

# BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG LĨNH VỰC KINH TẾ Ở VIỆT NAM

**Nguyễn Thị Kim Nhung**

*Trưởng Đại học Hà Tĩnh*

*nhung.nguyenthikim@htu.edu.vn*

*Ngày nhận bài (received): 19/2/2018*

*Ngày nhận bản sửa (revised): 15/4/2018*

*Ngày nhận đăng (accepted): 9/5/2018*

## **Tóm tắt**

Bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế là một mục tiêu quan trọng cần hướng đến của công tác bình đẳng giới. Ở Việt Nam mặc dù công tác bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế đã đạt được nhiều thành tựu nhưng vẫn còn nhiều hạn chế do khoảng cách trong mức lương và quyền ra quyết định kinh tế. Bài viết nghiên cứu thực trạng bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế ở Việt Nam dựa vào số liệu của Diễn đàn Kinh tế thế giới, tìm hiểu nguyên nhân và đề ra một số gợi ý chính sách nhằm giảm bất bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế ở Việt Nam.

**Từ khoá:** bình đẳng giới, kinh tế, Diễn đàn Kinh tế thế giới, khoảng cách.

## **Gender equality in the field of economics in Vietnam**

### *Abstract*

*Gender equality in the field of economics is an important target of gender equality. In Vietnam, although gender equality in the field of economics has gained many achievements there are still many limitations due to the gap in wages and the right to make economic decisions. This paper studies gender equality in the field of economics in Vietnam based on World Economic Forum data, explores the causes and provides some policy recommendations to reduce gender inequalities in field of economics in Vietnam.*

*Keywords: gender equality, economics, World Economic Forum, gap.*

## **1. Giới thiệu**

Bình đẳng giới là một mục tiêu quan trọng cần hướng đến không chỉ của Việt Nam, mà của các nước trên thế giới, là một trong những tiêu chí đánh giá sự phát triển của một xã hội (Thuy Du, 2016). Kinh nghiệm từ nhiều nước trên thế giới đều chỉ ra rằng bất bình đẳng giới là nguyên nhân làm tăng tỷ lệ nghèo đói, cản trở việc chăm sóc sức khỏe cho dân cư, hạn chế các cơ hội tăng thu nhập và gây nên một loạt tổn thất khác cho xã hội. Chính vì

vậy nghiên cứu bình đẳng giới có ý nghĩa vai trò quan trọng nhằm đánh giá thực trạng và tìm ra nguyên nhân bất bình đẳng giới.

Bình đẳng giới 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. Nam và nữ có quyền thụ hưởng như nhau về mọi mặt chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và gia đình (Khoản 3, Điều 5, Luật Bình đẳng giới 2015). Mục tiêu bình đẳng giới là xóa bỏ phân biệt đối xử về giới, tạo cơ hội như nhau cho nam và nữ trong phát triển kinh tế - xã hội và phát triển nguồn nhân lực, tiến tới bình đẳng giới thực chất giữa nam, nữ và thiết lập, củng cố quan hệ hợp tác, hỗ trợ giữa nam, nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình (Điều 4, Luật Bình đẳng giới 2015).

Đề đo lường bình đẳng giới, một số chỉ số thường được sử dụng như: Chỉ số liên quan đến giới (Gender related Development Index - GDI), chỉ số đo lường vị thế giới (Gender Empowerment Measurement - GEM), chỉ số bất bình đẳng giới (Gender Inequality Index - GII) (Vũ Thị Thanh, 2015). Khác với các nghiên cứu trước đó, bài viết tiếp cận vấn đề bất bình đẳng giới dựa trên chỉ số khoảng cách giới và các chỉ số thành phần được đưa ra bởi Diễn đàn Kinh tế thế giới. Đây là chỉ số rất ít khi được sử dụng trong các nghiên cứu về bình đẳng giới ở Việt Nam.

Chỉ số khoảng cách giới bao gồm 4 chỉ số: Sự tham gia và cơ hội trong lĩnh vực kinh tế (Economic Participation and Opportunity) thể hiện tỷ lệ tham gia lực lượng lao động, sự khác biệt về mức lương và việc tham gia vào các chức vụ quản lý, cao cấp; Thành tựu giáo dục (Educational Attainment) thể hiện mức độ tiếp cận giáo dục cơ bản và giáo dục bậc cao; Sức khỏe và sự sống (Health and Survival) thể hiện mức tuổi thọ và tỷ số giới tính; Phân quyền chính trị (Political Empowerment) thể hiện mức độ tham gia vào các cơ cấu ra quyết định. Bốn chỉ số này được cấu thành từ các chỉ số con với các trọng số khác nhau. Chỉ số Khoảng cách giới được thể hiện từ 0.00 (bất bình đẳng) đến 1.00 (bình đẳng). Chỉ số càng gần 1 thì khoảng cách giới càng nhỏ. Chỉ số Khoảng cách giới được giới thiệu lần đầu bởi Diễn đàn Kinh tế thế giới năm 2006 với mục đích nhằm miêu tả mức độ bình đẳng giới và theo dõi thành tựu bình đẳng giới theo thời gian. Các số liệu trong báo cáo được lấy từ nguồn thông tin thống kê của các tổ chức quốc tế như Tổ chức Lao động Quốc tế, Chương trình Phát triển của Liên Hợp quốc, Tổ chức Y tế Thế giới.

Mặc dù vấn đề bất bình đẳng giới được thể hiện qua 4 lĩnh vực (Kinh tế, Sức khỏe, Chính trị, Giáo dục) nhưng bài viết tập trung vào nghiên cứu vấn đề bất bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế. Theo Diễn đàn Kinh tế thế giới, Chỉ số Sự tham gia và Cơ hội trong lĩnh vực kinh tế được tính theo trọng số của 5 chỉ số con:

+ Tỷ lệ lao động nữ so với lao động nam (trọng số 0.199)

+ Sự bình đẳng trong mức lương của nam và nữ đối với những công việc tương tự nhau (trọng số 0.310) (Số liệu điều tra được chuẩn hoá theo mức từ 0 đến 1)

+ Tỷ lệ thu nhập kiếm được ước tính của nữ so với nam (trọng số 0.221)

+ Tỷ lệ nữ là thành viên cơ quan lập pháp, quan chức cao cấp, giữ chức vụ quản lý so với nam (trọng số 0.149)

+ Tỷ lệ nữ là công nhân kỹ thuật và chuyên gia so với nam (trọng số 0.121)

## 2. Bình đẳng giới nói chung ở Việt Nam

So với các nước trong khu vực, nhìn chung Việt Nam là một quốc gia có tình trạng bình đẳng giới khá tốt. Năm 2017, Việt Nam xếp thứ 7 trong số 18 quốc gia thuộc khu vực châu Á Thái Bình Dương về chỉ số khoảng cách giới, đạt thứ hạng cao hơn so với các quốc gia có trình độ phát triển cao hơn như Trung Quốc, Hàn Quốc, Nhật Bản, Thái Lan (Bảng 1).

**Bảng 1: Chỉ số khoảng cách giới toàn cầu của một số nước châu Á Thái Bình Dương năm 2017**

Quốc gia	Thứ hạng	Giá trị chỉ số	Xếp hạng trong khu vực
New Zealand	9	0.791	1
Phillipines	10	0.790	2
Lào	64	0.703	5
Singapore	65	0.702	6
Việt Nam	69	0.698	7
Trung Quốc	100	0.674	12
Nhật Bản	114	0.657	15
Hàn Quốc	118	0.650	16

*Nguồn: Báo cáo Khoảng cách giới toàn cầu năm 2007, Diễn đàn Kinh tế thế giới*

Mặc dù Việt Nam đã có những thành tựu đáng kể về bình đẳng giới trong những năm gần đây và được xếp ở thứ hạng trung bình so với các nước trong khu vực nhưng so với tất cả các quốc gia trong bảng xếp hạng toàn cầu chỉ số Khoảng cách giới của Việt Nam có xu hướng giảm qua các năm (Bảng 2). Không thể phủ nhận một trong những nguyên nhân có thể là do sự gia tăng số lượng các quốc gia trong bảng xếp hạng. Tuy nhiên, khi xét về giá trị tuyệt đối thì chỉ số khoảng cách giới lên xuống thất thường, chưa có những thay

đôi mạnh mẽ. Năm 2017, Việt Nam giảm 4 bậc thứ hạng và giá trị tuyệt đối của chỉ số khoảng cách giới giảm 0,002 điểm so với năm 2016. Điều này cho thấy Việt Nam cần có những nỗ lực mạnh mẽ hơn để có những bước đột phá về bình đẳng giới.

**Bảng 2: Chỉ số Khoảng cách giới của Việt Nam 2007-2017**

Mẫu		Chỉ số		Kinh tế		Giáo dục		Sức khỏe		Chính trị	
Năm	Số nước được điều tra	Thứ hạng	Giá trị	Thứ hạng	Giá trị	Thứ hạng	Giá trị	Thứ hạng	Giá trị	Thứ hạng	Giá trị
2017	144	69	0.698	33	0.738	97	0.972	138	0.957	97	0.124
2016	144	65	0.700	11	0.745	103	0.892	91	0.970	42	0.148
2015	145	83	0.687	41	0.731	114	0.941	139	0.950	88	0.124
2014	142	76	0.692	41	0.726	97	0.972	137	0.944	87	0.124
2013	136	73	0.686	52	0.702	95	0.974	132	0.944	80	0.125
2012	135	66	0.687	44	0.710	95	0.968	130	0.944	78	0.125
2011	135	79	0.673	40	0.711	104	0.926	130	0.946	76	0.111
2010	134	72	0.678	33	0.721	106	0.924	127	0.947	72	0.118
2009	134	71	0.680	25	0.735	108	0.897	97	0.970	72	0.118
2008	130	68	0.678	24	0.729	106	0.894	92	0.970	67	0.118
2007	128	42	0.689	11	0.745	103	0.892	91	0.970	42	0.148
2006	115	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

*Nguồn: Báo cáo chỉ số Khoảng cách giới 2007-2017, Diễn đàn Kinh tế thế giới*

### 3. Bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế ở Việt Nam

#### 3.1. Thực trạng bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế ở Việt Nam

Nhìn vào bảng 3 trong giai đoạn 2007-2013, chỉ số sự tham gia và cơ hội trong lĩnh vực kinh tế của Việt Nam lên xuống không ổn định, tuy nhiên từ năm 2014 đến 2017, chỉ số này tăng lên theo từng năm cho thấy công tác bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế ở Việt Nam ngày càng tiến bộ, thay đổi theo hướng tích cực.

**Bảng 3: Chỉ số Sự tham gia  
và cơ hội trong lĩnh vực kinh tế của Việt Nam qua các năm**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
- Sự tham gia và cơ hội trong lĩnh vực kinh tế	0.745	0.729	0.735	0.721	0.711	0.710	0.702	0.726	0.731	0.736	0.738
+ Sự tham gia lực lượng lao động (trọng số 0.199)	0.94	0.94	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92	0.92
+ Sự bình đẳng trong mức lương đối với những công việc tương tự nha (trọng số 0.31)	0.77	0.72	0.74	0.71	0.69	0.68	0.65	0.63	0.63	0.64	0.646
+ Thu nhập kiếm được ước tính (trọng số 0.221)	0.71	0.70	0.71	0.69	0.69	0.69	0.69	0.82	0.83	0.83	0.821
+ Thành viên cơ quan lập pháp, quan chức cao cấp, giữ chức vụ quản lý (trọng số 0.149)	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.3	0.32	0.35	0.348
+ Công nhân kĩ thuật và chuyên gia (trọng số 0.121)	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

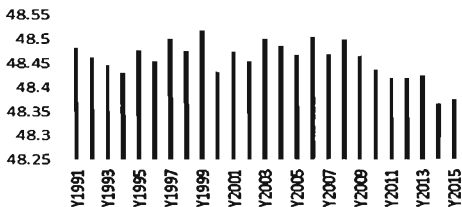
*Nguồn: Báo cáo chỉ số Khoảng cách giới 2007-2017, Diễn đàn Kinh tế thế giới*

### **Xét về tỷ lệ tham gia lực lượng lao động**

Nhìn vào bảng 3 chỉ số con về tỷ lệ tham gia lực lượng lao động nhìn chung không có nhiều biến động và đạt giá trị khá cao ở mức 0.94 và 0.92. Điều này cho thấy ở Việt Nam tỷ lệ nữ giới tham gia vào lực lượng lao động khá cân bằng so với nam giới. Điều này cũng được thể hiện trong số liệu của cuộc Điều tra lao động và việc làm của Việt Nam qua

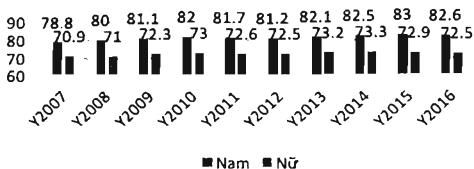
các năm. Tỷ lệ nữ tham gia lực lượng lao động trong tổng số lực lượng lao động luôn dao động quanh mức 48% (Hình 1) còn tỷ lệ nữ tham gia vào lực lượng lao động trong tổng số lao động nữ dao động quanh mức 72% (Hình 2). Tuy nhiên, tỷ lệ tham gia vào lực lượng lao động của nữ giới vẫn còn thấp hơn nam giới.

**Hình 1: Tỷ lệ nữ tham gia lực lượng lao động (trong tổng số lực lượng lao động)**



Nguồn: Báo cáo điều tra lao động việc làm của Việt Nam 1991-2015

**Hình 2: Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động theo giới tính (trong tổng số lao động cùng giới tính)**



Nguồn: Báo cáo Điều tra lao động và việc làm của Việt Nam 2007-2016

### Xét về thù lao lao động

Sự bất bình đẳng giới trong thù lao lao động là sự chênh lệch giữa thù lao lao động nam và lao động nữ, dù các đặc tính và năng lực lao động (năng suất lao động) như nhau

(Thái Phúc Thành, 2015). Sự bất bình đẳng về thù lao lao động được thể hiện qua 2 chỉ số: thu nhập kiếm được ước tính và sự bình đẳng trong mức lương đối với công việc tương tự nhau. Chỉ số thu nhập kiếm được ước tính có xu hướng tăng theo thời gian, thể hiện tỷ số thu nhập của nữ giới so với nam giới ngày càng được cải thiện. Trong khi đó Chỉ số sự bình đẳng trong mức lương so với những công việc tương tự nhau có xu hướng giảm theo thời gian, giảm từ 0.77 năm 2007 xuống còn 0.646 trong năm 2017. Điều này cho thấy vẫn còn sự phân biệt đối xử trong thu nhập của nữ so với các đồng nghiệp nam giới khi cả hai cùng đảm nhận những công việc tương tự nhau.

Cũng theo Báo cáo điều tra lao động việc làm của Việt Nam từ 2010 đến 2016, thu nhập thu nhập bình quân của lao động nam làm công ăn lương vẫn cao hơn so với lao động nữ.

**Bảng 4: Thu nhập bình quân của lao động làm công ăn lương phân theo giới tính**

*Đơn vị tính: ngàn đồng/tháng*

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nam	2668	3277	3923	4287	4645	4925	5304
Nữ	2297	2848	3515	3884	4235	4430	4739

*Nguồn: Báo cáo điều tra lao động việc làm của Việt Nam qua các năm từ 2010 đến 2016*

### **Xét về sự thăng tiến**

Sự bất bình đẳng trong thăng tiến được thể hiện qua 2 chỉ số: Tỷ lệ nữ so với nam là thành viên cơ quan lập pháp, quan chức cao cấp, giữ chức vụ quản lý và tỷ lệ nữ so với nam là công nhân kỹ thuật và chuyên gia. Tỷ lệ nữ so với nam là công nhân kỹ thuật và chuyên gia luôn bằng 1 thể hiện sự cân bằng cân bằng lực lượng giữa nam và nữ trong việc đảm nhận công việc cần tay nghề cao. Trong khi đó, tỷ lệ nữ so với nam là thành viên cơ quan lập pháp, quan chức cao cấp, giữ chức vụ quản lý có xu hướng tăng lên qua các năm. Điều này cho thấy số lượng phụ nữ được trao chức vụ cao khi tham gia vào các hoạt động kinh tế ngày càng tăng. Tuy nhiên, chỉ số này vẫn còn ở mức rất thấp, xung quanh mức 0.03, cho thấy tỷ lệ nữ tham gia vào các vị trí quản lý vẫn còn rất thấp so với nam giới. Cũng trong báo cáo “Phụ nữ trong kinh doanh và quản lý: Trên đà phát triển” của Tổ chức lao động quốc tế ILO năm 2015, Việt Nam xếp thứ 76 trong tổng số 108 quốc gia về tỷ lệ nữ giới giữ chức vụ quản lý (International Labour Organization, 2015).

Như vậy, trong khoảng thời gian từ năm 2007 đến năm 2017, Việt Nam đã đạt được những thành tựu đáng kể về bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế như khoảng cách thu nhập có xu hướng giảm dần, tỷ lệ nữ giới đảm nhận vai trò các nhà lập pháp, quan chức cao cấp và

quản lý có xu hướng tăng dần và tỷ lệ nữ tham gia lực lượng lao động khá cân bằng so với nam giới. Tuy nhiên, bình đẳng giới ở Việt Nam trong lĩnh vực kinh tế vẫn còn những hạn chế như sự bất bình đẳng trong mức lương đối với các công việc tương tự nhau vẫn còn lớn, tỷ lệ nữ giới đảm nhận vị trí các nhà lập pháp, quan chức cao cấp và quản lý vẫn còn thấp so với nam giới. Ngoài ra, mặc dù tỷ lệ phụ nữ tham gia lực lượng lao động khá đông đảo nhưng chủ yếu làm trong các ngành nghề có tính chất công việc không ổn định, lương thấp như dịch vụ, dệt may, da giày (chiếm khoảng 70% tổng số lao động trong các ngành này). Tỷ lệ lao động nữ trong khu vực phi chính thức khá cao, ở mức 62,4% (Lại Thìn, 2017).

### **3. 2. Nguyên nhân chính của bất bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế**

Như đã phân tích ở trên, bất bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế ở Việt Nam chủ yếu tồn tại ở sự phân biệt giới trong thu nhập và quyền quyết định kinh tế. Nguyên nhân chính của bất bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế là:

Thứ nhất, nguyên nhân quan trọng nhất gây nên bất bình đẳng giới về kinh tế là tư tưởng “trọng nam khinh nữ” đã tồn tại từ bao đời này và khó thay đổi. Tư tưởng này tồn tại ở trong gia đình, ở nơi làm việc và các tổ chức. Những điều này trực tiếp chuyển thành bất bình đẳng giới trong kinh tế. Vai trò của phụ nữ bị đánh giá thấp trong lịch sử dẫn đến công việc của phụ nữ bị trả thấp lương so với nam giới, điều này đặc biệt đúng với các công việc chăm sóc gia đình (Perrons, 2015). Ở Việt Nam, phụ nữ trung bình dành hơn 5 giờ đồng hồ mỗi ngày cho những công việc không lương như nấu nướng, dọn dẹp, chăm sóc con... nhiều hơn nam giới từ 2 tới 2,5 giờ đồng hồ mỗi ngày (ActionAid Việt Nam, 2016). Những công việc này không được trả lương, tiêu tốn nhiều thời gian nhưng không được ghi nhận tính toán vào chỉ tiêu kinh tế. Ngoài ra, việc dành nhiều thời gian hơn cho công việc chăm sóc gia đình làm giảm cơ hội phát triển nghề nghiệp và thăng tiến của phụ nữ.

Thứ hai, bất bình đẳng giới trong kinh tế là một yếu tố thuộc vòng luẩn quẩn của bất bình đẳng. Bất bình đẳng trong giáo dục, sức khỏe và vị trí xã hội trở thành một rào cản cho giảm khoảng cách giới trong lĩnh vực kinh tế.

### **4. Gợi ý chính sách**

Để thu hẹp bất bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế, việc xem xét một số gợi ý chính sách như sau là cần thiết:

Thứ nhất, tiếp tục hoàn thiện và ban hành các văn bản pháp luật về bình đẳng giới. Vấn đề bình đẳng giới không chỉ được quy định trong luật bình đẳng giới mà cần được đề cập trong mọi quyết định kinh tế, trong mọi chính sách kinh tế, pháp luật.

Thứ hai, cần cải thiện vị trí của người phụ nữ trong gia đình. Việc thay đổi tư tưởng



văn hoá “trọng nam, khinh nữ” là một thách thức lớn, đòi hỏi sự tuyên truyền giáo dục trong một thời gian dài. Không những cần ban hành các chính sách pháp luật về bình đẳng giới nhằm cải thiện vị trí của người phụ nữ ngoài xã hội mà cần phải có những chương trình, chính sách hướng tới sự cải thiện vị trí của người phụ nữ trong gia đình. Chỉ khi vị trí của người phụ nữ cả trong gia đình và xã hội được cải thiện thì khoảng cách giới trong lĩnh vực kinh tế mới phần nào được cải thiện (Vũ Thị Thanh, 2015).

Thứ ba, cần công nhận công việc chăm sóc không lương (CVCSKL) của phụ nữ là một chỉ tiêu của GDP. Sự đánh giá chủ yếu mang cảm tính về vai trò của phụ nữ và không có thước đo cụ thể sẽ làm sâu sắc thêm định kiến xã hội gia trưởng - nguyên nhân gốc rễ của bất bình đẳng giới. Khi công việc chăm sóc không lương được tính vào GDP, các ghi nhận đóng góp của phụ nữ Việt Nam sẽ rõ ràng. Kết quả là xã hội sẽ chuyển biến mạnh mẽ hơn về quyền bình đẳng giữa nam và nữ. Tới thời điểm đó, tất yếu sẽ đưa tới sự phân chia công việc cụ thể hơn hay việc giảm thiểu công việc cho nữ giới trong CVCSKL không phải là lời “kêu gọi” mà được thay đổi từ trong nhận thức từ mỗi người dân (ActionAid Việt Nam, 2016)

Thứ tư, nguồn lực tài chính là điều kiện quan trọng để thực hiện bình đẳng giới trong kinh tế. Nhà nước cần tập trung tối đa các nguồn lực trong và ngoài nước như: ngân sách Nhà nước, nguồn vốn hỗ trợ từ các cá nhân và tổ chức trong và ngoài nước. Đặc biệt, cần tăng cường việc tiếp cận nguồn lực sản xuất cho phụ nữ thông qua phát triển hệ thống tín dụng, tạo điều kiện cho phụ nữ tiếp cận nguồn vốn sản xuất.

Thứ năm, cần giảm gánh nặng công việc gia đình cho phụ nữ thông qua cải thiện và cung cấp các dịch vụ chăm sóc trẻ em và người cao tuổi. Khi người phụ nữ được giảm bớt gánh nặng công việc gia đình thì có thể chuyên tâm dành nhiều thời gian làm việc và phát triển sự nghiệp.

Thứ sáu, cần giảm bất bình đẳng trong sức khỏe, giáo dục và vị trí xã hội. Khi phụ nữ được chăm sóc sức khỏe và được hưởng dịch vụ giáo dục tốt hơn, có vị trí xã hội xứng đáng với năng lực của mình, thì họ sẽ có khả năng cải thiện thu nhập và thăng tiến trong công việc.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

ActionAid Việt Nam (2016), *Để ngôi nhà trở thành tổ ấm*.

Diễn đàn Kinh tế thế giới (2007 - 2017), *Chỉ số Khoảng cách giới toàn cầu*.

Hồ Hải Đăng, *Hội liên hiệp phụ nữ thành phố Đà Nẵng*, truy cập ngày 11 tháng 11 năm 2017 từ <http://phunudananang.org.vn/vn/1394-ban-ve-cong-tac-tuyen-truyen->

[nhan-thuc-ve-binh-dang-gioi.html](#).

International Labour Organization (2015), *Women in Business and Management: Gaining Momentum*.

Lại Thìn (2017), *Báo điện tử của Đài tiếng nói Việt Nam*, truy cập ngày 11 tháng 11 năm 2017 từ <http://vov.vn/xa-hoi/lao-dong-nu-van-bi-phan-biet-doi-xu-va-noi-lo-mat-viec-o-tuoi-30-600505.vov>.

*Luật Bình đẳng giới (2015)*.

Perrons, D. (2015), Khía cạnh giới trong cuộc tranh luận bất bình đẳng, *Giới và phát triển*, 23 (2), tr.218.

Thái Phúc Thành (2015), *Báo dân sinh*, truy cập ngày 13 tháng 11 năm 2017 từ <http://baodansinh.vn/thu-hep-khoang-cach-bat-binh-dang-gioi-trong-thu-nhap-d22576.html>.

Thuy Du. (2016), *Báo Nhân Dân*, truy cập ngày 13 tháng 11 năm 2017 từ <http://www.nhandan.com.vn/binhluan/binh-luan-phe-phan/item/28956802-binh-dang-gioi-mot-tieu-chi-cua-dan-chu-cong-bang-van-minh.html>

Tổng cục thống kê (2010-2016), *Báo cáo điều tra lao động việc làm*.

Vũ Thị Thanh (2015), Bình đẳng giới ở Việt Nam qua các chỉ số trong Báo cáo phát triển con người, *Nghiên cứu Con người*, 5(80), tr.19- tr.28.