

KINH NGHIỆM CỦA THỤY ĐIỂN, PHÁP, AUSTRALIA TRONG THÚC ĐẨY BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ GỢI Ý CHO VIỆT NAM

PGS, TS LÊ VĂN CHIẾN
TS PHÙNG THỊ AN NA
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

♦ **Tóm tắt:** Bài viết nghiên cứu kinh nghiệm thúc đẩy bình đẳng giới từ ba quốc gia có thành tựu nổi bật trên lĩnh vực này là Thụy Điển, Pháp và Australia. Dựa trên phân tích các chính sách, sáng kiến và kết quả đạt được của các quốc gia này, bài viết đưa ra những gợi ý tham khảo cho Việt Nam trong bối cảnh Đảng và Nhà nước đang nỗ lực thu hẹp khoảng cách giới, nâng cao vị thế và vai trò của phụ nữ trong hệ thống chính trị cũng như mọi mặt của đời sống xã hội.

♦ **Từ khóa:** Bình đẳng giới; Thúc đẩy bình đẳng giới; Kinh nghiệm quốc tế; Trao quyền phụ nữ.

Ngày nhận: 16-04-2025 Ngày thẩm định: 25-04-2025 Ngày duyệt đăng: 13-06-2025

1. Kinh nghiệm của Thụy Điển, Pháp, Australia trong thúc đẩy bình đẳng giới

Kinh nghiệm của Thụy Điển

Thụy Điển là quốc gia luôn giữ vị trí hàng đầu thế giới về chỉ số bình đẳng giới. Hiện nay, tỷ lệ nữ Bộ trưởng trong Nội các Chính phủ Thụy Điển gần đạt 50%. Theo số liệu thống kê năm 2022 cho thấy, trong các công ty niêm yết trên Sàn giao dịch chứng khoán Stockholm, nữ giới chiếm 10% vị trí Chủ tịch, 36% thành viên Hội đồng quản trị và 13% vị trí Giám đốc điều hành (CEO)¹. Thành tựu này có được nhờ Chính phủ Thụy Điển đã ban hành các sáng kiến và chính sách thúc đẩy bình đẳng giới từ rất sớm, nổi bật là hệ thống phúc lợi mạnh mẽ cung cấp khả năng tiếp cận giáo dục và chăm sóc trẻ em. Trên phạm vi toàn cầu, đây cũng là quốc gia tiên phong thực hiện chế độ nghỉ chăm con chung

cho cả bố và mẹ vào năm 1974, thay vì chỉ áp dụng chế độ nghỉ thai sản cho mẹ. Cùng với sự nỗ lực của chính phủ, xã hội và khu vực tư nhân, Thụy Điển đã đầu tư đáng kể vào hệ thống phúc lợi chăm sóc trẻ em nhằm hỗ trợ nữ giới sớm quay trở lại làm việc sau khi sinh con. Điều này đã góp phần kiến tạo một xã hội Thụy Điển toàn diện, công bằng và thịnh vượng hơn.

Thụy Điển cũng là quốc gia tiên phong thúc đẩy bình đẳng giới trong gia đình với chính sách “Ngày nghỉ của cha mẹ”², qua đó, đã thay đổi nhận thức xã hội về “nam tính”, nhấn mạnh nghĩa vụ của người cha đối với gia đình và việc chăm sóc con cái. Người chồng không chia sẻ công việc gia đình khi vợ sinh nở có thể bị đánh giá thấp về uy tín và nhận được ít thiện cảm từ xã hội. Các cơ quan, công ty cũng

xem xét yếu tố này trong quá trình bổ nhiệm, đề bạt cán bộ nam³.

Năm 1979, Quốc hội Thụy Điển ban hành *Bộ luật bình đẳng về cơ hội trong thị trường lao động*, nghiêm cấm nhà tuyển dụng phân biệt đối xử dựa trên giới tính (kể cả khu vực nhà nước và tư nhân) và yêu cầu tích cực truyền thông về cơ hội bình đẳng. Để bảo vệ tốt hơn quyền của nữ giới, năm 2008, *Đạo luật về Phân biệt đối xử* được ban hành để thúc đẩy quyền bình đẳng cho mọi cá nhân; xác định các hình thức phân biệt đối xử (trực tiếp, gián tiếp) và nguyên tắc nghiêm cấm dưới mọi hình thức. Đạo luật đặc biệt xác định hành vi quấy rối tình dục là sự xâm phạm nghiêm trọng phẩm giá con người và bảo vệ việc tiếp cận, thụ hưởng quyền, cơ hội bình đẳng của trẻ em gái và phụ nữ trong giáo dục, lao động, dịch vụ, phúc lợi xã hội⁴.

Điểm mấu chốt trong thành công của Thụy Điển là việc ban hành khung pháp luật, chính sách vô cùng tiến bộ về bình đẳng giới, định hướng phát triển con người là trung tâm trên cơ sở giới. Các giải pháp chú trọng hướng tới nam giới và coi nam giới là yếu tố trung tâm trong việc thúc đẩy bình đẳng giới.

Kinh nghiệm của Pháp

Để tăng cường bình đẳng giới, một số quốc gia Châu Âu đã triển khai *Chính sách đối ngoại vì quyền của phụ nữ* (Feminist Foreign Policy - FFP). Khái niệm này hình thành từ thực tiễn vận động và hoạt động vì quyền nữ giới, nhằm lồng ghép bình đẳng giới một cách nhất quán vào chính sách ngoại giao quốc gia. Ở Pháp, Hội đồng cấp cao về bình đẳng giới (HCE) khẳng định FFP là chính sách đặt bình đẳng giới, quyền của nữ giới và việc xóa bỏ chế độ phụ hệ làm trọng tâm trong mọi hoạt động ngoại giao (kinh tế, thương mại, giáo dục, y tế, văn hóa, xã hội, đối ngoại, an ninh quốc phòng, môi trường, khí hậu, ODA...) ⁵.

Qua việc triển khai nhiều chính sách bình đẳng giới từ thập kỷ 70 thế kỷ XX, nên tới nay Pháp đã có một khung pháp luật, chính

sách tương đối hoàn chỉnh, với điểm nhấn là *Luật Bình đẳng giới thực sự* năm 2014. Đến năm 2018, Pháp ban hành *Chiến lược quốc tế về bình đẳng giới giai đoạn 2018-2022* nhằm thực hiện chính sách “ngoại giao nữ quyền”, tập trung vào ODA với 05 mục tiêu ưu tiên và 05 phương hướng hành động⁶. Các mục tiêu ưu tiên bao gồm: i) Đảm bảo phụ nữ và trẻ em gái tiếp cận dịch vụ miễn phí, bình đẳng; ii) Đảm bảo phụ nữ và trẻ em gái tiếp cận nguồn lực kinh tế và tư liệu sản xuất; iii) Bảo vệ phụ nữ và trẻ em gái khỏi mọi hình thức bạo lực; iv) Tăng cường sự tham gia ra quyết định của nữ giới trong chính trị, kinh tế, xã hội; v) Tạo cơ hội bình đẳng cho nữ giới đóng góp vào tiến trình an ninh và hòa bình. Các phương hướng hành động bao gồm: i) Xây dựng thể chế văn hóa ủng hộ bình đẳng giới trong Bộ Ngoại giao; ii) Tăng cường vận động chính trị cho bình đẳng giới; iii) Lồng ghép giới trong ODA; iv) Nâng cao trách nhiệm giải trình, công khai, minh bạch liên quan đến giới trong hoạt động của Bộ Ngoại giao; v) Liên kết, hợp tác với các tổ chức xã hội, khu vực tư nhân đẩy mạnh nghiên cứu chống bất bình đẳng giới⁷.

Pháp đã tập trung triển khai hoạt động đối ngoại vì quyền phụ nữ trên các nội dung chính sau:

Một là, tăng cường bình đẳng giới trên các diễn đàn quốc tế, khu vực, song phương và đa phương. Trong nhiệm kỳ Chủ tịch G7 năm 2019, Pháp xác định bình đẳng giới là mối quan tâm hàng đầu, duy trì Hội đồng Tư vấn cấp cao về bình đẳng giới để vận động các quốc gia G7 thực hiện FFP và đưa bình đẳng giới vào chính sách ngoại giao, ODA. Các nhà lãnh đạo G7 đã thông qua *Tuyên bố chung về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ* và thành lập Đối tác Biarritz, một liên minh quốc tế cam kết sử dụng khung pháp lý chung tiến bộ để giải quyết bất bình đẳng giới toàn cầu.

Hai là, lồng ghép bình đẳng giới trong ODA và các hoạt động tài trợ. Theo OECD, Pháp đứng thứ 13 trong số các quốc gia tài trợ ODA

lớn nhất cho bình đẳng giới. Giai đoạn 2020-2021, Pháp phân bổ khoảng 47% viện trợ song phương cho các hoạt động bình đẳng giới. Tháng 8-2021, Pháp quy định bình đẳng giới là mục tiêu xuyên suốt trong chính sách ODA, đặc biệt yêu cầu 75% dự án tài trợ bằng vốn ODA phải đảm bảo yếu tố bình đẳng giới⁸.

Ba là, thúc đẩy bình đẳng giới trong nội bộ Bộ châu Âu và Ngoại giao Pháp (MEAE). Điều này bao gồm hoàn thiện hệ thống các cơ quan thúc đẩy bình đẳng giới trong MEAE và cam kết thực hiện bình đẳng giới trong hoạt động đối ngoại. Cách tiếp cận giới trong MEAE tập trung vào: (i) Bổ nhiệm lãnh đạo nữ; (ii) Bồi dưỡng, đào tạo cán bộ nữ; (iii) Xây dựng mạng lưới kết nối về bình đẳng giới với đầu mối rõ ràng. Đến tháng 12-2021, MEAE có 28% nữ đại sứ, chiếm 50% tổng số nữ đại sứ các quốc gia EU⁹.

Có thể nói, thành công của Pháp là minh chứng rõ nét về tầm quan trọng của việc lồng ghép bình đẳng giới trên các lĩnh vực, trong đó đặc biệt là vào hoạt động đối ngoại. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập, bình đẳng giới cần sự chia sẻ và hưởng ứng của tất cả các quốc gia. Sự ủng hộ bằng nhiều hình thức, đặc biệt là nguồn lực tài chính từ các quốc gia phát triển, là yếu tố quan trọng để thu hẹp khoảng cách giới toàn cầu.

Kinh nghiệm của Australia

Australia đã có những biện pháp tích cực trong việc tăng cường cơ hội tham chính của nữ giới.

Thứ nhất, áp dụng các chỉ tiêu về giới. Đảng Lao động Australia (ALP) đã áp dụng hành động tích cực bằng các chỉ tiêu giới tự nguyện từ năm 1994, cam kết đạt 35% ghế cho nữ giới vào năm 2002. Năm 2012, Hiến pháp ALP đưa ra mô hình 40:40:20 (tối thiểu 40% vị trí cho mỗi giới, 20% còn lại linh hoạt) nhằm đảm bảo hợp tác bình đẳng. Đến nay, ALP nhất trí mục tiêu nữ giới chiếm một nửa số nghị sĩ của đảng vào năm 2025¹⁰. Ủy ban Dịch vụ công Australia ban hành chiến lược

Cân bằng tương lai: Chiến lược về Bình đẳng giới trong Dịch vụ công của Australia 2016-2019, tập trung thay đổi văn hóa thông qua lãnh đạo, tính linh hoạt, đổi mới và trách nhiệm giải trình. Theo báo cáo tháng 4-2018 cho thấy, Chính phủ Australia đã đạt cột mốc quan trọng về bình đẳng giới ở cấp cao nhất dịch vụ công, với 9/18 (50%) nữ Bộ trưởng¹¹. Các cơ quan khác như Bộ Ngoại giao và Thương mại cũng ban hành chiến lược riêng¹². Đến năm 2019, nữ giới chiếm khoảng 40% cán bộ cấp điều hành cao và 40% trưởng cơ quan đại diện¹³.

Thứ hai, các biện pháp cân bằng sự nghiệp và trách nhiệm chăm sóc. Nghị viện Australia đã đưa ra các biện pháp giảm áp lực cho nữ nghị sĩ, như cho phép bỏ phiếu ủy quyền cho mẹ đang chăm con nhỏ (từ 2008). Trung tâm Trẻ thơ Capital Hill trong Tòa nhà Nghị viện cung cấp dịch vụ chăm sóc trẻ em cho người làm việc tại đây, với giờ mở cửa linh hoạt phù hợp lịch họp nghị viện và được Chính phủ trợ cấp chi phí¹⁴. Cơ chế làm việc linh hoạt (bán thời gian, chia sẻ công việc, làm việc từ xa, thay đổi giờ làm) cũng được áp dụng cho cả nam và nữ nhằm giảm gánh nặng lao động chăm sóc.

Thứ ba, cung cấp chương trình nâng cao năng lực. Các chương trình như *Con đường đến với Chính trị dành cho nữ giới* (Đại học Melbourne, QUT) trang bị kỹ năng, mạng lưới, đào tạo cho nữ giới để thành công trong chính trị¹⁵. EMILY's List Australia (thành lập 1996) cung cấp khóa đào tạo, hỗ trợ tài chính, cố vấn và nguồn lực cho nữ ứng cử viên tiến bộ ra tranh cử¹⁶.

Thứ tư, kết nối mạng lưới. Các đảng phái chính trị Australia đã xây dựng các mạng lưới cho nữ giới tham gia chính trị như *Mạng lưới Nữ giới Lao động Quốc gia* (ALP); *Ủy ban Nữ giới Liên bang* (Đảng Tự do); *Hội đồng Nữ giới Liên bang* (Công đảng), nhằm tăng cường số lượng, sự tham gia, vận động chính sách, cố vấn và hỗ trợ cho nữ giới trong đảng¹⁷.

Như vậy, Australia đã thể hiện sự tích cực trong việc thực hiện quyền bình đẳng của phụ nữ. Trong tiến trình nâng cao quyền năng chính trị cho phụ nữ, Australia áp dụng các biện pháp mạnh mẽ, quyết liệt nhưng mang tính nhân văn như áp dụng chỉ tiêu giới cụ thể, chú trọng giảm gánh nặng chăm sóc, tạo điều kiện nâng cao năng lực và xây dựng mạng lưới hỗ trợ cho nữ giới.

2. Những gợi ý cho Việt Nam

Từ những bài học kinh nghiệm quý báu của Thụy Điển, Pháp và Australia, có thể rút ra một số gợi ý tham chiếu quan trọng cho Việt Nam trong việc xây dựng, hoạch định và thực thi chính sách thúc đẩy bình đẳng giới, đặc biệt là bình đẳng giới trong chính trị, hiện nay:

Một là, rà soát và hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật liên quan đến sự tham chính của nữ giới. Cần gỡ bỏ những quy định hiện đang hạn chế, cản trở sự tham gia, tiếp cận và thụ hưởng cơ hội tham chính của phụ nữ. Đồng thời, cần ấn định, phân bổ các chỉ tiêu về giới một cách toàn diện và đầy đủ trong tất cả các cấp, các vị trí trong hệ thống chính trị. Đây là biện pháp hành động tích cực nhằm thu hẹp khoảng cách giới trong chính trị theo khuyến nghị của *Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ* (CEDAW) và *Luật Bình đẳng giới Việt Nam* năm 2006. Bên cạnh đó, cần rà soát các quy định về độ tuổi đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, nghỉ hưu của cán bộ nữ để bổ sung, điều chỉnh những bất cập, đảm bảo cơ hội công bằng cho cả nam và nữ trong tất cả các khâu của quy trình công tác cán bộ.

Hai là, tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng và quy hoạch cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý với các chỉ tiêu cụ thể và giải pháp khả thi để đạt được mục tiêu. Đồng thời, cần xây dựng kế hoạch giám sát, kiểm tra, đánh giá chặt chẽ quá trình thực thi chính sách, pháp luật về bình đẳng giới nhằm nâng cao hiệu quả thực tế; xác định rõ ràng các chỉ tiêu đề ra và cách thức đo lường, đánh giá việc đạt được chỉ tiêu đó. Phân định cụ

thể trách nhiệm của các bên liên quan trong việc thực thi, kiểm tra, giám sát, đánh giá chính sách công về bình đẳng giới, đặc biệt, cần gắn trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan, tổ chức trong việc cam kết thực hiện. Đảng và Nhà nước cần tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc triển khai các văn bản, thực hiện các chỉ tiêu bình đẳng giới trong chính trị. Bổ sung các hình thức khen thưởng, kỷ luật cụ thể trong các văn bản về bình đẳng giới của Đảng và Nhà nước, đồng thời, tăng cường biện pháp kiểm tra, giám sát trong quy trình công tác cán bộ theo định kỳ và kế hoạch.

Ba là, cần thiết phải có cơ chế báo cáo định kỳ (hàng năm hoặc 02 năm) từ tất cả các cơ quan trong hệ thống chính trị về tỷ lệ tham gia lãnh đạo, quản lý của nữ giới (biến động tăng/giảm/giữ nguyên). Dữ liệu từ các báo cáo này sẽ giúp phân tích, tìm ra nguyên nhân của thực trạng và đưa ra giải pháp phù hợp với đặc thù của từng cơ quan, ngành, địa phương nhằm nâng cao cả số lượng và chất lượng phụ nữ tham chính.

Bốn là, xây dựng Bộ chỉ số/Cơ sở dữ liệu quốc gia về sự tham gia lãnh đạo, quản lý của nữ giới trong khối các cơ quan dân cử, quản lý nhà nước và chính quyền địa phương. Bộ chỉ số (với nhiều chiều cạnh khác nhau) sẽ cung cấp thông tin cập nhật thường xuyên về thực trạng số lượng, vị trí của đội ngũ nữ lãnh đạo quản lý theo từng năm, từng nhiệm kỳ. Cơ sở dữ liệu này cho phép so sánh tương quan giữa các cơ quan/tổ chức, từ đó đề xuất các giải pháp can thiệp chính sách kịp thời và hiệu quả.

Năm là, Việt Nam cần triển khai công tác bình đẳng giới trong hoạt động ngoại giao một cách phù hợp, lồng ghép trong tổng thể chính sách đối ngoại để nâng cao vị thế, vai trò quốc gia. Bên cạnh việc chủ động lồng ghép các cam kết quốc tế về bình đẳng giới vào mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, Việt Nam cần đưa vấn đề bình đẳng giới vào các chương trình nghị sự song phương và đa phương với các đối tác, đặc biệt chú trọng các quốc gia, tổ

chức quốc tế có quan tâm và nguồn lực đầu tư cho bình đẳng giới. Qua đó, Việt Nam có thể tăng cường chia sẻ, trao đổi kinh nghiệm và tận dụng hợp tác quốc tế để nhận sự hỗ trợ từ bên ngoài.

Sáu là, tăng cường tiếp cận nguồn lực thời gian là giải pháp cơ bản để thúc đẩy sự tham gia lãnh đạo, quản lý của nữ giới ở Việt Nam. Việc chia sẻ trách nhiệm và gánh nặng lao động chăm sóc giữa nữ giới và nam giới, cũng như giữa gia đình và Nhà nước, là rất quan trọng. Phát triển và cung cấp các dịch vụ chăm sóc trẻ nhỏ, người già, người ốm có chất lượng cao và giá thành hợp lý là cách để khu vực công giảm tác động của trách nhiệm chăm sóc đối với các bậc cha mẹ, bao gồm những người hoạt động trong lĩnh vực chính trị. Thiết lập môi trường làm việc linh hoạt, thân thiện với người có con nhỏ, bố trí công việc linh hoạt cho phép nữ giới cân bằng giữa công việc, sự nghiệp và trách nhiệm gia đình. Giải pháp này đã được nhấn mạnh trong Văn kiện Đại hội XIII của Đảng Cộng sản Việt Nam: “Phát triển các dịch vụ hỗ trợ thực hiện bình đẳng giới”¹⁸.

Bảy là, mở rộng mạng lưới nghề nghiệp và mạng lưới lãnh đạo, quản lý cho nữ giới là một trong các biện pháp chiến lược đã thành công ở nhiều quốc gia nhằm tăng cường sự tiếp cận các nguồn lực phi chính thức. Xây dựng các chương trình hướng dẫn (mentoring) cho cán bộ nữ nhằm nâng cao sự tự tin, năng lực lãnh đạo, quản lý và phát triển mạng lưới là đặc biệt cần thiết. Việt Nam cần áp dụng rộng rãi các chương trình hướng dẫn này để góp phần tạo nguồn đội ngũ lãnh đạo nữ kế cận. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh có thể được lựa chọn là đơn vị triển khai, tập huấn và nhân rộng mô hình này trên toàn quốc.

Tám là, để nữ giới phát huy tối đa năng lực, môi trường làm việc thuận lợi là điều kiện tiên quyết. Các cơ quan/tổ chức cần tập trung thực hiện các chính sách thúc đẩy cân bằng công việc - cuộc sống, chế độ lương thưởng bình

đẳng cho công việc như nhau, và đặc biệt chú ý giải quyết tình trạng phân biệt đối xử, quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Các cơ quan/tổ chức cần nghiêm túc thực hiện các chính sách tốt nhất liên quan đến quyền lợi, sức khỏe và sự an toàn của người lao động. Chỉ khi đó, nữ giới mới yên tâm gắn bó và cống hiến, tạo đà phát triển sự nghiệp chính trị của mình.

Những bài học kinh nghiệm từ các quốc gia có chỉ số bình đẳng giới cao trên thế giới đã đóng góp không nhỏ vào thành tựu bình đẳng giới ở Việt Nam hiện nay. Chúng ta đã, đang và sẽ tiếp tục học hỏi, vận dụng những kinh nghiệm quý báu đó một cách phù hợp với văn hóa và điều kiện phát triển của đất nước trong quá trình thực hiện mục tiêu bình đẳng giới, hướng tới xây dựng một xã hội Việt Nam phát triển, bền vững và thịnh vượng □

¹ Bình đẳng giới là điều cần thiết cho tăng trưởng kinh tế và đổi mới. Nguồn: <https://laodong.vn/the-gioi/binh-dang-gioi-la-dieu-can-thiet-cho-tang-truong-kinh-te-va-doi-moi-1155099.lido>

² Chính sách này cho phép các ông bố được nghỉ phép để chăm sóc con mới chào đời và người vợ, với thời gian nghỉ và hưởng nguyên lương tương đương của người mẹ (16 tháng).

^{3, 4} Bình đẳng giới - sự đầu tư thông minh của Thụy Điển. Nguồn: <http://www.danvan.vn/Home/MagazineStory?ID=411>

^{5, 6, 7, 8, 9, 10} Bùi Hồng Hạnh, Lê Viết Hiếu: Chính sách đối ngoại vì quyền của phụ nữ của Cộng hòa Pháp. Nguồn: <https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/the-gioi-van-de-su-kien-/2018/893002/chinh-sach-doi-ngoai-vi-quyen-cua-phu-nu-cua-cong-hoa-phap.aspx>

^{11, 13, 14, 15, 16, 17} Louise Chappell - Lương Thu Hiền (Chủ biên): *Vươn tới đỉnh cao - Tăng cường cơ hội lãnh đạo cho nữ giới trong chính trị và hành chính công ở Việt Nam*, Nxb. Khoa học xã hội, H., 2020, tr.65; 67; 68; 68; 70; 71.

¹² Như: *Chiến lược dành cho nữ lãnh đạo: Thúc đẩy bình đẳng và xóa bỏ rào cản*, năm 2015 với bốn lĩnh vực hành động (lãnh đạo và văn hóa, trách nhiệm giải trình, bình đẳng thực chất, công việc linh hoạt).

¹⁸ Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. CTQGST, H., 2021, tập II, tr.140.