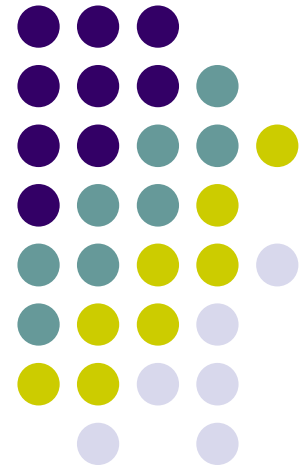


NGHIÊN CỨU VỀ VẤN ĐỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG HỆ THỐNG TOÀ ÁN VIỆT NAM VÀ TRONG HOẠT ĐỘNG XÉT XỬ

THÁCH THỨC ĐỐI VỚI PHỤ NỮ
TRONG NGÀNH TOÀ ÁN

BĐG VÀ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ VỚI
SỰ ĐỘC LẬP VÀ PHÁT TRIỂN CỦA TOÀ ÁN

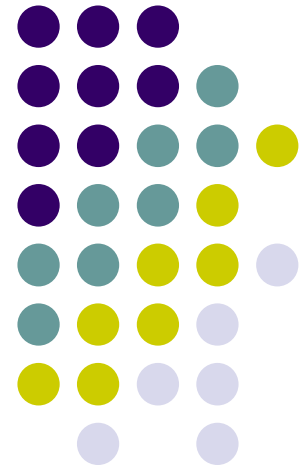
BĐG TRONG HOẠT ĐỘNG XÉT XỬ



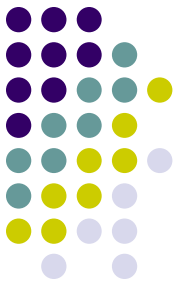
THÁCH THỨC ĐỐI VỚI PHỤ NỮ TRONG NGÀNH TOÀN AN

.....

.....



THÁCH THỨC ĐỐI VỚI PHỤ NỮ TRONG NGÀNH TOÀ ÁN



1. Thách thức về thu nhập;
2. Thách thức về khối lượng công việc;
3. Áp lực xã hội;
4. Áp lực từ gia đình;
5. Thách thức về kiến thức chuyên môn;
6. Thách thức về thái độ của đồng nghiệp nam;
7. Thách thức về tuyển chọn và bổ nhiệm thẩm phán;
8. Thách thức về bệnh nghề nghiệp và sức khỏe.

THÁCH THỨC ĐỐI VỚI PHỤ NỮ TRONG NGÀNH TOÀ ÁN



So sánh mức độ thách thức đối với Thẩm phán nữ (%)

Mức độ	1	2	3	4	5	6	7	8
Thời gian dành cho công việc gia đình	20	19	16	16	14	4	2	2
Kiến thức chuyên môn	14	15	19	20	17	3	2	2
Áp lực công việc	24	28	23	13	6	1	58	21
Thái độ của Thẩm phán nam	1	1	1	4	9	11	15	20
Thái độ của gia đình	1	0	3	7	11	5	10	34
Thái độ của xã hội	3	4	4	9	22	13	9	7
Thu nhập của Thẩm phán	27	22	23	17	7	2	1	2
Cơ chế tuyển chọn, bổ nhiệm hiện tại	9	11	12	14	16	7	4	1
Ý kiến khác	1	0	0	0	21	0	0	0

THÁCH THỨC ĐỐI VỚI PHỤ NỮ TRONG NGÀNH TÒA ÁN

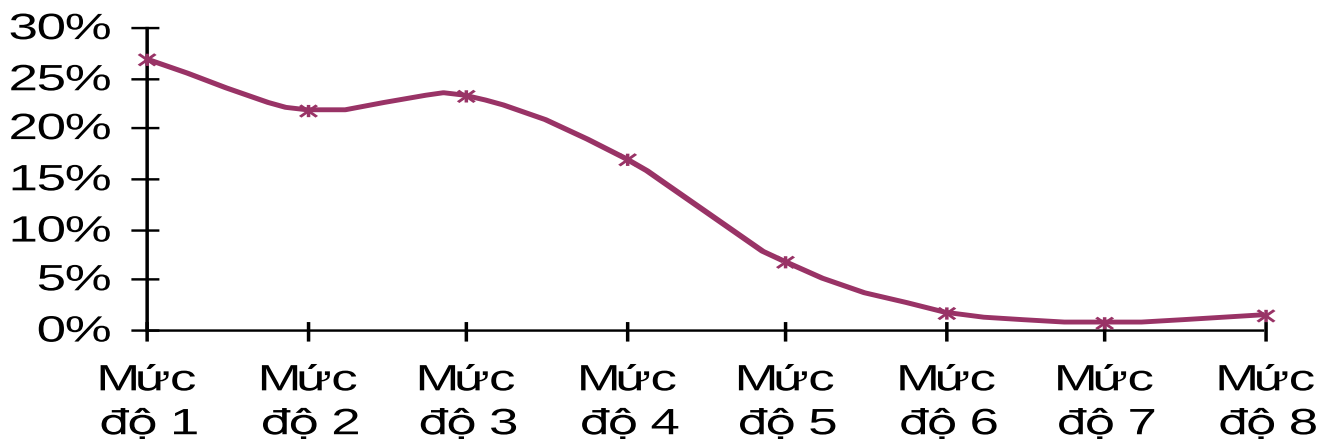


So sánh mức độ thách thức đối với Cán bộ Tòa án nữ (%)								
Mức độ	1	2	3	4	5	6	7	8
Thời gian dành cho công việc gia đình	22	22	15	16	14	10	5	4
Kiến thức chuyên môn	16	16	19	20	13	10	5	5
Áp lực công việc	18	18	23	14	5	4	3	31
Thái độ của đồng nghiệp nam	0	0	2	4	38	21	29	30
Thái độ của gia đình	1	1	4	7	11	19	24	10
Thái độ của xã hội	1	1	8	12	21	23	22	4
Thu nhập	12	30	20	13	8	3	4	17
Cơ chế tuyển chọn, bổ nhiệm hiện tại	0	12	9	14	17	10	9	1
Ý kiến khác	1	0	0	0	0	0	0	0

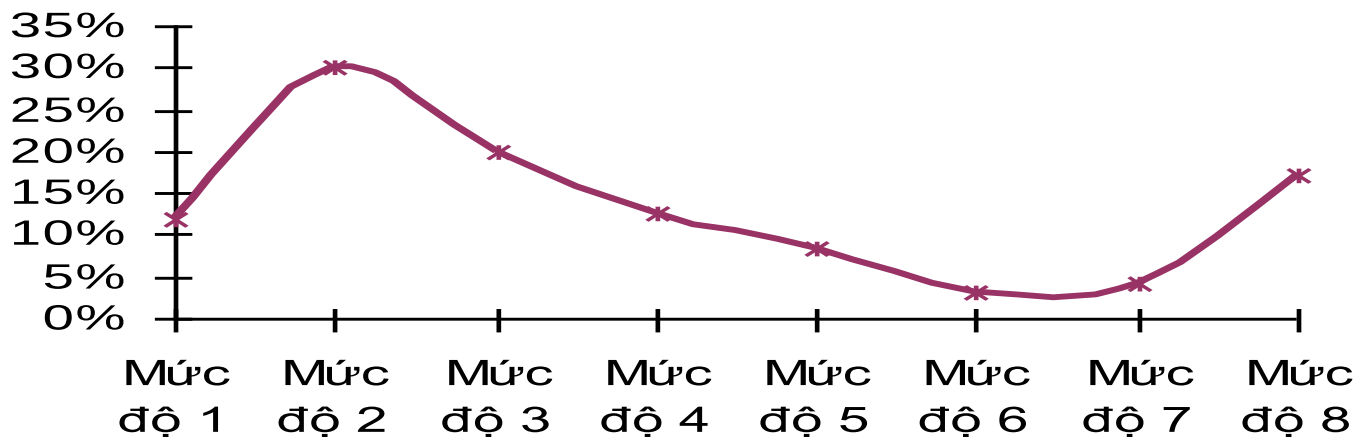
THÁCH THỨC VỀ THU NHẬP



Thẩm phán nữ



Cán bộ nữ

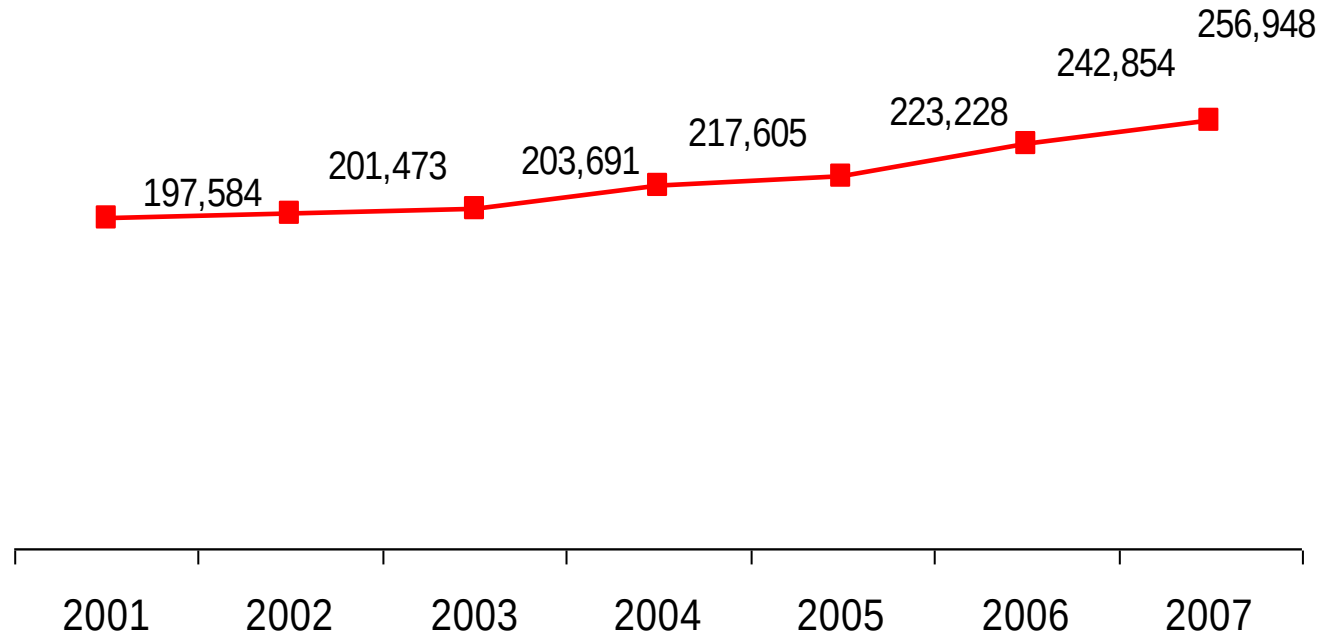
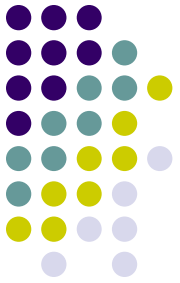


THÁCH THỨC VỀ THU NHẬP



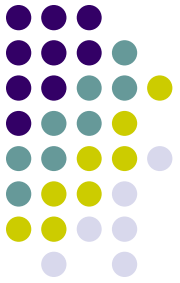
- Mỗi quan hệ giữa lương của đội ngũ nhân sự Tòa án có liên quan chặt chẽ tới chất lượng xét xử, khả năng học tập của Thẩm phán, Cán bộ Tòa án và hạn chế tham nhũng.
- Cả hai giới đều cho rằng mức lương của đội ngũ cán bộ Tòa án hiện nay thấp và không bảo đảm cuộc sống, đặc biệt đối với những thẩm phán nữ và cán bộ toà án nữ đã có gia đình.
- Cần có kế hoạch nâng lương của đội ngũ thẩm phán và cán bộ toà án và phương pháp trả lương có tính đến yếu tố “BĐG”.

THÁCH THỨC VỀ KHỐI LƯỢNG CÔNG VIỆC

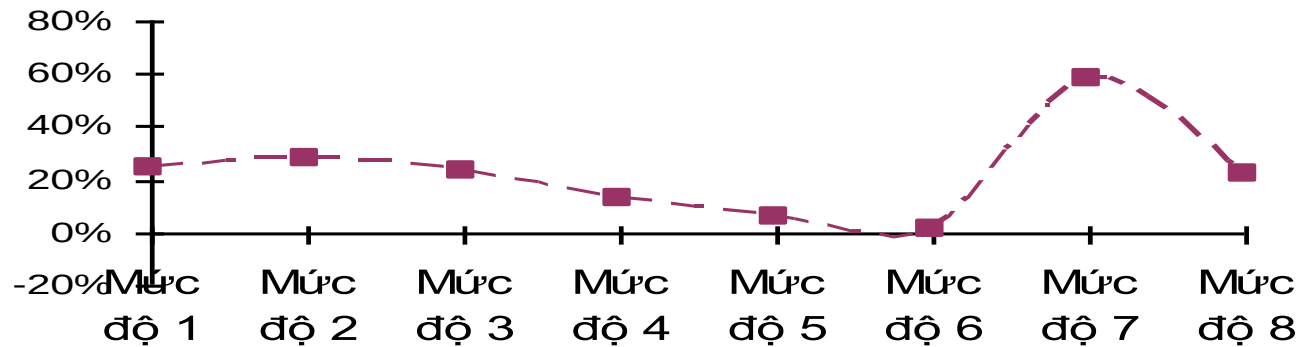


Số lượng vụ án thụ lý qua các năm

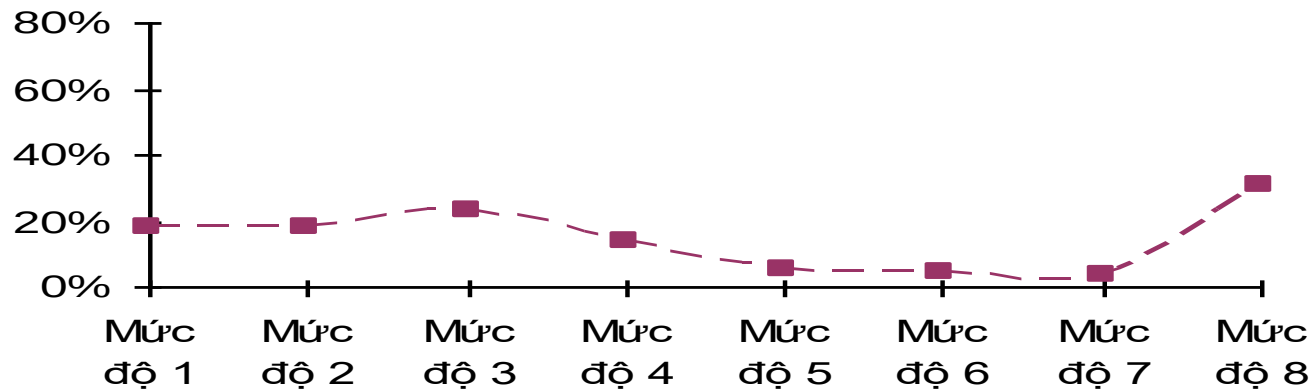
THÁCH THỨC VỀ KHỐI LƯỢNG CÔNG VIỆC



Thẩm phán nữ



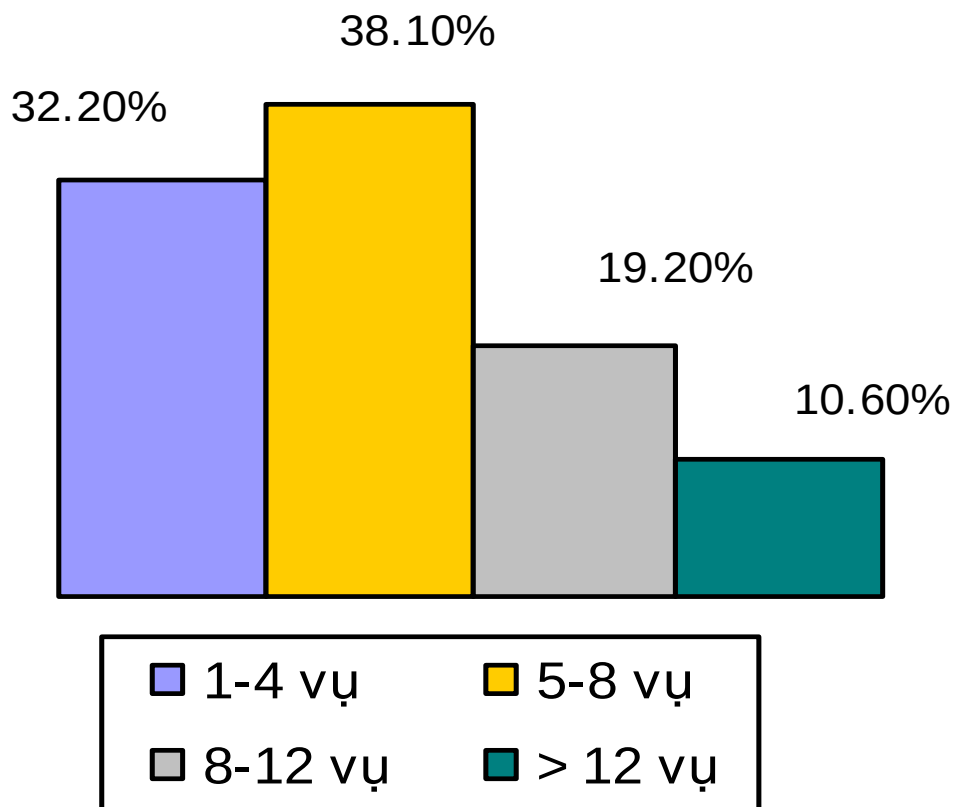
Cán bộ TA nữ



THÁCH THỨC VỀ KHỐI LƯỢNG CÔNG VIỆC



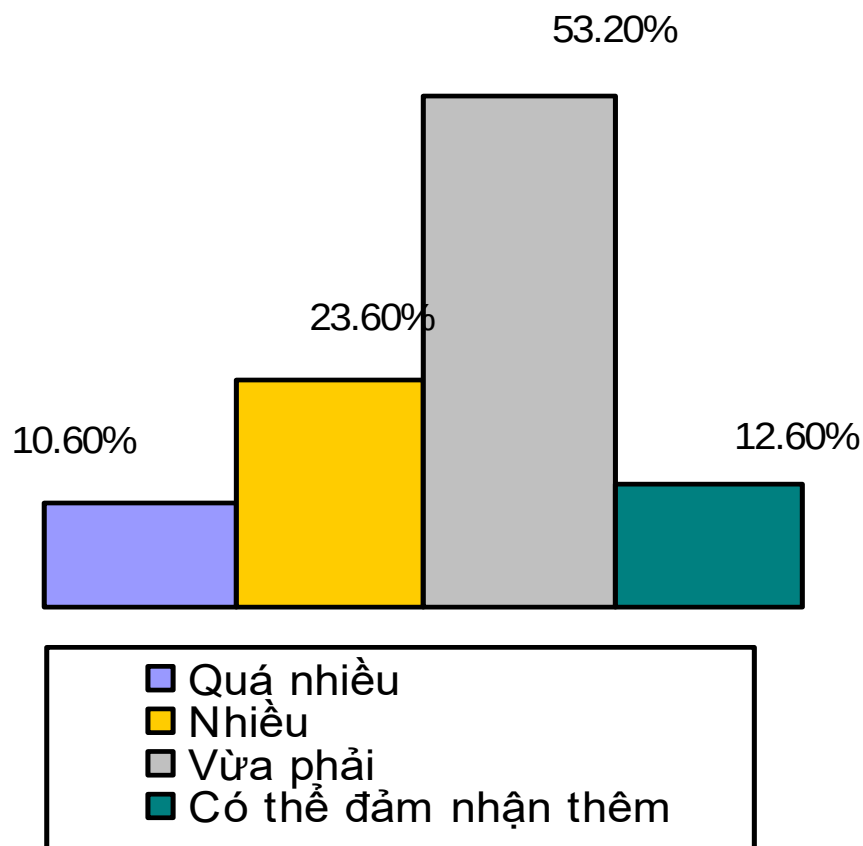
Số lượng vụ án mà Thẩm phán nữ phải giải quyết trong tháng



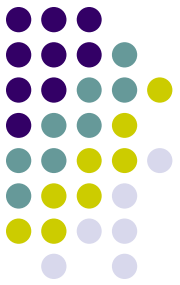
THÁCH THỨC VỀ KHỐI LƯỢNG CÔNG VIỆC



Ý kiến của Cán bộ Tòa án nữ về khối lượng công việc trong tháng

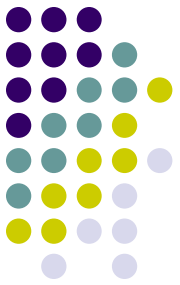


THÁCH THỨC VỀ KHỐI LƯỢNG CÔNG VIỆC

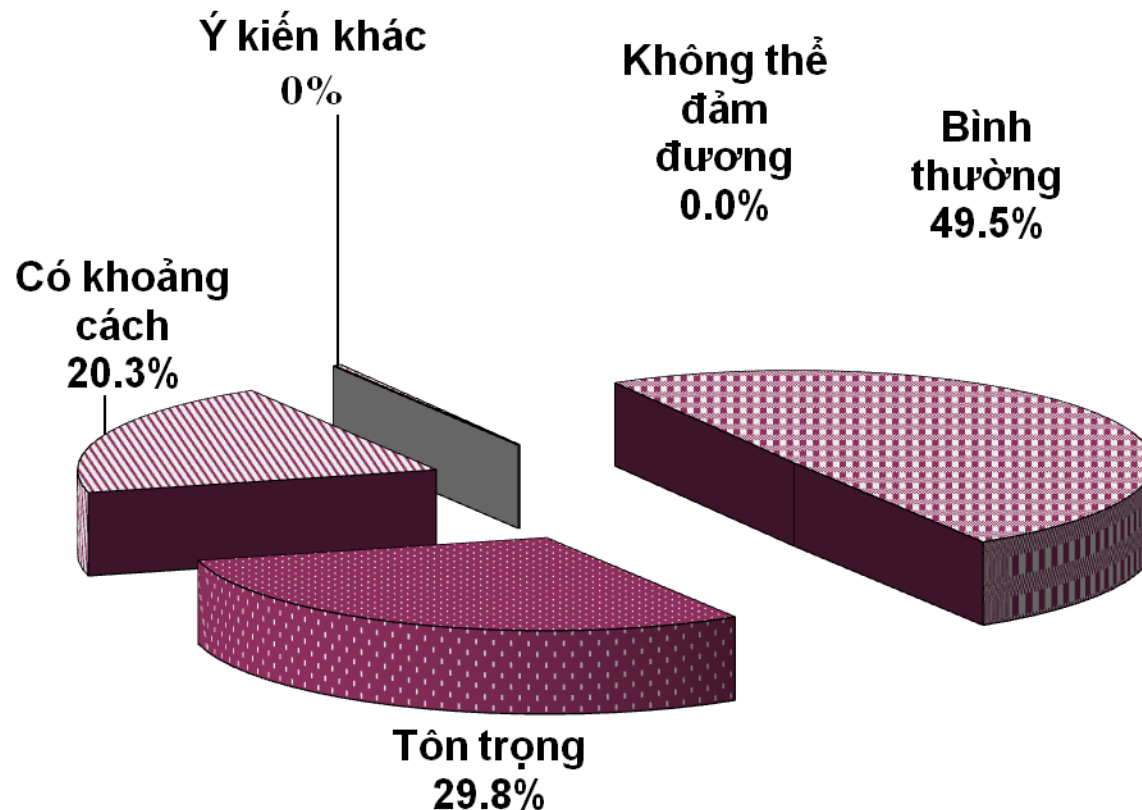


- Thẩm phán nữ và Cán bộ Tòa án nữ vừa phải lo công việc chuyên môn và vừa phải thực hiện các công việc gia đình.
- Thẩm phán cấp huyện thường xét xử số lượng án nhiều hơn và có sự khác biệt giữa các huyện. Do vậy, ngành Tòa án cần hợp lý hoá trong cơ cấu tổ chức để các án sơ thẩm thuộc cấp huyện được san sẻ.
- Khối lượng công việc quan hệ mật thiết đến chất lượng xét xử, khả năng học tập nâng cao nghiệp vụ của Thẩm phán, Cán bộ Tòa án.

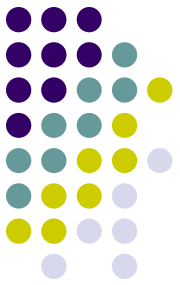
ÁP LỰC XÃ HỘI



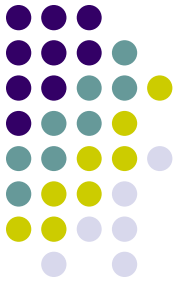
Nhận xét của TP nữ về cảm nhận của người dân đối với nghề thẩm phán



ÁP LỰC XÃ HỘI

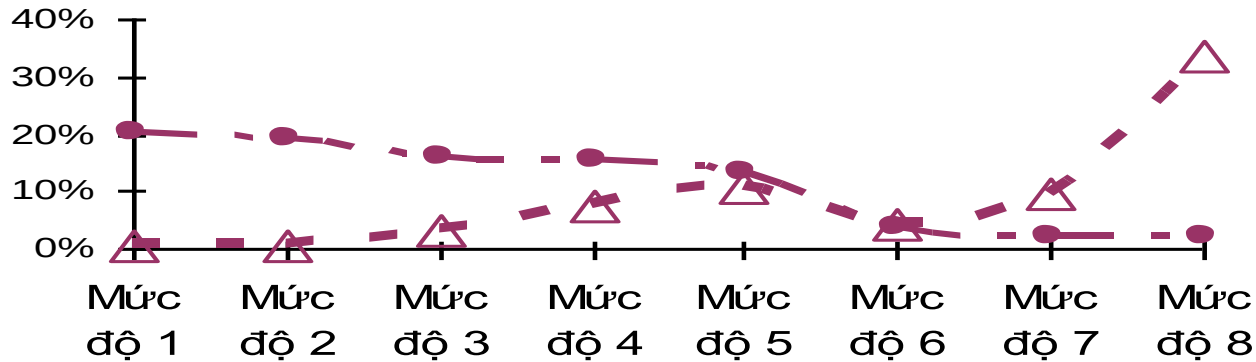


- 29% người dân cho rằng nghề thẩm phán không hợp với nữ giới với nhiều lý do khác nhau.
- Sự “nhạy cảm tâm lý” giữa nữ giới và nam giới nên nữ giới dễ nhận biết áp lực xã hội-đây là một thách thức người nữ khi đảm nhiệm công việc xét xử. Tuy nhiên, sự “nhạy cảm tâm lý” giúp cho công tác xét xử được “tình người” và công bằng hơn.
- Để giảm bớt thách thức này, đòi hỏi phải có sự quan tâm của ngành Tòa án, các cơ quan hỗ trợ tư pháp và tuyên truyền trong việc giảm nhẹ áp lực xã hội cho người Thẩm phán.



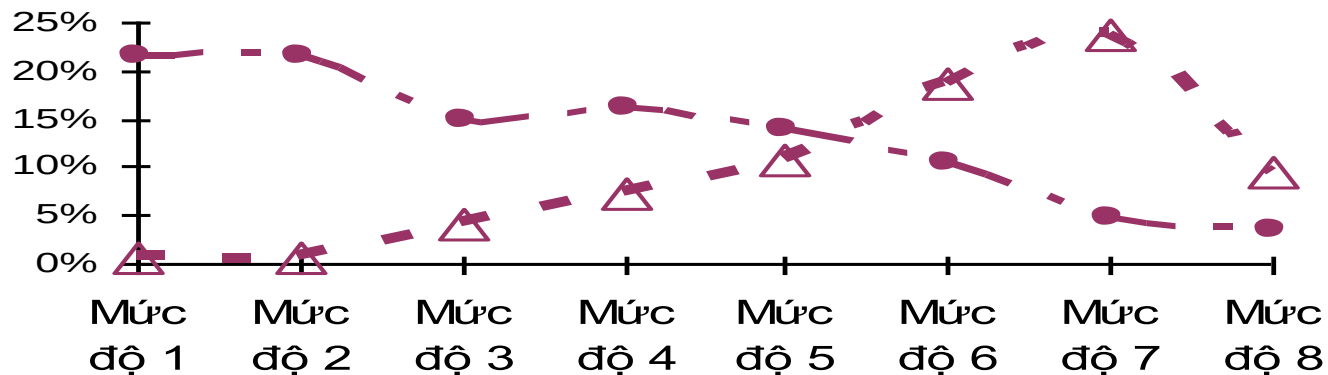
ÁP LỰC TỪ GIA ĐÌNH

Thẩm phán nữ



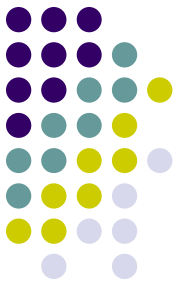
—●— Thời gian dành cho gia đình
-▲- Thái độ của gia đình

Cán bộ Tòa án nữ

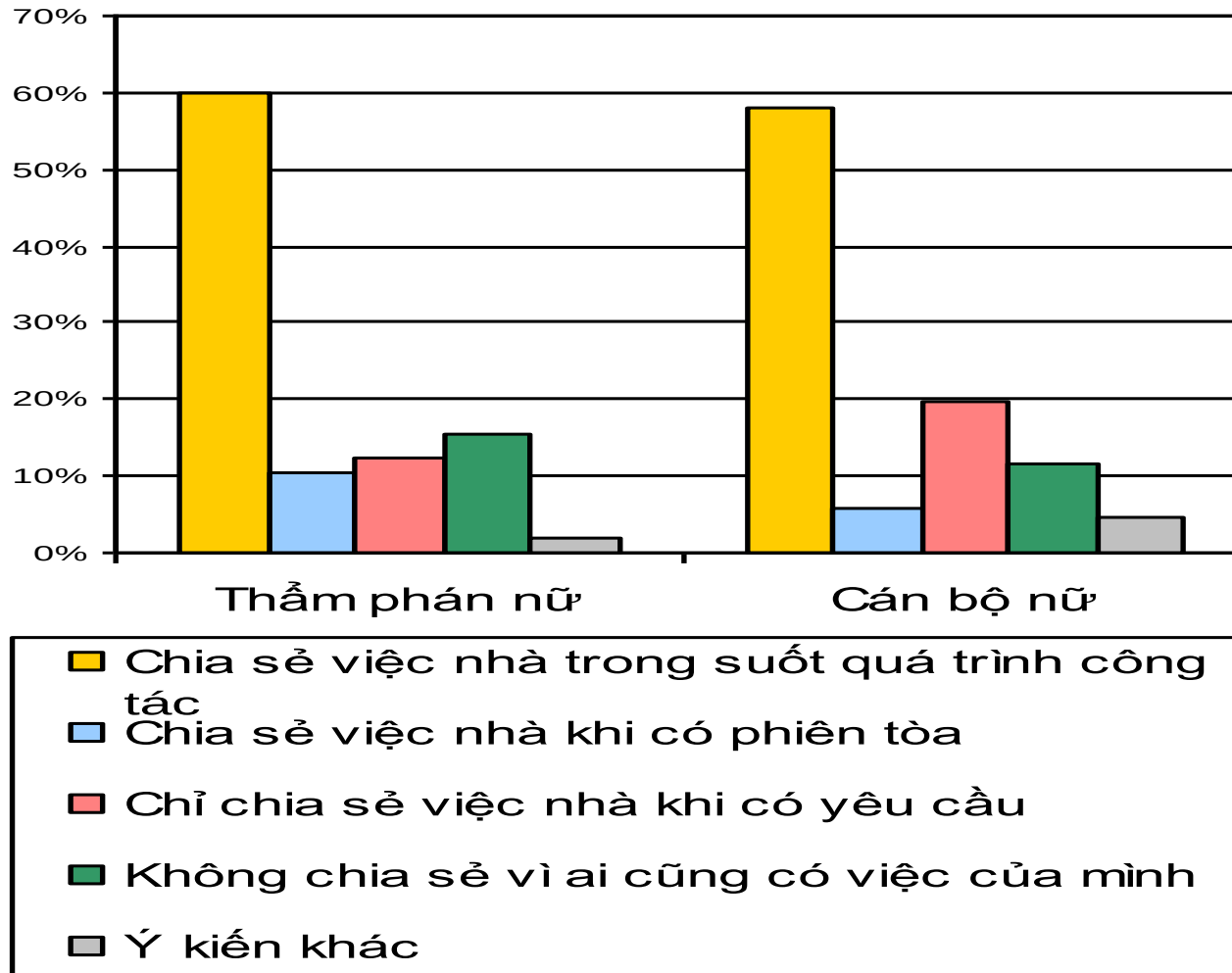


—●— Thời gian dành cho gia đình
-▲- Thái độ của gia đình

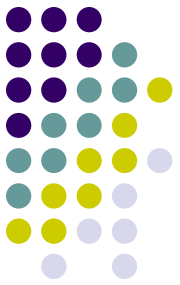
ÁP LỰC TỪ GIA ĐÌNH...



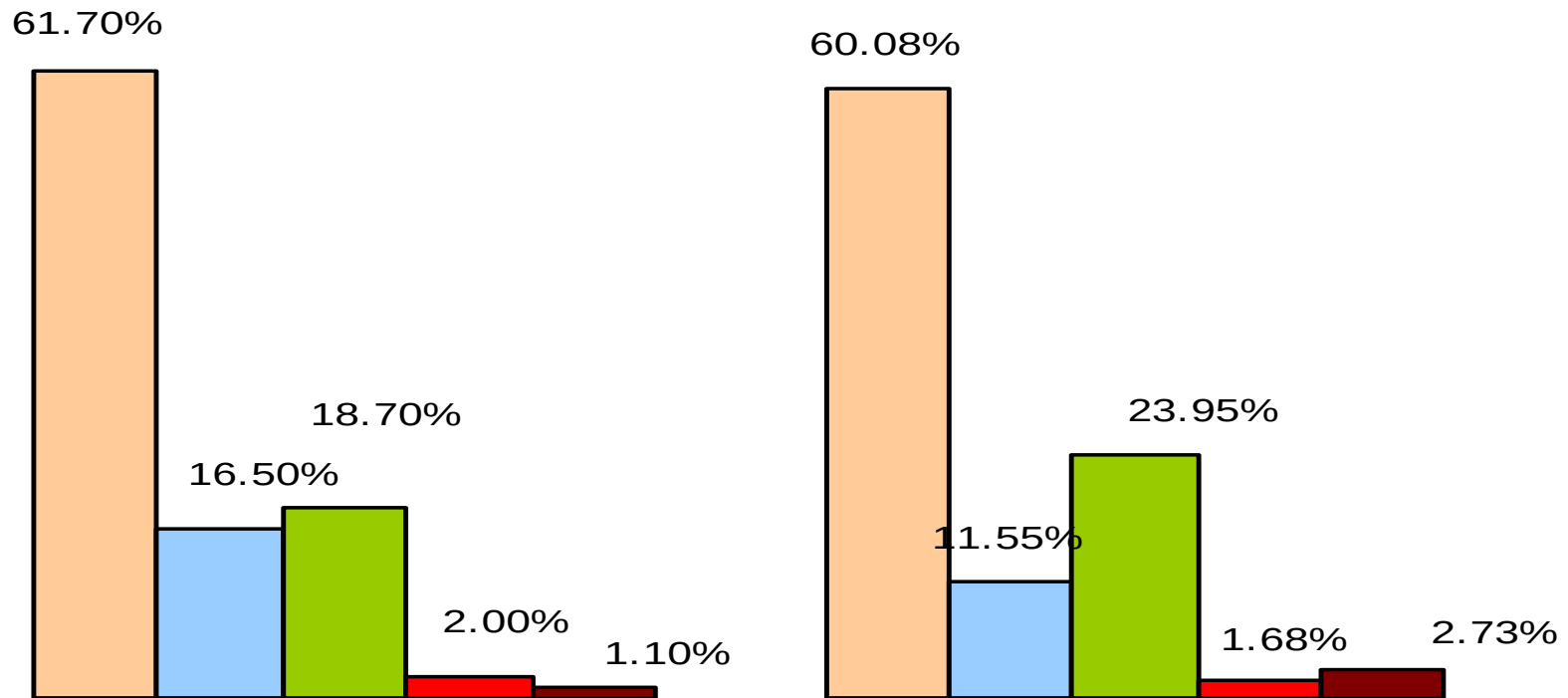
Ý kiến của Thẩm phán nữ và Cán bộ Tòa án nữ về sự hỗ trợ của gia đình trong quá trình công tác



ÁP LỰC TỪ GIA ĐÌNH

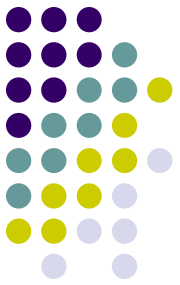


Ý kiến của Thẩm phán nữ và Cán bộ nữ về thái độ của gia đình



- Rất tôn trọng
- Chỉ coi đó là một nghề khác biệt
- Không có thái độ gì
- Không muốn bà tiếp tục với nghề
- Ý kiến khác

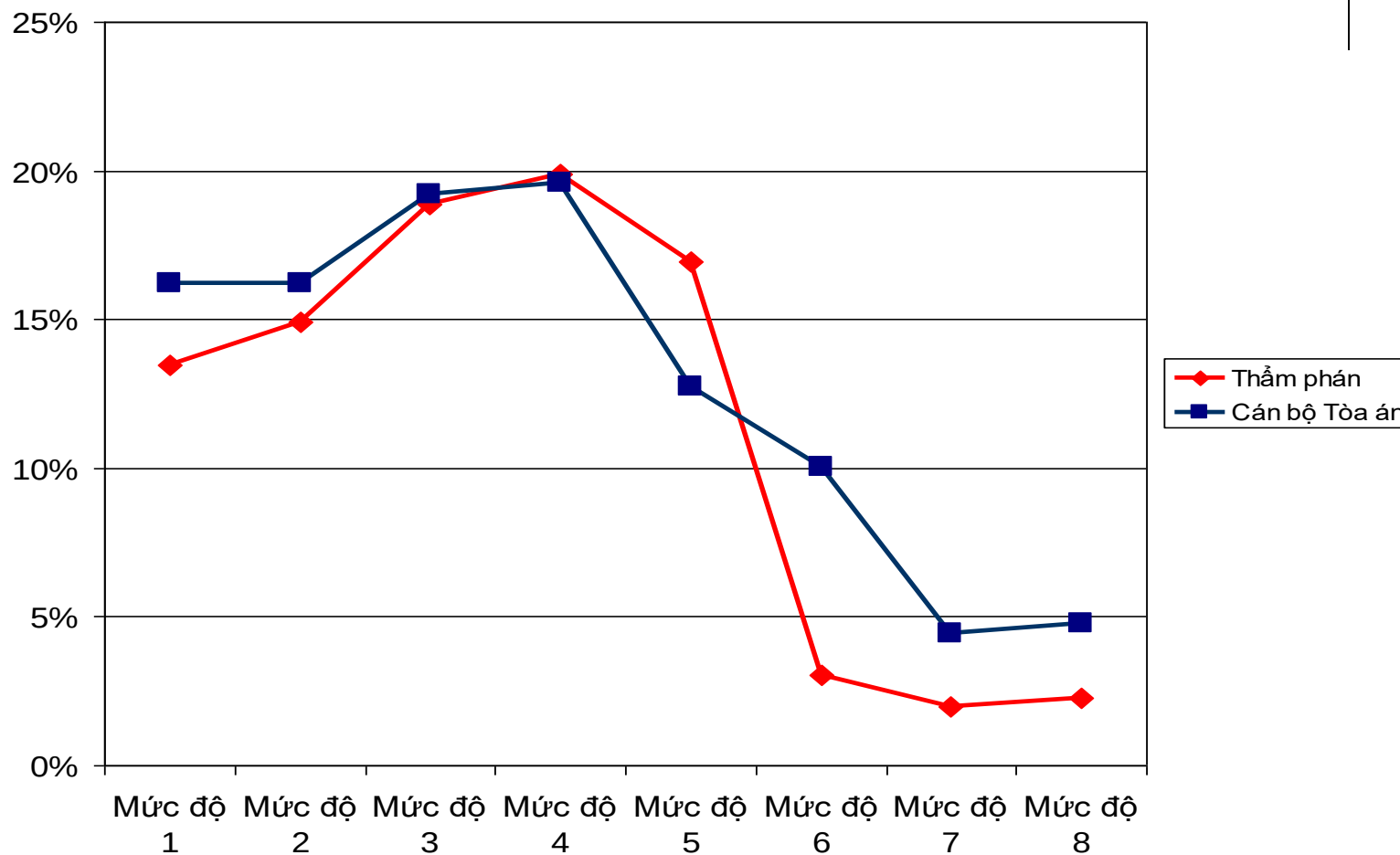
ÁP LỰC TỪ GIA ĐÌNH



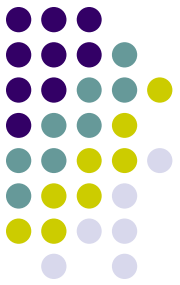
Áp lực từ công việc gia đình và thái độ của gia đình đối với công việc tại Tòa án là thách thức đáng kể đối với TP nữ và CB Tòa án nữ khi người phụ nữ luôn luôn bị coi là phải chịu trách nhiệm về công việc gia đình.

→ Ngành Tòa án cần phải có kế hoạch hỗ trợ người phụ nữ trong công tác chăm sóc và giáo dục con cái, như xây dựng nhà trẻ, trường học, thời giờ làm việc linh hoạt khi nuôi con nhỏ...

THÁCH THỨC VỀ KIẾN THỨC CHUYÊN MÔN

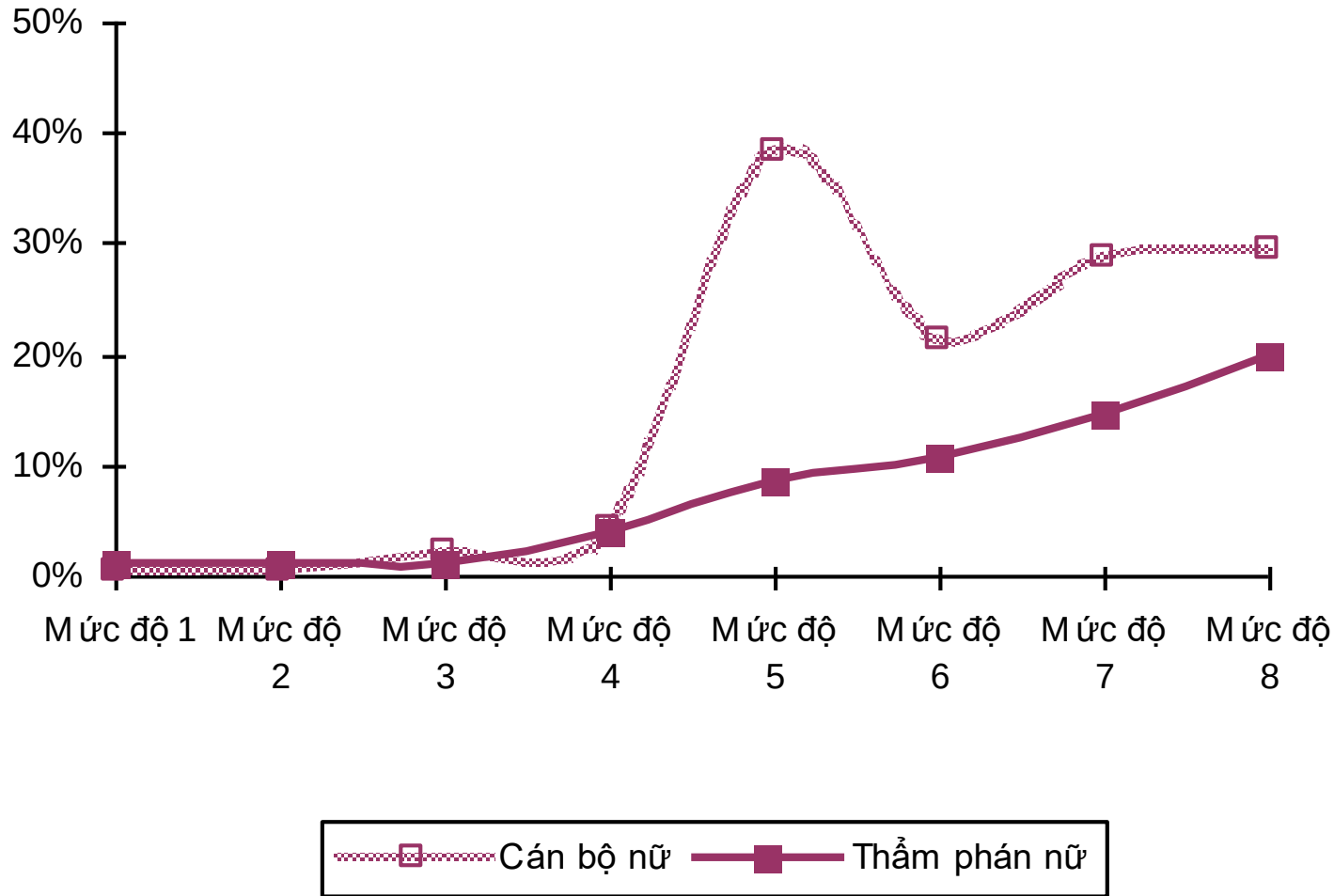
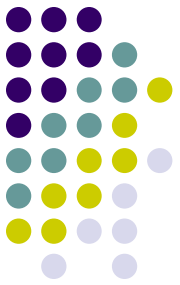


THÁCH THỨC VỀ KIẾN THỨC CHUYÊN MÔN

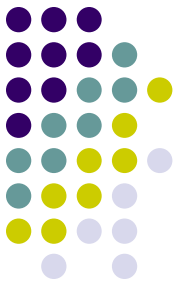


- Không phải là một thách thức lớn;
- Người phụ nữ có thể đảm nhiệm công việc Thẩm phán với những đòi hỏi về chuyên môn như nam giới.
- Tuy nhiên Thẩm phán nữ cần phải chú trọng đến việc hoàn thiện và nâng cao khả năng chuyên môn, tránh tình trạng “an phận, thủ thường”. Thực tế một tỷ lệ rất lớn Thẩm phán nữ (93%) có tham khảo ý kiến của lãnh đạo, tòa cấp trên hoặc đồng nghiệp nam khi gặp vấn đề khó khăn về pháp luật.

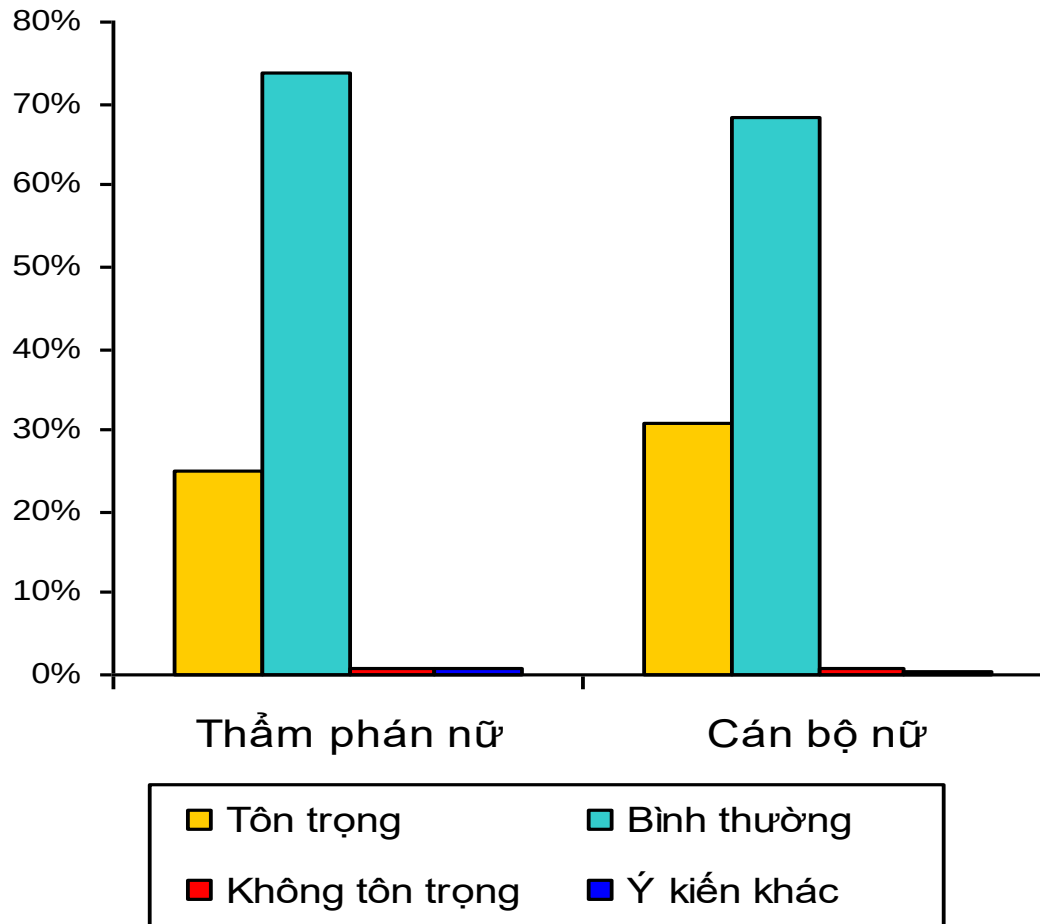
THÁCH THỨC VỀ THÁI ĐỘ CỦA ĐỒNG NGHIỆP NAM



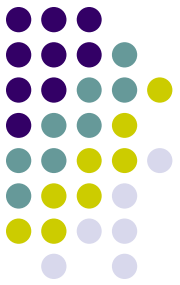
THÁCH THỨC VỀ THÁI ĐỘ CỦA ĐỒNG NGHIỆP NAM



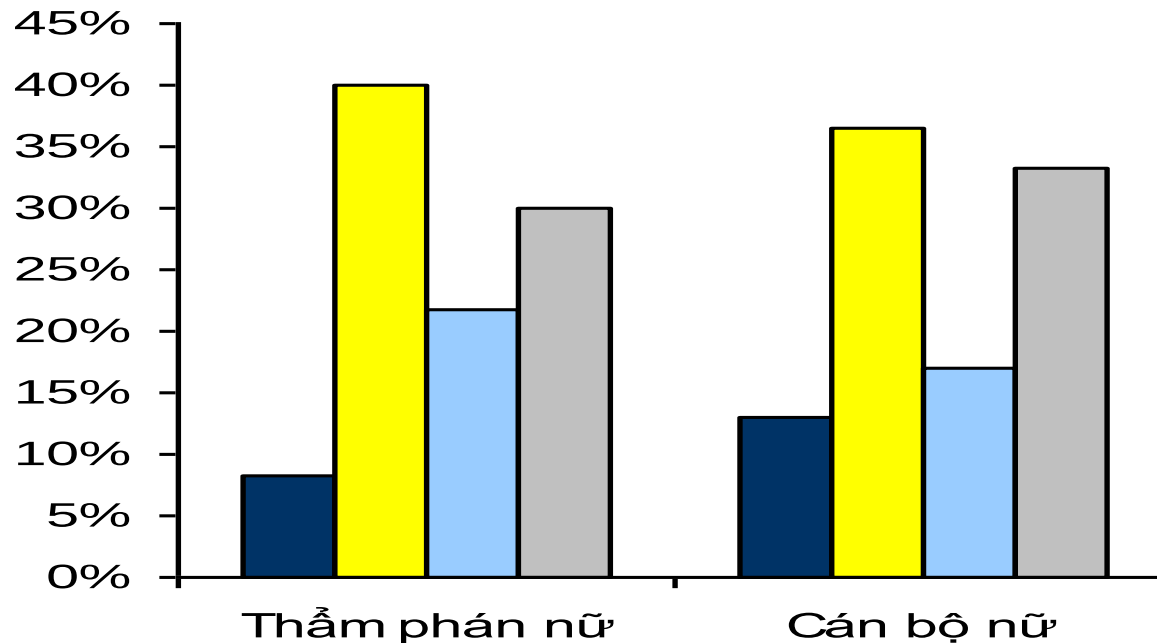
Ý kiến của Thẩm phán nữ và Cán bộ nữ về
thái độ của đồng nghiệp nam



THÁCH THỨC VỀ THÁI ĐỘ CỦA ĐỒNG NGHIỆP NAM

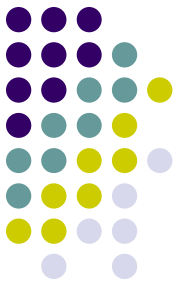


Biểu hiện thái độ không tôn trọng của Thẩm phán nam

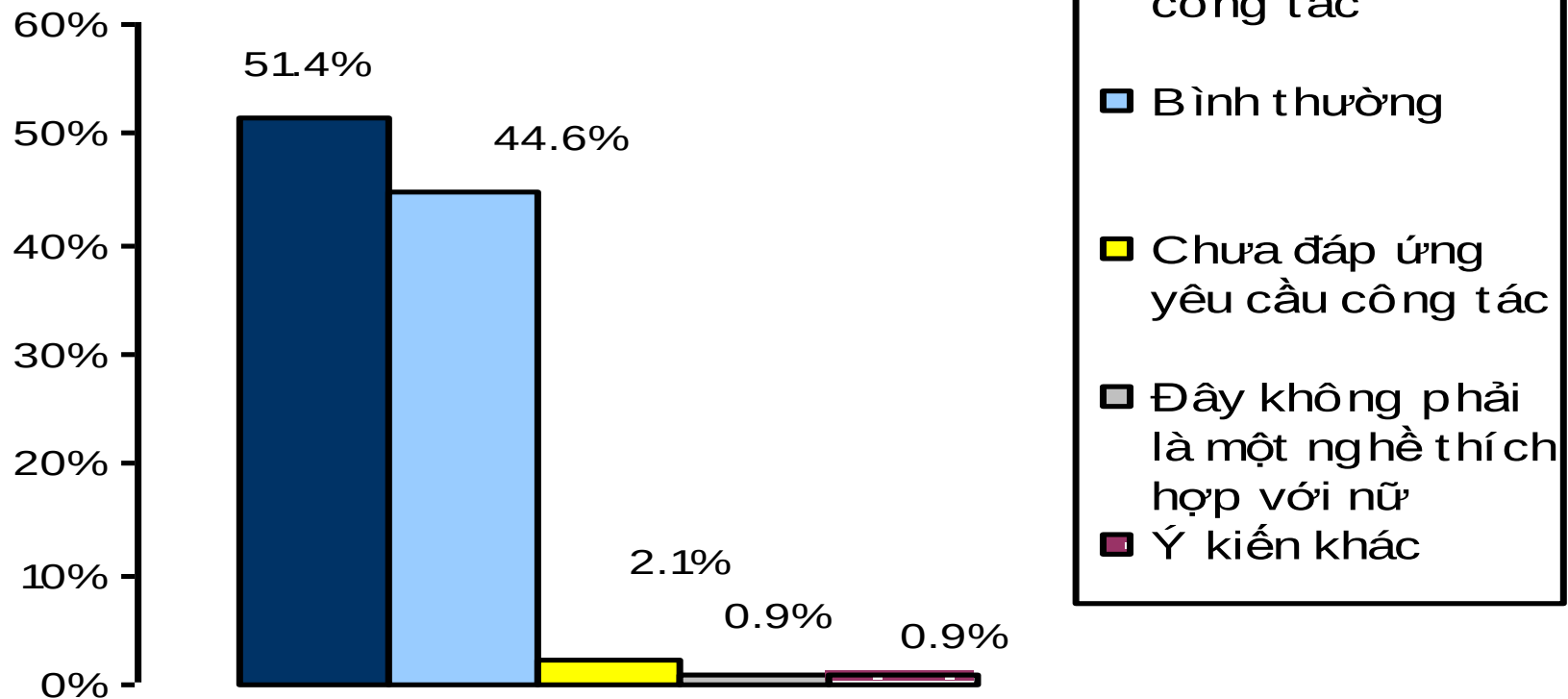


- Không tôn trọng ý kiến
- Có ý kiến định hướng trong quá trình xét xử
- Không hỗ trợ trong quá trình xét xử
- Ý kiến khác

THÁCH THỨC VỀ THÁI ĐỘ CỦA ĐỒNG NGHIỆP NAM



Đánh giá của Thầm phán nam đối với Thầm phán nữ



THÁCH THỨC VỀ THÁI ĐỘ CỦA ĐỒNG NGHIỆP NAM

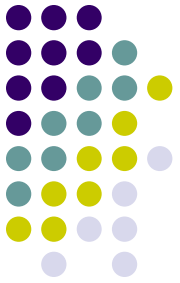


Là một thách thức đối với Thẩm phán nữ không chỉ ở riêng Việt Nam, hay ở riêng ngành Tòa án mà ở nhiều quốc gia khác và ngành nghề khác.

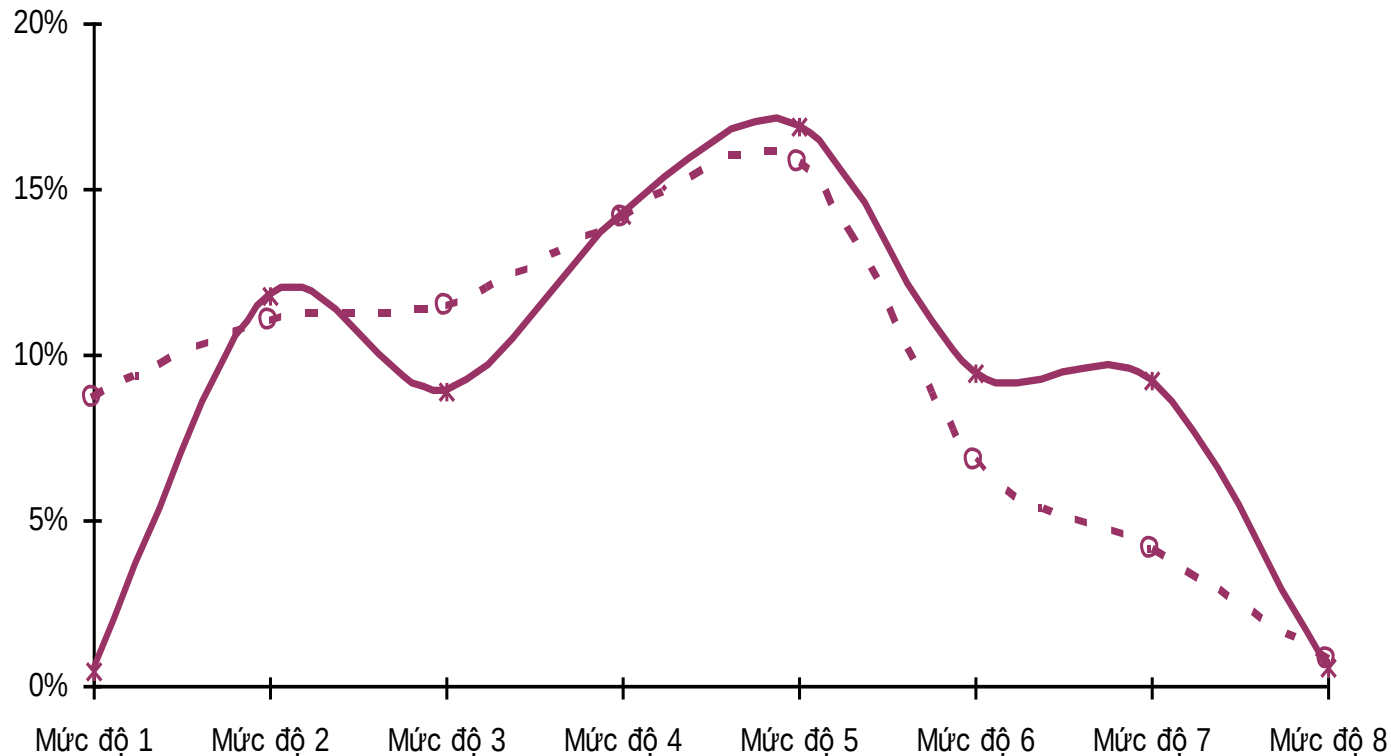
→ Gây ảnh hưởng không nhỏ tới sự phát triển nghề nghiệp của các Thẩm phán nữ, Cán bộ Tòa án nữ.

→ Để giảm bớt thách thức này, công tác tập huấn về BDG nên được tiến hành cho cả hai giới.

THÁCH THỨC VỀ TUYỂN CHỌN VÀ BỔ NHIỆM THẨM PHÁN



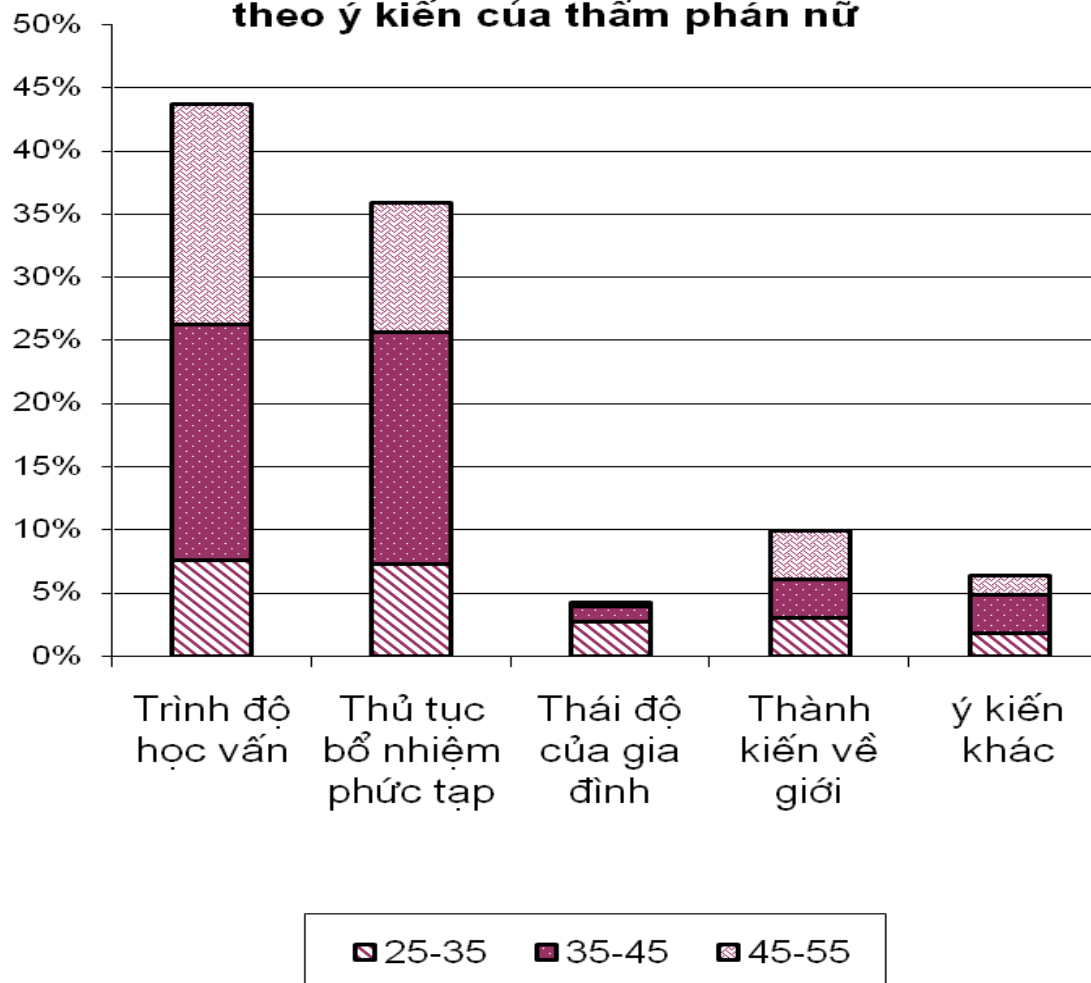
Thách thức về cơ chế tuyển chọn và bổ nhiệm Thẩm phán



THÁCH THỨC VỀ TUYỂN CHỌN VÀ BỔ NHIỆM THẨM PHÁN



**Hình 60: Thách thức lớn nhất đối với một
cán bộ toà án nữ để trở thành thẩm phán -
theo ý kiến của thẩm phán nữ**



THÁCH THỨC VỀ TUYỂN CHỌN VÀ BỔ NHIỆM THẨM PHÁN

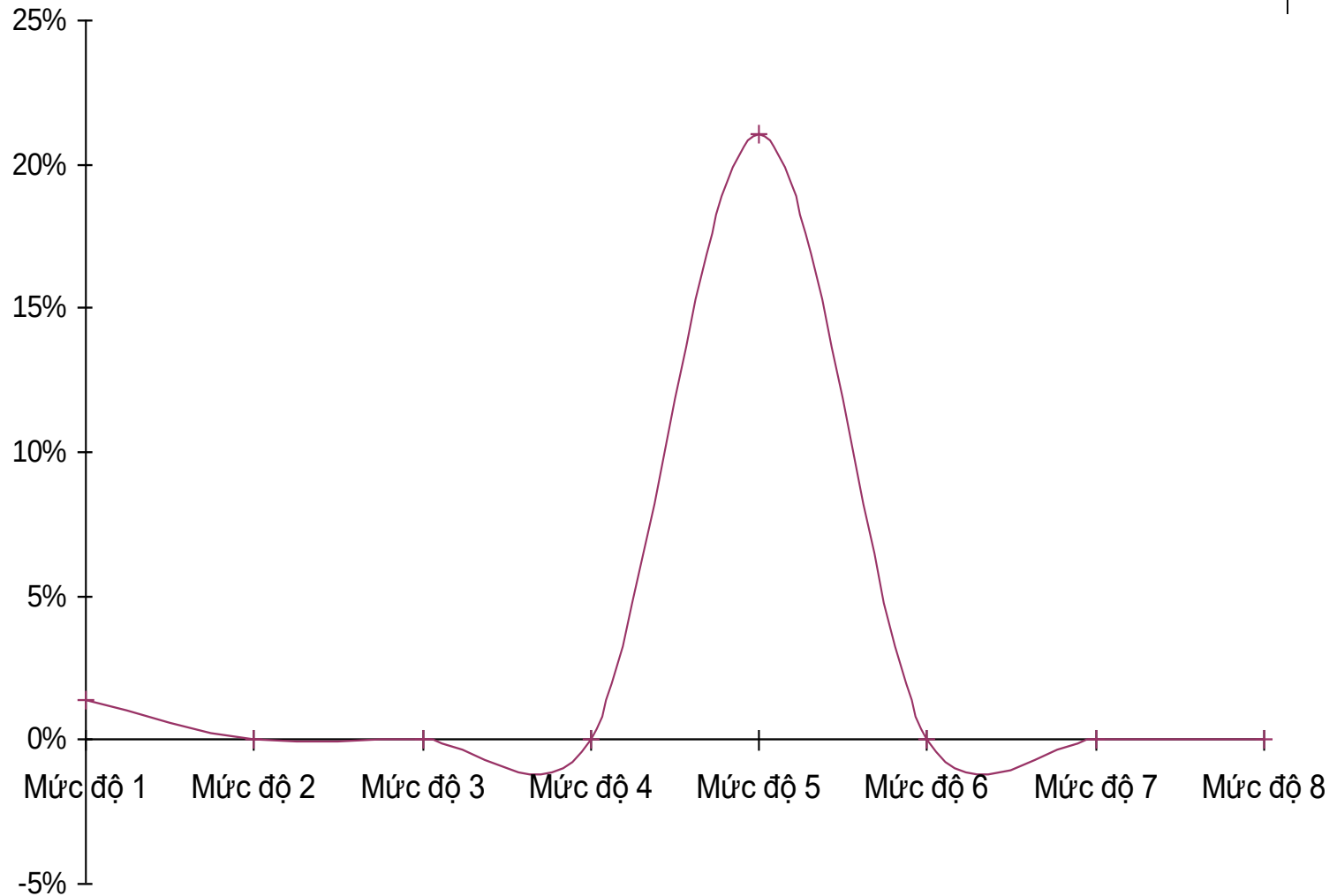
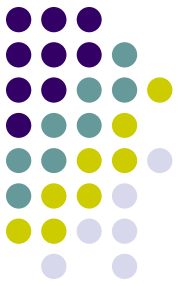


Thủ tục bổ nhiệm:

- ✓ Chưa rõ ràng, phụ thuộc nhiều vào ý chí chủ quan của cá nhân;
- ✓ Có thể bị thành kiến bởi yếu tố văn hóa: “trọng nam khinh nữ” hoặc coi “nữ nhi thường tình”.
- ✓ Loại bỏ những bước, thủ tục tuyển chọn bị ảnh hưởng bởi những quyết định chủ quan.
- ✓ Cần lưu ý tới hoàn cảnh gia đình của Cán bộ nữ khi phân công địa bàn thực hiện nhiệm vụ của họ.

THÁCH THỨC KHÁC...

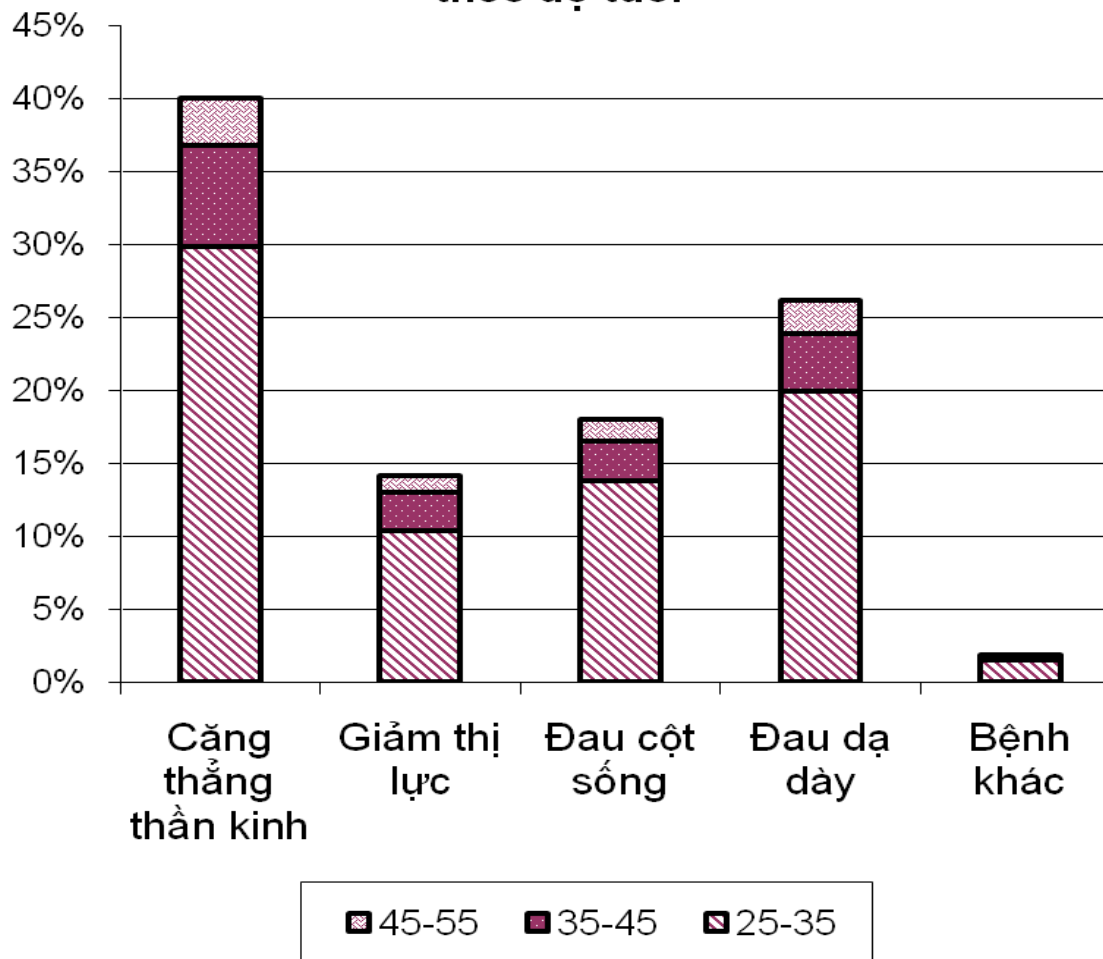
Thách thức khác đối với Thẩm phán nữ



THÁCH THỨC VỀ BỆNH NGHỀ NGHIỆP VÀ SỨC KHOẺ



Hình 62: Bệnh nghề nghiệp của cán bộ nữ
theo độ tuổi



THÁCH THỨC VỀ BỆNH NGHỀ NGHIỆP VÀ SỨC KHOẺ



- Chưa có một chương trình tổng thể chăm sóc sức khỏe cho đội ngũ nhân sự nói chung và đội ngũ nhân sự nữ nói riêng;
- Không có viện nghiên cứu, viện chăm sóc và điều trị bệnh nghề nghiệp và sức khỏe lao động của ngành Tòa án.
- Vẫn còn thiếu các chương trình hoạt động thể dục thể thao cho đội ngũ cán bộ của ngành.

THÁCH THỨC VỀ BỆNH NGHỀ NGHIỆP VÀ SỨC KHOẺ



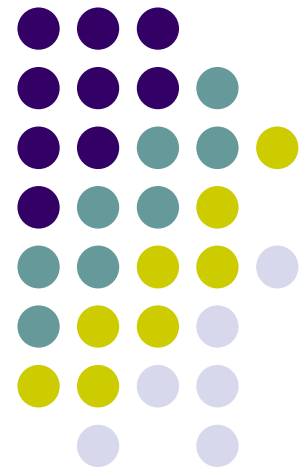
→ Đề ra Chương trình chăm sóc sức khỏe toàn diện cho đội ngũ cán bộ của ngành hiệu quả trong công việc xét xử được tốt hơn.

→ Cần lưu tâm tới công tác chăm sóc sức khỏe của phụ nữ và sức khỏe sinh sản.

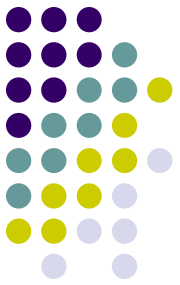
.....

**BĐG VÀ SỰ TIẾN BỘ CỦA PHỤ NỮ VỚI
SỰ ĐỘC LẬP VÀ PHÁT TRIỂN CỦA
TOÀ ÁN**

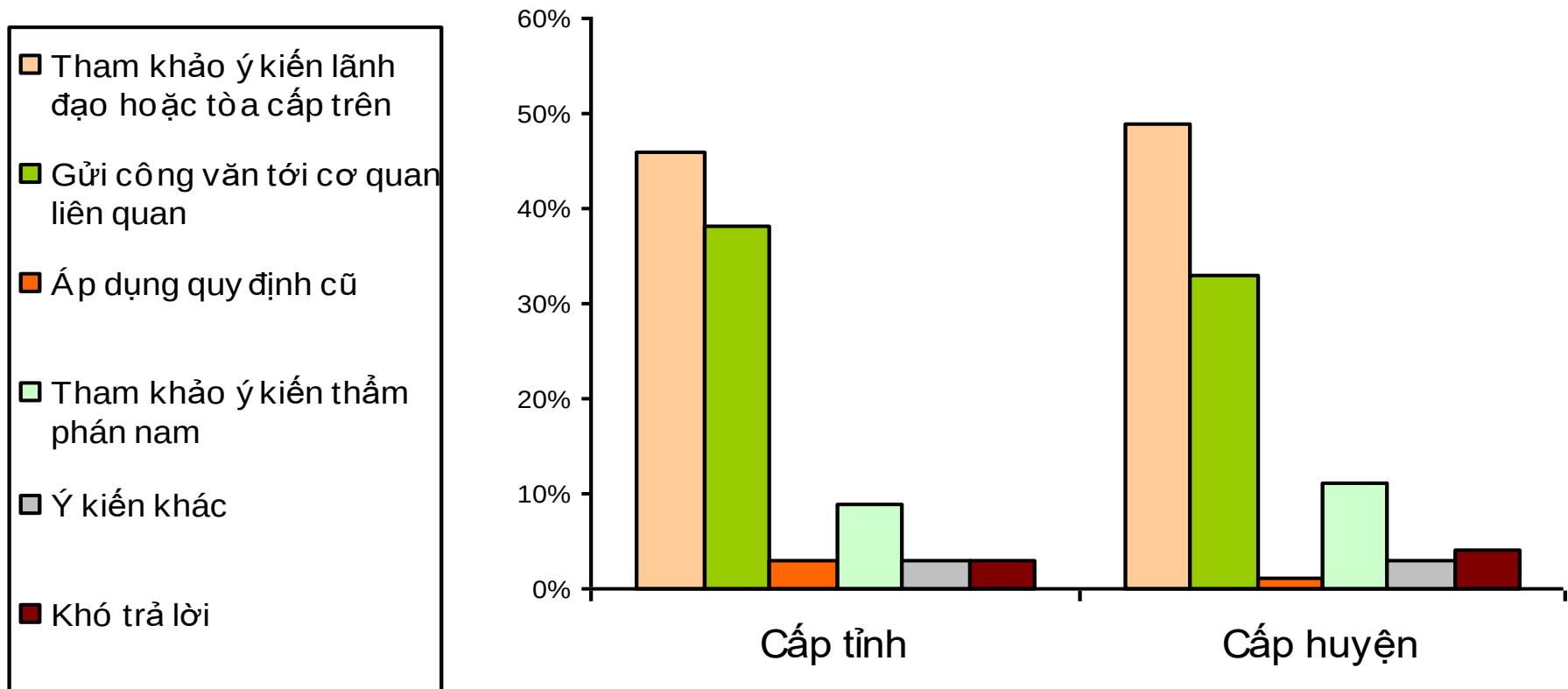
.....



TÍNH ĐỘC LẬP CỦA THẨM PHÁN NỮ



Ý kiến của Thẩm phán nữ cấp tỉnh và huyện khi gặp phải trường hợp quy định pháp luật mâu thuẫn



TÍNH ĐỘC LẬP CỦA THẨM PHÁN NỮ

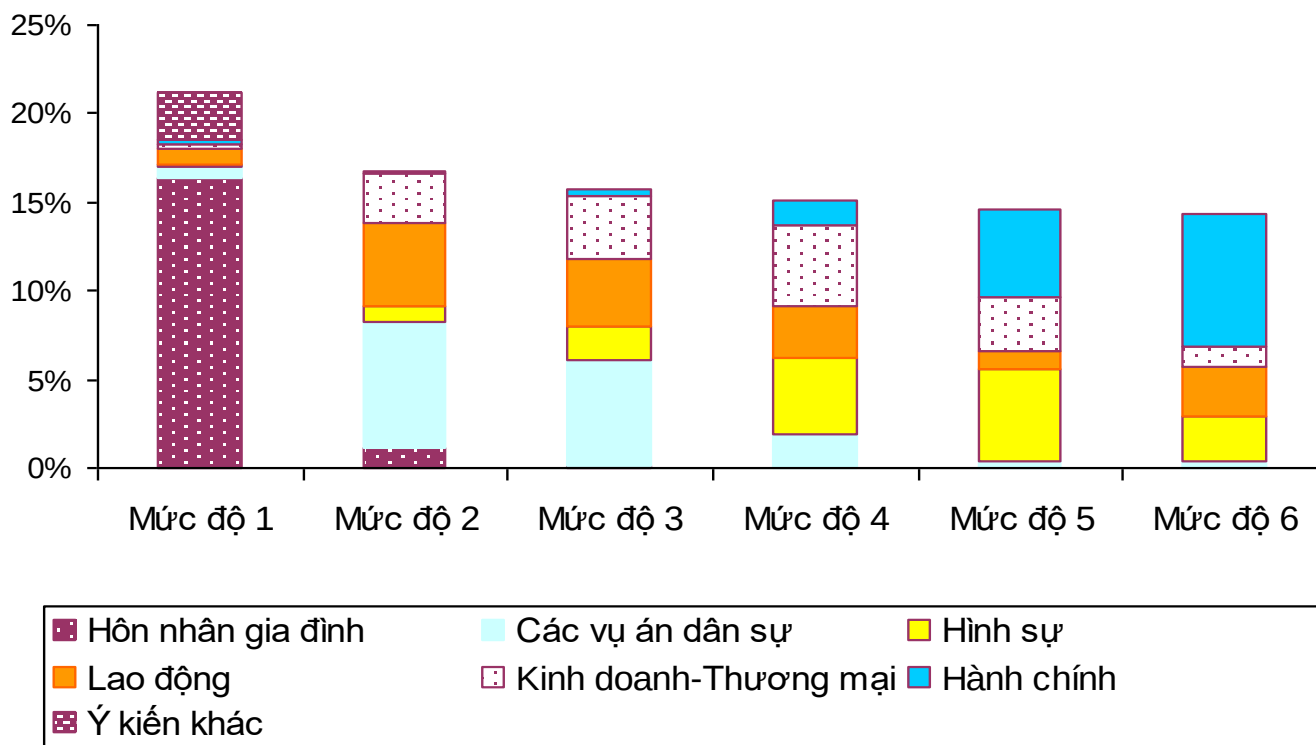


- Tính độc lập của Thẩm phán nữ phụ thuộc rất nhiều vào năng lực chuyên môn của Thẩm phán nữ;
 - Sự bảo đảm “độc lập” của lãnh đạo Tòa án và của chính quyền địa phương;
 - Cải thiện thái độ của đồng nghiệp nam đối với đồng nghiệp nữ trong quá trình xét xử và hoạt động tại Tòa.
- Sự độc lập của Thẩm phán hay của toà án cũng sẽ đem lại một thể chế xét xử “trung lập về giới” và phát huy được sự hiểu biết và nhạy cảm giới của đội ngũ Thẩm phán. Nếu đạt được như vậy, sự “công bằng” trong xét xử được nâng lên và tăng cường BĐG trong xã hội.

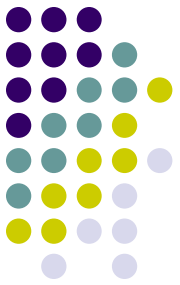
PHÂN CÔNG CÔNG TÁC CÓ YẾU TỐ BĐG



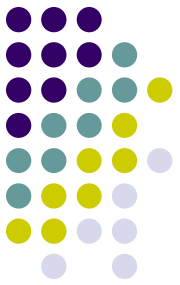
So sánh mức độ mong muốn được phân công vụ án cho phù hợp về giới - theo ý kiến của Thẩm phán nữ



BỒI DƯỠNG CHUYÊN MÔN



- Phân công công việc có yếu tố bình đẳng giới;
- Bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ của thẩm phán nữ, cán bộ tòa án nữ;
- Phân công thời giờ làm việc nhằm đảm bảo tốt vấn đề BDG.



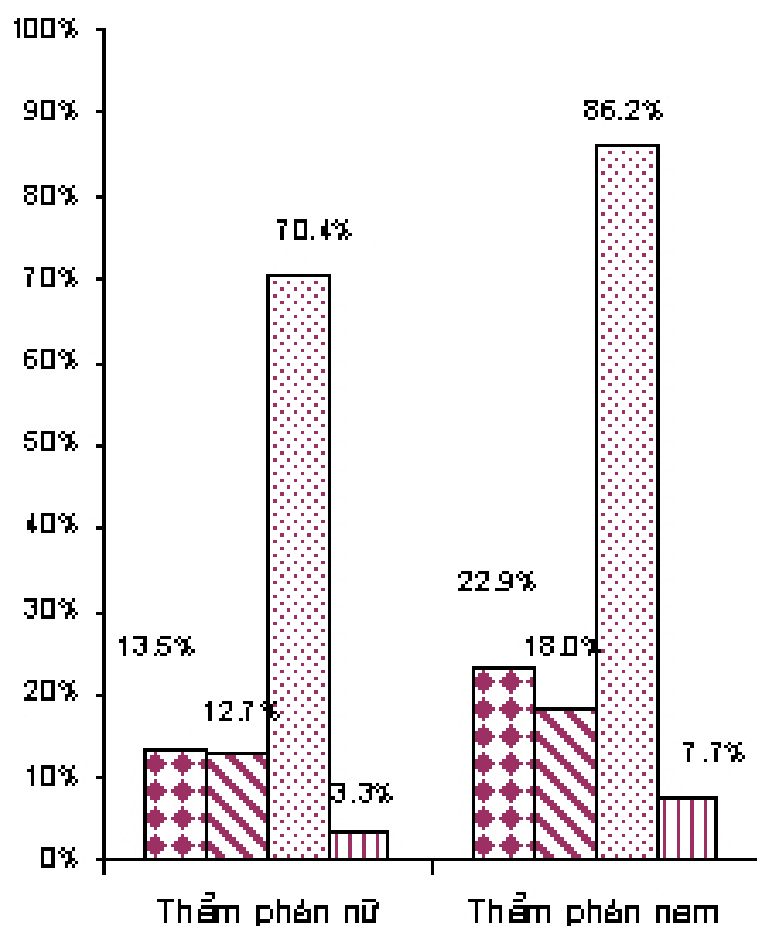
TÍNH ĐỘC LẬP CỦA THẨM PHÁN NỮ

- Xây dựng các quy định pháp lý, cơ chế về tổ chức của hệ thống Tòa án;
- Luật hóa mối quan hệ giữa:
 - ✓ Thẩm phán với Lãnh đạo Tòa án;
 - ✓ Thẩm phán với Chính quyền địa phương;
 - ✓ Giữa các Thẩm phán.

PHÂN CÔNG CÔNG VIỆC CÓ YẾU TỐ BĐG

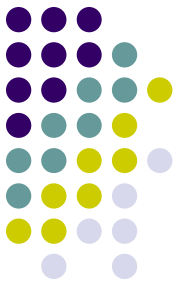


Hình 88: Ý kiến của thẩm phán về vấn đề phân công án



- Thẩm phán nữ sẽ giải quyết các vụ án có đương sự nữ hoặc nhóm yếu thế
- Thẩm phán nữ giải quyết các vụ việc buôn bán phụ nữ và trẻ em, mại dâm, bạo lực gia đình và kết hôn bất hợp pháp
- Phân công theo quy trình
- Ý kiến khác

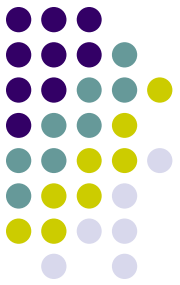
PHÂN CÔNG CÔNG VIỆC CÓ YẾU TỐ BĐG



- Hồ Chủ Tịch đã từng nói *“tài to ta dùng làm việc to, tài nhỏ ta cất làm việc nhỏ ai có năng lực làm việc gì, ta đặt ngay vào việc ấy. Biết dùng người như vậy, ta sẽ không lo thiếu cán bộ”*

(Hồ Chí Minh: Toàn tập, tập 4, Nxb Chính trị Quốc gia, 2002, trang 39).

- Việc phân công án cho Thẩm phán thụ lý minh bạch, khoa học về giới sẽ nâng cao được chất lượng giải quyết vụ án. Những ý kiến cho rằng phụ nữ không thích hợp với một số loại vụ án là thiếu căn cứ khoa học

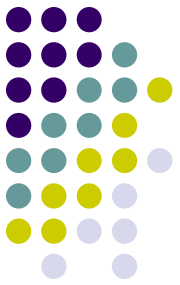


BỒI DƯỠNG CHUYÊN MÔN VÀ NGHIỆP VỤ CỦA THẨM PHÁN NỮ, CÁN BỘ TOÀ ÁN NỮ

Các Thẩm phán nữ và Cán bộ Tòa án nữ chưa được quan tâm chú trọng đến việc bồi dưỡng kiến thức. Tỷ lệ chị em được tham gia thường xuyên không cao và được phân bổ không đều.

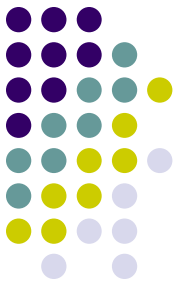
→ Cần lưu ý những đặc điểm khác biệt về giới và giới tính trong quá trình xây dựng các chương trình tập huấn, tọa đàm, hội thảo.

BỒI DƯỠNG CHUYÊN MÔN VÀ NGHIỆP VỤ CỦA THẨM PHÁN NỮ, CÁN BỘ TOÀ ÁN NỮ



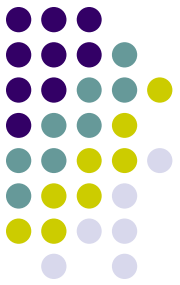
- **Nội dung bồi dưỡng:**
 1. Kiến thức chuyên môn;
 2. Kiến thức về kỹ năng chuyên môn và kinh nghiệm xét xử;
 3. Kiến thức xã hội;
 4. Ngoại ngữ.

BỒI DƯỠNG CHUYÊN MÔN VÀ NGHIỆP VỤ CỦA THẨM PHÁN NỮ, CÁN BỘ TOÀ ÁN NỮ



- **Tần suất và thời gian tổ chức tập huấn, hội thảo, tọa đàm:**
 - Khi có “văn bản mới” hoặc 6 tháng/lần;
 - Thời gian của mỗi lần tập huấn, hội thảo:
 - ✓ Không nên quá dài;
 - ✓ Tốt nhất là từ 3-5 ngày hoặc từ 1-2 ngày tùy theo nội dung hội thảo.

BỒI DƯỠNG CHUYÊN MÔN VÀ NGHIỆP VỤ CỦA THẨM PHÁN NỮ, CÁN BỘ TOÀ ÁN NỮ

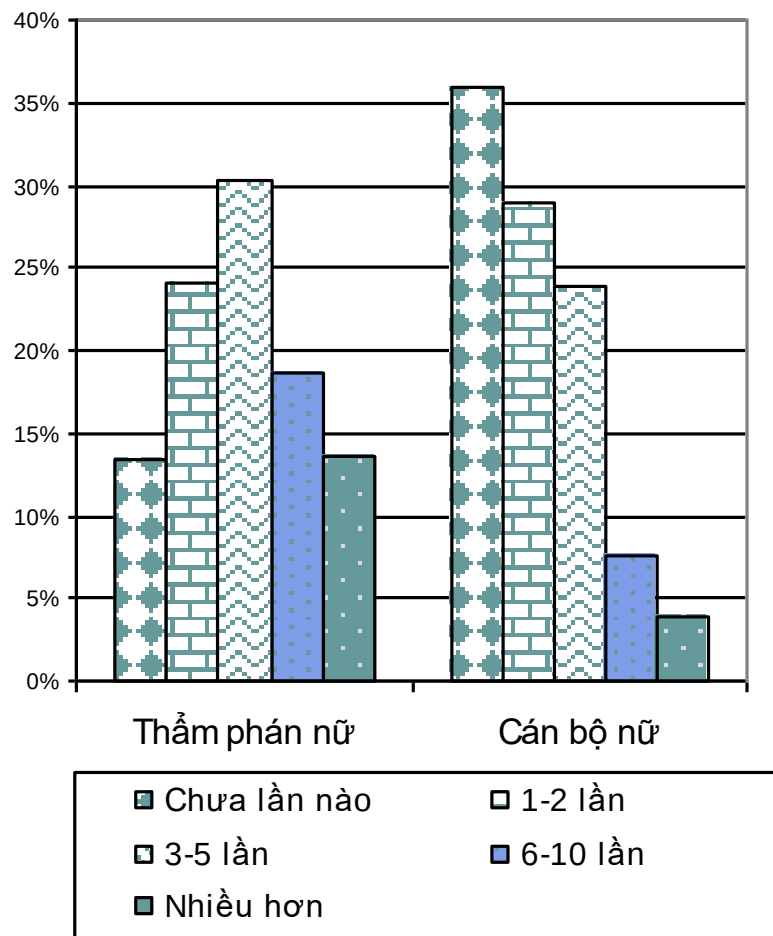


- **Địa điểm tổ chức tập huấn, hội thảo, tọa đàm:**
 - Lựa chọn nhiều nhất là ở địa phương khác để người tham dự có thể tập trung học tập.
 - Việc lựa chọn địa điểm:
 - ✓ Tính đến sự tham gia của các Thẩm phán ở các địa phương khác nhau → bổ sung vốn xã hội, kinh nghiệm xét xử và kinh nghiệm sống.
 - ✓ Tổ chức theo vùng địa lý có điều kiện văn hóa xã hội tương đồng;
 - ✓ Gắn công tác tập huấn với tạo khả năng thư giãn.

BỒI DƯỠNG KIẾN THỨC CHUYÊN MÔN



Tham gia hội thảo, tòa đàm về
chuyên đề pháp luật và nghiệp vụ



BỒI DƯỠNG KIẾN THỨC CHUYÊN MÔN

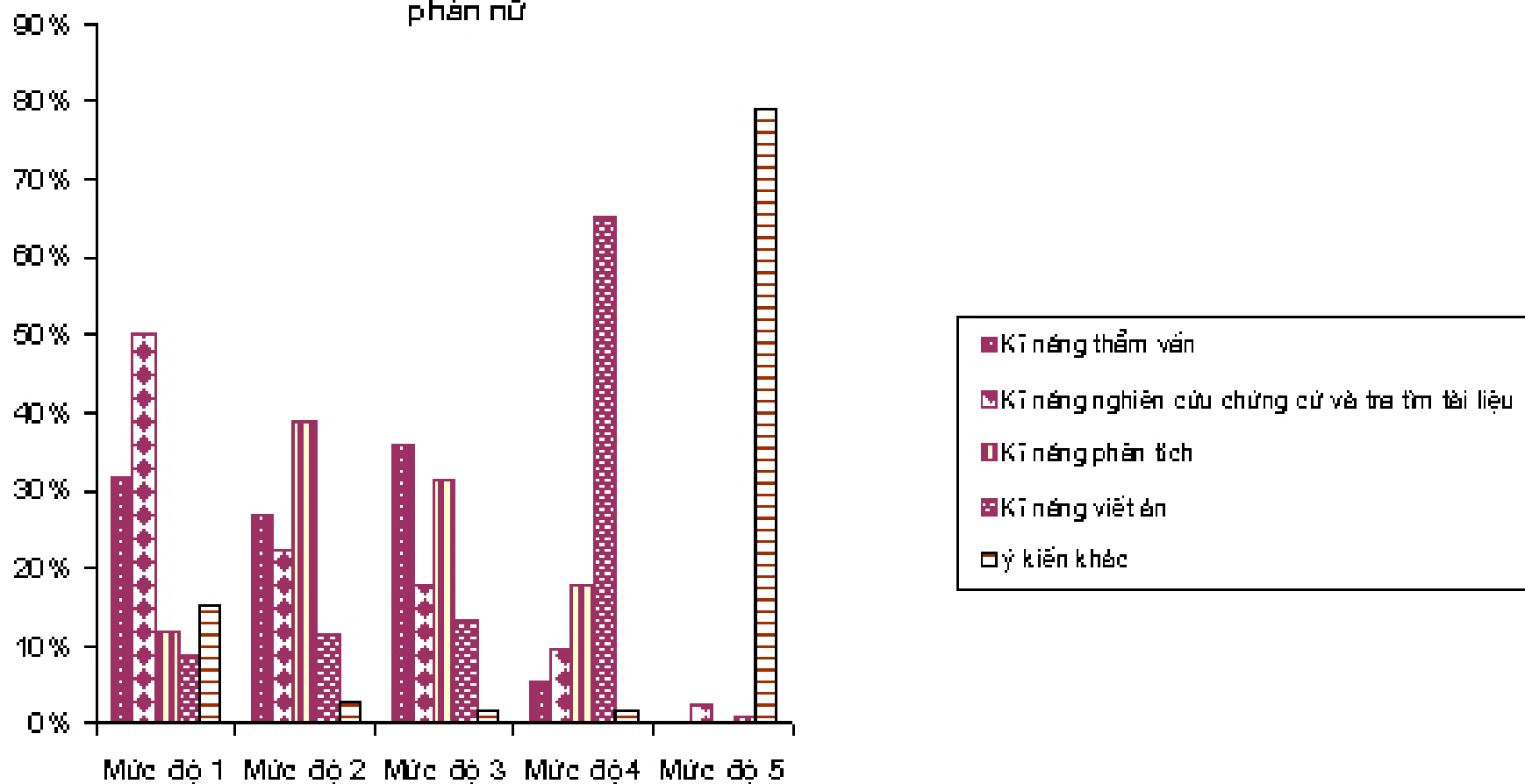


- **Mức độ ưu tiên bồi dưỡng:**
 1. Kiến thức pháp luật dân sự (*kiến thức pháp luật về đất đai và thừa kế*);
 2. Kiến thức pháp luật hình sự (*pháp luật về các loại tội phạm mới và kỹ năng điều khiển phiên tòa theo hướng tranh tụng*);
 3. Kinh doanh thương mại (*pháp luật về hợp đồng kinh tế và sở hữu trí tuệ*).

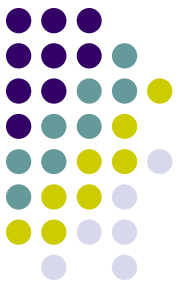
BỒI DƯỠNG KIẾN THỨC VỀ KĨ NĂNG CHUYÊN MÔN VÀ KINH NGHIỆM XÉT XỬ



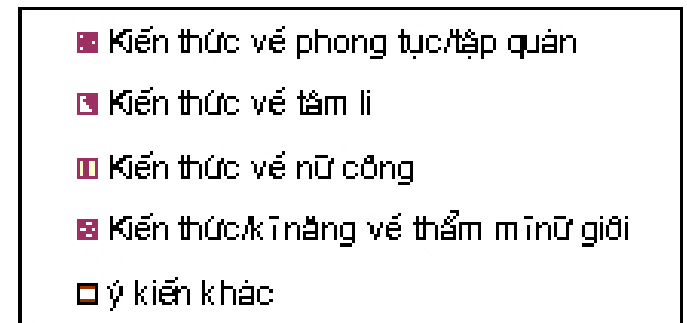
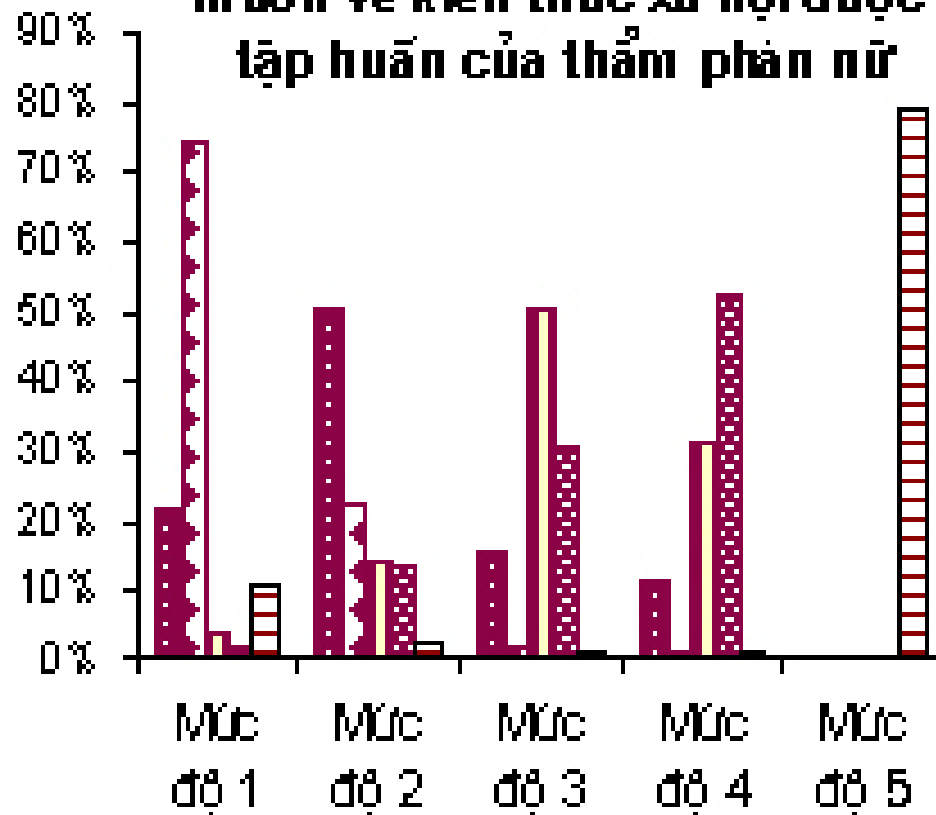
Hình 77: So sánh mức độ mong muốn về
kinh nghiệm xét xử được tập huấn của thẩm
phán nữ



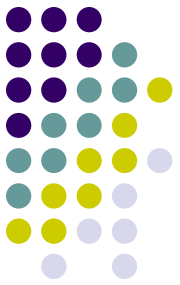
BỒI DƯỠNG KIẾN THỨC XÃ HỘI



Hình 79: So sánh mức độ mong muốn về kiến thức xã hội được tập huấn của thẩm phán nữ

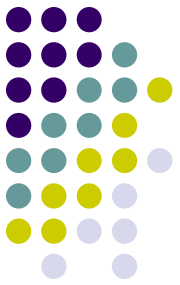


BỒI DƯỠNG NGOẠI NGỮ



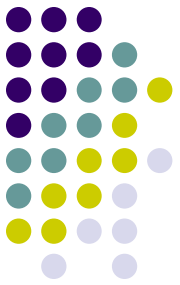
- Chỉ có 185/369 Thẩm phán nữ (chiếm 50,1%), 343/499 Cán bộ toà án nữ (chiếm 68,7%) trả lời có biết ít nhất một ngoại ngữ;
- Ý thức đối với việc học ngoại ngữ của TP nữ, CB toà án nữ không cao:
 - ✓ 76,7% TP nữ, 77% CB Toà án nữ đặt ngoại ngữ ở mức độ ưu tiên số “4”;
 - ✓ Chỉ có 2 TP nữ, 4 CB nữ coi học ngoại ngữ là ưu tiên số “1”.

THỜI GIAN LÀM VIỆC NHẪM ĐẢM BẢO TỐT VẤN ĐỀ VỀ BĐG



Cần nghiên cứu và xây dựng về thời giờ làm việc linh hoạt cho phụ nữ trong ngành khi làm việc trong thời kì thai sản và cho cả nam lẫn nữ trong thời kì chăm sóc con nhỏ.

- Bảo đảm được hiệu suất làm việc,
- Bảo đảm được cuộc sống của những người làm trong ngành Tòa án;
- Tạo nên sức thu hút về công việc trong ngành Tòa án.



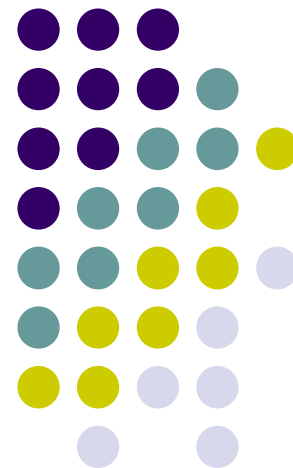
BĐG TRONG HOẠT ĐỘNG XÉT XỬ

- Phụ nữ với thủ tục tố tụng hiện hành;
- Yếu tố BĐG được xem xét như thế nào khi ra quyết định của vụ án;
- Các tổ chức hỗ trợ phụ nữ trong hoạt động tố tụng.

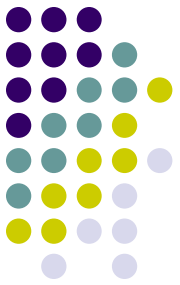
.....

.....

**BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG HOẠT ĐỘNG
XÉT XỬ**



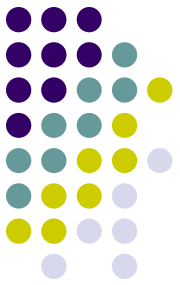
PHỤ NỮ VỚI THỦ TỤC TỔ TỤNG HIỆN HÀNH



- **Thực trạng:**

- ✓ 16/16 người dân cho rằng thủ tục tố tụng hiện nay rườm rà và tốn kém thời gian;
- ✓ Bộ luật TTDS không có quy định cụ thể về thủ tục áp dụng đối với đương sự nữ có thai, nuôi con nhỏ;
- ✓ Mẫu đơn cho đương sự:
 - Thực tế sử dụng và áp dụng đa dạng;
 - Không có mẫu đơn, hướng dẫn thủ tục tố tụng dùng riêng cho đương sự nữ, trẻ em.

PHỤ NỮ VỚI THỦ TỤC TỔ TỤNG HIỆN HÀNH



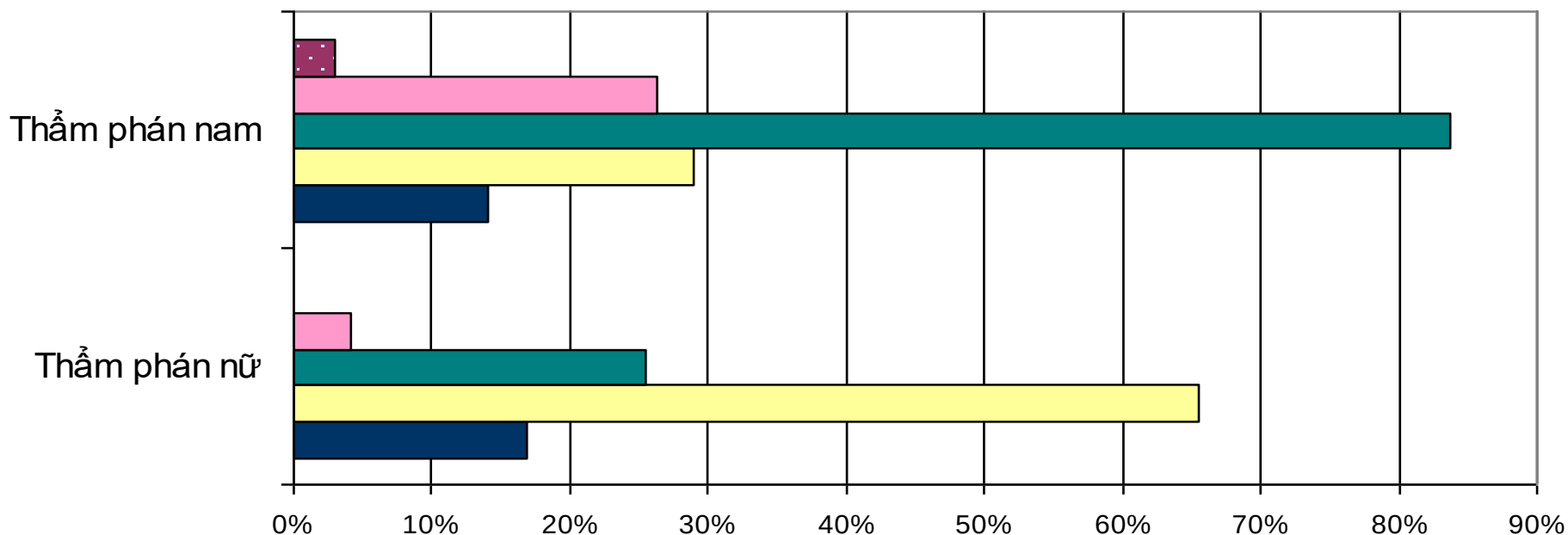
- **Kiến nghị:**

- Cải tiến thủ tục tố tụng: bảo đảm BĐG trong các hoạt động tố tụng, để phụ nữ không gặp khó khăn khi thực hiện các thủ tục tố tụng và tự tin khi nhờ tới Tòa án để giải quyết tranh chấp;
- Xây dựng sách hướng dẫn thủ tục tố tụng cho phụ nữ (toolkits) cho từng loại vụ án.

XEM XÉT YẾU TỐ BĐG KHI RA QUYẾT ĐỊNH CỦA VỤ ÁN



Quan điểm của thẩm phán về xem xét yếu tố giới trong xét xử



- Ý kiến khác
- Khả năng nhận thức của đương sự nữ
- Áp dụng pháp luật có ưu tiên quyền lợi của phụ nữ
- Áp dụng các quy định pháp luật nhưng có cân nhắc những tương đồng và khác biệt về giới
- Chỉ áp dụng các quy định pháp luật

XEM XÉT YẾU TỐ BĐG KHI RA QUYẾT ĐỊNH CỦA VỤ ÁN



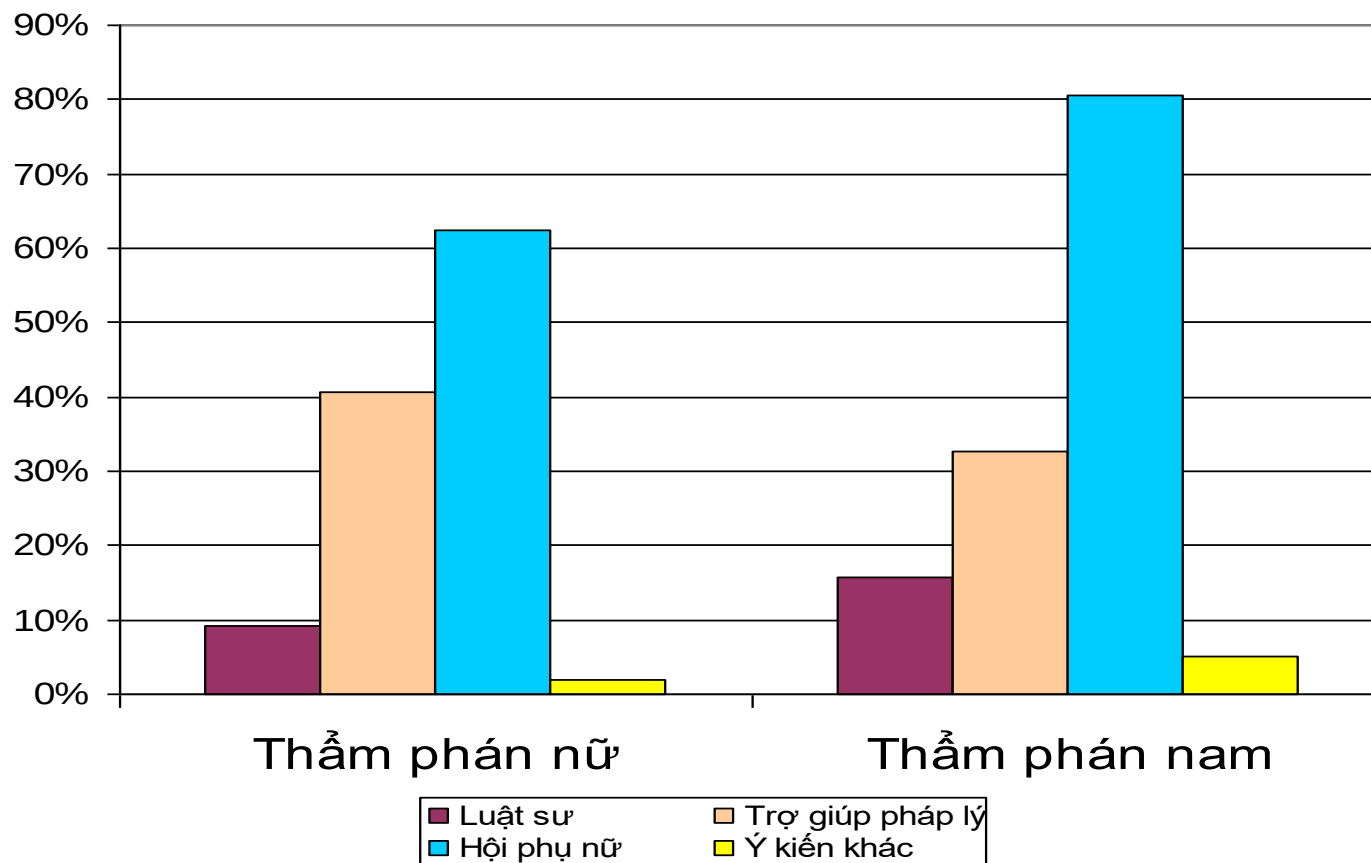
- **Kiến nghị:**

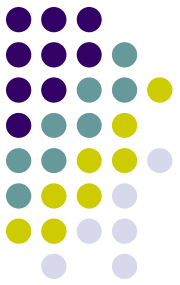
- ✓ Xây dựng một cẩm nang hướng dẫn cho các Thẩm phán và Cán bộ Tòa án về cách thức tránh những định kiến về giới trong hoạt động tố tụng;
- ✓ Cần tổ chức các hoạt động tập huấn việc áp dụng Cẩm nang hướng dẫn và các vấn đề về BĐG.

CÁC TỔ CHỨC HỖ TRỢ PHỤ NỮ TRONG HOẠT ĐỘNG TỔ TỤNG



Ý kiến của Thẩm phán về tổ chức tích cực bảo vệ quyền lợi người phụ nữ trong hoạt động tố tụng

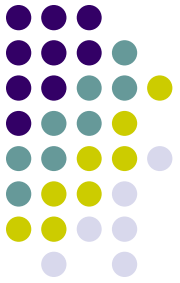




CÁC TỔ CHỨC HỖ TRỢ PHỤ NỮ TRONG HOẠT ĐỘNG TỔ TỰNG

Kiến nghị:

- Ngành Tòa án tạo điều kiện cho các Đoàn luật sư, văn phòng luật sư, trung tâm trợ giúp pháp lý... được giới thiệu về dịch vụ của tổ chức mình cho các đương sự, để các đương sự có thể dễ dàng tìm kiếm và lựa chọn người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Các Tòa án nên xây dựng cơ chế phối hợp giữa Tòa án của mình với các đoàn luật sư địa phương, trung tâm trợ giúp pháp lý...
- TANDTC cần phối hợp với Liên đoàn Luật sư toàn quốc hoặc các đoàn luật sư địa phương hoặc Cục Trợ giúp Pháp lý – Bộ Tư pháp để xây dựng một cẩm nang hướng dẫn công dân sử dụng luật sư, những người bào chữa khác để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình.



TRÂN TRỌNG CẢM ƠN!