

Kinh nghiệm quốc tế về thực hiện bình đẳng giới và hàm ý chính sách cho Việt Nam¹

Trần Thị Minh Thi^(*)

Tóm tắt: Trên cơ sở rà soát các số liệu về kết quả thực hiện bình đẳng giới trên thế giới, cũng như các chính sách thúc đẩy bình đẳng giới ở một số quốc gia có thành tích nổi bật, bài viết phân tích bài học kinh nghiệm và những hàm ý chính sách cho Việt Nam. Kết quả nghiên cứu cho thấy, bình đẳng giới là mục tiêu quan trọng giúp thúc đẩy phát triển kinh tế, xã hội bền vững, nhưng mức độ đạt được khác nhau giữa các khu vực do ảnh hưởng của các yếu tố văn hóa, kinh tế, chính trị. Việt Nam đạt tiến bộ trong bình đẳng giới nhưng vẫn gặp thách thức về mất cân bằng giới tính khi sinh, bất bình đẳng thu nhập và gánh nặng chăm sóc không được trả công. Để thúc đẩy bình đẳng giới, Việt Nam có thể học hỏi từ các chính sách hỗ trợ những người cha mẹ, tăng cường dịch vụ chăm sóc trẻ em, mở rộng cơ hội lãnh đạo cho phụ nữ cũng như chính sách trả lương bình đẳng.

Từ khóa: Bình đẳng giới, Khoảng cách giới, Kinh nghiệm quốc tế

Abstract: Based on a review of recent data on gender equality results in the world, as well as policies on promoting gender equality in some countries with outstanding achievements, the article analyzes lessons learned and policy implications for Vietnam. Gender equality is an important goal to promote sustainable economic and social development, but the level of achievement varies between regions due to the influence of cultural, economic and political factors. While having made progress in gender equality, Vietnam faces challenges in gender imbalance at birth, income inequality and the burden of unpaid care. To promote gender equality, Vietnam can learn from policies supporting parents, enhancing childcare services, expanding leadership opportunities for women as well as equal pay policies.

Keywords: Gender Equality, Gender Gap, International Experiences

Ngày nhận bài: 01/12/2024; Ngày duyệt đăng: 15/2/2025

¹ Bài viết là kết quả nghiên cứu của Đề tài độc lập cấp quốc gia “Nghiên cứu, đánh giá tổng thể về bình đẳng giới phục vụ phát triển bền vững”, mã số 02/22-ĐTĐL.XH-XNT, do PGS.TS. Trần Thị Minh Thi chủ nhiệm, Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới chủ trì, Bộ Khoa học và Công nghệ tài trợ.

^(*) PGS.TS., Viện Thông tin Khoa học xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam;
Email: thichuong@gmail.com

1. Mở đầu

Bình đẳng giới là một trong những mục tiêu quan trọng của các quốc gia vì nó là quyền cơ bản của con người, mang lại những lợi ích kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội ở nhiều cấp độ. Nhiều quốc gia trên thế giới đã thông qua chính sách, luật thúc đẩy bình đẳng giới. Mặc dù đã có nhiều cam kết quốc tế về quyền phụ nữ và bình đẳng giới, nhưng mức độ đạt được bình đẳng giới là rất khác nhau theo từng khu vực, từng quốc gia do nhiều yếu tố văn hóa, chính trị, kinh tế và lịch sử. Kinh nghiệm quốc tế về bình đẳng giới cho thấy tính phức tạp, đa tầng của các vấn đề giới.

2. Kết quả thực hiện bình đẳng giới theo khu vực

Kể từ năm 2006, Báo cáo Khoảng cách Giới toàn cầu (Global Gender Gap Report) đã đo lường khoảng cách giữa nam giới và nữ giới dựa trên bốn chỉ số chính: Cơ hội và tham gia kinh tế; sức khỏe và sự sống còn; giáo dục; trao quyền trong chính trị¹ (World Economic Forum, 2006). Báo cáo mới nhất, năm 2024, đã tính toán các chỉ số của 146 quốc gia và xếp hạng những quốc gia đạt tiến bộ nhất về bình đẳng giới, từ đó mang lại những cảm hứng và bài học kinh nghiệm cho nhiều quốc gia khác. Tính ở góc độ toàn cầu, thế giới đã lấp đầy 68,5% khoảng cách giới, tăng 0,3% so với mức độ 68,1% năm 2022 và tăng 0,1% so với năm 2023. Chỉ số cho thấy chưa có quốc gia nào đạt được sự bình đẳng giới đầy đủ (World Economic Forum, 2024).

¹ Chỉ số khoảng cách giới (Global Gender Gap Index - GGI) được đo bằng bình quân cộng gộp đơn của 4 chỉ số thành phần. Giá trị của chỉ số khoảng cách giới nằm trong khoảng từ 0 đến 1. GGI nhận giá trị 0 khi có sự bằng nhau tuyệt đối các giá trị đạt được giữa nam và nữ. GGI nhận giá trị 1 khi có sự khác nhau hoàn toàn các giá trị đạt được giữa nam và nữ.

Trong bốn chỉ số, bình đẳng giới tốt nhất là về sức khỏe và sự sống còn (đạt 96%), sau đó là giáo dục (94,9%), cơ hội và mức độ tham gia kinh tế (60,5%) và khoảng cách giới còn lớn nhất là trong chính trị (mới đạt 22,5%) do số quốc gia có phụ nữ lãnh đạo đứng đầu còn thấp. Bình đẳng trong cơ hội và tham gia kinh tế còn khoảng cách giới lớn, chủ yếu là do chênh lệch trong thu nhập và tham gia vào thị trường lao động.

Tính theo từng khu vực trong số 8 khu vực được xem xét trong báo cáo², từ vị trí thứ hai năm 2022, đến năm 2023 châu Âu có mức độ bình đẳng giới cao nhất trong các khu vực với mức 76,3%, với một phần ba các quốc gia xếp hạng trong nhóm 20 và 20/36 quốc gia có mức bình đẳng từ 75% trở lên. Năm 2024, châu Âu tiếp tục đứng đầu với 75%, khoảng cách giới được thu hẹp. Iceland, Na Uy và Phần Lan là những quốc gia có thành tích tốt nhất. Trong 10 quốc gia đạt thành tích tốt nhất thì có 7 nền kinh tế thuộc châu Âu (World Economic Forum, 2023; 2024). Khu vực này lấp đầy khoảng cách giới trong giáo dục và dẫn đầu về bình đẳng giới trong chính trị.

Bắc Mỹ là khu vực tiên tiến nhất trong thu hẹp khoảng cách giới năm 2022. Điểm trung bình của khu vực là 76,9%, số năm để thu hẹp khoảng cách từ 62 đến 59 năm. Đến năm 2023, Bắc Mỹ đứng thứ 2, thu hẹp 75% khoảng cách, thấp hơn 1,9 điểm phần trăm so với năm 2022, do mức điểm của Canada và Hoa Kỳ đều giảm. Năm 2024, khu vực này vẫn giữ vững vị trí thứ 2 (World Economic Forum, 2024).

Trong tất cả các khu vực, Mỹ Latinh và Caribe đứng thứ 3, sau Bắc Mỹ và châu Âu.

² Trung Á, Đông Á và Thái Bình Dương, Nam Á, châu Âu, Mỹ Latinh và vùng Caribe, Trung Đông và Bắc Phi, Bắc Mỹ, và châu Phi cận Sahara.

Khu vực Mỹ Latinh và Caribe đã thu hẹp được 72,6% khoảng cách giới năm 2022, 74,3% năm 2023 và 74,2% năm 2024. Dựa trên tốc độ tiến bộ hiện tại, Mỹ Latinh và Caribe sẽ thu hẹp khoảng cách giới trong 67 năm. Tuy nhiên, trong khu vực Mỹ Latinh và Caribe, chỉ 6 trong số 22 quốc gia được tính toán và xếp hạng.

Năm 2022-2023, Trung Á đứng thứ 4 trong số 8 khu vực, chỉ sau Bắc Mỹ, châu Âu, Mỹ Latinh và Caribe. Đến năm 2024, thứ hạng của khu vực này giảm, đứng thứ 5, sau Đông Á và Thái Bình Dương. Những hạn chế của khu vực này là tỷ lệ phụ nữ trong vai trò lập pháp, lãnh đạo quản lý thấp và nam giới có thu nhập cao hơn hai lần so với phụ nữ (World Economic Forum, 2024).

Đông Á và Thái Bình Dương đã đạt 69% về lấp đầy khoảng cách giới trong năm 2022, với 13 trong số 19 quốc gia cải thiện điểm số. Với tốc độ này, khu vực sẽ cần 168 năm để hoàn thành xóa bỏ khoảng cách giới. Tuy nhiên, trong khu vực có khác biệt quan trọng trong sự tiến bộ của các quốc gia. Năm 2024, Đông Á và Thái Bình Dương đạt mức ngang bằng 69,2%, vươn lên giữ vị trí thứ 4 trong số 8 khu vực. New Zealand, Philippines và Úc có mức bình đẳng giới ngang bằng cao nhất ở cấp độ khu vực, trong đó Úc và New Zealand cũng là hai nền kinh tế được cải thiện nhiều nhất trong khu vực. Mặt khác, Fiji, Myanmar và Nhật Bản nằm ở cuối danh sách. Dù có bình đẳng giới trong tham gia thị trường lao động nhưng khu vực này cho thấy sự bất bình đẳng giới trong các vị trí lãnh đạo quản lý, mất cân bằng giới tính khi sinh.

Châu Phi cận Sahara có mức độ thu hẹp khoảng cách giới cao thứ 6, đạt 67,9% năm 2022. Năm 2023, điểm số của khu vực tăng lên 68,2% và giữ nguyên vị trí xếp

hạng. Tiến bộ về bình đẳng giới ở khu vực này không đồng đều. Namibia, Rwanda và Nam Phi, cùng với 13 quốc gia khác, đã thu hẹp hơn 70% khoảng cách giới, trong khi Cộng hòa Dân chủ Congo, Mali và Chad là những quốc gia có kết quả thấp nhất, với điểm số dưới 62%. Những thách thức lớn của khu vực này là thu hẹp bình đẳng giới trong giáo dục.

Trong số 8 khu vực được đề cập trong báo cáo, Nam Á xếp hạng cuối trong các khu vực năm 2022, với chỉ 62,3% thu hẹp khoảng cách giới. Năm 2023, khu vực này đứng thứ 2 từ dưới lên với 63,4% thu hẹp khoảng cách giới do có những cải thiện điểm số của một số quốc gia đông dân như Ấn Độ, Pakistan và Bangladesh. Bangladesh, Bhutan và Sri Lanka là những quốc gia có thành tích tốt nhất trong khu vực, trong khi Pakistan, Iran và Afghanistan nằm cuối bảng xếp hạng khu vực và toàn cầu (World Economic Forum, 2022; 2023; 2024).

3. Kết quả thực hiện bình đẳng giới theo quốc gia

Nếu như năm 2022, Iceland (90,8%), Phần Lan (86%), Na Uy (84,5%), New Zealand (84,1%) và Thụy Điển (82,2%) là 5 quốc gia đã thu hẹp tỷ lệ chênh lệch giới cao nhất, thì trong các năm 2023 và 2024, các quốc gia này vẫn tiếp tục ở nhóm thứ hạng cao nhất nhưng có sự thay đổi về xếp hạng cụ thể của một số quốc gia. Iceland xếp hạng đầu tiên trong 15 năm liên tiếp và là quốc gia duy nhất lấp đầy hơn 93,5% khoảng cách giới (World Economic Forum, 2022; 2024). Nhóm 5 quốc gia hàng đầu năm 2022-2024 có 3 quốc gia thuộc khối Bắc Âu là Na Uy, Phần Lan và Thụy Điển; có một quốc gia thuộc Đông Á và Thái Bình Dương là New Zealand. Trong khối Tây Âu, Đức từ vị trí thứ 10 năm 2022 vươn lên vị trí thứ 6 năm 2023 và xuống vị trí thứ 7 năm

2024, trong khi Thụy Điển giữ ổn định vị trí thứ 5. Lithuania (80,0%) trở lại nhóm 10 nền kinh tế lớn nhất và đứng vị trí thứ 9 về lấp đầy khoảng cách giới, Bỉ (79,6%) lần đầu vào nhóm 10 quốc gia tốt nhất về bình đẳng giới năm 2023, nhưng cả hai đều không còn trong nhóm 10 quốc gia tốt nhất về thu hẹp khoảng cách giới năm 2024. Iceland và Tây Ban Nha lần đầu vào nhóm 10 trong năm 2024. Một quốc gia Mỹ Latinh (Nicaragua) và một quốc gia thuộc khu vực châu Phi cận Sahara (Namibia) cũng được đánh giá thuộc nhóm 10 quốc gia tốt nhất về thu hẹp khoảng cách giới (Bảng 1).

kinh tế và cơ hội, Iceland đạt 80,3% năm 2022 và tăng lên 81,5% năm 2024 nhưng vẫn còn chênh lệch giới trong tham gia thị trường lao động và vai trò kỹ thuật. Chỉ số sức khỏe và sự sống còn nằm trong số 90% các quốc gia có chỉ số trên 0,96 (World Economic Forum, 2024).

Phần Lan đứng ở vị trí thứ 2 với mức bao phủ 86% khoảng cách giới chung năm 2022 và tăng lên 86,3% năm 2023, đứng vị trí thứ 3 trong 146 quốc gia được xếp hạng và trở lại vị trí thứ 2 năm 2024. Phần Lan đạt bình đẳng giới hoàn toàn trong vai trò chuyên môn kỹ thuật, cải thiện trong bình

Bảng 1. Nhóm 10 quốc gia có điểm xếp hạng thu hẹp khoảng cách giới tốt nhất năm 2022-2024

2022			2023			2024		
Quốc gia	Điểm	Xếp hạng	Quốc gia	Điểm	Xếp hạng	Quốc gia	Điểm	Xếp hạng
Iceland	0,908	1	Iceland	0,912	1	Iceland	0,935	1
Phần Lan	0,860	2	Na Uy	0,879	2	Phần Lan	0,875	2
Na Uy	0,845	3	Phần Lan	0,863	3	Na Uy	0,875	3
New Zealand	0,841	4	New Zealand	0,858	4	New Zealand	0,835	4
Thụy Điển	0,822	5	Thụy Điển	0,815	5	Thụy Điển	0,816	5
Rwanda	0,811	6	Đức	0,815	6	Nicaragua	0,811	6
Nicaragua	0,810	7	Nicaragua	0,811	7	Đức	0,810	7
Namibia	0,807	8	Namibia	0,802	8	Namibia	0,805	8
Lithuania	0,799	9	Lithuania	0,800	9	Ireland	0,802	9
Đức	0,807	10	Bỉ	0,796	10	Tây Ban Nha	0,797	10

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ *Báo cáo Khoảng cách Giới toàn cầu* năm 2022-2024.

Năm thứ 15 liên tiếp, Iceland đứng đầu bảng xếp hạng chỉ số khoảng cách giới toàn cầu (Bảng 1) và điểm cao hiệu suất trong tất cả các chỉ số thành phần. Iceland mạnh nhất là ở chỉ số trình độ học vấn, với điểm số 0,993, gần như đạt mức độ bình đẳng giới. Về chỉ số trao quyền chính trị, Iceland có tỷ lệ phụ nữ làm nguyên thủ quốc gia cao hơn các quốc gia khác, cũng như có một tỷ lệ tương đối cao phụ nữ đại diện trong Quốc hội, với 26,6 năm có phụ nữ là nguyên thủ quốc gia trong 50 năm qua, ở vị trí bộ trưởng có 50% phụ nữ, trong Quốc hội có 47,6% là phụ nữ. Về sự tham gia

đẳng về tiền lương, học vấn, nhưng vẫn còn những thách thức trong thu hẹp bình đẳng giới ở chỉ số tham gia kinh tế. Phần Lan đã thu hẹp 73,4% khoảng cách giới trong chính trị, thành tích cao nhất từ trước đến nay do những cải thiện ngang bằng. Phần Lan báo cáo ngang bằng về khía cạnh phụ nữ giữ vị trí bộ trưởng và tăng thời gian phụ nữ nắm giữ vai trò lãnh đạo nguyên thủ quốc gia trong 50 năm qua (World Economic Forum, 2024).

Na Uy đã đạt vị trí thứ 3 năm 2022, với tổng điểm là 0,845, vươn lên vị trí thứ 2 với số điểm 0,879 năm 2023 và quay lại

vị trí thứ 3 trong năm 2024. Thành tích tốt nhất của Na Uy là sự bình đẳng gần như tuyệt đối trong giáo dục (99,3%), do có sự bình đẳng hoàn toàn về tỷ lệ biết chữ, tiểu học và đại học. Trong sức khỏe và sự sống còn, Na Uy đạt kết quả tốt hơn mức trung bình toàn cầu (96,2%). Về tham gia kinh tế và cơ hội, Na Uy đạt 79,9%, với điểm bình đẳng tương đối cao trong bình đẳng về thu nhập (80,2%) và lao động chuyên môn và kỹ thuật (100%). Đáng chú ý, vào năm 2024, tỷ lệ phụ nữ trong các vai trò chuyên môn và kỹ thuật vượt qua nam giới. Tuy nhiên, vẫn còn mục tiêu để cải thiện, bởi cứ mỗi phụ nữ giữ vai trò lãnh đạo cấp cao, vẫn có hai nam giới ở vị trí này. Na Uy có thành tích cao trong trao quyền chính trị, đạt 74,6% và đứng vị trí thứ 2 trên toàn cầu. Phụ nữ đã giữ vai trò nguyên thủ quốc gia trong 18,1 năm trong nửa thế kỷ qua và vào năm 2024 có nhiều bộ trưởng nữ hơn nam giới (World Economic Forum, 2024).

New Zealand đứng thứ 4 về chỉ số khoảng cách giới vào năm 2022, 2023 và 2024, với điểm số cao nhất là giáo dục và sức khỏe. Trên thực tế, New Zealand đã đạt được bình đẳng toàn diện trong giáo dục. Về sức khỏe và sự sống còn, New Zealand duy trì tỷ lệ bình đẳng giới và cải thiện thứ hạng của nó trong tuổi thọ, vượt qua điểm số trung bình toàn cầu 0,6 điểm phần trăm, đạt 96,6%. New Zealand là quốc gia đầu tiên trao quyền bầu cử cho phụ nữ vào năm 1893. Vào năm 2024, khoảng cách giới trong chính trị của quốc gia này là 63,1%, tỷ lệ phụ nữ trong Quốc hội và giữ vị trí bộ trưởng cao. New Zealand là nơi phụ nữ giữ số năm nhiệm kỳ đứng đầu đất nước dài nhất trong 50 năm qua, với 16,2 năm. Tuy nhiên, nam giới có thu nhập cao hơn phụ nữ (World Economic Forum, 2024).

Thụy Điển hiện đứng thứ 5 trong các năm gần đây, với tổng số điểm 0,82 và giảm nhẹ xuống 0,816 vào năm 2024. Trong tham gia kinh tế và cơ hội, Thụy Điển đạt 79,4%, với sự ngang bằng hoàn toàn về giới trong lao động chuyên môn và kỹ thuật, và mức độ ngang bằng cao ở các vai trò lập pháp, quan chức cấp cao và quản lý (71,5%). Thụy Điển đạt bình đẳng giới hoàn toàn trong tỷ lệ biết chữ và giáo dục trung học và đại học. Thụy Điển cũng đạt điểm cao hơn mức trung bình toàn cầu về sức khỏe và sự sống còn, ở mức 96,3%. Cuối cùng, về trao quyền chính trị, phụ nữ tiếp tục có mức độ đại diện cao ở cấp bộ trưởng và Quốc hội, với lần lượt 91,7% và 87,6%. Tuy nhiên, Thụy Điển tụt hậu so với các nước láng giềng với số điểm là 1,8% về chỉ số nguyên thủ quốc gia (World Economic Forum, 2024).

Theo một chỉ báo quan trọng đánh giá mức độ bình đẳng giới khác là chỉ số bất bình đẳng giới (GII¹), được dùng như một trong những chỉ số thành phần tính chỉ số phát triển con người HDI trong Báo cáo Phát triển Con người của UNDP (2024), thì nhóm 10 quốc gia có mức độ bất bình đẳng giới thấp nhất hiện nay đa số thuộc Bắc Âu (Đan Mạch, Na Uy, Thụy Điển, Phần Lan, Iceland), Tây Âu (Thụy Sĩ, Hà Lan, Luxembourg). Trung Đông có một đại diện là các Tiểu vương quốc Ả rập thống nhất, và châu Á cũng có một đại diện là Singapore. Các quốc gia này cũng có thứ hạng HDI cao trên thế giới (Bảng 2).

¹ GII (Gender Inequality Index) là thước đo tổng hợp về bất bình đẳng giới sử dụng ba chiều: Sức khỏe sinh sản, trao quyền và thị trường lao động. Giá trị GII thấp cho thấy bất bình đẳng thấp giữa phụ nữ và nam giới và ngược lại. GII được tính từ 0 đến 1, với 0 là hoàn toàn bình đẳng giữa nam và nữ, 1 là hoàn toàn bất bình đẳng.

Bảng 2. Các quốc gia có mức độ bất bình đẳng giới thấp nhất năm 2022

Tên quốc gia	Điểm số (GII)	Xếp hạng	Xếp hạng HDI
Đan Mạch	0,009	1	5
Na Uy	0,012	2	2
Thụy Sĩ	0,018	3	1
Thụy Điển	0,023	4	5
Hà Lan	0,025	5	10
Phần Lan	0,032	6	12
Các tiểu Vương quốc Ả rập thống nhất	0,035	7	17
Singapore	0,036	8	9
Iceland	0,039	9	3
Luxembourg	0,043	10	20

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ *Báo cáo Phát triển Con người* năm 2024 (UNDP, 2024).

4. Kinh nghiệm thúc đẩy bình đẳng giới của một số quốc gia

4.1. Iceland

Cam kết của Iceland đối với bình đẳng giới bắt đầu từ những năm 1970, với việc thông qua Luật Bình đẳng giới năm 1975. Đạo luật quan trọng này đã đặt nền tảng cho các cải cách bình đẳng giới bằng cách bắt buộc nam giới và phụ nữ có quyền bình đẳng tại nơi làm việc, giáo dục và đời sống chính trị. Sau khi ban hành Luật Bình đẳng giới, Iceland đã thông qua một loạt biện pháp giải quyết các bất bình đẳng giới cụ thể. Đến những năm 1990, quốc gia này đã đưa ra các sáng kiến để giải quyết bạo lực trên cơ sở giới, trả lương không bình đẳng và tình trạng phụ nữ không được đại diện đầy đủ ở các vị trí lãnh đạo (Gíslason & Símonardóttir, 2018). Khung pháp lý và thể chế này vẫn đóng vai trò trung tâm trong

các nỗ lực liên tục của Iceland nhằm thúc đẩy bình đẳng giới.

Một trong những nền tảng của chính sách bình đẳng giới của Iceland là hệ thống nghỉ phép gia đình với chính sách đột phá vào năm 2000 dành cho những người cha mẹ khi họ sinh con, được thiết kế để thúc đẩy việc nuôi dạy con cái chung và giảm bất bình đẳng giới trong vai trò chăm sóc. Chính sách này cho phép người mẹ và người cha được nghỉ 3 tháng mỗi người và một khoảng thời gian chia cho cha mẹ tùy theo ý muốn (Arnalds và cộng sự, 2022). Đến năm 2021, Iceland mở rộng chính sách nghỉ sinh cho cha mẹ tới 12 tháng, trong đó mỗi cha mẹ được 3 tháng nghỉ không chuyển nhượng. Chính sách nghỉ phép chăm sóc dành cho cha mẹ của Iceland đã thúc đẩy tăng tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của phụ nữ lên khoảng 80% đối với phụ nữ trong độ tuổi 25-54 (OECD, 2020a; 2020b; 2023). Ngoài ra, chính sách chăm sóc trẻ em với chi phí vừa phải và dễ tiếp cận kết hợp với các điều khoản nghỉ phép chăm con hào phóng dành cho cha mẹ đã cho phép cả cha và mẹ chia sẻ trách nhiệm mà không phải hy sinh sự nghiệp. Mục tiêu của chính sách này là đảm bảo cả cha và mẹ đều có cơ hội bình đẳng để nghỉ phép và chăm sóc con cái, qua đó thách thức các vai trò giới tính truyền thống thường đặt gánh nặng nuôi dạy con cái chủ yếu lên vai phụ nữ, nhờ đó có sự tham gia nhiều hơn của người cha vào việc chăm sóc trẻ em và cải thiện kết quả cho trẻ em (OECD, 2020a).

Điều này đóng vai trò quan trọng trong việc thu hẹp khoảng cách lương theo giới tính, vì phụ nữ có nhiều khả năng có thể tiếp tục làm việc hơn sau khi sinh con so với các quốc gia có hệ thống nghỉ phép chăm sóc con kém hỗ trợ hơn

(Gíslason & Símonardótti, 2018). Ngoài ra, dịch vụ chăm sóc trẻ em với mức chi phí phải chăng là một thành phần trọng tâm trong chính sách gia đình của Iceland. Iceland đã đầu tư mạnh vào cơ sở hạ tầng chăm sóc trẻ em, đảm bảo rằng cả nam và nữ đều có thể tham gia đầy đủ vào thị trường lao động mà không bị buộc phải lựa chọn giữa trách nhiệm nghề nghiệp và chăm sóc.

Một trụ cột khác trong thành công của Iceland về bình đẳng giới là hệ thống hạn ngạch giới mạnh mẽ của nước này. Năm 1980, Iceland trở thành quốc gia đầu tiên có nữ tổng thống, tạo tiền lệ cho sự tham gia của phụ nữ vào đời sống chính trị. Kể từ đó, Iceland đã đạt được những tiến bộ đáng kể trong việc tăng cường sự đại diện của phụ nữ trong chính trị, chủ yếu là nhờ vào việc đưa ra hạn ngạch giới. Năm 2000, Iceland đã thông qua luật yêu cầu các đảng phái chính trị phải đảm bảo rằng ít nhất 40% ứng cử viên trong các cuộc bầu cử quốc hội là phụ nữ (Gíslason & Símonardótti, 2018). Chính sách này đã dẫn đến sự gia tăng đáng kể về số lượng phụ nữ trong Quốc hội Iceland, và đến năm 2016 phụ nữ nắm giữ 48% số ghế trong Quốc hội, một trong những mức đại diện nữ cao nhất trên toàn thế giới (OECD, 2020b). Thành công của hạn ngạch giới ở Iceland được cho là nhờ sự kết hợp giữa ý chí chính trị, sự ủng hộ của xã hội và việc thiết lập các luật đảm bảo quyền tiếp cận của phụ nữ đối với các vị trí lãnh đạo chính trị.

Năm 2018, Iceland đã ban hành Đạo luật Trả lương bình đẳng, một văn bản luật tiên phong yêu cầu tất cả các công ty có hơn 25 nhân viên phải chứng minh việc họ trả lương cho nam và nữ như nhau ở cùng một công việc. Luật này yêu cầu các công ty phải thực hiện kiểm toán thường xuyên

và có chứng nhận tuân thủ các tiêu chuẩn trả lương bình đẳng. Chính sách này được thực hiện đã đem lại thành công đáng kể trong việc giảm chênh lệch lương và đặt ra một tiêu chuẩn toàn cầu về công bằng lương. Đạo luật trả lương bình đẳng là động lực chính trong việc thu hẹp khoảng cách lương theo giới tính ở Iceland, nhiều công ty trở nên minh bạch hơn về cơ cấu lương của họ và thực hiện các điều chỉnh khi cần thiết (OECD, 2020a).

Tuy nhiên, bất bình đẳng giới vẫn chưa được xóa bỏ hoàn toàn. Bạo lực trên cơ sở giới vẫn là một vấn đề dai dẳng và tình trạng phụ nữ không được đại diện đầy đủ trong một số vai trò lãnh đạo vẫn tiếp tục đặt ra những thách thức. Ngoài ra, ngay cả khi khoảng cách lương theo giới đã thu hẹp, sự phân biệt nghề nghiệp và định kiến văn hóa vẫn ảnh hưởng đến sự lựa chọn nghề nghiệp và tiềm năng thu nhập của phụ nữ (Arnalds và cộng sự, 2022). Chính sách phân bổ hạn ngạch đã thành công trong việc cải thiện sự đại diện của phụ nữ trong chính trị và kinh doanh, nhưng chính sách giải quyết các vấn đề như quấy rối ở nơi làm việc, công việc chăm sóc không được trả lương và sự phân chia lao động theo giới tính trong gia đình, giải quyết nhu cầu của phụ nữ thiểu số, người nhập cư và những người có hoàn cảnh kinh tế - xã hội thấp hơn (Heijstra và cộng sự, 2013) vẫn cần được quan tâm.

4.2. Thụy Điển

Thụy Điển là một trong những quốc gia đạt bình đẳng giới bền vững và tốt nhất thế giới, thường thuộc nhóm các quốc gia đứng đầu thế giới về nhiều chỉ số đo lường bình đẳng giới khác nhau. Thành tựu này là kết quả của một quá trình dài nâng cao vai trò của phụ nữ, với các chính sách thúc đẩy bình đẳng trong nhiều thập kỷ, bao gồm

chính sách chăm sóc trẻ em và nghỉ phép của cha mẹ, thuế cá nhân, hạn ngạch giới và lồng ghép giới.

Trong lĩnh vực chính trị, năm 1971, phụ nữ chỉ chiếm 14% số nghị sĩ ở Thụy Điển. Từ năm 1972 trở đi, các đảng chính trị dần dần đưa ra hạn ngạch hoặc mục tiêu tự nguyện về tỷ lệ phụ nữ trong danh sách ứng cử viên. Sau đó, số lượng phụ nữ được bầu vào Quốc hội Thụy Điển bắt đầu tăng đều đặn, lần đầu tiên tỷ lệ của họ vượt quá 40% trong cuộc bầu cử năm 1998 (Freidenvall, & Hallonsten, 2013).

Thụy Điển có chính sách nghỉ sinh của cha mẹ hào phóng nhất trong khối OECD, với sự kết hợp của thời hạn nghỉ tương đối dài và tỷ lệ thay thế cao, bao gồm bảo vệ công việc và thu nhập thay thế. Năm 1974, Thụy Điển là quốc gia đầu tiên trên thế giới thay thế chế độ nghỉ thai sản theo giới bằng chế độ nghỉ chăm sóc con, cả cha và mẹ đều có thể ở nhà chăm sóc con với thời gian 6 tháng có lương. Sự thay đổi này đánh dấu bước chuyển về nhận thức, từ hỗ trợ mô hình người kiếm tiền truyền thống sang mô hình hỗ trợ người kiếm tiền-chăm sóc (Ferrarini and Duvander, 2010). Năm 1979, Luật Bình đẳng giới đầu tiên được thông qua ở Thụy Điển, có hiệu lực từ tháng 7/1980. Nam giới và phụ nữ chính thức được tạo điều kiện như nhau trong đời sống xã hội. Thời gian nghỉ sinh từ năm 1978-1986 là 270 ngày (9 tháng), tăng lên 12 tháng từ năm 1986-1990. Đến năm 1989, Thụy Điển mở rộng quyền lợi thai sản bằng việc cho phép cha mẹ được hưởng 80% thu nhập trong thời gian nghỉ sinh.

Những cải cách như vậy được coi là rất cấp tiến trong những năm 1970 và đầu những năm 1980. Thực tế giai đoạn này cho thấy người cha ít nghỉ sinh, và chỉ sử dụng

khoảng 5% ngày phép để chăm sóc con mỗi năm. Chủ yếu vẫn là người mẹ nghỉ làm chăm sóc con, không thay đổi nhiều về vai trò giới trong chăm sóc, không thu hẹp được khoảng cách giới trong nội trợ, chăm sóc. Thời gian phụ nữ nghỉ sinh dài có tác động bất lợi đến sự nghiệp của họ do không làm việc có thể làm xói mòn con người, vốn, khấu hao các kinh nghiệm và kỹ năng, đầu tư thấp hơn vào sự nghiệp, có thể báo hiệu cam kết công việc yếu hơn. Người sử dụng lao động cũng có thể phân biệt đối xử với phụ nữ trong độ tuổi sinh đẻ vì nhóm phụ nữ này có khả năng nghỉ việc cao hơn (Thévenon, Solaz, 2013).

Do đó, thúc đẩy chia đều thời gian nghỉ sinh giữa cha mẹ sẽ cải thiện triển vọng nghề nghiệp của phụ nữ. Hơn nữa, người cha nghỉ phép chăm sóc con cái có xu hướng tham gia nhiều hơn vào việc chăm sóc con cái sau thời gian nghỉ phép. Chia sẻ tốt hơn nghỉ phép của cha mẹ có thể dẫn đến việc chia sẻ chăm sóc con cái lâu dài hơn và công việc không được trả lương, do đó có thể nâng cao triển vọng nghề nghiệp của phụ nữ (Thevenon & Solaz, 2014).

Một chính sách mang tính đột phá là năm 1995 Thụy Điển ban hành “hạn ngạch cho người cha”, theo đó, người cha được nghỉ 30 ngày có lương để ở nhà chăm sóc con cái và nếu không nghỉ thì họ cũng mất ngày nghỉ có lương của tháng đó. Chính sách này đã tăng tỷ lệ người cha nghỉ phép chăm sóc con cái từ 44% lên 77% trước và sau năm 1994. Hạn ngạch cho người cha tăng lên 60 ngày năm 2002 và từ 2016 tăng lên 90 ngày (World Economic Forum, 2016). Hạn ngạch này giúp làm thay đổi nhận thức và hành vi bình đẳng hóa việc nuôi dạy con cái.

Từ năm 2016, Thụy Điển cho phép cha mẹ được hưởng 480 ngày nghỉ phép có

lượng khi con được sinh ra hoặc được nhận nuôi. Mỗi cha mẹ - nếu có hai người - được hưởng 240 ngày trong số những ngày đó. Nếu đứa trẻ được sinh ra vào năm 2016 trở đi, mỗi cha mẹ có thêm 90 ngày dành riêng cho mình, nếu không nghỉ những ngày này thì cũng không thể chuyển cho người kia. Một người cha/mẹ đơn thân được hưởng trọn vẹn 480 ngày. Trong đó, được nhận trợ cấp nuôi con dựa trên thu nhập của cha/mẹ trong 390 ngày, còn trong 90 ngày còn lại được nhận mức trợ cấp tối thiểu (Duvander & Sofie, 2022). Nhờ đó, Thụy Điển có tỷ lệ lao động nữ cao và tỷ lệ nam giới tham gia chăm sóc trẻ em cao thông qua chế độ nghỉ phép riêng cho cha mẹ.

Mặc dù phần lớn thời gian nghỉ sinh của cha mẹ là trung lập về giới tính và tỷ lệ nghỉ phép của cha mẹ được sử dụng bởi nam giới đã tăng đều đặn kể từ khi hạn ngạch riêng được đưa ra cách đây hai thập niên, nhưng 75% thời gian nghỉ phép sinh con vẫn do phụ nữ đảm nhận (Duvander và cộng sự, 2022). Windwehr và cộng sự (2021) nhận thấy rằng nguồn cung lao động của phụ nữ không thay đổi đáng kể trong thời gian họ được nghỉ chăm sóc con, do phụ nữ vẫn ở nhà như thời gian chưa có chính sách nghỉ phép riêng mà lại không có thu nhập. Thu nhập của nam giới giảm sau khi họ có con, nhưng phụ nữ chỉ có sự sụt giảm tạm thời với ít hậu quả hơn (Nylin và cộng sự, 2021).

5. Một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

Việt Nam là một trong 15 quốc gia đông dân nhất thế giới. Năm 2022, Việt Nam được xếp hạng thứ 83 về khoảng cách giới. Năm 2023, Việt Nam tăng 11 hạng, xếp hạng thứ 72 với 0,711 điểm nhờ mức tăng 3,6 điểm phần trăm về mức độ đại diện của phụ nữ trong Quốc hội. Năm 2024, Việt

Nam đã thu hẹp khoảng cách giới thêm +0,3 điểm, đạt điểm bình đẳng giới là 71,5%, cao hơn mức trung bình toàn cầu cũng như khu vực Đông Á và Thái Bình Dương, và tiếp tục giữ vị trí thứ 72 (Bảng 3).

Bảng 3. Xếp hạng khoảng cách giới của khu vực châu Á - Thái Bình Dương năm 2023-2024

Quốc gia	2023			2024		
	Xếp hạng trong khu vực	Xếp hạng toàn cầu	Điểm	Xếp hạng trong khu vực	Xếp hạng toàn cầu	Điểm
New Zealand	1	4	0,856	1	4	0,835
Philippines	2	16	0,791	3	25	0,779
Australia	3	26	0,778	2	24	0,780
Singapore	4	49	0,739	4	48	0,744
Lao PDR	5	54	0,733	9	89	0,700
Viet Nam	6	72	0,711	6	72	0,715
Thailand	7	74	0,711	5	65	0,720
Mongolia	8	80	0,704	7	85	0,705
Indonesia	9	87	0,697	11	100	0,686
Cambodia	10	92	0,695	12	102	0,685
Timor-Leste	11	95	0,693	8	86	0,704
Brunei Darussalam	12	96	0,693	13	105	0,684
Malaysia	13	102	0,682	16	114	0,668
Korea	14	105	0,680	10	94	0,696
China	15	107	0,678	14	106	0,684
Vanuatu	16	108	0,678	15	111	0,673
Fiji	17	121	0,650	18	128	0,642
Myanmar	18	123	0,650	na	na	na
Japan	19	125	0,647	17	118	0,663

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ Báo cáo Khoảng cách Giới toàn cầu năm 2023-2024.

Việt Nam cũng đang đối diện với một số thách thức về bình đẳng giới, bao gồm mức độ đại diện của phụ nữ trong hệ thống chính trị chưa bình đẳng, mất cân bằng giới tính khi sinh, bất bình đẳng giới trong tiền

lương, thời gian làm việc, việc làm không được trả công, tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, mức độ phụ nữ làm việc ở khu vực phi chính thức cao, bạo lực trên cơ sở giới còn tồn tại, tỷ lệ phụ nữ tham gia thị trường lao động và mức sinh đang có xu hướng giảm,...

Các phong trào nữ quyền và đấu tranh vì bình đẳng giới gần đây làm tăng quyền và vị thế cho phụ nữ, góp phần làm tăng khả năng tiếp cận của phụ nữ trong giáo dục nhưng làm nảy sinh nhiều nghịch lý xã hội đầy thách thức. Quan niệm giới truyền thống đề cao vai trò trụ cột kinh tế của nam giới và trụ cột chăm sóc và nội trợ của phụ nữ tồn tại dai dẳng trong khi xã hội cần huy động cả phụ nữ vào thị trường lao động để góp phần tăng trưởng kinh tế. 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.

Bối cảnh dân số đang già hóa đòi hỏi phải đảm bảo tỷ lệ phụ nữ trong thị trường lao động để đảm bảo sản lượng và năng suất lao động. Sự sẵn có của dịch vụ chăm sóc trẻ em và người già với chi phí thấp, chất lượng cao sẽ giảm gánh nặng cho những phụ nữ có mong muốn đi làm cũng như giảm chi phí cho các chủ sử dụng lao động nữ. Các dịch vụ chăm sóc trẻ em với giá cả phải chăng, thân thiện với gia đình là hết sức quan trọng với các gia đình có con nhỏ. Các chính sách chăm sóc có thể bao gồm

từ việc cung cấp trực tiếp các dịch vụ chăm sóc, trợ cấp của Nhà nước, tín dụng chăm sóc có khả năng mở rộng các dịch vụ chăm sóc trẻ em và tăng khả năng chi trả của các gia đình. Các trường mầm non và nhà trẻ công lập nên đóng vai trò quan trọng hơn nữa, nhất là ở các khu công nghiệp. Chính sách nghỉ phép của cha mẹ cũng có thể là một công cụ quan trọng để hỗ trợ cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Cho phép các gia đình chia sẻ thời gian nghỉ sinh dành cho cha mẹ có thể giúp giảm bớt một số áp lực đối với phụ nữ ở nhà và tại nơi làm việc.

6. Kết luận

Dù đã có những tiến bộ, nhưng chưa quốc gia nào đạt được sự bình đẳng giới hoàn toàn. Các quốc gia Bắc Âu, đặc biệt là Iceland, Na Uy và Phần Lan tiếp tục dẫn đầu với những chính sách hiệu quả như nghỉ phép dành riêng cho người cha và người mẹ khi sinh con, hạn ngạch giới trong chính trị và luật trả lương bình đẳng. Châu Âu và Bắc Mỹ là hai khu vực có mức độ thu hẹp khoảng cách giới cao nhất, trong khi Nam Á vẫn là khu vực có chỉ số bình đẳng giới thấp nhất. Việt Nam đã có sự cải thiện trong bình đẳng giới, đặc biệt là ở khía cạnh tăng cường đại diện của phụ nữ trong chính trị, nhưng vẫn gặp nhiều thách thức như mất cân bằng giới tính khi sinh, bất bình đẳng thu nhập và gánh nặng chăm sóc không được trả công. Kinh nghiệm từ các quốc gia tiên tiến cho thấy những chính sách hỗ trợ cha mẹ, mở rộng dịch vụ chăm sóc trẻ em, đảm bảo cơ hội lãnh đạo cho phụ nữ và thực thi luật trả lương bình đẳng có thể giúp Việt Nam tiếp tục thúc đẩy bình đẳng giới một cách bền vững □

Tài liệu tham khảo

1. Arnalds, Ásdís Aðalbjörg, Guðný Björk Eydal, and Ingólfur V. Gíslason

- (2022), “Paid parental leave in Iceland: Increasing gender equality at home and on the labour market”, in: Caroline de la Porte, and others (eds, 2022), *Successful public policy in the Nordic countries: cases, lessons, challenges*, Oxford, online edn, Oxford Academic, 20 Oct. 2022, <https://doi.org/10.1093/oso/9780192856296.003.0018>
2. Duvander, A. and M. Johansson (2019), “Does fathers’ care spill over? Evaluating reforms in the Swedish parental leave program”, *Feminist Economics* 25(2): 67-89.
 3. Duvander, Ann-Zofie and Sofie Cedstrand (2022), “Gender equal parental leave use in Sweden: The success of the reserved months”, in: Caroline de la Porte, and others (eds 2022), *Successful public policy in the Nordic countries: cases, lessons, challenges*, Oxford, online edn, Oxford Academic, 20 Oct. 2022, <https://doi.org/10.1093/oso/9780192856296.003.0013>
 4. Ferrarini, T. and A. Duvander (2010), “Earner-carer model at the crossroads: Reforms and outcomes of Sweden’s family policy in comparative perspective”, *International Journal of Health Services*, 40(3): 373-398.
 5. Freidenvall, L. & Hallonsten, H. (2013), “Why not corporate gender quotas in Sweden?”, *Representation*, 49(4): 467-485, <https://doi.org/10.1080/00344893.2013.859349>
 6. Gíslason, I.V. & Símonardóttir, S. (2018), “Mothering and gender equality in Iceland: Irreconcilable opposites?”, *Social Policy and Society*, 17(3): 457-466, doi:10.1017/S1474746417000525
 7. Heijstra, Tamar M., O’Connor, Pat & Rafnsdóttir, Gudbjorg L. (2013), “Explaining gender inequality in Iceland: what makes the difference?”, *European Journal of Higher Education*, 3 (4): 324-341.
 8. IPU (2024), *Women in parliament in 2023: A year in review*, <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2024-03/women-in-parliament-2023>
 9. Liu, J., Qi, L. & Xiong, Y. (2022), “Non-parental childcare services and time allocation of mothers with young children in China”, *Feminist Economics*, 28(2): 303-328, <https://doi.org/10.1080/13545701.2021.2006736>
 10. Mariya Brussevich, Era Dabla-Norris & Bin Grace Li. (2021), *China’s rebalancing and gender inequality*, IMF Working Papers.
 11. Nylin, A., K. Musick, S. Billingsley, A. Duvander and M. Evertsson (2021), “Trends in women’s relative earnings within couples across the transition to parenthood in Sweden, 1987-2007”, *European Sociological Review*, 37(3): pp. 349-364, Doi: 10.1093/esr/jcaa056.
 12. OECD (2020a), *Gender and employment: Iceland. OECD employment and labour market statistics*, <https://www.oecd.org>
 13. OECD (2020b), *OECD Employment Outlook 2020: Gender equality in the labour market*, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/5d62bb1f-en>
 14. OECD (2023), *Reporting gender pay gaps in OECD countries: Guidance for pay transparency implementation, monitoring and reform, gender equality at work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ea13aa68-en>.

(xem tiếp trang 25)