



BÁO CÁO TÓM TẮT
**TỔNG QUAN VỀ
BÌNH ĐẲNG GIỚI**
Ở VIỆT NAM 2021

Tổng quan về bình đẳng giới ở Việt Nam 2021 (CGEP)

Xuất bản lần thứ nhất, năm 2021

Bản quyền © Cơ quan Liên Hợp Quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho phụ nữ (UN Women)

Tất cả các quyền bản quyền được bảo hộ. Việc tái bản và phổ biến các tài liệu trong ấn phẩm này nhằm mục đích giáo dục và phi thương mại đều được phép mà không cần xin phép UN Women bằng văn bản, với điều kiện phải dẫn nguồn đầy đủ. Việc tái bản ấn phẩm này nhằm mục đích bán lại hay vì các mục đích thương mại khác đều bị cấm nếu không xin phép UN Women.

Đơn xin phép có thể gửi đến địa chỉ registry.vietnam@unwomen.org
Cơ quan Liên Hợp Quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho Phụ nữ (UN Women)
Văn phòng Quốc gia Việt Nam
304 Kim Mã, Ba Đình, Hà Nội, Việt Nam
Điện thoại: +84 24 38500100
Fax: +84 4 3726 5520
<http://vietnam.unwomen.org>

Các quan điểm thể hiện trong ấn phẩm này là quan điểm của các tác giả và không nhất thiết đại diện cho quan điểm của UN Women, của Liên Hợp Quốc hay của bất cứ tổ chức nào khác trực thuộc Liên Hợp Quốc.

Ảnh bìa: UN Women Việt Nam/Nguyễn Lương Sáng



International
Labour
Organization





BÁO CÁO TÓM TẮT
TỔNG QUAN VỀ
BÌNH ĐẲNG GIỚI
Ở VIỆT NAM 2021

LỜI CẢM ƠN



Tổng quan về bình đẳng giới ở Việt Nam (tên tiếng Anh Country Gender Equality Profile, sau đây viết tắt là CGEP) hội tụ kiến thức, ý kiến tham mưu và cống hiến của tập thể nhiều cơ quan và cá nhân. Nhờ những nỗ lực hợp tác thực sự, kết hợp giữa chuyên môn trong nước và quốc tế, báo cáo này được xây dựng để có thể trở thành nguồn thông tin và thông điệp vận động chính sách mang tính thời sự và đáng tin cậy về bình đẳng giới ở Việt Nam.

Chính phủ Việt Nam: Báo cáo này đã không thể thực hiện được nếu thiếu sự hợp tác của Chính phủ Việt Nam. Chuyên gia thống kê cao cấp của Tổng cục Thống kê (TCTK) là thành viên của nhóm chuyên gia nòng cốt xây dựng CGEP và đã tạo điều kiện thuận lợi để nhóm có thể tiếp cận dữ liệu từ TCTK. Chúng tôi cũng xin gửi lời cảm ơn tới Bộ phận Thống kê về Lao động. Cuối cùng, chúng tôi xin chân thành cảm ơn bà Trần Bích Loan, Phó Vụ trưởng, Vụ Bình đẳng giới, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Bộ LĐ-TBXH) vì đã tư vấn kỹ thuật trong suốt quá trình xây dựng CGEP và rà soát kỹ lưỡng bản báo cáo cuối cùng.

Nhóm chủ trì thực hiện CGEP: Chúng tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành tới TS. Vũ Phương Ly (Chuyên gia Chương trình, UN Women), Bà Thân Thị Thiên Hương (Chuyên gia về Giới, Bộ Ngoại giao và Thương mại Úc), và Bà Nguyễn Thanh Giang (Chuyên gia cao cấp về Phát triển xã hội – giới, Ngân hàng Phát triển Châu Á) vì đã dành kiến thức, hiểu biết chuyên môn và sự cống hiến bền bỉ cho Báo cáo này).

UN Women: Văn phòng Quốc gia tại Việt Nam: Bà Elisa Fernandez Saenz (Trưởng Đại diện), TS. Vũ Phương Ly (Chuyên gia Chương trình), Bà Bùi Thanh Hà (Tư vấn Chương trình) đã chủ trì dẫn dắt xuyên suốt quá trình hình thành CGEP từ phía UN Women, và cung cấp hướng dẫn kỹ thuật, góp phần dự thảo báo cáo. Tác giả phụ trách phần Phụ nữ, Hòa bình và an ninh: Bà Vũ Thu Hồng. Các cán bộ sau đây của UN Women cũng đã góp phần tư vấn và rà soát báo cáo CGEP: Bà Hoàng Bích Thảo, Bà Lê Thị Lan Phương, Bà Lương Như Oanh, Bà Nguyễn Kim Lan, Bà Phạm Thị Lan, Bà Trần Thị Thúy Anh, Bà Atty-Roos Ijsendijk, và Bà Clara O’Leary. Văn phòng Khu vực châu Á và Thái Bình Dương: Bà Hulda Atieno Ouma (Chuyên gia khu vực về Lập kế hoạch chiến lược và điều phối), Bà Sara Duerto Valero (Chuyên gia khu vực về thống kê giới); Trụ sở chính: Bà Alicia Noemi Ziffer (Chuyên gia về quản lý kiến thức)

Bộ Ngoại giao và Thương mại (DFAT), Đại sứ quán Úc tại Hà Nội: Bà Thân Thị Thiên Hương, Bà Kerrie Anderson và Bà Carly Main đã hỗ trợ công tác rà soát và tư vấn

Ngân hàng Phát triển châu Á (ADB): Nhóm tác giả phụ trách các phần: Bà Kathleen McLaughlin, Ông Lê Văn Sơn, Bà Trần Thúy Hải (Phát triển đô thị; Nông nghiệp và Phát triển nông thôn). Bà Nguyễn Thanh Giang và Danka Ropic đã hỗ trợ rà soát và tư vấn.

Tổ chức Lao động quốc tế (ILO): Nhóm tác giả phụ trách các phần: Bà Valentina Barucci (Sự tham gia của lực lượng lao động); Bà Betina Ramírez López, Bà Marielle Phe Goursat, Ông Nguyễn Hải Đạt, Bà Nguyễn Thị Lê Vân và Bà Đoàn Thùy Dung (Bảo trợ xã hội theo vòng đời).



Chúng tôi cũng xin gửi lời cảm ơn tới các đồng nghiệp ILO sau đây đã góp phần rà soát và tư vấn chuyên môn cho báo cáo: Bà Deepa Bharathi, Bà Jane Hodge, Bà Nguyễn Thị Mai Thúy, Ông Carlos Andre da Silva Gama Nogueira, và Bà Anna Olsen.

Các phần nổi bật: CGEP xin ghi nhận và đánh giá cao những chuyên gia theo từng lĩnh vực chủ đề sau đây vì đã đóng góp cho các phần nổi bật trong Báo cáo: Ông Lương Thế Huy (Viện nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường - iSEE) cùng với Hội Liên hiệp Thanh niên Việt Nam và Trung tâm ICS; Bà Lương Thị Trường (Trung tâm vì Sự phát triển bền vững miền núi-CSDM); Bà Nguyễn Thị Lan Anh (Thành viên sáng lập-CEO Trung tâm Hành động vì sự phát triển cộng đồng - ACDC); Tiến sĩ Võ Thị Hoàng Yến (Thành viên sáng lập-Giám đốc – Trung tâm Khuyết tật và Phát triển - DRD); Bà Ngô Thị Huyền Minh (Giám đốc Trung tâm Nghị lực sống); và bà Helle Buchhave (Chuyên gia cao cấp về phát triển xã hội, Điều phối viên về giới khu vực Đông Á và Thái Bình Dương, Ngân hàng Thế giới).

Nhóm Cố vấn kỹ thuật độc lập (A-Z): Ông Đỗ Anh Kiếm (Vụ trưởng Vụ Thống kê Xã hội và Môi trường, Tổng Cục Thống kê), bà Hà Thị Quỳnh Anh (Chuyên gia Chương trình về Quyền con người và Giới, UNFPA), Ông Lê Quang Bình (Thành viên sáng lập, ECUE Việt Nam), Bà Lê Quỳnh Lan (Phó Giám đốc, PLAN International), Bà Lê Thị Hồng Giang (Cố vấn về Giới, CARE International tại Việt Nam), Ông Nguyễn Tam Giang (Chuyên gia về Giới, Ngân hàng Thế giới), Bà Nguyễn Vân Anh (thành viên sáng lập, Nguyên Giám đốc, CSAGA), Bà Trần Thị Minh Thi (Giám đốc, Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới /IGFS), Bà Trần Bích Loan (Phó Vụ trưởng Vụ Bình đẳng giới, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội).

Nhóm chuyên gia thực hiện CGEP cũng xin trân trọng cảm ơn những cán bộ đã cung cấp dữ liệu và tư vấn về các chủ đề đặc thù sau đây: Tiến sĩ Hoàng Lan Anh (Giảng viên cao cấp, Trường Đại học Melbourne), Bà Lê Anh Lan (Chuyên gia Chương trình Giáo dục, UNICEF), Tiến sĩ Lê Thị Quỳnh Nga (Giám đốc phụ trách Giám sát, Đánh giá, Nghiên cứu và Học tập (MERL)-Aus4Equality | Chương trình GREAT), Tiến sĩ Lương Thu Hiền (Giám đốc Điều hành, Trung tâm Nghiên cứu Giới và Lãnh đạo nữ Việt Nam, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh), Giáo sư Nguyễn Hữu Minh (IGFS), Tiến sĩ Nguyễn Thu Giang (Đại học Queensland), Bà Vũ Thu Hằng (IFC), Bà Erin Anderson (Trưởng nhóm, Chương trình ASEAN ACT), Tiến sĩ Melissa Jardine và Tiến sĩ Paul Schuler (Chuyên gia tư vấn, UNDP). Chúng tôi cũng bày tỏ lòng biết ơn tới Giáo sư Yvonne Corcoran-Nantes (Đại học Flinders, Úc) vì đã rà soát và chỉnh sửa cẩn thận đối với các bản dự thảo CGEP.

Nhóm nòng cốt xây dựng CGEP: Nhóm nòng cốt chủ trì công tác xây dựng và soạn thảo tổng thể CGEP bao gồm các chuyên gia sau: Bà Mia Urbano (Trưởng Nhóm xây dựng CGEP/Cố vấn cao cấp về Bình đẳng giới, DFAT Việt Nam), Tiến sĩ Khuất Thu Hồng (thành viên sáng lập-Giám đốc, Viện Nghiên cứu Phát triển Xã hội-ISDS), Bà Phạm Thu Hiền (chuyên gia cao cấp độc lập về giới) và bà Nguyễn Thị Việt Nga (Chuyên gia thống kê cao cấp, Vụ Thống kê Xã hội và Môi trường, TCTK).

Bố cục và thiết kế: Colorista

Hiệu đính: TS. Vũ Phương Ly, Bà Bùi Thanh Hà, Bà Lương Như Oanh, Bà Nguyễn Kim Lan, Bà Lê Thị Lan Phương, Bà Trần Thị Thúy Anh, Bà Vũ Thu Hồng

CÁC CHỈ SỐ BÌNH ĐẲNG GIỚI CHÍNH



Lĩnh vực	Chỉ số
Chính trị	Tỉ lệ nữ ĐBQH: 30,26% (2021-2026) Trung bình toàn cầu: 25.5% (1/6/2021) ¹
	Nữ Bộ Trưởng (gồm 18 bộ và 4 cơ quan ngang bộ): 9% / 2 trong số 22 (nhiệm kỳ 2021-2026) Trung bình toàn cầu: 22.6% (2021) ²
	Tỉ lệ nữ Đại biểu Hội đồng nhân dân (ĐB HĐND): 29%, 29,08% và 28,98 % tương ứng ở cấp tỉnh, huyện và cấp xã (nhiệm kỳ 2021-2026)
	Tỷ lệ nữ đảng viên : 33% (2019) ³
	Tỷ lệ nữ trong lực lượng Quân đội nhân dân Việt Nam: 2,8% trong đó 31,9% ở các vị trí quản lý
Xã hội	Tỷ lệ biết chữ ở nhóm dân số từ 15 tuổi trở lên: 98% nam, 95,6% nữ; 86,3% ở nam giới dân tộc thiểu số, 73,4% ở nữ giới dân tộc thiểu số (2019) ⁴
	Tỷ lệ trẻ em dưới 3 tuổi học đi nhà trẻ: 28,9% (năm học 2018-19) ⁵ ; Báo cáo VLHSS 2018: 12%.
	Tỷ số giới tính khi sinh (TSGTKS): 111,5 bé trai trên 100 bé gái (2019) ⁶
	Tỷ lệ phụ nữ từ 15 tuổi trở lên đã từng trải qua một hoặc nhiều hình thức bạo lực về thể chất, tinh dục, tinh thần, kinh tế và hành vi kiểm soát từ người chồng trong 1) trong đời hoặc 2) trong 12 tháng qua: 1) 62,9% và 2) 31,6% (2019)
	Tỷ lệ phụ nữ trong độ tuổi từ 20-24 kết hôn lần đầu hoặc sống chung trước 18 tuổi: 9,1%; 12,6% phụ nữ ở nông thôn; và 21,5% phụ nữ ở miền núi phía Bắc (2019) ⁷
	Tỷ lệ người LGBTQI từng chịu một hình thức xâm hại/lạm dụng tại nhà: 62,9% chịu áp lực thay đổi ngoại hình hoặc cử chỉ, và 60,2% bị mắng mỏ (2015)
	Tỷ lệ bao phủ bảo hiểm xã hội theo giới tính: 31,3% đối với nữ, 22,1% đối với nam (2019) ⁸
Khoảng cách giới trong giá trị lương hưu: 19,8%, nghiêng về nam giới (2019) ⁹	
	Tỷ lệ phụ nữ trong độ tuổi sinh đẻ (15-49 tuổi) có nhu cầu thực hiện KHHGD theo phương pháp hiện đại: 69,2% ở thành thị, 63,3% ở nông thôn (2018) ¹⁰

1 <https://data.ipu.org/Women-averages>

2 WEF. 2021. Báo cáo khoảng cách giới toàn cầu 2020. Geneva: WEF.

3 TCTK. 2019. Kết quả của VHLSS 2018. Hà Nội: TCTK.

4 CP VN. 2020. 2020 Báo cáo quốc gia về công tác thực hiện các SDG.

5 Bộ GD-ĐT dữ liệu được trích dẫn trong CP VN. 2020. 2020 Báo cáo quốc gia về công tác thực hiện các SDG.

6 CP VN. 2020. 2020 Báo cáo quốc gia về công tác thực hiện các SDG.

7 TCTK. 2019. Tổng Điều tra dân số và nhà ở Việt Nam 2019: các phát hiện chính - 12/2019. Hà Nội: TCTK.

8 Số liệu thống kê của ILO dựa trên dữ liệu từ VSS.

9 ILO. 2020. Lưu ý kỹ thuật về các kịch bản cải cách tham số mới cho lương hưu. Hà Nội: ILO.

10 TCTK. Dân số và KHHGD 2018 được trích dẫn trong CP VN. 2020. 2020 Báo cáo quốc gia về công tác thực hiện các SDG.



Xã hội	Tỷ suất sinh ở tuổi vị thành niên: 35‰ vị thành niên từ 10-19 tuổi ¹¹
	Tỷ số tử vong mẹ: 46/100.000 trẻ đẻ sống (2019) ¹²
	Tỷ suất tử vong dưới 5 tuổi, theo giới tính: 27,3‰ ở trẻ em trai, 14,2‰ ở trẻ em gái (2019) ¹³ (Các trường hợp) tử vong do tự tử trên 100.000 dân: 7,54 nam tử vong/100.000 dân, 3,12 nữ tử vong/100.000 dân (2017) ¹⁴
Kinh tế	Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động: 62,3% đối với phụ nữ, 75,4% đối với nam giới (năm 2020) ¹⁵
	Việc làm phi chính thức: 54,6% lao động nam, 46,3% lao động nữ (2019) ¹⁶
	Khoảng cách trả lương theo giới tính tính theo phương pháp trung bình trọng số dựa trên tiền lương hàng tháng: 13,7% (2019) ¹⁷ Khoảng cách lương toàn cầu: 20,5% (2018) ¹⁸
	Công việc chăm sóc và việc nhà không được trả công: Phụ nữ cho biết dành 275 phút mỗi ngày so với 170 phút mỗi ngày ở nam giới (2016). ¹⁹
	Số giờ làm việc nhà: trung bình 20,2 giờ mỗi tuần đối với nữ và 10 giờ mỗi tuần đối với nam. Gần 20% nam giới cho biết không dành thời gian cho việc này (2019). ²⁰
	Tỷ lệ người LGBTQI cho biết từng bị phân biệt đối xử hoặc bị quấy rối tại nơi làm việc: 50% (2015) ²¹
Môi trường	Tỷ lệ nữ quản lý trong các doanh nghiệp có vốn nước ngoài: 34,1% (2019) ²²
	Đất ở đứng tên chung cả vợ và chồng: 55,6% (2014) ²³
	Phân công lao động đi lấy nước ở các hộ gia đình thành thị chưa tiếp cận được nước sạch: 69% phụ nữ thực hiện, 29% nam giới, 9% cùng tham gia (2015). ²⁴
	Số người tạm trú tại nơi ở hiện tại: 5,6 triệu người, trong đó phụ nữ ước tính chiếm một nửa (2016). ²⁵
	Nhận thức về an toàn nơi công cộng: 50% phụ nữ cảm thấy không an toàn trên xe buýt đông người hoặc tại các trạm dừng xe buýt; 49% trẻ em gái vị thành niên cho biết cảm thấy không an toàn khi ở nơi công cộng. (2017) ²⁶

11 CP VN. 2020. Đã trích dẫn.

12 Như trên.

13 Như trên.

14 Như trên.

15 <https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/> Truy cập ngày 18 May 2021.

16 CP VN. 2020. Đã trích dẫn. Lưu ý rằng tính toán này dựa trên định nghĩa quốc gia của Việt Nam về lao động phi chính thức tính đến 2019.

17 TCTK. 2020. *Điều tra Lao động việc làm 2019*. Hà Nội: TCTK.

18 ILO. 2018. *Báo cáo tiền lương toàn cầu 2018/19: Những gì nằm sau khoảng cách giới trong trả lương*. Geneva: ILO.

19 ActionAid Việt Nam. 2016. *Để ngôi nhà trở thành tổ ấm*. Hà Nội: ActionAid Việt Nam; CP VN. 2020. *2020 Báo cáo quốc gia về công tác thực hiện các SDG*.

20 TCTK. 2020. *Điều tra Lao động việc làm 2019*. Hà Nội: TCTK.

21 iSEE. 2015. *"Có phải bởi vì tôi là LGBTQI?" Phân biệt đối xử dựa trên xu hướng tính dục và bản dạng giới ở Việt Nam*. Hà Nội: Nhà xuất bản Hồng Đức.

22 TCTK. 2020. *Điều tra Lao động việc làm 2019*. Hà Nội: TCTK.

23 TCTK. 2014. *Kết quả của VHLSS 2014*. Hà Nội: TCTK.

24 TCTK và UNICEF Việt Nam. 2015. *MICS 2014 – Báo cáo cuối cùng*. Hà Nội: TCTK.

25 Nhóm Ngân hàng Thế giới và Viện Khoa học Xã hội Việt Nam. (2015) *Hệ thống đăng ký hộ gia đình Việt Nam*. Hà Nội.

26 ActionAid. 2017. *Tóm tắt chính sách vì một thành phố an toàn cho phụ nữ và trẻ em gái*. Hà Nội: ActionAid; Plan International. 2017. *Quan điểm của trẻ em gái vị thành niên về an toàn ở các thành phố - Phát hiện từ Vi-tôi là con gái: Nghiên cứu về đô thị ở Cairo, Delhi, Hà Nội, Kampala và Lima*. Vương quốc Anh: Plan International.



Ảnh: UN Women/Vũ Minh Hiếu

TIẾN ĐỘ ĐẠT ĐƯỢC BÌNH ĐẲNG GIỚI TẠI VIỆT NAM



Trong bối cảnh tổng sản phẩm quốc nội (GDP) tăng trưởng đáng kể cũng như quá trình hiện đại hóa kinh tế-xã hội to lớn diễn ra trong 5 năm qua, Việt Nam tiếp tục trên đà tăng trưởng nổi bật với tư cách là quốc gia dẫn đầu khu vực và đối tác tầm cỡ quốc tế. Khả năng kiểm soát khéo léo các đợt bùng phát liên tiếp dịch COVID-19 trong năm đầu tiên đã củng cố thêm uy tín của Việt Nam là một quốc gia có năng lực. Việt Nam đã hội nhập sâu hơn vào chuỗi giá trị và sản xuất toàn cầu, trong đó ngành sản xuất công nghiệp nhẹ hướng tới xuất khẩu thâm dụng lao động nữ là động lực chính thúc đẩy tăng trưởng GDP. Quốc gia này cũng đã duy trì vị thế quốc tế tầm cao trong các cam kết đa phương, như vị trí Chủ tịch Hội đồng Nhân quyền Liên hợp quốc vào năm 2021 và lần đầu tiên triển khai lực lượng gìn giữ hòa bình của Liên hợp quốc năm 2018, điều này đã đáp ứng vượt mức các hướng dẫn của Liên hợp quốc khuyến nghị về sự tham gia của phụ nữ (15%).

Việt Nam duy trì sự uy tín khi là một quốc gia có tỉ lệ phụ nữ thụ hưởng sự bình đẳng theo luật pháp, phụ nữ tham gia lực lượng lao động và có khả năng tiếp cận cơ hội kinh tế tương đối cao, đồng thời sức khỏe ngày càng cải thiện và trình độ học vấn ngày càng cao hơn. Tuy nhiên, ở cấp độ tổng thể, việc thu hẹp khoảng cách giới ở Việt Nam hiện nay cần phải vượt xa khỏi việc chỉ tập trung vào các năng lực cơ bản của nguồn nhân lực để hướng tới giải quyết các rào cản và định kiến đối với công tác trao quyền cho phụ nữ, sự tham gia và an ninh của phụ nữ. Điều này cần được thực hiện với sự chú ý đến



tác động tiêu cực kép của vấn đề giới và các biến số kinh tế xã hội khác - hoặc cái được gọi là ‘tính đan xen’.

Các khoảng cách giới hiện nay đang kết hợp với một thể hệ các vấn đề giới mới. Những khoảng cách dai dẳng bao gồm: tỷ số giới tính khi sinh gia tăng trong bối cảnh ưa thích con trai; khuôn mẫu/định kiến về chọn các ngành học phù hợp với giới và phân luồng vào một số ngành nghề hẹp; việc làm dễ bị tổn thương, không được bảo vệ và bị trả lương thấp của phụ nữ; định kiến với phụ nữ giữ vai trò lãnh đạo, đặc biệt là đối với phụ nữ nắm giữ các vị trí điều hành hoặc chức vụ công ở cấp xã; tỷ lệ bạo lực do bạo tình gây ra cao, cùng với sự thiếu hụt của các dịch vụ hỗ trợ; và kỳ vọng của xã hội rằng phụ nữ là người chịu trách nhiệm cho công việc không được trả công trong gia đình, và có nghĩa vụ cân bằng việc nhà không được trả công này với việc làm được trả công - trong khi cơ sở hạ tầng chăm sóc trẻ em và người cao tuổi còn hạn chế. Các các chuẩn mực phụ hệ/gia trưởng cũng tạo ra các hạn chế đối với sự lựa chọn của phụ nữ nhiều hơn. Các mối quan tâm mới nổi bao gồm: sự tồn tại sâu sắc hơn và khả năng phục hồi của phụ nữ trong bối cảnh đại dịch COVID-19 khi xem xét cụ thể về sự tham gia lực lượng lao động và kinh doanh; khả năng tiếp cận của phụ nữ với các kỹ năng, trình độ và việc làm trong nền kinh tế ngày càng số hóa mạnh mẽ, đòi hỏi lao động phải có hiểu biết về công nghệ mới; khoảng cách giới trong trả lương và lương hưu dẫn đến cuộc sống ở giai đoạn sau này khiến họ dễ trở nên nghèo hơn; sự phát triển đô thị phản ánh thực tế và mong muốn của phụ nữ; quản lý quá trình tái cơ cấu ngành nông nghiệp nhằm tạo điều kiện cho phụ nữ dịch chuyển sang các cơ hội thu nhập mới; và tỉ lệ tham gia còn thấp của phụ nữ vào lĩnh vực thông tin, ra quyết định và các kế hoạch liên quan đến tăng cường khả năng chống chịu với biến đổi khí hậu. Điều quan trọng nhất là cần xem xét xem xét mức độ bất bình đẳng lớn hơn còn đang tồn tại ở một số nhóm phụ nữ và trẻ em gái như thế nào, chẳng hạn như phụ nữ thuộc các nhóm dân tộc thiểu số, phụ nữ khuyết tật, phụ nữ nông thôn hoặc di cư và các bà mẹ đơn thân. Một phân tích cụ thể về nhu cầu và các rào cản mà một số nhóm phụ nữ đặc thù đang gặp phải cần được lồng ghép vào chính sách và chương trình.

Báo cáo này được hoàn thiện khi Việt Nam đang ứng phó với làn sóng COVID-19 lần thứ tư trên cả nước. Tính đến ngày 12 tháng 8 năm 2021, Việt Nam đã ghi nhận 256.000 ca mắc COVID-19 và 5.088 ca tử vong²⁷ kể từ khi Tổ chức Y tế Thế giới tuyên bố về tình trạng đại dịch toàn cầu vào ngày 11 tháng 3 năm 2020. Con số chính thức các ca nhiễm không được phân tách theo giới tính. Tuy nhiên, không giống như các cuộc khủng hoảng tài chính và sức khỏe cộng đồng toàn cầu trước đây,²⁸ COVID-19 đặc biệt gây bất lợi cho phụ nữ và làm bộc lộ những thiếu sót mang yếu tố giới trong nền kinh tế và cấu trúc xã hội. COVID-19 đã cần tới các biện pháp y tế công cộng cực đoan và chưa từng có, bao gồm việc đóng cửa biên giới quốc gia không cho đi lại và buôn bán, làm gián đoạn chuỗi cung ứng, du lịch và thương mại; đóng cửa trường học kéo dài, yêu cầu học trực tuyến và dạy học tại nhà; đóng cửa định kỳ và yêu cầu giãn cách xã hội trong lĩnh vực bán lẻ, khách sạn và dịch vụ, do đó làm suy yếu hoạt động kinh doanh; lệnh ở nhà không ra ngoài, với sự quản chế trong gia đình; việc nhà và trách nhiệm chăm sóc đã và đang tăng thêm gánh nặng cho phụ nữ hơn là nam giới. Tình trạng mất việc làm và thu nhập, cùng với sự lo lắng gia tăng liên quan đến sinh kế và nỗi sợ dịch bệnh, cũng đã làm gia tăng căng thẳng cho các hộ gia đình. Những yếu tố này gây ra tác động lớn đến phụ nữ trên toàn thế giới, Diễn đàn Kinh tế Thế giới ước tính rằng đại dịch COVID-19 đã làm chậm tiến trình thu hẹp khoảng cách giới lại ‘một thế hệ’ (từ 99,5 năm tới 135,6 năm, dựa trên tiến độ hiện tại).²⁹ Tại Việt Nam, COVID-19 đã làm

27 Kho dữ liệu COVID-19 của Trung tâm Khoa học và Kỹ thuật Hệ thống (CSSE) tại Đại học Johns Hopkins. <https://github.com/CSSEGISandData/COVID-19>

28 Blanton, R. & Peksen, D. Hậu quả mang yếu tố giới của các cuộc khủng hoảng tài chính: Phân tích xuyên quốc gia. Chính trị & Giới, 15 (2019): 941–970.

29 WEF. 2021. Đã trích dẫn.

tăng gấp đôi số lượng cuộc gọi đến đường dây nóng và lượng tiếp nhận phụ nữ bị bạo lực vào nơi tạm lánh, so với cùng kỳ năm 2019; các nữ nhân viên y tế, chiếm 2/3 lực lượng lao động, cho biết phải chịu đựng mức độ căng thẳng cao khi đồng thời phải duy trì vai trò chăm sóc của họ ở nhà và làm việc nơi tuyến đầu để ứng phó với đại dịch. Lần đầu tiên trong một thập kỷ, Việt Nam đã chứng kiến sụt giảm tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của cả nam và nữ, và một số lĩnh vực kinh tế bị ảnh hưởng nặng nề nhất như du lịch, khách sạn và bán lẻ và công nghiệp nhẹ lại là các ngành sử dụng nhiều lao động nữ. Công việc chăm sóc và việc nhà không được trả công của phụ nữ tăng 'theo cấp số nhân' do chú trọng hơn về vệ sinh hộ gia đình, giám sát việc học tại nhà của con cái, tăng thời gian chuẩn bị bữa ăn cũng như chăm sóc người thân bị bệnh. Quan niệm truyền thống cho rằng phụ nữ vốn được coi là 'người kiếm cơm phụ' đã gây hại cho phụ nữ khi quay trở lại làm việc, với nhịp độ tương tự như nam giới. Vì vậy, trong vòng 15 tháng, dự đoán đại dịch COVID-19 có thể gây đảo ngược các thành tựu mong manh về bình đẳng giới rất đáng tiếc đang trở thành hiện thực – cả trên toàn cầu và ở Việt Nam. Ứng phó với những thách thức mới này đối với phụ nữ và chống lại sự gia tăng bất bình đẳng được xem là lợi ích kinh tế và xã hội của Việt Nam. Thực tế, những nỗ lực này sẽ tiếp thêm động lực phát triển của Việt Nam và làm cho quốc gia này nổi bật so với các quốc gia cùng trình độ phát triển.



CÁC PHÁT HIỆN



Các phát hiện chính từ các phân tích chuyên đề trong các chương của báo cáo này được tóm tắt ở đây. Các chương sẽ cung cấp đầy đủ hơn các thông tin.

Khung thể chế về BĐG

- *Rà soát tình hình thực hiện Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới (CLQG) 2011-2020 cho **thấy Việt Nam đã đạt được 2/3 chỉ tiêu đã đề ra (14 trong số 22 chỉ tiêu), 7 chỉ tiêu chưa đạt và 1 chỉ tiêu chưa đủ dữ liệu để đo lường.*** Cả ba chỉ tiêu về lãnh đạo, quản lý trong lĩnh vực chính trị đều chưa đạt. Chiến lược quốc gia mới được xây dựng cho giai đoạn 2021-2030 đã đơn giản hóa các mục tiêu để dễ đạt được hơn, đồng thời, “Hướng dẫn thu thập số liệu báo cáo kết quả thực hiện CLQG giai đoạn 2021-2030” đang được xây dựng. Các chỉ tiêu mới nhằm giảm tỷ lệ sinh ở tuổi vị thành niên, tăng tỷ lệ nữ được tuyển mới thuộc hệ thống giáo dục nghề nghiệp, các mục tiêu giáo dục cho trẻ em trai và trẻ em gái dân tộc thiểu số đã được đưa ra cùng với các dịch vụ y tế cho người LGBT.³⁰ Các vấn đề không được đề cập trong Chiến lược hoặc các luật khác bao gồm giải quyết các chuẩn mực xã hội bất lợi, phổ cập kỹ thuật số và bình đẳng trong STEM, sự tham gia của phụ nữ trong các quyết định về môi trường và giảm nhẹ rủi ro thiên tai, và các ưu tiên về bình đẳng cho người LGBTQI.
- Các cải cách quan trọng về bình đẳng giới đã được ban hành, bao gồm các **hướng dẫn cụ thể về lồng ghép giới trong các văn bản quy phạm pháp luật**, với 40 trong tổng số 111 văn bản được thông qua từ năm 2015 đã đáp ứng các yêu cầu về lồng ghép giới. Bộ luật Lao động 2019 đã có những sửa đổi thuận lợi quan trọng, bao gồm loại bỏ danh mục các nghề bị cấm đối với phụ nữ, lao động nam được hưởng chế độ nghỉ thai sản nhiều hơn khi người vợ sinh con, làm rõ định nghĩa về quấy rối tình dục, và giảm khoảng cách giới trong độ tuổi nghỉ hưu giữa nam và nữ từ 5 năm xuống còn 2 năm vào năm 2035.
- **Các cam kết ngân sách cho công tác thực hiện CLQG chưa được thực hiện đầy đủ.** Đối với *Chương trình quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2016-2020*, đã huy động được 103 trong tổng số 180 tỷ đồng (57%). Trong giai đoạn 2011-2020, vốn hỗ trợ phát triển nước ngoài (ODA) tương đương 212 tỷ đồng, bằng 128% dự toán ngân sách ban đầu. Với tỷ lệ vốn ODA giảm đi 01% GDP từ 1,81% năm 2016 xuống 0,63% năm 2020, nguồn tài chính cho bình đẳng giới sẽ trở nên phụ thuộc nhiều hơn vào các nguồn nhà nước và tư nhân.
- **Khung thống kê về giới quốc gia** mới đã được thông qua vào năm 2019. Bộ chỉ tiêu gồm 78 chỉ tiêu phù hợp với các Mục tiêu Phát triển Bền vững của Việt Nam. Các thách thức vẫn tồn tại về khoảng cách dữ liệu, khả năng tiếp cận dữ liệu và phân tách theo giới tính ở tất cả các bộ, ngành. Tiến bộ trong giai đoạn này bao gồm cuộc Điều tra quốc gia về bạo lực đối với phụ nữ lần thứ hai do Bộ LĐTBXH và TCTK phối hợp thực hiện với sự hỗ trợ tài chính và kỹ thuật của UNFPA và DFAT, khởi động cho cuộc khảo sát/nghiên cứu quốc gia về sử dụng thời gian và xuất bản Niên giám Thống kê giới hai năm một lần.

30 Người LGBT là thuật ngữ được dùng trong CLQG mới – *Nghị quyết 28 NQ-CP* ngày 3/3/2021.





Ảnh: UN Women/Dzung Nguyen

- **Bình đẳng giới được định nghĩa theo thuật ngữ nhị nguyên giới trong luật pháp và trong khuôn khổ thể chế, nghĩa là thường chỉ** so sánh nam giới và phụ nữ, và việc công nhận tính đa dạng giới trong dự thảo văn bản pháp luật mới còn phụ thuộc vào can thiệp y tế với trường hợp là người chuyển giới. Điều này khiến cho những người có bản dạng giới và xu hướng tính dục khác chưa được công nhận, bao gồm người đồng tính nữ, đồng tính nam, song tính, người liên giới tính và những người đa dạng giới và tính dục khác.
- Ở Việt Nam, về mặt thể chế, bình đẳng giới thường **đi đôi với công tác vì sự tiến bộ của phụ nữ**, và do đó thuộc trách nhiệm của Hội LHPNVN và Bộ LĐ-TBXH. Vấn đề xã hội hóa khái niệm bình đẳng giới thực chất, phân biệt giữa sự có mặt của phụ nữ và sự tham gia đầy đủ, thực chất của họ, cần xóa bỏ các định kiến giới gây cản trở việc trao quyền cho phụ nữ, và chứng minh sự phù hợp và lợi ích của bình đẳng giới đối với tất cả các lĩnh vực, đặc biệt là lập kế hoạch và tài chính, khoa học-công nghệ, năng lượng và giao thông, môi trường.

Bình đẳng trong lãnh đạo, quản lý trong lĩnh vực chính trị và hành chính công

- Tỷ lệ phụ nữ **tham chính đã đạt được một số tiến bộ đáng kể trong nhiệm kỳ 2016 - 2020**. Lần đầu tiên Việt Nam có nữ Chủ tịch Quốc hội, ba trong số 19 ủy viên Bộ Chính trị là nữ và một phụ nữ đã đề xuất dự án luật tại Quốc hội.³¹ Tuy nhiên, đối với **nhiệm kỳ 2021-2026, sự tham gia của phụ nữ ở các cấp lãnh đạo cao nhất đã giảm xuống**, chỉ còn một nữ trong Bộ Chính trị, và phụ nữ không còn có mặt trong số 4 vị trí lãnh đạo cao nhất của đất nước.

31 Dữ liệu về dự luật từ nghiên cứu của UNDP về phụ nữ trong vai trò lãnh đạo thuộc chương trình Chỉ số hiệu quả quản trị và hành chính công cấp tỉnh (PAPI) tại Việt Nam.

- Trong nhiệm kỳ 2016 - 2020, **tỷ lệ phụ nữ tham gia vào số ghế trong Quốc hội là 26,8%, chỉ cao hơn so với mức trung bình toàn cầu thấp hiện nay là 25,5%.**³² Năm 2015, Việt Nam đã ra chỉ tiêu về tỷ lệ nữ ĐBQH, ĐB HĐND đạt 35%, và mặc dù có tăng 2% trong nhiệm kỳ 2016 - 2020 nhưng tỷ lệ này vẫn chưa đạt so với chỉ tiêu đề ra. Tuy nhiên, nhiệm kỳ 2021-2026 đã có sự thay đổi lớn. Trong cuộc bầu cử năm 2021, tỉ lệ ứng cử viên nữ chiếm 45,38% tổng số và tỷ lệ nữ ĐBQH đã tăng lên 30,26% - là lần đầu tiên tỷ lệ tham gia của phụ nữ vượt quá 30% và là mức cao nhất kể từ năm 1976.
- **Số lượng đại biểu Quốc hội nữ thường tập trung vào một số Ủy ban của Quốc hội trong nhiệm kỳ 2016 - 2021,**³³ ví dụ: Hội đồng Dân tộc (51% thành viên), UB Văn hóa, Giáo dục, Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng (48,6%) và UB Về các vấn đề xã hội (43%). Ngược lại, tỷ lệ tham gia của phụ nữ trong UB Tài chính, Ngân sách (15,2%) và UB Quốc phòng và An ninh (6,3%) là tương đối thấp. Tỷ lệ phụ nữ làm Chủ tịch Ủy ban nhân dân cũng rất thấp (từ 11 - 17% ở tất cả các cấp hành chính).
- Trong nhiệm kỳ 2016-2020, **phụ nữ thường ít đi bầu cử hơn nam giới** tại các cuộc bầu cử ĐB Quốc hội và Hội đồng nhân dân, với tỷ lệ lần lượt là 63% với nữ và 76% với nam. Tỷ lệ này giảm mạnh ở các cuộc bầu cử tuyến thôn/bản, với chỉ 26% phụ nữ bỏ phiếu so với 42% nam giới.³⁴
- **Cả nam và nữ cử tri đều muốn bầu cho nam giới** làm ĐB Quốc hội và Hội đồng nhân dân hơn, và các ứng cử viên nữ vấp phải nhiều **định kiến hơn ở các vị trí hành pháp** (có nghĩa là các vị trí ra kế hoạch cao cấp nhất) so với các vị trí lập pháp. Các **ứng cử viên nữ bị định kiến nhiều nhất trong các cuộc bầu cử thôn/bản**, và họ ít có khả năng thu hút cử tri hơn nếu họ có gia đình. Đối với các ứng cử viên nam, có gia đình được coi là một lợi thế và do đó, họ được ủng hộ với tỷ lệ phiếu bầu cao hơn nhiều trong các cuộc bầu cử địa phương.³⁵
- Phụ nữ tiếp tục chiếm **một phần ba (33%) trong tổng số 5 triệu Đảng viên Đảng Cộng sản Việt Nam.** Tuy nhiên, họ chỉ chiếm lần lượt từ 10 đến 20% trong các Ban Chấp hành Đảng cấp trung ương và địa phương.
- **Việc thu thập, cập nhật và công bố dữ liệu** về tỷ lệ phụ nữ nắm giữ các vị trí lãnh đạo cấp cao trong bộ máy hành chính nhà nước còn thiếu tính hệ thống. Tuy nhiên, hiện đã có nữ Bộ trưởng (Bộ Nội vụ), và nữ Thống đốc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam.

Bình đẳng trong phát triển xã hội và đời sống gia đình

- Việt Nam đang phải đối mặt với **tình trạng mất cân bằng giới tính khi sinh ở mức độ cao** do tâm lý ưa thích con trai và phá thai chọn lọc giới tính thai nhi. Cuộc Tổng điều tra Dân số và Nhà ở (năm 2019) cho thấy tỷ số giới tính khi sinh là 111,5 trẻ em trai/100 trẻ em gái sinh ra sống. Con số này năm 2020 là 112,1/100. Việt Nam nằm trong số 5 quốc gia xếp hạng tcao nhất trên toàn cầu về mất cân bằng tỉ số giới tính khi sinh. Vào năm 2020, Quỹ Dân số Liên hợp quốc (UNFPA) ước tính rằng

³² <https://data.ipu.org/Women-averages>

³³ Vào thời điểm hoàn thành CGEP, chưa có dữ liệu về tỉ lệ tham gia của phụ nữ trong các Ủy ban của Quốc hội.

³⁴ UNDP. 2021. 'Vai trò của nữ đại biểu Quốc hội trong sự phát triển của Việt Nam trong nhiệm kỳ 2016-2020.' Nghiên cứu chuyên đề từ *chỉ số PAPI* ở Việt Nam. Hà Nội: UNDP.

³⁵ UNDP. 2021. 'Vai trò của nữ đại biểu Quốc hội trong sự phát triển của Việt Nam trong nhiệm kỳ 2016-2020.' Nghiên cứu chuyên đề từ *chỉ số PAPI* ở Việt Nam. Hà Nội: UNDP.

mỗi năm ở Việt Nam thiếu 45.900 trẻ em gái do phá thai lựa chọn giới tính.³⁶

- Ở mức 76,3 tuổi, phụ nữ Việt Nam sống lâu hơn tuổi thọ trung bình toàn cầu của phụ nữ là 74,3 tuổi, và khoảng cách giới còn tồn tại là 5 năm so với tuổi thọ là 71 tuổi ở nam giới. **Phụ nữ phải đối mặt với tình trạng dễ bị tổn thương và nguy cơ nghèo khó nhiều hơn khi về già** do thu nhập thấp trong suốt quãng đời lao động và thiệt thòi về tài chính bắt nguồn từ khoảng cách giới trong trả lương và thu nhập và do việc phải về hưu sớm hơn 5 năm so với nam giới. Khoảng cách tuổi về hưu dự kiến sẽ giảm xuống còn 2 năm vào năm 2035 khi *Bộ luật Lao động* sửa đổi 2019 đã được thông qua.
- Năm 2019, mức sinh của cả nước là 2,09 con, trong đó khu vực nông thôn là 2,26 con, còn mức sinh ở đô thị chỉ là 1,83 con, thấp hơn mức sinh thay thế. Trước tình hình đó, ngày 28/4/2020, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định 588/QĐ-TTg nhằm thúc đẩy tỷ lệ sinh ở những vùng có tỷ lệ sinh thấp. **Nam giới và phụ nữ được khuyến khích kết hôn trước 30 tuổi và phụ nữ sinh con thứ hai trước 35 tuổi.**³⁷ Các hình thức khuyến khích này bao gồm giảm thuế thu nhập, hỗ trợ tiền thuê hoặc mua nhà ở xã hội, và con cái sẽ được ưu tiên xét tuyển vào các trường công lập. Tuy nhiên, chương trình này có thể tiềm ẩn tính phân biệt đối xử đối với những người lựa chọn không kết hôn hoặc không kết hôn khi còn trẻ hoặc không có hai con. Vì phụ nữ được gắn với vai trò chăm sóc theo truyền thống văn hóa, tác động của quyết định này cũng sẽ ảnh hưởng đến các lựa chọn trong cuộc sống và sự tham gia vào nền kinh tế của họ.
- Quan niệm “thiên chức” của người phụ nữ là sinh đẻ và chăm sóc con cái vẫn đang phổ biến. **Trách nhiệm chăm sóc và việc nhà không được trả lương là nguyên nhân gốc rễ tạo nên khoảng cách giới** trong các lĩnh vực như phát triển sự nghiệp, thu nhập trong suốt vòng đời và vai trò lãnh đạo.

36 TCTK. 2020. *Tổng Điều tra dân số và nhà ở 2019. Mất cân bằng giới tính khi sinh: Xu hướng, sự khác biệt và các nhân tố ảnh hưởng*. Hà Nội: Nhà xuất bản Tài chính.

37 Quyết định 588 / QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ *Phê duyệt Chương trình điều chỉnh mức sinh phù hợp các vùng, đối tượng đến năm 2030*, ngày 28 tháng 4 năm 2020.



Ảnh: UN Women/Bùi Đức Việt

- Tỷ lệ phá thai giảm xuống còn 13,8 ca/ 100 ca sinh sống (số liệu năm 2019), mặc dù con số này được coi là **thấp hơn thực tế do không thống kê được số ca phá thai được thực hiện tại các cơ sở y tế tư nhân**. Hiện chưa có số liệu về phá thai do chọn lọc giới tính thai nhi - vốn là hành vi bất hợp pháp ở Việt Nam - cũng như tỷ lệ phá thai ở tuổi vị thành niên.
- Ở Việt Nam, hiểu biết về các ưu tiên, mong muốn và hoàn cảnh sống của người khuyết tật, bao gồm nhiều dạng khuyết tật, còn vô cùng hạn chế. Điều này là do thiếu các cuộc tham vấn và nghiên cứu với người khuyết tật, hạn chế của dữ liệu hành chính và khảo sát theo tình trạng khuyết tật, và có ít cơ chế chính thức cho sự tham gia của các tổ chức đại diện cho người khuyết tật vào các diễn đàn chính sách. Dữ liệu **hiện có nhấn mạnh phụ nữ và trẻ em gái khuyết tật đang phải đối mặt với nhiều rào cản**. Điều này phản ánh trong khả năng tiếp cận giáo dục và đào tạo nghề, sự tham gia lực lượng lao động và tiếp cận các dịch vụ phục hồi chức năng (5,9% ở phụ nữ so với 8,19% ở nam giới trong tham gia lực lượng lao động và tiếp cận các dịch vụ phục hồi chức năng), theo đó phụ nữ luôn có mức độ tiếp cận thấp hơn nam giới. Phụ nữ khuyết tật cũng bị bạo lực thể chất và tình dục ở mức độ cao hơn phụ nữ không khuyết tật, với tỉ lệ tương ứng là 33% so với 25,3%.
- **Tỷ lệ nhập học cấp trung học cơ sở đạt ngang bằng**, tuy nhiên trẻ em gái chiếm tỷ lệ nhập học ở cấp trung học phổ thông nhiều hơn trẻ em trai, với mức tương ứng là 76,7% so với 67,7%. Tỷ lệ này thấp hơn nhiều ở trẻ em gái và trẻ em trai dân tộc thiểu số, tương ứng là 50,9% và 43,4%.
- Sự **chênh lệch rõ rệt ở trình độ sau đại học** khi phụ nữ chỉ chiếm 28% ở trình độ tiến sĩ. Tỷ lệ phụ nữ ở các vị trí lãnh đạo trong ngành giáo dục tỷ lệ nghịch với số lượng của họ trong lực lượng lao động (13% Giám đốc Sở và 34,8% Phó Giám đốc).
- **Sự phân biệt và phân lương** nghề nghiệp trên cơ sở giới trong dạy nghề và định hướng nghề nghiệp mang tính khuôn mẫu giới đã hạn chế khả năng tiếp cận đầy đủ các công việc của cả phụ nữ và nam giới.
- Trong khi hoạt động tình dục đồng giới không phải là bất hợp pháp nhưng hôn nhân đồng giới vẫn chưa được công nhận. Chưa có sự **thừa nhận hợp pháp về xu hướng tính dục và bản dạng giới** và BĐG được định nghĩa theo thuật ngữ nhị nguyên giới trong pháp luật và khung thể chế.
- **Khuôn mẫu/định kiến giới còn rất phổ biến trên các phương tiện truyền thông** và phụ nữ ít được xuất hiện với tư cách là các chuyên gia ở các lĩnh vực.
- Niềm tin vào ‘thiên chức’ của người phụ nữ trong sinh con và chăm sóc con cái được phổ biến rộng rãi. **Các trách nhiệm chăm sóc không được trả lương góp phần củng cố một số khoảng cách giới** trong các lĩnh vực như cấp bậc nghề nghiệp, thu nhập suốt đời và vai trò lãnh đạo.
- Điều tra quốc gia về bạo lực đối với phụ nữ lần thứ hai xác nhận rằng **2 trong 3 (62,9%) phụ nữ đã kết hôn từng bị bạo lực ít nhất một lần trong đời** và gần 1 trong 3 (31,6%) phụ nữ từng bị bạo lực trong 12 tháng qua do chồng/ bạn tình gây ra. Khoảng một nửa số phụ nữ được phỏng vấn đã không chia sẻ điều này với ai (49,6%), và **hầu hết trong số họ không tìm kiếm sự hỗ trợ** (90,4%). Tỷ lệ bị bạo lực thể chất hoặc tình dục cao hơn ở phụ nữ khuyết tật so với phụ nữ không khuyết tật (33% so với 25,3%). Tình trạng tương tự cũng xảy ra với một số nhóm phụ nữ sống ở vùng sâu, vùng xa. Cứ 10 phụ nữ thì có 1 người (11%) đã từng bị bạo lực do người ngoài (không phải bạn



tình) gây ra từ năm 15 tuổi và **13,3% phụ nữ từng bị bạo lực tình dục trong đời** - tỷ lệ này tăng so với lần khảo sát trước đó (năm 2010 tỉ lệ này là 9,9%). Hơn một nửa số phụ nữ được phỏng vấn (51,8%) đồng ý với ít nhất một tình huống bạo lực do chồng gây ra là có thể chấp nhận được và tỷ lệ này cao hơn ở phụ nữ ở khu vực nông thôn, cho thấy mức độ bình thường hóa của bạo lực. Gần 1/5 phụ nữ đã phải bỏ nhà ra đi ít nhất một lần trong đời do bạo lực, và trong số những người trở về, một nửa số phụ nữ được hỏi (50,4%) đã cho biết họ làm như vậy vì con.

- Quấy rối tình dục tại nơi làm việc lần đầu tiên được quy định rõ ràng trong Bộ luật Lao động 2019, phù hợp với định nghĩa của ILO. Tuy nhiên, bản thân hành vi quấy rối tình dục không được đề cập trong các luật khác mặc dù hành vi này xuất hiện ngày càng nhiều ở những nơi công cộng. Theo Điều tra về bạo lực đối với phụ nữ năm 2019, **trên toàn quốc, cứ mười phụ nữ thì có một người (11,4%) từng bị một hoặc nhiều hình thức quấy rối tình dục trong đời**. Các vụ quấy rối tình dục đối với trẻ em gái hoặc phụ nữ ở nơi công cộng đã liên tục được các phương tiện thông tin đại chúng đưa tin trong những năm gần đây.³⁸ Các nghiên cứu cũng đã ghi nhận tỉ lệ bị quấy rối tình dục cao ở học sinh trong trường học và những nơi công cộng khác. Một nghiên cứu vào năm 2018 cho thấy 60% học sinh từ cấp trung học đến đại học ở bốn tỉnh của Việt Nam cho biết đã từng bị quấy rối tình dục ít nhất một lần, một nửa trong số đó cho biết trải qua tâm trạng lo lắng và sợ hãi sau vụ việc.³⁹
- Vấn đề mua bán phụ nữ và trẻ em gái, và công dân Việt Nam nói chung, đã thu hút sự chú ý của cơ quan thực thi pháp luật và truyền thông - đặc biệt là tình trạng buôn bán qua biên giới sang các quốc gia như Trung Quốc, Châu Âu và Vương quốc Anh. Tuy nhiên, dữ liệu còn hạn chế. **Phần lớn nạn nhân trong số 7.500 vụ mua bán người được phát hiện từ năm 2012 đến năm 2017 là**

38 *Cưỡng hôn nữ sinh trong thang máy bị phạt 200.000 đồng.* <https://tuoitre.vn/cuong-hon-nu-sinh-trong-thang-may-bi-phat-200-000-dong-20190318190546984.htm>; *Bé gái bị quấy rối ở công viên, vì đâu?* <https://tuoitre.vn/be-gai-bi-quay-roi-o-cong-vien-vi-dau-754563.htm>

39 ISDS & ActionAid. 2020. *Quấy rối tình dục trong thanh thiếu niên ở trường học.* Hà Nội.

phụ nữ (90%) và một tỷ lệ cao trong số đó đã bị bán sang Trung Quốc, và đa số là phụ nữ và trẻ em gái từ các cộng đồng dân tộc thiểu số.

- Mặc dù có sự khác nhau giữa các nguồn dữ liệu nhưng con số **các vụ ly hôn đang tăng dần**, với báo cáo của TCTK ước tính có 24.308 vụ ly hôn trong năm 2016 (số liệu mới nhất) - tăng so với 19.960 vụ trong năm 2014. Báo cáo từ Tòa án Nhân dân Tối cao ghi nhận đã giải quyết 1,4 triệu vụ ly hôn trong giai đoạn 2008-2018. Trong một nền văn hóa đề cao giá trị hôn nhân, phụ nữ ly hôn có nguy cơ bị kỳ thị và gặp khó khăn về kinh tế xã hội do sở hữu ít tài sản hơn và ít được thừa kế do phong tục thiên vị con trai.
- Cuối cùng, **tỷ lệ bao phủ bảo hiểm xã hội của cả phụ nữ và nam giới còn thấp**, với chỉ 31,3% phụ nữ và 22,1% nam giới tham gia, phản ánh tỷ lệ việc làm ở khu vực chính thức gắn với việc được hưởng bảo hiểm xã hội tại Việt Nam còn thấp. Khoảng cách giới trong tỷ lệ người lao động được nhận lương hưu còn lớn (11,3%), chỉ có 16% phụ nữ từ 65 tuổi trở lên nhận lương hưu từ bảo hiểm xã hội, so với 27,3% nam giới. Ở những độ tuổi cao hơn, khoảng cách này thậm chí còn lớn hơn. Năm 2019, giá trị lương hưu của nam giới cao hơn phụ nữ trung bình 19,8%.

Bình đẳng trong nền kinh tế

- Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của phụ nữ giảm 2,2 điểm phần trăm** giữa quý 4 năm 2019 (76%) so với cùng kỳ năm 2020 (73,8%). Sự tham gia của nam giới giảm 2,1 điểm phần trăm từ 81,4% xuống 79,3% trong cùng thời kỳ. **Khoảng cách giới trong tham gia lực lượng lao động cũng tăng nhẹ lên 10,8%**.⁴⁰ COVID-19 đã góp phần làm giảm thời gian làm việc của phụ nữ và gây nên tình trạng mất việc làm trong lĩnh vực sản xuất và dịch vụ. Lao động trẻ và lớn tuổi có xu hướng dễ bị rời bỏ lực lượng lao động hơn. Chỉ có 30,5% phụ nữ khuyết tật tham gia vào lực lượng lao động, và đây là con số trước khi bùng phát COVID-19.
- Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động cao dễ bị che lấp thực tế rằng **phụ nữ đang chiếm số đông ở những công việc dễ bị tổn thương**. Mặc dù **nam giới thường hay làm các công việc phi chính thức cao hơn phụ nữ với tỷ lệ lần lượt là 78,9% và 67,2%**, nhưng tỷ lệ này đối với cả hai giới lại cao đối với nhóm lao động không có việc làm bảo đảm và không có bảo hiểm xã hội. Phụ nữ **chiếm tỷ lệ cao hơn trong nhóm lao động đóng góp cho kinh tế gia đình**, đây là trường hợp của đa số phụ nữ làm nông nghiệp (85,9%). Hơn nữa, ước tính chỉ có khoảng **10% lao động giúp việc gia đình có hợp đồng lao động**, khiến họ trở thành một trong những nhóm người lao động dễ bị bóc lột nhất ở Việt Nam.
- Tại Việt Nam, lao động nữ di cư ước tính chiếm **1/3 tỷ trọng trong di cư lao động quốc tế hợp pháp**. Lao động nữ di cư hợp pháp tập trung trong lĩnh vực **chế tạo** tại Nhật Bản và Đài Loan, Trung Quốc (lần lượt là 73% và 71%), cũng như trong các công việc trong lĩnh vực **nông nghiệp, thủy sản và chăm sóc**. Lao động nữ di cư hợp pháp đến Hàn Quốc chủ yếu làm công việc giữa nông nghiệp (50%) và chế tạo (46%), và phụ nữ di cư từ Việt Nam sang Ả Rập Xê-út hầu như **chỉ để làm công việc giúp việc gia đình (97%)**, với phần lớn người lao động có từ tỉnh Thanh Hóa. Năm 2020, Việt Nam tăng cường các quy định về bình đẳng giới trong lĩnh vực di cư lao động theo *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng* mới ban hành, bao gồm quy định nghiêm cấm phân biệt đối xử trên cơ sở giới trong quảng cáo việc làm và tuyển dụng. Các rào cản

40 Tính toán của ILO dựa trên dữ liệu Điều tra lao động – việc làm. Các tiêu chuẩn ICLS13 được áp dụng.

đối với trải nghiệm di cư lao động quốc tế an toàn, tích cực, đặc biệt đối với phụ nữ, bao gồm: sự bảo vệ pháp luật hạn chế đối với những người di cư không có giấy tờ tùy thân, đặc biệt là lao động nữ di cư (vì luật pháp chỉ bao trùm người lao động di cư có hợp đồng); thông tin hạn chế về loại hình công việc và thực tế tại quốc gia đến; thông tin, hình thức hỗ trợ và khả năng tiếp cận tư pháp còn hạn chế cho những người gặp vấn đề - đặc biệt là vấn đề xâm hại, quấy rối hoặc bạo lực; khả năng tiếp cận phát triển kỹ năng hoặc kết nối tay nghề với đúng công việc còn thấp; hỗ trợ hạn chế cho các nhóm xã hội cụ thể, bao gồm người di cư từ các cộng đồng dân tộc thiểu số; và nhu cầu cần thêm hỗ trợ tái hòa nhập.

- **Khoảng cách giới trong trả lương** cao hơn cho nam giới vẫn còn tồn tại và hiện là 13,7% đối với lao động chính thức.⁴¹ TCTK ước tính khoảng cách về giới trong thu nhập là 29,5%, trong đó chênh lệch ở khu vực thành thị là 21,5% và ở khu vực nông thôn là 35,2%. Phụ nữ làm việc với số giờ tương tự nam giới và không có sự khác biệt đáng kể về trình độ học vấn. Phụ nữ chiếm đa số trong các phân khúc được trả lương thấp hơn trên thị trường lao động và trong các công việc bán thời gian. Tuy nhiên, một phần của khoảng cách này cũng vẫn “chưa giải thích được” và phản ánh sự phân biệt đối xử mang tính cấu trúc⁴² và do “tình thế bất lợi trong công việc khi làm mẹ” được lụy kế đối với phụ nữ. Phụ nữ dân tộc thiểu số làm công ăn lương có mức thu nhập thấp hơn 17% so với nam giới.
- **Định kiến giới đã ảnh hưởng sâu sắc đến sự tham gia vào hoạt động kinh tế của phụ nữ**, bao gồm các rào cản đối với các vị trí lãnh đạo và thăng tiến trên cơ sở quan niệm phụ nữ đóng vai trò là người chăm sóc chủ yếu, do đó tạo nên định kiến liên quan đến năng lực và kiến thức của người phụ nữ. Ở Việt Nam, cũng như các quốc gia khác, vẫn tồn tại quan niệm phổ biến cho rằng phụ nữ là “người kiếm tiền phụ”, trong khi nam giới được coi là “người kiếm tiền chính”. Điều này được ghi nhận cả ở môi trường thành thị lẫn nông thôn.
- Cho dù đã có những tiến bộ dành cho phụ nữ trong nền kinh tế thông qua việc tăng cường khả năng tiếp cận của họ tới công việc được trả công, nền kinh tế vẫn là một “cơ cấu mang yếu tố giới” và phụ nữ vẫn **phải đối mặt với các rào cản về quy định, xã hội và văn hóa** để tham gia bình đẳng với nam giới. Các yếu tố như trách nhiệm chăm sóc, việc nhà cũng như sự tham gia không cân xứng trong các phân khúc việc làm linh hoạt hơn nhưng bị trả lương thấp hơn, tay nghề thấp hơn trên thị trường lao động đã làm suy yếu vị thế của phụ nữ trong nền kinh tế. Các yếu tố đó cũng làm xói mòn khả năng chống chịu của họ trước những cú sốc kinh tế và sự sẵn sàng cho công việc của họ đối với thị trường lao động trong tương lai.
- Trong kinh doanh, phụ nữ phần lớn là chủ doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV), đa số có ít hơn 50 nhân viên. Năm 2018, **phụ nữ chiếm 26,54% sở hữu DNNVV**, bao gồm 31,6% ở khu vực thành thị và 18,7% ở khu vực nông thôn. Các DNNVV do phụ nữ làm chủ ở Việt Nam sử dụng tỷ lệ lao động nữ cao hơn so với DNNVV do nam giới làm chủ (tương ứng với 43,4% và 36%) và các doanh nghiệp này đóng góp nhiều hơn cho nền kinh tế thông qua mức thuế trên mỗi người lao động (24,9 triệu đồng so với 24,5 triệu đồng). Phụ nữ chiếm đa số làm chủ tại các doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa lại bị ảnh hưởng nghiêm trọng bởi các đợt suy thoái liên quan đến COVID-19. Đến tháng 4 năm 2020, một cuộc khảo sát các DNNVV của Liên hợp quốc tiến hành đã **cho biết doanh thu của**

41 Xin lưu ý rằng khoảng cách giới trong trả lương được tính theo nhiều cách khác nhau, và điều này phản ánh những tính toán mà TCTK TCTK sử dụng.

42 LHQ. 2016. Báo cáo Tóm tắt tình hình giới ở Việt Nam năm 2016. Hà Nội: UN.



Ảnh: UN Women/Aidan Dockery

các DNNVV sụt giảm mạnh khoảng 78% so với tháng 12 năm 2019. Các DNNVV ở vùng dân tộc thiểu số cũng bị thiệt hại đáng kể với báo cáo doanh thu giảm 44% so với cùng kỳ.⁴³

- Sau Thái Lan, **Việt Nam có tỷ lệ nữ trong hội đồng quản trị của các công ty niêm yết công khai cao nhất trong khu vực ASEAN.** Tuy nhiên, tỷ lệ này vẫn ở mức thấp với 15,4% (Thái Lan là 20,4%). Việt Nam cũng đứng thứ hai về phụ nữ giữ cương vị chủ tịch hội đồng quản trị (7,8% trong số các công ty, sau Indonesia với 11,7%). Tổng số 47% công ty niêm yết tại Việt Nam không có phụ nữ trong hội đồng quản trị.
- **Chỉ có 17% doanh nghiệp lớn** là do phụ nữ điều hành. Một cuộc khảo sát năm 2020 của VCCI cho thấy khoảng 2/3 số doanh nghiệp này (69%) có vốn kinh doanh dưới 5 tỷ đồng. Tuy nhiên, điều này chỉ thể hiện sự khác biệt nhỏ so với 64% doanh nghiệp do nam giới làm chủ. Đáng chú ý là 17,8% tổng số doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ là doanh nghiệp cổ phần, nhưng hiện tại chỉ có **0,4% doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ được niêm yết trên Sở Giao dịch Chứng khoán Hà Nội hoặc TP. Hồ Chí Minh.**
- Tỷ lệ nữ **quản lý trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là 34,1%** (2019). Không có dữ liệu về tỷ lệ tham gia của phụ nữ trong bộ máy lãnh đạo cao cấp trong các doanh nghiệp quốc doanh.

43 UNDP và UN Women. 6/2020. Báo cáo toàn văn: Đánh giá tác động kinh tế - xã hội của đại dịch COVID-19 đối với hộ gia đình và doanh nghiệp dễ bị tổn thương ở Việt Nam: Đánh giá có nhạy cảm giới. Hà Nội: LHQ.

- **Phụ nữ làm kinh doanh cho biết họ vấp phải “định kiến xã hội”**, bao gồm quan niệm rằng năng lực “tự nhiên” của người phụ nữ là dành cho công việc nội trợ chứ không phải trong quản lý và kinh doanh, quan điểm cho phụ nữ nên đảm nhận vị trí phụ trợ (“vị trí thứ hai”) thay vì đảm nhận vai trò lãnh đạo cấp cao nhất, rằng phụ nữ không thể tập trung vì họ tập trung chủ yếu vào chăm sóc con cái và gia đình, hơn nữa, phụ nữ ngại rủi ro và không có kỹ năng như nam giới để đưa ra những quyết định táo bạo.
- Phụ nữ cũng cho biết **những trở ngại hàng đầu mà họ gặp phải trong phát triển kinh doanh** là tìm kiếm khách hàng (63%), bất ổn thị trường (34%) và tiếp cận tín dụng và tài chính (30%). Phụ nữ cho biết thời hạn các khoản vay trung bình là 13,7 tháng đối với phụ nữ so với 16 tháng đối với nam giới, và gần một nửa (40%) phụ nữ cho rằng thủ tục cho vay rất khó khăn. Việc tiếp cận thông tin về các chính sách và sự hỗ trợ sẵn có cho doanh nghiệp, đặc biệt là về sử dụng đất, kế hoạch đầu tư công, kế hoạch công nghiệp và cơ sở hạ tầng của địa phương là khó khăn nhất, mặc dù đã có yêu cầu chính thức rằng các thông tin này cần phải được công bố rộng rãi.
- Không có **dữ liệu phân tách theo giới tính trên giấy chứng nhận quyền sử dụng đất** (GCNQSDĐ) sau năm 2014. Từ năm 2004 đến năm 2014, tỷ lệ đất trồng trọt cùng đứng tên cả hai vợ chồng đã tăng từ 11,6 lên 38,3% trong khi tỷ lệ đất ở cùng đứng tên tăng từ 15,7 lên 55,6%. Mặc dù tỷ lệ GCNQSDĐ chỉ đứng tên nam giới đã giảm đáng kể trong giai đoạn 10 năm từ 2004 đến 2014 nhưng nam giới vẫn có nhiều khả năng là chủ sở hữu đất/nhà ở duy nhất hơn so với nữ giới. Vì là nguồn tài sản thế chấp chính cho mục đích tín dụng và kinh doanh, và an toàn/bảo đảm cho tuổi già nên dữ liệu này là cần thiết để đánh giá kết quả của các nỗ lực để cả vợ cả chồng đều có tên trên GCNQSDĐ trong thập kỷ qua.



Bình đẳng trong mối liên hệ với môi trường, phát triển đô thị và nông thôn

- Trong lĩnh vực môi trường - bao gồm quy hoạch và cơ sở hạ tầng phát triển đô thị và nông thôn, năng lượng và khí hậu - có **rất ít dữ liệu sẵn có** về đại diện và tham gia của phụ nữ trong các lĩnh vực này và xem xét các nhu cầu và tác động đặc thù về giới còn hạn chế. Việc lập kế hoạch trong những lĩnh vực này thường được coi là **“trung tính về giới”**.
- Mặc dù chỉ có số liệu nghiên cứu quy mô nhỏ nhưng tỉ lệ **phụ nữ tham gia còn rất ít trong các ngành nghề liên quan đến quy hoạch đô thị, giao thông, xây dựng và năng lượng cũng như trong quá trình ra quyết định về quy hoạch đô thị**. Quy hoạch đô thị không thường xuyên xem xét **mức độ ảnh hưởng của môi trường được xây dựng như thế nào đến di chuyển và an toàn của phụ nữ**, bao gồm phụ nữ đi cùng trẻ em và phụ nữ sử dụng xe đẩy, cũng như phụ nữ khuyết tật và phụ nữ cao tuổi.
- Các nghiên cứu quy mô nhỏ đã nêu bật **mối quan tâm về an toàn của phụ nữ và trẻ em gái vị thành niên**, kết quả các cuộc khảo sát cho thấy một nửa số phụ nữ được phỏng vấn không cảm thấy an toàn trên xe buýt đông đúc hoặc tại các bến xe buýt. Điều này cũng lặp lại trong các cuộc khảo sát với trẻ em gái vị thành niên, theo đó một nửa số em cảm thấy không an toàn khi ở nơi công cộng, và 15,6% trong số này không bao giờ cảm thấy an toàn khi ở nơi công cộng.
- Phụ nữ chiếm khoảng một nửa trong số 5,6 triệu người dân có **hộ khẩu tạm trú** tại nơi ở hiện tại, tương đương với 36% dân số của TP. Hồ Chí Minh và 18% của Hà Nội. Hơn 50% số người di cư từ nông thôn ra thành thị trong một nghiên cứu lớn cho biết họ đang sống trong những khu nhà tạm đông đúc và phụ nữ di cư đặc biệt lo ngại về **thiếu riêng tư và nguy cơ bị quấy rối và bạo lực trong khu dân cư của mình**.
- Phụ nữ thường hay đi bộ, sử dụng phương tiện giao thông công cộng, xe máy hoặc xe đạp nhiều hơn nam giới vì nam giới thường đi ô tô nhiều hơn. Điều này ảnh hưởng đến khả năng tiếp cận và hưởng lợi của phụ nữ từ cơ sở hạ tầng mang tính kết nối mới, chẳng hạn như cầu đường, nếu các tuyến đường ô tô và xe tải được ưu tiên hơn so với đường dành cho người đi bộ và giao thông công cộng. Các nghiên cứu toàn cầu và trong nước chỉ ra rằng hành trình di chuyển hàng ngày của phụ nữ đòi hỏi nhiều điểm dừng đỗ để hỗ trợ con cái, mua sắm cho hộ gia đình, các cuộc hẹn chăm sóc sức khỏe và công việc. Việc **thiết kế, phí sử dụng và vị trí của cơ sở hạ tầng giao thông**, bao gồm khoảng cách giữa các điểm dừng và tới các dịch vụ xã hội, đều có **ảnh hưởng quan trọng đến khả năng tiếp cận của phụ nữ**.
- **Mức độ tiếp cận nguồn nước sạch được cải thiện (95% hộ gia đình) đã mang lại lợi ích cho phụ nữ**, là những người đảm nhận phần lớn các công việc lấy nước trong hộ gia đình và chịu trách nhiệm về sử dụng nước trong hộ gia đình như công việc nội trợ, chăm sóc sức khỏe và vệ sinh cá nhân, phù hợp với các tiêu chuẩn giới. Tương tự như vậy đối với vấn đề vệ sinh môi trường đã được cải thiện, những phụ nữ có nhu cầu tiếp cận nhiều hơn, ví dụ như trong thời kỳ mang thai và kinh nguyệt cũng được hưởng lợi. Tuy nhiên, sự tham gia của phụ nữ vào việc ra quyết định về cung cấp nước sạch và vệ sinh môi trường vẫn còn thấp, với các sáng kiến về nước sạch hiếm khi xem xét sự khác biệt trong phân công lao động khác biệt theo giới trong các hộ gia đình, đặc biệt là ở các cộng đồng dân tộc thiểu số và nông thôn nghèo.⁴⁴

44 UN Women. 2020. *Rà soát đánh giá độc lập về giới và đánh giá tác động của Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển nông thôn mới (CTMTQG NRD) giai đoạn 2010-2020*. Hà Nội: UN Women.

- **Mức độ tham gia của phụ nữ còn thấp trong quản lý rủi ro thảm họa và khả năng tiếp cận của họ tới các khóa tập huấn và kiến thức về phòng ngừa thảm họa cũng còn thấp.** Ví dụ, trong Ban chỉ đạo công tác phòng, chống dịch bệnh COVID-19, chỉ có 4 trong số 25 thành viên là nữ và họ không có vai trò ra quyết định. Điều này bất chấp thực tế là trách nhiệm và nghĩa vụ đặc thù của phụ nữ trong chăm sóc trẻ em và người thân lớn tuổi trong gia đình khi thảm họa thiên tai ập đến. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam là thành viên của Ban Chỉ đạo quốc gia về phòng, chống thiên tai từ năm 2013. Tuy nhiên, một báo cáo gần đây cho thấy các hội viên của Hội LHPNVN chỉ được mời tham dự các cuộc họp của ban này ở 29% số tỉnh, 44% số huyện và 51% số xã.
- Chỉ có 23% hợp tác xã nông nghiệp là do phụ nữ lãnh đạo và tỷ lệ tham gia của phụ nữ ở cấp huyện và xã còn thấp, **phụ nữ rất ít được tham gia trong quá trình lập kế hoạch và ra quyết định liên quan đến sản xuất nông nghiệp**, phụ nữ dân tộc thiểu số là nhóm đặc biệt yếu thế. Điều này bất chấp thực tế là tỷ lệ phụ nữ nông thôn làm việc trong lực lượng lao động nông nghiệp vượt xa nam giới.
- **Các ngành và phân ngành** bao gồm lâm nghiệp, giao thông nông thôn, cơ sở hạ tầng nông thôn, giảm nhẹ rủi ro thiên tai và biến đổi khí hậu **thường không xem xét đến sự phân công lao động theo giới trong cả cấp hộ gia đình và cộng đồng, bao gồm cả cách thức phân công lao động có thể khác nhau ra sao giữa các nhóm dân tộc thiểu số.** Do đó, cần tăng sự đóng góp toàn diện của phụ nữ trong công tác lập kế hoạch, ra quyết định và quản lý các ưu tiên phát triển này, đặc biệt cần chú trọng đến sự tham gia của phụ nữ dân tộc thiểu số.



Ảnh: UN Women/Vu Ngọc Dung

CÁC KHUYẾN NGHỊ CHÍNH



CGEP đã thực hiện một cách tiếp cận hai chiều để xây dựng các khuyến nghị. Từng chương cũng đưa ra đề xuất các khuyến nghị liên quan đến các vấn đề được thảo luận, chuyên biệt cho các phân ngành. Điều này được coi là có giá trị lớn hơn đối với độc giả có mối quan tâm cụ thể đến mỗi lĩnh vực hoặc vấn đề đặc thù nào đó.

Tuy nhiên, CGEP cũng đưa ra các khuyến nghị tổng thể nhằm hỗ trợ tiến độ hướng tới đạt được bình đẳng giới thực chất trên toàn quốc. Những khuyến nghị này không hướng một cách có chủ đích đến các bên liên quan cụ thể, nhưng lại xác định các đòn bẩy ưu tiên cần cải thiện, đồng thời xác định phạm vi đóng góp nhằm đạt được các khuyến nghị này cho khu vực công, tư và xã hội. Các khuyến nghị này được nhóm thành ba loại như sau.

Các khuyến nghị nhằm tăng cường thực hiện các cam kết hiện có về bình đẳng giới.

Khuyến nghị 1:

Huy động và mở rộng đầy đủ nguồn tài chính công để thực hiện tất cả các mục tiêu của *Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030*, cùng với việc ban hành các cơ chế cụ thể như lập ngân sách có trách nhiệm giới để đảm bảo phân bổ nguồn lực đầy đủ, đi đôi với công tác thực thi pháp luật, thực hiện và giám sát các chính sách và chương trình.

Khuyến nghị 2:

Thực hiện hành động cụ thể để thu hẹp khoảng cách trong số liệu thống kê về giới, bao gồm việc phân tách dữ liệu theo giới tính, độ tuổi, dân tộc và tình trạng khuyết tật. Điều này đặc biệt cần thiết đối với các vấn đề có ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tiếp cận của phụ nữ tới các kỹ năng cho công việc tương lai, đến an ninh tài chính và an sinh xã hội cũng như các tác động của quy hoạch đô thị, tái cơ cấu nông thôn, môi trường và biến đổi khí hậu.

Khuyến nghị 3:

Tận dụng cơ hội của những sửa đổi sắp tới đối với *Luật Bình đẳng giới*, *Luật Phòng, chống bạo lực gia đình*, *Luật Đất đai*, *Luật Hôn nhân và Gia đình* và *Luật Bảo hiểm xã hội* để giải quyết khoảng cách giới và các lĩnh vực cần cải cách. Điều này bao gồm tăng cường lồng ghép giới trong pháp luật, đưa ra các biện pháp và các cơ chế phối hợp nhằm ứng phó với tất cả các hình thức bạo lực trên cơ sở giới và phân biệt đối xử, bao gồm các diễn đàn trực tuyến mới, công nhận và loại bỏ các thực hành giới có hại, cải thiện việc thu thập dữ liệu hành chính về bạo lực với phụ nữ, đồng thời mở rộng định nghĩa về bình đẳng giới ngoài phụ nữ và nam giới chú ý đến sự giao thoa của các yếu tố.





Ảnh: UN Women/Bùi Đức Việt

Các khuyến nghị nhằm giải quyết các rào cản căn bản đối với BĐG.

Khuyến nghị 4:

Xây dựng và thực hiện một chiến lược truyền thông quốc gia để giải quyết các chuẩn mực xã hội mang tính định kiến về giới bằng cách sử dụng bằng chứng và dữ liệu về tác động tiêu cực của các chuẩn mực đó đối với sự phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam, bao gồm trong mối quan hệ đối tác với các nhà lãnh đạo cộng đồng và công chúng.

Khuyến nghị 5:

Xem xét lại các chiến lược, chỉ tiêu và chế tài/biện pháp xử phạt và thúc đẩy công tác tạo nguồn để đảm bảo tỷ lệ phụ nữ Việt Nam giữ các vị trí lãnh đạo tăng lên, bao gồm trong chính trị, hành chính công, các doanh nghiệp khu vực tư nhân, hòa bình và an ninh, và các hoạt động gìn giữ hòa bình, đặc biệt là ở các vị trí điều hành và lãnh đạo cao cấp.

Khuyến nghị 6:

Nhận biết và xóa bỏ những rào cản mà phụ nữ phải đối mặt tại nơi làm việc và trong kinh doanh, bằng cách thúc đẩy bình đẳng trong tiếp cận công việc an toàn, bền vững, chính thức và tạo sự bình đẳng trong tiếp cận thông tin, nguồn lực (bao gồm tiếp cận tài sản cũng như quyền kiểm soát và định đoạt tài sản đó) và các hình thức hỗ trợ bao gồm tiếp cận thị trường và nguồn tài chính một cách không phân biệt đối xử và không trừng phạt, dành cho phụ nữ trong kinh doanh.

Khuyến nghị 7:

Theo đuổi các chiến lược nhằm đặt ra mục tiêu tốt hơn và giải quyết các kết quả phát triển thấp hơn và giải quyết tình trạng phân biệt đối xử mà phụ nữ dân tộc thiểu số, phụ nữ khuyết tật, phụ nữ trẻ và cao tuổi, người LGBTQI, phụ nữ nhập cư và phụ nữ làm các công việc phi chính thức phải đối mặt.

Khuyến nghị 8:

Công nhận, giảm và tái phân bổ khối lượng công việc không được trả công của phụ nữ, bao gồm thông qua các chiến dịch công cộng về chia sẻ việc nhà trong hộ gia đình và bằng cách tạo điều kiện đầu tư nhiều hơn vào cơ sở hạ tầng kinh tế và xã hội có trách nhiệm giới bao gồm các dịch vụ chăm sóc trẻ em và người cao tuổi, bao gồm các khuôn khổ dành cho sự tham gia của khu vực tư.

Khuyến nghị 9:

Khẩn trương tăng cường tính sẵn có và chất lượng của các dịch vụ thiết yếu đa ngành, có sự điều phối và lấy nạn nhân làm trung tâm dành cho phụ nữ và trẻ em bị bạo lực.

Khuyến nghị 10:

Đẩy mạnh truyền thông thông điệp tới cộng đồng và các biện pháp để giảm tình trạng phá thai lựa chọn giới tính thai nhi và thúc đẩy giá trị bình đẳng của trẻ em, không phân biệt về giới.

Khuyến nghị 11:

Công nhận quấy rối tình dục ở nơi công cộng là một hành vi phạm tội và đưa định nghĩa về quấy rối tình dục và tất cả các hình thức của quấy rối tình dục, cũng như các biện pháp và khung hình phạt liên quan vào *Bộ luật Hình sự*.

Khuyến nghị nhằm thúc đẩy tiến độ BDG trong thập kỷ tiếp theo.

Khuyến nghị 12:

Xóa bỏ những khuôn mẫu/định kiến giới trong hệ thống giáo dục và đào tạo khiến thanh/thiếu niên bị phân luồng theo giới vào các ngành học và nghề nghiệp 'phù hợp', phân biệt giới tính, đồng thời tăng cường mức độ bao phủ về đào tạo nghề và chuyên môn kỹ thuật theo định hướng thị trường lao động cho tất cả người lao động.

Khuyến nghị 13:

Cung cấp các chương trình mục tiêu và hỗ trợ cho trẻ em gái và phụ nữ tham gia học và định hướng nghề nghiệp theo các lĩnh vực Khoa học, Công nghệ, Kỹ thuật và Toán học (STEM), đồng thời giảm khoảng cách giới và thiên lệch trong tiếp cận các cơ hội việc làm và hiểu biết số trong nền kinh tế số.

Khuyến nghị 14:

Trao trách nhiệm để phụ nữ tham gia các cơ quan ra quyết định về phòng, ngừa và quản lý thiên tai, biến đổi khí hậu và đại dịch, đồng thời tạo điều kiện cho các biện pháp cứu trợ và phục hồi có trách nhiệm giới, bao gồm việc phụ nữ được hưởng những sự hỗ trợ của chính phủ với tư cách là người lao động và doanh nghiệp để phục hồi sau các tác động của COVID-19.

Khuyến nghị 15:

Tăng cường đầu tư công vào các chính sách quy hoạch và phát triển đô thị có trách nhiệm giới, và các chương trình phát triển thành phố thông minh; các chính sách và chương trình tăng cường khả năng chống chịu với biến đổi khí hậu, nông nghiệp thông minh với khí hậu và phát triển nông thôn hướng tới phụ nữ; và các chính sách và chương trình phát triển kinh tế - xã hội có trách nhiệm giới dành cho các nhóm dân tộc thiểu số và khu vực miền núi.

Khuyến nghị 16:

Thu hẹp khoảng cách giới trong tiếp cận thông tin, công nghệ, thị trường và tư vấn phát triển kinh doanh đối với trẻ em gái và phụ nữ nhằm hỗ trợ gia tăng số lượng và quy mô các doanh nghiệp do phụ nữ lãnh đạo.





TỔNG QUAN VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI Ở VIỆT NAM 2021



**Bộ Ngoại giao và Thương mại (DFAT),
Đại sứ quán Úc tại Hà Nội**

Địa chỉ: số 8 Đào Tấn, Ba Đình, Hà Nội, Việt Nam

Điện thoại: +84 24 3774 0100

Website: <https://vietnam.embassy.gov.au/hnoi/home.html>



**Cơ quan Đại diện Thường trú tại Việt Nam,
Ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB)**

Địa chỉ: Tầng 3, Tòa nhà Cornerstone Building,
16 Phan Chu Trinh, Quận Hoàn Kiếm, Hà Nội, Việt Nam

Điện thoại: +8424 39331374

Website: <https://www.adb.org/countries/viet-nam/main>



**International
Labour
Organization**

Văn phòng Tổ chức Lao động quốc tế tại Hà Nội

Địa chỉ: 304 Kim Mã, Hà Nội, Việt Nam

Điện thoại: +84 24 38 500 100

Website: <http://www.ilo.org/hanoi>



**Cơ quan Liên Hợp quốc về Bình đẳng giới
và Trao quyền cho phụ nữ (UN Women)**

Địa chỉ: 304 Kim Mã, Hà Nội, Việt Nam

Điện thoại: +84 24 385 00362

Website: <http://vietnam.unwomen.org>