

**ĐẠI HỌC HUẾ**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT**



**TRẦN THỊ THUÝ NGÀ**

**PHÁP LUẬT VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI, QUA THỰC TIỄN  
TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TỈNH QUẢNG TRỊ**

**Chuyên ngành: Luật Kinh tế**

**Mã số: 8380107**

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

**THỪA THIÊN HUẾ, năm 2019**

Công trình được hoàn thành tại:

**Trường Đại học Luật, Đại học Huế**

Người hướng dẫn khoa học: **TS. Đặng Công Cường**

Phản biện 1: .....

Phản biện 2: .....

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm  
luận văn thạc sĩ họp tại: Trường Đại học Luật

Vào lúc.....giờ.....ngày.....tháng .....  
năm.....

## MỤC LỤC

<b>MỞ ĐẦU</b> .....	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu đề tài.....	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu .....	4
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu .....	5
5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu .....	5
6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn .....	6
7. Cơ cấu của luận văn.....	6
<b>Chương 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁP LUẬT BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT BÌNH ĐẲNG GIỚI..</b>	<b>6</b>
1.1. Khái niệm, đặc điểm, vai trò của pháp luật về bình đẳng giới.....	6
1.1.1. Khái niệm bình đẳng giới .....	7
1.1.2. Đặc điểm của pháp luật về bình đẳng giới .....	7
1.2. Vai trò của thực hiện pháp luật về bình đẳng giới .....	7
1.3. Nội dung của pháp luật bình đẳng giới .....	8
1.3.1. Pháp luật bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị .....	8
1.3.2. Pháp luật bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động việc làm... ..	8
1.3.3. Pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực khoa học và công nghệ ..	8
1.4. Các yếu tố ảnh hưởng tới pháp luật và thực hiện pháp luật về bình đẳng giới .....	8
1.4.1. Yếu tố chính trị .....	8
1.4.2. Yếu tố Kinh tế, văn hóa, xã hội .....	8
1.4.3. Yếu tố pháp luật.....	8
1.4.4. Yếu tố nguồn lực .....	8
<b>KẾT LUẬN CHƯƠNG 1</b> .....	<b>8</b>
<b>Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG CÁC DOANH NGHIỆP Ở TỈNH QUẢNG TRỊ.....</b>	<b>8</b>
2.1. Thực trạng pháp luật về bình đẳng giới.....	8
2.2. Tình hình kinh tế, xã hội và hoạt động của doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng trị ảnh hưởng đến thực hiện pháp luật bình đẳng giới....	9
2.2.1. Tình hình kinh tế xã hội.....	9
2.2.2. Tình hình hoạt động của doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng trị ...	9
2.3. Thực trạng thực hiện pháp luật bình đẳng giới trong doanh nghiệp ở Quảng Trị.....	10
2.4. Những hạn chế trong thực hiện pháp luật bình đẳng giới qua thực tiễn các doanh nghiệp ở Quảng Trị và nguyên nhân của nó .....	13

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2.....	13
<b>Chương 3. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT BÌNH ĐẲNG GIỚI QUA THỰC TIỄN CÁC DOANH NGHIỆP Ở TỈNH QUẢNG TRỊ .</b>	<b>13</b>
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật bình đẳng giới.....	13
3.1.1. Tăng cường trách nhiệm của các doanh nghiệp thực hiện chính sách pháp luật về bình đẳng giới.....	13
3.1.2. Đảm bảo chống phân biệt đối xử “trọng nam khinh nữ” trong các doanh nghiệp triệt để.....	13
3.1.3. Hoàn thiện pháp luật bình đẳng giới phù hợp với Điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên.....	13
3.1.4. Thực hiện pháp luật bình đẳng giới trong các doanh nghiệp gắn với việc phát huy vai trò của người phụ nữ Việt Nam trong nền kinh tế hội nhập.....	13
3.2. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật bình đẳng giới tại các doanh nghiệp tỉnh Quảng Trị .....	14
3.2.1. Giải pháp hoàn thiện pháp luật bình đẳng giới.....	14
3.2.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật bình đẳng giới trong các doanh nghiệp ở Quảng Trị.....	16
3.2.2.1. Tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy đảng, tổ chức công đoàn trong việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới trong các doanh nghiệp tỉnh ở tỉnh Quảng Trị.....	16
3.2.2.1. Đảm bảo tính bình đẳng giới trong môi trường làm việc trong các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Trị.....	17
3.3. Các giải pháp chính sách kiến nghị, đề xuất.....	21
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3.....	23
<b>KẾT LUẬN LUẬN VĂN .....</b>	<b>23</b>
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....</b>	<b>24</b>

# MỞ ĐẦU

## 1. Tính cấp thiết của đề tài

Theo quan niệm của Liên hợp quốc, bình đẳng giới có nghĩa là phụ nữ và nam giới được hưởng những điều kiện như nhau để thực hiện đầy đủ quyền con người, có cơ hội đóng góp cũng như thụ hưởng những thành quả phát triển của quốc gia trên các mặt chính trị, kinh tế, xã hội, văn hóa. Nhiều năm qua, chính phủ nhiều nước trên thế giới đã nỗ lực để mang lại bình đẳng giới cho con người, để con người thật sự được sống trong một xã hội văn minh, phát triển bền vững, nhân văn.

Phát triển bền vững gắn với giá trị bình đẳng đóng vai trò rất quan trọng trong thúc đẩy và đảm bảo các giá trị bình đẳng và công bằng, cuối cùng sẽ đạt được mục tiêu về hiệu quả kinh tế cho doanh nghiệp và sự phát triển và thịnh vượng của nền kinh tế. Việt Nam đang hướng tới nền kinh tế phát triển thịnh vượng và bao trùm. “Doanh nghiệp là một phần giải pháp để thực thi và thúc đẩy các giá trị bình đẳng nói chung, bình đẳng giới ở nơi làm việc nói riêng”. “Bất bình đẳng giới được xác định có mối liên quan đến những yếu tố văn hóa, phong tục, tập quán, quan điểm và nhận thức của các chủ thể”. “Can thiệp và cải thiện tình trạng bất bình đẳng giới không phải là điều dễ dàng, nó đòi hỏi phải có cách tiếp cận phù hợp”.

Trên thực tế, quan niệm gắn vai trò và giá trị mặc định cho cả phụ nữ là người chăm sóc gia đình và nam giới là trụ cột kinh tế trong gia đình và xã hội, đang tạo ra rào cản trong việc tiếp cận cơ hội việc làm và kinh tế cho cả phụ nữ và nam giới. Phụ nữ làm công việc chăm sóc không lương 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<sup>1</sup>.

Doanh nghiệp được xác định là trung tâm của các mục tiêu phát triển, các chính sách và quy định về thực hiện bình đẳng giới ở nơi làm việc cũng như tăng cường sự nhận thức về bình đẳng giới trong khu vực doanh nghiệp cần thúc đẩy mạnh mẽ hơn nữa.

Từ những thực trạng trên yêu cầu đặt ra cần hoàn thiện hơn nữa

---

<sup>1</sup> Bình đẳng giới trong doanh nghiệp: Xử lý được không dễ  
<https://nhipcdaudautu.vn/thuong-truong/binh-dang-gioi-trong-doaanh-nghiep-xu-ly-duoc-khong-de-3324912/>

chế tài pháp luật và thực hiện các giải pháp đồng bộ, nghiên cứu các vấn đề xã hội đưa ra phương thức ưu việt nhất để thực hiện bình đẳng giới vì sự phát triển của xã hội nói chung và môi trường bình đẳng giới trong doanh nghiệp tại Quảng trị nói riêng. Vì vậy, tác giả chọn đề tài: “pháp luật về bình đẳng giới, qua thực tiễn tại các doanh nghiệp tỉnh Quảng Trị” nhằm nghiên cứu đưa ra các giải pháp khắc phục những bất cập thực hiện pháp luật về bình đẳng giới tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng trị trong giai đoạn hiện nay.

## **2. Tình hình nghiên cứu đề tài**

Vấn đề bình đẳng giới là tiêu chí, thước đo phát triển của xã hội, nhiều chế tài pháp luật đã ra đời cũng như có rất nhiều công trình nghiên cứu về vấn đề này. Có thể thấy một số công trình tiêu biểu liên quan trực tiếp đến vấn đề về “bình đẳng giới” qua một số bài viết và công trình nghiên cứu sau:

Lê Ngọc Lân với bài viết Vấn đề lao động, việc làm nhìn từ góc độ giới, tác giả đã chỉ ra hiện nay vẫn còn nhiều khía cạnh bất BĐG giữa nam, nữ, cụ thể là tình trạng việc làm có thu nhập cao thường xuyên của nam cao hơn nữ, nam có nhiều lợi thế trong việc tìm kiếm và lựa chọn ngành nghề cũng như cơ hội tuyển dụng. Trong sản xuất nông, lâm, ngư nghiệp, khuôn mẫu giới truyền thống về phân công lao động vẫn chưa thay đổi nhiều. Có nhiều nguyên nhân dẫn tới bất bình đẳng, nhưng theo tác giả bài viết nguyên nhân bao trùm là định kiến giới hiện vẫn còn tồn tại trong tư tưởng của nhiều người trong xã hội.

Trong công trình Định kiến và phân biệt đối xử theo giới: lý thuyết và thực tiễn, tác giả Trần Thị Minh Đức đã chỉ ra các nguyên nhân dẫn đến định kiến, phân biệt đối xử với người phụ nữ trong gia đình. Theo tác giả, không phải chỉ đàn ông định kiến phân biệt đối xử với giới nữ, mà ngay chính bản thân người phụ nữ, họ cũng định kiến về địa vị của mình trong gia đình và ngoài xã hội, họ luôn coi mình không có giá trị bằng nam giới và mặc định rằng những công việc như nội trợ, làm việc nhà... là của phụ nữ và hậu quả là người phụ nữ phải gánh chịu rất nhiều thiệt thòi, không có cơ hội phát triển bản thân. Công trình đã giúp tác giả luận án nhìn nhận rõ hơn về định kiến giới - một nguyên nhân dẫn tới bất BĐG trong lao động gia đình DTTS MNPB hiện nay.

Trong công trình Bình đẳng giới ở Việt Nam, tác giả Trần Thị Vân Anh và Nguyễn Hữu Minh, đã đề cập đến việc phân công lao động và quyền quyết định trong gia đình ở phần II của công trình. Từ việc phân tích số liệu, các tác giả nhận định phụ nữ tham gia vào tất cả các loại hình sản xuất tạo ra thu nhập như nông, lâm, ngư nghiệp, dịch vụ và tiểu thủ công nghiệp và tất cả các khâu của một chu trình sản xuất. Tuy nhiên công việc nội trợ trong gia đình vẫn chủ yếu do phụ nữ đảm nhiệm cho dù gia đình có sự khác nhau về quy mô, độ dài hôn nhân, về loại hình sản xuất kinh doanh. Về việc ra quyết định trong gia đình, theo nhóm tác giả hầu hết các công việc đều được bàn bạc và do hai vợ chồng cùng quyết định. Tuy nhiên có sự khác biệt, tiếng nói của người chồng có tính quyết định ở các công việc “đôi ngoại”, còn người vợ ở những công việc “đôi nội”, phụ nữ ở thành thị có nhiều quyền quyết định trong gia đình hơn so với phụ nữ nông thôn. Phần IV của công trình, các tác giả đề cập tới khuôn mẫu giới: phân tích quan niệm về vai trò của vợ và chồng, các phẩm chất mong muốn ở con trai và con gái, quan niệm tên vợ, tên chồng trong giấy chứng nhận tài sản, qua số liệu cho thấy định kiến giới trong những vấn đề vẫn còn tồn tại.

Ngoài ra còn có một số công trình, bài viết đã gợi mở cho tác giả về một số vấn đề lý luận, thực tiễn, thực trạng về bình đẳng giới để tham khảo triển khai trong Luận văn:

Về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị khóa X;

Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 – 2020;

Trần Thị Quốc Khánh – Luận án Tiến sĩ - Thực hiện pháp luật về bình đẳng giới ở Việt Nam, Học viện chính trị hành chính quốc gia TP HCM.

Lê Thị Thu Hương – Luận văn Thạc sĩ - thực hiện pháp luật về bình đẳng giới từ thực tiễn thành phố Đà Nẵng.

Đỗ Doãn - Còn bất bình đẳng giới trong môi trường làm việc  
<http://thoibaotaichinhvietnam.vn/pages/xa-hoi/2017-02-02/con-bat-binh-dang-gioi-trong-moi-truong-lam-viec-40368.aspx>.

PA. Những chuyển biến trong thực hiện bình đẳng giới ở Quảng Trị-

<http://www.baoquangtri.vn/X%C3%A3h%E1%BB%99i/modid/420/ItemID/125748>

Hồng Hà - Triển khai công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ

của phụ nữ năm 2018 -  
<https://www.quangtri.gov.vn/portal/Pages/2018-4-23/Trien-khai-cong-tac-binh-dang-gioi-va-vi-su-tien-bdpuxc4.aspx>

Hội thảo “Phân biệt đối xử tại nơi làm việc: Tiêu chuẩn lao động quốc tế về tiền lương và thu nhập nhằm mục tiêu thúc đẩy bình đẳng giới và việc làm bền vững” của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (LĐ-TBXH) phối hợp với Cơ quan Hợp tác Phát triển quốc tế Tây Ban Nha (AECID).  
<http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=21496>

Theo Anh Quang (Báo Giáo dục thời đại)-Lao động nữ còn bị phân biệt đối xử-<https://nld.com.vn/cong-doan/lao-dong-nu-con-bi-phan-biet-doi-xu-2017040314511111.htm>

Thúc đẩy bình đẳng giới trong doanh nghiệp -  
<http://kinhtedothi.vn/thuc-day-binh-dang-gioi-trong-doanh-nghiep-327846.html>

ThS.Lê Thị Tường Anh-Ghi nhận kết quả thực hiện công tác bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động, gia đình ở tỉnh Quảng Trị-<http://truongleduan.quangtri.gov.vn/vi/hoat-dong-khoa-hoc/Nghien-cuu-trao-doi/ghi-nhan-ket-qua-thuc-hien-cong-tac-binh-dang-gioi-trong-linh-vuc-kinh-te-lao-dong-gia-dinh-o-tinh-quang-tri-208.html>

### **3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

#### **3.1. Mục đích nghiên cứu**

Mục đích của luận văn là xây dựng giải pháp hoàn thiện pháp luật bình đẳng giới và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật lĩnh vực này ở các doanh nghiệp, ở tỉnh Quảng Trị.

#### **3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu**

- Làm sáng tỏ những vấn đề lý luận của pháp luật và thực hiện pháp luật về bình đẳng giới.

- Tập hợp và phân tích hệ thống các quy phạm pháp luật hiện hành liên quan đến thực hiện pháp luật về bình đẳng giới.

- Đánh giá thực trạng thực hiện pháp luật về bình đẳng giới. Trên cơ sở đó, chỉ ra thành tựu, hạn chế và nguyên nhân của thành tựu, hạn chế trong thực hiện pháp luật bình đẳng giới tại các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Trị

- Xây dựng giải pháp và quan điểm hoàn thiện pháp luật về bình đẳng giới và nâng cao hiệu quả thực hiện tại các doanh nghiệp ở



tỉnh Quảng Trị.

- + Giải pháp hoàn thiện pháp luật về bình đẳng giới;
- + Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bình đẳng giới ở Việt Nam nói chung, các doanh nghiệp ở Quảng Trị nói riêng

#### **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

##### **4.1. Đối tượng nghiên cứu**

- Nghiên cứu cơ sở lý luận của pháp luật, thực hiện pháp luật bình đẳng giới;
- Nghiên cứu quy định pháp luật về bình đẳng giới liên quan đến hoạt động của doanh nghiệp;
- Nghiên cứu thực trạng thực hiện pháp luật về bình đẳng giới ở các doanh nghiệp;
- Nghiên cứu giải pháp.

##### **4.2. Phạm vi nghiên cứu**

Luận văn tập trung đánh giá hoạt động thực hiện pháp luật về bình đẳng giới tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng trị, từ giai đoạn 2011-2018;

Đề tài nghiên cứu trong giới hạn lĩnh vực lao động.

#### **5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

##### **5.1. Phương pháp luận**

Trên cơ sở Chủ nghĩa Mác-Lenin thực hiện và áp dụng phương pháp luận là chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử

##### **5.2. Phương pháp nghiên cứu**

Các phương pháp cụ thể được sử dụng nghiên cứu đề tài bao gồm: phương pháp phân tích, tổng hợp, đối chiếu, so sánh giữa lý luận và thực tiễn nhằm làm rõ các quy định của pháp luật về bình đẳng giới. Các phương pháp này giúp cho việc nghiên cứu đề tài được xem xét ở nhiều góc độ khác nhau, từ đó hoàn thiện hơn nữa các quy định của pháp luật, góp phần vào việc thực hiện mục tiêu về bình đẳng giới, trong đó: Phương pháp so sánh, phương pháp phân tích, tổng hợp được sử dụng chủ yếu trong Chương 1 để làm rõ khái niệm, đặc điểm và các nội dung của pháp luật bình đẳng giới; Phương pháp phân tích quy phạm, phân tích số liệu thứ cấp được sử dụng chủ yếu trong Chương 2 để làm rõ thực trạng pháp luật, thực tiễn thực hiện pháp luật và nguyên nhân của những bất cập, hạn chế trong thực tiễn; Phương pháp dự đoán, tổng hợp được sử dụng ở

Chương 3 đề đưa ra giải pháp hoàn thiện pháp luật, giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật bình đẳng giới trong các doanh nghiệp ở Quảng Trị nói riêng, ở Việt Nam nói chung.

## **6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn**

### **6.1. Ý nghĩa lý luận**

Nghiên cứu về pháp luật bình đẳng giới có rất nhiều công trình khoa học đã nghiên cứu về vấn đề này. Tuy nhiên chỉ đề cập đến một số khía cạnh của bình đẳng giới, chưa có đề tài nào nghiên cứu một cách có hệ thống vấn đề bình đẳng giới qua thực tiễn tại các doanh nghiệp tỉnh Quảng Trị. Vì vậy đây là công trình khoa học đầu tiên nghiên cứu pháp luật một cách tương đối toàn diện về thực hiện pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực các doanh nghiệp nói chung và tại tỉnh Quảng Trị nói riêng.

### **6.2. Ý nghĩa thực tiễn**

Luận văn có ý nghĩa thực tiễn cao góp phần giải quyết các vấn đề về bất bình đẳng giới trong môi trường doanh nghiệp từ đó rút ra các kinh nghiệm tổ chức quản lý doanh nghiệp về công tác nhân sự, góp phần phát triển doanh nghiệp nói chung và xã hội nói riêng. Luận văn cũng có tầm quan trọng trong việc làm tài liệu tham khảo để nghiên cứu, quản lý các doanh nghiệp cho tốt hơn trên địa bàn tỉnh Quảng Trị và tham khảo cho các nhà nghiên cứu chuyên sâu về bình đẳng giới.

## **7. Cơ cấu của luận văn**

Ngoài phần mở đầu và kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, nội dung luận văn gồm 3 chương như sau:

Chương 1: Những vấn đề lý luận về pháp luật bình đẳng giới và thực hiện pháp luật bình đẳng giới

Chương 2: Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về bình đẳng giới tại các doanh nghiệp tỉnh Quảng Trị.

Chương 3: Quan điểm và giải pháp đảm bảo hiệu quả thực hiện pháp luật về bình đẳng giới qua thực tiễn tại các doanh nghiệp tỉnh Quảng Trị.

### **Chương 1**

## **NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁP LUẬT BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT BÌNH ĐẲNG GIỚI**

### **1.1. Khái niệm, đặc điểm, vai trò của pháp luật về bình đẳng giới**

### ***1.1.1. Khái niệm bình đẳng giới***

Thứ nhất, bình đẳng giới không chỉ có ý nghĩa cơ học là số lượng của phụ nữ và nam giới tham gia trong tất cả các hoạt động là như nhau. Bình đẳng giới có nghĩa là nam và nữ giới được công nhận và được hưởng các vị thế ngang nhau trong xã hội.

Thứ hai, bình đẳng giới không có nghĩa là nhìn nhận nam giới và nữ giới giống y hệt nhau mà sự tương đồng và khác biệt tự nhiên giữa nam và nữ được công nhận và có giá trị như nhau. Bình đẳng giới có nghĩa là nam và nữ được hưởng các thành quả một cách bình đẳng.

Như vậy bình đẳng giới được hiểu bình đẳng về mọi mặt trong tất cả các lĩnh vực. Đây không chỉ là bình đẳng về quyền lợi mà còn là bình đẳng về trách nhiệm, nghĩa vụ trong mọi lĩnh vực.

### ***1.1.2. Đặc điểm của pháp luật về bình đẳng giới***

Chủ thể pháp luật về bình đẳng giới có rất nhiều chủ thể nhưng tựu trung lại các chủ thể cơ bản sau:

Các cơ quan nhà nước: đây là chủ thể đặc biệt vì trong quá trình thực hiện, cơ quan nhà nước phải thể hiện là chủ thể mang tính quyền lực nhà nước, nhân danh nhà nước thực hiện trách nhiệm quản lý xã hội, đảm bảo cho quyền bình đẳng giới được tổ chức thực hiện trên một phạm vi rộng lớn là toàn quốc. Bên cạnh đó, các cơ quan nhà nước phụ thuộc vào chức năng, nhiệm vụ của mình để đảm bảo cho bình đẳng giới được đảm bảo. Trách nhiệm của từng cơ quan nhà nước không giống nhau bởi bình đẳng giới liên quan đến mỗi cơ quan khác nhau. Cơ quan hành chính, cơ quan tư pháp và cơ quan lập pháp có sự chi phối và tham gia ở các khía cạnh khác nhau trong thực hiện pháp luật bình đẳng giới. Các tổ chức kinh tế, các đơn vị sự nghiệp, các đơn vị vũ trang nhân dân, các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội nghề nghiệp, các gia đình... có liên quan đến việc thực hiện mục tiêu bình đẳng giới, xóa bỏ phân biệt đối xử về giới, tạo cơ hội như nhau cho nam và nữ nhằm tiến tới bình đẳng giới thực chất giữa nam và nữ trong mọi lĩnh vực.

Đặc điểm về phạm vi điều chỉnh của pháp luật về bình đẳng giới

### ***1.2. Vai trò của thực hiện pháp luật về bình đẳng giới***

Thứ nhất, thực hiện pháp luật về bình đẳng giới là phương thức để đường lối, chính sách, pháp luật đi vào thực tiễn đời sống xã hội.

Thứ hai, thực hiện pháp luật về bình đẳng giới là phương thức giúp các cơ quan, tổ chức, gia đình, cá nhân nâng cao ý thức pháp luật

Thứ ba, thực hiện pháp luật về bình đẳng giới đóng vai trò quan trọng trong việc khẳng định uy tín và trách nhiệm của Nhà nước trước cộng đồng quốc tế trong việc đảm bảo và thúc đẩy quyền con người

### **1.3. Nội dung của pháp luật bình đẳng giới**

#### **1.3.1. Pháp luật bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị**

**1.3.2. Pháp luật bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động việc làm.**

**1.3.3. Pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực khoa học và công nghệ**

**1.4. Các yếu tố ảnh hưởng tới pháp luật và thực hiện pháp luật về bình đẳng giới**

#### **1.4.1. Yếu tố chính trị**

#### **1.4.2. Yếu tố Kinh tế, văn hóa, xã hội**

#### **1.4.3. Yếu tố pháp luật**

#### **1.4.4. Yếu tố nguồn lực**

## **KẾT LUẬN CHƯƠNG 1**

Thực hiện pháp luật về bình đẳng giới được hiểu là tổng thể các hoạt động có mục đích của các chủ thể nhằm hiện thực hóa các quy định của pháp luật về bình đẳng giới thành các hành vi thực tế, hợp pháp nhằm phát huy vai trò của pháp luật trong điều chỉnh các quan hệ xã hội:

Một là, Nhà nước nói chung và các cơ quan, tổ chức, người có thẩm quyền nói riêng triển khai các hoạt động tổ chức thực hiện và đưa chính sách pháp luật về bình đẳng giới vào cuộc sống nói chung và tại các doanh nghiệp nói riêng.

Hai là, các cơ quan nhà nước và người có thẩm quyền tổ chức thực hiện các hoạt động áp dụng pháp luật bình đẳng giới và giải quyết khiếu nại, tố cáo trong quá trình các chủ thể thực hiện quyền, nghĩa vụ hoặc xử lý các tranh chấp, vướng mắc, vi phạm pháp luật hoặc các sự kiện pháp lý khác phát sinh trong quá trình tổ chức thực hiện; khen thưởng, tôn vinh các hành vi tích cực.

Ba là, tổ chức và hỗ trợ để các chủ thể nói chung các doanh nghiệp nói riêng trên địa bàn tỉnh Quảng Trị trong quá trình thực hiện pháp luật bình đẳng giới được thuận lợi hơn.

## **Chương 2**

# **THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG CÁC DOANH NGHIỆP Ở TỈNH QUẢNG TRỊ**

### **2.1. Thực trạng pháp luật về bình đẳng giới**

- Pháp luật về bình đẳng giới hiện hành

- Đánh giá thực trạng pháp luật về bình đẳng giới

## **2.2. Tình hình kinh tế, xã hội và hoạt động của doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng trị ảnh hưởng đến thực hiện pháp luật bình đẳng giới**

### ***2.2.1. Tình hình kinh tế xã hội***

### ***2.2.2. Tình hình hoạt động của doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng trị***

Trong quý IV/2018, toàn tỉnh có 98 doanh nghiệp đăng ký thành lập mới với tổng vốn đăng ký là 844 tỷ đồng, tăng 71,93% về số doanh nghiệp và giảm 12,08% về số vốn đăng ký so với cùng kỳ năm trước; số vốn đăng ký bình quân một doanh nghiệp đạt 8,61 tỷ đồng, giảm 48,87%. Số doanh nghiệp ngừng hoạt động là 11 doanh nghiệp, giảm 31,25%; số doanh nghiệp hoàn tất thủ tục giải thể, chấm dứt hoạt động sản xuất kinh doanh là 20 doanh nghiệp, giảm 20%.

Tính chung năm 2018, có 359 doanh nghiệp đăng ký thành lập mới với tổng vốn đăng ký là 2.569 tỷ đồng, tăng 21,28% về số doanh nghiệp và giảm 5,10% về số vốn đăng ký so với năm 2017; số vốn đăng ký bình quân một doanh nghiệp đạt 7,16 tỷ đồng, giảm 20,27%. Số doanh nghiệp ngừng hoạt động là 129 doanh nghiệp, giảm 2,27%; số doanh nghiệp hoàn tất thủ tục giải thể, chấm dứt hoạt động sản xuất, kinh doanh là 94 doanh nghiệp, tăng 10,59%. Số doanh nghiệp ngừng hoạt động và giải thể phần lớn là những doanh nghiệp quy mô nhỏ và siêu nhỏ thuộc các ngành xây dựng, thương mại và dịch vụ gặp khó khăn về vốn kinh doanh, kinh doanh kém hiệu quả; một số doanh nghiệp nằm trong Khu kinh tế thương mại đặc biệt Lao Bảo trước đây được ưu đãi về thuế nay không còn nên gặp khó khăn phải giải thể...<sup>2</sup>.

Như đã nêu ở trên có thể thấy 94 doanh nghiệp chấm dứt hoạt động sản xuất kinh doanh; giảm 5,10% về số vốn đăng ký so với năm 2017 điều này đã ảnh hưởng đến tình hình kinh tế - xã hội đây là yếu tố ảnh hưởng lớn tới đời sống của người lao động, đặc biệt là đối với nữ giới về cơ hội tìm kiếm việc làm khác ở môi trường mới là rất khó khăn bởi nhiều nữ giới rơi vào thời kỳ mang thai, chăm con nhỏ việc này tìm kiếm việc làm là rất khó khăn, ảnh hưởng tới chính sách thực hiện mục tiêu phát triển bình đẳng giới của tỉnh

---

<sup>2</sup> Tình hình kinh tế xã hội – Cục thống kê Quảng trị -<http://cucthongke.quangtri.gov.vn/News/?ID=473>

Quảng trị.

### **2.3. Thực trạng thực hiện pháp luật bình đẳng giới trong doanh nghiệp ở Quảng Trị**

Thực hiện Luật Bình đẳng giới (BDG) và các văn bản của cấp trên có liên quan, Tỉnh ủy, UBND tỉnh Quảng Trị ban hành nhiều nghị quyết, chương trình, kế hoạch để hướng dẫn thực hiện. Trong đó Tỉnh ủy ban hành Chương trình hành động số 43/2007 về thực hiện Nghị quyết 11/2007 của Bộ Chính trị “Về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”; UBND tỉnh ban hành các Kế hoạch hành động thực hiện BDG tỉnh Quảng Trị giai đoạn 2011-2015; giai đoạn 2017-2020; Kế hoạch thực hiện Đề án “Phòng ngừa và ứng phó với bạo lực trên cơ sở giới giai đoạn 2016-2020 và tầm nhìn đến năm 2030” trên địa bàn tỉnh Quảng Trị...

Trên cơ sở kế hoạch hành động của tỉnh, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (LĐ-TB&XH), Ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ (VSTBCPN) tỉnh đã hướng dẫn các sở, ban, ngành, các huyện, thị xã, thành phố xây dựng kế hoạch hành động về công tác BDG của đơn vị, địa phương. Đến nay theo báo cáo của Sở LĐ-TB&XH đã có 19/21 sở, ngành; 9/10 huyện, thị xã, thành phố xây dựng và triển khai kế hoạch hành động về thực hiện BDG giai đoạn 2011-2015; có 10/21 sở, ban, ngành, 9/9 huyện, thị xã, thành phố xây dựng và triển khai kế hoạch hành động về thực hiện BDG giai đoạn 2016-2020.

Hàng năm, UBND tỉnh xây dựng và triển khai kế hoạch tuyên truyền Luật BDG trong toàn tỉnh. Trong 10 năm (2007-2017), Sở LĐ-TB&XH phối hợp với Ban VSTBCPN tỉnh, Hội Liên hiệp phụ nữ (LHPN), Sở Tư pháp, Sở Văn hóa- Thể thao và Du lịch (VH-TT&DL) Liên đoàn Lao động (LĐLĐ) tỉnh, các sở, ban, ngành, đoàn thể; các huyện, thị xã, thành phố tích cực thực hiện các hoạt động tuyên truyền sâu rộng trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và nhân dân về Luật BDG và các chương trình, kế hoạch, văn bản liên quan với nhiều hình thức như tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng kiến thức, hội thảo, tọa đàm, gặp mặt, nói chuyện, tổ chức các cuộc thi, sổ tay hỏi đáp, áp phích, tờ rơi, tuyên truyền trên sóng phát thanh- truyền hình (PT-TH), Báo Quảng Trị. Tính đến nay đã phối hợp tổ chức hơn 500 hội nghị với trên 10.000 người tham gia tập huấn về Luật BDG, Luật Phòng chống bạo lực gia đình, Luật Hôn nhân gia đình và các văn bản liên quan đến chế độ chính sách

đôi với phụ nữ; nâng cao năng lực cho nữ ứng cử đại biểu HĐND các cấp và cán bộ dự nguồn với hơn 520 người tham gia.

Trong những năm qua Sở LĐ-TB&XH phối hợp với Sở VH-TT&DL, UBND huyện Cam Lộ, UBND huyện Hướng Hóa, Hội LHPN tỉnh tổ chức hội thi tìm chính sách pháp luật về BDG, về phòng chống bạo lực gia đình tại các huyện nói trên với sự tham gia của 30 xã, thị trấn, đạt kết quả tốt. Hàng năm Hội LHPN, LĐLĐ tỉnh tổ chức nhiều cuộc thi tìm hiểu pháp luật về BDG và phòng chống bạo lực gia đình tại cơ sở. Phối hợp với các cơ quan truyền thông tổ chức phát sóng 30 chuyên mục BDG trên Đài PT-TH tỉnh, 54 chuyên mục BDG trên Báo Quảng Trị và nhiều tin, bài trên trang thông tin điện tử của các đơn vị với nhiều chủ đề thiết thực nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện công tác BDG trong cộng đồng, nâng cao vị thế của người phụ nữ trong gia đình và xã hội.

Từ tháng 9/2016 đến nay, Sở LĐ-TB&XH phối hợp với Tổ chức Plan, UBND huyện Hướng Hóa, UBND huyện Đakrông triển khai Dự án “Phòng chống kết hôn sớm”, với các hoạt động: Kiện toàn Ban điều hành dự án các cấp, tổ chức hội thảo, hội nghị để tuyên truyền về tác hại của tảo hôn, chia sẻ các kết quả và đưa ra các giải pháp nhằm hạn chế tình trạng tảo hôn tại các vùng đồng bào dân tộc thiểu số, chú trọng việc phối hợp xây dựng điểm quy ước phòng chống bạo lực trên cơ sở giới, kết hôn trẻ em để nhân rộng ra trên địa bàn tỉnh. Sở LĐ-TB&XH cũng phối hợp với UBND huyện Đakrông và UBND xã Tà Long xây dựng và duy trì mô hình “ngăn ngừa và giảm thiểu tác hại bạo lực trên cơ sở giới” tại xã Tà Long nhằm tuyên truyền, tập huấn cho hơn 3.050 người, tư vấn, hỗ trợ các nạn nhân bị bạo lực gia đình trên cơ sở giới đạt kết quả tốt.

Thực hiện Chiến lược quốc gia về BDG và kế hoạch hành động của tỉnh Quảng Trị về thực hiện công tác BDG giai đoạn 2011-2015, sau 5 năm thực hiện, với sự chỉ đạo của Tỉnh ủy, UBND tỉnh và sự vào cuộc của các ngành, các cấp, các tổ chức đoàn thể đến nay tỉnh Quảng Trị đã đạt được 23 chỉ tiêu trong 30 chỉ tiêu của kế hoạch hành động về công tác BDG tỉnh Quảng Trị giai đoạn 2011-2015 đề ra. Trong đó, mục tiêu tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong lĩnh vực chính trị đã được Tỉnh ủy, UBND tỉnh chỉ đạo quyết liệt nên tỉ lệ cán bộ nữ giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý ở các cấp ngày càng tăng. Trong đó tỉ lệ phụ nữ tham gia cấp ủy các cấp nhiệm kỳ 2015-2020: Cấp tỉnh có 6/53 đồng chí, đạt tỉ lệ 11,32%, tăng so với nhiệm

kỳ trước 2,22%. Có 2/15 đồng chí nữ được bầu vào Ban Thường vụ Tỉnh ủy đạt 13,33%. Cấp huyện có 72/480 đồng chí, chiếm 15% (tăng 3,1% so với nhiệm kỳ trước); ủy viên Ban Thường vụ cấp ủy 17 đồng chí, chiếm 13,4%; có 2 đồng chí nữ là bí thư cấp ủy, chiếm 12,5%. Cấp xã có 112/623 đồng chí, chiếm 17,9% (tăng 2,5% so nhiệm kỳ trước). Tỷ lệ nữ tham gia đại biểu Quốc hội khoá XIV và đại biểu HĐND các cấp, nhiệm kỳ 2016- 2021 đều tăng so với trước.

Đối với vấn đề này trong các doanh nghiệp, tỉnh Quảng Trị luôn tích cực thúc đẩy phát triển bình đẳng giới trên các mặt, trong đó vấn đề việc làm cho lao động nữ và thực hiện công việc cho nữ giới trong các doanh nghiệp luôn được lãnh đạo tỉnh quan tâm có thể thấy toàn tỉnh đã giải quyết việc làm cho 11.782 lượt lao động, trong đó số lượng lao động nữ được giải quyết việc làm chiếm 48%, xuất khẩu lao động nữ chiếm 38,44% so với nam giới.

Như vậy, khoảng cách giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động đã được cải thiện, phụ nữ ngày càng khẳng định được vai trò, vị trí của mình trong gia đình và xã hội. Toàn tỉnh đã tuyển sinh, đào tạo 9637 người (đạt 101,4%), trong đó: đào tạo nghề cho lao động nông thôn 5.522 người; đào tạo nghề cho lao động vùng biển 832 người (có 300 lao động nữ).

Đáng chú ý tỉnh Quảng Trị đã đào tạo nghề cho trên 3995 lao động nữ (có 2422 lao động nữ được đào tạo thông qua Đề án 1956 chiếm tỷ lệ 51,4% vượt kế hoạch đề ra, theo kế hoạch đề ra hàng năm là 50%).

Từ con số trên có thể thấy nữ giới đã dần được quan tâm hơn, ở góc độ vị trí việc làm dần bình đẳng đối với nam giới tỷ lệ đạt 48%, sự chênh lệch này có thể thấy là không đáng kể.

Bình đẳng giới còn được thể hiện rõ về thụ hưởng những thành quả lợi ích hay tiếp cận kiểm soát nguồn nhân lực; về sự tham gia và quyết định điều này thể hiện tỷ lệ nữ làm chủ doanh nghiệp có 623/2100 người, đạt 29%. Nhiều doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ đã duy trì, phát triển thương hiệu, giải quyết nhiều việc làm và bảo đảm đời sống, đồng thời tham gia tích cực vào thực hiện trách nhiệm xã hội như đóng góp vào ngân sách xóa đói, giảm nghèo, bảo vệ môi trường, từ thiện, nhân đạo<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> ThS.Lê Thị Tường Anh - Ghi nhận kết quả thực hiện công tác bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động, gia đình ở tỉnh Quảng Trị - <http://truongleduan.quangtri.gov.vn/vi/hoat-dong-khoa-hoc/Nghien->



## **2.4. Những hạn chế trong thực hiện pháp luật bình đẳng giới qua thực tiễn các doanh nghiệp ở Quảng Trị và nguyên nhân của nó**

Một là, hạn chế về phương diện pháp luật

Hai là, hạn chế về năng lực quản lý nhà nước trong thực hiện pháp luật về bình đẳng giới

Ba là, nhận thức của cộng đồng, xã hội và gia đình

Bốn là, việc triển khai, thực hiện các mô hình ngăn ngừa và giảm thiểu tác hại bạo lực trên cơ sở giới; xây dựng sửa đổi quy ước, hương ước bảo đảm nguyên tắc BDG còn gặp nhiều lúng túng.

## **KẾT LUẬN CHƯƠNG 2**

Chương 2 của luận văn tập trung phân tích thực trạng thực hiện pháp luật bình đẳng giới ở Việt Nam và một số quốc gia trên thế giới; Thực trạng thực hiện bình đẳng giới trên địa bàn tỉnh Quảng Trị và đặc biệt đã nêu rõ thực trạng thực hiện bình đẳng giới trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Trị từ đó có những giải pháp, đề xuất nhằm giải quyết vấn đề bình đẳng giới trong vị trí việc làm tại các doanh nghiệp.

## **Chương 3**

### **GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT BÌNH ĐẲNG GIỚI QUA THỰC TIỄN CÁC DOANH NGHIỆP Ở TỈNH QUẢNG TRỊ**

**3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật bình đẳng giới**

*3.1.1. Tăng cường trách nhiệm của các doanh nghiệp thực hiện chính sách pháp luật về bình đẳng giới*

*3.1.2. Đảm bảo chống phân biệt đối xử “trọng nam khinh nữ” trong các doanh nghiệp triệt để*

*3.1.3. Hoàn thiện pháp luật bình đẳng giới phù hợp với Điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên*

*3.1.4. Thực hiện pháp luật bình đẳng giới trong các doanh nghiệp gắn với việc phát huy vai trò của người phụ nữ Việt Nam*

*trong nền kinh tế hội nhập*

### **3.2. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật bình đẳng giới tại các doanh nghiệp tỉnh Quảng Trị**

#### ***3.2.1. Giải pháp hoàn thiện pháp luật bình đẳng giới***

Thứ nhất, sửa đổi, bổ sung pháp luật bảo đảm bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế: Nam, nữ bình đẳng trong tham gia trong việc thành lập doanh nghiệp, tiến hành hoạt động sản xuất, kinh doanh, quản lý doanh nghiệp, bình đẳng trong việc tiếp cận thông tin, nguồn vốn, thị trường và nguồn lao động. Điều chỉnh Luật doanh nghiệp cho phù hợp với xu thế chung của đất nước hiện nay.

Thứ hai, sửa đổi, bổ sung pháp luật bảo đảm quyền bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị: Nam, nữ bình đẳng trong tham gia quản lý nhà nước, tham gia hoạt động xã hội; nam, nữ bình đẳng trong tham gia xây dựng và thực hiện quy định, quy chế của cơ quan, tổ chức; nam, nữ bình đẳng trong tham gia trong việc tự ứng cử và được giới thiệu ứng cử đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân; tự ứng cử và được và được giới thiệu ứng cử vào cơ quan lãnh đạo của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp; nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn chuyên môn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm vào cùng vị trí quản lý, lãnh đạo cơ quan, tổ chức.

Thứ ba, sửa đổi, bổ sung pháp luật bảo đảm quyền bình đẳng giới trong lĩnh vực văn hóa, lao động, xã hội, dân sự: Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc, về việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác. Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm giữ các chức danh trong các ngành, nghề có tiêu chuẩn chức danh. Nam, nữ bình đẳng về độ tuổi đi học, đào tạo, bồi dưỡng. Nam, nữ bình đẳng trong việc lựa chọn ngành, nghề học tập, đào tạo. Nam, nữ bình đẳng trong việc tiếp cận và hưởng thụ các chính sách về giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ. Nữ cán bộ, công chức, viên chức khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng mang theo con dưới ba mươi sáu tháng tuổi được hỗ trợ theo quy định của Chính phủ. Nam, nữ bình đẳng trong việc tiếp cận, ứng dụng khoa học và công nghệ. Nam, nữ bình đẳng trong việc tiếp cận các khóa đào tạo về khoa học và công nghệ, phổ biến kết quả nghiên cứu khoa học, công nghệ và phát minh, sáng chế. Nam, nữ bình đẳng trong việc tham gia các hoạt

động văn hóa, thông tin, thể dục, thể thao. Nam, nữ bình đẳng trong hưởng thụ văn hóa, tiếp cận và sử dụng các nguồn thông tin. Nam, nữ bình đẳng trong tham gia các hoạt động giáo dục, truyền thông về chăm sóc sức khỏe, sức khỏe sinh sản và sử dụng các dịch vụ y tế. Nam, nữ bình đẳng trong lựa chọn, quyết định sử dụng các biện pháp tránh thai, biện pháp an toàn tình dục, phòng, chống lây nhiễm HIV/AIDS và các bệnh lây truyền qua đường tình dục. Phụ nữ nghèo cư trú ở vùng sâu, vùng xa, là đồng bào dân tộc thiểu số, trừ các đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, khi sinh con đúng chính sách dân số được hỗ trợ theo quy định của Chính phủ.

Thứ tư, chế tài pháp luật bình đẳng giới nói riêng cần phải được bổ sung theo hướng nghiêm khắc hơn: Hiến pháp năm 2013 quy định: “Nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới” (Điều 26), đây là nguyên tắc thể hiện tính nghiêm khắc của Nhà nước trong việc thực hiện các quy định về bình đẳng giới. Phân biệt đối xử với phụ nữ do rất nhiều chủ thể thực hiện trong khi tham gia các quan hệ pháp luật khác nhau với phụ nữ như cơ quan, đồng nghiệp, cấp trên, cha, anh, chồng, em trai hoặc bất kỳ người nào trong xã hội khi giao tiếp với phụ nữ. Vì vậy, phân biệt đối xử với phụ nữ hình thức thể hiện rất đa dạng, tinh vi, khó nhận biết. Dưới góc độ pháp luật, sự phân biệt đối xử với phụ nữ là những vi phạm pháp luật về quyền bình đẳng của phụ nữ, do đó, người thực hiện hành vi phải chịu trách nhiệm về hành vi của mình. Vì vậy, chế tài pháp luật nói chung và chế tài pháp luật bình đẳng giới nói riêng cần phải được bổ sung theo hướng nghiêm khắc hơn, đa dạng hơn áp dụng đối với nhiều loại chủ thể vi phạm như hiện nay. Theo đó:

Một là, sửa đổi, bổ sung trách nhiệm dân sự liên quan đến hành vi xâm phạm quyền bình đẳng giới, nên có quy định riêng về trách nhiệm bồi thường thiệt hại, đồng thời, tăng mức bồi thường thiệt hại cho phù hợp với điều kiện kinh tế phát triển, chi phí khắc phục hậu quả, liên quan đến hành vi xâm phạm quyền bình đẳng giới và các hành vi khác có liên quan. Ví dụ: Hành vi thóa mạ, bôi nhọ hình ảnh của phụ nữ, hay hành vi xâm phạm quyền riêng tư, gây bất bình đẳng giới.

Hai là, Sửa đổi, bổ sung trách nhiệm hành chính liên quan đến hành vi xâm phạm quyền bình đẳng giới được quy định trong các điều khoản về hành vi xâm phạm và mức xử phạt cụ thể, nếu chưa đến mức bị truy cứu trách nhiệm hình sự thì bị xử phạt vi phạm hành chính.

Ba là, Sửa đổi, bổ sung chế tài hình sự đối với tội xâm phạm quyền bình đẳng giới. Chế tài hình sự áp dụng cho những người có hành vi vi

phạm được quy định trong Bộ luật Hình sự xâm hại tới quyền bình đẳng, quyền và lợi ích hợp pháp của phụ nữ. Trong xu thế toàn cầu hóa, một loạt hành vi phạm tội mới đã phát sinh như: Rửa tiền; lợi dụng các dịch vụ lao động thực hiện hành vi mua bán phụ nữ và trẻ em thực hiện nhằm mục đích vô nhân đạo; dụ dỗ, lôi kéo, xúi dục, cưỡng ép người khác ra nước ngoài mua bán bộ phận cơ thể..., vì vậy, việc sửa đổi bổ sung một số chế tài hình sự là rất cần thiết.

Thứ năm, người lao động có quyền nghỉ hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội khi thực hiện biện pháp tránh thai, sinh con, nuôi con nuôi dưới 6 tháng tuổi, chăm sóc con dưới 7 tuổi ốm đau phù hợp với pháp luật bảo hiểm xã hội. Đây là vấn đề thú vị vì Hiến pháp năm 2013 đã nói tới quyền bình đẳng của nam nữ trong thực hiện chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ nên cần cụ thể hóa vấn đề này trong Luật sửa đổi để tạo sự đồng bộ, thống nhất của hệ thống pháp luật cũng như phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam. Nghĩa là cần sửa đổi Luật để nam giới có quyền nghỉ việc chăm sóc con nhỏ ốm đau mà vẫn được hưởng trợ cấp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội. Hiện nay mới chỉ quy định nam được nghỉ chăm sóc vợ, con khi thai sản.

Thứ sáu, người lao động có quyền tự quyết định lựa chọn làm các công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ với điều kiện được thông tin đầy đủ về các công việc đó. Nhóm chuyên gia giải pháp này cần có quy định rõ thêm về danh mục các công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản của người lao động và chức năng nuôi con bằng sữa mẹ của lao động nữ trong sửa đổi luật.

Thứ bảy, cần hoàn thiện khái niệm quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Đó là làm rõ các định nghĩa quấy rối tình dục, các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc phòng, chống và xử lý đối với hành vi này.

### ***3.2.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật bình đẳng giới trong các doanh nghiệp ở Quảng Trị***

*3.2.2.1. Tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy đảng, tổ chức công đoàn trong việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới trong các doanh nghiệp tỉnh ở tỉnh Quảng Trị*

Thực hiện Luật BĐG và các văn bản của cấp trên có liên quan, Tỉnh ủy, UBND tỉnh Quảng Trị ban hành nhiều nghị quyết, chương trình, kế hoạch để hướng dẫn thực hiện. Trong đó Tỉnh ủy ban hành Chương trình hành động số 43/2007 về thực hiện Nghị quyết 11/2007 của Bộ Chính trị “Về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh

công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”; UBND tỉnh ban hành các Kế hoạch hành động thực hiện BDG tỉnh Quảng Trị giai đoạn 2011-2015; giai đoạn 2017-2020; Kế hoạch thực hiện Đề án “Phòng ngừa và ứng phó với bạo lực trên cơ sở giới giai đoạn 2016-2020 và tầm nhìn đến năm 2030” trên địa bàn tỉnh Quảng Trị...

Trên cơ sở kế hoạch hành động của tỉnh, Sở Lao động- Thương binh và Xã hội (LĐ-TB&XH), Ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ (VSTBCPN) tỉnh đã hướng dẫn các sở, ban, ngành, các huyện, thị xã, thành phố xây dựng kế hoạch hành động về công tác BDG của đơn vị, địa phương. Đến nay theo báo cáo của Sở LĐ-TB&XH đã có 19/21 sở, ngành; 9/10 huyện, thị xã, thành phố xây dựng và triển khai kế hoạch hành động về thực hiện BDG giai đoạn 2011-2015; có 10/21 sở, ban, ngành, 9/9 huyện, thị xã, thành phố xây dựng và triển khai kế hoạch hành động về thực hiện BDG giai đoạn 2016-2020. Hàng năm, UBND tỉnh xây dựng và triển khai kế hoạch tuyên truyền Luật BDG trong toàn tỉnh. Trong 10 năm (2007-2017), Sở LĐ-TB&XH phối hợp với Ban VSTBCPN tỉnh, Hội Liên hiệp phụ nữ (LHPN), Sở Tư pháp, Sở Văn hóa- Thể thao và Du lịch (VH-TT&DL) Liên đoàn Lao động (LĐLĐ) tỉnh, các sở, ban, ngành, đoàn thể; các huyện, thị xã, thành phố tích cực thực hiện các hoạt động tuyên truyền sâu rộng trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và nhân dân về Luật BDG và các chương trình, kế hoạch, văn bản liên quan với nhiều hình thức như tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng kiến thức, hội thảo, tọa đàm, gặp mặt, nói chuyện, tổ chức các cuộc thi, sổ tay hỏi đáp, áp phích, tờ rơi, tuyên truyền trên sóng phát thanh- truyền hình (PT-TH), Báo Quảng Trị. Tính đến nay đã phối hợp tổ chức hơn 500 hội nghị với trên 10.000 người tham gia tập huấn về Luật BDG, Luật Phòng chống bạo lực gia đình, Luật Hôn nhân gia đình và các văn bản liên quan đến chế độ chính sách đối với phụ nữ; nâng cao năng lực cho nữ ứng cử đại biểu HĐND các cấp và cán bộ dự nguồn với hơn 520 người tham gia<sup>4</sup>.

### *3.2.2.1. Đảm bảo tính bình đẳng giới trong môi trường làm việc trong các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Trị*

Có thể nhận thấy, thực tế trên thị trường lao động người phụ nữ vẫn đang bất lợi hơn so với nam giới trong quá trình tìm kiếm việc làm bền vững. Ngay cả khi Bộ Luật Lao động có chính sách ưu đãi

---

<sup>4</sup> PA - Những chuyển biến trong thực hiện bình đẳng giới ở Quảng Trị - <http://www.baoquangtri.vn/X%C3%A3-h%E1%BB%99i/modid/420/ItemID/125748>

đối với doanh nghiệp (DN) sử dụng nhiều NLĐ, nhưng thực tế triển khai luật còn nhiều vướng mắc nên vẫn không khuyến khích DN. Một số quy định của Bộ Luật Lao động còn phân biệt đối xử đối với lao động nữ, trong đó về chính sách đào tạo nghề và hỗ trợ việc làm sau học nghề chưa xóa bỏ được định kiến giới trong định hướng nghề nghiệp và lựa chọn ngành nghề đào tạo, điều này đang làm giảm đi những cơ hội việc làm cho LĐN.

Nâng cao nhận thức về đào tạo nghề: Theo các chuyên gia lao động, việc đào tạo bổ sung và đào tạo chuyển đổi cho những lao động này là rất cần thiết để họ có cơ hội tìm kiếm việc làm mới. Tuy nhiên, làm thế nào để người lao động tham gia vào các chương trình đào tạo nghề và các chương trình này gắn với nhu cầu thị trường lại là một vấn đề còn nhiều khó khăn. Nguyên nhân lao động thất nghiệp không hẳn mà với học nghề bởi một khóa đào tạo nghề từ 3 đến 6 tháng chưa thể đảm bảo vững chắc cho họ, trong khi đó, một chuyên môn nghề nghiệp cần được đào tạo ít nhất 18 tháng. Nếu học những ngành nghề ngắn hạn như nấu ăn, pha chế đồ uống... những lao động ở độ tuổi 30 vẫn có thể kiếm được việc làm; nhiều LĐN cũng tính đến nhu cầu xin làm nghề giúp việc gia đình. Song điều họ mong muốn là được tham gia thị trường lao động chính thức, tiếp tục đóng BHXH, để bảo đảm cuộc sống sau này. Bên cạnh việc thúc đẩy các chính sách hỗ trợ LĐN tiếp cận với thị trường lao động, hỗ trợ đào tạo chuyển đổi nghề tại tỉnh Quảng Trị cũng cần khuyến khích người LĐN mạnh dạn hơn trong quá trình tìm kiếm việc làm, tự khẳng định năng lực bản thân và luôn tích cực, chủ động cho chính mình để sẵn sàng thay đổi, nhất là nguồn lao động nữ giới<sup>5</sup>.

Người lao động cần nhận thức được tầm quan trọng của việc nâng cao tay nghề, trình độ, ý thức để về cơ bản, phải luôn đáp ứng được nhu cầu sử dụng để có việc dài hạn trong doanh nghiệp, phát triển hơn nữa thị trường lao động việc làm trong nước và ngoài nước, đặc biệt là các doanh nghiệp lớn, tiên phong trong thị trường lao động tại tỉnh Quảng Trị.

3.2.2.3. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền thực hiện chính sách pháp luật về bình đẳng giới trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Trị

Các doanh nghiệp cần được quán triệt kỹ và sâu sắc hơn về hệ

---

<sup>5</sup> Theo Anh Quang (Báo Giáo dục thời đại)-Lao động nữ còn bị phân biệt đối xử-  
<https://nld.com.vn/cong-doan/lao-dong-nu-con-bi-phan-biet-doi-xu-2017040314511111.htm>

thống pháp luật hiện hành về bình đẳng giới với tư cách là điều kiện để đạt được bình đẳng giới thông qua các hoạt động truyền thông. Muốn khắc phục những bất cập trong việc thực thi hệ thống pháp luật hiện hành về bình đẳng giới trong lĩnh vực việc làm... tại các doanh nghiệp thì cần nắm kỹ những nội dung về bình đẳng giới<sup>6</sup>. Và thực hiện tốt chiến lược về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 mà tỉnh Quảng Trị đã quyết tâm thực hiện.

Để nâng cao nhận thức thực hiện pháp luật về bình đẳng giới, cần áp dụng các biện pháp khác nhau, trong đó việc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới vào các buổi sinh hoạt Công đoàn tại các doanh nghiệp hay các buổi tuyên truyền, các ngày lễ 30/4 và 01/5 để các doanh nghiệp và người lao động nhận thức sâu hơn về vấn đề bình đẳng giới. Việc quán triệt kỹ và sâu sắc hơn về hệ thống pháp luật hiện hành về bình đẳng giới trong các lĩnh vực nói chung trong doanh nghiệp nói riêng cần đạt được bình đẳng giới không chỉ thông qua các hoạt động truyền thông mà cần đưa nội dung về bình đẳng giới vào nội dung thi đua của Công đoàn ngành để các doanh nghiệp lấy đó làm tiêu chí phấn đấu, cam kết với người lao động với tổ chức, chính quyền, cam kết trong chất lượng sản phẩm, từ đó tạo môi trường tiếng vang cho doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Trị và trong nước cũng như phát triển ra thế giới.

Thứ hai, tăng cường kiểm tra, giám sát, nâng cao hiệu quả trong quá trình thực hiện pháp luật về bình đẳng giới

Thực tế cho thấy, trong quá trình triển khai thực hiện pháp luật về bình đẳng giới, các văn bản liên quan đến bình đẳng giới không bị ràng buộc bởi các điều khoản chế tài nếu như không thực hiện hoặc thực hiện không đúng mức, không đạt chỉ tiêu pháp lệnh. Chính vì vậy nên thời gian qua hầu như không đặt ra yêu cầu kiểm tra, giám sát, trong quá trình thực hiện pháp luật về bình đẳng giới để kịp thời đôn đốc, chấn chỉnh các trường hợp không thực hiện hoặc thực hiện không đúng mức, không đạt chỉ tiêu pháp lệnh. Hơn nữa, thực hiện Nghị định số 55/2009/NĐ-CP ngày 10/06/2009 của Chính phủ ban hành quy định về xử phạt vi phạm hành chính về bình đẳng giới. Đây là công cụ pháp lý quan trọng để xử lý về bình đẳng giới trong môi trường doanh nghiệp. Trên địa bàn tỉnh Quảng Trị cũng cần có những quy định cụ thể về quy trình, thủ tục kiểm

---

<sup>6</sup> Điều 11, Điều 18 Luật Bình đẳng giới

tra, giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới của các doanh nghiệp.

Thứ ba, nâng cao vai trò của tổ chức công đoàn ngành, các khối doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Trị

Cần tăng cường thực hiện chức năng đại diện của tổ chức Công đoàn; chủ động, tích cực tham mưu, đề xuất, tham gia xây dựng, thực hiện các chủ trương, chính sách và quy định pháp luật về quyền bình đẳng giới. Tích cực đẩy mạnh công tác tham mưu, đề xuất, tham gia giám sát và phản biện xã hội các chính sách, pháp luật về bình đẳng giới; giới thiệu nguồn cán bộ nữ; tham gia đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đoàn viên công đoàn nữ. Tăng cường công tác giáo dục, tuyên truyền để từng bước nâng cao nhận thức về quyền bình đẳng giới của phụ nữ là một trong những công việc thường xuyên. Cần có những sáng kiến trong các chương trình, kế hoạch của công đoàn tại các doanh nghiệp, như tổ chức thi tìm hiểu về Luật Bình đẳng giới và khuyến khích các gương điển hình, tiên tiến trong các phong trào của ở các doanh nghiệp “phụ nữ giỏi việc nước đảm việc nhà”

Thứ tư, tăng cường xây dựng câu lạc bộ pháp luật tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng trị

Phát động môi trường ở các doanh nghiệp cho công nhân, nhân viên ý thức chấp hành pháp luật, sống và làm việc theo hiến pháp và pháp luật, muốn ý thức pháp luật của cán bộ, công nhân nâng cao cần tích cực xây dựng mô hình câu lạc bộ pháp luật, tổ chức sân chơi pháp luật cho cán bộ, công nhân trong các doanh nghiệp, thực hiện trên toàn tỉnh Quảng Trị. Hay Công đoàn đứng ra tổ chức các cuộc thi rung chuông vàng cho công nhân về các lĩnh vực pháp luật và đặc biệt tập trung lĩnh vực luật bình đẳng giới, từ các sân chơi này nâng cao ý thức pháp luật cho tất cả cán bộ, nhân viên, người lao động trong các doanh nghiệp, từ đó tạo môi trường làm việc năng động, hiệu quả, điều này cũng đem tới uy tín cho các doanh nghiệp thực hiện cam kết chất lượng lao động đối với thị trường hiện nay.

Thứ năm, nâng cao vai trò nữ giới trong thị trường lao động hiện nay góp phần nâng cao nhận thức pháp luật về bình đẳng giới việc làm trong các doanh nghiệp tỉnh Quảng Trị

Trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghệ 4.0 hiện nay thì người lao động nữ giới cũng cần đáp ứng những tiêu chí của thị



trường lao động; cần trau dồi kỹ năng bản lĩnh của phụ nữ hiện đại có sự nhạy bén, trí tuệ, năng động và sáng tạo, dám nghĩ dám làm, quyết đoán làm kinh tế trong môi trường kinh tế hội nhập toàn cầu hiện nay. Khẳng định vị trí của nữ giới trên thị trường kinh tế dần dần các nữ doanh nhân thành đạt được tăng lên về số lượng, khẳng định nam - nữ bình đẳng ngang nhau, việc gì nam giới làm được thì nữ giới cũng có thể thực hiện tốt.

Tuy nhiên phụ nữ lại có đặc điểm riêng do thiên chức làm mẹ và trách nhiệm nặng nề trong việc giáo dục con cái, chăm sóc gia đình, có thể thấy điều kiện làm việc, học tập, sinh sống của nữ giới rõ ràng có nhiều khó khăn hơn nam giới. Điều này cũng cần nâng cao ý thức về bình đẳng giới của nam giới, trong cuộc sống cần có sự sẻ chia công việc gia đình, con cái cho nữ giới để giúp họ thực hiện tốt hơn trong công việc và thành công hơn trong lĩnh vực họ đam mê theo đuổi trở thành phụ nữ của thời kỳ hiện đại; Nam giới cũng cần hỗ trợ công việc nhà cho nữ giới, ngoài những công việc ở công ty, doanh nghiệp đã áp lực nhiều việc về nhà công việc nhà và chăm con khiến lao động nữ cảm thấy áp lực công việc ảnh hưởng tới kết quả làm việc, đối với các doanh nghiệp nói chung và trên địa bàn tỉnh Quảng Trị nói riêng cần xây dựng mô hình cung cấp thực phẩm sạch cho người lao động, mô hình thực phẩm đáp ứng ngay tại nhà mà lao động nữ không cần phải đi chợ mua những bó rau, con cá... điều này làm cho nữ giới có thời gian hơn trong công việc và cũng dần thích ứng với thị trường lao động trong việc tham gia kinh doanh, nữ doanh nhân thành đạt hay nữ chính trị gia...

### **3.3. Các giải pháp chính sách kiến nghị, đề xuất**

Một là, người lao động có quyền nghỉ hưởng trợ cấp BHXH khi thực hiện biện pháp tránh thai, sinh con, nuôi con nuôi dưới 6 tháng tuổi, chăm sóc con dưới 7 tuổi ốm đau phù hợp với pháp luật BHXH.

Hai là, người lao động có quyền tự quyết định lựa chọn làm các công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ với điều kiện được thông tin đầy đủ về các công việc đó. Giải pháp dựa trên đánh giá tác động về xã hội, kinh tế, Nhà nước, BHXH... về tổng thể Đề xuất chính sách này tạo ra nhiều lợi ích kinh tế cho người lao động và BHXH trong khi Nhà nước và DN chịu chi phí kinh tế khá nhỏ.

Ba là, người sử dụng lao động (NSDLĐ) được khuyến khích tham gia tổ chức nhà trẻ, mẫu giáo và hỗ trợ một phần kinh phí gửi trẻ, mẫu giáo của người lao động. Chi phí của NSDLĐ khi thực hiện các biện pháp này và các biện pháp bảo đảm, thúc đẩy bình đẳng giới khác được hưởng chính sách ưu đãi của Nhà nước theo pháp luật về thuế. Những chi phí của DN hỗ trợ cho xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động được tính là chi phí hợp lý trong sản xuất, kinh doanh.

Giải pháp này dựa trên rất nhiều đánh giá tác động, trong đó có tác động về xã hội, giải pháp này khuyến khích DN tích cực hỗ trợ người lao động có con trong độ tuổi nhà trẻ, mẫu giáo thông qua việc Nhà nước giảm thuế theo các chi phí mà DN đã chi cho việc này, bảo đảm quyền lợi của DN khi thực hiện các chính sách này đồng thời cũng thể hiện cơ chế cộng đồng trách nhiệm giữa Nhà nước và NSDLĐ trong việc hỗ trợ lao động chăm sóc con nhỏ, giúp họ yên tâm làm việc, gắn bó với DN... DN được giảm thuế thu nhập trên số chi phí giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động;

Bốn là, Nhà nước có trách nhiệm, lập kế hoạch, biện pháp tổ chức nhà trẻ, mẫu giáo ở nơi có nhiều người lao động với quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành. Để thực hiện, Nhà nước, trước hết là Chính phủ và các UBND phải có kế hoạch phát triển hệ thống giáo dục mầm non tại các vùng có nhiều người lao động để bảo đảm phổ cập giáo dục mầm non theo Luật Giáo dục 2006, sửa đổi 2009. Phù hợp với Luật Trẻ em 2016, các chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế xã hội quốc gia, ngành và địa phương phải đưa các mục tiêu về trẻ em thành những nội dung bắt buộc và dự kiến nguồn lực tương ứng, trong đó có kinh phí xây dựng nhà trẻ, mẫu giáo... nhằm thu hút đầu tư.

Năm là, hoàn thiện khái niệm quấy rối tình dục (QRTD) tại nơi làm việc, bổ sung, hoàn thiện các quy định, định nghĩa về “quấy rối tình dục tại nơi làm việc” tại Điều 3 về Giải thích từ ngữ;... Làm rõ chủ thể thực hiện hành vi quấy rối và chủ thể bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Trong đó, nhận thức rõ nam giới và nữ giới đều có thể là nạn nhân hay thủ phạm của hành vi quấy rối; thủ phạm và nạn nhân có thể là khác giới hoặc cùng giới.

Cần có quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động xây dựng và thực hiện bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm

việc sau khi tham vấn và được sự chấp thuận của người lao động.

Quy định các biện pháp phòng ngừa, xử lý và khắc phục hậu quả, trong đó làm rõ trách nhiệm của người sử dụng lao động, người lao động và tổ chức đại diện người lao động.

### **KẾT LUẬN CHƯƠNG 3**

Chương 3 của luận văn đã đề xuất các giải pháp và đưa ra các quan điểm thực hiện pháp luật về bình đẳng giới trong môi trường doanh nghiệp nói chung và trên địa bàn tỉnh Quảng Trị nói riêng; Luận văn này cũng xây dựng các giải pháp mang tính hệ thống, hoàn chỉnh góp phần thực hiện tốt hơn về bình đẳng giới trong các doanh nghiệp, thúc đẩy môi trường kinh doanh và phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn tỉnh Quảng Trị.

### **KẾT LUẬN LUẬN VĂN**

Trong phạm vi có hạn của luận văn này, tác giả đã phân tích, làm rõ những vấn đề cơ bản về lý luận và thực tiễn thực hiện pháp luật về bình đẳng giới qua thực tiễn doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Trị; Luận văn đã xây dựng các giải pháp cũng như những kiến nghị hoàn thiện pháp luật trong lĩnh vực bình đẳng giới, đây là cơ sở đóng góp cho việc hoàn thiện hơn các quy định của pháp luật về bình đẳng giới nói chung và trong môi trường doanh nghiệp nói riêng, giúp cho nền kinh tế tỉnh Quảng Trị ngày càng phát triển vững mạnh góp phần trong nền kinh tế của Việt Nam phát triển hòa nhập với nền kinh tế thế giới.

Nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bình đẳng giới đáp ứng những đòi hỏi của tình hình mới, các cấp, các ngành, các cơ quan tổ chức và toàn bộ hệ thống chính trị của tỉnh Quảng Trị cần nâng cao nhận thức và đổi mới hơn nữa trong công tác bình đẳng giới, đặc biệt quan tâm hơn nữa trong lĩnh vực doanh nghiệp, hỗ trợ doanh nghiệp trong vấn đề thực hiện bình đẳng giới.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật Bình đẳng giới
2. QĐ số 2351/QĐ-TTg ngày 24/12/2010 của Thủ tướng Chính phủ
3. Hiến pháp 2013
4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2012), Cẩm nang về bình đẳng giới, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.
5. Lê Thị Thu Hương - thực hiện pháp luật về bình đẳng giới từ thực tiễn thành phố Đà Nẵng,
6. THUY DU - Bình đẳng giới - một tiêu chí của dân chủ, công bằng, văn minh.- <http://www.nhandan.com.vn/chinhtri/item/28956802-binh-dang-gioi-mot-tieu-chi-cua-dan-chu-cong-bang-van-minh.html>
7. PNVN - Bình đẳng giới tại nơi làm việc: Yếu tố then chốt giúp tăng năng suất lao động. – <https://www.moha.gov.vn/congtaccanbonu/binhdanggioi/binh-dang-gioi-tai-noi-lam-viec-yeu-to-then-chot-giup-tang-nang-suat-lao-dong-40113.html>
8. Đỗ Doãn - còn bất bình đẳng giới trong môi trường làm việc <http://thoibaotaichinhvietnam.vn/pages/xa-hoi/2017-02-02/con-bat-binh-dang-gioi-trong-moi-truong-lam-viec-40368.aspx>
8. Tình hình kinh tế xã hội – Cục thống kê Quảng Trị <http://cucthongke.quangtri.gov.vn/News/?ID=473>
9. Những chuyên biến trong thực hiện bình đẳng giới ở Quảng Trị <http://www.baoquangtri.vn/X%C3%A3h%E1%BB%99i/modid/420/ItemID/125748>
10. Lê Thị Tường Anh - Ghi nhận kết quả thực hiện công tác bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động, gia đình ở tỉnh Quảng Trị - <http://truongleduan.quangtri.gov.vn/vi/hoat-dong-khoa-hoc/Nghien-cuu-trao-doi/ghi-nhan-ket-qua-thuc-hien-cong-tac-binh-dang-gioi-trong-linh-vuc-kinh-te-lao-dong-gia-dinh-o-tinh-quang-tri-208.html>
11. Đảm bảo quyền lợi cho lao động nữ trong doanh nghiệp - <http://baoquangtri.vn/X%C3%A3h%E1%BB%99i/modid/420/ItemID/101319>
12. Điều 55 Bộ luật lao động 2012
13. Lao động nữ còn bị phân biệt đối xử - Theo Anh Quang (Báo Giáo dục thời đại).- <https://nld.com.vn/cong-doan/lao-dong-nu-con-bi-phan-biet-doi-xu-2017040314511111.htm>
14. Trần Thị Quốc Khánh – Luận án Tiến sĩ Thực hiện pháp luật về bình

- đẳng giới ở Việt Nam, Học viện chính trị hành chính quốc gia TP HCM.
15. Lê Thi (2004), Gia đình, phụ nữ Việt Nam với dân số, văn hóa và sự phát triển bền vững, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
16. Hội thảo “Phân biệt đối xử tại nơi làm việc: Tiêu chuẩn lao động quốc tế về tiền lương và thu nhập nhằm mục tiêu thúc đẩy bình đẳng giới và việc làm bền vững” của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (LĐ-TBXH) phối hợp với Cơ quan Hợp tác Phát triển quốc tế Tây Ban Nha (AECID).
- [http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=21496-](http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=21496)  
<http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=21496>
17. PA - Những chuyển biến trong thực hiện bình đẳng giới ở Quảng Trị
- [-http://www.baoquangtri.vn/X%C3%A3-h%E1%BB%99i/modid/420/ItemID/125748](http://www.baoquangtri.vn/X%C3%A3-h%E1%BB%99i/modid/420/ItemID/125748)
18. Theo Anh Quang (Báo Giáo dục thời đại)-Lao động nữ còn bị phân biệt đối xử - <https://nld.com.vn/cong-doan/lao-dong-nu-con-bi-phan-biet-doi-xu-2017040314511111.htm>