

I. QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG LĨNH VỰC KINH TẾ VÀ CÁC BIỆN PHÁP THÚC ĐẨY BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG LĨNH VỰC KINH TẾ.

Bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế được quy định tại Điều 12 Luật bình đẳng giới năm 2006, như sau:

1. Nam, nữ bình đẳng trong việc thành lập doanh nghiệp, tiến hành hoạt động sản xuất, kinh doanh, quản lý doanh nghiệp, bình đẳng trong việc tiếp cận thông tin, nguồn vốn, thị trường và nguồn lao động.

2. Các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế bao gồm:

- Doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ được ưu đãi về thuế và tài chính theo quy định của pháp luật;
- Lao động nữ khu vực nông thôn được hỗ trợ tín dụng, khuyến nông, khuyến lâm, khuyến ngư theo quy định của pháp luật.

II. XỬ LÝ VI PHẠM HÀNH CHÍNH ĐỐI VỚI HÀNH VI UY HIẾP TINH THẦN NHẪM CẢN TRỞ NỮ TIẾN HÀNH HOẠT ĐỘNG KINH DOANH VI ĐỊNH KIẾN GIỚI.

Theo quy định tại điểm b Khoản 2 và điểm b Khoản 6 Điều 7 Nghị định số 55/2009/NĐ-CP ngày 10/6/2009 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính về bình đẳng giới thì i hành vi Đe

dọa dùng vũ lực hoặc uy hiếp tinh thần nhằm cản trở nam hoặc nữ thành lập doanh nghiệp, tiến hành hoạt động kinh doanh vì định kiến giới quy định bị xử phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối vợ và buộc khôi phục lại quyền lợi hợp pháp của nữ.

III. HÀNH VI QUẢNG CÁO THƯƠNG MẠI GÂY BẤT LỢI VỀ UY TÍN, QUYỀN, LỢI ÍCH HỢP PHÁP CỦA CÁC CHỦ DOANH NGHIỆP, THƯƠNG NHÂN CỦA MỘT GIỚI NHẤT ĐỊNH BỊ XỬ LÝ VI PHẠM HÀNH CHÍNH NHƯ THẾ NÀO?

Khoản 4 và điểm d Khoản 6 Điều 7 Nghị định số 55/2009/NĐ-CP ngày 10/6/2009 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính về bình đẳng giới quy định: i Hành vi quảng cáo thương mại gây bất lợi về uy tín, quyền, lợi ích hợp pháp của các chủ doanh nghiệp, thương nhân của một giới nhất định bị phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 40.000.000 đồng và buộc tháo



đỡ hoặc xóa bỏ sản phẩm quảng cáo.

IV. PHÁP LUẬT QUY ĐỊNH NHƯ THẾ NÀO VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG?

Bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động được quy định tại Điều 13 Luật bình đẳng giới năm 2006, như sau:

1. Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác.

2. Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm giữ các chức danh trong các ngành, nghề có tiêu chuẩn chức danh.

3. Các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động bao gồm:

- Quy định tỷ lệ nam, nữ được tuyển dụng lao động;
- Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho lao động nữ;
- Người sử dụng lao động tạo điều kiện vệ sinh an toàn lao động cho lao động nữ làm việc trong một số ngành, nghề nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại.



V. CÔNG TY Y CÓ HÀNH VI PHÂN CÔNG CÔNG VIỆC MANG TÍNH PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ GIỮA NAM VÀ NỮ DẪN ĐẾN CHÊNH LỆCH VỀ THU NHẬP HOẶC CHÊNH LỆCH VỀ MỨC TIỀN LƯƠNG, TIỀN CÔNG CỦA NHỮNG NGƯỜI LAO ĐỘNG CÓ CÙNG TRÌNH ĐỘ, NĂNG LỰC VÌ LÝ DO GIỚI TÍNH. THEO QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT, CÔNG TY Y SẼ BỊ XỬ LÝ NHƯ THẾ NÀO?

Theo Khoản 1 và Khoản 3 Điều 8 Nghị định số 55/2009/NĐ-CP ngày 10/6/2009 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính về bình đẳng giới thì hành vi phân công công việc mang tính phân biệt đối xử giữa nam và nữ dẫn đến chênh lệch về thu nhập hoặc chênh lệch về mức tiền lương, tiền công của những người lao động có cùng trình độ, năng lực vì lý do giới tính bị phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng. Đồng thời, buộc khôi phục lại quyền lợi hợp pháp đã bị xâm hại.

Vậy công ty Y sẽ bị phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng và buộc khôi phục lại quyền lợi hợp pháp đã bị xâm hại.

VI. ĐỂ NGHỊ CHO BIẾT, ÁP DỤNG CÁC ĐIỀU KIỆN KHÁC NHAU TRONG TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG NAM VÀ LAO ĐỘNG NỮ ĐỐI VỚI CÙNG MỘT CÔNG VIỆC MÀ NAM, NỮ ĐỀU CÓ TRÌNH ĐỘ VÀ KHẢ NĂNG THỰC HIỆN NHƯ NHAU THÌ BỊ XỬ LÝ VI PHẠM HÀNH CHÍNH NHƯ THẾ NÀO?

Theo điểm a Khoản 2 Điều 8 Nghị định số 55/2009/NĐ-CP ngày 10/6/2009

của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính về bình đẳng giới thì hành vi Áp dụng các điều kiện khác nhau trong tuyển dụng lao động nam và lao động nữ đối với cùng một công việc mà nam, nữ đều có trình độ và khả năng thực hiện như nhau bị phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000, trừ trường hợp áp dụng biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới hoặc đối với các nghề nghiệp đặc thù theo quy định của pháp luật.

VII. CÔNG TY A TỪ CHỐI TUYỂN DỤNG CHỊ B VÀO LÀM VIỆC VỚI LÝ DO KHÔNG TUYỂN LAO ĐỘNG NỮ. CÔNG TY A CÓ BỊ XỬ LÝ VI PHẠM HÀNH CHÍNH KHÔNG?

Nếu không tuyển chị B vào làm việc chỉ vì lý do định kiến giới thì công ty A đã vi phạm pháp luật. Hành vi đó của công ty A sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính.

Theo điểm b Khoản 2 Điều 8 Nghị định số 55/2009/NĐ-CP ngày 10/6/2009 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính về bình đẳng giới thì hành vi từ chối tuyển dụng hoặc tuyển dụng hạn chế lao động nam hoặc lao động nữ vì lý do giới tính, (trừ trường hợp áp dụng biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới); sa thải hoặc cho thôi việc người lao động vì lý do giới tính hoặc do việc mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ bị phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng.

BỘ TƯ PHÁP

ĐỀ ÁN ĐẨY MẠNH PHỔ BIẾN NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA CÔNG ƯỚC QUỐC TẾ VỀ CÁC QUYỀN DÂN SỰ, CHÍNH TRỊ VÀ PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ CÁC QUYỀN DÂN SỰ, CHÍNH TRỊ CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC VÀ NHÂN DÂN GIAI ĐOẠN 2015 - 2020

MỘT SỐ QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG LĨNH VỰC KINH TẾ, LAO ĐỘNG

(theo quy định của Luật bình đẳng giới năm 2006, Nghị định số 55/2009/NĐ-CP ngày 10/6/2009 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính về Bình đẳng giới)

