trẻ em⁵⁴ với 1.976 bị cáo. Trước thực trạng này Thủ tướng Chính

⁵²Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 (Quyết định 2351/QĐ-TTg ngày 24/12/2010 của Thủ tướng Chính phủ):

<http://www.chinhphu.vn/portal/page/portal/English/strategies/strategiesdetails?categoryId=30&articleId=10050924>

⁵³Ngày làm việc kéo dài 8 tiếng.

⁵⁴Tội xâm hại trẻ em, tội cưỡng dâm trẻ em, tội giao cấu trẻ em, tội dâm ô đối với trẻ em.

phủ đã ban hành Chỉ thị số 18/CT-TTg ngày 16/5/2017 về việc tăng cường giải pháp phòng chống bạo lực, xâm hại trẻ em nhằm nâng cao hiệu quả công tác phòng, chống và xử lý kịp thời các vụ việc bạo lực, xâm hại trẻ em, giảm tối đa các tổn hại và bảo đảm quyền, lợi ích của trẻ em. Đề án đã giao trách nhiệm cụ thể cho các Bộ, ngành để có các can thiệp kịp thời nhằm giảm thiểu tình trạng bạo lực và xâm hại trẻ em. Đồng thời, các cơ quan chức năng đã có nhiều biện pháp để tăng cường bảo vệ trẻ em, hình thành đường dây Tổng đài quốc gia bảo vệ trẻ em 111 và đi vào hoạt động từ cuối năm 2017, các kênh truyền thông đại chúng gia tăng thời lượng thông tin phổ biến, giáo dục pháp luật, truyền thông cung cấp kiến thức, kỹ năng về bảo vệ trẻ em; lên án hành vi xâm hại trẻ em. Các vụ việc xâm hại trẻ em được dư luận quan tâm, tồn đọng kéo dài thời gian qua đã được điều tra, khởi tố các vụ án, khởi tố bị can.

Buôn bán người: Theo số liệu thống kê của Bộ Công an, năm 2016 các đơn vị chức năng đã xác minh, giải cứu, tiếp nhận trên 1.500 trường hợp (trong đó xác định 600 trường hợp là nạn nhân bị buôn bán); trong 6 tháng đầu năm 2017 giải cứu, tiếp nhận gần 1.000 trường hợp (trong đó xác định 331 trường hợp là nạn nhân bị mua bán).

Mại dâm. Số liệu mới đây của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) cũng chỉ ra tại Việt Nam có khoảng 100.000 người bán dâm, trong đó người bán dâm là nữ chiếm khoảng 75.000 (chiếm 75%). Các địa phương đã tạo điều kiện cho 10.291 lượt người bán dâm và người có nguy cơ cao được hưởng lợi từ các mô hình về phòng, chống mại dâm và hỗ trợ người bán dâm tái hòa nhập cộng đồng. Năm 2016 có 4.504 lượt, 6 tháng đầu năm 2017 có 3.989 lượt người bán dâm được hỗ trợ giảm hại và hòa nhập cộng đồng.

4.2.7 Nâng cao năng lực quản lý nhà nước về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ

Lồng ghép giới vào văn bản quy phạm pháp luật

Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2015 đã cụ thể hóa việc lồng ghép giới ở tất cả các khâu trong quá trình xây dựng văn bản quy phạm pháp luật, tạo cơ sở pháp lý vững chắc cho quá trình lồng ghép giới vào hoạch định và thực thi chính sách. Trên cơ sở đó, các dự thảo văn bản quy phạm pháp luật đã được xem xét, đánh giá việc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới⁵⁵. Tính từ đầu nhiệm kỳ Quốc hội khóa XIV đến nay có 10 luật được các cơ quan chức năng thực hiện thẩm tra lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong tổng số 15 luật được thông qua. Các văn bản quy phạm pháp luật ban hành năm 2016 và năm 2017 đảm bảo không có quy định phân biệt đối xử về giới.

Đội ngũ cán bộ làm công tác bình đẳng giới

Cả nước hiện có 1.089 cán bộ tham mưu làm công tác bình đẳng giới (thuộc ngành Lao động - Thương binh và Xã hội), trong đó: cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương là 143 người (nữ chiếm 75%); cấp huyện là 946 người (nữ chiếm 70,7%); ở cấp xã công tác bình đẳng giới được giao cho cán bộ phụ trách công tác Lao động - Thương binh và Xã hội kiêm nhiệm (Thành phố Hồ Chí Minh và tỉnh Sóc Trăng có 1/2 biên chế cán bộ chuyên trách làm công tác bình đẳng giới).

Trong 143 cán bộ làm công tác bình đẳng giới ở cấp tỉnh, có 78 cán bộ chuyên trách, còn lại phần lớn là cán bộ lãnh đạo hoặc phụ trách kiêm nhiệm. Trung bình mỗi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có 2 cán bộ làm công tác bình đẳng giới. Tuy nhiên, số lượng cán bộ làm công tác bình đẳng giới hiện nay còn ít so với yêu cầu triển khai nhiệm vụ được giao.

Đào tạo, tập huấn cho cán bộ bình đẳng giới và VSTBPN

Công tác tập huấn kiến thức về giới, phân tích giới và lồng ghép vấn đề bình đẳng giới cho các thành viên Ban soạn thảo và Tổ biên tập xây dựng văn bản quy phạm pháp luật đã được các Bộ, ngành, địa phương quan tâm hơn. Tuy nhiên, việc thu thập số liệu trên toàn quốc về lồng ghép vấn đề giới trong dự thảo văn bản quy phạm pháp luật chưa thực hiện được, do chưa có số liệu của các địa phương vì vậy chưa có đầy đủ cơ sở để đánh giá chỉ tiêu này.

⁵⁵Theo báo cáo của Bộ Tư pháp, trong năm 2016 và 9 tháng 2017 có 502 dự thảo văn bản quy phạm pháp luật được thẩm định lồng ghép vấn đề bình đẳng giới.

Về công tác tập huấn cho cán bộ, công chức, viên chức làm công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ ở các cấp, các ngành, về cơ bản hầu hết cán bộ trực tiếp làm công tác bình đẳng giới thường xuyên được tập huấn, bồi dưỡng, nâng cao kiến thức hằng năm.

Về bồi dưỡng, tập huấn nâng cao kiến thức về bình đẳng giới cho đội ngũ cán bộ pháp chế của các Bộ, ngành, địa phương đã được lồng ghép vào quá trình triển khai Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật. Hình thức tập huấn này đã giúp cho các cán bộ pháp chế có thêm kiến thức, kỹ năng về lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật⁵⁶. Tuy nhiên số lượng cán bộ được tập huấn chưa nhiều, chưa đáp ứng được yêu cầu triển khai công việc.

4.3 Thực trạng bình đẳng giới trong ngành Ngân hàng

Ngân hàng Nhà nước Việt Nam đã có những tiến bộ quan trọng trong thực hiện một số mục tiêu và chỉ tiêu/ chỉ số của Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 của Chính phủ Việt Nam và Kế hoạch hành động của Ngành Ngân hàng về BDG và VSTBPN giai đoạn 2011- 2015⁵⁷. Trong lĩnh vực này, NHNN là đơn vị đã có những hành động mạnh mẽ thúc đẩy BDG và VSTBPN so với các cơ quan khác trong bộ máy chính phủ Việt Nam.

Các mục tiêu và chỉ tiêu của hai Kế hoạch hành động của ngành Ngân hàng giai đoạn 2011-2015 và 2016-2020 được trình bày trong Bảng dưới đây. Các chỉ tiêu đã đạt được hoặc vượt mục tiêu đề ra thì được đánh giá là 'đạt'. Với các chỉ tiêu còn lại, tiến độ đạt được khác nhau ở các đơn vị cơ sở trong ngành Ngân hàng. Cụ thể, trong khi có một số đơn vị cơ sở đã đạt được hoặc vượt mục tiêu đặt ra thì vẫn có một số đơn vị cơ sở chưa đạt được các mục tiêu và chỉ tiêu.

Bảng 2. Tiến độ thực hiện các mục tiêu trong Kế hoạch hành động về BDG và VSTBPN của ngành Ngân hàng giai đoạn 2016-2020

Tiến độ thực hiện các mục tiêu và chỉ tiêu, tính đến 2017		
Mục tiêu 1: Tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí quản lý, lãnh đạo, nhằm từng bước giảm dần khoảng cách giới trong lĩnh vực chính trị.		
# 1	Có ít nhất 01 lãnh đạo là nữ trong Ban Lãnh đạo Ngành	Đạt
# 2	Phần đầu 100% các cơ quan, đơn vị có tỷ lệ nữ từ 30% trở lên có cán bộ lãnh đạo chủ chốt là nữ.	Đang thực hiện
# 3	Phần đầu có tỷ lệ nữ tham gia Cấp ủy từ 30% trở lên.	Đang thực hiện
Mục tiêu 2: Giảm khoảng cách giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động, việc làm; tăng cường sự tiếp cận của phụ nữ nghèo ở nông thôn, phụ nữ người dân tộc thiểu số đối với các nguồn lực kinh tế, thị trường lao động.		
# 1	Hằng năm, trong tổng số người được tạo việc làm mới, bảo đảm ít nhất 40% cho mỗi giới (nam và nữ).	Đạt
Mục tiêu 3: Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, từng bước bảo đảm sự tham gia bình đẳng giữa nam và nữ trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo.		
# 1	Nâng tỷ lệ nữ được cử đi đào tạo sau đại học lên 50% trong tổng số được đào tạo sau đại học. Phần đầu nâng tỷ lệ nữ là thạc sỹ đạt 50% trong tổng số cán bộ là thạc sỹ.	Đạt
# 2	Phần đầu đạt tỷ lệ nữ công chức, viên chức, người lao động được đào tạo nâng cao về nghiệp vụ, chính trị, hành chính, tin học và ngoại ngữ tối thiểu đạt 50% trong tổng số tham gia đào tạo, bồi dưỡng.	Đạt

⁵⁶Năm 2016, Bộ Tư pháp đã tổ chức 03 lớp tập huấn (tại 3 miền Bắc, Trung, Nam) triển khai thi hành Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật cho đội ngũ cán bộ làm công tác xây dựng pháp luật tại các Bộ, ngành và địa phương và 02 lớp tập huấn chuyên sâu cho Nhóm chuyên gia và một số cán bộ làm công tác pháp chế tại các Bộ, cơ quan ngang Bộ với sự tham gia hướng dẫn của các chuyên gia về giới và pháp luật của Canada và Việt Nam.

⁵⁷Báo cáo cuối cùng – 5 năm thực hiện Kế hoạch hành động về BDG và VSTBPN ngành Ngân hàng giai đoạn 2011 – 2015. Ngân hàng nhà nước Việt Nam (2016)

Mục tiêu 4: Bảo đảm bình đẳng giới trong tiếp cận và thụ hưởng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe.		
# 1	100% nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động được khám sức khỏe định kỳ hàng năm.	Đạt
Mục tiêu 7: Nâng cao năng lực quản lý nhà nước về BDG (2016-2020).		
# 1	100% cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong Ngành được tuyên truyền nâng cao nhận thức về bình đẳng giới.	Đang thực hiện
# 2	100% thành viên các ban soạn thảo, tổ biên tập xây dựng dự thảo văn bản quy phạm pháp luật được xác định có nội dung liên quan đến bình đẳng giới hoặc có vấn đề bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới được tập huấn kiến thức về giới, phân tích và lồng ghép giới.	Đang thực hiện
# 3	100% cán bộ, công chức, viên chức làm công tác bình đẳng giới ở các đơn vị trong Ngành được tập huấn nghiệp vụ và cập nhật kiến thức về bình đẳng giới.	Đang thực hiện
# 4	100% nữ cán bộ quản lý, lãnh đạo các cấp, nữ cán bộ trong diện quy hoạch (từ cấp phòng trở lên) được trang bị kiến thức về bình đẳng giới và kỹ năng quản lý, lãnh đạo.	Đang thực hiện

Mặc dù các chỉ tiêu cụ thể được báo cáo là 'Đạt' **xét về tổng thể trong ngành Ngân hàng**, báo cáo của Ban VSTBPN ngành Ngân hàng lưu ý rằng, số liệu thống kê cho thấy có sự khác nhau đáng kể giữa các đơn vị trong ngành Ngân hàng về mức độ thực hiện được các mục tiêu, chỉ tiêu đặt ra và những công việc cần tiếp tục thực hiện để đảm bảo đạt được mục tiêu trên toàn ngành Ngân hàng. Cũng có những thách thức mà Ban VSTBPN ngành Ngân hàng phải đối mặt khi thu thập số liệu chia theo giới tính từ các Ban VSTBPN cơ sở để theo dõi tiến độ thực hiện các mục tiêu. Đây là một nội dung quan trọng trong công việc của Ban VSTBPN ngành Ngân hàng khi tiếp tục triển khai thực hiện Kế hoạch hành động giai đoạn 2016-2020 để đạt được các mục tiêu đến năm 2020.

Những thách thức trong công tác BDG mà Ban VSTBPN ngành Ngân hàng phải đối mặt cũng tương tự như thách thức mà các bộ, ngành khác ở Việt Nam gặp phải, nguyên nhân gốc rễ chính là **quan niệm về giới, định kiến giới, tín ngưỡng/giá trị văn hoá-xã hội** ăn sâu vào từng cán bộ nam và nữ. Ba nội dung mà NHNN tiếp tục thực hiện để đạt mục tiêu đặt ra trong KHHĐ giai đoạn 2016-2020 tập trung vào các Mục tiêu số 1, 3 và 7 và có thể tổng kết như sau:

Mục tiêu 1) Tỷ lệ **nữ cán bộ giữ vị trí cao** trong quản lý, lãnh đạo và kỹ thuật ở cả tổ chức Đảng và Chính quyền và các đơn vị so với nam giới vẫn còn thấp, hạn chế khả năng của họ trở thành những người ra quyết định;

Mục tiêu 3) Sự **đại diện của nữ giới trong quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ** so với nam giới giảm dần ở các vị trí lãnh đạo, quản lý cấp cao (càng lên cấp cao càng ít nữ), hạn chế khả năng thăng tiến của nữ lên các vị trí ra quyết định cấp cao trong NHNN.

Mục tiêu 7) **Kiến thức và năng lực về BDG** của cả lãnh đạo (chính trị và chính quyền) và thành viên Ban VSTBPN ngành Ngân hàng và các Ban VSTBPN cơ sở cần được tăng cường hơn nữa nhằm thúc đẩy BDG và vì sự tiến bộ của phụ nữ tại các đơn vị và trong ngành Ngân hàng Việt Nam.

Sự tham gia của phụ nữ vào các chức danh lãnh đạo và quản lý (số liệu năm 2017)

Nghiên cứu trường hợp tại một đơn vị của NHNN được thực hiện trong "Đánh giá một số vấn đề giới của NHNN và CQTTGSNN" đã thực hiện việc thu thập thông tin về sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo và quản lý so với nam giới. Nghiên cứu này đã thực hiện phỏng vấn bảng hỏi và phỏng vấn sâu với cán bộ của Vụ Tổ chức cán bộ. Kết quả thu được từ khảo sát và từ phỏng vấn sâu cho thấy xu hướng sau đây trong giai đoạn 2014-2016:

- Phụ nữ giữ vị trí lãnh đạo cấp cao ít hơn so với nam giới (quản lý và kỹ thuật) ở đơn vị được nghiên cứu.

- Số lượng cán bộ nữ có tên trong danh sách quy hoạch chức danh, luân chuyển cũng như cơ hội bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo chủ chốt ít hơn cán bộ nam.
- Tuổi nghỉ hưu hiện hành (55 tuổi đối nữ và 60 tuổi đối với nam) cũng hạn chế cơ hội thăng tiến, luân chuyển, bổ nhiệm chức danh của cán bộ nữ.
- Sự phát triển sự nghiệp của cán bộ nữ chậm hơn so với nam giới vì giai đoạn cuối những năm 20 tuổi, đầu những năm 30 tuổi phần lớn cán bộ nữ phải dành thời gian cho việc xây dựng gia đình và sinh con. Theo đó, có nhiều nam giới hơn nữ giới giữ chức vụ cao khi tuổi đời còn trẻ.
- Sự tham gia của phụ nữ trong các cấp uỷ Đảng và Ban chấp hành các tổ chức đoàn thể của đơn vị (Đảng CSVN, Công đoàn, Đoàn Thanh niên) thấp hơn so với nam giới. Phụ nữ chiếm số lượng nhiều hơn ở các cấp dưới (cấp chi uỷ, Công đoàn bộ phận, Chi đoàn bộ phận) nhưng vẫn chưa có sự tham gia nhiều vào các vị trí chủ chốt như Bí thư Chi bộ, Chủ tịch CĐ, Bí thư ĐTN.

Tỷ lệ nữ trong quy hoạch các chức danh lãnh đạo – quản lý ngành Ngân hàng (2017)

Vẫn tồn tại khoảng cách lớn trong thăng tiến nghề nghiệp giữa cán bộ nữ so với cán bộ nam trong toàn bộ NHNN và tại các chi nhánh. Khoảng cách này thậm chí còn lớn hơn ở một số đơn vị và chi nhánh so với các đơn vị khác. Các văn bản hướng dẫn về công tác quy hoạch trong NHNN yêu cầu ít nhất 15% cán bộ quy hoạch vào các vị trí lãnh đạo thuộc diện Ban Cán sự Đảng NHNN quản lý phải là nữ. Tuy nhiên, số liệu về công tác quy hoạch của NHNN năm 2017 cho thấy có tới 11 trong tổng số 29 Vụ, đơn vị thuộc NHNN (38%) **không có** cán bộ nữ nào được quy hoạch vào vị trí “Vụ trưởng” và tương đương.

Ở cấp Phó Vụ trưởng, có một đơn vị không có ứng cử viên nữ nào được đưa vào danh sách quy hoạch và một số đơn vị có tỷ lệ nữ cán bộ trong danh sách quy hoạch thấp hơn 15% theo quy định. Ở cấp chi nhánh, có tới 45 trên tổng 63 chi nhánh (chiếm 71%) **không có** bất kỳ phụ nữ nào trong danh sách quy hoạch vị trí cấp Giám đốc chi nhánh và tương đương; 8 trên tổng 63 chi nhánh (chiếm 13%) **không có** bất kỳ ứng cử viên nữ nào trong danh sách quy hoạch cho vị trí cấp Phó giám đốc chi nhánh và tương đương; và 3 chi nhánh (chiếm 5%) có tỷ lệ nữ trong danh sách quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý thấp hơn 15% so với văn bản hướng dẫn về quy hoạch.

Kiến thức và năng lực về BDG của cán bộ ngành Ngân hàng

Trong năm 2017, với sự hỗ trợ của Dự án BRASS, Ban VSTBPN ngành Ngân hàng đã thực hiện khảo sát trực tuyến về “Nhu cầu nâng cao năng lực cho cán bộ BDG và VSTBPN trong ngành Ngân hàng” với cán bộ là thành viên của Ban VSTBPN ngành Ngân hàng, các Ban VSTBPN cơ sở và các cán bộ đầu mối về giới nhằm thu thập thông tin chi tiết từ 720 cá nhân là thành viên Ban VSTBPN và cán bộ đầu mối về giới tại 99 đơn vị trực thuộc. Số liệu được thu thập qua công cụ khảo sát trực tuyến đã cung cấp dữ liệu phân tách theo giới tính về tình trạng đối tượng và nghề nghiệp của người trả lời khảo sát, thông tin về những yêu cầu từ phía người trả lời cũng như những thách thức đối với họ khi thực hiện nhiệm vụ liên quan đến công tác BDG được giao. Kết quả có 527 cán bộ đã tham gia trả lời phiếu khảo sát trực tuyến (chiếm 73% tổng số thành viên Ban VSTBPN và cán bộ đầu mối về giới).

Kết quả khảo sát trực tuyến chỉ ra rằng các khó khăn, trở ngại mà cán bộ của các Ban VSTBPN cơ sở gặp phải khi thực hiện các nhiệm vụ được giao bao gồm: chưa được quan tâm bố trí đủ thời gian để thực hiện công tác BDG, và thiếu sự ghi nhận đối với công việc mà họ đang đảm nhận; nguồn lực tài chính và nhân lực dành cho hoạt động của Ban VSTBPN còn hạn chế, mặc dù Bộ Tài chính đã có văn bản hướng dẫn về việc phân bổ tài chính cho hoạt động của Ban; thiếu sự hỗ trợ kỹ thuật và tập huấn về BDG và VSTBPN cho các thành viên của Ban VSTBPN cơ sở và cán bộ đầu mối về giới.

Thông tin thu được từ cuộc khảo sát trực tuyến với Ban VSTBPN ngành Ngân hàng và các cuộc phỏng vấn sâu với các cán bộ của Ban này đã khẳng định sự cần thiết của việc nâng cao kiến thức và năng lực lãnh đạo và quản lý về BDG trong toàn thể NHNN, thực trạng BDG trong ngành Ngân hàng và tầm quan trọng của việc thúc đẩy BDG và sự tiến bộ của phụ nữ trong ngành Ngân hàng nhằm đạt được tiến bộ hơn nữa trong việc thúc đẩy việc đạt được mục tiêu 1, 3, 7 của Kế hoạch hành động BDG ngành Ngân hàng giai đoạn 2016 – 2020. Một yếu tố quan trọng khác góp phần vào thúc đẩy BDG và VSTBPN là cải thiện việc thu thập và phân tích số liệu theo giới tính ở các Ban VSTBPN cơ sở kết hợp với việc cải thiện việc giám sát, đánh giá các hoạt động và tiến bộ của các Kế hoạch hành động hàng năm của ngành.

PHẦN C

5 Kiến thức và kỹ năng về bình đẳng giới

5.1 Một số khái niệm

Luật Bình đẳng giới được Quốc hội khóa XI, kỳ họp thứ 10 thông qua ngày 29 tháng 11 năm 2006) đề cập một số khái niệm liên quan đến bình đẳng giới như sau:

Giới tính chỉ các đặc điểm sinh học của nam, nữ.

Giới chỉ đặc điểm, vị trí, vai trò của nam và nữ trong tất cả các mối quan hệ xã hội.

Bình đẳng giới là việc nam, nữ có vị trí, vai trò ngang nhau, được tạo điều kiện và cơ hội phát huy năng lực của mình cho sự phát triển của cộng đồng, của gia đình và thụ hưởng như nhau về thành quả của sự phát triển đó.

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.

Phân biệt đối xử về giới là việc hạn chế, loại trừ, không công nhận hoặc không coi trọng vai trò, vị trí của nam và nữ, gây bất bình đẳng giữa nam và nữ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình.

Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới là biện pháp nhằm bảo đảm bình đẳng giới thực chất, do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành trong trường hợp có sự chênh lệch lớn giữa nam và nữ về vị trí, vai trò, điều kiện, cơ hội phát huy năng lực và thụ hưởng thành quả của sự phát triển mà việc áp dụng các quy định như nhau giữa nam và nữ không làm giảm được sự chênh lệch này. Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới được thực hiện trong một thời gian nhất định và chấm dứt khi mục đích bình đẳng giới đã đạt được.

Hoạt động bình đẳng giới là hoạt động do cơ quan, tổ chức, gia đình, cá nhân thực hiện nhằm đạt mục tiêu bình đẳng giới.

Lồng ghép giới là quá trình đánh giá các tác động đối với phụ nữ và nam giới của bất kỳ hành động theo kế hoạch nào, bao gồm luật pháp, chính sách hoặc chương trình, trong tất cả các lĩnh vực và ở tất cả các cấp. Thực hiện chiến lược lồng ghép giới tức là việc cần thiết phải xem xét, phản ánh các nhu cầu, nguyện vọng và kinh nghiệm của phụ nữ và nam giới trong việc xây dựng, thực hiện, giám sát và đánh giá các chính sách và chương trình ở tất cả các lĩnh vực chính trị, kinh tế và xã hội nhằm đảm bảo rằng phụ nữ và nam giới đều được hưởng lợi ngang nhau và bất bình đẳng phải chấm dứt. Mục tiêu cuối cùng của chiến lược này là đạt được bình đẳng giới.⁵⁸

Bên cạnh các khái niệm được đề cập trong Luật Bình đẳng giới, một số khái niệm có liên quan được đề cập trong các tài liệu tập huấn của Ủy ban quốc gia VSTBPN và Chương trình chung về bình đẳng giới giữa Chính phủ Việt Nam và Liên hợp quốc, gồm:

Vai trò giới chỉ những hoạt động mà nam và nữ giới thực sự làm. Trong nhiều xã hội truyền thống, nam giới và nữ giới có những vai trò tách biệt nhau theo giới tính. Ví dụ, nam giới làm việc ngoài nhà, trên cánh đồng hoặc tại nơi làm việc, còn phụ nữ ở nhà, có trách nhiệm chăm sóc gia đình và làm những công việc nội trợ trong gia đình. Trong những xã hội khác, vai trò của nam giới và nữ giới ngày càng hoán đổi cho nhau. Ví dụ, nam giới cũng bắt đầu làm việc nhà và ngày càng nhiều phụ nữ trở thành người kiếm thu nhập chính trong gia đình.⁵⁹

⁵⁸ UN ECOSOC, Các kết luận được đồng thuận, 1997/2, New York.

⁵⁹Chương trình Chung về Bình đẳng giới giữa Chính phủ Việt Nam và Liên Hợp Quốc. Tài liệu hướng dẫn lồng ghép giới, Hà nội, năm 2011.

Nhu cầu cơ bản/thực tiễn về giới là những nhu cầu nảy sinh từ những điều kiện thực tế mà phụ nữ và nam giới trải qua do những vai trò giới được trao cho họ trong xã hội. Những nhu cầu này thường liên quan đến những thiếu thốn trong các điều kiện sống và làm việc, chẳng hạn thực phẩm, nước, nơi ở, thu nhập, chăm sóc sức khỏe và việc làm.⁶⁰

Lợi ích chiến lược về giới là những đòi hỏi để khắc phục vị thế phụ thuộc của phụ nữ vào nam giới trong xã hội và liên quan đến tăng quyền năng cho phụ nữ. Những lợi ích này thay đổi tùy theo bối cảnh xã hội, kinh tế và chính trị cụ thể mà trong đó những lợi ích này được định hình.⁶¹

Thường những lợi ích này quan tâm đến những vấn đề giới như cho phép phụ nữ tiếp cận bình đẳng với các cơ hội việc làm và đào tạo, được trả công như nhau đối với những công việc có cùng giá trị, các quyền đối với đất đai và các tài sản vốn khác, ngăn chặn quấy rối tình dục tại nơi làm việc và bạo lực gia đình và tự do lựa chọn sinh con. Tập trung giải quyết những lợi ích này đưa đến sự chuyển đổi từ từ theo hướng bình đẳng giới.

Công bằng giới. Công bằng giới có nghĩa là phụ nữ và nam giới, bé trai và bé gái đều có những cơ hội công bằng không chỉ trong xuất phát điểm mà còn trong kết quả. Công bằng giới là sự **đối xử công bằng cho cả hai giới**, có xem xét tới những nhu cầu khác nhau của nam giới và phụ nữ, những rào cản văn hóa, những sự phân biệt đối xử (trong quá khứ) của nhóm đối tượng nhất định.⁶²

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. Những nhận thức, thái độ này cho rằng phụ nữ thường là những người chăm sóc gia đình, con cái tốt hơn, còn nam giới là những người lãnh đạo tốt hơn. Ví dụ: Do phụ nữ được cho là những người chăm sóc con cái tốt hơn, nên chỉ có lao động nữ khi sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản.⁶³

Phân biệt đối xử về giới là việc hạn chế, loại trừ, không công nhận hoặc không coi trọng vai trò, vị trí của nam và nữ, gây bất bình đẳng giữa nam và nữ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình.⁶⁴

Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới là biện pháp nhằm bảo đảm bình đẳng giới thực chất, do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành trong trường hợp có sự chênh lệch lớn giữa nam và nữ về vị trí, vai trò, điều kiện, cơ hội phát huy năng lực và thụ hưởng thành quả của sự phát triển mà việc áp dụng các quy định như nhau giữa nam và nữ không làm giảm đợc sự chênh lệch này. Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới được thực hiện trong một thời gian nhất định và chấm dứt khi mục đích bình đẳng giới đã đạt được.

Phân tích giới⁶⁵ là một công cụ được sử dụng để tìm ra sự bình đẳng tương đối giữa phụ nữ và nam giới trong một tình huống hoặc/và mối tương quan giữa hai giới, nhu cầu và sở thích của từng giới trong một lĩnh vực nhất định. Phân tích giới có thể được sử dụng để giúp người sử dụng công cụ hiểu làm thế nào một chính sách có ảnh hưởng đến phụ nữ và nam giới theo cách khác nhau; liệu chính sách đó có làm tăng thêm hay giảm bớt sự bất bình đẳng hay phân biệt đối xử giới không.⁶⁶

⁶⁰Chương trình Chung về Bình đẳng giới giữa Chính phủ Việt Nam và Liên Hợp Quốc. Tài liệu hướng dẫn lồng ghép giới, Hà nội, năm 2011.

⁶¹Chương trình Chung về Bình đẳng giới giữa Chính phủ Việt Nam và Liên Hợp Quốc. Tài liệu hướng dẫn lồng ghép giới, Hà nội, năm 2011.

⁶²Chương trình Chung về Bình đẳng giới giữa Chính phủ Việt Nam và Liên Hợp Quốc. Tài liệu hướng dẫn lồng ghép giới, Hà nội, năm 2011.

⁶³Chương trình Chung về Bình đẳng giới giữa Chính phủ Việt Nam và Liên Hợp Quốc. Tài liệu hướng dẫn lồng ghép giới, Hà nội, năm 2011.

⁶⁴Chương trình Chung về Bình đẳng giới giữa Chính phủ Việt Nam và Liên Hợp Quốc. Tài liệu hướng dẫn lồng ghép giới, Hà nội, năm 2011.

⁶⁵ Ủy ban Quốc gia Vì sự Tiến bộ của Phụ nữ (NCAFW), “Tài liệu lồng ghép các vấn đề giới trong quá trình xây dựng và thực thi chính sách”, Hà Nội, 2008

⁶⁶ Thuật ngữ “chính sách” ở đây được hiểu theo nghĩa rộng là các Nghị Quyết, Quyết định, Hướng dẫn, Thông tư, Đề án, Kế hoạch hành động, Chương trình, Dự án, v.v. do các cơ quan chức năng của Chính phủ ban hành.

Vấn đề giới chỉ sự bất bình đẳng giới trong một lĩnh vực cụ thể. Vấn đề giới bao gồm sự khác biệt hoặc khoảng cách bất bình đẳng giữa hai giới. Ví dụ một trong những vấn đề giới ở gia đình là việc phân chia công việc không bình đẳng và sự thiếu cân bằng về quyền quyết định giữa vợ và chồng.⁶⁷

Khoảng cách giới là sự khác biệt hoặc bất bình đẳng giữa trẻ em gái và trẻ em trai, giữa nam và nữ trong một trường hợp cụ thể, định lượng, liên quan đến các điều kiện, sự tiếp cận và thụ hưởng nguồn lực.⁶⁸

Mục tiêu BDG là xóa bỏ phân biệt đối xử về giới, tạo cơ hội như nhau cho nam và nữ trong phát triển kinh tế- xã hội và phát triển nguồn nhân lực, tiến tới bình đẳng giới thực chất giữa nam, nữ và thiết lập, củng cố quan hệ hợp tác, hỗ trợ giữa nam, nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình.⁶⁹ Trên thực tế chúng ta cần đảm bảo BÌNH ĐẲNG GIỚI THỰC CHẤT, nghĩa là bình đẳng không chỉ quy định trong văn bản pháp luật và chính sách mà còn bình đẳng về kết quả khi thực hiện các pháp luật, chính sách đó.

Số liệu hay thông tin tách biệt theo giới tính là những con số và thông tin về nam và nữ cho phép so sánh giữa hai giới trong một vấn đề hay lĩnh vực cụ thể.⁷⁰

Nhạy cảm giới là việc các chương trình, dự án, hoặc sáng kiến có xem xét và ghi nhận các vấn đề liên quan đến chuẩn mực, vai trò và bất bình đẳng giới mặc dù có thể chương trình, dự án đó chưa cần thiết phải thực hiện các hành động thích hợp để giải quyết các vấn đề đó.⁷¹

Đáp ứng giới là việc các chương trình, dự án hoặc sáng kiến có xem xét các vấn đề liên quan đến chuẩn mực, vai trò và bất bình đẳng giới và có áp dụng các biện pháp để giải quyết các vấn đề đó một cách tích cực. Các chương trình, dự án, sáng kiến này không chỉ tập trung vào việc nâng cao nhận thức và sự nhạy cảm giới mà còn có hành động cụ thể để giải quyết các vấn đề bất bình đẳng giới.⁷²

5.2 Hướng dẫn phân tích giới

5.2.1 Giới thiệu phương pháp phân tích giới

Phân tích giới⁷³ là một công cụ được sử dụng để tìm ra sự bình đẳng tương đối giữa phụ nữ và nam giới trong một tình huống hoặc/và mối tương quan giữa hai giới, nhu cầu và sở thích của từng giới trong một lĩnh vực nhất định. Phân tích giới có thể được sử dụng để giúp người sử dụng công cụ hiểu làm thế nào một chính sách có ảnh hưởng đến phụ nữ và nam giới theo cách khác nhau; liệu chính sách đó có làm tăng thêm hay giảm bớt sự bất bình đẳng hay phân biệt đối xử giới không.⁷⁴

Phân tích giới bao gồm việc đưa ra những câu hỏi sâu về các cách thức mà các nguồn lực, quyền lực, hoạt động, trách nhiệm và quá trình ra quyết định được chia đều cho phụ nữ và nam giới trong một đơn vị cụ thể, ví dụ như trong một tổ chức chẳng hạn. Phân tích giới cũng sẽ liên quan đến việc phân tích tình hình và vị trí của phụ nữ và nam giới, cách họ làm việc và có mối quan hệ với nhau. Ngoài ra, phân tích giới cũng giúp xem xét nguyên nhân gốc rễ và cấu trúc của phân biệt đối xử về giới và tác động của nó đối với phụ nữ và nam giới. Các câu hỏi chính trong phân tích giới cần được xem xét bao gồm: i) ai làm gì?;

⁶⁷ Ủy ban Quốc gia vì Sự tiến bộ của Phụ nữ (NCFAW). “Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong hoạch định và thực thi chính sách”, Hà Nội, năm 2012.

⁶⁸ Ủy ban Quốc gia vì Sự tiến bộ của Phụ nữ (NCFAW). “Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong hoạch định và thực thi chính sách”, Hà Nội, năm 2012.

⁶⁹ Luật Bình đẳng giới, Điều 4.

⁷⁰ Ủy ban Quốc gia vì Sự tiến bộ của Phụ nữ (NCFAW). “Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong hoạch định và thực thi chính sách”, Hà Nội, năm 2012.

⁷¹ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK143050/box/section1.box4/?report=objectonly>

⁷² <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK143050/box/section1.box4/?report=objectonly>

⁷³ Ủy ban Quốc gia Vì sự Tiến bộ của Phụ nữ (NCFAW), “Tài liệu lồng ghép các vấn đề giới trong quá trình xây dựng và thực thi chính sách”, Hà Nội, 2008

⁷⁴ Thuật ngữ “chính sách” ở đây được hiểu theo nghĩa rộng là các Nghị Quyết, Quyết định, Hướng dẫn, Thông tư, Đề án, Kế hoạch hành động, Chương trình, Dự án, v.v. do các cơ quan chức năng của Chính phủ ban hành.

ii) ai có nguồn lực nào?; iii) ai ra quyết định?; và iv) có quan tâm hay liên quan đến ai?

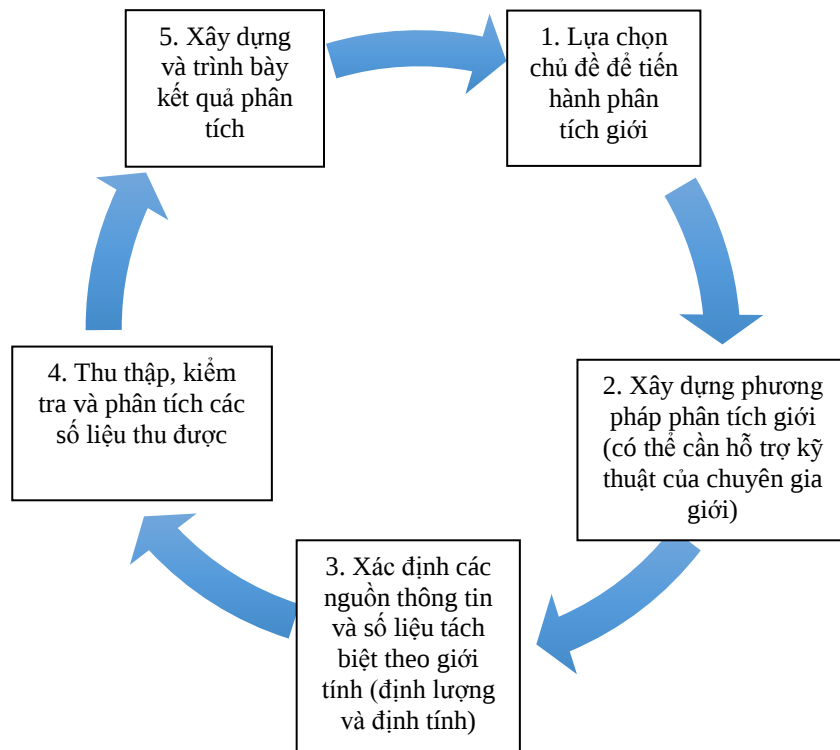
Trong bảng dưới đây là một số hướng dẫn chung và cơ bản mà phân tích giới có thể được thực hiện trong các tình huống khác nhau.

Hướng dẫn phân tích giới	
Các câu hỏi đặt ra?	
✓	Đối tượng điều chỉnh (trực tiếp và gián tiếp) của dự thảo chính sách, chương trình, hoặc dự án là ai? Ai là đối tượng hưởng lợi? Ai không phải là đối tượng hưởng lợi?
✓	Trong quá trình xây dựng, điều chỉnh chính sách, các cơ quan chức năng có thực hiện tham vấn với phụ nữ về “vấn đề” mà can thiệp chính sách muốn giải quyết không? Phụ nữ tham gia như thế nào vào quá trình xây dựng các giải pháp can thiệp?
✓	Các can thiệp chính sách có tác động thế nào tới sự phân công lao động theo giới, nhiệm vụ, trách nhiệm, và cơ hội của từng giới không?
✓	Biện pháp tốt nhất để xây dựng (nâng cao) cam kết của Chính phủ nhằm thúc đẩy sự tiến bộ của phụ nữ là gì?
✓	Mối quan hệ giữa các biện pháp can thiệp và các hành động của các tổ chức ở cấp quốc gia, khu vực và quốc tế là gì?
✓	Các cơ hội tạo ra sự thay đổi hoặc những điểm bắt đầu của những can thiệp nằm ở đâu? Và làm thế nào để có thể tận dụng chúng một cách tốt nhất?
✓	Các đề xuất cụ thể nhằm khuyến khích và tạo điều kiện cho phụ nữ (kể cả khi họ đang ở vị thế phụ thuộc và chịu chi phối bởi truyền thống văn hóa quốc gia) tham gia vào việc xây dựng và thực thi chính sách/ dự án/ chương trình là gì?
✓	Đánh giá các tác động dài hạn khi nâng cao năng lực của phụ nữ để họ có thể tự lo liệu cuộc sống và thực hiện những hành động chung để giải quyết các vấn đề đặt ra?
Phải làm gì?	
✓	Có hiểu biết đầy đủ về các mối quan hệ giới, phân chia lao động giữa phụ nữ và nam giới (ai làm việc gì), và ai là người được tiếp cận và kiểm soát các nguồn lực.
✓	Tìm hiểu công việc nhà (tái sản xuất) và công việc ngoài cộng đồng mà phụ nữ và nam giới thường làm. Cần hiểu rõ cách mà nam giới và phụ nữ đang làm việc và đóng góp cho nền kinh tế, gia đình và xã hội.
✓	Phân tích giới cần sử dụng phương pháp có sự tham gia của các bên liên quan của phụ nữ và nam giới khác nhau trong cơ quan Chính phủ các cấp và xã hội dân sự - cần có sự tham gia của các tổ chức phụ nữ và các chuyên gia giới.
✓	Xác định các rào cản đối với sự tham gia và năng suất của phụ nữ (trong các khía cạnh của đời sống kinh tế, xã hội, pháp lý, chính trị và văn hóa).
✓	Hiểu được nhu cầu thực tế và lợi ích chiến lược của phụ nữ và chỉ ra các cơ hội để hỗ trợ họ đạt được nhu cầu và chiến lược của bản thân.
✓	Xem xét các tác động khác nhau của sáng kiến dành cho phụ nữ và nam giới và xác định các hậu quả cần giải quyết.
✓	Xây dựng dữ liệu cơ sở, đảm bảo dữ liệu phân tách theo giới tính, xây dựng các chỉ tiêu có khả năng đo lường, và xác định các kết quả và chỉ số dự kiến.
✓	Dự báo cáo rủi ro (bao gồm cả những phản ứng mạnh mẽ) và xây dựng các chiến lược để giảm thiểu những rủi ro đó.

5.2.2 Làm thế nào để tiến hành phân tích giới – Ví dụ về phân tích giới trong nguồn nhân lực ngành Ngân hàng

Có 5 bước quan trọng cần tuân thủ trong việc tiến hành phân tích giới được trình bày trong Sơ đồ 3 bên dưới. Các bước này được trình bày chi tiết hơn và ví dụ được áp dụng trong việc thực hiện phân tích giới về một khía cạnh cụ thể của nguồn nhân lực trong Ngân hàng Nhà nước.

Sơ đồ 3. Các bước chính trong phân tích giới



Bước 1: Xác định chủ đề để tiến hành phân tích giới.

Để tiến hành một phân tích giới, ví dụ như thực trạng nguồn nhân lực nữ so với nguồn nhân lực nam trong Ngân hàng Nhà nước Việt Nam để xem xét liệu có đang tồn tại bất bình đẳng giới không, và để xem xét các tiến bộ hướng tới đạt được mục tiêu, chỉ tiêu, chỉ số trong Kế hoạch hành động về BDG và VSTBPN ngành ngân hàng giai đoạn 2016 – 2020, cần nghiên cứu các lĩnh vực sau đây có đi kèm số liệu phân tách theo giới tính:

- Loại / mức độ công việc (vị trí, chức danh) và điều kiện làm việc;
- Nhu cầu và mong muốn trong từng loại công việc;
- Tiếp cận và kiểm soát các nguồn lực (giáo dục, đào tạo, phát triển kỹ năng, quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm, thăng tiến, và ngân sách)
- Tác động (tích cực/ tiêu cực) khác nhau của chính sách về điều kiện làm việc của phụ nữ và nam giới; và
- Mức độ tham gia của phụ nữ và nam giới vào quá trình ra quyết định (chính trị và quản trị).

Bước 2: Xây dựng phương pháp luận cho phân tích giới.

Vì tiến độ đạt được các mục tiêu của Kế hoạch Hành động về BDG và VSTBPN ngành ngân hàng giai đoạn 2016 – 2020 sẽ là khung tham chiếu quan trọng cho phân tích giới, cần phải tham khảo ý kiến các thành viên của Ban VSTBPN ngành ngân hàng để đưa ra mục đích phân tích giới rõ ràng và để xây dựng phương pháp luận phù hợp cho việc phân tích về giới. Cần tham vấn/ xin ý kiến của các cán bộ làm việc tại bộ phận tổ chức cán bộ và đào tạo của NHNN. Việc hình thành nhóm công tác bao gồm các thành viên từ các đơn vị chủ chốt trong NHNN có thể rất hữu ích trong việc xây dựng phương pháp luận. Có thể trao đổi với các cán bộ sẽ tham gia việc thu thập dữ liệu cho đánh giá giới để xem phương pháp luận có phù hợp hay không.

Bước 3: Xác định các nguồn thông tin phân tách theo giới tính.

Căn cứ vào vai trò và trách nhiệm của Ngân hàng Nhà nước để báo cáo hàng năm cho Ủy ban

Quốc gia VSTBPN về việc thực hiện Kế hoạch hành động về BĐG và VSTBPN ngành ngân hàng. Các thành viên của Ban VSTBPN ngành Ngân hàng có trách nhiệm cung cấp thông tin, số liệu định lượng và định tính trong lĩnh vực phụ trách để phục vụ việc phân tích giới. Các thành viên của Ban VSTBPN và cán bộ Vụ Tổ chức cán bộ NHNN đều cần đề xuất phương pháp và nguồn thu thập dữ liệu (định lượng/định tính) sẽ sử dụng (ví dụ như: khảo sát, phỏng vấn sâu, thảo luận nhóm tập trung, biểu mẫu thu thập dữ liệu phân tách theo giới tính, các báo cáo và tài liệu được ban hành). Sau đó cán bộ chịu trách nhiệm báo cáo và thu thập dữ liệu sẽ xây dựng và thử nghiệm các công cụ thu thập dữ liệu.

Bước 4: Thu thập, kiểm tra độ tin cậy và phân tích dữ liệu.

Khi quá trình thu thập tất cả các dữ liệu cần thiết phân tách theo giới tính đã được hoàn thành, đến thời điểm thích hợp, nhóm làm việc/ nhóm phụ trách thu thập thông tin, dữ liệu sẽ sử dụng các công cụ để kiểm tra độ tin cậy dữ liệu và nguồn dữ liệu. Sau khi oàn thành kiểm tra độ tin cậy của dữ liệu, nhóm làm việc sẽ tiến hành phân tích sâu các dữ liệu đã thu thập bằng cách sử dụng các mục tiêu tổng quát, mục tiêu cụ thể, chỉ tiêu, và chỉ số đề ra trong các chính sách hiện hành của chính phủ (cụ thể là Kế hoạch hành động về BĐG và VSTBPN ngành ngân hàng giai đoạn 2016 – 2020) là điểm chuẩn để đánh giá xem liệu BĐG và tăng quyền năng cho phụ nữ có đạt được hay không.

Bước 5: Xây dựng và trình bày các phát hiện của phân tích giới.

Khi các kết quả phân tích giới đã được xác định, nhóm làm việc sẽ tiến hành bước cuối cùng của phân tích giới là trình bày các kết quả phát hiện của phân tích. Quá trình này có thể dẫn đến việc điều chỉnh các phát hiện tổng thể dựa trên phản hồi nhận được. Nó cũng có thể dẫn đến việc các bên liên quan trong NHNN xây dựng các khuyến nghị cho các hoạt động tiếp theo.

5.3 Hướng dẫn thu thập số liệu thống kê về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ ngành Ngân hàng

5.3.1 Giới thiệu về thống kê giới

Luật Bình đẳng giới (2006), Điều 8 quy định nội dung quản lý nhà nước về bình đẳng giới gồm 8 nhiệm vụ, trong đó có “Thực hiện công tác thống kê, thông tin, báo cáo về bình đẳng giới”. Theo đó, các cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới các cấp cần thực hiện công tác thống kê, thông tin và định kỳ báo cáo cho các cơ quan quản lý nhà nước cấp trên và các cơ quan/tổ chức khác về bình đẳng giới theo yêu cầu. Nội dung của các báo cáo bình đẳng giới tập trung vào (i) thực hiện các quy định của Luật bình đẳng giới; thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu trong Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020, Chương trình hành động quốc gia về BĐG giai đoạn 2016-2020; và (ii) thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu trong Kế hoạch hành động về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ của Bộ, ngành/đơn vị.

Công tác thống kê giới trong những năm gần đây đã đánh dấu những bước phát triển căn bản. Năm 2011, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành “Bộ chỉ tiêu thống kê phát triển giới của quốc gia”;⁷⁵ tiếp đó Bộ Kế hoạch-Đầu tư đã ban hành quy định nội dung “Bộ chỉ tiêu thống kê phát triển giới của quốc gia” và “Bộ chỉ tiêu thống kê phát triển giới cấp tỉnh, huyện, xã”.⁷⁶ Tuy nhiên, việc triển khai áp dụng các bộ chỉ tiêu thống kê phát triển giới rất khó khăn do chưa thiết lập được hệ thống thu thập số liệu các cấp. Chính vì vậy, cho đến nay số liệu thống kê giới chưa đảm bảo tính đồng bộ, thống nhất, cũng như đảm bảo độ tin cậy để sử dụng cho công tác bình đẳng giới nói chung và công tác thông tin, báo cáo về bình đẳng giới nói riêng tại cấp Trung ương, Bộ, ngành và đặc biệt là tại cấp tỉnh, thành phố. Cán bộ bình đẳng giới các cấp hiện nay đang gặp nhiều khó khăn trong việc thu thập thông tin, số liệu thống kê giới.

5.3.2 Giới thiệu quy trình thu thập và trình bày số liệu thống kê giới

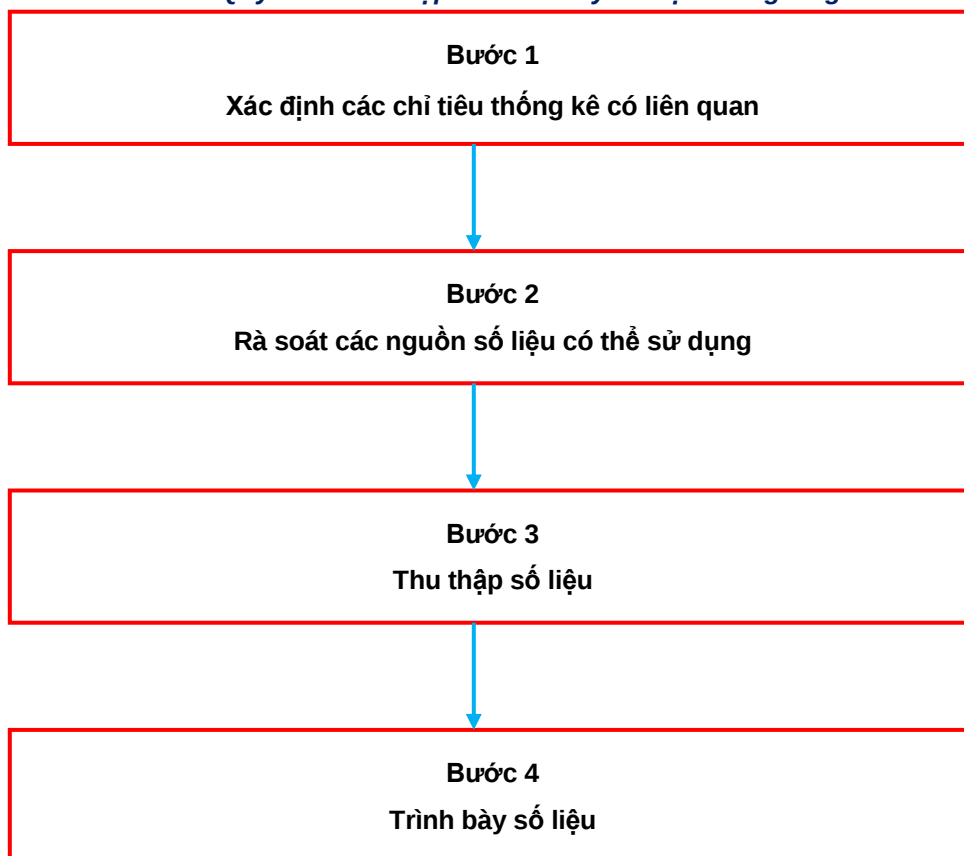
Cuốn Sổ tay sẽ hướng dẫn Quy trình thu thập và trình bày số liệu thống kê giới phục vụ soạn thảo Báo cáo về thực hiện Kế hoạch hành động về BĐG và VSTBPN ngành Ngân hàng giai đoạn 2016-2020 theo

⁷⁵Quyết định số 56/2011/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 14 tháng 10 năm 2011

⁷⁶ Bộ Kế hoạch – Đầu tư, Thông tư số 07/2012 ngày 22/10/2012.

các mục tiêu và chỉ tiêu đã được xác định. Quy trình này được tóm lược theo 4 bước chính. (xem sơ đồ dưới đây) trong Báo cáo thực hiện Kế hoạch hành động về bình đẳng giới và VSTBPN ngành Ngân hàng. Nội dung cụ thể của các bước như sau:

Sơ đồ 4. Quy trình thu thập và trình bày số liệu thống kê giới



Bước 1: Xác định các chỉ tiêu thống kê có liên quan

KHHĐ về BDG và VSTBPN ngành Ngân hàng đã đề ra mục tiêu tổng quát và mục tiêu cụ thể cùng với các nhóm giải pháp để thực hiện cho từng mục tiêu cụ thể. Các chỉ tiêu đề ra trong KHHĐ này có thể coi là các chỉ tiêu kế hoạch, được vạch ra nhằm hoạch định chiến lược từ 2016-2020. Để quản lý, theo dõi và đánh giá việc thực hiện KHHĐ hàng năm hoặc 5 năm, các thông tin thống kê về từng chỉ tiêu thống kê liên quan trong mỗi mục tiêu đề ra của KHHĐ cần được thống nhất xác định và thu thập để sử dụng cho công tác báo cáo. Việc xác định chỉ tiêu thống kê có liên quan bao gồm việc tìm hiểu tên chỉ tiêu, các khái niệm, định nghĩa và phương pháp tính toán của chỉ tiêu nhằm hiểu đúng, hiểu đủ về nội hàm chỉ tiêu thống kê định thu thập.

Việc thống nhất xác định các chỉ tiêu thống kê có liên quan để sử dụng cho các báo cáo về bình đẳng giới có ý nghĩa quan trọng giúp: (i) Phản ánh đúng, đủ, đồng bộ và thống nhất các yêu cầu về quản lý và theo dõi, giám sát trong KHHĐ về BDG và VSTBPN; (ii) Đảm bảo tính so sánh theo không gian và thời gian.

Bước 2: Rà soát các nguồn số liệu có thể sử dụng

Khi rà soát các nguồn số liệu dự kiến sử dụng việc trước tiên cần lưu ý là:

- Tính chính thống của số liệu: Nên sử dụng các số liệu chính thống được các cơ quan chức năng (cục, vụ, phòng) thu thập và công bố. Tránh việc sử dụng các nguồn số liệu tham khảo từ các bài báo, trang tin trên mạng chưa được kiểm duyệt từ cơ quan có thẩm quyền.

- Tính nhất quán và tính so sánh: Cần kiểm tra tính nhất quán và tính so sánh giữa các nguồn số liệu khác nhau.
- Kỳ công bố số liệu: Cần tìm hiểu nguồn số liệu và kỳ công bố của các số liệu được cung cấp nhằm đảm bảo tính khả thi khi sử dụng.

Bước 3: Thu thập số liệu

Việc thu thập số liệu nên được tiến hành theo phương thức chính thống nhất như sách số liệu, tài liệu, ấn phẩm đã công bố hoặc do cơ quan/đơn vị quản lý cung cấp bằng văn bản chính thức. Trong trường hợp cần phân tích chi tiết hơn, hoặc theo các phân tổ đặc trưng (nam, nữ) thì đề nghị cơ quan/đơn vị cung cấp số liệu xử lý và cung cấp.

Bước 4: Trình bày số liệu

Các số liệu sử dụng trong báo cáo nên được trình bày đảm bảo tính logic, nhất quán, chính xác để có thể so sánh được theo thời gian (các năm, các quý hoặc các chu kỳ) và không gian (các cục, vụ; các chi nhánh, các ngân hàng thương mại, các doanh nghiệp). Các nhận định và phân tích cần kết hợp hài hòa việc sử dụng các biểu số liệu và đồ thị minh chứng, nhằm phản ánh nội dung sâu sắc, sinh động và dễ hiểu, làm tăng tính hấp dẫn và thuyết phục người nghe. Có hai cách trình bày kết hợp: (i) Nhận định, đánh giá trước và dẫn chứng bằng các bảng số liệu/ đồ thị có liên quan; (ii) Đưa ra bảng số liệu hoặc đồ thị trước rồi tiến hành phân tích, nhận định trên cơ sở bảng số liệu và đồ thị đã viện chứng.

5.4 Hướng dẫn lồng ghép giới

5.4.1 Giới thiệu về lồng ghép giới

Lồng ghép giới là quá trình đánh giá các tác động đối với phụ nữ và nam giới của bất kỳ hành động theo kế hoạch nào, bao gồm luật pháp, chính sách hoặc chương trình, trong tất cả các lĩnh vực và ở tất cả các cấp. Thực hiện chiến lược lồng ghép giới tức là việc cần thiết phải xem xét, phản ánh các nhu cầu, nguyện vọng và kinh nghiệm của phụ nữ và nam giới trong việc xây dựng, thực hiện, giám sát và đánh giá các chính sách và chương trình ở tất cả các lĩnh vực chính trị, kinh tế và xã hội nhằm đảm bảo rằng phụ nữ và nam giới đều được hưởng lợi ngang nhau và bất bình đẳng phải chấm dứt. Mục tiêu cuối cùng của chiến lược này là đạt được bình đẳng giới. **Phân tích giới**, như được đề cập ở phần 5.2, là một công cụ cơ bản được sử dụng để thúc đẩy lồng ghép giới vào trong việc tổ chức và cơ chế hoạt động của một cơ quan, tổ chức.

Lồng ghép giới được Hội nghị Phụ nữ Toàn cầu lần thứ 4 (1995) thông qua, coi đó là một chiến lược để thúc đẩy việc thực hiện Cương lĩnh hành động Bắc Kinh nhằm đạt được bình đẳng giới. Để thực hiện được chiến lược này, Chính phủ của nhiều quốc gia đã và đang xây dựng và triển khai các **kế hoạch hành động** về bình đẳng giới, coi đó là một công cụ để thực hiện các cam kết quốc gia trong toàn bộ cơ cấu Chính phủ. Luật Bình đẳng giới (2006) của Việt Nam đã đưa ra một trong những nguyên tắc cơ bản đảm bảo bình đẳng giới là “*đảm bảo lồng ghép giới trong quá trình xây dựng và thực thi luật pháp, chính sách*” (Điều 6 (khoản 5)).

5.4.2 Phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý trong ngành Ngân hàng (lồng ghép giới vào cơ quan, tổ chức)

Lồng ghép giới ở cấp cơ quan, tổ chức được thực hiện để thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo bởi vì các nhà lãnh đạo và nhà quản lý thường tham gia vào quá trình thay đổi đòi hỏi phải đánh giá lại các giá trị văn hóa và xã hội dẫn đến thay đổi chính sách, cải cách hành chính để họ có thể xem xét và thúc đẩy bình đẳng giới ở mọi khía cạnh một cách tích cực, có hệ thống và nhất quán, cũng như giúp điều chỉnh thái độ và hành vi của cán bộ trong tổ chức⁷⁷. Do đó, chiến lược lồng ghép giới là việc thay đổi phương thức hoạch định chính sách, chương trình trong việc quản lý và vận hành tổ chức.

⁷⁷Ủy ban Quốc gia Vì sự tiến bộ phụ nữ Việt Nam. 2004. Giới trong chính sách công, Hà Nội

Việc lồng ghép giới vào các chính sách, chương trình, kế hoạch và hoạt động của tổ chức là rất cần thiết, giúp xây dựng một cơ quan, tổ chức bình đẳng. Các nguyên nhân chính và sâu xa của bất bình đẳng giữa nam và nữ cần phải được xác định, và các mối quan hệ bất bình đẳng cần được xem xét và giải quyết. Nếu các cơ quan, tổ chức không nhạy cảm về giới hoặc không đáp ứng giới thì không thể thực hiện các hành động có đáp ứng giới. Để tổ chức, cơ quan được coi là đáp ứng giới thì tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu của cơ quan, tổ chức đó phải được xây dựng có nhạy cảm giới; các chuẩn mực và giá trị nhạy cảm giới có quan tâm đến vai trò và các mối quan hệ giữa phụ nữ và nam giới cần được thể hiện trong cách chính sách và hành động cụ thể của tổ chức, cơ quan đó.

Lồng ghép giới cần được thực hiện để xây dựng và duy trì một cơ quan, tổ chức nơi mà cả phụ nữ và nam giới đều cảm thấy được tăng quyền năng trong công việc của họ; nơi mà môi trường làm việc tạo ra cơ hội bình đẳng cho cả phụ nữ và nam giới để họ trở thành lãnh đạo và nhà quản lý.

Các bước chính để thực hiện can thiệp lồng ghép giới nhằm thúc đẩy sự tiến bộ của phụ nữ trong việc giữ vai trò là các nhà lãnh đạo, quản lý trong một cơ quan, tổ chức bao gồm:

Bước 1: Xác định các chỉ tiêu bình đẳng giới trong lãnh đạo/ quản lý.

Tổ chức phải có chính sách, quy định, thủ tục và hướng dẫn về nguồn nhân lực, trong đó nêu rõ mục tiêu, chỉ tiêu và các chỉ số nhằm thúc đẩy BDG trong lãnh đạo và quản lý.

Bước 2: Xác định và đánh giá các yêu cầu về phát triển năng lực của lãnh đạo/quản lý.

Xác định các yêu cầu về đào tạo và phát triển năng lực của cán bộ nữ và nam phù hợp với chính sách/ quy trình hiện có (ví dụ: quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, thăng tiến, v.v.).

Bước 3: Thu thập dữ liệu, phân tích giới, xác định vấn đề.

Thu thập số liệu phân tách theo giới tính (định lượng/ định tính) bằng các sử dụng các phương pháp khác nhau để đánh giá và phân tích sự khác nhau về yêu cầu đào tạo và phát triển năng lực của cán bộ nam và nữ.

Step 4: Trình bày các phát hiện và khuyến nghị về những hành động tiếp theo.

Các biện pháp, hoạt động cụ thể hoặc các hoạt động nhằm giải quyết các khoảng cách giới tính đã xác định đối với các cán bộ nữ và cán bộ nam để thúc đẩy bình đẳng giới và lồng ghép giới trong quản lý và lãnh đạo của tổ chức.

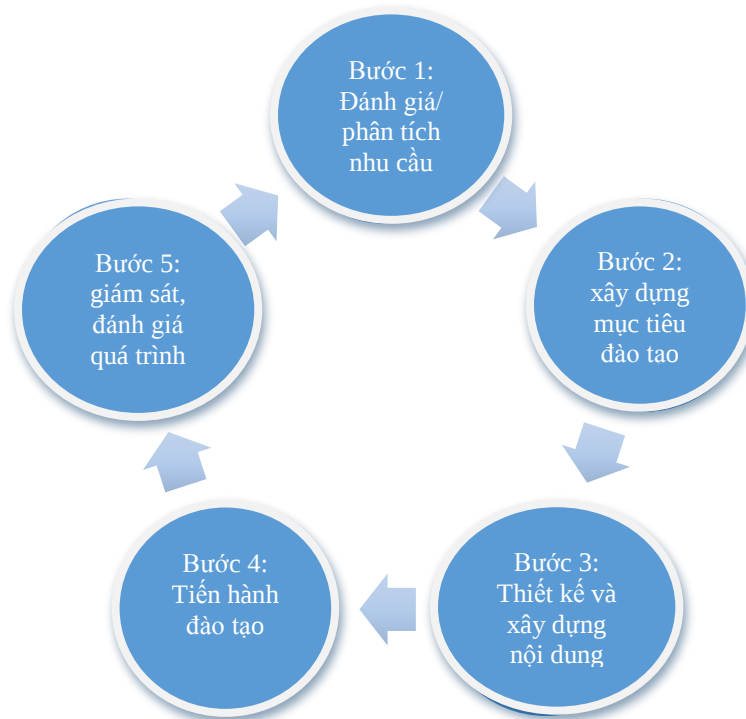
Việc có các cơ chế hỗ trợ hoạt động trong tổ chức để thực hiện các bước nêu trên đóng vai trò rất quan trọng trong việc đảm bảo lồng ghép giới. Các cơ chế này bao gồm:

- (i) Lãnh đạo cấp cao cam kết thúc đẩy lồng ghép giới trong lãnh đạo và quản lý của tổ chức.
- (ii) Phân bổ đủ nguồn lực tài chính và nhân lực để tiến hành nghiên cứu toàn diện các yêu cầu phát triển năng lực hiện tại của cán bộ nữ và cán bộ nam để đạt được mục tiêu bình đẳng giới.
- (iii) Đã xác định thời gian hoàn thành các nghiên cứu, đánh giá và thực hiện các hành động tiếp theo.
- (iv) Theo dõi tiến độ đạt được các chỉ tiêu BDG theo thời gian.

5.4.3 Lồng ghép giới vào đào tạo

Một quy trình đào tạo đáp ứng giới bao gồm các bước chính sau. Các bước này tạo ra một khuôn khổ để đánh giá làm thế nào các vấn đề giới được lồng ghép trong suốt chu trình đào tạo. Các bước này cần được thực hiện, trong đó các thông tin thu thập từ cán bộ tham gia đào tạo cần được phân tách theo giới tính. Sau đó các thông tin này cần được phân tích riêng rẽ cho nhóm cán bộ nữ và cán bộ nam tham gia đào tạo để thực hiện đánh giá nhu cầu, mong muốn, phản hồi từ hai giới nhằm xây dựng các chương trình, khóa đào tạo đáp ứng giới.

Sơ đồ 5. Các bước chính trong quy trình đào tạo đáp ứng giới và có sự tham gia



Bước 1: Đánh giá/ phân tích các nhu cầu đào tạo

Sử dụng bảng hỏi, thảo luận nhóm tập trung, phỏng vấn sâu để thu thập thông tin về kinh nghiệm, yêu cầu đào tạo, hiểu biết về các vấn đề giới có liên quan đến chủ đề tập huấn của học viên tham gia đào tạo.

Bước 2: Xác định mục tiêu học tập

Xác định mục tiêu học tập có nhạy cảm giới để có thể xây dựng chương trình đào tạo có trọng tâm và đáp ứng nhu cầu của người học. Chương trình đào tạo cần được thiết kế để cung cấp cho học viên nữ và học viên nam những kiến thức và kỹ năng đã được xác định trong **bước 1** về đánh giá nhu cầu đào tạo.

Bước 3: Thiết kế và xây dựng chương trình đào tạo

- Xác định các khái niệm liên quan đến giới trong quá trình đào tạo, đảm bảo rằng kinh nghiệm của phụ nữ và nam giới được phản ánh hợp lý trong nội dung đào tạo và thực hiện các bài tập liên quan đến giới.
- Đảm bảo cân bằng giới trong việc lựa chọn số lượng học viên nữ và nam.
- Chọn giảng viên và trợ giảng là người có nhạy cảm giới.
- Đảm bảo môi trường đào tạo có nhạy cảm giới (thời gian, hậu cần, lịch biểu).
- Chuẩn bị các tài liệu và phương pháp đào tạo có nhạy cảm về giới.

Bước 4: Thực hiện đào tạo

Trong quá trình đào tạo, sử dụng các cách tiếp cận, phương pháp, bài tập khác nhau để trang bị nhận thức giới cho học viên ở đầu khóa đào tạo; khuyến khích sự tập trung vào nội dung học, sự tham gia vào thảo luận nhóm của người học để thúc đẩy sự tham gia tích cực của cả phụ nữ và nam giới vào quá trình đào tạo.

Bước 5: Giám sát và đánh giá đào tạo

- Sử dụng các phương pháp theo dõi, đánh giá có nhạy cảm giới trong suốt quá trình đào tạo để đánh giá liệu các mục tiêu học tập của học viên nữ và học viên nam có được đáp ứng hay không?
- Thu thập các phản hồi, đánh giá phân tách theo giới tính từ học viên của khóa học;
- Thực hiện hỏi các câu hỏi cụ thể về giới đối với các học viên để tìm hiểu xem liệu các kỳ vọng đào tạo đã được đáp ứng chưa; các phương pháp và tài liệu đào tạo cần được cải thiện ở những khía cạnh nào để nội dung đào tạo tiếp theo được xây dựng tốt hơn.

5.5 Hướng dẫn đánh giá tác động giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật

5.5.1 Yêu cầu đánh giá tác động về giới

Luật ban hành VBQPPL năm 2015 quy định, khi lập đề nghị xây dựng VBQPPL,⁷⁸ các cơ quan, tổ chức, cá nhân lập đề nghị phải xây dựng nội dung của chính sách và đánh giá tác động (ĐGTĐ) của chính sách.

⁷⁹

Nghị định 34/2016/NĐ-CP ngày 19/5/2016 quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật ban hành VBQPPL năm 2015 (viết tắt là Nghị định 34) xác định 05 loại tác động cần đánh giá đối với mỗi chính sách, bao gồm: (i) Tác động về kinh tế; (ii) Tác động về xã hội; (iii) Tác động về giới; (iv) Tác động về thủ tục hành chính và (v) Tác động về hệ thống pháp luật.

Tác động về giới của chính sách (nếu có) được đánh giá trên cơ sở phân tích, dự báo các tác động kinh tế, xã hội liên quan đến cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích của mỗi giới.⁸⁰ Như vậy, việc ĐGTĐ giới phải được thực hiện lồng ghép vào ngay ĐGTĐ về kinh tế và xã hội đối với nam, nữ theo 04 tiêu chí gồm: cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích của mỗi giới khi thực hiện chính sách.

Luật Bình đẳng giới (2006), Điều 5, khoản 7 quy định phải thực hiện lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật với nội dung “là biện pháp nhằm thực hiện mục tiêu bình đẳng giới bằng cách xác định vấn đề giới, dự báo tác động giới của văn bản, trách nhiệm, nguồn lực để giải quyết vấn đề giới trong các quan hệ xã hội được văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh”.

5.5.2 Quy trình đánh giá tác động giới trong xây dựng VBQPPL

Kết hợp yêu cầu của Luật ĐBG (2006) và Luật ban hành VBQPPL (2015) như đã nêu ở trên, để đạt mục tiêu ĐBG trong xây dựng VBQPPL, cần phải thực hiện lồng ghép vấn đề ĐBG trong tất cả các bước của quy trình xây dựng VBQPPL, cụ thể bao gồm các công việc sau:

Tại giai đoạn lập đề nghị xây dựng VBQPPL

- (i) Xác định vấn đề bắt buộc cần giải quyết, trong đó cần xác định có hay không có vấn đề giới⁸¹; phân tích các nguyên nhân của vấn đề bắt buộc/ vấn đề giới (nếu có).
- (ii) Xác định mục tiêu chính sách giải quyết vấn đề/ mục tiêu giải quyết vấn đề giới (nếu có);
- (iii) Đề xuất các giải pháp nhằm giải quyết vấn đề / giải quyết vấn đề giới (nếu có);
- (iv) Đánh giá tác động kinh tế, xã hội, giới (lồng ghép trong đánh giá tác động kinh tế, xã hội đối với nam/nữ), tác động của thủ tục hành chính và tác động đối với hệ thống pháp luật) của từng giải pháp chính sách giải quyết vấn đề, bao gồm cả giải quyết vấn đề giới (nếu có);

⁷⁸Các VBQPPL phải qua giai đoạn lập đề nghị xây dựng VBQPPL gồm: luật, pháp lệnh, nghị định (trừ nghị định quy định chi tiết các điều do luật, pháp lệnh giao), nghị quyết của Hội đồng nhân dân cấp tỉnh (trừ nghị quyết của HĐND quy định chi tiết văn bản của cấp trên)

⁷⁹Luật ban hành VBQPPL, Điều 34, khoản 1, điểm c

⁸⁰ Nghị định 34/2016/NĐ-CP, Điều 6, khoản 3

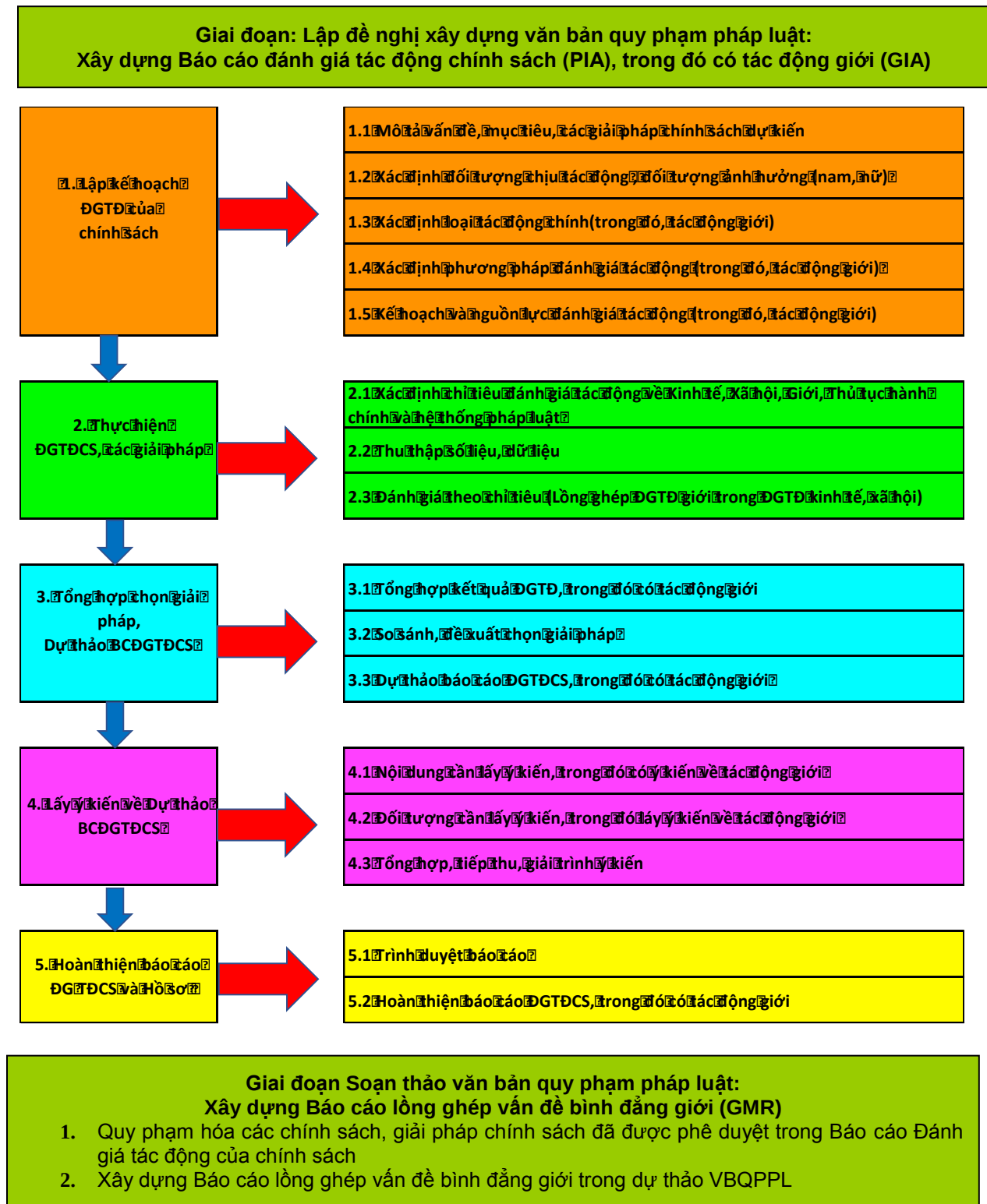
⁸¹Thông tư 17/2014/TT-BTP ngày 13/8/2014, Điều 5 quy định xác định vấn đề giới là “việc xem xét, phân tích để phát hiện trong lĩnh vực, quan hệ xã hội mà văn bản sẽ điều chỉnh những vấn đề có khả năng dẫn đến bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới”.

- (v) Tổng hợp và so sánh kết quả ĐGTD của các giải pháp của mỗi chính sách, bao gồm cả giải pháp nhằm giải quyết vấn đề giới; đề xuất lựa chọn giải pháp tối ưu (đáp ứng tốt nhất mục tiêu giải quyết vấn đề bất cập nói chung và vấn đề giới/khía cạnh giới (nếu có); lý do của sự lựa chọn;
- (vi) Đề xuất hình thức văn bản và cơ quan có thẩm quyền ban hành chính sách, VBQPPL; cơ quan chịu trách nhiệm tổ chức thi hành, nguồn lực bảo đảm thi hành chính sách, VBQPPL.
- (vii) Xây dựng Báo cáo ĐGTD trong đó có nội dung ĐGTD giới

Tại giai đoạn soạn thảo VBQPPL

- (i) Thực hiện việc quy phạm hoá các chính sách, giải pháp chính sách đã được lựa chọn và phê duyệt trong Báo cáo ĐGTD và Tờ trình lập đề nghị xây dựng bộ luật, luật; trong trường hợp Ban soạn thảo có đề xuất chính sách mới thì cần phải ĐGTD chính sách mới đó, báo cáo Chính phủ và thể hiện rõ trong Tờ trình về dự thảo bộ luật, luật;
- (ii) Xây dựng Báo cáo LGVĐBDG trong Dự án/Dự thảo dựa trên các kết quả ĐGTD về giới và việc quy phạm hoá các chính sách, giải pháp chính sách liên quan đến vấn đề giới trong Dự thảo bộ luật, luật. Quy trình đánh giá tác động giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật được mô tả cụ thể trong sơ đồ như sau:

Sơ đồ 6. Lồng ghép VDBĐG trong đánh giá tác động chính sách tại giai đoạn lập đề nghị xây dựng văn bản quy phạm pháp luật



Mẫu báo cáo đánh giá tác động của chính sách (PIA), trong đó có tác động giới (GIA)

Các Báo cáo đánh giá tác động của chính sách cần thực hiện theo mẫu quy định gồm các nội dung chính sau đây:

- (i) Xác định vấn đề bất cập tổng quan: Phần này nêu rõ bối cảnh xây dựng báo cáo đánh giá tác động, trong đó mô tả vấn đề bất cập tổng quan cần giải quyết, trong đó có các vấn đề giới và mục tiêu chung của chính sách, trong đó có mục tiêu giải quyết các vấn đề giới đang tồn tại.
- (ii) Đánh giá tác động của từng chính sách: Phần này liệt kê từng vấn đề chính sách cụ thể cần giải quyết. Việc phân tích mỗi vấn đề chính sách bao gồm các nội dung: xác định vấn đề bất cập; mục tiêu giải quyết vấn đề; các giải pháp đề xuất; đánh giá tác động của các giải pháp đề xuất, **trong đó có tác động giới**; kiến nghị lựa chọn giải pháp.
- (iii) Lấy ý kiến: Phần này nêu rõ việc lấy ý kiến về dự thảo báo cáo đánh giá tác động-PIA, trong đó có tác động giới - GIA (mô tả các phương pháp lấy ý kiến, phản hồi, tiếp thu, giải trình ý kiến góp ý).
- (iv) Giám sát và đánh giá: Phần này nêu rõ cơ quan chịu trách nhiệm tổ chức thi hành chính sách, giám sát đánh giá việc thực hiện chính sách; trong đó có giám sát đánh giá thực hiện lồng ghép giới, các mục tiêu, chỉ tiêu về giới được lồng ghép trong chính sách.

Hộp 2. Báo cáo đánh giá tác động của chính sách, bao gồm đánh giá tác động giới

(Tên đề nghị xây dựng văn bản quy phạm pháp luật/dự án, dự thảo văn bản quy phạm pháp luật)

I. Xác định vấn đề bất cập tổng quan

Phần này nêu rõ bối cảnh xây dựng báo cáo đánh giá tác động, trong đó mô tả vấn đề bất cập tổng quan cần giải quyết, bao gồm vấn đề giới (nếu có); và mục tiêu chung của chính sách, bao gồm mục tiêu về bình đẳng giới/lồng ghép vấn đề bình đẳng giới (nếu có).

1. Bối cảnh xây dựng chính sách, bao gồm bối cảnh về bình đẳng giới trong lĩnh vực (nếu có)
2. Mục tiêu xây dựng chính sách, bao gồm mục tiêu về bình đẳng giới/lồng ghép vấn đề bình đẳng giới (nếu có)

II. Đánh giá tác động của chính sách (PIA), bao gồm tác động giới (GIA)

Phần này liệt kê từng vấn đề chính sách cụ thể cần giải quyết. Việc phân tích mỗi vấn đề chính sách bao gồm các nội dung:

- Xác định vấn đề bất cập: Mô tả thực trạng của vấn đề (bao gồm thực trạng các vấn đề giới đang tồn tại trong lĩnh vực, nếu có); phân tích các bất cập, hậu quả, nguyên nhân (bao gồm các hậu quả, nguyên nhân của các vấn đề giới đang tồn tại, nếu có);
- Mục tiêu để giải quyết vấn đề (bao gồm mục tiêu giải quyết vấn đề về giới, nếu có);
- Các giải pháp đề xuất (bao gồm giải pháp giải quyết vấn đề giới, nếu có); đánh giá tác động của giải pháp đề xuất, bao gồm tác động tích cực (lợi ích) và tác động tiêu cực (chi phí) của từng giải pháp chính sách đối với Nhà nước, người dân, doanh nghiệp), bao gồm đánh giá tác động về giới của giải pháp đề xuất; kiến nghị lựa chọn giải pháp trên cơ sở phân tích, so sánh tác động tích cực, tiêu cực của từng giải pháp.

1. Chính sách 1:

- 1.1. Xác định vấn đề bất cập, bao gồm vấn đề giới (nếu có)
- 1.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề, bao gồm mục tiêu giải quyết vấn đề giới (nếu có)
- 1.3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề, bao gồm giải pháp giải quyết vấn đề giới
- 1.4. Đánh giá tác động của các giải pháp, bao gồm giải pháp về giới đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan
- 1.5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn (trong đó có xác định thẩm quyền ban hành chính sách để giải quyết vấn đề, bao gồm giải quyết vấn đề giới)

III. Lấy ý kiến

Phần này nêu rõ việc lấy ý kiến về dự thảo báo cáo đánh giá tác động chính sách (PIA), bao gồm đánh giá tác động giới (GIA) (mô tả các phương pháp lấy ý kiến, phản hồi, tiếp thu, giải trình ý kiến góp ý).

IV. Giám sát và đánh giá

Phần này nêu rõ cơ quan chịu trách nhiệm tổ chức thi hành chính sách, giám sát đánh giá việc thực hiện chính sách, trong đó có nội dung về bình đẳng giới.

V. Phụ lục

Các bảng, biểu tính toán chi phí và lợi ích của các giải pháp (nếu có).

Nguồn: Nghị định số 34/2016/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2016 của Chính phủ.

PHẦN D

6 Hướng dẫn nghiệp vụ cơ bản cho cán bộ bình đẳng giới và Ban vì sự tiến bộ phụ nữ

6.1 Xây dựng Kế hoạch hành động về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ⁸²

6.1.1 Yêu cầu về xây dựng Kế hoạch hành động về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ

Theo công văn số 664/LĐTBXH-BĐG ngày 11/3/2011, nội dung bản KHHĐ về BĐG và VSTBPN của các Bộ/ngành bao gồm 4 phần chính: (1) Bối cảnh chung; (2) Mục tiêu tổng quát, mục tiêu cụ thể; (3) Các giải pháp thực hiện; và (4) Tổ chức thực hiện.

Thông nhất với nội dung của công văn nói trên, Bản hướng dẫn này cụ thể hóa thành 5 bước xây dựng KHHĐ như sau:

- Bước 1: Thành lập nhóm xây dựng KHHĐ với các nhiệm vụ và yêu cầu cụ thể.
- Bước 2: Phân tích tình hình và lựa chọn vấn đề giới ưu tiên
- Bước 3: Xác định mục tiêu và các chỉ tiêu
- Bước 4: Xác định giải pháp và các hoạt động cụ thể
- Bước 5: Xây dựng kế hoạch tổ chức thực hiện

Cụ thể từng bước như sau:

6.1.2 Hướng dẫn thực hiện theo các bước cụ thể

Bước 1: Hướng dẫn lập nhóm xây dựng KHHĐ

Lãnh đạo cơ quan ban hành Quyết định thành lập Nhóm xây dựng KHHĐ, trong đó nêu các yêu cầu, nhiệm vụ xây dựng KHHĐ; phân công nhiệm vụ cho các thành viên; và quy định thời gian thực hiện. Trưởng nhóm nên là Lãnh đạo cơ quan phụ trách vấn đề bình đẳng giới; hoặc Lãnh đạo Ban vì sự tiến bộ phụ nữ. Thành viên nhóm gồm những người có hiểu biết sâu sắc về lĩnh vực bình đẳng giới và có kỹ năng xây dựng kế hoạch hành động và nên từ các đơn vị như: Tổ chức cán bộ, Kế hoạch, Tài chính, Ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ v.v.

Bước 2: Phân tích tình hình, lựa chọn vấn đề giới ưu tiên

Phân tích tình hình là bước đi không thể thiếu khi xây dựng một đề án, dự án, kế hoạch. Phân tích tình hình về giới ở đơn vị là bước đầu tiên của việc xây dựng KHHĐ về BĐG và VSTBPN, là căn cứ để xác định và lựa chọn các vấn đề giới cần ưu tiên giải quyết trong giai đoạn/năm kế hoạch.

Bước 2a: Hướng dẫn phân tích tình hình về bình đẳng giới ở cơ quan/đơn vị

Mục đích: Phân tích thực trạng các vấn đề giới hiện nay ở cơ quan/đơn vị. Vấn đề giới có thể bao hàm các khía cạnh như: Khoảng cách giữa nam và nữ trong tiếp cận nguồn lực; thụ hưởng lợi ích từ sự phát triển; và tham gia vào việc ra quyết định; những quy định, chính sách chưa hợp lý về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đề bạt đối với nam và nữ; nhận thức chưa đầy đủ về bình đẳng giới của cán bộ; v.v.

Yêu cầu: Phân tích tình hình để giải đáp cho 4 câu hỏi sau đây:

- 1 Hiện có những vấn đề giới nào ở đơn vị? Liên quan đến những đối tượng nào (nữ, nam)?
- 2 Vấn đề giới đang ở mức độ nào?
- 3 Có gì tăng hay giảm so với thời kỳ trước?
- 4 Các yếu tố tác động đến vấn đề giới là gì?

Trình tự thực hiện:

⁸² Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội và UN Women. 2011. Hướng dẫn xây dựng kế hoạch hành động về bình đẳng giới, Hà Nội.

- (i) Tiến hành rà soát KHHĐ về BDG và VSTBPN ngành Ngân hàng giai đoạn 2011-2020 theo 5 lĩnh vực (gồm: chính trị, lao động-việc làm, giáo dục-đào tạo, chăm sóc sức khỏe và năng lực quản lý nhà nước về BDG). Các mục tiêu, chỉ tiêu trong KHHĐ của ngành Ngân hàng (5 mục tiêu và 11 chỉ tiêu kế hoạch) được xem là chỉ tiêu bình quân chung toàn ngành.
- (ii) Tiến hành đối chiếu với tình hình thực tế ở đơn vị, nếu thấy chưa đạt (thấp hơn chỉ tiêu chung của ngành) thì có thể xem xét đưa vào danh sách các “vấn đề giới” ưu tiên giải quyết trong KHHĐ của đơn vị.
- (iii) Đồng thời, tiến hành phân tích giới trong các lĩnh vực của đơn vị để phát hiện các vấn đề giới đặc thù khác của đơn vị, chưa được đề cập trong KHHĐ ngành Ngân hàng.

Kết quả: Danh sách các vấn đề giới và thực trạng vấn đề giới ở đơn vị được xác lập (Danh sách 1).

Bước 2b: Hướng dẫn lựa chọn vấn đề giới ưu tiên để đưa vào KHHĐ

Để giải quyết tất cả các vấn đề về giới hiện tại của đơn vị cần các nguồn lực không nhỏ (nhân lực, kinh phí, thời gian, v.v). Tuy nhiên, nguồn lực hàng năm của đơn vị dành cho giải quyết các vấn đề giới luôn có hạn, vì vậy cần phải lựa chọn một số vấn đề giới ưu tiên giải quyết trong kỳ kế hoạch (5 năm, 1 năm).

Mục đích: Lựa chọn một số vấn đề giới ưu tiên đưa vào KHHĐ trong giai đoạn kế hoạch/năm kế hoạch.

Yêu cầu: Lựa chọn dựa trên **các tiêu chí** sau:

- 1 Phù hợp với Chiến lược quốc gia về BDG và Kế hoạch hành động về BDG và VSTBPN ngành Ngân hàng;
- 2 Gắn với chiến lược và phương hướng nhiệm vụ công tác của ngành và đơn vị;
- 3 Vấn đề ảnh hưởng, tác động đến số đông đối tượng;
- 4 Vấn đề cấp bách trong giai đoạn kế hoạch/năm kế hoạch;
- 5 Vấn đề cần giải quyết lâu dài nhưng cần thiết, ví dụ: công tác cán bộ nữ, thực hiện quy hoạch, bồi dưỡng, v.v.

Ngoài các tiêu chí trên, mỗi cơ quan/đơn vị có thể xác định những tiêu chí bổ sung, phù hợp với điều kiện cụ thể của đơn vị.

Trình tự thực hiện:

- (i) Rà soát các vấn đề giới hiện hành của đơn vị (Danh sách 1) theo các tiêu chí nêu trên;
- (ii) Quyết định lựa chọn một số vấn đề giới cần ưu tiên giải quyết để đưa vào KHHĐ kỳ kế hoạch/năm kế hoạch (Danh sách 2);
- (iii) Tham vấn, xin ý kiến của lãnh đạo, các thành viên Ban VSTBPN của đơn vị, Ban VSTBPN ngành Ngân hàng về Danh sách 2 (nếu cần thiết).

Kết quả: Một danh sách ngắn các vấn đề giới ưu tiên ở từng lĩnh vực cùng với các thuyết minh lý do lựa chọn. Những điều cần lưu ý đối với mỗi vấn đề có thể đưa vào cột cuối, ví dụ về nguồn thông tin, số liệu, về biến động hoặc một ý kiến đặc biệt cần quan tâm (xem bảng dưới).

Bảng 3. Danh sách các vấn đề giới đưa vào KHHĐ thời kỳ/năm kế hoạch

Vấn đề giới	Lý do lựa chọn	Lưu ý
1.	...	
2.	...	

Bước 3: Hướng dẫn Xác định mục tiêu và các chỉ tiêu về BDG và VSTBPN của đơn vị trong kỳ kế hoạch

Mục đích: Xác định các mục tiêu và chỉ tiêu về BDG và VSTBPN cần đạt được ở đơn vị trong giai đoạn kế hoạch/năm kế hoạch.

Yêu cầu:

- 1 Mục tiêu và chỉ tiêu được xây dựng theo khung thời gian là 5 năm/hàng năm để đảm bảo KHHĐ có tính khả thi trong một khung thời gian nhất định;
- 2 Phải bám sát các mục tiêu, chỉ tiêu trong KHHĐ về BDG và VSTBPN ngành Ngân hàng giai đoạn 2011-2020 và kế hoạch triển khai hàng năm. Điều này sẽ đảm bảo tính thống nhất giữa KHHĐ của đơn vị và KHHĐ của toàn ngành; đồng thời đảm bảo việc thực hiện thành công KHHĐ của tất cả các đơn vị sẽ đóng góp vào thành công của KHHĐ ngành Ngân hàng;
- 3 Căn cứ vào tình hình thực tế ở đơn vị, có thể xem xét bổ sung thêm một số mục tiêu, chỉ tiêu đặc thù của đơn vị mà KHHĐ của ngành chưa đề cập tới;
- 4 Các mục tiêu, chỉ tiêu cần dựa trên các số liệu, tư liệu về thực trạng vấn đề giới ở đơn vị. Đồng thời, cần tính đến nguồn lực cho thực hiện KHHĐ để đảm bảo các mục tiêu, chỉ tiêu có thể đạt được ở mức cao nhất;
- 5 Các chỉ tiêu được xây dựng nhằm đạt được mục tiêu cụ thể đã đặt ra. Vì vậy, các chỉ tiêu phải có mối quan hệ chặt chẽ với mục tiêu. Cần lưu ý, đối với mỗi mục tiêu không nên có quá nhiều chỉ tiêu đi kèm.

Trình tự thực hiện:

- (i) Rà soát các mục tiêu, chỉ tiêu trong KHHĐ về BDG và VSTBPN ngành ngân hàng trong thời kỳ 2011-2020 và hàng năm; đồng thời đánh giá tình hình thực tế của đơn vị;
- (ii) Xác định mục tiêu chung, các mục tiêu cụ thể và các chỉ tiêu về BDG và VSTBPN của đơn vị trong thời kỳ kế hoạch;
- (iii) Bổ sung các mục tiêu cụ thể và chỉ tiêu chưa được đề cập trong KHHĐ ngành Ngân hàng, căn cứ vào kết quả phân tích tình hình thực tế ở đơn vị.
- (iv) Tham vấn, xin ý kiến của lãnh đạo, các thành viên Ban VSTBPN của đơn vị, Ban VSTBPN ngành Ngân hàng về kết quả xác định mục tiêu chung, mục tiêu cụ thể và các chỉ tiêu (nếu cần thiết).

Kết quả: Một danh sách mục tiêu chung, các mục tiêu cụ thể và chỉ tiêu về bình đẳng giới trong các lĩnh vực được xác định và đưa vào KHHĐ về BDG và VSTBPN của đơn vị trong kỳ kế hoạch.

Bước 4: Hướng dẫn xác định giải pháp và các hoạt động cụ thể

Mục đích: Đưa ra các giải pháp và hoạt động rõ ràng, cụ thể nhằm làm giảm tình trạng bất bình đẳng giới, để cả nữ và nam được tham gia thực hiện và thụ hưởng kết quả của KHHĐ một cách bình đẳng.

Yêu cầu:

- 1 Các giải pháp trong KHHĐ nhằm thực hiện một cách tốt nhất các mục tiêu cụ thể và chỉ tiêu đã đặt ra;
- 2 Các giải pháp trong KHHĐ phải một mặt gắn với các giải pháp đã được nêu ra trong KHHĐ về BDG và VSTBPN ngành Ngân hàng; mặt khác phải phù hợp với thực trạng ở đơn vị;
- 3 Từ các giải pháp nêu trên, cần phải xây dựng các hoạt động để thực hiện một cách tương ứng. Các hoạt động là một bước cụ thể hóa hơn nữa các giải pháp;
- 4 Các giải pháp và hoạt động phải cụ thể và có tính khả thi (có đủ nguồn lực để thực hiện). Vì vậy, cần có các giải pháp về tài chính kèm theo.

Trình tự thực hiện:

- (i) Rà soát, đánh giá những giải pháp, hoạt động đã được áp dụng trong KHHĐ về BDG và VSTBPN của đơn vị trong thời kỳ trước. Đánh giá những giải pháp đã được triển khai có hiệu quả, lý do? Những giải pháp nào triển khai không hiệu quả, lý do?
- (ii) Rà soát các giải pháp đã được nêu ra trong KHHĐ về BDG và VSTBPN ngành Ngân hàng trong kỳ kế hoạch;
- (iii) Quyết định lựa chọn một số giải pháp đã được thực hiện hiệu quả trong thời kỳ trước ở đơn vị (có thể xem xét sửa đổi cho phù hợp với tình hình mới); đồng thời lựa chọn một số giải pháp mới từ KHHĐ của ngành Ngân hàng trong kỳ kế hoạch;
- (iv) Bổ sung một số giải pháp mới theo đặc thù của đơn vị;
- (v) Đề xuất giải pháp tài chính và tổ chức thực hiện

Kết quả: Danh sách các giải pháp và hoạt động, kèm theo các giải pháp tài chính và tổ chức.

Bước 5: Hướng dẫn Xây dựng kế hoạch Tổ chức thực hiện

Kế hoạch tổ chức thực hiện cần nêu ra những cách thức chủ yếu nhằm phân công và phối hợp các hoạt động giúp đảm bảo sự tham gia bình đẳng của phụ nữ và nam giới trong quá trình quyết định về các hoạt động của Kế hoạch hành động.

Mục đích: Lập kế hoạch cho công tác tổ chức thực hiện kế hoạch hành động về bình đẳng giới của bộ/ngành. Đây chính là công việc tổ chức, xác định các cơ chế, phương thức để các cơ quan/đơn vị/cá nhân trong Bộ/ngành phối hợp với nhau để tiến hành các hoạt động cụ thể trong KHHĐ, nhằm đạt được mục tiêu đã định của KHHĐ đúng thời hạn, với hiệu quả cao nhất.

Yêu cầu

Trong kế hoạch tổ chức thực hiện, phải xác định rõ ràng những điểm sau:

- 1 Phân công cụ thể Ai tham gia? (Những cơ quan, tổ chức, cá nhân nào tham gia, đóng góp, có liên quan, được hưởng lợi...?)
- 2 Đảm nhiệm vai trò, trách nhiệm gì? (Chủ trì, tham gia, phối hợp,...?)
- 3 Cơ chế phân công, phối hợp thực hiện?
- 4 Thực hiện công việc gì? (Chỉ đạo, tham mưu, trực tiếp thực hiện hoạt động, theo dõi, kiểm tra, giám sát, báo cáo,... ?)
- 5 Thời gian nào? Thời điểm cụ thể (ngày, tháng, năm), hoặc định kỳ (hàng tháng, hàng quý, hàng năm; đầu kỳ, giữa kỳ, cuối kỳ; ...?)
- 6 Nguồn lực thực hiện hoạt động? (Nguồn lực cụ thể gồm những gì, từ đâu, cơ chế tạo nguồn, huy động, lồng ghép...?)

Trình tự thực hiện

- (i) Liệt kê tất cả các hoạt động cần thực hiện trong phạm vi KHHĐ
- (ii) Trong mỗi hoạt động, xác định các phòng/bộ phận/cá nhân cần tham gia triển khai;
- (iii) Trong mỗi hoạt động, xác định các nguồn lực (nhân lực, kinh phí) để triển khai;
- (iv) Xác định khung thời cụ thể cho mỗi hoạt động;
- (v) Dự kiến các rủi ro có thể xảy ra trong quá trình triển khai và có biện pháp hạn chế;
- (vi) Khẳng định lại sự cam kết của các bên tham gia;
- (vii) Thống nhất cơ chế điều phối, theo dõi-giám sát-đánh giá các hoạt động.

Điều kiện để tổ chức thực hiện thành công KHHĐ:

Cần đảm bảo rằng mỗi hoạt động trong KHHĐBĐG đều có một cơ quan/tổ chức/cá nhân cụ thể “chủ trì”, chịu trách nhiệm chính về kết quả của hoạt động đó. Vai trò “chủ trì” phải được đề cập rõ ràng, minh bạch trong kế hoạch tổ chức thực hiện nhằm gắn chặt trách nhiệm, nghĩa vụ của người “chủ trì”. Vai trò điều phối chung thực hiện KHHĐ của bộ/ngành cũng cần được quy định cụ thể. Thực tế cho thấy những hoạt động thiếu người “chủ trì” chịu trách nhiệm chính thường thực hiện không tốt hoặc không được thực hiện.

Cần xác định rõ tất cả các nguồn lực cần thiết cho việc thực hiện các hoạt động đúng tiến độ, đảm bảo kết quả, hiệu quả cao nhất. Nguồn lực để thực hiện hoạt động gồm: nhân lực (con người: số lượng, chất lượng); vật lực; tài chính (kinh phí, tiền); thời gian; cơ chế/chủ trương/quy định để huy động, vận động, thu hút nguồn lực.

Hầu hết các hoạt động đều do một số bộ phận/cá nhân cùng phối hợp thực hiện. Việc điều phối, phân công trách nhiệm cho từng cơ quan/tổ chức/cá nhân phải theo một cơ chế rõ ràng, minh bạch. Cần đảm bảo rằng, các bên tham gia đều tuân thủ theo phân công và cam kết tham gia, phối hợp. Thực tế cho thấy, việc phối hợp giữa các bộ phận, đặc biệt là phối hợp ngang cấp thường không chặt chẽ, không hiệu quả. Các bộ phận/cá nhân đóng vai trò “tham gia, phối hợp” thường thụ động, không tích cực, phó mặc cho cơ quan chủ trì thực hiện, không quan tâm tới kết quả, hiệu quả của hoạt động... Vì vậy, cơ chế điều phối hoạt động phải được xác định rõ ràng, minh bạch. Các cơ quan tham gia phải thống nhất, tuân thủ cơ chế này trong toàn bộ quá trình.

Đảm bảo lồng ghép được KHHĐ với các chính sách, chương trình, dự án khác đang triển khai để tận dụng các nguồn lực sẵn có, tối đa hóa kết quả, hiệu quả. Cách thức lồng ghép: lồng ghép nội dung; lồng ghép hoạt động; lồng ghép bộ máy tổ chức, nhân lực thực hiện; lồng ghép kinh phí, vật lực; lồng ghép đối tượng hưởng lợi.

Xác định khung thời gian cụ thể cho KHHĐ nói chung và từng hoạt động cụ thể nói riêng (thời gian chuẩn bị, thời gian bắt đầu thực hiện, thời gian kết thúc hoạt động). Phải đảm bảo rằng, các hoạt động được bố trí hợp lý, phù hợp theo tiến trình thời gian. Cũng cần tính toán để bố trí đủ thời gian cho từng hoạt động. Nếu có thể, hãy giành quỹ thời gian “dự phòng” vào giai đoạn cuối, để phòng những hoạt động chậm tiến độ do khó khăn, rủi ro.

Cần dự kiến các rủi ro trong quá trình triển khai hoạt động. Mặc dù rủi ro có thể xảy ra ở bất cứ hoạt động nào, tuy nhiên cần dự báo những hoạt động có nguy cơ “rủi ro” cao hơn để có biện pháp phòng ngừa. Đối với những hoạt động dự đoán có nguy cơ rủi ro cao, cần có cơ chế theo dõi, giám sát chặt chẽ hơn (ví dụ giao cho cơ quan cấp trên theo dõi, giám sát chặt chẽ, liên tục để ngăn ngừa và giảm thiểu thiệt hại nếu rủi ro xảy ra; hoặc có biện pháp khuyến khích, tạo động lực cho các đơn vị nỗ lực triển khai tốt hoạt động).

Sau khi hoàn thành bản Dự thảo KHHĐ lần 1, cần gửi Dự thảo đến các cơ quan/tổ chức/cá nhân để xin ý kiến đóng góp. Chẳng hạn, cần gửi đến: Toàn bộ các thành viên Nhóm xây dựng KHHĐ của Bộ/ngành; các đơn vị có liên quan trực tiếp đến KHHĐ; Cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ phụ nữ; các chuyên gia trong lĩnh vực bình đẳng giới và xây dựng KHHĐ; các cơ quan/tổ chức/cá nhân có liên quan. Trên cơ sở các ý kiến đóng góp cho bản dự thảo KHHĐ, ban soạn thảo xem xét điều chỉnh các nội dung cần thiết, hoàn thiện lần cuối Bản KHHĐ.

6.2 Thu thập và sử dụng số liệu thống kê giới

Giới thiệu hệ thống các chỉ tiêu thống kê về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ ngành Ngân hàng/ ở một tổ chức thuộc ngành Ngân hàng

Sự cần thiết: Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, Ban VSTBPN ngành Ngân hàng và các Ban cơ sở gặp nhiều khó khăn trong thu thập số liệu phục vụ công tác thống kê và báo cáo về BĐG và VSTBPN ở đơn vị. Năm 2017, Dự án BRASS (hợp phần về Bình đẳng giới) đã phối hợp với Ban VSTBPN Ngân hàng Nhà nước và Ban VSTBPN CQTTGSNN thực hiện: (i) xây dựng “Bộ chỉ tiêu thống kê về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ ngành Ngân hàng”; (ii) thử nghiệm thu thập số liệu trong 3 năm 2014-2016; (iii) sử dụng số liệu thu thập được cho “Đánh giá một số vấn đề giới của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam và Cơ quan Thanh tra Giám sát Ngân hàng”.

Mục tiêu: Thu thập số liệu thống kê giới phục vụ công tác thống kê và báo cáo về bình đẳng giới và VSTBPN ngành Ngân hàng.

Nội dung: Hệ thống chỉ tiêu thống kê được xây dựng dựa trên các mục tiêu và chỉ tiêu về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ ngành Ngân hàng trong “Kế hoạch hành động về bình đẳng giới và VSTBPN ngành Ngân hàng giai đoạn 2016-2020”. Hệ thống chỉ tiêu thống kê gồm 4 phần với 22 chỉ tiêu. (xem biểu dưới đây)

Bảng 4. Chỉ tiêu thống kê về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ ngành Ngân hàng giai đoạn 2016-2020

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị	Tần suất thu thập/phân tử	Cơ quan chịu trách nhiệm
A	PHẦN A: NGUỒN NHÂN LỰC			
	Mục tiêu 3 của Chiến lược quốc gia: “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, từng bước bảo đảm sự tham gia bình đẳng giữa nam và nữ trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo”			
	Chỉ tiêu 1: Phần đầu tỷ lệ nữ được cử đi đào tạo sau đại học đạt 50% trong tổng số công chức, viên chức, người lao động được đào tạo sau đại học. Phần đầu tỷ lệ nữ thạc sỹ đạt tỷ lệ 50% và tỷ lệ nữ tiến sỹ đạt 25% trong tổng số thạc sỹ, tiến sỹ ngành Ngân hàng vào năm 2020			

	Chỉ tiêu 2: Phần đầu đạt tỷ lệ nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động được đào tạo nâng cao về nghiệp vụ, chính trị, hành chính, tin học và ngoại ngữ đạt 50% trong tổng số tham gia đào tạo, bồi dưỡng			
A1	Lực lượng CBCVC và người lao động			
1	Chỉ số 1: Số lượng cán bộ, công chức và người lao động tính đến 31/12 hàng năm phân theo đơn vị công tác và giới tính	Người	Quý, 6 tháng, năm Giới tính, đơn vị	Vụ TCCB
2	Chỉ số 2: Số lượng cán bộ, công chức và người lao động tính đến 31/12 hàng năm phân theo trình độ đào tạo và giới tính	Người	Quý, 6 tháng, năm Giới tính, trình độ đào tạo	Vụ TCCB
3	Chỉ số 3: Số lượng cán bộ, viên chức tính đến 31/12 hàng năm phân theo chức danh và giới tính	Người	Quý, 6 tháng, năm Giới tính, chức danh	Vụ TCCB
4	Chỉ số 4: Tình hình biến động lao động tính đến 31/12 hàng năm	Người	Quý, 6 tháng, năm Giới tính	Vụ TCCB
A2	Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ			
5	Chỉ số 5: Tham gia đào tạo, tập huấn chuyên môn nghiệp vụ	Lượt người	Quý, 6 tháng, năm Giới tính, loại đào tạo	Vụ TCCB
6	Chỉ số 6: Tham gia đào tạo, tập huấn ngoại ngữ, tin học và kỹ năng mềm	Lượt người	Quý, 6 tháng, năm Giới tính, loại đào tạo	Vụ TCCB
7	Chỉ số 7: Tham gia đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị	Lượt người	Quý, 6 tháng, năm Giới tính, loại đào tạo	Vụ TCCB
8	Chỉ số 8: Tham gia đào tạo, bồi dưỡng quản lý hành chính nhà nước	Lượt người	Quý, 6 tháng, năm Giới tính, loại đào tạo	Vụ TCCB
9	Chỉ số 9: Tham gia hội thảo, hội nghị	Lượt người	Quý, 6 tháng, năm Giới tính, loại hội thảo	Vụ TCCB
B	PHẦN B: LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ			
	Mục tiêu 1 của Chiến lược quốc gia: “Tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí quản lý, lãnh đạo, nhằm từng bước giảm dần khoảng cách giới trong lĩnh vực chính trị” Chỉ tiêu 1: Phần đầu đạt tỷ lệ nữ tham gia các cấp ủy đảng từ 30% trở lên Chỉ tiêu 2: Phần đầu đến năm 2020, 100% cơ quan, đơn vị trong Ngành có cán bộ lãnh đạo chủ chốt là nữ.			
B1	Cán bộ lãnh đạo, quản lý			
10	Chỉ số 10 : Số lượng cán bộ, công chức lãnh đạo tính đến 31/12 hàng năm phân theo chức vụ và giới tính năm 2014-2016	Người	Hàng năm Giới tính, chức vụ	Vụ TCCB
11	Chỉ số 11: Số đơn vị có lãnh đạo chủ chốt là nữ	Người	Hàng năm Đơn vị, cơ quan	Vụ TCCB
12	Chỉ số 12: Số lượt cán bộ làm chủ nhiệm/giám đốc đề án/đề tài/dự án/chính sách phân theo giới tính	Lượt người	Hàng năm Giới tính, nhiệm vụ	Vụ TCCB
13	Chỉ số 13: Tham gia lãnh đạo Đảng, đoàn thể	Người	Hàng năm Giới tính, tổ chức	Vụ TCCB
B2	Quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo			
14	Chỉ số 14: Quy hoạch cán bộ lãnh đạo tính đến 31/12/2016 giai đoạn 2016 - 2021 phân theo chức vụ và giới tính	Người	Hàng năm Giới tính, chức vụ	Vụ TCCB
15	Chỉ số 15: Luân chuyển cán bộ lãnh đạo tính đến 31 tháng 12 hàng năm phân theo chức vụ và giới tính	Người	Hàng năm Giới tính, chức vụ	Vụ TCCB

16	Chỉ số 16: Bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo tính đến 31/12 hàng năm phân theo chức vụ và giới tính	Người	Hàng năm Giới tính, chức vụ	Vụ TCCB
C PHÂN C: CHĂM SÓC SỨC KHỎE				
	Mục tiêu 4 của Chiến lược quốc gia: “Bảo đảm bình đẳng giới trong tiếp cận và thụ hưởng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe” <u>Chỉ tiêu 1:</u> Chỉ tiêu: Hàng năm, 100% nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động được khám sức khỏe định kỳ và được khám chuyên khoa phụ sản.			
17	Chỉ số 17: Tổ chức khám sức khỏe định kỳ hàng năm cho cán bộ, công chức và người lao động	Số lần	Hàng năm Giới tính, nội dung khám sức khỏe	Vụ TCCB
D PHÂN D: NÂNG CAO NĂNG LỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI				
	Mục tiêu 7 của Chiến lược quốc gia: “Nâng cao năng lực quản lý về bình đẳng giới” <u>Chỉ tiêu 1:</u> 100% cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong Ngành được tuyên truyền nâng cao nhận thức về bình đẳng giới. <u>Chỉ tiêu 2:</u> 100% thành viên các ban soạn thảo, tổ biên tập xây dựng dự thảo văn bản quy phạm pháp luật được xác định có nội dung liên quan đến bình đẳng giới hoặc có vấn đề bất bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới được tập huấn kiến thức về giới, phân tích và lồng ghép giới. <u>Chỉ tiêu 3:</u> 100% cán bộ, công chức, viên chức làm công tác bình đẳng giới ở các đơn vị trong Ngành được tập huấn nghiệp vụ và cập nhật kiến thức về bình đẳng giới. <u>Chỉ tiêu 4:</u> 100% nữ cán bộ quản lý, lãnh đạo các cấp, nữ cán bộ trong diện quy hoạch (từ cấp phòng trở lên) được trang bị kiến thức về bình đẳng giới và kỹ năng quản lý, lãnh đạo.			
18	Chỉ số 18: Tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động tham gia vào các chiến dịch truyền thông nhằm nâng cao nhận thức về bình đẳng giới	Phần trăm	Hàng năm Giới tính	Ban VSTBPN
19	Chỉ số 19: Tham gia đào tạo, tập huấn về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ phụ nữ	Phần trăm	Hàng năm Giới tính, loại tập huấn	Ban VSTBPN
20	Chỉ số 20: Số lượng chính sách/đề án/đề tài/dự án do cơ quan chủ trì có quan tâm đến BĐG, lồng ghép giới	Số lượng dự án	Hàng năm Loại nhiệm vụ	Ban VSTBPN
21	Chỉ số 21: Số lượng sản phẩm truyền thông của cơ quan có đề cập đến bình đẳng giới và VSTBPN	Số bài báo/SP truyền thông	Hàng năm Loại sản phẩm	Ban VSTBPN
22	Chỉ số 22: Kinh phí cho hoạt động của Ban vì sự tiến bộ phụ nữ	Triệu đồng/năm	Hàng năm Hạng mục kinh phí	Ban VSTBPN

Triển khai thực hiện

- Ban VSTBPN trình lãnh đạo đơn vị phê duyệt hệ thống chỉ tiêu thống kê về BĐG và VSTBPN ngành Ngân hàng;
- Các Ban VSTBPN cơ sở tham mưu cho lãnh đạo và phòng/bộ phận Tổ chức cán bộ để lựa chọn, bố trí, giao nhiệm vụ cho các đơn vị, cá nhân tham gia thực hiện.
- Tổ chức tập huấn cho lãnh đạo và cán bộ trực tiếp thực hiện nhiệm vụ về: (i) sơ lược về thống kê giới; (ii) nội dung chỉ tiêu thống kê về BĐG và VSTBPN ngành Ngân hàng; và (iii) quy trình thực hiện công tác thu thập, tổng hợp và báo cáo số liệu về BĐG và VSTBPN của cơ quan/đơn vị.
- Tần suất thu thập số liệu và báo cáo: Các đơn vị gửi số liệu tới Ban VSTBPN định kỳ 6 tháng và hàng năm. Số liệu 6 tháng cần gửi trước 30/5 và số liệu cả năm gửi trước 30/11.

6.3 Điều tra về bình đẳng giới ở một cơ quan/tổ chức

Tại sao phải thực hiện các cuộc điều tra về bình đẳng giới tại cơ quan/tổ chức?

Để triển khai nhiệm vụ BĐG và VSTBPN tại đơn vị, yêu cầu phải có các thông tin, số liệu cập nhật phục vụ phân tích tình hình, phát hiện vấn đề giới, phân tích nguyên nhân, xác định những khó khăn, vướng mắc, v.v. Nguồn cung cấp thông tin, số liệu quan trọng, chính thống và có độ tin cậy cao là từ hệ thống thống kê

của cơ quan, đơn vị. Tuy nhiên, hệ thống thống kê hiện hành thường không thể đáp ứng nhu cầu thông tin, số liệu đặc thù, chuyên sâu trong các lĩnh vực. Trong trường hợp đó, việc tổ chức các cuộc điều tra chuyên đề về BDG và VSTBPN để đáp ứng nhu cầu thông tin, số liệu là rất cần thiết.

Điều tra là phương pháp dùng những câu hỏi nhất loạt đặt ra cho một số lớn người nhằm phát hiện những quy luật phân bố, trình độ phát triển, những đặc điểm về mặt định tính và định lượng của các đối tượng cần nghiên cứu và thu thập ý kiến/quan điểm chủ quan của họ về một vấn đề nào đó. Các kết quả điều tra được là căn cứ quan trọng để đề xuất những giải pháp khoa học hay giải pháp thực tiễn.

Các bước triển khai một cuộc điều tra: (i) Chuẩn bị điều tra gồm các thao tác: chọn mẫu, chọn địa bàn khảo sát, lựa chọn thời gian khảo sát, thiết kế phiếu hỏi và khảo sát định tính; (ii) Tiến hành điều tra; (iii) Xử lý kết quả điều tra: phân tích tư liệu, tổng hợp và phân loại tư liệu và tiến hành xử lý số liệu bằng phương pháp thống kê, phân tích, so sánh, v.v.

Phương pháp điều tra có nhiều loại: (i) Điều tra bằng trò chuyện (đàm thoại); (ii) Điều tra bằng phiếu; (iii) Điều tra bằng trắc nghiệm.

Giới thiệu điều tra về nhu cầu nâng cao năng lực của cán bộ làm công tác bình đẳng giới và VSTBPN ngành Ngân hàng

Năm 2017, Dự án BRASS (hợp phần về Bình đẳng giới) đã phối hợp với Ban VSTBPN ngành Ngân hàng triển khai điều tra trực tuyến về năng lực và nhu cầu nâng cao năng lực của cán bộ làm công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ ngành Ngân hàng.

Mục tiêu điều tra: (i) Xác định thực trạng đội ngũ cán bộ làm công tác bình đẳng giới (BDG) và vì sự tiến bộ phụ nữ (VSTBPN) ngành Ngân hàng: số lượng, chất lượng; (ii) Xác định những thuận lợi, khó khăn của cán bộ BDG và VSTBPN trong thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao; (iii) Xác định nhu cầu nâng cao năng lực cho cán bộ làm công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ của ngành; và (iv) Đề xuất các khuyến nghị nhằm nâng cao năng lực cho cán bộ làm công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ của ngành.

Phương pháp điều tra: Cuộc điều tra bằng phiếu hỏi tự điền; phạm vi điều tra gồm Ban VSTBPN ngành Ngân hàng và các Ban VSTBPN cơ sở trực thuộc trong phạm vi cả nước. Thu thập thông tin theo phương pháp điều tra trực tuyến, đường dẫn tới Phiếu khảo sát được gửi tới toàn bộ khách thể khảo sát. Người tham gia điều tra trả lời các câu hỏi bằng cách lựa chọn (các) phương án trả lời phù hợp. Phiếu khảo sát không có tên người trả lời; toàn bộ thông tin được giữ bí mật và chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu, hỗ trợ công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ ngành Ngân hàng.

Nội dung điều tra: Phiếu khảo sát gồm 3 phần: Phần 1 gồm các thông tin chung về người trả lời khảo sát; phần 2 về thực trạng kiến thức và kỹ năng của cán bộ BDG và VSTBPN; và phần 3 về nhu cầu nâng cao năng lực để thực hiện các nhiệm vụ được giao trong Ban VSTBPN. Cụ thể như bảng dưới đây.

Bảng 5. Nội dung phiếu khảo sát về nhu cầu nâng cao năng lực cho cán bộ bình đẳng giới, VSTBPN ngành Ngân hàng

TT	NỘI DUNG
PHẦN A. THÔNG TIN CHUNG VỀ NGƯỜI TRẢ LỜI PHỎNG VẤN	
Q1	Năm sinh
Q2	Giới tính
Q3	Tình trạng hôn nhân hiện tại
Q4	Số con hiện tại
Q5	Trình độ cao nhất đạt được
Q6	Đơn vị công tác hiện tại
Q7	Chức danh nghề nghiệp hiện tại
Q8	Chức vụ hiện tại
Q9	Thời gian làm việc trong ngành Ngân hàng

PHẦN B. THỰC TRẠNG KIẾN THỨC, KỸ NĂNG CỦA CÁN BỘ LÀM CÔNG TÁC BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ VÌ SỰ TIẾN BỘ PHỤ NỮ	
Q10	Vị trí trong Ban VSTBPN
Q11	Thời gian tham gia Ban VSTBPN, BDG
Q12	Được đào tạo, tập huấn kiến thức, nghiệp vụ công tác BDG và VSTBPN
Q13	Thông tin về các khóa đào tạo, tập huấn đã được tham gia
Q14	Tự đánh giá kiến thức về BDG và VSTBPN
Q15	Tự đánh giá những kỹ năng trong thực hiện công tác BDG và VSTBPN
Q16	Đánh giá hiện trạng công tác BDG và VSTBPN ở cơ quan, đơn vị
Q17	Các khó khăn trong thực hiện công tác BDG và VSTBPN ở cơ quan, đơn vị
PHẦN C: NHU CẦU NÂNG CAO NĂNG LỰC VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ VÌ SỰ TIẾN BỘ PHỤ NỮ	
Q18	Nhu cầu nâng cao kiến thức, kỹ năng để hoàn thành các nhiệm vụ được giao về BDG, VSTBPN
Q19	Hình thức thực hiện nâng cao năng lực
Q20	Mong muốn được hỗ trợ cho công tác BDG, VSTBPN ở cơ quan, đơn vị

6.4 Kiểm tra, giám sát hoạt động bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ

Hướng dẫn số 156/HĐ-UBQG ngày 26/11/2004 của Ủy ban quốc gia Vì sự tiến bộ phụ nữ về tổ chức hoạt động vì sự tiến bộ phụ nữ quy định việc kiểm tra, giám sát hoạt động về BDG và VSTBPN ở các Bộ, ngành, địa phương.

6.4.1 Mục đích, nội dung kiểm tra, giám sát hoạt động VSTBPN và BDG

Ban VSTBPN ngành Ngân hàng có trách nhiệm tiến hành lập kế hoạch và thực hiện hoạt động kiểm tra, giám sát các Ban VSTBPN cơ sở; đồng thời các Ban VSTBPN cơ sở thực hiện kiểm tra, giám sát các tiểu ban trực thuộc.

Mục đích kiểm tra, giám sát:

1. Nắm tình hình hoạt động về BDG và VSTBPN ở các đơn vị trực thuộc;
2. Đơn đốc triển khai thực hiện chủ trương của Đảng và pháp luật, chính sách của Nhà nước về BDG và VSTBPN; đơn đốc thực hiện Kế hoạch hành động về BDG và VSTBPN ở các đơn vị trực thuộc;
3. Phát hiện những vấn đề khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện hoạt động BDG và VSTBPN ở các đơn vị trực thuộc; cho ý kiến chỉ đạo, giải quyết hoặc tiếp thu nghiên cứu, đề xuất các giải pháp khắc phục để nâng cao hiệu quả công tác.

Nội dung kiểm tra, giám sát:

- (i) Tình hình thực hiện luật pháp, chính sách của Đảng, Nhà nước đối với phụ nữ;
- (ii) Tình hình thực hiện KHHĐ vì sự tiến bộ của phụ nữ;
- (iii) Công tác lồng ghép giới; và
- (iv) Tình hình tổ chức hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ.
- (v) Hình thức tổ chức công tác kiểm tra, giám sát.

6.4.2 Các bước thực hiện kiểm tra, giám sát hoạt động VSTBPN và BDG

a) Giai đoạn chuẩn bị

1. Ban VSTBPN ngành Ngân hàng xây dựng *Kế hoạch kiểm tra* và phổ biến cho Ban VSTBPN cơ sở ở các đơn vị trực thuộc. Bản kế hoạch gồm các nội dung chính như sau: mục đích; nội dung kiểm tra; phương pháp thực hiện; dự kiến thời gian thực hiện.
2. Ban VSTBPN ngành Ngân hàng thành lập các đoàn kiểm tra và dự kiến thời gian tiến hành kiểm tra tại các đơn vị/Ban VSTBPN cơ sở. Mỗi đoàn kiểm tra sẽ do 01 đồng chí là thành viên Ban VSTBPN ngành Ngân hàng làm trưởng đoàn và các thành viên đoàn.
3. Ban VSTBPN cơ sở chuẩn bị báo cáo bằng văn bản về các nội dung kiểm tra và gửi cho Đoàn kiểm tra nghiên cứu trước.
4. Ban VSTBPN cơ sở chuẩn bị các điều kiện cần thiết cho đoàn kiểm tra đến làm việc: Mời lãnh đạo đơn vị/địa phương và Ban VSTBPN cơ sở làm việc với Đoàn kiểm tra; chuẩn bị cho các cuộc thăm, khảo sát thực tế cơ sở (khi có yêu cầu).

b) Giai đoạn thực hiện kiểm tra tại cơ sở, địa phương, đơn vị

- i. Các đoàn kiểm tra tiến hành các hoạt động kiểm tra theo chương trình, kế hoạch tại cơ sở, địa phương, đơn vị;
- ii. Hoàn thành các nội dung kiểm tra gồm: (a) Tình hình thực hiện luật pháp, chính sách của Đảng, Nhà nước đối với phụ nữ; (b) Tình hình thực hiện KHHĐ vì sự tiến bộ của phụ nữ và BDG; (c) Công tác lồng ghép giới; và (d) Tình hình tổ chức hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ và BDG.

c) Hoàn thành báo cáo kiểm tra

Sau khi hoàn thành chương trình kiểm tra tại cơ sở, các Đoàn kiểm tra cần thực hiện:

- i. Chuẩn bị Dự thảo báo cáo kết quả kiểm tra, bao gồm cả đánh giá tác động của công tác kiểm tra và những kiến nghị, đề xuất để giải quyết những vấn đề đang tồn tại liên quan tới phụ nữ của đơn vị với lãnh đạo Bộ, ngành và với cơ quan chức năng liên quan.
- ii. Lấy ý kiến góp ý của tất cả các thành viên đoàn kiểm tra về Dự thảo báo cáo kiểm tra; hoàn thiện Báo cáo kiểm tra và trình Trưởng đoàn ký.
- iii. Gửi Báo cáo kiểm tra về Ban VSTBPN ngành Ngân hàng chậm nhất là 10 ngày làm việc, kể từ ngày kết thúc kiểm tra tại đơn vị, địa phương.
- iv. Ban VSTBPN ngành Ngân hàng tổng hợp Báo cáo kết quả kiểm tra hoạt động về BDG và VSTBPN trong toàn ngành Ngân hàng và gửi UBQG VSTBPN.

6.5 Báo cáo về công tác vì sự tiến bộ phụ nữ

6.5.1 Chế độ báo cáo về công tác vì sự tiến bộ phụ nữ

Theo quy định hiện hành, Ban VSTPN cơ sở cần tiến hành xây dựng báo cáo sơ kết và tổng kết tình hình hoạt động BDG và VSTBPN ở đơn vị định kỳ 6 tháng và cuối năm và gửi Ban VSTBPN ngành Ngân hàng tổng hợp. Các Ban VSTBPN cơ sở cần xây dựng Báo cáo theo hướng dẫn của Ban VSTBPN ngành Ngân hàng hàng năm, nhằm đảm bảo tính nhất quán trong điều hành, quản lý; đồng thời đảm bảo so sánh được theo thời gian và không gian (so sánh giữa các năm hoặc so sánh giữa các đơn vị với nhau).

Trong thời gian qua, hầu hết các Ban VSTBPN cơ sở ngành Ngân hàng đã tuân thủ khá tốt các quy định về chế độ báo cáo về công tác VSTBPN. Tuy nhiên vẫn còn một số hạn chế, thiếu sót trong thực hiện chế độ báo cáo VSTBPN cần được khắc phục trong thời gian tới.

Những hạn chế trong công tác báo cáo VSTBPN của các Ban VSTBPN cơ sở thời gian qua:

Thứ nhất, việc tuân thủ chế độ thông tin báo cáo của một số Ban VSTBPN cơ sở còn chậm, gây khó khăn trong việc tổng hợp và nắm bắt thông tin để có biện pháp kịp thời tháo gỡ khó khăn.

Thứ hai, chất lượng báo cáo chưa đạt, còn nhiều thiếu sót so với Hướng dẫn của UBQG VSTBPN cũng như hướng dẫn của Ban VSTBPN ngành Ngân hàng về xây dựng báo cáo sơ kết/tổng kết tình hình hoạt động VSTBPN. Các sai sót thường gặp là: thiếu hoặc thừa nội dung; nội dung không cụ thể hoặc không đúng yêu cầu; chưa phản ánh được tình hình BDG và hoạt động thúc đẩy BDG và VSTBPN ở đơn vị. Ví dụ, trong báo cáo về công tác VSTBPN của một số đơn vị chỉ đề cập những hoạt động như tổ chức Lễ kỷ niệm ngày Phụ nữ quốc tế 8/3, ngày phụ nữ Việt Nam 20/10, ngày Quốc tế thiếu nhi 1/6, tổ chức thăm quan, nghỉ mát, v.v.

Thứ ba, hầu hết các Ban VSTBPN cơ sở đều khó khăn trong thu thập thông tin, số liệu có phân tách theo giới tính, cập nhật và đảm bảo tin cậy để phục vụ xây dựng Báo cáo VSTBPN. Một số đơn vị sử dụng nguồn thông tin, số liệu quá cũ, không đảm bảo độ tin cậy, gây khó khăn cho Ban VSTBPN ngành Ngân hàng trong việc tổng hợp, phân tích, so sánh. Hầu hết các đơn vị chưa thiết lập được hệ thống cơ sở dữ liệu phục vụ công tác thống kê giới và báo cáo về BDG và VSTBPN ở đơn vị.

Thứ tư, hầu hết cán bộ được giao trách nhiệm xây dựng Báo cáo VSTBPN chưa có đủ kiến thức, kỹ năng cần thiết về công tác BDG, VSTBPN. Rất ít người đã được tập huấn về BDG, thống kê giới, xây dựng báo

cáo BDG và VSTBPN. Bên cạnh đó, tất cả cán bộ Ban VSTBPN và cán bộ đầu mối về giới đều kiêm nhiệm, vì vậy họ thường không thể dành đủ thời gian cho xây dựng báo cáo VSTBPN theo yêu cầu.

6.5.2 Hướng dẫn xây dựng Báo cáo về hoạt động VSTBPN

a) Nội dung của báo cáo sơ kết, tổng kết tình hình hoạt động VSTBPN

Theo hướng dẫn của Ban VSTBPN ngành Ngân hàng, báo cáo sơ kết, tổng kết tình hình hoạt động VSTBPN của Ban VSTBPN cơ sở cần bao gồm các nội dung chính như sau:

- i. Sơ lược đặc điểm tình hình của cơ quan, đơn vị trong 6 tháng/năm công tác.
- ii. Vai trò của Ban VSTBPN trong công tác tham mưu cho Lãnh đạo Bộ/ngành/ đơn vị thực hiện các nhiệm vụ vì sự tiến bộ của phụ nữ và bình đẳng giới.
- iii. Việc triển khai các hoạt động bình đẳng giới và tiến bộ của phụ nữ trong phạm vi quản lý nhà nước của ngành/đơn vị.
- iv. Công tác phối hợp triển khai thực hiện Luật Bình đẳng giới, Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 – 2020 và Chương trình quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 – 2015.
- v. Tình hình thực hiện Nghị quyết số 57/NQ-CP ngày 01 tháng 12 năm 2009 của Chính phủ về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết 11-NQ/TW của Bộ Chính trị.
- vi. Đánh giá khái quát: Mặt được, mặt hạn chế, khó khăn, thách thức và nguyên nhân
- vii. Kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ.

b) Xây dựng báo cáo về Bình đẳng giới

Căn cứ vào hướng dẫn của Ban VSTBPN ngành Ngân hàng về báo cáo sơ kết, tổng kết tình hình hoạt động VSTBPN, các Ban VSTBPN cơ sở cần thực hiện các bước như sau:

- i. Xây dựng đề cương báo cáo theo mẫu và phân công nhiệm vụ cho các thành viên thực hiện (xem hộp dưới về Mẫu báo cáo sơ kết, tổng kết về tình hình hoạt động VSTBPN);
- ii. Thu thập thông tin, số liệu thống kê về BDG và VSTBPN ở đơn vị (xem bảng 4 về Mẫu thống kê về BDG và VSTBPN ở đơn vị);
- iii. Xây dựng Dự thảo báo cáo và gửi các thành viên Ban VSTBPN cơ sở góp ý kiến;
- iv. Hoàn thiện báo cáo, trình Trưởng ban ký;
- v. Gửi Báo cáo lên Ban VSTBPN ngành Ngân hàng theo đúng lịch quy định.

Hộp 3. Mẫu báo cáo sơ kết/tổng kết tình hình hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ

ĐƠN VỊ Số:	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc Hà Nội, ngày tháng năm
BÁO CÁO SƠ KẾT/TỔNG KẾT TÌNH HÌNH HOẠT ĐỘNG VÌ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ	
I. Sơ lược đặc điểm tình hình của Bộ, ngành trong năm công tác	
II. Việc triển khai các nhiệm vụ của Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ của Bộ, ngành.	
1 Tổ chức bộ máy của Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ (Ban VSTBPN)	
▪ Việc kiện toàn, bổ sung nhân sự Ban VSTBPN (nếu có). ▪ Đánh giá việc chấp hành Quy chế hoạt động của các thành viên Ban VSTBPN. ▪ Việc thành lập/kiện toàn Ban VSTBPN ở các đơn vị trực thuộc: số lượng các đơn vị được kiện toàn, thành lập mới trong năm 2013 (tăng/giảm bao nhiêu đơn vị so với năm trước)? ▪ Việc ban hành văn bản hướng dẫn hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ đối với các đơn vị trực thuộc? ▪ Việc thực hiện chế độ báo cáo định kỳ của Ban VSTBPN ở các đơn vị trực thuộc: đánh giá về việc đáp ứng thời hạn nộp báo cáo, chất lượng báo cáo.	

- Kinh phí cho công tác vì sự tiến bộ của phụ nữ và bình đẳng giới: Ổn định, tăng hay giảm so với năm trước? Kinh phí được cấp đáp ứng bao nhiêu % nhu cầu triển khai hoạt động của Ban VSTBPN?

2 Về hoạt động của Ban VSTBPN

2.1. Công tác tuyên truyền, tập huấn về bình đẳng giới và tiến bộ của phụ nữ:

- Các hình thức tuyên truyền đã triển khai
- Số lượng các hoạt động tuyên truyền, tập huấn đã tổ chức
- Tỷ lệ lãnh đạo, thành viên Ban VSTBPN (bao gồm cả các đơn vị trực thuộc), cán bộ, công chức, viên chức nam và nữ tham gia các lớp tập huấn về bình đẳng giới và tiến bộ của phụ nữ.
- Đánh giá kết quả công tác tuyên truyền, tập huấn về bình đẳng giới và tiến bộ của phụ nữ của Bộ, ngành.

2.2 Công tác kiểm tra hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ tại các đơn vị thuộc phạm vi quản lý.

- Việc ban hành văn bản chỉ đạo, tổ chức công tác kiểm tra của Ban VSTBPN của Bộ, ngành.
- Hình thức tổ chức công tác kiểm tra của các thành viên Ban VSTBPN.
- Số lượng đơn vị được kiểm tra trong năm.
- Đánh giá tác động của công tác kiểm tra và những kiến nghị, đề xuất để giải quyết những vấn đề đang tồn tại liên quan tới phụ nữ của đơn vị với lãnh đạo Bộ, ngành và với cơ quan chức năng liên quan.

2.3. Vai trò của Ban VSTBPN trong công tác tham mưu cho Lãnh đạo Bộ/ngành/ đơn vị thực hiện các nhiệm vụ vì sự tiến bộ của phụ nữ và bình đẳng giới.

- Công tác phối hợp triển khai lĩnh vực bình đẳng giới và tiến bộ của phụ nữ (giữa Ban VSTBPN với cơ quan, đơn vị khác; giữa Ban VSTBPN với các đơn vị chức năng của Bộ, ngành). Những thuận lợi, khó khăn, tồn tại.
- Những nội dung mà Ban VSTBPN đã tham mưu đối với lãnh đạo Bộ, ngành để triển khai công tác VSTBPN.
- Đánh giá vai trò tham mưu của Ban VSTBPN trong việc thực hiện các hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ và bình đẳng giới.

III. Việc triển khai các hoạt động bình đẳng giới và tiến bộ của phụ nữ trong phạm vi quản lý nhà nước của ngành.

- 1 Công tác tham mưu cho Lãnh đạo chỉ đạo, đơn đốc thực hiện các nhiệm vụ về bình đẳng giới và tiến bộ của phụ nữ trong phạm vi quản lý nhà nước của ngành.
- 2 Những vấn đề giới nổi cộm trong lĩnh vực quản lý nhà nước của ngành hiện nay và định hướng khắc phục những vấn đề đó.
- 3 Kết quả thực hiện các chỉ tiêu của Chiến lược quốc gia thuộc trách nhiệm quản lý của Bộ/ngành (so sánh với kết quả đạt được của năm trước).

IV. Công tác phối hợp triển khai thực hiện Luật Bình đẳng giới, Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 – 2020 và Chương trình quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 – 2015

- 1 Tình hình thực hiện các chủ trương của Đảng, luật pháp, chính sách của Nhà nước đối với công tác vì sự tiến bộ của phụ nữ và bình đẳng giới.
- 2 Các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới đã được Bộ, ngành thực hiện.
- 3 Việc thực hiện lồng ghép giới trong quá trình xây dựng, sửa đổi, bổ sung văn bản quy phạm pháp luật thuộc phạm vi ngành, lĩnh vực phụ trách, trong các chương trình, kế hoạch công tác và các dự án liên quan của Bộ ngành; số văn bản quy phạm pháp luật ban hành được lồng ghép giới; số thành viên ban soạn thảo, tổ biên tập được tập huấn về kiến thức giới.
- 4 Việc phối hợp thực hiện Kế hoạch hành động về bình đẳng giới (KHHĐ) giai đoạn 2011 – 2015 của đơn vị.
- 5 Những biện pháp đã được tiến hành nhằm thúc đẩy thực hiện KHHĐ.
- 6 Việc lồng ghép các chỉ tiêu của KHHĐ vào Chương trình công tác, kế hoạch, dự án... của Bộ, ngành.
- 7 Kết quả thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu của KHHĐ năm 2013 (có bảng phụ lục báo cáo việc thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu của Chiến lược, KHHĐ, trong đó nêu rõ kết quả đạt được của các mục tiêu, chỉ tiêu và có so sánh với kết quả thực hiện của năm trước, nhiệm kỳ trước).

8 Những khó khăn, vướng mắc trong việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới nói chung và Chiến lược, Chương trình quốc gia về bình đẳng giới nói riêng.

V. Tình hình thực hiện Nghị quyết số 57/NQ-CP ngày 01 tháng 12 năm 2009 của Chính phủ về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết 11-NQ/TW của Bộ Chính trị

- 1 Kết quả công tác cán bộ nữ của Bộ, ngành (thống kê theo phụ lục đính kèm):
- 2 Những chính sách của Bộ, ngành cho việc phát triển đội ngũ cán bộ nữ.
- 3 Đánh giá việc thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp được nêu trong Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết 11-NQ/TW của Bộ Chính trị và các nhiệm vụ được giao trong Nghị quyết 57/NQ-CP của Chính phủ.
- 4 Những tồn tại, hạn chế trong công tác cán bộ nữ của Bộ, ngành.

VI. Đánh giá khái quát

- 1 Mặt được
- 2 Mặt hạn chế
- 3 Khó khăn, thách thức và nguyên nhân

VII. Kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ.

- 1 Với lãnh đạo Bộ, ngành
- 2 Với UBQG vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam
- 3 Với các cơ quan chức năng liên quan khác

Nơi nhận:

Trưởng Ban VSTBPN
(Ký tên và đóng dấu)

c) Quy định về thời hạn nộp báo cáo bình đẳng giới

- i. Ban VSTBPN cơ sở gửi báo cáo sơ kết, tổng kết về Ban VSTBPN ngành Ngân hàng để tổng hợp tình hình. Báo cáo sơ kết gửi trước ngày 15/6 và báo cáo tổng kết gửi trước ngày 1/12 hàng năm.
- ii. Ban VSTBPN ngành Ngân hàng gửi báo cáo sơ kết về UBQG trước trước ngày 30/6 và báo cáo tổng kết năm gửi trước ngày 15/12 hàng năm.

6.6 Truyền thông về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ⁸³

6.6.1 Sự cần thiết của truyền thông về bình đẳng giới

Trong xã hội hiện đại, truyền thông đóng vai trò quan trọng trong việc làm thay đổi nhận thức, thái độ và hành vi của cộng đồng trong hầu hết các lĩnh vực, trong đó có bình đẳng giới.

Hộp 4. Luật Bình đẳng giới (2006), Điều 23 quy định về “Thông tin, giáo dục, truyền thông về bình đẳng giới”

1. Thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới là biện pháp quan trọng nhằm nâng cao nhận thức về giới và bình đẳng giới.
2. Việc thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới được đưa vào chương trình giáo dục trong nhà trường, trong các hoạt động của cơ quan, tổ chức và cộng đồng.
3. Việc thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới thông qua các chương trình học tập, các ấn phẩm, các chương trình phát thanh, truyền hình và các hình thức khác.

Truyền thông về BDG tập trung vào: (i) chia sẻ nhận thức về một cơ quan, tổ chức, cộng đồng phát triển hài hòa, bền vững, dựa trên bình đẳng giới và (ii) hỗ trợ, tác động vào quá trình giải quyết các vấn đề bất bình đẳng giới đang tồn tại trong cơ quan, tổ chức và cộng đồng.

⁸³Nguồn: Bộ LĐTBXH, Sổ tay truyền thông thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị.

Mục đích truyền thông thúc đẩy BDG trong cơ quan, tổ chức, cộng đồng nhằm:

1. Thu hút các đơn vị, cá nhân trong cơ quan/tổ chức/cộng đồng tham gia vào quá trình chia sẻ thông tin, đối thoại, nhằm tạo ra sự hiểu biết chung, nhận thức chung về BDG; từ đó chia sẻ trách nhiệm và thống nhất hành động theo một hướng chung, nhằm giải quyết các vấn đề giới đang tồn tại trong cơ quan/tổ chức/cộng đồng;
2. Củng cố, nâng cao tính trách nhiệm, sự ủng hộ và hiệu quả thực hiện BDG trong các lĩnh vực của các cơ quan, tổ chức và cộng đồng;
3. Huy động các kinh nghiệm, kỹ năng, bí quyết của các tổ chức, cá nhân và cả cộng đồng tham gia vào các chương trình, hoạt động nhằm thúc đẩy BDG;
4. Tạo đối thoại thường xuyên trong cơ quan/tổ chức/cộng đồng để thúc đẩy việc thay đổi các hành vi thích hợp và có hiệu quả về BDG.

6.6.2 Hướng dẫn thực hiện một chương trình truyền thông hữu hiệu về bình đẳng giới⁸⁴

Các bước thực hiện một chương trình truyền thông hữu hiệu về bình đẳng giới

Sơ đồ 7. Các bước thực hiện một chương trình truyền thông hữu hiệu về BDG



Bước 1: Phân tích tình hình và xác định vấn đề

Mục tiêu của bước này nhằm thu thập thông tin cơ bản trước khi sử dụng truyền thông để hỗ trợ giải quyết.

Khi phân tích tình hình, cần trả lời các câu hỏi sau:

1. Đang tồn tại những vấn đề giới gì trong cơ quan/tổ chức/cộng đồng? Vấn đề giới nào cần ưu tiên giải quyết?
2. Vấn đề giới liên quan đến những tổ chức/cá nhân nào?
3. Phân tích các nguyên nhân gây ra vấn đề giới đó?

⁸⁴ Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội. 2014. Sổ tay truyền thông thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị, Hà Nội.

4 Xem xét những nguyên nhân nào có thể dùng truyền thông để tác động giải quyết?

Truyền thông để tác động thay đổi nguyên nhân gây ra vấn đề giới, nhằm góp phần giải quyết vấn đề giới đang tồn tại trong cơ quan/tổ chức/cộng đồng

Bước 2: Phân tích đối tượng truyền thông: kiến thức, thái độ, tập quán của họ

Mục tiêu của bước này nhằm xác định những nhóm đối tượng có vai trò, tác động đến giải quyết vấn đề giới, thúc đẩy bình đẳng giới trong cơ quan/tổ chức/cộng đồng

Khi phân tích đối tượng truyền thông, cần trả lời các câu hỏi sau:

- 1 Ai (tổ chức, cá nhân) có liên quan đến các “vấn đề giới” nêu trên? Họ có vai trò, tác động như thế nào? Tập quán và hành vi hiện tại của họ? Mức độ kiến thức liên quan? Mức độ quan tâm đến chủ đề? Quan điểm và thái độ của họ?
Ví dụ: Nhóm đối tượng A chưa hiểu đầy đủ về cơ sở pháp lý về BDG trong tham chính; không ủng hộ phụ nữ tham gia quản lý, lãnh đạo trong đơn vị; cho rằng phụ nữ không có đủ năng lực và thời gian để đảm nhận vị trí lãnh đạo, quản lý...
- 2 Đối tượng nào cần ưu tiên trong chương trình truyền thông?
- 3 Dự kiến làm gì (bằng truyền thông) để tác động/thay đổi kiến thức, thái độ, hành vi của nhóm đối tượng?

Bước 3: Xác định mục tiêu truyền thông

Việc xác định mục tiêu truyền thông rõ ràng và đầy đủ sẽ là căn cứ quan trọng cho xây dựng kế hoạch truyền thông hữu hiệu; đồng thời tạo thuận lợi cho công tác theo dõi-giám sát-đánh giá hoạt động truyền thông.

Để xác định mục tiêu truyền thông, cần trả lời các câu hỏi:

- 1 Cần thay đổi điều gì ở đối tượng truyền thông (thay đổi nhận thức, kiến thức, kỹ năng, thái độ hay hành vi)?
- 2 Mức độ thay đổi như thế nào?
- 3 Thời hạn cần làm cho đối tượng thay đổi?
Ví dụ: KHHĐ về BDG và VSTBPN ở cơ quan A có mục tiêu “Tăng tỷ lệ nữ được bổ nhiệm vào vị trí Giám đốc và tương đương lên 30% vào năm 2020”.

Mục tiêu truyền thông nhằm hỗ trợ đạt được mục tiêu BDG trên gồm: (i) Đến năm 2020, ít nhất 80% cán bộ trong cơ quan được truyền đạt về thực trạng vấn đề giới trong tham gia lãnh đạo, quản lý ở đơn vị; (ii) Đến năm 2020, tăng tỷ lệ cán bộ nữ và nam trong cơ quan có thái độ tích cực đối với việc bổ nhiệm lãnh đạo nữ lên 70%; (iii) Vận động nữ trong danh sách quy hoạch cán bộ lãnh đạo có thái độ tự tin, tích cực tham gia các khóa đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng để có đủ điều kiện để xem xét bổ nhiệm. Tỷ lệ nữ trong danh sách quy hoạch được tham gia đào tạo, tập huấn đạt 100% đến năm 2020.

Bước 4: Xây dựng kế hoạch truyền thông

Xây dựng kế hoạch truyền thông bao gồm: xác định loại hình, phương tiện truyền thông; Lựa chọn phương tiện truyền thông; thiết kế thông điệp truyền thông; thiết kế sản phẩm truyền thông.

(i) Xác định loại hình, phương tiện truyền thông

Cần lựa chọn được loại hình và phương tiện truyền thông phù hợp với nhóm đối tượng cần truyền thông nhằm đạt được hiệu quả truyền thông cao nhất.

Có 2 loại hình truyền thông là truyền thông đại chúng và truyền thông trực tiếp.

Các loại hình truyền thông khác nhau gắn với 3 loại tác động lên các giác quan của đối tượng:

- 1 Nghe: Loa truyền thanh, radio, v.v
- 2 Nhìn: Sách hướng dẫn, áp phích, tờ rơi, báo, băng-rôn, tranh ảnh, v.v
- 3 Nghe – Nhìn: Tivi, video clips, ca kịch, cổ động, thuyết trình, giảng bào, họp, thảo luận nhóm, tiếp xúc cá nhân, các cuộc thi, v.v

Trong quá trình lựa chọn loại hình, phương tiện truyền thông, cần lưu ý: (i) một loại hình truyền thông có thể phù hợp với nhiều nhóm đối tượng; mặt khác một đối tượng lại có thể quan tâm đến nhiều loại hình truyền thông khác nhau; (ii) mỗi loại hình truyền thông đều có những ưu điểm và nhược điểm riêng; (iii) cần đảm bảo tính khả thi trong triển khai thực hiện.

Hộp 5. Một số loại hình truyền thông về bình đẳng giới

1. Truyền thông đại chúng gồm báo in, truyền hình, phát thanh
Tin, bài, phóng sự, đối thoại (tọa đàm, talkshow); trailer, videoclip, phim; chương trình phát thanh; chuyên mục, chuyên san; truyền hình thực tế; băng tin ở các địa điểm công cộng, v.v
2. Truyền thông trực tiếp tại cộng đồng
Họp, tập huấn; tư vấn; sinh hoạt câu lạc bộ; v.v.
3. Sản xuất và phổ biến tài liệu
Tờ phát, áp phích, sổ tay; tài liệu truyền thông; băng rôn; miếng dán (sticker), tranh lật, lịch bàn, vật phẩm mang thông điệp truyền thông, v.v.
4. Tổ chức sự kiện
Cuộc vận động, cuộc thi: kỹ năng, kiến thức; sáng tác tranh, ca khúc, bài viết, thơ ca, thông điệp Trưng bày, triển lãm; ca nhạc, kịch; Ngày hội, diễn đàn, lễ tuyên dương
5. Trang web
Chuyên mục, diễn đàn trên trang web của các cơ quan, tổ chức.
6. Chia sẻ thông tin và đối thoại
Họp, hội thảo; tọa đàm, diễn đàn; tiếp xúc cá nhân, v.v.

(ii) Thiết kế thông điệp truyền thông

Thông điệp có ý nghĩa rất quan trọng trong chương trình truyền thông. Trong khi đó, BDG lại liên quan đến nhiều đối tượng khác nhau trong cơ quan/tổ chức/cộng đồng nên khi thiết kế thông điệp truyền thông cần phù hợp với trình độ, nhu cầu của nhóm đối tượng đích hướng đến.

Khi xây dựng thông điệp, cần trả lời câu hỏi:

- 1 Thông điệp dành cho ai? nhắm đến những nhóm đối tượng nào?
- 2 Mục đích thông điệp để làm gì?
- 3 Sử dụng thông điệp trong bối cảnh nào? ở đâu? khi nào? với hình thức gì?
- 4 Cần chỉnh sửa điều gì để giúp thông điệp hợp lý, hay hơn? có tác động mạnh mẽ hơn? đạt hiệu quả cao hơn?

Thông điệp là nội dung thông tin được phát đến đối tượng tiếp nhận. Thực chất, thông điệp là những tâm tư, tình cảm, mong muốn, hiểu biết, kinh nghiệm, tri thức khoa học-kỹ thuật được mã hóa theo một hệ thống ký hiệu nào đó⁸⁵. Thông điệp có thể được thể hiện bằng các tín hiệu ngôn ngữ (nói hoặc viết và các tín hiệu phi ngôn ngữ (trang phục, cử chỉ, điệu bộ, hình vẽ, tín hiệu, biển báo).

Yêu cầu khi xây dựng thông điệp truyền thông về BDG:

- 1 Nội dung thông điệp cần rõ ràng, đơn giản, chính xác; đảm bảo cung cấp vừa đủ lượng thông tin cần thiết và phù hợp với nhu cầu của nhóm đối tượng.
- 2 Có tính khái quát, kết hợp với những ví dụ cụ thể và minh họa trực quan.
- 3 Thu hút được sự quan tâm của đối tượng thông qua sự gần gũi với công việc và cuộc sống hàng ngày của các nhóm đối tượng; giọng điệu có cảm xúc và nhằm vào việc cung cấp những thông tin thực sự cần thiết đối với họ. Thông điệp phải có định hướng hành động cho đối tượng và nhấn mạnh đến lợi ích của đối tượng khi thực hiện thay đổi hành vi.
- 4 Có địa chỉ của thông tin rõ ràng (một số trường hợp cần thiết): địa điểm, thời gian, con số, hình ảnh nhân vật có tính cụ thể hoặc khái quát dễ nhận diện.

⁸⁵Tạ Ngọc Tấn, “Truyền thông đại chúng”, NXB Chính trị Quốc gia, 2001, Tr. 8.

c) Thiết kế sản phẩm truyền thông

Yêu cầu đối với sản phẩm truyền thông: Sản phẩm truyền thông cần dễ tiếp thu (nghe, nhìn,...), dễ hiểu, dễ nhớ, hấp dẫn, đáng tin cậy và tác động lên đối tượng về Kiến thức – Thái độ - Hành vi để đạt được mục tiêu truyền thông; phù hợp về văn hóa, tôn giáo; và có tính khả thi.

Bước 5. Tiến hành hoạt động truyền thông

Việc thực hiện một hoạt động truyền thông thành công khi:

- Sản phẩm truyền thông được hoàn thành đúng kế hoạch;
- Huy động và phối hợp hiệu quả các loại hình truyền thông;
- Những người tham gia tiến hành hoạt động truyền thông được hướng dẫn đầy đủ và thực hiện có trách nhiệm.

Bước 6. Giám sát và đánh giá hoạt động truyền thông

Đánh giá tác động và hiệu quả hoạt động truyền thông cần được thực hiện liên tục ngay trong quá trình triển khai thực hiện và sau khi hoàn thành.

Giám sát: Các hoạt động nào đã thực hiện và thực hiện như thế nào?

Đánh giá: Điều gì là kết quả của sự can thiệp bằng truyền thông?

Câu hỏi đánh giá dựa theo mục tiêu của hoạt động truyền thông:

- 1 Sự thay đổi nào đã xảy ra?
- 2 Các thay đổi đó xảy ra khi nào? bằng cách nào và với nhóm đối tượng nào?
- 3 Các khía cạnh nào của sự can thiệp bằng truyền thông đã đóng góp cho các thay đổi đó?
- 4 Các khía cạnh nào của sự can thiệp bằng truyền thông nên được thay đổi để cải tiến quá trình thực hiện các hoạt động và kết quả đạt được?
- 5 Chi phí-hiệu quả của sự can thiệp bằng truyền thông như thế nào?
- 6 Kết quả của sự can thiệp bằng truyền thông so sánh như thế nào so với kết quả của các can thiệp khác?

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. ActionAid Việt Nam. 2017. Báo cáo nghiên cứu về gánh nặng CVCSKL tại 9 tỉnh/Thành phố ở Việt Nam, Hà Nội.
2. Bộ Kế hoạch - Đầu tư. 2012. Thông tư số 07/2012/TT-BKHĐT quy định nội dung bộ chỉ tiêu thống kê phát triển giới của quốc gia; Bộ chỉ tiêu thống kê phát triển giới cấp tỉnh, huyện, xã, ban hành ngày 22/10/2012.
3. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội và UN Women. 2011. Hướng dẫn xây dựng kế hoạch hành động về bình đẳng giới, Hà Nội.
4. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội và UN Women. 2014. Hướng dẫn thu thập và sử dụng số liệu thống kê giới, Hà Nội.
5. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội. 2014. Rà soát và kiểm điểm 20 năm Việt Nam thực hiện Cương lĩnh Hành động Bắc Kinh và kết quả của phiên họp đặc biệt lần thứ 23 Đại hội đồng Liên Hiệp Quốc, Hà Nội.
6. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội. 2014. Sổ tay truyền thông thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị, Hà Nội.
7. Chính phủ. 2007. Nghị định số 186/2007/NĐ-CP quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, ban hành ngày 25/12/2007.
8. Chính phủ. 2013. Nghị định số 76/2013/NĐ-CP quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, ban hành ngày 16/7/2013.
9. Chính phủ. 2016. Nghị định số 34/2016/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật, ban hành ngày 14/5/2016.
10. Chính phủ. 2017. Báo cáo số 454/BC-CP về thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới, ban hành ngày 17/10/2017.
11. Chính phủ Việt Nam và Liên Hợp Quốc. Chương trình Chung về Bình đẳng giới. 2011. Tài liệu hướng dẫn lồng ghép giới, Hà Nội
12. Đại hội đồng Liên Hợp quốc. 1979. Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ.
13. Dương Thị Thanh Mai, Nguyễn Văn Bình, Nguyễn Thị Bích Thúy và Phạm Thị Minh. 2018. Báo cáo Đánh giá tác động giới của các chính sách trong đề nghị xây dựng Bộ luật lao động (sửa đổi), Hà Nội.
14. Ngân hàng nhà nước Việt Nam. 2016. Báo cáo cuối cùng - 5 năm thực hiện Kế hoạch hành động về BĐG và VSTBPN ngành Ngân hàng giai đoạn 2011 – 2015, Hà Nội.
15. Quốc hội. 2006. Luật Bình đẳng giới, ban hành ngày 29/11/2006.
16. Quốc hội. 2007. Luật Phòng, chống bạo lực gia đình, ban hành ngày 21/11/2007.
17. Quốc hội. 2008. Luật Cán bộ, Công chức, ban hành ngày 13/11/2008.
18. Quốc hội. 2010. Luật Viên chức, ban hành ngày 15/11/2010.
19. Quốc hội. 2012. Bộ Luật lao động, ban hành ngày 18/6/2012.
20. Quốc hội. 2013. Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, ban hành ngày 28/11/2013.
21. Quốc hội. 2013. Luật đất đai, ban hành ngày 29/11/2013.

22. Quốc hội. 2014. Luật Bảo hiểm xã hội, ban hành ngày 20/11/2014.
23. Quốc hội. 2014. Luật Hôn nhân và gia đình, ban hành ngày 19/6/2014.
24. Quốc hội. 2015. Bộ Luật Dân sự, ban hành ngày 24/11/2015.
25. Quốc hội. 2015. Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân, ban hành ngày 25/6/2015.
26. Quốc hội. 2015. Luật ngân sách Nhà nước, ban hành ngày 25/6/2015.
27. Quốc hội. 2017. Luật hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa, ban hành ngày 12/6/2017.
28. Tạ Ngọc Tấn. 2001. Truyền thông đại chúng, Tr.8, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
29. Thủ tướng Chính phủ. 2004. Chỉ thị số 27/TTg về tăng cường hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ ở các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban Nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, ban hành ngày 15/7/2004.
30. Thủ tướng Chính phủ. 2008. Quyết định số 114/QĐ-TTg về việc kiện toàn Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam, ban hành ngày 22/8/2008.
31. Thủ tướng Chính phủ. 2009. Quyết định số 1855/QĐ-TTg về việc thành lập, kiện toàn Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ ở Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cấp huyện, ban hành ngày 11/11/2009.
32. Thủ tướng Chính phủ. 2010. Quyết định số 2351/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 -2020, ban hành ngày 24/12/2010.
33. Thủ tướng Chính phủ. 2017. Quyết định số 622/QĐ-TTg về việc ban hành Kế hoạch hành động quốc gia thực hiện Chương trình Nghị sự 2030 về phát triển bền vững, ban hành ngày 10/5/2017.
34. Tổ chức Lao động Quốc tế. 1951. Công ước số 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau.
35. Tổ chức Lao động Quốc tế. 1958. Công ước số 111 về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp.
36. Tổng cục thống kê. 2017. Kết quả Điều tra Lao động - Việc làm năm 2017, Hà Nội.
37. UN Women. 2018. Báo cáo Mục tiêu Phát triển Bền vững: BĐG trong Chương trình Nghị sự 2030 về phát triển bền vững của LHQ.
38. Ủy ban Quốc gia Vì sự Tiến bộ của Phụ nữ. 2008. Tài liệu lồng ghép các vấn đề giới trong quá trình xây dựng và thực thi chính sách, Hà Nội.
39. Ủy ban Quốc gia vì Sự tiến bộ của Phụ nữ. 2012. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong hoạch định và thực thi chính sách, Hà Nội.
40. Ủy ban quốc gia Vì sự tiến bộ phụ nữ. 2004. Hướng dẫn số 156/HD-UBQG về tổ chức hoạt động vì sự tiến bộ phụ nữ, ban hành ngày 26/11/2004.
41. Viện Khoa học Lao động và Xã hội. 2016. Xu hướng Lao động và Xã hội 2007-2016, Hà Nội.
42. Viện Khoa học Xã hội Việt Nam. 2015. Các yếu tố xã hội quyết định bất bình đẳng giới ở Việt Nam, Hà Nội.
43. UN Women và Viện nghiên cứu Gia đình và Giới. 2016. Lao động nữ nông thôn và phát triển bao trùm ở Việt Nam, Hà Nội.
44. Cơ quan phát triển quốc tế Canada. Chính sách bình đẳng giới. Ottawa

45. Viện Nghiên cứu Toàn cầu McKinsey. 2015. Sức mạnh của sự công bằng: Làm thế nào để việc thúc đẩy sự bình của phụ nữ góp phần vào việc gia tăng 12 nghìn tỷ đô la Mỹ trong tăng trưởng toàn cầu. London. Viện Nghiên cứu Toàn cầu.
46. UN. 1945. Hiến chương của Liên Hợp Quốc và Điều lệ của Tòa Án Tư pháp Quốc tế. San Francisco, CA
47. Các mục tiêu phát triển bền vững, Nghị quyết số A/RES/70/1, 25/09/2015. New York
48. Liên Hợp Quốc. 1948. Tuyên ngôn về Quyền con người. New York
49. UN ECOSOC. 1997. Các kết luận được đồng thuận. 1997/2. New York
50. UN Việt Nam. 2009. Tài liệu giới thiệu tóm tắt về giới. Hà Nội
51. UN Việt Nam. 2002. Tài liệu giới thiệu tóm tắt về giới. Hà Nội
52. UN Women. 2015. Tài liệu định hướng: Theo dõi, giám sát bình đẳng giới và tăng quyền năng cho phụ nữ và trẻ em gái trong Chương trình Nghị sự 2030 về Phát triển Bền vững: Cơ hội và thách thức. New York
53. UN Women. 2015. Báo cáo tổng kết 20 năm thực hiện Cương lĩnh Hành động Bắc Kinh. New York
54. UN Women. 2018. Biến lời hứa thành hành động: Bình đẳng giới trong Chương trình Nghị sự 2030 về Phát triển bền vững. New York.
55. UN Women. 2017. Số liệu và sự thật: Lãnh đạo và tham gia chính trị. New York.
56. Ngân hàng thế giới. 2018. Tiềm năng chưa khai phá: Chi phí cao của bất bình đẳng trong thu nhập. Washington, DC: Ngân hàng Thế giới.
57. Ngân hàng thế giới. 2012. Báo cáo Phát triển Toàn cầu 2012: Bình đẳng giới và Phát triển. Washington, DC: Ngân hàng thế giới.
58. Tổ chức Y tế Thế giới. 2009. *Lồng ghép giới vào các Chương trình HIV/AIDS trong Ngành Y tế: Công cụ Thúc đẩy sự Đáp ứng Nhu cầu của Phụ nữ*. Geneva. Thụy Sĩ.
59. Elson, D. 2000. Tiến Bộ của Phụ nữ trên thế giới 2000. New York: Quỹ Phát triển vì phụ nữ của Liên Hợp Quốc
60. Tổ chức đối tác hành động vì công bằng trong tiếp cận y tế. 2012. Báo cáo giám sát y tế thứ 2 ở Việt Nam: Hệ thống y tế ở Việt Nam: Hướng tới các chỉ tiêu công bằng.