

Thực hiện Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới ở Việt Nam: thành tựu và những vấn đề đặt ra

PGS.TS. Trần Thị Minh Thi*

Nhận ngày 03 tháng 6 năm 2025. Chấp nhận đăng ngày 26 tháng 6 năm 2025.

Tóm tắt: Bài viết phân tích thực tiễn triển khai Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030 tại Việt Nam trong nửa đầu kỳ chiến lược, tập trung vào các lĩnh vực chính như: chính trị, giáo dục - đào tạo, lao động - việc làm, y tế và truyền thông. Thông qua việc đối chiếu các chỉ tiêu định lượng với kết quả thực hiện, bài viết cho thấy một bức tranh không đồng đều: một số chỉ tiêu đã đạt hoặc tiệm cận mục tiêu (tỷ lệ trẻ em dân tộc thiểu số hoàn thành phổ cập, tỷ lệ nữ học nghề), trong khi các chỉ tiêu về nữ lãnh đạo cấp cao, việc làm bền vững, phân công lao động trong gia đình và giảm thiểu bạo lực trên cơ sở giới còn nhiều thách thức. Phân tích cũng cho thấy khoảng cách giữa thiết kế chính sách và thực thi, đặc biệt trong cơ chế giám sát, lồng ghép giới vào kế hoạch ngân sách, và phân bổ nguồn lực. Từ lập luận rằng bình đẳng giới cần được tiếp cận như một trục xuyên suốt trong phát triển, bài viết đề xuất giải pháp thực thi và giám sát chiến lược giới tại Việt Nam theo hướng chủ động, kiến tạo và liên ngành hơn nhằm bảo đảm bình đẳng giới không chỉ đạt mục tiêu, mà còn trở thành một cấu trúc xã hội theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

Từ khóa: Bình đẳng giới, Chiến lược quốc gia, kết quả, khoảng trống, giải pháp.

Phân loại ngành: Xã hội học

Abstract: This article analyzes the implementation of Vietnam's National Strategy on Gender Equality for the 2021-2030 period during the first half of the period, focusing on key domains including politics, education and training, labor and employment, health, and media. By juxtaposing quantitative targets with actual outcomes, the study reveals an uneven landscape: while certain targets have been achieved or are close to being met (such as the rate of ethnic minority children completing basic education or the proportion of women in vocational training), others-particularly those related to high-level female leadership, decent employment, domestic labor division, and gender-based violence prevention-remain challenging. The analysis highlights a persistent gap between policy design and implementation, especially in areas such as monitoring and evaluation, gender-responsive budgeting, and the allocation of resources. The article argues that gender equality should be approached as a cross-cutting pillar of development. Subsequently, the article suggests a measure to implement and monitor the strategy on gender in Vietnam toward a more proactive, facilitating, and cross-sectoral model. Only then can gender equality evolve from being a target to becoming a structural logic of social governance, in alignment with the socialist orientation.

Key words: Gender equality, National strategy, results, gaps, measure.

Subject classification: Sociology

1. Đặt vấn đề

Bình đẳng giới, xét cho cùng không chỉ là một chỉ tiêu chính sách mà còn là một thước đo bản chất về sự bao trùm và công bằng của phát triển xã hội. Trong nhiều thập niên qua, Việt Nam đã thể hiện cam kết chính trị mạnh mẽ trong thúc đẩy bình đẳng giới. Tuy nhiên,

* Phó Viện trưởng Viện Thông tin Khoa học xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
Email: thichuong@gmail.com

khi đi vào thực tiễn, bình đẳng giới không vận hành như một đường thẳng tuyến tính mà bị chi phối bởi cấu trúc thể chế, văn hóa giới, năng lực tổ chức và đặc biệt là các ưu tiên phát triển. Bằng cách phân tích thực tiễn triển khai ở các lĩnh vực trụ cột - chính trị, lao động, giáo dục, y tế và truyền thông - bài viết không chỉ bóc tách những gì đã đạt được, mà còn chỉ ra một số khoảng trống đang hiện diện của thực hiện Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới 2021-2030 cùng những gợi ý giải pháp để bình đẳng giới được nhìn như một trục xuyên suốt trong quá trình phát triển khác.

2. Giới thiệu Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới

Việt Nam đã triển khai các Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới theo từng giai đoạn nhằm thể chế hóa các cam kết quốc tế và nội luật hóa nguyên tắc bình đẳng giới trong các chính sách phát triển. Chiến lược quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam giai đoạn 2001-2010 (Quyết định số 19/2002/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ) là văn kiện đầu tiên mang tính chiến lược về giới, nhấn mạnh đến việc nâng cao vai trò và vị thế của phụ nữ, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi kinh tế - xã hội. Các mục tiêu trọng tâm bao gồm tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào lãnh đạo, giảm nghèo cho phụ nữ nông thôn và dân tộc thiểu số, đảm bảo cơ hội bình đẳng trong giáo dục, đào tạo và việc làm, đồng thời nâng cao nhận thức xã hội về bình đẳng giới. Ở thời điểm này, Việt Nam đã được đánh giá là một trong những quốc gia xóa bỏ khoảng cách giới nhanh nhất trong vòng 20 năm, thuộc nhóm trung bình cao về phát triển giới và trao quyền giới vào năm 2009 (Ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ, 2011). Mặc dù còn mang tính khởi đầu, Chiến lược đã đóng vai trò quan trọng trong việc đặt nền móng cho việc lồng ghép giới vào hệ thống chính sách và kế hoạch phát triển quốc gia.

Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020, được ban hành theo Quyết định số 2351/QĐ-TTg năm 2010, đã mở rộng và cụ thể hóa thành 7 mục tiêu và 22 chỉ tiêu định lượng, lần đầu tiên xác lập hệ thống đo lường tiến bộ cho cả phụ nữ và nam giới trong chính trị, kinh tế, giáo dục, y tế và quản trị. Sau 10 năm, trong số 22 chỉ tiêu cụ thể, có 14 chỉ tiêu đã đạt mục tiêu đề ra, chủ yếu là cân bằng giới trong số người có việc làm mới, phụ nữ dân tộc thiểu số và nghèo được tiếp cận vốn vay, nạn nhân bị buôn bán trở về được hỗ trợ, tăng tỷ lệ biết chữ, giảm tỷ suất tử vong mẹ, tăng phụ nữ mang thai được tiếp cận dịch vụ chăm sóc, giảm tỷ lệ phá thai, tăng truyền thông về bình đẳng giới. Đặc biệt, mục tiêu 4 về y tế và mục tiêu 5 về giáo dục đã hoàn thành toàn bộ các chỉ tiêu đề ra, cho thấy sự tiến bộ rõ rệt trong các lĩnh vực này. Có 7 chỉ tiêu chưa đạt, chủ yếu tập trung ở các lĩnh vực chính trị (tỷ lệ nữ lãnh đạo chủ chốt ở một số cấp, ngành), kinh tế (nữ làm chủ doanh nghiệp, đào tạo nghề), và văn hóa xã hội (tỷ lệ học vấn sau đại học, giảm tỷ lệ chênh lệch thời gian lao động không công giữa nam và nữ). Một chỉ tiêu về tiếp cận dịch vụ cho nạn nhân bạo lực gia đình và người gây ra bạo lực gia đình chưa có đủ dữ liệu để đánh giá khách quan (Chính phủ, 2020; Bộ Lao động - Thương Binh và Xã hội, 2020).

Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030 (sau đây gọi là Chiến lược) được Chính phủ ban hành theo Nghị quyết số 28/NQ-CP năm 2021, hướng tới mục tiêu tổng quát là tiếp tục thu hẹp khoảng cách giới, tạo điều kiện để phụ nữ và nam giới cùng tham gia và thụ hưởng bình đẳng trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Chiến lược gồm 6 mục tiêu và 20 chỉ tiêu cụ thể trong các lĩnh vực: chính trị; kinh tế, lao động; đời sống gia đình và phòng ngừa, ứng phó với bạo lực trên cơ sở giới; y tế; giáo dục, đào tạo; thông tin, truyền thông

(Chính phủ, 2021). So với chiến lược giai đoạn 2011 - 2020, Chiến lược 2021 - 2030 giữ cấu trúc 6 mục tiêu nội dung thay vì 7, bằng cách tích hợp mục tiêu về nâng cao năng lực quản lý vào các mục tiêu chuyên ngành, và bổ sung các yếu tố mới như ứng phó với bạo lực trên cơ sở giới, dịch vụ chăm sóc sức khỏe cho người đồng tính, song tính và chuyển giới, cơ sở y tế triển khai dịch vụ hỗ trợ đặc thù; lồng ghép giới trong hệ thống thống kê quốc gia, tích hợp nội dung bình đẳng giới trong hệ thống giáo dục quốc dân ở các trường sư phạm.

3. Thành tựu đạt được giữa kỳ của Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030

Tính đến giữa kỳ thực hiện (hết năm 2024), có 12/20 chỉ tiêu đạt hoặc vượt mục tiêu đến năm 2025 (chiếm 60%), chủ yếu ở các lĩnh vực kinh tế, giáo dục phổ thông, hỗ trợ nạn nhân bạo lực giới và truyền thông, 8 chỉ tiêu đạt được một phần hoặc còn khoảng cách so với mục tiêu đề ra (chiếm 40%), tập trung vào các lĩnh vực như y tế (tỷ lệ tử vong mẹ, mất cân bằng giới tính khi sinh, tiếp cận dịch vụ cho người LGBT), chính trị (tỷ lệ nữ lãnh đạo ở cấp huyện, xã và trong cơ quan hành chính), và giáo dục bậc cao (tỷ lệ nữ thạc sĩ và tiến sĩ) (Bảng 1).

Bảng 1: Mục tiêu và kết quả đạt được đến hết 2024 của Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới 2021-2030

Mục tiêu	Chỉ tiêu	Mục tiêu đề ra	Kết quả đạt được năm 2024	Ghi chú
Mục tiêu 1: Trong lĩnh vực chính trị	1.1. Tỷ lệ các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có lãnh đạo chủ chốt là nữ	2025: 60% 2030: 70%	14/30 (46,67%)	Chưa đạt
	1.1.1. Tỷ lệ các bộ, cơ quan ngang bộ có nữ lãnh đạo chủ chốt là nữ	60%	13/22 (59%)	
	1.1.2. Tỷ lệ các cơ quan thuộc Chính phủ có lãnh đạo chủ chốt là nữ	60%	1/8 (12,5%)	
	1.2. Tỷ lệ chính quyền địa phương cấp tỉnh có lãnh đạo chủ chốt là nữ	60%	48/63 (76%)	Vượt
	1.3. Tỷ lệ chính quyền địa phương cấp huyện có lãnh đạo chủ chốt là nữ;	60%	41,82%	Chưa đạt
Mục tiêu 2: Trong lĩnh vực kinh tế, lao động	1.4. Tỷ lệ chính quyền địa phương cấp xã có lãnh đạo chủ chốt là nữ	60%	45,39%	Chưa đạt
	2.1. Tỷ lệ lao động nữ làm công hưởng lương	2025: 50% 2030: 60%	50,9%	Vượt
	2.2. Tỷ trọng lao động nữ làm việc trong khu vực nông nghiệp trong tổng số lao động nữ có việc làm	2025: < 30% 2030: <25%	25,5%	Đạt
	2.3. Tỷ lệ nữ giám đốc/chủ doanh nghiệp, hợp tác xã	2025: 27% 2030: 30%	28,2% ¹	Đạt

¹ Số liệu điều tra năm 2021.

Mục tiêu 3: Trong đời sống gia đình và phòng ngừa, ứng phó với bạo lực trên cơ sở giới (BLTCSG)	3.1. Số giờ trung bình làm công việc nội trợ và chăm sóc trong gia đình không được trả công của phụ nữ so với nam giới 3.2.1. Tỷ lệ người bị bạo lực gia đình, BLTCSG được phát hiện được tiếp cận ít nhất một trong các dịch vụ hỗ trợ cơ bản trong năm 3.2.2. Tỷ lệ người gây bạo lực gia đình, BLTCSG được phát hiện ở mức chưa bị truy cứu trách nhiệm hình sự được tư vấn, tham vấn 3.3. Tỷ lệ nạn nhân bị mua bán trở về được phát hiện có nhu cầu hỗ trợ được hưởng các dịch vụ hỗ trợ và tái hòa nhập cộng đồng. 3.4. Tỷ lệ cơ sở trợ giúp xã hội công lập triển khai các hoạt động trợ giúp, phòng ngừa và ứng phó với BLTCSG	2025: 1,7 lần 2030: 1,4 lần 2025: 80% 2030: 90% 2025: 50% 2030: 70% 100% 100% 2025: 70% 2030: 100%	2,2h/ngày (gấp 1,8 lần) 100% 81,07% 100% 100% 100%	Chưa đạt Đạt Đạt Vượt
Mục tiêu 4: Trong lĩnh vực y tế	4.1. Tỷ số giới tính khi sinh 4.2. Tỷ lệ tử vong bà mẹ liên quan đến thai sản 4.3. Tỷ suất sinh ở vị thành niên 4.4. Tỷ lệ tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương có ít nhất một cơ sở y tế cung cấp thí điểm dịch vụ chăm sóc sức khỏe dành cho người đồng tính, song tính và chuyển giới	2025: 111/100 2030: 109/100 2025: 42/100.000 2030: <42/100.000 2025: 18/1.000 2030: <10/1.000 2025: 40% 2030: 70%	111,4 /100 43/100.000 15,4‰ ² 9/63 (14%) (số liệu báo cáo của địa phương)	Chưa đạt Chưa đạt Đạt Chưa đạt
Mục tiêu 5: Trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo	5.1. Nội dung về giới, bình đẳng giới được đưa vào chương trình giảng dạy trong hệ thống giáo dục quốc dân và được giảng dạy chính thức ở các trường sư phạm từ năm 2025 trở đi 5.2.1. Tỷ lệ trẻ em trai và trẻ em gái dân tộc thiểu số hoàn thành giáo dục tiểu học 5.2.2. Tỷ lệ trẻ em trai và trẻ em gái dân tộc thiểu số hoàn thành giáo dục cấp trung học cơ sở 5.3. Tỷ lệ nữ học viên, học sinh, sinh viên được tuyển mới thuộc hệ thống giáo dục nghề nghiệp 5.4.1. Tỷ lệ nữ thạc sĩ trong tổng số người có trình độ thạc sĩ	2025: 90% 2030: 99% 2025: 85% 2030: 90% 2025: >30% 2030: 40% 50%	Đã ban hành và triển khai Đề án 98,6% 91,7% 34% 45,2%	Đạt Vượt Đạt Chưa đạt

² Theo kết quả Điều tra Dân số giữa kỳ 2024, tỷ suất sinh ở lứa tuổi 15-19 trên toàn quốc là 30‰, giảm 5‰ so với năm 2019.

	5.4.2. Tỷ lệ nữ tiến sĩ trong tổng số người có trình độ tiến sĩ	2025: 30% 2030: 35%	28% ³	
Mục tiêu 6: Trong lĩnh vực thông tin, truyền thông	6.1. Tỷ lệ dân số được tiếp cận kiến thức cơ bản về bình đẳng giới	2025: 60% 2030: 80%	64,83%	Vượt
	6.2. Tỷ lệ tổ chức Đảng, chính quyền, cơ quan hành chính, ban, ngành, đoàn thể các cấp được phổ biến, cập nhật thông tin về bình đẳng giới và cam kết thực hiện bình đẳng giới	100%	98,2%	Chưa đạt
	6.3. Tỷ lệ xã, phường, thị trấn mỗi quý có ít nhất 04 tin, bài về bình đẳng giới trên hệ thống thông tin cơ sở.	100%	95%	Chưa đạt
	6.4. Tỷ lệ đài phát thanh và đài truyền hình ở địa phương có chuyên mục, chuyên đề nâng cao nhận thức về bình đẳng giới hàng tháng	100%	100%	Đạt

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ Bộ Nội vụ, 6/2025. <https://moha.gov.vn/chuyen-doi-so/tin-tong-hop/76-chinh-quyen-cap-tinh-co-lanh-dao-chu-chot-la-nu-d611-t57046.html>

4. Những vấn đề đang đặt ra

4.1. Lĩnh vực chính trị

Chính trị là lĩnh vực có tỷ lệ chỉ tiêu chưa đạt cao nhất của Chiến lược (Bảng 1). Trong hệ thống Đảng, tỷ lệ nữ đảng viên tăng dần theo thời gian, từ 20,9% năm 2005 lên 41,8% năm 2024 nhưng tỷ lệ nữ trong Ban Chấp hành Trung ương Đảng (BCHTƯ) nhiệm kỳ 2021-2026 đạt 9,5%, mức thấp và gần như không thay đổi trong suốt hai nhiệm kỳ, phản ánh sự ổn định tương đối nhưng chưa có cải thiện thực chất về đại diện nữ ở cấp lãnh đạo cao nhất trong hệ thống chính trị (Tổng cục Thống kê, 2024; Trần Thị Minh Thi, 2025).

Trong hệ thống chính quyền cấp trung ương, tỷ lệ nữ lãnh đạo chủ chốt tại các bộ, cơ quan ngang bộ và cơ quan thuộc Chính phủ đạt 46,67% năm 2024 với 9/22 Bộ và cơ quan ngang bộ không có nữ Bộ trưởng hoặc Thứ trưởng và tương đương. Sau hợp nhất, hiện nay có 5/17 Bộ và cơ quan ngang bộ không có nữ Bộ trưởng hoặc Thứ trưởng và tương đương. Tỷ lệ nữ Bộ trưởng và tương đương tăng nhẹ và tỷ lệ nữ Thứ trưởng và tương đương giảm nhẹ, dù số lượng không thay đổi. Tỷ lệ các cơ quan thuộc Chính phủ có nữ lãnh đạo chủ chốt chỉ đạt 13,6%, cho thấy thách thức lớn trong việc nâng cao vị trí và tiếng nói của phụ nữ ở cấp trung ương (Bảng 2).

Bảng 2. Số lượng nam và nữ tại Bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ

<i>Đơn vị tính: %</i>						
30/09/2024			15/7/2025			
	Số lượng nam	Số lượng nữ	Tỷ lệ nữ	Số lượng nam	Số lượng nữ	Tỷ lệ nữ
Bộ trưởng và tương đương	19	3	13,6	14	3	17,6

³ Điều tra 10 năm/lần, số liệu năm 2019.

Thứ trưởng và tương đương	88	12	12,0	95	12	11,2
Chủ tịch/Giám đốc cơ quan thuộc Chính phủ				4	1	20,0
Phó CT/Phó GD cơ quan thuộc CP				15	2	11,8

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ Cổng thông tin điện tử Chính phủ vào 15/7/2025. <https://chinhphu.vn/cac-bo-co-quan-ngang-bo-co-quan-thuoc-chinh-phu>

Ở cấp địa phương, tỷ lệ chính quyền địa phương cấp tỉnh có lãnh đạo chủ chốt là nữ có 48/63 tỉnh, thành, đạt 76% năm 2024 (vượt mục tiêu 60%), nhưng các cấp huyện và xã chỉ đạt lần lượt 41,82% và 45,39%, thấp hơn mức yêu cầu (Bộ Nội vụ, 2025). Sau hợp nhất, có 8,82% Bí thư và 15,75%⁴ Phó Bí thư các tỉnh, thành là phụ nữ. Các Chủ tịch ủy ban nhân dân (UBND) tỉnh, thành đều là nam giới, và tỷ lệ nữ ở vị trí Phó Chủ tịch cũng khá thấp, thể hiện khoảng cách lớn về giới ở vị trí quyền lực điều hành cao nhất cấp tỉnh, thành phố (Bảng 3) và giảm mạnh so với năm 2024. Tất cả các tỉnh, thành phố hiện nay đều có ít nhất 2 và nhiều nhất 10 nữ lãnh đạo giữ các vị trí chủ chốt theo các chức danh như Bảng 3, nhưng có 16/34 tỉnh hiện không có nữ lãnh đạo giữ vị trí Phó Chủ tịch UBND tỉnh, thành phố hoặc Phó Bí thư tỉnh ủy, thành ủy trở lên (chiếm 47%).

Về mức độ đại diện trong cơ quan dân cử, tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội khóa XV hiện nay là 30,26%, mức cao thứ hai trong lịch sử Quốc hội Việt Nam từ trước tới nay. Tỷ lệ lãnh đạo nữ ở các tổ chức có tính đại diện xã hội như Hội đồng nhân dân (HĐND) và Mặt trận tổ quốc (MTTQ), nhất là vị trí Phó Chủ tịch HĐND và MTTQ, cao hơn nhiều so với ở hệ thống Đảng và chính quyền, cho thấy xu hướng nữ chủ yếu giữ vị trí lãnh đạo ở những cơ quan ít quyền lực hơn vẫn tiếp tục và số lượng nữ giới đảm nhận vị trí lãnh đạo chủ chốt trong các cơ quan dân cử vẫn thấp, còn xa mới đạt mức cân bằng giới.

Mức độ tham gia của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo cấp cao vẫn hạn chế, cho thấy phụ nữ tiếp tục gặp nhiều thách thức trong quá trình thăng tiến chính trị do trách nhiệm sinh đẻ và chăm sóc trong gia đình làm gián đoạn sự phát triển nghề nghiệp và mạng lưới quan hệ chính trị và quyền lực của phụ nữ; định kiến giới về quá trình sử dụng, quy hoạch, bổ nhiệm nữ lãnh đạo; thiếu cơ hội được đào tạo, phát triển, tiếp cận vị trí lãnh đạo; thiếu chính sách cụ thể hỗ trợ nữ trong ứng cử, vận động bầu cử cũng như thiếu cơ chế hỗ trợ bù đắp cho những khác biệt giới trong phát triển nghề nghiệp của phụ nữ. Đặc biệt, sự vắng mặt tương đối của lãnh đạo nữ trong các cơ quan thuộc Chính phủ cho thấy phụ nữ chưa có nhiều cơ hội tiếp cận quyền lực trong các lĩnh vực khoa học, kỹ thuật, truyền thông, xã hội dù những cơ quan này có tỷ lệ nữ đông.

Bảng 3. Số lượng và tỷ lệ các chức danh lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh, thành phố sau hợp nhất 2025

Đơn vị tính: %

Chức danh lãnh đạo	Nam	Nữ	Tổng số	Tỷ lệ nữ
Bí thư	31	3	34	8,82
Phó Bí thư	107	20	127	15,75
Chủ tịch UBND	34	0	34	0

⁴ Ba tỉnh, thành phố hiện có nữ Bí thư: Hà Nội, Lai Châu, Quảng Ngãi.

Phó Chủ tịch UBND	137	20	157	12,74
Chủ tịch HĐND *	27	6	33	18,18
Phó Chủ tịch HĐND *	68	30	98	30,61
Chủ tịch MTTQ **	24	9	33	27,27
Phó Chủ tịch MTTQ ***	171	99	270	36,67
Tổng chung	599	187	786	23,79

Nguồn: Tác giả tổng hợp tại Cổng thông tin điện tử của 34 tỉnh, thành phố, thời điểm 15/7/2025

* Hà Tĩnh không có thông tin ** Quảng Trị không có thông tin chức danh Chủ tịch MTTQ *** Đắk Lắk và Thái Nguyên chưa hoàn thiện đầy đủ chức danh Phó Chủ tịch MTTQ.

4.2. Lĩnh vực kinh tế

Kinh tế - lao động là một trong các lĩnh vực có thành tích nổi bật nhất về bình đẳng giới với cả ba chỉ tiêu của Chiến lược đều đã đạt hoặc vượt mục tiêu: tỷ lệ nữ làm công hưởng lương đạt 50,9%, tỷ lệ lao động nữ trong nông nghiệp giảm xuống 25,5%, và tỷ lệ nữ làm chủ doanh nghiệp đạt 28,2% (Bảng 1), cho thấy vai trò mạnh mẽ của phụ nữ Việt Nam trong đóng góp kinh tế.

Thực tiễn xã hội cho thấy, lao động nữ tập trung vào công việc ổn định, ít biến động như giáo dục, y tế, khu vực công, trong khi lao động nam có xu hướng làm công việc có tính di động cao hơn như công nhân, lao động tự do, lĩnh vực kỹ thuật, công nghệ và lực lượng vũ trang. Tỷ lệ nam và nữ có hợp đồng lao động không xác định thời hạn gắn với việc làm ổn định và được bảo vệ tốt nhất về mặt pháp lý - là tương đương nhau (lần lượt 38,1% và 38,5%) nhưng nữ giới chiếm tỷ lệ cao hơn trong nhóm hợp đồng xác định thời hạn (31,7% so với 27,2% của nam), loại hợp đồng ít ổn định hơn, thời hạn ngắn hơn, và thường khó đảm bảo quyền lợi bảo hiểm xã hội liên tục. Phụ nữ cũng tập trung nhiều ở các nhóm việc làm phi chính thức không có hợp đồng lao động và không được trả công như tự làm, nội trợ, nông lâm nghiệp (52,8%) (Trần Thị Minh Thi, 2025).

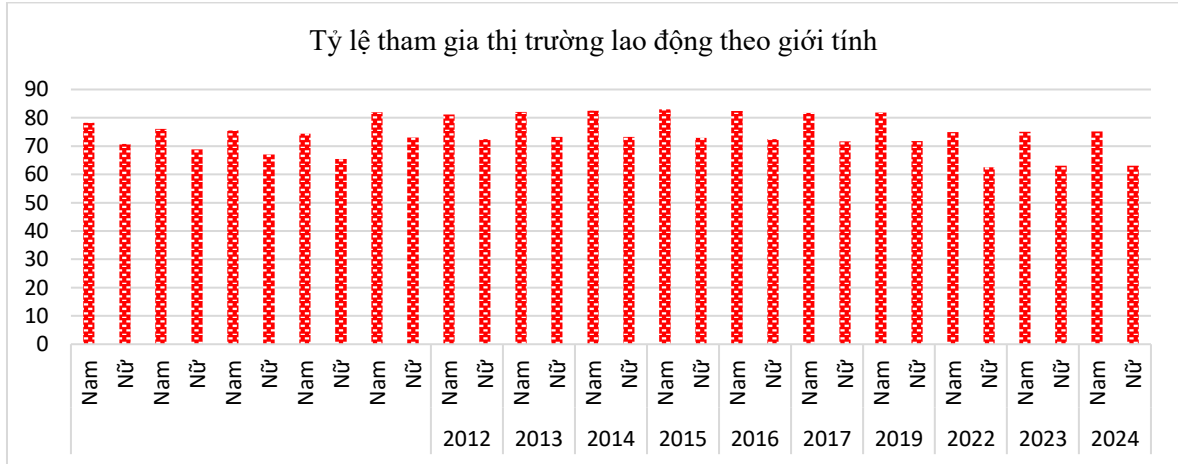
Đồng thời, khoảng cách lương theo giới ở Việt Nam vẫn duy trì ở mức cao và gia tăng gần đây. Cụ thể, khoảng cách thu nhập trung bình giữa nam và nữ trên cả nước từ 11,7% năm 2022, tăng lên là 13,9% năm 2023 và tiếp tục tăng năm 2024. Khoảng cách giới về tiền lương ở khu vực thành thị cao hơn nông thôn và các vùng như Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung và Đồng bằng sông Cửu Long có khoảng cách lương theo giới vượt xa mức trung bình quốc gia (Tổng cục Thống kê, 2024). Thu nhập của nam giới cao hơn nữ giới ở mọi trình độ học vấn, kể cả khi cùng ngành nghề, bất chấp việc nữ giới đang thu hẹp khoảng cách về giáo dục. Các lý do bao gồm nam giới làm việc trong các ngành có thu nhập cao hơn, ở khu vực chính thức có hợp đồng lao động, không bị gián đoạn công việc do trách nhiệm sinh đẻ, nội trợ và có thể làm việc toàn thời gian nhiều hơn so với nữ giới.

Phân bố vai trò trụ cột kinh tế và người có thu nhập cao nhất trong gia đình cho thấy nam giới vẫn chiếm ưu thế, song tỷ lệ phụ nữ, đặc biệt là người vợ, ngày càng đóng vai trò rõ nét hơn trong việc chia sẻ hoặc đảm nhận vai trò kinh tế. Một tỷ lệ lớn các hộ gia đình xác nhận cả hai vợ chồng cùng là trụ cột hoặc cùng có thu nhập cao nhất, phản ánh xu hướng chuyển dịch rõ từ mô hình “chồng chính, vợ phụ” sang mô hình đồng trách nhiệm kinh tế (Trần Thị Minh Thi, 2025).

Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nam luôn cao hơn nữ ở cả khu vực nông thôn và thành thị. Tuy nhiên, tỷ lệ tham gia thị trường lao động của phụ nữ Việt Nam cao hơn đáng

kể so với trung bình toàn cầu (khoảng 50%) và đang cho thấy mức độ tham gia giảm dần, ở mức 63,1% vào năm 2024 (Biểu đồ 1). Xu hướng suy giảm tỷ lệ lao động nữ không chỉ là kết quả của lựa chọn cá nhân, mà phản ánh sự phục hồi xu hướng lựa chọn trở về với vai trò nội trợ và chăm sóc con cái theo vai trò giới truyền thống trong gia đình trung lưu đô thị lớn. Đồng thời, hiện tượng này còn gắn với sự thiếu hụt dịch vụ hỗ trợ cho việc sinh con như thiếu nhà trẻ công lập cho trẻ dưới 3 tuổi, thiếu thời gian làm việc linh hoạt, thân thiện cho phụ nữ nuôi con nhỏ khiến một số phụ nữ phải lựa chọn rút lui khỏi thị trường lao động.

Biểu đồ 1. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của Việt Nam theo giới tính, 1997 - 2024



Nguồn: Tác giả tổng hợp từ Tổng cục Thống kê. Điều tra lao động việc làm 2022 và Niên giám thống kê 2023, 2024

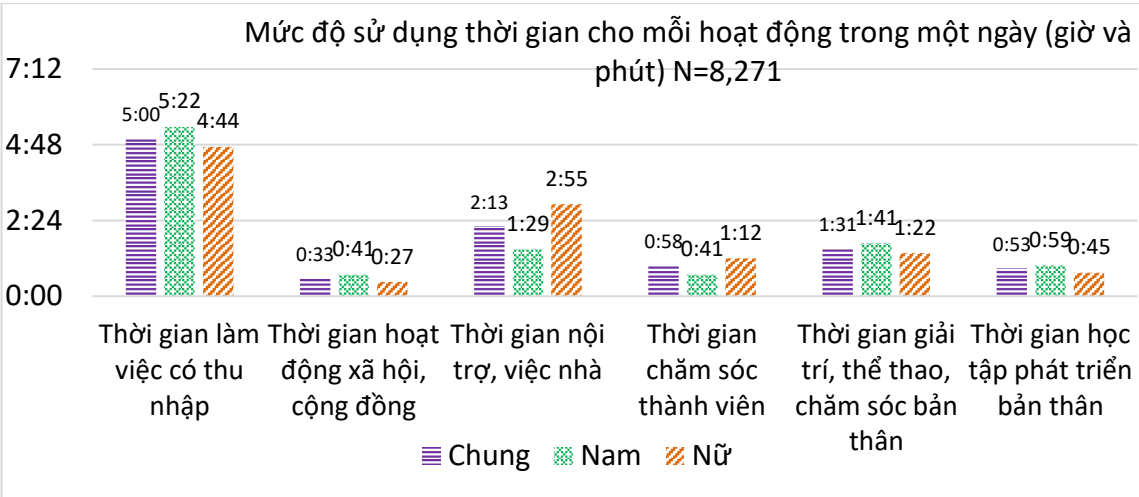
4.3. Lĩnh vực đời sống gia đình và phòng ngừa, ứng phó với bạo lực giới

Bất bình đẳng trong phân công công việc gia đình vẫn bền vững, với việc phụ nữ tiếp tục gánh vác trách nhiệm nội trợ và chăm sóc chính dù tham gia lao động có thu nhập cùng nam giới. Cụ thể, nam giới có trung bình 5 giờ 22 phút dành cho công việc có thu nhập, cao hơn so với 4 giờ 44 phút của nữ giới (Biểu đồ 2), cho thấy nam giới vẫn là trụ cột kinh tế chính trong gia đình, dành phần lớn thời gian cho lao động có thu nhập (Trần Thị Minh Thi, 2025).

Điểm bất bình đẳng lớn nhất nằm ở công việc không được trả lương như nội trợ và chăm sóc gia đình. Năm 2022, phụ nữ dành 16,1 giờ/tuần cho công việc chăm sóc - nội trợ, cao gần gấp đôi nam giới (8,8 giờ) (Tổng cục Thống kê, 2022). Năm 2024, thời gian dành cho công việc chăm sóc và nội trợ không lương của phụ nữ chưa có thay đổi nhiều. Tính tổng hoạt động chăm sóc và nội trợ, phụ nữ dành 4h07phút (247 phút) và nam dành 2h27 phút (147 phút) mỗi ngày, nghĩa là 1,68 lần cao hơn cho cả việc nhà nội trợ và chăm sóc (Biểu đồ 2). Mặc dù đã tiệm cận chỉ tiêu đề ra (Bảng 1), phụ nữ vẫn gánh vác chính công việc không lương, phản ánh sự phân công lao động theo giới vẫn còn tồn tại mạnh mẽ trong xã hội. Đặc biệt phụ nữ ở nông thôn, dân tộc thiểu số, làm việc trong khu vực FDI, có con nhỏ, cư trú ở Đồng bằng sông Cửu Long, Đông Nam Bộ có thời gian làm nội trợ, chăm sóc thậm chí còn cao hơn phụ nữ các nhóm khác (Trần Thị Minh Thi, 2025). Như vậy, tính gộp cả hai loại lao động, tổng thời gian làm việc của phụ nữ thực tế cao hơn nam giới, nhưng thời gian chăm sóc, nội trợ nằm ngoài phạm vi được công nhận và chi trả trong hệ thống bảo hiểm xã hội.

Ngoài ra, trong các hoạt động xã hội và giải trí, sự khác biệt về giới cũng rõ ràng. Nam giới có nhiều thời gian tham gia hoạt động xã hội, cộng đồng hơn; nhiều thời gian để giải trí và chăm sóc bản thân, nhiều thời gian để học tập, phát triển bản thân hơn so với phụ nữ. Điều này phản ánh thực tế rằng phụ nữ thường bị giới hạn về thời gian cá nhân do gánh nặng công việc gia đình. Sự phân bổ thời gian lao động này là minh chứng cho gánh nặng kép mà phụ nữ đang gánh vác. Họ vừa đảm nhận trách nhiệm lao động để duy trì thu nhập, vừa phải làm công việc không lương trong gia đình, ảnh hưởng đến gián đoạn công việc, khả năng duy trì công việc toàn thời gian và các quyền lợi kèm theo.

Biểu đồ 2. Mức độ sử dụng thời gian cho mỗi hoạt động trong một ngày (giờ và phút)



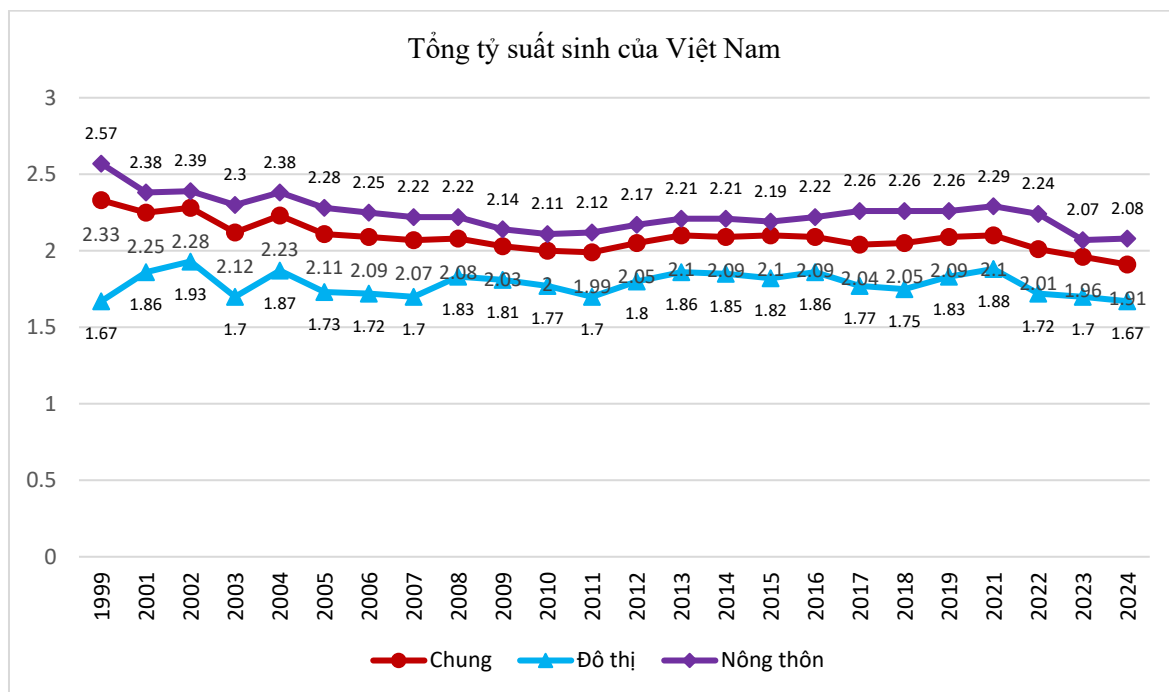
Nguồn: Trần Thị Minh Thi, 2025

Việt Nam hiện đang chứng kiến mức sinh giảm, đặc biệt phụ nữ khu vực thành thị và có học vấn cao ngày càng trì hoãn hôn nhân, sinh ít con hơn, hoặc không sinh con. Tổng tỷ suất sinh (TFR) năm 2024 là 1,91 con/phụ nữ (Biểu đồ 3), thấp nhất là mức sinh của thành phố Hồ Chí Minh (1,39 con/phụ nữ), và cao nhất là Hà Giang (2,69 con/phụ nữ) (Tổng cục Thống kê, 2025). Mức sinh giảm dần ở những nhóm phụ nữ mang đặc điểm hiện đại cho thấy những gánh nặng cân bằng công việc và gia đình khi phụ nữ vừa được mong đợi thực hiện thiên chức làm mẹ, vừa cùng chia sẻ gánh nặng kinh tế trong bối cảnh thiếu dịch vụ chăm sóc, và áp lực việc làm.

Bên cạnh đó, tuổi kết hôn lần đầu đang có xu hướng tăng (năm 2024 là 29,4 tuổi với nam và 25,2 tuổi với nữ) (Tổng cục Thống kê, 2024). Về lâu dài, sự kết hợp giữa mất cân bằng giới tính khi sinh, kết hôn muộn và mức sinh thấp có thể dẫn đến khủng hoảng kép về dân số: vừa thiếu nữ giới trong độ tuổi sinh đẻ, vừa giảm lực lượng lao động trẻ, làm gia tăng gánh nặng an sinh trong khi số người cao tuổi cần được chăm sóc tăng mạnh. Hệ thống an sinh xã hội nếu không cải cách theo hướng giới và bền vững sẽ khó ứng phó với cấu trúc dân số này.

Tỷ lệ bị bạo lực năm 2024 giảm so với 2019, cho thấy kết quả của các hoạt động phòng, chống bạo lực nói chung trong thời gian qua. Tuy vậy, tỷ lệ nữ bị bạo lực cao hơn nam (28,3% so với 26,6%), cho thấy phụ nữ có nguy cơ trải nghiệm bạo lực nhiều hơn, đặc biệt là ở những phụ nữ nông thôn, miền núi, nhóm trẻ tuổi do những đặc điểm về vị thế, sự thích nghi, kiểm soát giai đoạn đầu hôn nhân (Biểu đồ 3).

Biểu đồ 3. Tổng tỷ suất sinh của Việt Nam theo năm

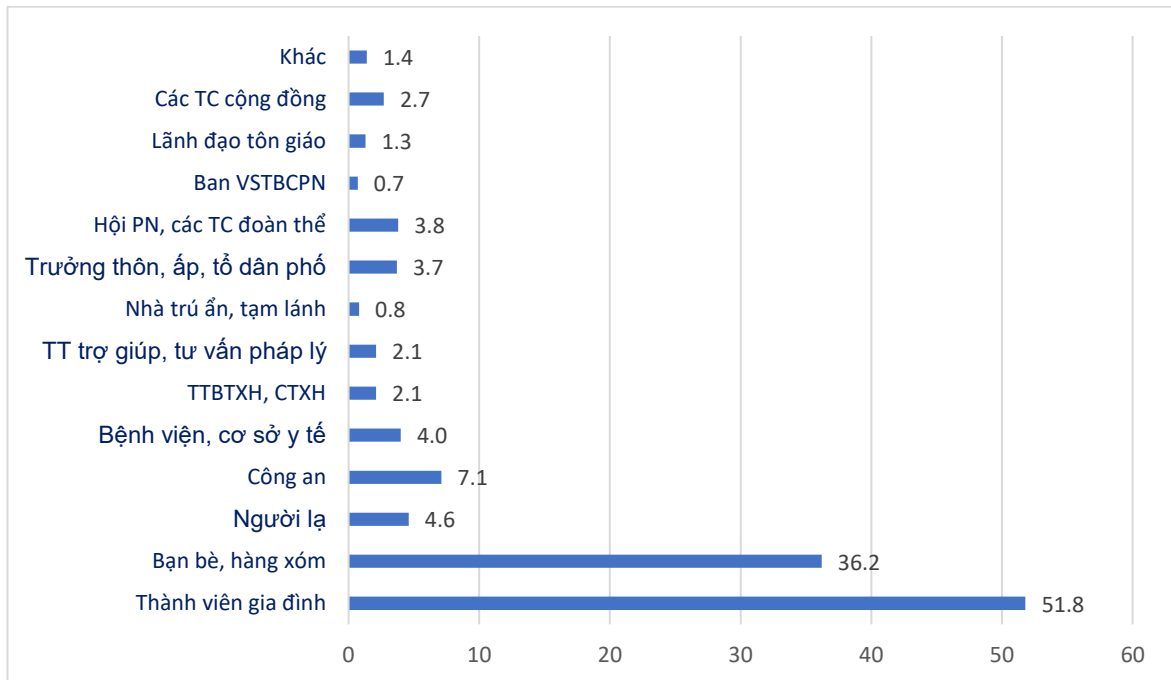


Nguồn: Tổng cục Thống kê. Kết quả điều tra dân số và nhà ở giữa kỳ 1/4/2024

Trình độ học vấn và mức sống cũng là yếu tố phân biệt mạnh theo hướng phụ nữ có trình độ từ đại học trở lên và mức sống cao hơn báo cáo bị bạo lực nhiều hơn so với nam cùng nhóm, có thể phản ánh mức độ nhận thức tốt hơn về quyền cá nhân, pháp luật và các hình thức bạo lực, bao gồm cả bạo lực tinh thần và kiểm soát hành vi - những hình thức dễ bị xem nhẹ hoặc không được nhận diện ở nhóm có học vấn thấp cũng như những xung đột quan hệ giới khi nam giới gia tăng hành vi bạo lực như một hình thức áp đặt hoặc tái lập vị thế khi phụ nữ có thu nhập và vị thế xã hội cao hơn,... Điều này cũng cho thấy rằng, bạo lực giới không chỉ giới hạn trong nhóm yếu thế về kinh tế - xã hội, mà còn là vấn đề sâu sắc gắn với quyền lực, nhận thức và mô hình quan hệ nam - nữ.

Lĩnh vực đời sống gia đình và phòng chống bạo lực giới ghi nhận kết quả nổi bật, đặc biệt là ở các dịch vụ hỗ trợ: 100% nạn nhân bị bạo lực được phát hiện được tiếp cận ít nhất một dịch vụ cơ bản, và 81,07% người gây bạo lực được tư vấn, vượt xa mục tiêu (Bộ Nội vụ, 2025). Điều đáng quan tâm là, 100% nạn nhân bị bạo lực được phát hiện được hỗ trợ không đồng nghĩa với 100% nạn nhân bị bạo lực được hỗ trợ, nếu họ không báo cáo hoặc không được phát hiện. Thực tế là, phần lớn nạn nhân vẫn chủ yếu tìm đến gia đình (51,8%) và bạn bè, hàng xóm (36,2%), phản ánh vai trò rất quan trọng của mạng lưới xã hội phi chính thức trong bối cảnh văn hóa Việt Nam, nơi gia đình được xem là chỗ dựa đầu tiên về tâm lý và tinh thần và sự tin cậy vào các mối quan hệ gần gũi không chính thức vẫn cao hơn nhiều so với hệ thống trợ giúp chuyên nghiệp. Chỉ 7,1% tiếp cận cơ quan công an, và rất ít tiếp cận các tổ chức chính quyền hoặc dịch vụ chuyên nghiệp, cho thấy bạo lực tiếp tục bị che giấu, không được phát hiện. Rào cản văn hóa và tâm lý như sự xấu hổ, cam chịu, thiếu tin tưởng vào dịch vụ công vẫn là những nguyên nhân cốt lõi khiến nạn nhân không lên tiếng và tiếp cận các nguồn lực chính thức và dịch vụ chuyên nghiệp (Biểu đồ 4).

Biểu đồ 4. Tỷ lệ nạn nhân bạo lực tìm đến các nguồn trợ giúp (N=845)



Nguồn: Trần Thị Minh Thi, 2025

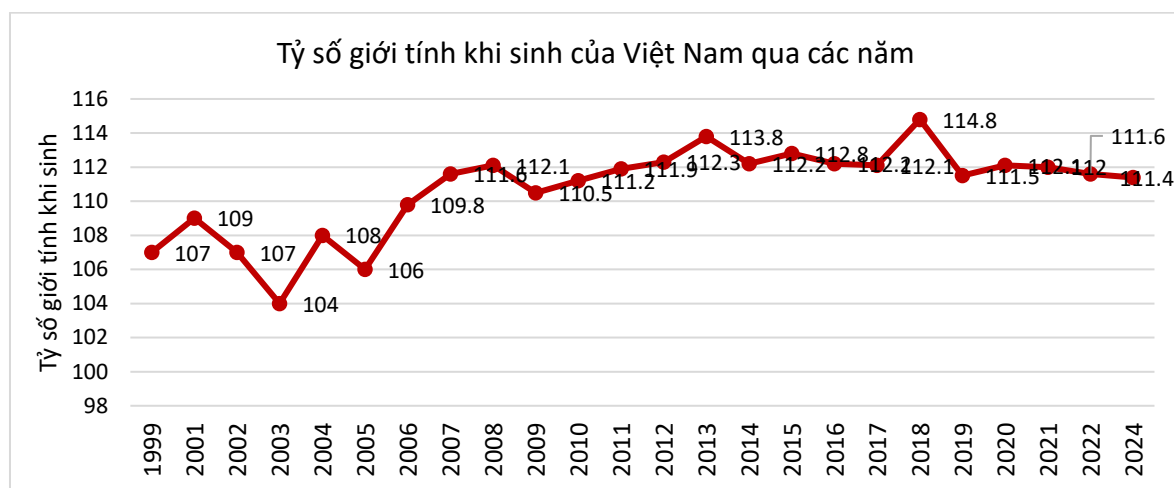
Ghi chú: *: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$; ***: $p < 0,001$

Tương tự, mức độ người gây ra bạo lực được phát hiện được tiếp cận dịch vụ tư vấn, tham vấn là rất cao nhưng thực tế chưa bao phủ hết các trường hợp gây ra bạo lực mà không được phát hiện, không được báo cáo. Năm 2024, có tới 83,4% không trải qua bất kỳ hệ quả nào sau khi gây ra hành vi bạo lực với người khác và 8% số trường hợp gia đình có sự can thiệp bằng hình thức khuyên bảo hoặc can ngăn, và càng ít hơn là các sự hỗ trợ từ phía chính quyền hoặc các tổ chức xã hội (Trần Thị Minh Thi, 2025), cho thấy sự khó khăn trong phát hiện, báo cáo và xử lý, nhất là những hình thức bạo lực nhạy cảm như xâm hại tình dục, bạo lực tinh thần, bạo lực kinh tế, không dễ gì được phát hiện nếu người bị bạo lực im lặng.

4.4. Lĩnh vực y tế

Trong lĩnh vực y tế, chỉ có một chỉ tiêu đạt là tỷ suất sinh ở vị thành niên trong khi các chỉ tiêu còn lại chưa đạt, nhất là tỷ số giới tính khi sinh (Bảng 1). Tình trạng lựa chọn giới tính khi sinh - chủ yếu ưu thích con trai - vẫn tồn tại dù có dấu hiệu giảm nhẹ trong một vài năm gần đây (Biểu đồ 5). Hiện tượng mất cân bằng giới tính khi sinh ở Việt Nam là một hệ quả phức hợp, bắt nguồn từ sự kết hợp giữa tư tưởng coi con trai là người nối dõi tông đường, có trách nhiệm thờ cúng tổ tiên, chăm sóc cha mẹ lúc tuổi già vẫn rất phổ biến, đặc biệt ở vùng nông thôn, miền núi và trong các cộng đồng có truyền thống gia trưởng; hệ thống an sinh xã hội hiện hành chưa đảm bảo được một mạng lưới bảo vệ đầy đủ và bền vững cho người cao tuổi và con trai trở thành “bảo hiểm phi chính thức” cho tuổi già; sự hỗ trợ ngầm của tiến bộ y học - như siêu âm, xét nghiệm giới tính sớm, công nghệ sàng lọc trước sinh; gánh nặng tâm lý có con trai để khẳng định vị thế trong gia đình của chính phụ nữ; cũng như sự thiếu hiệu quả các chính sách truyền thông.

Biểu đồ 5. Tỷ số giới tính khi sinh của Việt Nam qua các năm

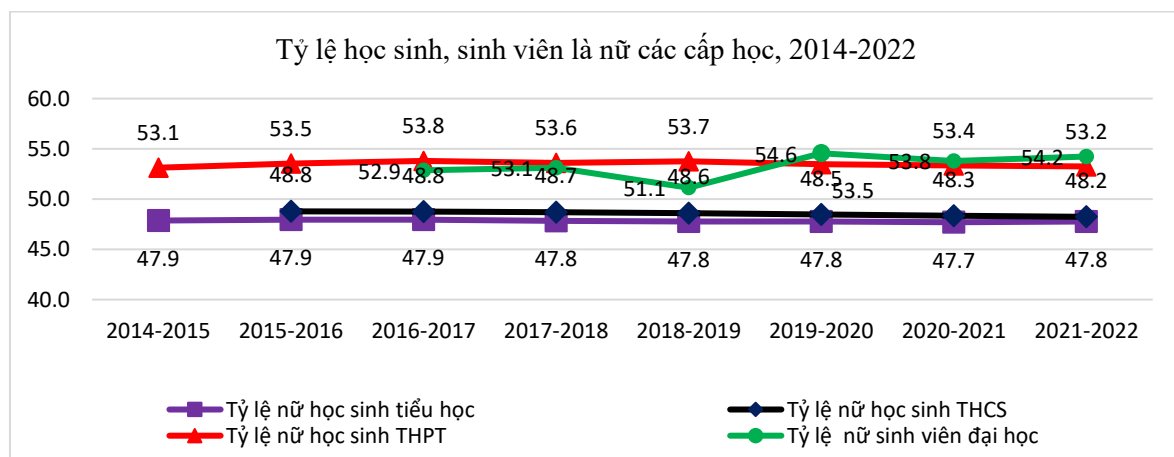


Nguồn: Tác giả tổng hợp từ số liệu của Tổng cục Thống kê

4.5. Lĩnh vực giáo dục, đào tạo

Lĩnh vực giáo dục và đào tạo đạt kết quả khá toàn diện ở bậc phổ thông và đào tạo nghề: tỷ lệ trẻ em dân tộc thiểu số hoàn thành tiểu học đạt 98,6% và trung học cơ sở đạt 91,7%, vượt mục tiêu đề ra, trong khi tỷ lệ nữ học nghề đạt 34%, cao hơn yêu cầu 30% (Bộ Nội vụ, 2025). Xu hướng khoảng cách giới nhỏ ở bậc mầm non, tiểu học và THCS, nhưng bắt đầu có sự đảo ngược về phân bố giới tính với sự chênh lệch rõ rệt ở cấp THPT trở lên khi nữ sinh chiếm số lượng và tỷ lệ ưu thế hơn phản ánh một sự dịch chuyển trong nhận thức xã hội, khi ngày càng nhiều phụ nữ coi giáo dục là con đường quan trọng để nâng cao vị thế và đảm bảo cơ hội nghề nghiệp, thăng tiến. Trong khi đó, nam sinh có xu hướng rời khỏi hệ thống giáo dục sớm hơn, lựa chọn con đường học nghề hoặc tham gia thị trường lao động. Tỷ lệ nữ sinh viên đại học cao hơn nam ở các ngành xã hội, giáo dục, y tế, trong khi các ngành khoa học, kỹ thuật và công nghệ có tỷ lệ nam sinh viên cao hơn.

Biểu đồ 6. Tỷ lệ nữ các cấp học ở Việt Nam, 1994-2022



Nguồn: Tác giả tính toán từ thông kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo. <https://moet.gov.vn/thong-ke/Pages/thong-ke-giao-duc-mam-non.aspx?ItemID=7385>

Theo các nghiên cứu quốc tế, phụ nữ chỉ chiếm khoảng 33% lực lượng nghiên cứu toàn cầu, và con số này còn thấp hơn ở các bậc học cao như tiến sĩ (UNESCO, 2023). Việt Nam cũng không nằm ngoài xu hướng này, khi các vị trí giảng viên cao cấp, trưởng nhóm nghiên cứu hoặc chủ nhiệm đề tài cấp Nhà nước vẫn nghiêng về nam giới. Tỷ lệ nữ có trình độ thạc sĩ (45,2%) và tiến sĩ (28%) vẫn thấp hơn chỉ tiêu tương ứng là 50% và 30% (Tổng cục Thống kê, 2024).

4.6. Lĩnh vực thông tin, truyền thông, chính sách, pháp luật về bình đẳng giới

Việt Nam có hệ thống chủ trương, chính sách, pháp luật về bình đẳng giới tiến bộ và liên tục được hoàn thiện. Tuy nhiên, vẫn còn một số điểm cần quan tâm.

Một là, các chỉ tiêu về nữ cấp ủy trong các văn bản, chính sách còn thiếu thống nhất, đồng bộ. Nghị quyết 11-NQ/TW năm 2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đề ra mục tiêu đến năm 2020, cán bộ nữ tham gia cấp ủy đảng các cấp đạt từ 25% trở lên, nữ đại biểu Quốc hội và HĐND dân các cấp từ 35% đến 40%. Các cơ quan, đơn vị có tỷ lệ nữ từ 30% trở lên, nhất thiết có cán bộ lãnh đạo chủ chốt là nữ. Chỉ thị số 35-CT/TW ngày 30/5/2019 và ngày 14/6/2024 của Đảng nêu chỉ tiêu đạt tỷ lệ cấp ủy viên nữ từ 15% trở lên và có cán bộ nữ trong ban thường vụ. Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030 xác định duy nhất 1 chỉ tiêu thực hiện mục tiêu bình đẳng giới trong chính trị là “Đến năm 2025 đạt 60% và đến năm 2030 đạt 75% các cơ quan quản lý nhà nước, chính quyền địa phương các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ”. Hệ thống chỉ tiêu này khá khác nhau về kỳ vọng và cách đo lường, phản ánh sự thách thức của việc nâng cao tỷ lệ nữ lãnh đạo trong hệ thống chính trị, quản lý và đặt ra yêu cầu cần sự đồng bộ, nhất quán trong các văn bản của Đảng và Nhà nước về các chỉ tiêu cán bộ nữ, tạo thuận lợi cho quá trình thực hiện, đánh giá.

Hai là, chưa có được hệ thống giám sát, đánh giá độc lập thống nhất về kết quả thực hiện bình đẳng giới để làm căn cứ khoa học cho xây dựng, điều chỉnh chính sách một cách định kỳ. Tổng cục Thống kê xây dựng bộ chỉ tiêu thống kê phát triển giới quốc gia (2019) gồm 78 chỉ tiêu⁵, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có các chỉ tiêu đo lường các mục tiêu cụ thể của bình đẳng giới trong Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới, cũng như các chỉ tiêu trong các Nghị quyết của Chính phủ như Nghị quyết 28/NQ-CP (2021). Đó là những chỉ tiêu định hướng quan trọng nhưng chưa phải hệ thống giám sát, đánh giá độc lập và cơ chế thu thập số liệu đầu vào thống nhất và định kỳ. Hệ thống giám sát, đánh giá tiến độ và chất lượng tiếp cận dịch vụ công về gia đình cũng nên theo hướng đa dạng hóa hình thức tiếp cận - nhất là thông qua công nghệ như phát triển app nhắn tin hỗ trợ khẩn cấp, tư vấn ẩn danh, website khai báo bạo lực với ngôn ngữ thân thiện để người bị bạo lực hay cần tư vấn có cảm giác gần gũi, an toàn, tránh cảm giác e ngại “phải ra công an hay chính quyền”.

Ba là, một số lĩnh vực thiết yếu như ứng phó với biến đổi khí hậu, thiên tai và dịch bệnh; tiếp cận tư pháp và pháp lý bình đẳng; bình đẳng giới trong chuyển đổi số; ghi nhận và điều chỉnh chính sách đối với lao động chăm sóc không được trả công và lao động phi chính thức và bảo vệ quyền của người chuyển giới và nhóm đa dạng giới để không ai bị bỏ lại phía sau, chưa được điều chỉnh trong Luật Bình đẳng giới. Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn sau 2030 nên bổ sung chỉ tiêu về sự tham gia của nam giới vào công việc chăm sóc

⁵ Thông tư 10/2019/TT-BKHT.

không công để có cách nhìn công bằng hơn trong tham gia công việc gia đình. Luật cũng nên có ràng buộc pháp lý về tỷ lệ tối thiểu bắt buộc hay biện pháp chế tài nếu không đạt được tỷ lệ cụ thể về nữ.

Khuyến nghị đổi tên Ủy ban Quốc gia vì Sự Tiến bộ của Phụ nữ thành Ủy ban Quốc gia về Bình đẳng giới. Mặc dù đây là một sự thay đổi thuật ngữ, nhưng sẽ giúp chuyển từ cách hiểu về bình đẳng giới là “phụ nữ giải quyết và thúc đẩy các vấn đề của phụ nữ” sang cách hiểu rằng bình đẳng giới là “giải quyết sự chênh lệch về cơ hội và kết quả giữa nam giới và phụ nữ”.

Bốn là, thúc đẩy sự tham gia vào lãnh đạo, quản lý của phụ nữ thuộc các thành phần nghề nghiệp bằng cách mở rộng cơ chế quy hoạch, ứng cử, điều động, bổ nhiệm thân thiện hơn cho phụ nữ, nhất là phụ nữ khối doanh nhân, trí thức, nhà khoa học. Mặc dù không có quy định chính thức nào hạn chế phụ nữ lên vị trí cao, các tiêu chuẩn, điều kiện quy hoạch, bổ nhiệm hiện nay đảm bảo bình đẳng về điều kiện, tiêu chuẩn giữa nam và nữ, nhưng phụ nữ bị lực kéo bởi trách nhiệm sinh đẻ, nội trợ, chăm sóc nên khó đạt được đầy đủ tiêu chuẩn, điều kiện như nam giới, chưa tính đến những rào cản về định kiến giới với phụ nữ. Vì thế, hệ thống bổ nhiệm hiện tại vô tình tạo ra lợi thế cho nam giới. Vì thế, hệ thống quy hoạch, bổ nhiệm, điều động cán bộ trong Đảng và chính quyền nên áp dụng các tiêu chí KPI lượng hóa rõ ràng kết quả và thành tựu công việc trong đánh giá năng lực nhân sự để tránh cảm tính chủ quan và định kiến. Vai trò của người đứng đầu có ý nghĩa quan trọng, trong đó, sự tin tưởng, bố trí, giao việc phù hợp cho cán bộ nữ; coi công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển cán bộ nữ là công việc thường xuyên.

Năm là, phát triển các chính sách hỗ trợ để giảm chi phí cơ hội của phụ nữ khi lập gia đình và sinh con. Kỳ vọng xã hội về kết hôn và sinh con là phổ biến và điều này có ý nghĩa quan trọng trong đảm bảo sự phát triển bền vững của xã hội, trong khi phụ nữ muốn có vị thế bình đẳng thì phải có trình độ học vấn cao và có việc làm. Phụ nữ muốn tham gia thị trường lao động, có việc làm có hợp đồng để đảm bảo được quyền lợi bảo hiểm, thu nhập, hòa nhập xã hội, nhưng gánh nặng chăm sóc và nội trợ khiến họ vất vả trong cân bằng công việc và cuộc sống, cũng như phải gián đoạn sự nghiệp và công việc. Sự sẵn có của dịch vụ chăm sóc trẻ em và người cao tuổi với chi phí thấp, chất lượng cao sẽ giảm gánh nặng cho phụ nữ mong muốn đi làm, giải phóng thời gian, gánh nặng chăm sóc không lương cho phụ nữ. Trong đó, ưu tiên quan trọng là mở rộng nhà trẻ công lập cho trẻ dưới 3 tuổi có chất lượng và được nhà nước trợ cấp giá, giúp giảm gánh nặng chăm sóc và duy trì sự tham gia lao động của phụ nữ; Tăng cường chính sách nghỉ sinh, hỗ trợ tài chính tại khu vực đô thị, nơi tỉ lệ trì hoãn sinh con cao hơn và mở rộng bảo vệ thai sản sang khu vực phi chính thức; và có cơ chế làm việc linh hoạt theo hướng quản lý kết quả đầu ra, giúp phụ nữ cân bằng công việc và gia đình.

5. Kết luận

Nhìn từ thực tiễn triển khai Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030, có thể thấy các kết quả như tỷ lệ trẻ em dân tộc thiểu số hoàn thành tiểu học, hay tỷ lệ nữ học nghề vượt mục tiêu, phản ánh nỗ lực chính sách có hiệu quả ở những lĩnh vực có hệ thống hỗ trợ bền vững và đầu tư lâu dài. Tuy nhiên, ở những chỉ tiêu liên quan đến quyền lực chính trị, việc làm bền vững hay phân công lao động trong gia đình, khoảng cách giới vẫn duy trì một cách âm thầm nhưng bền bỉ - cho thấy bình đẳng giới không chỉ cần chính

sách, mà cần những chuyển dịch sâu hơn trong cấu trúc xã hội và văn hóa. So sánh với các quốc gia Bắc Âu - nơi bình đẳng giới trở thành nền tảng cấu trúc chứ không chỉ là mục tiêu riêng rẽ - cho thấy Việt Nam cần tiến xa hơn: không chỉ theo dõi giới bằng các con số, mà phải kiến tạo tốt hơn cách hệ thống nhìn nhận và tích hợp giới vào vận hành quyền lực, việc làm và chăm sóc với lăng kính giới, làm thay đổi cấu trúc lựa chọn, cơ hội và quyền lực giữa phụ nữ và nam giới trong đời sống chính trị, kinh tế và xã hội.

Tài liệu tham khảo

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2020). *Báo cáo rà soát kết quả thực hiện Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020*.

CEDAW. (1979). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. United Nations. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Chính phủ. (2020). *Báo cáo số 474/BC-CP ngày 06 tháng 10 năm 2020 về kết quả thực hiện Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020*.

Chính phủ. (2021). *Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 03/3/2021 phê duyệt Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030*.

Tổng cục Thống kê. (2024). *Sách Thống kê giới ở Việt Nam 2023*. Nxb. Thống kê.

Tổng cục Thống kê. (2025). *Kết quả Điều tra Dân số và Nhà ở giữa kỳ 2024*. Nxb. Thống kê.

Trần Thị Minh Thi. (2025). *Kỷ yếu Hội thảo Công bố kết quả nghiên cứu quốc gia về bình đẳng giới*. Đề tài độc lập cấp quốc gia “Nghiên cứu, đánh giá tổng thể về bình đẳng giới phục vụ phát triển bền vững”. Bộ Khoa học và Công nghệ.

UNESCO. (2023). Women in science. UNESCO Institute for Statistics. <https://uis.unesco.org/en/topic/women-science>

Ủy ban Quốc gia Vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam. (2011, April 21). Hội nghị tổng kết Chiến lược quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam đến năm 2010 và triển khai Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020. Molisa.gov.vn. <https://molisa.gov.vn>