

Bình đẳng giới theo Luật lao động Việt Nam đáp ứng mục tiêu phát triển bền vững

Nguyễn Thị An Nhiên

Trường Đại học Nguyễn Tất Thành
ntanhan@ntt.edu.vn

Tóm tắt

Để bảo đảm công bằng cho nữ giới, việc xây dựng hành lang pháp lý đầy đủ, nghiên cứu và hoàn thiện chính sách, cũng như kiến nghị các quy định liên quan đến lao động nữ là cần thiết. Bài viết sử dụng phân tích luật để làm rõ khái niệm bình đẳng giới, đồng thời xem xét các chính sách và ưu đãi dựa trên đặc điểm sinh học và vấn đề quyền lợi đối với lao động chuyển giới nữ. Kết quả cho thấy, pháp luật Việt Nam về nguyên tắc đã đề cao bình đẳng trong tuyển dụng, thăng tiến và môi trường làm việc, song vẫn còn bất cập trong áp dụng thực tế và chưa bao quát được quyền bình đẳng cho người lao động có bản dạng giới đa dạng. Nghiên cứu tập trung vào các quy định dành riêng cho các đối tượng là lao động nữ, lao động chuyển giới nữ và bình luận, gợi ý giải pháp. Bài viết đặt ra vấn đề liệu các quy định về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động hiện nay đã đủ để bảo đảm sự công bằng trong quan hệ lao động, và liệu khái niệm bình đẳng giới được quy định có thực sự phản ánh đầy đủ nguyên tắc này hay chưa.

Nhận 13/01/2025
Được duyệt 26/08/2025
Công bố 28/09/2025

Từ khóa
luật lao động, bình đẳng giới, phát triển bền vững, người chuyển giới

© 2025 Journal of Science and Technology - NTTU

1 Đặt vấn đề

Mục tiêu số 5 của Liên Hợp Quốc (LHQ) về Bình đẳng giới được hiểu là bảo vệ và trao quyền cho tất cả phụ nữ và trẻ em gái, bảo đảm cho họ những quyền lợi cơ bản trong đời sống xã hội; trao cơ hội được tham gia vào cấp hoạch định chính sách trong đời sống chính trị, kinh tế và công cộng; đồng thời bảo vệ nữ giới khỏi những hủ tục như tảo hôn, kết hôn sớm, loại bỏ bộ phận sinh dục nữ, hôn nhân ép buộc, v.v, nhằm hướng tới việc đối xử bình đẳng cho phụ nữ và trẻ em gái ở mọi nơi, mọi lĩnh vực [1]. Xét về pháp luật quốc tế, Điều 7 Tuyên ngôn quốc tế về nhân quyền (the Universal Declaration of Human Rights, UDHR) năm 1948 nhận định “*Mọi người đều bình đẳng trước pháp luật và được pháp luật bảo vệ, không có bất kỳ sự phân biệt đối xử nào*”. Trong lĩnh vực lao động, lao động nữ (LĐN) được xem là đối tượng cần được ưu tiên chú trọng bảo vệ trong mối quan hệ lao động. Các văn bản

của Tổ chức Lao động Quốc tế (International Labour Organization, ILO) đều yêu cầu về chống phân biệt đối xử và bảo đảm bình đẳng giới gồm: Tuyên bố về công bằng xã hội năm 2008, Công ước số 100 về Trả công bằng giữa lao động nam và LĐN cho một công việc có giá trị ngang nhau năm 1951 (Công ước số 100), Công ước số 111 về Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp năm 1958 (Công ước số 111). Ngoài ra, còn có Công ước số 156 (1981) về Bình đẳng cơ hội và đối xử với lao động nam và nữ: những người lao động có trách nhiệm gia đình và Công ước số 183 (2000) về bảo vệ thai sản.

Đối với pháp luật quốc gia, Hiến pháp (HP) của Việt Nam qua các thời kỳ đều ghi nhận “bình đẳng giới” ở nhiều cách tiếp cận khác nhau: HP 1946 ghi nhận nguyên tắc mọi công dân đều bình đẳng trước pháp luật (Điều 7) và đàn bà ngang quyền đối với đàn ông về mọi phương diện (Điều 9). Tiếp tục kế thừa và phát triển qua các thời kỳ của HP 1959, 1980 “*Phụ nữ có quyền bình đẳng với*

nam giới về các mặt sinh hoạt chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội và gia đình”. HP 1992 khái quát với hàm nghĩa rộng hơn “*Công dân nữ và nam có quyền ngang nhau về mọi mặt chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội và gia đình. Nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, xúc phạm nhân phẩm phụ nữ*”. HP 2013 quy định “*Công dân nam và nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới*”, đây được xem là một bước tiến quan trọng trong việc thực hiện quyền bình đẳng giới tại Việt Nam, thể hiện được cam kết của Nhà nước trong việc tạo điều kiện cho sự phát triển công bằng, tạo ra khung pháp lý quan trọng và tạo cơ hội phát triển theo năng lực, đối xử công bằng đối với tất cả mọi người [2]. Sự khác biệt trong cách lập pháp của HP 2013 tiến bộ hơn so với các bản HP khác ở cách tiếp cận, phù hợp với nhận thức chung của cộng đồng quốc tế. Thay cho cách tiếp cận cũ trong HP 1992 (nhấn mạnh sự phân biệt đối với phụ nữ), luật hiện hành nhấn mạnh về giới nói chung, là nền tảng để thúc đẩy bình đẳng giới giữa hai giới lên một tiến trình mới, có tính cân bằng, thực tế và hiệu quả [3]. Đối với LĐN, Điều 35 của HP 2013 quy định: “*Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc*” là cơ sở để cung cấp cho phụ nữ quyền bình đẳng đối với nguồn lực kinh tế, tạo cơ hội cho nữ giới trong lao động. Xét về khái niệm, khoản 1, Điều 5 của Luật Bình đẳng giới năm 2006 quy định rằng: “*Bình đẳng giới*” được hiểu là “*Việc nam, nữ có vị trí, vai trò ngang nhau, được tạo điều kiện và cơ hội phát huy năng lực của mình cho sự phát triển của cộng đồng, của gia đình và thụ hưởng như nhau về thành quả của sự phát triển đó.*” Trong lĩnh vực lao động, Luật Lao động 2019

(LLĐ 2019) quy định bình đẳng giới với hàm nghĩa rộng, thể hiện ở nguyên tắc không phân biệt đối xử dựa trên giới tính. Sự bình đẳng được bảo đảm trong toàn bộ quan hệ lao động như giao kết, thực hiện, chấm dứt hợp đồng; thời giờ làm việc, nghỉ ngơi; an toàn, vệ sinh lao động; tiền lương, bảo hiểm xã hội; kỷ luật và các chế độ khác. Đồng thời, pháp luật vẫn duy trì ưu đãi hợp lý đối với lao động nữ và nam dựa trên đặc điểm khác biệt sinh học. Do đó, những trường hợp phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên xuất phát từ yêu cầu đặc thù của công việc hay nhằm bảo vệ việc làm cho lao động dễ bị tổn thương không bị coi là hành vi phân biệt đối xử.

BĐG không đồng nghĩa với việc nam và nữ phải giống nhau, mà là hai giới có sự công nhận và vị thế ngang nhau trong xã hội, có điều kiện bình đẳng để phát triển tối đa tiềm năng của mình; bình đẳng khi tham gia, đóng góp, hưởng lợi trong các lĩnh vực kinh tế, chính trị và xã hội. Trong quá trình duy trì chủ trương về bình đẳng giới cần phát huy tính linh hoạt theo từng hoàn cảnh như trong cần có sự ưu đa chế độ cho phụ nữ do xét đến đặc thù của phụ nữ về sức khỏe, đặc biệt làm việc trong khu vực nặng nhọc, độc hại với mục tiêu cuối cùng là tối đa khả năng phụ nữ tham gia vào thị trường lao động. Nội dung của bài viết sẽ tập trung vào bình đẳng giới nữ trong lao động, tạo điều kiện cho LĐN giới được học tập, làm việc và bảo đảm quyền lợi khi tham gia vào quan hệ lao động.

Mặc dù, hệ thống pháp luật Việt Nam (PLVN) đã có nền tảng trong việc xây dựng quy định về BĐG nhưng trên thực tế, vẫn có những con số thể hiện sự chênh lệch nhất định trong lao động.

Bảng 1 Số liệu về tình trạng lao động giữa hai giới năm 2023 và 2024

Tiêu chí đánh giá	Nam		Nữ	
	2023	Sơ bộ 2024	2023	Sơ bộ 2024
Số lượng lao động có việc làm trong nền kinh tế phân theo giới tính [4, 5] (nghìn người)	27269,0	27668,1	24018,0	24192,0
Tỷ lệ nam tham gia vào lực lượng lao động [6, 7] (%)	53,2	53,4	46,8	46,6
Thu nhập bình quân một lao động đang làm việc theo giới tính [8, 9] (nghìn đồng)	8085,6	8739,9	5952,4	6539,4

Số liệu thống kê cho thấy lao động nam vẫn chiếm ưu thế, dù số lượng lao động nữ có việc làm tăng nhẹ từ năm 2023 sang 2024, mức tăng này không đáng kể. Đáng chú ý, thu nhập bình quân của lao động nam cao hơn nữ từ 1,34 đến 1,36 lần, phản ánh sự bất bình đẳng rõ rệt về tiền lương. Những chênh lệch này cho thấy sự

cần thiết của việc hoàn thiện khung pháp lý nhằm bảo đảm bình đẳng giới thực chất trong quan hệ lao động, bài viết phân tích các quy định pháp luật hiện hành về bình đẳng giới trong lao động.



2 Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu các quy định của pháp luật về bình đẳng giới trong lao động và so sánh, đối chiếu các quy định hiện có trong hệ thống pháp luật của Việt Nam để đánh giá mức độ phù hợp, chỉ ra các mâu thuẫn hay hạn chế tồn tại trong việc áp dụng trên thực tế, từ đó có những đề xuất để thúc đẩy bình đẳng giới trong quan hệ lao động. Đối tượng của nghiên cứu là các quy định của pháp luật về bình đẳng giới trong quan hệ lao động, tập trung vào các quy định dành cho LĐN. Phạm vi nghiên cứu là các cơ sở pháp lý sử dụng bao gồm Luật Bình đẳng giới năm 2006, HP Việt Nam năm 2013, LLĐ 2019, Nghị định 145/2020/NĐ-CP Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động (sau đây gọi tắt là Nghị định 145). Phạm vi của các nghiên cứu trước chưa làm rõ khía cạnh BĐG - mục tiêu của phát triển bền vững và phân tích đến các đối tượng về chuyển đổi giới, các quy định về phòng lưu trữ sữa, bài viết sẽ hoàn thiện khoảng trống này.

3 Kết quả và thảo luận

Đối với pháp luật quốc tế về bình đẳng giới, một trong những căn cứ pháp lý đóng vai trò quan trọng là Tuyên bố và Cương lĩnh hành động Bắc Kinh được ký kết từ năm 1995 với nhiệm vụ xây dựng nguyên tắc liên quan đến bình đẳng giới giữa nam và nữ. Trong suốt 30 năm qua, đặc biệt là trong khoảng thời gian từ năm 2019-2024, Việt Nam đã tích cực áp dụng các nguyên tắc trong Tuyên bố và Cương lĩnh hành động của Bắc Kinh và các cam kết quốc tế khác về quyền bình đẳng giới, từ đó xây dựng và hoàn thiện luật pháp và chính sách quốc gia [10]. Phụ nữ tham gia vào thị trường lao động đóng vai trò trong việc xây dựng một nền kinh tế của đất nước, không chỉ giới hạn ở các công việc nội trợ. Văn bản đưa ra các hành động mà các quốc gia cần thực hiện trong chiến lược một, bao gồm: Thúc đẩy quyền tham gia vào kinh tế và độc lập: tiếp cận thị trường lao động, được hưởng những quyền lợi về lao động và có quyền kiểm soát các nguồn lực kinh tế. Đề xuất pháp luật quốc gia cần xây dựng các hành lang pháp lý đảm bảo quyền hai giới trong việc bình đẳng công việc và lao động và giá trị việc làm; Xây dựng pháp luật để phòng chống phân biệt đối xử về giới tính đối với thị trường lao động, đặc biệt đối với LĐN lớn tuổi, tuyển dụng và bổ nhiệm, mở rộng quyền lợi lao động và các chính sách an sinh xã hội, và các điều kiện làm việc; Loại

bỏ các hành vi phân biệt đối xử của người sử dụng lao động và thực hiện các biện pháp phù hợp khi xem xét đến thời gian thai sản của phụ nữ, ví dụ như từ chối tuyển dụng và sa thải do mang thai hoặc cho con bú; hoặc yêu cầu bằng chứng về việc sử dụng biện pháp tránh thai, và thực hiện các biện pháp hiệu quả để đảm bảo rằng phụ nữ mang thai, nghỉ thai sản phụ nữ sau khi sinh con quay trở lại thị trường lao động [11].

Đối với pháp luật quốc gia, chính sách của Nhà nước về lao động bảo đảm BĐG thể hiện qua các quy định: Tích cực xây dựng các chính sách chế độ, các quy định với mục đích bảo vệ LĐN (khoản 7 Điều 4 BLLĐ 2019); Khi tuyển dụng, nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động ưu tiên tuyển dụng, sử dụng phụ nữ vào làm việc khi LĐN đủ điều kiện, tiêu chuẩn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ; Khuyến khích tiếp tục giao kết hợp đồng đối với LĐN khi hợp đồng lao động hết hạn (khoản 1 Điều 78, Nghị định 145). Bên cạnh đó, pháp luật bảo đảm người sử dụng lao động trả lương bình đẳng không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị ngang nhau (khoản 3 Điều 90, BLLĐ 2019), nghiêm cấm đối xử trong lao động (khoản 1 Điều 8 BLLĐ 2019). Pháp luật có quy định chính sách hỗ trợ người sử dụng lao động khi sử dụng LĐN sẽ được giảm thuế (khoản 2, Điều 83 Nghị định 145), ví dụ: doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực sản xuất sử dụng từ 10 đến 100 LĐN, trong đó số LĐN chiếm trên 50 % tổng số lao động có mặt thường xuyên được giảm thuế thu nhập doanh nghiệp phải nộp tương ứng với số tiền thực chi thêm cho LĐN (khoản 1, Điều 21 Thông tư 78/2014/TT-BTC của Bộ Tài chính ban hành ngày 18 tháng 06 năm 2014 về Hướng dẫn thi hành Nghị định số 218/2013/NĐ-CP ngày 26/12/2013 của Chính phủ quy định và hướng dẫn thi hành Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp). Như vậy, nhìn chung về chủ trương và đường lối mà Nhà nước xây dựng nhằm mục đích tiến đến hoàn thiện BĐG trong lao động đã tương đối đầy đủ nhưng các quy định áp dụng từng trường hợp riêng biệt còn tồn tại những bất cập, cụ thể như sau:

Quy định về thời gian nghỉ ngơi cho LĐN trong thời gian hành kinh được pháp luật cho phép nghỉ ngơi mỗi ngày 30 phút và vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động (Điều 137, LLĐ 2019), với quy định này, Việt Nam là một trong số ít quốc gia có quy định thời gian nghỉ cho LĐN nhưng nội hàm vẫn tồn tại nhiều điểm mâu thuẫn. Thứ nhất, chưa có quy định cụ

thể LĐN hoặc tổ chức đại diện của họ được yêu cầu thời gian nghỉ hành kinh nhiều hơn thời gian đề cập trong luật. Thứ hai, thực tế hầu hết LĐN không báo cáo về chu kỳ kinh nguyệt cụ thể và đề xuất thời gian nghỉ ngơi vào các khung thời gian trong ngày. Câu hỏi đặt ra là quy định này với mục đích ban đầu về mặt xã hội là thể hiện sự quan tâm với LĐN nhưng khi áp dụng vào thực tế thì làm dấy lên câu hỏi về việc quy định đã củng cố định kiến về khả năng làm việc của LĐN không bằng nam giới và phát sinh các chi phí tốn kém. Mặc dù, xuất phát từ mục đích tốt cho LĐN nhưng cần bổ quy định về nghỉ hành kinh và thay bằng quy định khác như: quyền được nghỉ ngơi khi cần thiết để phục vụ nhu

cầu sinh lý, hoặc nghỉ do ốm đau nếu LĐN không thể thực hiện công việc một cách bình thường do chu kỳ hành kinh [12].

PLVN quy định phòng vắt sữa, trữ sữa tại nơi làm việc đảm bảo yêu cầu về cơ sở vật chất và quyền riêng tư, phù hợp với điều kiện thực tế tại cơ quan, theo nhu cầu của LĐN và khả năng của người sử dụng lao động. Theo Quyết định số 5175/QĐ-BYT “Hướng dẫn triển khai phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc” của Bộ Y tế ban hành ngày 09 tháng 11 năm 2021, quy định về số lượng phòng vắt sữa đối với số lượng nhân viên như trong Bảng 2.

Bảng 2 Hướng dẫn triển khai phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc

Số lượng lao động nữ	Số lượng phòng vắt sữa
Dưới 100	01 phòng vắt, trữ sữa
Từ 100 đến dưới 500	02 phòng vắt, trữ sữa
Từ 500 đến dưới 1 000	03 phòng vắt, trữ sữa
Từ 1000 lao động nữ trở lên	≥ 04 phòng nhưng phải đảm bảo trung bình 300 LĐN /phòng

Mặc dù, đối với các trường hợp công ty có dưới 1 000 nhân viên thì Bộ Y tế không có quy định bắt buộc, chỉ khuyến khích người sử dụng lao động đáp ứng theo khả năng và nhu cầu. Chỉ riêng trường hợp trên “Từ 1000 lao động nữ trở lên” mới yêu cầu bắt buộc phải trang bị. Có thể nhận thấy rằng, căn cứ để Bộ Y tế đưa ra số lượng phòng vắt và trữ sữa là dựa vào số lượng LĐN trên tổng số lao động nữ của cơ sở, nhưng căn cứ này là chưa hợp lý. Thứ nhất, quy định chưa có xem xét đến trường hợp công ty có nhiều trụ sở và số lượng tổng nhân sự của toàn công ty có thể lớn nhưng số lượng nhân sự trên từng trụ sở và số lượng nhân viên có mặt tại nơi làm việc có thể khác nhau. Thứ hai, đối với các trường đại học, giảng viên nữ có nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học và các hoạt động khác nên cần suy xét đến trường hợp nữ giảng viên không có mặt thường xuyên tại nơi làm việc vì chỉ có giảng dạy là bắt buộc giảng viên phải có mặt tại Trường, còn những hoạt động khác thì tùy cơ sở giáo dục mà giảng viên có thể thực hiện tại khung giờ khác hoặc không tại cơ sở. Ngoài ra, hoạt động giảng dạy vẫn cho phép người học và giảng viên có thể làm việc trực tuyến. Do đó, thời gian để vắt sữa của mỗi nữ giảng viên sẽ khác nhau, và số lượng giảng viên có mặt tại trường sẽ không cố định như quy định tại nơi làm việc công ty nên quy định về số lượng phòng vắt sữa, trữ sữa như trên sẽ không phù hợp.

Thứ ba, số lượng người chuyển giới tại Việt Nam hiện nay là khoảng 400 000 người và đang phải đối mặt với những khó khăn về mặt xã hội, văn hóa và pháp lý [13]. Ngoài ra, khi xem xét số liệu vào năm 2017, khảo sát chỉ ra rằng 30 % người nói rằng họ đã từng bị từ chối khi xin việc. Đặc biệt là ở những người chuyển giới, 50 % người chuyển giới gia nghiên cứu bị khước từ cơ hội việc làm. Hơn 20 % các bạn phản ánh bị hạn chế cơ hội thăng tiến, 14 % cho rằng mình bị trả lương thấp hơn những đồng nghiệp dị tính khác [14]. Căn cứ theo Báo cáo của PAPI về trải nghiệm kỳ thị, phân biệt đối xử của người chuyển giới trong tìm kiếm việc làm và môi trường làm việc, có 26,3 % người chuyển giới đã bị từ chối công việc hoặc tuyển dụng, đặc biệt đối với chuyển giới nữ, tỷ lệ này lên đến 35 %. Họ cũng chịu những lời nói tiêu cực chiếm 13,9 % và chuyển giới nữ chiếm 17,2 %, trong khi chỉ 11,2 % chuyển giới nam gặp vấn đề này [15]. Như vậy, số lượng người chuyển giới gặp những khó khăn trong môi trường lao động đã có xu hướng giảm, nhưng vẫn còn tồn tại, và đối tượng yếu thế vẫn là chuyển giới nữ.

Quy định HP 2013 chỉ phân biệt được giới nam và giới nữ, điều này đã mang tính phân biệt với những người không xác định theo bảng dạng giới thông thường, làm thiếu đi nội hàm của nguyên tắc không phân biệt đối xử trong luật quốc tế. Trong bình đẳng chung số 4,12-15 và 17-19 của Ủy ban Công ước ICESCR đã đề cập

không phân biệt đối xử bao gồm xu hướng tính dục và nhận dạng giới tính [16]. PLVN cho phép quyền chuyển đổi giới tính (Điều 37, Luật Dân sự 2015), người chuyển giới từ nam sang nữ sẽ có quyền thay đổi giới tính trên giấy tờ và vai trò của họ khi tham gia vào thị trường lao động là LĐN do LLĐ 2019 chưa có quy định dành riêng cho đối tượng người chuyển giới.

PLVN chỉ xây dựng các quy định tập trung theo sự khác biệt về giới tính sinh học ban đầu giữa nam và nữ, và chưa mở rộng cho đối tượng là người chuyển giới. Mặc dù đối tượng này cũng được xem là yếu thế, về sức khỏe 14,3 % người chuyển giới nhận thấy sức khỏe giảm sút sau khi phẫu thuật, các vấn đề khác về sức khỏe gồm sung tẩy, căng cơ, gặp khó khăn trong việc bảo quản thuốc, sóc thuốc, v.v. Người chuyển giới cũng gặp những tác động phụ như nổi mụn nhiều, tăng cân, rối loạn tâm lý và cảm xúc [17]. PLVN hiện chưa có quy định về thời gian nghỉ ngơi đối với lao động là người chuyển giới, mặc dù nhóm đối tượng này vẫn có nhu cầu được nghỉ ngơi do đặc thù liên quan đến sức khỏe. Các quy định hiện hành chủ yếu hướng đến phụ nữ với giới tính sinh học ban đầu, dẫn đến việc bỏ sót quyền lợi của phụ nữ chuyển giới trong quá trình xây dựng và áp dụng chính sách bình đẳng giới.

4 Kết luận và kiến nghị

4.1 Kết luận

Phụ nữ đóng một vai trò quan trọng không chỉ trong mục tiêu số 05 mà còn tất cả các mục tiêu còn lại để đạt được mục tiêu phát triển quốc gia bền vững do đó mục tiêu này vừa là mục tiêu mà vừa là giải pháp. Hệ thống PLVN có chủ trương, đường lối xây dựng hành lang pháp luật về BĐG mà đặc biệt trong lĩnh vực lao động, có những ưu tiên phù hợp với đối tượng là LĐN. Tuy nhiên, quy định hiện tại vẫn còn tồn tại một số những bất cập trong quá trình triển khai như đã đề cập ở trên dẫn tới khó áp dụng trên thực tế, và không phát huy được trọn vẹn những ưu tiên mà pháp luật dành cho đối tượng này.

Vấn đề bình đẳng được đề cập đến tập trung vào khía cạnh giới tính giữa nam và nữ, nhưng cần có định hướng nghiên cứu để xây dựng về bình đẳng từng đối tượng có xu hướng tính dục gồm người đồng tính, người song tính, người vô tính và chuyển giới. Pháp luật cần nhìn nhận cụ thể từ “bình đẳng” theo nghĩa rộng là bao gồm sự bình đẳng dựa trên nhiều tiêu chí: giới tính, tôn giáo, màu da, chủng tộc, nguồn gốc quốc gia.

Ngoài ra, chính sách pháp luật cần quán triệt tư tưởng về bình đẳng là tạo cơ hội ngang bằng nhau cho nữ giới phát triển dựa trên các điều kiện và sự khác biệt về giới, nhưng không có nghĩa là cào bằng hoặc tạo sự chênh lệch trong lao động giữa hai giới.

Kết quả nghiên cứu góp phần cho việc thúc đẩy bình đẳng giới trong mối quan hệ lao động thông qua đề xuất giải pháp hoàn thiện hệ thống pháp lý đối với các quy định của pháp luật còn tồn tại khoảng trống pháp lý; là căn cứ để giúp cho các cơ sở doanh nghiệp xác định và xây dựng các quy định nội bộ, áp dụng pháp luật, tạo một môi trường làm việc công bằng, bình đẳng; đồng thời giúp người lao động đặc biệt là LĐN nâng cao nhận thức về bình đẳng giới, khuyến khích LĐN tham gia vào lao động, góp phần thực hiện hiệu mục tiêu phát triển bền vững số của LHQ.

4.2 Kiến nghị

Thứ nhất, để hoàn thiện pháp luật lao động về bình đẳng giới, hệ thống PLVN dưới góc độ lập pháp cần: thúc đẩy ban hành Luật Chuyển đổi giới (CĐG) và bổ sung các thuật ngữ trong và các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng giới trong Luật Bình đẳng giới 2006. Một mặt, Luật CĐG sẽ là cơ sở pháp lý để chăm sóc sức khỏe, lao động, an ninh xã hội và bình đẳng; xem xét chính sách, điều khoản để bảo vệ quyền lợi về sức khỏe đối với người đã qua phẫu thuật để chuyển giới khi tham gia vào thị trường lao động, ví dụ: có quy định về việc tuyển dụng người lao động, chính sách khám chữa bệnh cho người lao động chuyển giới nữ. Xây dựng khái niệm về bình đẳng giới theo hướng mở rộng không chỉ bình đẳng liên quan đến giới tính sinh học mà BĐG hoàn thiện ở khía cạnh “giới tính”, bình đẳng giữa những xu hướng tính dục, bản dạng giới khác nhau. Bản dạng giới được định nghĩa là cảm nhận bên trong của một người về giới của họ, bao gồm là nam hoặc là nữ, hay là một giới nào khác [18]. Theo pháp luật ghi nhận nguyên tắc cấm sự kỳ thị về xu hướng tính dục, bản dạng giới là điều hoàn toàn bình hợp lý với xu hướng nhân quyền, và pháp luật cần thể hiện cụ thể tinh thần không phân biệt, đối xử dựa trên xu hướng tính dục, bản dạng giới, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động; điều này cần được bảo đảm thực hiện một cách nghiêm túc, nhất quán thể hiện qua nội quy lao động [19].

Thứ hai, quy định về thời gian nghỉ ngơi cho lao động nữ trong thời kỳ hành kinh tại Điều 137 Bộ luật Lao động 2019 thể hiện sự quan tâm của pháp luật đến đặc

thù sinh học của phụ nữ và là điểm tiến bộ so với nhiều quốc gia khác. Tuy nhiên, thực tiễn áp dụng cho thấy quy định này còn thiếu tính khả thi, dễ tạo ra chi phí phát sinh và vô tình củng cố định kiến về năng lực lao động của nữ giới. Do đó, để bảo đảm tính bình đẳng thực chất, cần xem xét điều chỉnh theo hướng trao cho lao động nữ quyền nghỉ ngơi linh hoạt hơn trên cơ sở nhu cầu sinh lý hoặc cơ chế nghỉ ốm đau, thay vì duy trì quy định cứng nhắc về nghỉ hành kinh.

Thứ ba, quy định về phòng vắt sữa tại nơi làm việc cần dựa trên số lượng phụ nữ mang thai, và cho con bú có mặt tại nơi làm việc thay vì quy định theo số lượng LĐN chung chung như hiện nay, từ đó việc xây dựng phòng trữ sữa và vắt sữa dành cho LĐN sẽ dựa trên thực tế về nhu cầu sử dụng của mỗi lao động. Người sử dụng lao động cần có sự chuẩn bị về mặt xây dựng cơ sở vật chất, có thể tổ chức thống kê, khảo sát nhu cầu sử dụng phòng trữ sữa, vắt sữa khi có người lao động bắt đầu báo mang thai, chuẩn bị nghỉ thai sản.

Ngoài ra, nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bình đẳng giới, Việt Nam cần tăng cường đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức của các tầng lớp xã hội, nhờ đó có sự tác động về mặt nhận thức việc thực thi pháp luật sẽ thuận lợi hơn. Trong lĩnh vực lao động người lao động và người sử dụng lao động là hai đối tượng cần phổ biến các quy định liên quan về bình đẳng giới. Khi người lao động hiểu quyền lợi của mình được nhận, sẽ có khả năng lên tiếng bảo vệ quyền lợi, biết các kiến thức liên quan trước khi tham gia vào mối quan hệ lao động thông qua hoạt động của trung tâm đào tạo dạy nghề, trung tâm giới thiệu việc làm. Thông qua Công đoàn cơ sở, hoặc Ban nữ công (nếu có) tại đơn vị sử dụng lao động tích cực tuyên truyền cho người lao động. Người lao động thuộc cả hai giới cần trao đổi chuyên môn, học tập rèn luyện, tay nghề để xoá bỏ những định kiến về giới và tăng khả năng cạnh tranh trong thị trường lao động hiện nay [20].

Tài liệu tham khảo

1. UN Women. (2016). Phụ nữ và các mục tiêu phát triển bền vững – Việt Nam hướng tới bình đẳng giới tới năm 2030, Mục tiêu 5: Đạt được bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ và trẻ em gái, tr.10.
2. Nguyễn Thanh Hiền. (2023). *Bảo đảm pháp lý về bình đẳng giới ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam – Học viện Khoa học Xã hội, tr. 81-89.
3. Nguyễn, Đ. D., Lưu, B. D., & Đinh, V. L. (2022). *Giáo trình Luật hiến pháp Việt Nam – Chương 4, Phần thứ nhất: Những vấn đề chung về Luật Hiến pháp và luật sử Luật Hiến pháp*. Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội, tr. 143.
4. Tổng cục Thống kê. (2023). Số lượng lao động có việc làm trong nền kinh tế phân theo giới tính và theo thành thị, nông thôn. Niên giám thống kê năm 2023, tr.166.
5. Tổng cục Thống kê. (2024). Số lượng lao động có việc làm trong nền kinh tế phân theo giới tính và theo thành thị, nông thôn. Niên giám thống kê năm 2023, tr.166.
6. Tổng cục Thống kê. (2023). Số lượng lao động có việc làm trong nền kinh tế phân theo giới tính và theo thành thị, nông thôn. Niên giám thống kê năm 2023, tr. 98.
7. Tổng cục Thống kê. (2024). Số lượng lao động có việc làm trong nền kinh tế phân theo giới tính và theo thành thị, nông thôn. Niên giám thống kê năm 2024, tr. 98.
8. Tổng cục Thống kê. (2023). Tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động phân theo vùng và theo giới tính. Niên giám thống kê năm 2023, tr.1008.
9. Tổng cục Thống kê. (2024). Tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động phân theo vùng và theo giới tính. Niên giám thống kê năm 2024, tr.1018.
10. Vietnamplus. (2024). *Viet Nam determined to implement goals of Beijing Platform for Action in gender equality*. Vietnamplus, <https://en.vietnamplus.vn/vietnam-determined-to-implement-goals-of-beijing-platform-for-action-in-gender-equality-post304285.vnp>, truy cập ngày 13 tháng 01 năm 2025.
11. Tuyên bố và Chương trình Hành động Bắc Kinh. (1995). Tr.68.



12. Hà Thị Hoa Phượng & Nguyễn Thị Minh Huyền. (2022). Pháp luật lao động Thụy Điển về bình đẳng giới và một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam. *Tạp chí Luật học*, số 04, tháng 04/2022, tr.82-96.
13. Ban Thời sự. (2023). *Cuộc sống không dễ dàng của những người chuyển giới*. <https://vtv.vn/xa-hoi/cuoc-song-khong-de-dang-cua-nhung-nguoi-chuyen-gioi-o-viet-nam-20230523201020662.htm>, truy cập ngày 26 tháng 8 năm 2025
14. An Nguyen. (2017). *Xin việc con ác mộng đối với người chuyển giới*. <https://vietnammoi.vn/xin-viec-con-ac-mong-doi-voi-nguoi-chuyen-gioi-53144.htm>, truy cập ngày 10 tháng 07 năm 2025.
15. UNDP Việt Nam, & IT'S TIME. (2024). Đánh giá khía cạnh phúc lợi kinh tế của người chuyển giới tại Việt Nam (tr. 31). Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP) tại Việt Nam. <https://papi.org.vn/assessment-of-economic-wellbeing-of-transgender-persons-in-vietnam>
16. Nguyễn, Đ. D., Lư, B. D., & Đinh, V. L. (2022). *Giáo trình Luật Hiến pháp Việt Nam – Chương 4, phần thứ nhất: Những vấn đề chung về Luật Hiến pháp và luật sử Luật Hiến pháp*. Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội, tr.147.
17. Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường. (2017). Hiện trạng trải nghiệm y tế và nhu cầu chuyển đổi giới tính của người chuyển giới ở Việt Nam, tr. 50. <https://thuvien.lgbt/documents/hien-trang-trai-nghiem-y-te-va-nhu-cau-chuyen-doi-gioi-tinh-cua-nguoi-chuyen-gioi-o-viet-nam>, truy cập ngày 26 tháng 8 năm 2025
18. Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường. (2017). Hiện trạng trải nghiệm y tế và nhu cầu chuyển đổi giới tính của người chuyển giới ở Việt Nam, tr.12. <https://thuvien.lgbt/documents/hien-trang-trai-nghiem-y-te-va-nhu-cau-chuyen-doi-gioi-tinh-cua-nguoi-chuyen-gioi-o-viet-nam>, truy cập ngày 26 tháng 8 năm 2025
19. Trường Hồng Quang. (2021). *Quyền lao động của người chuyển giới tại Việt Nam hiện nay*. Nhà nước và Pháp luật, số 20 (444), tháng 10/2021, tr. 3-12.
20. Hà Thị Hoa Phượng. (2023). *Pháp luật lao động Việt Nam về bình đẳng giới*, Luận án tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr.178.

Gender equality under Vietnamese labor law in alignment with the sustainable development goals

Nguyen Thi An Nhan

Legal Team – Human Resources Department

ntanhan@ntt.edu.vn

Abstract Gender equality is ranked as the fifth of the 17 United Nations Sustainable Development Goals. To ensure fairness for women, it is essential to establish a comprehensive legal framework, continuously improve policies, and propose appropriate regulations concerning female workers. This paper employs legal analysis to clarify the concept of gender equality, while examining the policies and benefits based on biological characteristics (such as menstrual leave and breastfeeding rooms) as well as labor rights for transgender women. The findings indicate that in principle, Vietnamese labor law emphasizes equality in recruitment, promotion, and workplace participation. However, certain provisions remain inconsistent in practice, and the legal framework has yet to fully address equality for workers with diverse gender identities. The present study raises concerns of whether current regulations on gender equality in the field of labor are sufficient to ensure fairness in labor relations, and whether the defined concept of gender equality truly reflects this principle.

Keywords labor law, gender quality, sustainable development, transgender individuals



Khai thác giá trị văn hóa địa phương trong xây dựng sản phẩm du lịch đặc thù các tỉnh miền núi phía Bắc Việt Nam

Tổng Hưng Tâm*, Nguyễn Hưng Bình

Học viện Chính sách và Phát triển

*thtm@apd.edu.vn

Tóm tắt

Nghiên cứu tập trung vào việc khai thác giá trị văn hóa địa phương trong xây dựng sản phẩm du lịch đặc thù tại các tỉnh miền núi phía Bắc Việt Nam – khu vực giàu bản sắc văn hóa nhưng đối mặt nhiều thách thức. Dữ liệu được thu thập từ 200 người bằng phương pháp hỗn hợp, kết hợp khảo sát và phỏng vấn bán cấu trúc. Kết quả cho thấy 5 thách thức chính, trong đó nổi bật là sự mai một văn hóa truyền thống và thiếu sự phối hợp giữa các bên liên quan. Đồng thời, vai trò cộng đồng được khẳng định khi đa số người dân tham gia tổ chức lễ hội và bảo tồn nghệ thuật dân gian. Nghiên cứu cung cấp luận cứ khoa học để hoạch định chính sách phát triển du lịch bền vững dựa trên giá trị văn hóa và sự tham gia của cộng đồng địa phương.

Nhận 01/06/2025

Được duyệt 26/08/2025

Công bố 28/09/2025

Từ khóa

cộng đồng địa phương, du lịch đặc thù, giá trị văn hóa, miền núi phía Bắc

© 2025 Journal of Science and Technology - NTTU

1 Giới thiệu

1.1 Đặt vấn đề

Miền núi phía Bắc Việt Nam (gọi tắt là miền núi phía Bắc) nổi tiếng với sự đa dạng văn hóa phong phú của các dân tộc thiểu số, cùng với cảnh quan thiên nhiên hùng vĩ và đặc trưng. Các giá trị văn hóa địa phương như lễ hội truyền thống, trang phục dân tộc, kiến trúc, phong tục tập quán và nghệ thuật thủ công đều góp phần tạo nên bản sắc riêng biệt cho vùng đất này. Trong bối cảnh phát triển du lịch bền vững, việc khai thác và phát huy giá trị văn hóa địa phương không chỉ giúp thu hút khách du lịch mà còn là cơ hội để bảo tồn và phát triển văn hóa truyền thống. Sản phẩm du lịch đặc thù dựa trên nền tảng văn hóa địa phương ngày càng được coi là yếu tố then chốt để nâng cao năng lực cạnh tranh và định vị thương hiệu du lịch các tỉnh miền núi phía Bắc. Mặc dù tiềm năng văn hóa phong phú, nhiều tỉnh miền núi phía Bắc vẫn gặp khó khăn trong việc khai thác hiệu quả các giá trị văn hóa để phát triển sản phẩm du lịch đặc thù. Một số thách thức nổi bật bao gồm sự mai một của giá trị văn hóa truyền thống, thiếu sự phối hợp chặt chẽ giữa các

bên liên quan, hạn chế về nguồn lực và nhận thức của cộng đồng địa phương, cũng như các yếu tố tác động từ quá trình phát triển du lịch đại trà. Đồng thời, vai trò của cộng đồng địa phương trong việc bảo tồn và phát huy các giá trị này còn chưa được phát huy đầy đủ. Điều này dẫn đến việc sản phẩm du lịch đặc thù chưa thực sự thể hiện được nét đặc trưng văn hóa bản địa, ảnh hưởng đến hiệu quả phát triển du lịch bền vững và giá trị kinh tế – xã hội vùng miền.

Nghiên cứu nhằm mục đích: (1) Xác định những thách thức chính trong việc khai thác giá trị văn hóa địa phương để phát triển sản phẩm du lịch đặc thù các tỉnh miền núi phía Bắc; (2) Phân tích vai trò của cộng đồng địa phương trong quá trình khai thác và phát huy các giá trị văn hóa nhằm xây dựng sản phẩm du lịch đặc thù đặc trưng và bền vững; (3) Đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả khai thác giá trị văn hóa trong phát triển du lịch đặc thù khu vực miền núi phía Bắc.

Nghiên cứu góp phần làm rõ các yếu tố ảnh hưởng và các khó khăn trong việc khai thác giá trị văn hóa tại các tỉnh miền núi phía Bắc, từ đó làm nền tảng cho việc xây dựng các chiến lược phát triển sản phẩm du lịch đặc thù