



**BỘ LAO ĐỘNG -  
THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**



**giz** Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

## **TÀI LIỆU HƯỚNG DẪN**

**"Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong  
xây dựng văn bản quy phạm pháp luật"**

**Hà Nội, tháng 9 năm 2021**

## LỜI GIỚI THIỆU

Luật Bình đẳng giới và Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật quy định trách nhiệm của cơ quan đề nghị xây dựng văn bản quy phạm pháp luật, cơ quan soạn thảo, cơ quan thẩm định, cơ quan thẩm tra văn bản quy phạm pháp luật và cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới trong việc thực hiện lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong quy trình xây dựng, ban hành các văn bản quy phạm pháp luật. Tài liệu "*Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật*" được biên soạn là một trong những nỗ lực của Vụ Pháp chế, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Dự án “Mục tiêu Xã hội trong Tăng trưởng Xanh bền vững” do Tổ chức Hợp tác Phát triển Quốc tế Đức (GIZ) tại Việt Nam tài trợ.

Tài liệu này được xây dựng trên cơ sở các quy định tại Luật Bình đẳng giới năm 2006 và Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2015, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật. Tài liệu gồm 3 phần chính và các Phụ lục kèm theo:

I. Một số vấn đề chung

II. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong lập đề nghị xây dựng văn bản quy phạm pháp luật

III. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong soạn thảo văn bản quy phạm pháp luật

Trong phạm vi Tài liệu này, Nhóm tác giả hướng dẫn việc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ của cơ quan chủ trì lập đề nghị, cơ quan chủ trì soạn thảo và cơ quan thẩm định. Trong đó tập trung hướng dẫn kỹ năng xác định vấn đề giới, đánh giá tác động về giới, xem xét khía cạnh giới trong đánh giá tác động về xã hội, về kinh tế; tổ chức lấy ý kiến; tổ chức thẩm định và soạn thảo dự án, dự thảo văn bản quy phạm pháp luật.

Với việc hướng dẫn các kỹ năng lồng ghép vấn đề bình đẳng giới, hy vọng Tài liệu "*Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật*" sẽ hữu ích đối với các cơ quan, người làm công tác xây dựng văn bản quy phạm pháp luật.

Hà Nội, tháng 9 năm 2021

## MỤC LỤC

LỜI GIỚI THIỆU.....	1
CHỮ VIẾT TẮT .....	7
I. MỘT SỐ VẤN ĐỀ CHUNG VỀ LỒNG GHÉP VẤN ĐỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG XÂY DỰNG VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT .....	8
<b>1. Khái niệm .....</b>	<b>8</b>
1.1. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới.....	8
1.2. Văn bản quy phạm pháp luật.....	8
1.3. Giới.....	8
1.4. Bình đẳng giới.....	8
1.5. Nhạy cảm giới .....	9
1.6. Trách nhiệm giới .....	9
<b>2. Mục tiêu lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật .....</b>	<b>10</b>
<b>3. Nguyên tắc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật.....</b>	<b>10</b>
<b>4. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật.....</b>	<b>10</b>
4.1. Yêu cầu lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật .....	10
4.2. Yêu cầu về lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật .....	13
II. LỒNG GHÉP VẤN ĐỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG LẬP ĐỀ NGHỊ XÂY DỰNG VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT .....	18
<b>1. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng nội dung chính sách .....</b>	<b>19</b>
1.1. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xác định vấn đề chính sách.....	19
<b>1.2. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xác định mục tiêu chính sách .....</b>	<b>23</b>

<b>1.3. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xác định giải pháp chính sách .....</b>	<b>27</b>
1.4. Xác định đối tượng chịu tác động bởi chính sách.....	30
<b>2. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong đánh giá tác động của chính sách .....</b>	<b>32</b>
2.1. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xác định các nội dung, tiêu chí tác động của chính sách .....	33
2.2. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xác định phương pháp đánh giá tác động của chính sách và thu thập dữ liệu phục vụ đánh giá tác động của chính sách.....	46
2.3. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong phân tích, đánh giá tác động của chính sách.....	50
2.4. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong tổng hợp kết quả đánh giá tác động của chính sách .....	57
2.5. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong dự thảo Báo cáo đánh giá tác động của chính sách .....	63
<b>3. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong lập hồ sơ lấy ý kiến về đề nghị xây dựng văn bản quy phạm pháp luật.....</b>	<b>65</b>
3.1. Đảm bảo có sự tham gia và đóng góp ý kiến của cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới.....	65
3.2. Đảm bảo có sự tham gia đóng góp ý kiến của cả nam và nữ trong nhóm đối tượng bị tác động hoặc bị điều chỉnh bởi chính sách.....	66
3.3. Sử dụng phương pháp, thời gian và địa điểm phù hợp để lấy ý kiến của nam và nữ thuộc nhóm đối tượng chịu tác động.....	66
3.4. Tiếp thu ý kiến góp ý, chỉnh lý hoàn thiện hồ sơ đề nghị xây dựng văn bản quy phạm pháp luật .....	66
<b>4. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong thẩm định đề nghị xây dựng văn bản quy phạm pháp luật .....</b>	<b>68</b>
<b>III. LỒNG GHÉP VẤN ĐỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG SOẠN THẢO VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT .....</b>	<b>71</b>

<b>1. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới đối với văn bản đã thực hiện việc lập đề nghị xây dựng văn bản quy phạm pháp luật .....</b>	<b>71</b>
1.1. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong soạn thảo dự thảo văn bản quy phạm pháp luật .....	71
1.2. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong việc lấy ý kiến.....	75
1.3. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong thẩm định dự án, dự thảo văn bản quy phạm pháp luật .....	75
<b>2. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới đối với văn bản quy phạm pháp luật thực hiện theo quy trình xây dựng 01 giai đoạn .....</b>	<b>77</b>
2.1. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng dự thảo văn bản quy phạm pháp luật .....	78
2.2. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong việc lấy ý kiến.....	81
2.3. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong thẩm định dự thảo văn bản quy phạm pháp luật .....	81
Phụ lục I: .....	85
CƠ SỞ PHÁP LÝ XÂY DỰNG TÀI LIỆU .....	85
Phụ lục II .....	88
CÁC NỘI DUNG, TIÊU CHÍ, CHỈ SỐ ĐGTĐ VỀ XÃ HỘI .....	88
Phụ lục III.....	110
TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA CHÍNH SÁCH .....	110
Phụ lục IV.....	111
MẪU BÁO CÁO LỒNG GHÉP VẤN ĐỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG XÂY DỰNG VĂN BẢN QPPL .....	111
Phụ lục V .....	115
LỒNG GHÉP BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG XÂY DỰNG CHÍNH SÁCH, VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT .....	115

## DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 1: Câu hỏi kiểm định LGVĐBĐG trong xác định vấn đề thực tiễn của chính sách.....	23
Bảng 2: Câu hỏi kiểm định lồng ghép giới trong xác định mục tiêu chính sách	26
Bảng 3: Câu hỏi kiểm định lồng ghép giới trong xác định giải pháp chính sách	29
Bảng 4: Câu hỏi kiểm định lồng ghép giới trong xác định đối tượng chịu tác động.....	32
Bảng 5. Rà soát sàng lọc nội dung, tiêu chí, chỉ số tác động kinh tế đối với các cá nhân.....	40
Bảng 6: Rà soát, sàng lọc nội dung, tiêu chí tác động và chỉ tiêu đo lường tác động về giới của chính sách.....	41
Bảng 7: Câu hỏi kiểm tra xác định nội dung, tiêu chí, chỉ tiêu tác động của chính sách.....	45
Bảng 8: Thông tin, dữ liệu cần thu thập để ĐGTĐCS về giới theo các chỉ tiêu kinh tế, xã hội đã lựa chọn.....	48
Bảng 9: Câu hỏi kiểm tra xác định phương pháp ĐGTĐCS và thu thập dữ liệu ĐGTĐCS.....	49
Bảng 10: Câu hỏi kiểm tra LGVĐBĐG trong ĐGTĐCS.....	55
Bảng 11: Câu hỏi kiểm tra LGVĐBĐG trong tổng hợp kết quả ĐGTĐCS.....	62
Bảng 12: Câu hỏi kiểm tra LGVĐBĐG trong Báo cáo ĐGTĐCS.....	64
Bảng 13: Câu hỏi kiểm định LGVĐBĐG trong lấy ý kiến về lập đề nghị xây dựng VBQPPL.....	67
Bảng 14. Câu hỏi kiểm định LGVĐBĐG trong lấy thẩm định về lập đề nghị xây dựng VBQPPL.....	69
Bảng 15. Câu hỏi kiểm định việc LGVĐBĐG quá trình soạn thảo VBQPPL...	82
Bảng 16. Câu hỏi tự kiểm định việc LGVĐBĐG quá trình thẩm định.....	84

## DANH MỤC HÌNH VẼ

Hình 1: Sơ đồ quy trình xây dựng VBQPPL.....	17
Hình 2: Các nội dung, tiêu chí và chỉ tiêu tác động kinh tế đối với cá nhân.....	35
Hình 3: Nội dung tác động về xã hội của chính sách.....	36
Hình 4: Tác động về giới của chính sách.....	37

## CHỮ VIẾT TẮT

BĐG	Bình đẳng giới
ĐGTĐ	Đánh giá tác động
ĐGTĐCS	Đánh giá tác động của chính sách
NQ	Nghị quyết
QĐ	Quyết định
HLHPN	Hội Liên hiệp phụ nữ
HĐND	Hội đồng nhân dân
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
HTPL	Hệ thống pháp luật
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
UBND	Ủy ban nhân dân
QRTD	Quấy rối tình dục
QPPL	Quy phạm pháp luật
LGVĐBĐG	Lòng ghép vấn đề bình đẳng giới
TTHC	Thủ tục hành chính
VBQPPL	Văn bản quy phạm pháp luật



# I. MỘT SỐ VẤN ĐỀ CHUNG VỀ LỒNG GHÉP VẤN ĐỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG XÂY DỰNG VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT

## 1. Khái niệm

### 1.1. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới

Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới (LGVĐBDG) là biện pháp nhằm thực hiện mục tiêu bình đẳng giới bằng cách xác định vấn đề giới, dự báo tác động giới của văn bản, trách nhiệm, nguồn lực để giải quyết vấn đề giới trong các quan hệ xã hội được văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh<sup>1</sup>.

### 1.2. Văn bản quy phạm pháp luật

Văn bản quy phạm pháp luật (VBQPPL) là văn bản có chứa quy phạm pháp luật, được ban hành theo đúng thẩm quyền, hình thức, trình tự, thủ tục quy định trong Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật<sup>2</sup>.

### 1.3. Giới

Giới chỉ đặc điểm, vị trí, vai trò của nam và nữ trong tất cả các mối quan hệ xã hội.<sup>3</sup> Giới thường rất đa dạng và được hình thành thông qua quá trình học hỏi của cá nhân và có thể thay đổi theo thời gian.

### 1.4. Bình đẳng giới

Bình đẳng giới (BDG) chính là tình trạng nam, nữ có được vị trí, vai trò ngang nhau, được tạo điều kiện, cơ hội thuận lợi nhằm phát huy tối đa năng lực của mình cho sự phát triển của cộng đồng, của gia đình và được thụ hưởng như nhau về thành quả của sự phát triển đó.

Để đánh giá được tình trạng BDG trong gia đình hay cộng đồng chúng ta có thể căn cứ vào 05 khía cạnh sau đây:

- *Không có sự phân biệt đối xử về giới hoặc không có định kiến giới*: Phụ nữ và nam giới không bị phân biệt vì lý do giới tính trong bất cứ lĩnh vực nào hoặc không bị áp lực bởi các chuẩn mực, khuôn mẫu hay các định kiến giới.

<sup>1</sup> Khoản 7 Điều 5 Luật Bình đẳng giới

<sup>2</sup> Điều 2 Luật Ban hành VBQPPL

<sup>3</sup> Khoản 1, Điều 5, Luật bình đẳng giới 2006

- *Bình đẳng về cơ hội*: Nam và nữ đều được tạo điều kiện và cơ hội ngang nhau trong mọi khía cạnh khác nhau của đời sống như lao động, học tập, vui chơi, giải trí...

- *Bình đẳng về quyền*: nam và nữ đều phải được hưởng các quyền cơ bản như đã ghi trong VBQPPL và chính sách của Nhà nước như quyền tham gia, quyền thừa kế; quyền sở hữu đất đai.... Ngoài ra, bản thân phụ nữ phải được hưởng những quyền được quy định riêng cho phụ nữ như đã đề cập trong các VBQPPL (ví dụ các quy định riêng cho lao động nữ theo Bộ Luật lao động).

- *Bình đẳng về lợi ích*: nam và nữ đều phải được hưởng lợi một cách bình đẳng từ những thành quả của quá trình lao động và phát triển. Không có sự phân biệt kỳ thị dựa trên cơ sở giới tính khi phân bổ nguồn lực hay thụ hưởng nguồn lực.

- *Bình đẳng về vị thế/vai trò*: nam và nữ có địa vị bình đẳng với nhau. Phụ nữ không lệ thuộc vào nam giới. Ý kiến của cả hai đều được xem trọng.

Trong đời sống xã hội, nam và nữ có những vai trò, chức năng và trách nhiệm và đóng góp không giống nhau. Do đó, BĐG không phải là sự hoán đổi vai trò giữa nam và nữ (bắt nam giới làm những việc phụ nữ đang làm và ngược lại). BĐG cũng không phải là sự tuyệt đối hóa bằng tỉ lệ 50/50 trong mọi việc. BĐG không phải tước bỏ bớt quyền của một giới nào đó.

### ***1.5. Nhạy cảm giới***

Nhạy cảm giới là tình trạng có nhận thức đầy đủ và đúng đắn về giới cũng như nhận ra sự khác biệt về nhu cầu hay mối quan tâm, các yếu tố cản trở riêng đối với phụ nữ hay nam giới. Tuy nhiên, nhạy cảm giới mới chỉ dừng lại ở mức độ nhận thức mà chưa có biện pháp can thiệp hoặc có biện pháp can thiệp nhưng chưa được thực hiện.

### ***1.6. Trách nhiệm giới***

Trách nhiệm giới hay còn gọi là đáp ứng giới được thể hiện ở mức cao hơn nhạy cảm giới đó là ngoài việc nhận thức được tầm quan trọng của giới, có khả năng nhận biết các vấn đề giới còn đưa ra các hành động cụ thể để giải quyết các vấn đề bất BĐG.

## **2. Mục tiêu lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật**

Mục tiêu LGVĐBĐG trong xây dựng VBQPPL là nhằm xây dựng các chính sách pháp luật và VBQPPL bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp, phù hợp với đặc thù của mỗi giới, tạo cơ hội, điều kiện, năng lực phát triển bình đẳng cho nam, nữ trong lĩnh vực quan hệ xã hội thuộc phạm vi dự kiến điều chỉnh của VBQPPL.

Như vậy, LGVĐBĐG trong xây dựng VBQPPL nghĩa là đảm bảo nam giới và nữ giới thuộc nhóm đối tượng được thụ hưởng hoặc đối tượng bị điều chỉnh bởi chính sách, với các đặc điểm xã hội khác nhau, đều có thể tiếp cận đầy đủ hoặc được thụ hưởng đầy đủ và bình đẳng các lợi ích mà chính sách đó mang lại. Để đạt được điều này, quá trình xây dựng chính sách và soạn thảo các VBQPPL phải dựa trên nhu cầu, mối quan tâm của mỗi giới thuộc đối tượng tác động của chính sách, của dự thảo VBQPPL. Đặc biệt, những rào cản riêng và đặc thù xã hội của mỗi giới thuộc từng nhóm xã hội cần được cân nhắc và giải quyết thấu đáo bởi các mục tiêu và giải pháp chính sách đề ra.

## **3. Nguyên tắc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật**

Một trong những nguyên tắc phải tuân thủ khi xây dựng VBQPPL đó là **bảo đảm LGVĐBĐG trong VBQPPL**; theo đó, khi thực hiện việc LGVĐBĐG trong xây dựng VBQPPL phải bảo đảm các nguyên tắc:

- LGVĐBĐG phải được thực hiện trong toàn bộ quy trình xây dựng văn bản quy phạm pháp luật.

- Bảo đảm không làm phát sinh bất bình đẳng giới, bảo đảm quyền của mỗi giới trong nội dung, trình tự, thủ tục soạn thảo, ban hành văn bản theo quy định.

- Bảo đảm sự tham gia của cơ quan quản lý nhà nước về BĐG, sự tham gia của Hội liên hiệp phụ nữ (HLHPN) Việt Nam.

## **4. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật**

### ***4.1. Yêu cầu lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật***

LGVĐBDG trong xây dựng VBQPPL hiện nay được điều chỉnh bằng 02 luật, Luật BDG và Luật Ban hành VBQPPL, do đó, việc thực hiện LGVĐBDG được thực hiện theo 02 phương thức:

*4.1.1. Nội dung lồng ghép vấn đề bình đẳng giới theo quy định của Luật Bình đẳng giới<sup>4</sup> bao gồm:*

*- Xác định vấn đề giới và các biện pháp giải quyết vấn đề giới trong lĩnh vực mà văn bản QPPL điều chỉnh:*

- + Phân tích, đánh giá các quan hệ giới trong lĩnh vực do VBQPPL điều chỉnh; việc phân tích, đánh giá phải được dựa trên số liệu thực tiễn có tách biệt theo giới;
- + Xác định nguyên nhân gây nên vấn đề giới;
- + Đưa ra chính sách và các biện pháp giải quyết vấn đề giới (sửa đổi, bổ sung hay bãi bỏ VBQPPL đang có hiệu lực hoặc ban hành VBQPPL mới).

*- Dự báo tác động của các biện pháp trong VBQPPL khi được ban hành đối với từng nhóm đối tượng chịu sự tác động:*

- + Đến vị trí của nam, nữ và nhóm đối tượng yếu thế trong đời sống xã hội và gia đình;
- + Đến cơ hội, điều kiện phát huy năng lực của các nhóm đối tượng (của nam, nữ, trẻ em gái, trẻ em trai và đối tượng yếu thế) cho sự phát triển của cộng đồng, gia đình và cá nhân;
- + Đến cơ hội thụ hưởng các kết quả đối với nam, nữ.

Việc đánh giá phải dựa trên các thông tin và các dữ liệu cần thiết được thu thập và phân tích. Tác động của chính sách được đánh giá theo phương pháp định lượng, phương pháp định tính. Trong trường hợp không thể áp dụng phương pháp định lượng thì trong Báo cáo ĐGTĐCS phải nêu rõ lý do<sup>5</sup>; đồng thời đánh giá nhận thức, thái độ của xã hội đối với chính sách và biện pháp giải quyết vấn đề giới;

*- Xác định trách nhiệm và nguồn lực để giải quyết vấn đề giới trong phạm vi VBQPPL điều chỉnh, bao gồm cả trách nhiệm của các cơ quan nhà*

<sup>4</sup> Điều 21 Luật Bình đẳng giới

<sup>5</sup> Điều 7 Nghị định số 34/2016/NĐ-CP.

nước, của tổ chức, cá nhân trong xã hội với việc bảo đảm các nguồn lực về tài chính, về tổ chức và con người. Cụ thể:

- + Trách nhiệm rà soát, hệ thống hóa VBQPPL thuộc phạm vi ngành, lĩnh vực phụ trách để xác định vấn đề liên quan đến BDG;
- + Trách nhiệm LGVĐBDG trong xây dựng các VBQPPL được phân công;
- + Trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới (i) cử đại diện tham gia Ban soạn thảo, Tổ biên tập hoặc đóng góp ý kiến đối với dự thảo VBQPPL theo yêu cầu của cơ quan chủ trì soạn thảo; (ii) có ý kiến đánh giá bằng văn bản về việc LGVĐBDG hoặc cử đại diện tham gia Hội đồng thẩm định theo yêu cầu của cơ quan thẩm định VBQPPL.
- + Trách nhiệm của cơ quan thẩm định, thẩm tra.

Như vậy, ngay từ bước đầu tiên của quy trình lập đề nghị xây dựng VBQPPL là xác định vấn đề bất cập cần giải quyết, việc “lồng ghép giới” đã bắt đầu khởi động bằng việc xác định có vấn đề giới cần giải quyết không.

Nếu xác định “*có vấn đề giới*” thì đó là một trong các bất cập cần giải quyết trong đề nghị xây dựng VBQPPL, do vậy, tại các bước tiếp theo của quy trình xây dựng chính sách, việc xác định mục tiêu, nội dung, các giải pháp chính sách để giải quyết vấn đề giới phải được tiến hành đồng thời với việc xác định mục tiêu, nội dung, các giải pháp và ĐGTĐCS để giải quyết các vấn đề khác trong đề nghị xây dựng VBQPPL.

Kết quả ĐGTĐCS để giải quyết vấn đề giới được tổng hợp vào Báo cáo ĐGTĐCS chung của đề nghị xây dựng VBQPPL.

*4.1.2. Đánh giá tác động về giới của các giải pháp chính sách trong đề nghị xây dựng pháp luật theo quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật*

Tất cả giải pháp chính sách để giải quyết các vấn đề trong đề nghị xây dựng VBQPPL đều phải được ĐGTĐ về kinh tế, xã hội, giới (nếu có), TTHC (nếu có) và tác động đối với HTPL.

Tác động về giới của chính sách (nếu có) được đánh giá trên cơ sở phân tích, dự báo các tác động kinh tế, xã hội liên quan đến cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích của mỗi giới (*khoản 3 Điều 6 Nghị định số 34/2016/NĐ-CP được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại điểm a, khoản 3 Điều 1 Nghị định số 154/2020/NĐ-CP*).

Như vậy, có nghĩa là với mỗi chỉ tiêu tác động về kinh tế (ví dụ chỉ tiêu về chi phí - lợi ích đầu tư) hay mỗi chỉ tiêu tác động về xã hội (chẳng hạn như chỉ tiêu về việc làm, về thu nhập từ việc làm...) của một giải pháp đều cần đánh giá tác động của các chỉ tiêu đó đối với nam và nữ, phân tích các tác động đó có tạo nên sự khác biệt lớn giữa hai giới không (trên các tiêu chí cơ hội, năng lực, điều kiện và thụ hưởng lợi ích từ việc thực thi giải pháp chính sách). Nếu sự khác biệt đó là lớn và có nguy cơ gây nên bất BĐG mới, phân biệt đối xử về giới mới, thì cần cân nhắc rất thận trọng việc lựa chọn giải pháp có tác động tiêu cực về BĐG mặc dù có tác động tích cực, tốt về kinh tế hay xã hội. Nếu vẫn lựa chọn giải pháp đó thì phải đề xuất biện pháp để hạn chế, khắc phục dần tác động tiêu cực về BĐG.

Việc LGVĐBĐG trong giai đoạn lập đề nghị xây dựng VBQPPL có sản phẩm là kết quả ĐGTĐ về giới (cùng với kết quả đánh giá về kinh tế, về xã hội) được thể hiện trong Báo cáo ĐGTĐCS tại Hồ sơ đề nghị xây dựng VBQPPL.

Tiếp thu kết quả này, trong giai đoạn soạn thảo VBQPPL, cơ quan chủ trì soạn thảo thực hiện việc LGVĐBĐG bằng việc chuyển hóa chính xác các nội dung chính sách và giải pháp chính sách thành các QPPL, các điều khoản trong dự thảo nhằm giải quyết vấn đề giới và khắc phục các tác động về giới của các giải pháp chính sách được lựa chọn.

## ***4.2. Yêu cầu về lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật***

### ***4.2.1. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật***

*LGVĐBĐG trong xây dựng VBQPPL được thực hiện ở những giai đoạn, bước nào trong quy trình xây dựng VBQPPL?*

Luật Ban hành VBQPPL quy định việc LGVĐBĐG được thực hiện trong

toàn bộ quy trình xây dựng VBQPPL, cụ thể:

- Với quy trình xây dựng VBQPPL 02 giai đoạn<sup>6</sup>: (i) lập đề nghị xây dựng VBQPPL và (ii) soạn thảo VBQPPL; việc LGVĐBĐG được thực hiện ở 5 bước của quy trình Lập đề nghị và 07 bước của quy trình soạn thảo (xem Hình 1: sơ đồ quy trình xây dựng VBQPPL).

- Với quy trình xây dựng VBQPPL 01 giai đoạn<sup>7</sup>: Với các văn bản này, quy trình xây dựng VBQPPL bắt đầu ngay bằng việc soạn thảo VBQPPL, không phải thực hiện việc lập đề nghị xây dựng VBQPPL. Việc LGVĐBĐG được thực hiện xuyên suốt trong 7 bước của quá trình soạn thảo nhưng ngay từ Bước I (soạn thảo dự thảo VBQPPL) thì đối với các VBQPPL có chính sách, sau khi thực hiện việc tổng kết thực tiễn, trước khi bắt tay soạn thảo dự thảo VBQPPL, cơ quan chủ trì soạn cần thực hiện việc ĐGTĐCS. Việc LGVĐBĐG khi ĐGTĐCS đối với các văn bản này được thực hiện như Bước 1 (*tổng kết thực tiễn, xác định vấn đề, xây dựng nội dung chính sách*) và Bước 2 (*ĐGTĐGCS*) ở quy trình lập Đề nghị.

Trong phạm vi Tài liệu này chỉ đi sâu hướng dẫn việc LGVĐBĐG trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan lập đề nghị và soạn thảo thuộc Chính phủ nên Bước 5 (thông qua đề nghị xây dựng VBQPPL) ở quy trình Lập đề nghị và các Bước V, VI, VII ở quy trình soạn thảo Tài liệu này không đi sâu hướng dẫn.

Ngoài ra, từ thực tiễn xây dựng VBQPPL, Luật Ban hành VBQPPL năm 2015 còn có quy định mở để đảm bảo bất cứ ở thời điểm nào, bước nào của quy

---

<sup>6</sup> Nghị định số 34/2016/NĐ-CP quy định: Quy trình này áp dụng với các hình thức văn bản: luật, NQ của Quốc hội quy định tại điểm b và c khoản 2 Điều 15, pháp lệnh, NQ của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định tại điểm b khoản 2 Điều 16, nghị định của Chính phủ quy định tại khoản 3 Điều 19, NQ của HĐND cấp tỉnh quy định tại khoản 4 Điều 27 Luật Ban hành VBQPPL.

<sup>7</sup> Quy trình này áp dụng với các hình thức văn bản: Nghị định của Chính phủ quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 19 Luật, quyết định của Thủ tướng Chính phủ, thông tư của Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Chánh án Tòa án nhân dân tối cao, Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tối cao, Thông tư liên tịch giữa Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ với Chánh án Tòa án nhân dân tối cao, Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tối cao, quyết định của Tổng Kiểm toán nhà nước, nghị quyết của Hội đồng nhân dân cấp tỉnh quy định tại khoản 1, khoản 2, khoản 3 Điều 27 Luật, quyết định của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, nghị quyết, quyết định của Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân cấp huyện.

trình xây dựng VBQPPL, khi có chính sách mới được đề xuất thì chính sách đó phải được đánh giá tác động (bao gồm cả ĐGTD về giới). Cụ thể: *“Trong quá trình soạn thảo, thẩm định, thẩm tra, xem xét, cho ý kiến về dự án luật, pháp lệnh, nếu có chính sách mới được đề xuất thì cơ quan đề xuất chính sách đó có trách nhiệm ĐGTĐCS<sup>8</sup>.*

---

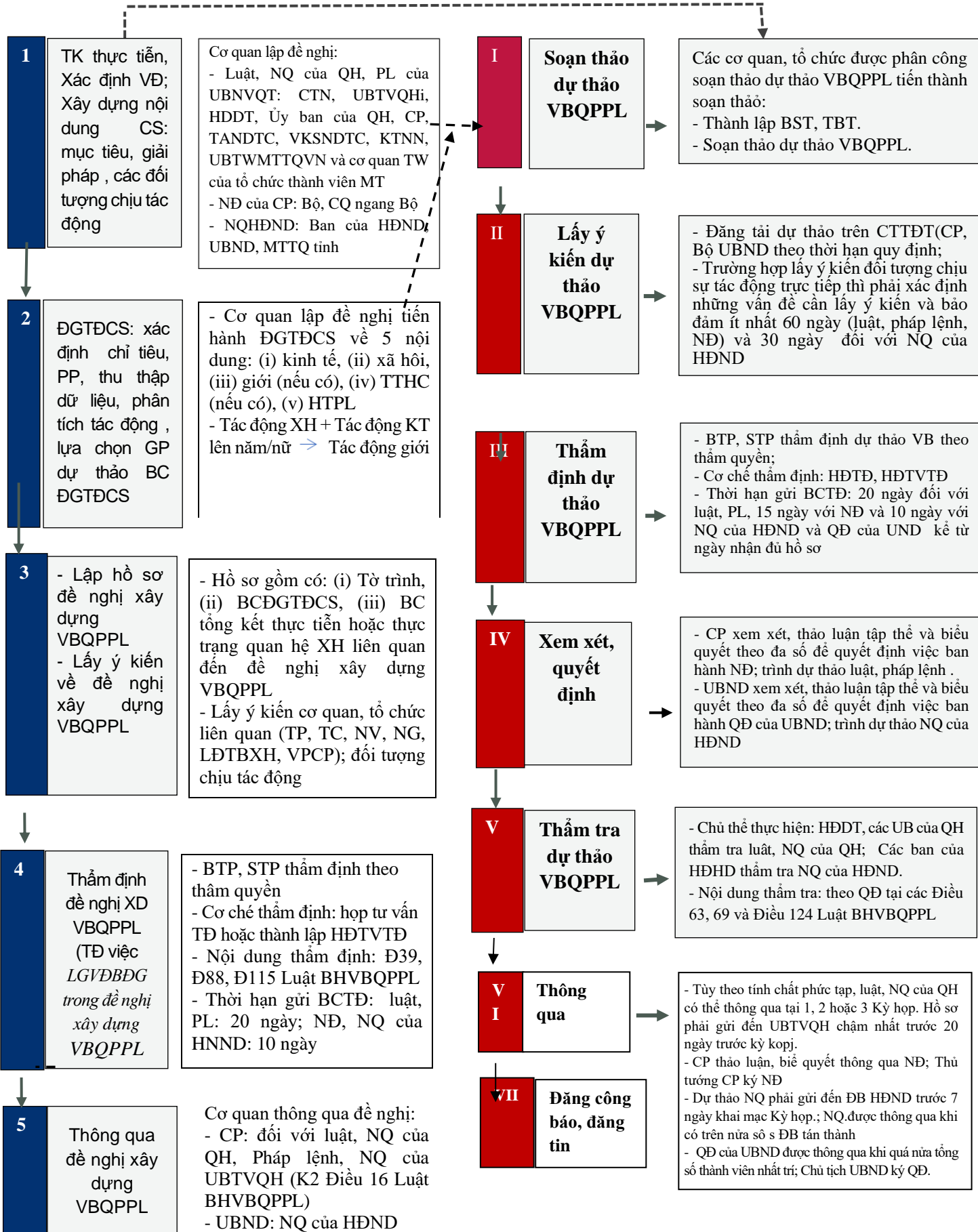
<sup>8</sup> Khoản 1, Điều 35 Luật Ban hành VBQPPL năm 2015



# Hình 1: Sơ đồ quy trình xây dựng VBQPPL

## I. QUY TRÌNH LẬP ĐỀ NGHỊ

## II. QUY TRÌNH SOẠN THẢO VBQPPL



4.2.2. *Thực hiện lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật*

LGVĐBĐG trong xây dựng VBQPPL được thực hiện như thế nào?

(i) *Đối với giai đoạn lập đề nghị xây dựng VBQPPL:*

- *LGVĐBĐG trong tổng kết thực tiễn, xác định vấn đề, xây dựng nội dung chính sách, cụ thể:*

- + Tổng kết thực tiễn;
- + Xác định vấn đề chính sách;
- + Xác định mục tiêu và giải pháp của chính sách;
- + Xác định đối tượng chịu tác động.

(*Kỹ năng thực hiện đề nghị xem mục 1 Phần II Tài liệu*).

- *LGVĐBĐG trong ĐGTĐCS, cụ thể:*

- + Xác định các nội dung, tiêu chí tác động của chính sách;
- + Xác định phương pháp ĐGTĐCS và thu thập dữ liệu phục vụ ĐGTĐCS;
- + Phân tích, ĐGTĐCS;
- + Tổng hợp kết quả ĐGTĐCS;
- + Xây dựng dự thảo Báo cáo ĐGTĐCS.

(*Kỹ năng thực hiện đề nghị xem mục 2 Phần II Tài liệu*).

- *LGVĐBĐG trong lập hồ sơ lấy ý kiến về đề nghị xây dựng VBQPPL, cụ thể:*

+ Đảm bảo có sự tham gia và đóng góp ý kiến của cơ quan quản lý nhà nước về BDG;

+ Đảm bảo có sự tham gia đóng góp ý kiến của cả nam và nữ trong nhóm đối tượng bị tác động hoặc bị điều chỉnh bởi chính sách;

+ Sử dụng phương pháp, thời gian và địa điểm phù hợp để lấy ý kiến của nam và nữ thuộc nhóm đối tượng chịu tác động;

+ Cân nhắc và xem xét các ý kiến đóng góp của cơ quan quản lý nhà nước về BDG để hoàn thiện đề nghị xây dựng VBQPPL;

(*Kỹ năng thực hiện đề nghị xem mục 3 Phần II Tài liệu*).

- *LGVBĐĐG trong thẩm định đề nghị XDVBQPPL, cụ thể:*

+ Nội dung thẩm định

+ Xem xét, đánh giá việc LGĐBĐG trong lập đề nghị xây dựng VBQPPL.

*(Kỹ năng thực hiện đề nghị xem mục 4 Phần II Tài liệu).*

*(ii) Đối với giai đoạn soạn thảo*

- Quy phạm hóa các chính sách đã được thông qua tại giai đoạn lập đề nghị. Đối với văn bản không phải thực hiện việc lập đề nghị, thực hiện việc ĐGTĐCS (nếu văn bản có chính sách) trước khi bắt tay soạn thảo.

- Lấy ý kiến đối với dự án, dự thảo VBQPPL;

- Thẩm định dự án, dự thảo VBQPPL.

*(Kỹ năng thực hiện đề nghị xem Phần III Tài liệu này).*

## **II. LÒNG GHÉP VẤN ĐỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG LẬP ĐỀ NGHỊ XÂY DỰNG VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT**

LGVBĐĐG là một nguyên tắc phải được đảm bảo khi xây dựng VBQPPL, do đó, phải được thực hiện trong từng bước của quy trình lập đề nghị. Quy trình này gồm 5 bước như đã được thể hiện tại Hình 1.

Một VBQPPL hay chính sách được xem là hiệu quả và có chất lượng khi văn bản đó được thông qua/ban hành sẽ có tác động tích cực đối với toàn bộ đối tượng bị điều chỉnh hoặc nhóm đối tượng được thụ hưởng chính sách đó, phù hợp với mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Để đạt được mục tiêu này, quá trình xây dựng VBQPPL cần phải được xây dựng trên cơ sở phân tích và đánh giá thực tiễn để đáp ứng tốt nhất nhu cầu và mong muốn của người dân thuộc nhóm đối tượng bị điều chỉnh hoặc đối tượng thụ hưởng, góp phần giải quyết thấu đáo các vấn đề thực tiễn đặt ra. Hiệu quả và chất lượng chính sách, nhìn từ góc độ BĐG chỉ đạt được khi những khác biệt về mặt xã hội của nam và nữ trong nhóm đối tượng bị điều chỉnh bởi chính sách, được cân nhắc và xem xét kỹ lưỡng trong quá trình xây dựng chính sách.

Mỗi một chính sách có ba thành tố cấu thành quan trọng bao gồm: (i) vấn đề thực tiễn cần giải quyết; (ii) mục tiêu chính sách và (iii) giải pháp thực hiện

chính sách. Do đó, việc LGVĐBĐG trong quá trình ĐGTĐCS hay soạn thảo VBQPPL luôn đòi hỏi việc xem xét và phân tích các vấn đề giới có liên quan đến 3 thành tố này, để đảm bảo rằng các chính sách được xây dựng có cân nhắc và LGVĐBĐG một cách đầy đủ và toàn diện.

## **1. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng nội dung chính sách**

*(Đề nghị xem Bước 1 của Quy trình lập đề nghị tại Hình 1)*

### **1.1. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xác định vấn đề chính sách**

Để thực hiện nhiệm vụ lập đề nghị xây dựng VBQPPL, cơ quan chủ trì lập đề nghị cần phải thực hiện tổng kết thực tiễn nhằm đánh giá kết quả đạt được trong việc thi hành các quy định pháp luật hiện hành. Đồng thời, xác định các hạn chế, bất cập và nguyên nhân của những hạn chế bất cập trong các quy định của luật và việc tổ chức thi hành trong thực tiễn. Ở bước này, cơ quan lập đề nghị cần xem xét để xác định vấn đề bất BĐG hay sự phân biệt đối xử về giới trong thực tiễn để có thể xác định được các vấn đề giới có liên quan đến chính sách.

Nhiệm vụ của cơ quan lập đề nghị xây dựng VBQPPL trong việc LGVĐBĐG trong giai đoạn lập đề nghị xây dựng VBQPPL đó là xác định vấn đề bất BĐG hoặc các khía cạnh giới có liên quan đến vấn đề thực tiễn của chính sách; và xác định mục tiêu chính sách và các giải pháp chính sách có trách nhiệm giới.

Khi LGVĐBĐG trong xác định vấn đề thực tiễn của chính sách, cơ quan lập đề nghị xây dựng VBQPPL cần thực hiện một số nhiệm vụ đó là: (i) Xác định có vấn đề bất bình đẳng giới mà chính sách cần giải quyết hay không; (ii) Xác định được các khía cạnh giới có liên quan đến vấn đề thực tiễn của chính sách và (iii) Phân tích nguyên nhân của vấn đề bất BĐG (nếu có vấn đề giới) hoặc khía cạnh giới đã xác định.

Trong trường hợp xác định được vấn đề thực tiễn của chính sách và đồng thời xác định được vấn đề bất BĐG hoặc khía cạnh giới có liên quan đến vấn đề thực tiễn của chính sách đó, cơ quan lập đề nghị xây dựng VBQPPL cần mô tả rõ vấn đề bất BĐG đó là gì và phân tích nguyên nhân của vấn đề giới đó để làm

cơ sở xác định các mục tiêu và giải pháp chính sách hướng tới giải quyết vấn đề bất BGD hay khía cạnh giới có liên quan đó.

Trong trường hợp khi đã xác định vấn đề thực tiễn của chính sách nhưng lại chưa xác định rõ được vấn đề bất bình đẳng giới hay khía cạnh giới có liên quan đến vấn đề thực tiễn của chính sách, cơ quan lập đề nghị xây dựng VBQPPL cần phân tích vấn đề thực tiễn của chính sách dưới lăng kính giới bằng cách:

- *Phân tích mức độ ảnh hưởng hoặc tác động khác nhau của vấn đề thực tiễn của chính sách đối với nam và nữ trong các nhóm xã hội:* Mỗi vấn đề thực tiễn của chính sách có thể có tác động hoặc ảnh hưởng khác nhau đối với nam và nữ trong các nhóm xã hội khác nhau. Mức độ ảnh hưởng hoặc tác động khác nhau thường xuất phát từ các nguyên nhân bắt nguồn từ sự khác biệt về xã hội của họ, ví dụ như trình độ học vấn, tuổi tác, vùng địa lý, dân tộc hoặc các nguyên nhân kinh tế, văn hóa xã hội khác. Do đó, cần phân tích sự khác biệt này để chỉ ra những ảnh hưởng khác nhau đối với nam và nữ trong từng nhóm xã hội và xác định nguyên nhân dẫn tới những ảnh hưởng hoặc tác động khác nhau đó làm cơ sở đề ra mục tiêu chính sách và giải pháp chính sách phù hợp.

- *Phân tích sự khác nhau giữa nam và nữ về kinh nghiệm giải quyết vấn đề thực tiễn của chính sách:* Nam và nữ trong các nhóm xã hội khác nhau có thể có kiến thức và kinh nghiệm khác nhau trong việc giải quyết vấn đề thực tiễn của chính sách hoặc thực hiện các quy định chính sách. Nguyên nhân dẫn tới sự khác biệt này thường xuất phát từ một số đặc điểm xã hội của họ như: trình độ học vấn, tuổi tác, vùng địa lý, dân tộc hoặc bắt nguồn từ các nguyên nhân kinh tế, văn hóa, xã hội khác nhau. Do đó, cần phân tích và xác định sự khác nhau về kiến thức, kinh nghiệm và khả năng khác nhau của mỗi giới trong tham gia, thực hiện các giải pháp chính sách hoặc thực hiện các quy định chính sách.

- *Phân tích khó khăn và rào cản khác nhau đối với nam và nữ trong việc giải quyết vấn đề thực tiễn:* Nam và nữ thuộc các nhóm xã hội khác nhau có thể gặp khó khăn và rào cản khác nhau khi giải quyết vấn đề thực tiễn của chính sách. Những rào cản khác nhau cũng có thể bắt nguồn từ những khác biệt về xã hội

như trình độ học vấn, tuổi tác, vùng địa lý, dân tộc hoặc các nguyên nhân kinh tế, văn hóa xã hội khác.

- *Phân tích và xác định vấn đề thực tiễn của chính sách hiện có ảnh hưởng hoặc đang xảy ra trong những nhóm xã hội nào và mức độ ảnh hưởng khác nhau đối với nam và nữ trong từng nhóm xã hội đó.* Kết quả phân tích cần chỉ rõ những nhóm đối tượng nào đang chịu ảnh hưởng bởi vấn đề thực tiễn mà chính sách dự kiến giải quyết. Đồng thời, phân tích mức độ ảnh hưởng khác nhau với nam và nữ. Nếu kết quả phân tích cho thấy mức độ ảnh hưởng khác nhau thì cần phân tích sâu hơn các nguyên nhân khiến cho nam và nữ trong từng nhóm xã hội đó chịu ảnh hưởng khác nhau.

*Ví dụ:* khi xác định được vấn đề thực tiễn của chính sách đó là tình trạng NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đang diễn ra thường xuyên và để xác định được vấn đề giới hay khía cạnh giới có liên quan, chúng ta cần phân tích và làm rõ đối tượng nào (nam hay nữ) đang là người chịu ảnh hưởng bởi vấn đề này (tình trạng đơn phương chấm dứt HĐLĐ) và xác định các nguyên nhân khiến cho nam hay nữ đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhiều hơn.

- *Phân tích và xác định những kiến thức và kinh nghiệm riêng của nam và nữ trong tham gia và giải quyết vấn đề thực tiễn.* Mục đích của việc phân tích để xác định những kinh nghiệm và kiến thức hiện có của nam và nữ khiến họ được tham gia thụ hưởng hoặc có khả năng giải quyết vấn đề thực tiễn khác nhau. Việc phân tích này cũng sẽ giúp gợi ý các vấn đề giới hoặc khía cạnh giới có liên quan.

Kết quả phân tích vấn đề thực tiễn của chính sách dưới lăng kính giới giúp cơ quan lập đề nghị xây dựng VBQPPL xác định được một trong 03 trường hợp sau:

- Trường hợp 1: Không xác định được vấn đề giới hoặc khía cạnh giới có liên quan đến vấn đề thực tiễn của chính sách. Đối với trường hợp này, khi đánh giá tác động chính sách cần phân tích các tác động về kinh tế và xã hội có thể gây ra sự khác biệt đối với nam và nữ hay không và nếu có mức độ khác biệt như thế nào?

- Trường hợp 2: Có khía cạnh giới liên quan đến vấn đề thực tiễn của chính sách. Đối với trường hợp này, cơ quan lập đề nghị chính sách cần phân tích rõ nguyên nhân dẫn tới khía cạnh giới đó để đề ra mục tiêu và giải pháp chính sách có trách nhiệm giới.
- Trường hợp 3: Có vấn đề giới liên quan đến vấn đề thực tiễn của chính sách. Đối với trường hợp này, cơ quan lập đề nghị xây dựng VBQPPL cần phân tích nguyên nhân của vấn đề giới đó để làm cơ sở xác định các mục tiêu và giải pháp chính sách đảm bảo bình đẳng giới.

### **Phân tích vấn đề thực tiễn của chính sách dưới lăng kính giới**

Dự thảo Bộ luật Lao động 2012 xác định được vấn đề thực tiễn của chính sách đó là “*tình trạng người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp diễn ra thường xuyên*”. Để xác định được vấn đề thực tiễn này có vấn đề bất BĐG hay khía cạnh giới có liên quan hay không thì cần phải phân tích nguyên nhân và hậu quả của vấn đề này dưới lăng kính giới. Khi phân tích vấn đề người lao động (NLĐ) đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) dưới lăng kính giới cho thấy trong số những người đơn phương chấm dứt HĐLĐ đa số là phụ nữ mang thai hoặc sắp đến kỳ sinh con, phụ nữ đang nuôi con nhỏ hoặc đa số xảy ra ở các doanh nghiệp có nhiều lao động nữ, hoặc doanh nghiệp hoạt động trong một số lĩnh vực như: dệt may, giày da, điện tử, chế biến hải sản. Như vậy, chúng ta thấy rất rõ vấn đề giới có liên quan đến vấn đề thực tiễn này đó là tình trạng lao động nữ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đang chiếm đa số.

Mặt khác, khi phân tích nguyên nhân của tình trạng đơn phương chấm dứt HĐLĐ dưới lăng kính giới cũng cho thấy nguyên nhân dẫn đến NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ thể hiện rõ hơn đặc trưng về giới. Kết quả phân tích cho thấy đa số nữ lao động nhập cư từ nơi xa đến, khi sinh con và hết thời hạn nghỉ thai sản thường không quay trở lại làm việc do không có điều kiện chăm nuôi con an toàn (không có người thân hỗ trợ, nhà trẻ công lập thường không

nhận trẻ dưới 12 tháng tuổi; lương công nhân thấp không đủ trả tiền gửi con ở các cơ sở dịch vụ trông trẻ tư nhân). Điều này cho chúng ta thấy các quy định của pháp luật hiện chưa cân nhắc những khác biệt về giới dẫn tới tình trạng phụ nữ bị ảnh hưởng nhiều hơn trong vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

**Bảng 1: Câu hỏi kiểm định LGVDBĐG trong xác định vấn đề thực tiễn của chính sách**

Câu hỏi	Đã biết	Chưa biết
Vấn đề thực tiễn của chính sách dự định giải quyết là gì?		
Hiện có vấn đề bất B hoặc phân biệt đối xử về giới nào có liên quan đến vấn đề thực tiễn của chính sách?		
Vấn đề thực tiễn của chính sách hiện có ảnh hưởng khác nhau tới nam hay nữ trong những nhóm xã hội khác nhau?		
Nam và nữ trong nhóm xã hội nào đang bị ảnh hưởng khác nhau hoặc chịu tác động khác nhau bởi vấn đề thực tiễn của chính sách?		
Những nguyên nhân nào khiến cho nam và nữ trong các nhóm xã hội khác nhau bị ảnh hưởng khác nhau bởi vấn đề thực tiễn của chính sách?		
Những khó khăn và thách thức riêng của mỗi giới khi tham gia giải quyết vấn đề thực tiễn đó?		

Khi sử dụng bảng kiểm trên, nếu kết quả câu trả lời của một trong các câu hỏi trên là chưa biết, cơ quan lập đề nghị xây dựng VBQPPL cần phải thu thập và phân tích thông tin để làm rõ vấn đề đó.

Nếu câu trả lời của một trong các câu hỏi trên thu được kết quả là có biết thì cần mô tả rõ ràng vấn đề giới hoặc khía cạnh giới có liên quan đến vấn đề thực tiễn của chính sách đã xác định. Sau đó phân tích nguyên nhân dẫn đến vấn đề giới đó.

### **1.2. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xác định mục tiêu chính sách**



Trong giai đoạn lập đề nghị xây dựng VBQPPL, nhiệm vụ liên quan đến xác định mục tiêu chính sách bao gồm (i) xác định mục tiêu tổng thể cần đạt được là gì và (ii) xác định những mục tiêu cụ thể cần phải đạt được để giúp đạt được mục tiêu tổng thể.

Mục tiêu tổng thể của chính sách được hiểu là những thay đổi cần đạt được có liên quan đến vấn đề thực tiễn của chính sách. Mục tiêu cụ thể được hiểu là việc cụ thể hóa mục tiêu tổng thể hay nói cách khác là những thay đổi ở mức độ nhỏ hơn và khi đạt được những thay đổi này thì sẽ góp phần đạt được mục tiêu tổng thể của chính sách.

Tùy thuộc vào kết quả phân tích và xác định các vấn đề giới hoặc khía cạnh giới có liên quan đến vấn đề thực tiễn của chính sách mà cơ quan lập đề nghị xây dựng VBQPPL có căn cứ để xác định mục tiêu chính sách. Trong trường hợp không có vấn đề giới liên quan đến vấn đề thực tiễn của chính sách, cơ quan lập đề nghị tập trung xác định mục tiêu chính sách có trách nhiệm giới. Trong trường hợp khi xác định có vấn đề giới liên quan đến vấn đề thực tiễn của chính sách, cơ quan lập đề nghị xác định các mục tiêu chính sách nhằm đảm bảo bình đẳng giới.

*Ví dụ: Một trong những vấn đề thực tiễn của chính sách đã được xác định khi xây dựng Bộ luật Lao động đó là tình trạng NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ diễn ra thường xuyên. Để giải quyết được tình trạng này, mục tiêu chính sách đề ra đó là “Đảm bảo quyền tự do tìm kiếm việc làm tốt hơn cho NLD và phòng ngừa, xóa bỏ lao động cưỡng bức bằng việc mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD”.*

Nhiệm vụ LGVĐBĐG khi xác định mục tiêu chính sách đó là xác định được mục tiêu về BĐG của chính sách đó. Thông thường, có hai loại mục tiêu về bình đẳng giới trong xác định mục tiêu chính sách đó là: (i) mục tiêu chính sách hướng tới giải quyết một hoặc một hoặc một số vấn đề bất BĐG hoặc sự phân biệt đối xử về giới đang xảy ra trong thực tiễn; hoặc (ii) mục tiêu chính sách có trách nhiệm giới.

Đối với mục tiêu chính sách hướng tới giải quyết một hoặc một số vấn đề bất BDG hoặc phân biệt đối xử về giới trong thực tiễn được gọi là chính sách chuyên biệt về giới. Đối với loại chính sách này, mục tiêu chính sách và mục tiêu về BDG trùng nhau.

*Ví dụ:* Trong Bộ luật Lao động 2019, tại Chương X có đề ra các mục tiêu chính sách hướng tới bảo vệ quyền cho lao động nữ và bảo đảm BDG. Trong đó được cụ thể hóa bằng các quy định có liên quan đến việc bảo đảm thực hiện mục tiêu này như bảo vệ thai sản; bảo vệ quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng của lao động nữ mang thai; nghỉ thai sản, bảo đảm việc làm cho lao động nữ nghỉ thai sản, trợ cấp trong thời gian chăm con ốm đau, công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản.

Đối với mục tiêu chính sách có nhạy cảm giới, mục tiêu chính sách được xác định không phải để giải quyết một vấn đề giới hay khía cạnh giới mà hướng đến đảm bảo nhạy cảm giới trong mục tiêu chính sách. Với loại chính sách này, mục tiêu BDG và mục tiêu chính sách không trùng nhau.

*Ví dụ:* Khi xây dựng Bộ luật Lao động 2012, mục tiêu chính sách của việc mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ đó là đảm bảo quyền của NLD tự do có thể tìm kiếm việc làm tốt và phòng ngừa xóa bỏ lao động cưỡng bức. Như vậy, mục tiêu chính sách này hướng tới đảm bảo quyền cho NLD nói chung. Tuy nhiên, việc quy định rõ ràng về việc đảm bảo cho NLD nữ có cơ hội, năng lực thực hiện và thụ hưởng quyền lợi từ việc chấm dứt HĐLĐ phù hợp với điều kiện của họ được coi là nhạy cảm giới trong mục tiêu chính sách.

Nhiệm vụ chính của cơ quan chịu trách nhiệm lập đề nghị xây dựng VBQPPL cần thực hiện khi LGVĐBDG trong xác định mục tiêu chính sách bao gồm:

- *Xác định các mục tiêu chính sách có trách nhiệm giới:* Trường hợp này được áp dụng khi xác định vấn đề thực tiễn của chính sách cho thấy không có vấn đề giới hoặc khía cạnh giới có liên quan.

- *Xác định các mục tiêu chính sách chuyên biệt về giới:* trường hợp này được áp dụng khi xác định được vấn đề thực tiễn của chính sách đang gây ảnh hưởng nghiêm trọng tới một giới nào đó trong nhóm đối tượng bị điều chỉnh bởi chính sách hoặc đối tượng thực thi chính sách đó hoặc vấn đề thực tiễn của chính sách có nguyên nhân bắt nguồn từ các đặc điểm khác biệt về giới và xã hội. Mục tiêu chính sách chuyên biệt về giới có nghĩa là mục tiêu chính sách hướng tới đạt được những thay đổi cụ thể về giới hay mục tiêu chính sách đề ra nhằm giải quyết một số vấn đề bất BĐG cụ thể trong thực tiễn.

***Bảng 2: Câu hỏi kiểm định lòng ghép giới trong xác định mục tiêu chính sách***

<b>Câu hỏi</b>	<b>Đã biết</b>	<b>Chưa biết</b>
1. Mục tiêu chính sách dự định đạt được là gì?		
2. Mục tiêu chính sách có nhằm giải quyết một vấn đề bất BĐG hoặc phân biệt đối xử về giới nào không?		
3. Nếu có, mục tiêu chính sách hướng tới giải quyết vấn đề bất BĐG hay khía cạnh giới gì?		
4. Nếu không, mục tiêu chính sách này hướng tới giải quyết vấn đề thực tiễn gì?		
5. Có những nguyên nhân nào dẫn tới vấn đề thực tiễn mà chính sách đã đề ra?		
6. Có những nguyên nhân nào bắt nguồn từ sự khác biệt về xã hội giữa nam và nữ và khiến cho nam hay nữ chịu ảnh hưởng khác nhau bởi vấn đề thực tiễn đã xác định?		

Khi sử dụng bảng kiểm trên, nếu kết quả câu trả lời của một trong các câu hỏi là chưa biết hoặc không rõ, cơ quan lập đề nghị xây dựng chính sách cần thu thập thông tin và phân tích làm rõ những vấn đề đó làm cơ sở để xác định được các vấn đề bất BĐG hay khía cạnh giới có liên quan đến mục tiêu chính sách.

Nếu câu trả lời là có sự khác biệt thì cần mô tả rõ sự khác biệt và tiến hành phân tích làm rõ nguyên nhân để làm cơ sở xác định mục tiêu chính sách chuyên

biệt về giới hay mục tiêu chính sách có nhạy cảm giới.

### ***1.3. Lòng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xác định giải pháp chính sách***

Giải pháp thực hiện chính sách (hay còn gọi là giải pháp chính sách) là các phương án khác nhau được đưa ra để giải quyết vấn đề thực tiễn, nhằm đạt được các mục tiêu chính sách đã xác định<sup>9</sup>. Các giải pháp chính sách đưa ra phải giúp giải quyết được vấn đề thực tiễn đang đặt ra hoặc giải quyết được các nguyên nhân trực tiếp hoặc gián tiếp làm phát sinh vấn đề thực tiễn đó. Đồng thời, các giải pháp đó phải giúp đạt được mục tiêu đặt ra với chi phí hợp lý và khả thi đối với từng nhóm đối tượng chịu ảnh hưởng hoặc nhóm đối tượng chịu trách nhiệm thực hiện chính sách đó.

Mục đích của LGVĐBDG trong xác định các giải pháp chính sách nhằm giúp các cơ quan lập đề nghị xây dựng chính sách đưa ra các giải pháp chính sách đảm bảo BDG hoặc giải pháp có trách nhiệm giới khi thực hiện chính sách đó. Tùy thuộc vào mục tiêu chính sách đã xác định, cơ quan lập đề nghị xây dựng VBQPPL có căn cứ để xác định mục tiêu chính sách. Trong trường hợp mục tiêu chính sách là mục tiêu có trách nhiệm giới, cơ quan lập đề nghị tập trung xác định các giải pháp chính sách có trách nhiệm giới. Trong trường hợp đã xác định được mục tiêu chính sách là bảo đảm bình đẳng giới, cơ quan lập đề nghị xác định các giải pháp chính sách nhằm bảo đảm bình đẳng giới.

Trong đó, các giải pháp chính sách bảo đảm BDG-là các giải pháp trực tiếp hướng tới giải quyết một vấn đề giới cụ thể hoặc khía cạnh giới có liên quan đã được xác định ở bước xác định vấn đề thực tiễn của chính sách. Giải pháp chính sách có trách nhiệm giới là các giải pháp không trực tiếp giải quyết vấn đề giới mà chỉ hướng tới giải quyết những nguyên nhân cản trở nam và nữ tiếp cận cơ hội, thực hiện các quyền và thụ hưởng bình đẳng các lợi ích do chính sách đem lại, hoặc giảm các tác động tiêu cực đối với sự BDG trong lĩnh vực chính sách.

---

<sup>9</sup> Tài liệu hướng dẫn nghiệp vụ: đánh giá tác động của chính sách. Bộ Tư pháp. 2018

Nhiệm vụ chính khi LGVĐBĐG trong xác định giải pháp chính sách, cơ quan lập đề nghị chính sách có thể lựa chọn một trong ba các giải pháp sau đây, tùy thuộc vào từng loại chính sách và mục tiêu chính sách đã xác định mà cơ quan lập đề nghị xây dựng chính sách có thể chọn lựa một trong các giải pháp sau đây:

- *Loại giải pháp 1: Giải pháp chính sách có trách nhiệm giới.* Đây là giải pháp đưa ra để giải quyết vấn đề thực tiễn nhưng không có khía cạnh giới hoặc vấn đề giới liên quan. Yêu cầu khi ĐGTĐ của giải pháp này cần làm rõ các tác động về kinh tế, về xã hội có gây sự khác biệt đối với nam, nữ không? Mức độ khác biệt như thế nào?
- *Loại giải pháp 2: Giải pháp chính sách đảm bảo bình đẳng giới.* Đây là giải pháp chính sách được đưa ra nhằm quyết vấn đề thực tiễn có khía cạnh giới hoặc vấn đề giới. Khi ĐGTĐ của giải pháp này cần phân tích tác động về kinh tế, về xã hội làm tăng hoặc giảm sự khác biệt vốn có giữa nam, nữ như thế nào? Hoặc các giải pháp đề ra có giải quyết được khía cạnh giới liên quan đến vấn đề kinh tế-xã hội trong lĩnh vực chính sách dự kiến điều chỉnh hay không?
- *Loại giải pháp 3: Giải pháp thúc đẩy bình đẳng giới.* Đây là các giải pháp chính sách đưa ra nhằm thúc đẩy BDG hoặc bảo vệ, hỗ trợ người mẹ mang thai, sinh và nuôi con nhỏ trong lĩnh vực chính sách dự kiến điều chỉnh. Khi ĐGTĐ của giải pháp chính sách này cần phân tích và làm rõ các giải pháp chính sách đề ra có giúp thúc đẩy hoặc bảo vệ riêng cho một giới nào đó để họ có thể việc tiếp cận hay thụ hưởng bình đẳng lợi ích chính sách hay không?

*(ii) Xác định và phân tích khó khăn và thách thức đối với mỗi giới khi thực hiện giải pháp chính sách hoặc thụ hưởng chính sách.*

Nam và nữ trong nhóm đối tượng thụ hưởng hoặc đối tượng thực hiện chính sách có thể gặp phải những khó khăn và thách thức khác nhau khi thực hiện cùng một giải pháp chính sách. Do đó, cần phân tích và chỉ ra những khó khăn, thách thức riêng đối với nam và nữ ở mỗi nhóm đối tượng là gì và phân tích làm rõ nguyên nhân vì sao nam hoặc nữ lại gặp phải khó khăn đó.

(iii) *Xác định các nguồn lực được phân bổ như thế nào để thực hiện các giải pháp chính sách đã đề ra nhằm đảm bảo bình đẳng giới.*

Để thực hiện được các giải pháp chính sách đề ra cần phải có các nguồn lực phù hợp. Vì vậy, phân tích và làm rõ việc bố trí, phân bổ nguồn lực để đảm bảo nam giới và nữ giới được thụ hưởng bình đẳng các lợi ích mà chính sách mang lại rất quan trọng. Đồng thời, cần phân tích các nguyên nhân dẫn tới thiếu hụt nguồn lực hoặc việc phân bổ nguồn lực chưa phù hợp để từ đó kiến nghị việc bố trí, phân bổ nguồn lực để thực hiện được các giải pháp chính sách đề ra theo hướng đảm bảo cho cả nam và nữ được thụ hưởng bình đẳng lợi ích chính sách mang lại.

***Bảng 3: Câu hỏi kiểm định lồng ghép giới trong xác định giải pháp chính sách***

<b>Câu hỏi</b>	<b>Đã biết</b>	<b>Chưa biết</b>
1. Các giải pháp chính sách cần phải thực hiện là gì?		
2. Những giải pháp chính sách nào khi thực hiện có thể tác động hoặc ảnh hưởng khác nhau đối với nam và nữ trong nhóm đối tượng bị điều chỉnh hoặc đối tượng thực hiện chính sách?		
3. Nguyên nhân nào khiến cho nam và nữ trong nhóm đối tượng bị ảnh hưởng hoặc đối tượng thực hiện chính sách bị tác động khác nhau bởi cùng một giải pháp chính sách?		
4. Nam và nữ trong nhóm đối tượng bị ảnh hưởng hoặc đối tượng thực thi chính sách có khó khăn, thách thức riêng gì khi thực hiện cùng một giải pháp chính sách?		
5. Các giải pháp về nguồn lực đã được tính đến để đảm bảo thực hiện hiệu quả các giải pháp chính sách đề ra?		

Khi sử dụng bảng kiểm trên, nếu kết quả câu trả lời của một trong các câu hỏi là chưa biết hoặc không rõ, các nhà hoạch định chính sách cần thu thập thông

tin và và phân tích để làm cơ sở xác định được các giải pháp chính sách nhạy cảm giới và các giải pháp chính sách thúc đẩy BDG.

Nếu câu trả lời là có sự khác biệt thì cần mô tả rõ sự khác biệt đó là gì và tiến hành phân tích làm rõ nguyên nhân để làm cơ sở xác định giải pháp thúc đẩy BDG hay giải pháp có nhạy cảm giới.

#### ***1.4. Xác định đối tượng chịu tác động bởi chính sách***

Nhiệm vụ chính khi xác định đối tượng chịu tác động chính sách đó là chỉ rõ: (i) ai là người chịu tác động trực tiếp bởi chính sách đang dự kiến và (ii) ai là người chịu trách nhiệm thực hiện các giải pháp chính sách đề ra. Điều này không chỉ đảm bảo rằng các giải pháp đề ra được thực hiện hiệu quả mà còn đảm bảo rằng các bên liên quan thực hiện nghiêm túc các trách nhiệm, nghĩa vụ của mình. Trong đó, đối tượng chịu tác động có thể là nam hoặc nữ hoặc cả hai. Các cơ quan chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện là các cơ quan, tổ chức sẽ tham gia vào quá trình triển khai và thực hiện các giải pháp chính sách.

Mục đích LGVĐBDG khi xác định đối tượng chịu tác động của chính sách nhằm phân tích và làm rõ các nhóm đối tượng chịu tác động của chính sách dưới lăng kính giới, thông qua phân tích và đánh giá mức độ tác động khác nhau của chính sách đối với nam và nữ hay cả hai trong cùng một nhóm đối tượng chịu tác động của chính sách đó. Đồng thời, phân tích các nguyên nhân khiến cho nam và nữ trong cùng nhóm đối tượng lại chịu tác động khác nhau bởi chính sách đề ra.

Để LGVĐBDG khi xác định đối tượng chịu tác động, cơ quan lập đề nghị xây dựng VBQPPL cần phải:

*- Xác định và làm rõ nam, nữ hay cả hai sẽ là đối tượng chịu tác động bởi chính sách.*

Căn cứ vào vấn đề thực tiễn của chính sách, mục tiêu chính sách và các giải pháp chính sách đã xác định, cơ quan lập đề nghị xây dựng VBQPPL xác định và làm rõ có những nhóm đối tượng nào và trong từng nhóm đối tượng đó thì nam hay nữ hay cả hai sẽ là người sẽ chịu tác động.

Việc xác định nam hay nữ là đối tượng chịu tác động thường được căn cứ vào vấn đề thực tiễn của chính sách. Bởi cùng một vấn đề thực tiễn mà chính sách mong muốn giải quyết có thể có ảnh hưởng hoặc có tác động rất khác nhau đến nam và nữ trong cùng một nhóm đối tượng. Chính vì thế, tùy theo vấn đề thực tiễn của chính sách, để xác định nam, nữ hoặc cả hai sẽ là đối tượng chịu tác động.

Ngoài ra, mỗi chính sách có thể có một hoặc nhiều mục tiêu chính sách và giải pháp chính sách khác nhau. Mỗi mục tiêu chính sách và giải pháp chính sách có thể hướng đến giải quyết một hoặc một số vấn đề thực tiễn hoặc một số nguyên nhân dẫn đến vấn đề thực tiễn đó. Chính vì vậy, đối tượng chịu tác động bởi chính sách là nam, hay nữ hay cả hai còn phụ thuộc vào từng mục tiêu và các giải pháp chính sách của từng chính sách cụ thể.

Tùy thuộc vào vấn đề chính sách và mục tiêu chính sách, đối tượng chịu tác động của chính sách có thể không phải là cá nhân nam hay nữ mà có thể là các tổ chức đại diện cho nguyện vọng, quyền lợi và tiếng nói của nam, nữ và các giới khác, ví dụ như HLHPN, hay Hội nông dân.... Vì vậy, cần căn cứ vào vấn đề thực tiễn của chính sách, mục tiêu chính sách và các giải pháp chính sách để xác định đối tượng chịu ảnh hưởng của chính sách là các tổ chức đại diện cho quyền lợi và nguyện vọng của nam, nữ hay các giới khác.

*- Xác định và làm rõ đối tượng cơ quan, tổ chức và cá nhân nào có trách nhiệm thực hiện các giải pháp chính sách, đặc biệt là thực hiện giải pháp chính sách thúc đẩy BĐG hoặc đảm bảo BĐG*

Một trong những nhiệm vụ quan trọng ở bước này đó là cần xác định và làm rõ cơ quan, tổ chức và cá nhân nào sẽ là người chịu trách nhiệm thực thi các giải pháp chính sách nói chung và thực hiện các giải pháp thúc đẩy BĐG (nếu có) hoặc chịu trách nhiệm đảm bảo trách nhiệm giới khi thực thi các giải pháp chính sách. Việc xác định này sẽ giúp làm rõ và chỉ ra vai trò, nhiệm vụ của từng bên liên quan trong việc thực thi các giải pháp chính sách đề ra.

Việc xác định rõ ràng nhiệm vụ và vai trò của từng bên liên quan trong thực hiện trách nhiệm sẽ chỉ ra vai trò và trách nhiệm chung; đặc biệt sẽ chỉ rõ vai trò và



trách nhiệm của các bên liên quan trong việc thực hiện các giải pháp thúc đẩy BĐG hoặc đảm bảo trách nhiệm giới khi thực thi các giải pháp chính sách.

**Bảng 4: Câu hỏi kiểm định lồng ghép giới trong xác định đối tượng chịu tác động**

Câu hỏi	Đã biết	Chưa biết
1. Có những đối tượng nào chịu tác động bởi chính sách?		
2. Trong từng nhóm đối tượng chịu tác động bởi chính sách, người chịu tác động là nam, nữ hay cả hai?		
3. Có những đối tượng nào có trách nhiệm thực hiện các giải pháp chính sách?		
4. Những cơ quan, tổ chức hay cá nhân nào là người chịu trách nhiệm thực hiện các giải pháp chính sách thúc đẩy BĐG (nếu có)?		
5. Những cơ quan, tổ chức hay cá nhân nào là người chịu trách nhiệm đảm bảo trách nhiệm giới khi thực hiện các giải pháp chính sách (nếu có)?		

Khi sử dụng bảng kiểm trên, nếu kết quả câu trả lời của một hoặc tất cả các câu hỏi là chưa biết, các nhà hoạch định chính sách cần thu thập thông tin và phân tích để xác định rõ đối tượng chịu tác động của chính sách. .

Nếu câu trả lời là có thì cần phân tích và làm rõ đối tượng chịu tác động bởi chính sách.

## **2. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong đánh giá tác động của chính sách**

*(Bước 2 trong Quy trình lập đề nghị tại Hình 1)*

*DGTĐCS trong xây dựng VBQPPL* là việc phân tích, dự báo tác động của chính sách đang được xây dựng đối với các nhóm đối tượng khác nhau (người dân, doanh nghiệp, tổ chức, Nhà nước...) nhằm lựa chọn giải pháp tối ưu thực

hiện chính sách theo các mục tiêu xác định<sup>10</sup>.

*Nội dung DGTĐ của từng chính sách* phải nêu rõ: vấn đề cần giải quyết; mục tiêu của chính sách; giải pháp để thực hiện chính sách; tác động tích cực, tiêu cực của chính sách, chi phí, lợi ích của các giải pháp thực hiện chính sách đối với các đối tượng liên quan; so sánh chi phí, lợi ích của các giải pháp; lựa chọn giải pháp của cơ quan, tổ chức và lý do của việc lựa chọn<sup>11</sup>.

## **2.1. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xác định các nội dung, tiêu chí tác động của chính sách**

### **2.1.1. Những loại tác động của chính sách cần lồng ghép vấn đề bình đẳng giới**

Nội dung, phạm vi các tác động của chính sách cần đánh giá có thể rất khác biệt tùy theo tính chất, quy mô ảnh hưởng của mỗi chính sách, yêu cầu của mỗi quốc gia, tổ chức quốc tế.

Theo quy định của Luật Ban hành VBQPPL năm 2015 và Nghị định số 34/2016/NĐ-CP, Nghị định số 154/2020/NĐ-CP, mỗi chính sách trong đề nghị xây dựng VBQPPL phải được đánh giá 05 loại tác động, trong đó 03 tác động (tác động về kinh tế; về xã hội và tác động đối với HTPL) là bắt buộc và 02 loại tác động phải được thực hiện với điều kiện “nếu có” (tác động về giới (nếu có) và tác động của TTHC (nếu có)).

- *Tác động về giới*, được đánh giá trên cơ sở phân tích, dự báo các tác động kinh tế, xã hội liên quan đến cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích của mỗi giới nam, nữ<sup>12</sup>.

Như vậy, để đánh giá tác động về giới cần phải phân tích các tác động kinh tế, xã hội của mỗi chính sách đối với giới nam và giới nữ *trên 04 nội dung* là cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện các quyền và nghĩa vụ theo yêu cầu của chính sách và thụ hưởng các quyền, lợi ích từ chính sách của giới nam và giới nữ.

---

<sup>10</sup> Khoản 2 Điều 2 Nghị định số 34/2016/NĐ-CP ngày 14/5/2016 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Ban hành VBQPPL.

<sup>11</sup> Khoản 2 Điều 35 Luật Ban hành VBQPPL.

<sup>12</sup> Khoản 3 Điều 6 Nghị định số 34/2016/NĐ-CP

- *Tác động về kinh tế* được đánh giá trên cơ sở phân tích chi phí và lợi ích đối với một hoặc một số nội dung về sản xuất, kinh doanh, tiêu dùng, môi trường đầu tư và kinh doanh, khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân, cơ cấu phát triển kinh tế của quốc gia hoặc địa phương, chi tiêu công, đầu tư công và các vấn đề khác có liên quan đến kinh tế<sup>13</sup>;

*Tác động về xã hội* được đánh giá trên cơ sở phân tích, dự báo tác động đối với một hoặc một số nội dung về dân số, việc làm, tài sản, sức khỏe, môi trường, y tế, giáo dục, di sản, giảm nghèo, giá trị văn hóa truyền thống, gắn kết cộng đồng, xã hội, chính sách dân tộc (nếu có) và các vấn đề khác có liên quan đến xã hội<sup>14</sup>.

#### 2.1.2. Các tiêu chí, chỉ tiêu để đo lường tác động kinh tế, xã hội và giới của chính sách

Mỗi nội dung tác động kinh tế, xã hội, giới được cụ thể hoá bằng các tiêu chí và mỗi tiêu chí lại thường được đo lường (định lượng hoặc định tính) bằng các chỉ tiêu cụ thể.

Các tiêu chí, chỉ tiêu này chưa được quy định ở VBQPPL nào mà thường được xác định dựa trên các chỉ tiêu thống kê quốc gia hay các chỉ tiêu chiến lược, chương trình phát triển trong các lĩnh vực liên quan chính sách được đánh giá; một căn cứ khác để xác định tiêu chí, chỉ tiêu là các quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân trong lĩnh vực liên quan chính sách được quy định tại Hiến pháp, các luật phù hợp với các Điều ước quốc tế về quyền con người mà Việt Nam là thành viên.

Tài liệu hướng dẫn ĐGTĐCS (2018) của Bộ Tư pháp và Sổ tay hướng dẫn ĐGTĐ xã hội và ĐGTĐ về giới của chính sách (2021) của Bộ LĐTBXH, có gợi ý hệ thống các tiêu chí, chỉ tiêu ĐGTĐ về kinh tế, xã hội và giới. Cụ thể:

##### a). *Tác động về kinh tế* của các chính sách đối với cá nhân.

<sup>13</sup> Khoản 1 Điều 6 Nghị định 34/2016/NĐ-CP

<sup>14</sup> Khoản 2 Điều 6 Nghị định 34/2016/NĐ-CP (được sửa đổi, bổ sung năm 2020 bởi Nghị định số 154/2020/NĐ-CP).

**Hình 2: Các nội dung, tiêu chí và chỉ tiêu tác động kinh tế đối với cá nhân<sup>15</sup>**



Trong Hình này: Nội dung tác động là chi phí - lợi ích của cá nhân do tuân thủ chính sách/VBQPPL, các tiêu chí là: Các khoản nợ ngân sách/ngoài ngân sách nhà nước; đầu tư/tài sản; thu-chi tiền mặt/chi phí khác. Trong đó, ví dụ như tiêu chí tác động nợ ngân sách/ngoài ngân sách có thể đo lường bằng các chỉ tiêu như: tăng/giảm mức thuế, phí, lệ phí đóng cho NSNN; tăng/giảm các khoản phí phải đóng cho các quỹ .....

Các loại chi phí này mang tính điển hình và có giá trị tham khảo, nhưng không bao quát được hết toàn bộ các chi phí, lợi ích có thể phát sinh trên thực tế. Do vậy, quá trình đánh giá một chính sách cụ thể cần nhận biết chính xác các chi phí thực tế phát sinh do giải pháp chính sách mang lại.

*b) Nội dung, tiêu chí và chỉ tiêu tác động về xã hội của các giải pháp chính sách.*

**Hình 3: Nội dung tác động về xã hội của chính sách**

<sup>15</sup> Bộ Tư pháp - Tài liệu hướng dẫn Đánh giá tác động của chính sách (2018)



Mỗi nội dung tác động về xã hội lại được đánh giá qua các tiêu chí và được đo lường bằng các chỉ tiêu cụ thể. Ví dụ nội dung tác động về lao động, việc làm có thể được đo lường bằng các tiêu chí, chỉ tiêu về số lượng việc làm mới của nam, nữ (trong nước và ở nước ngoài); số lượng và tỷ lệ người thất nghiệp là nam, nữ; chất lượng việc làm (tỷ lệ lao động nam, nữ được đào tạo nghề, tăng giảm lương/thu nhập của nam, nữ; số lượng và tỷ lệ tai nạn lao động nam, nữ; tăng giảm số lượng tranh chấp lao động cá nhân, tập thể về quyền, lợi ích...

***Các tiêu chí và chỉ tiêu theo 14 nội dung tác động về xã hội được trình bày tại Bảng B4.2 - (xem Phụ lục V)***

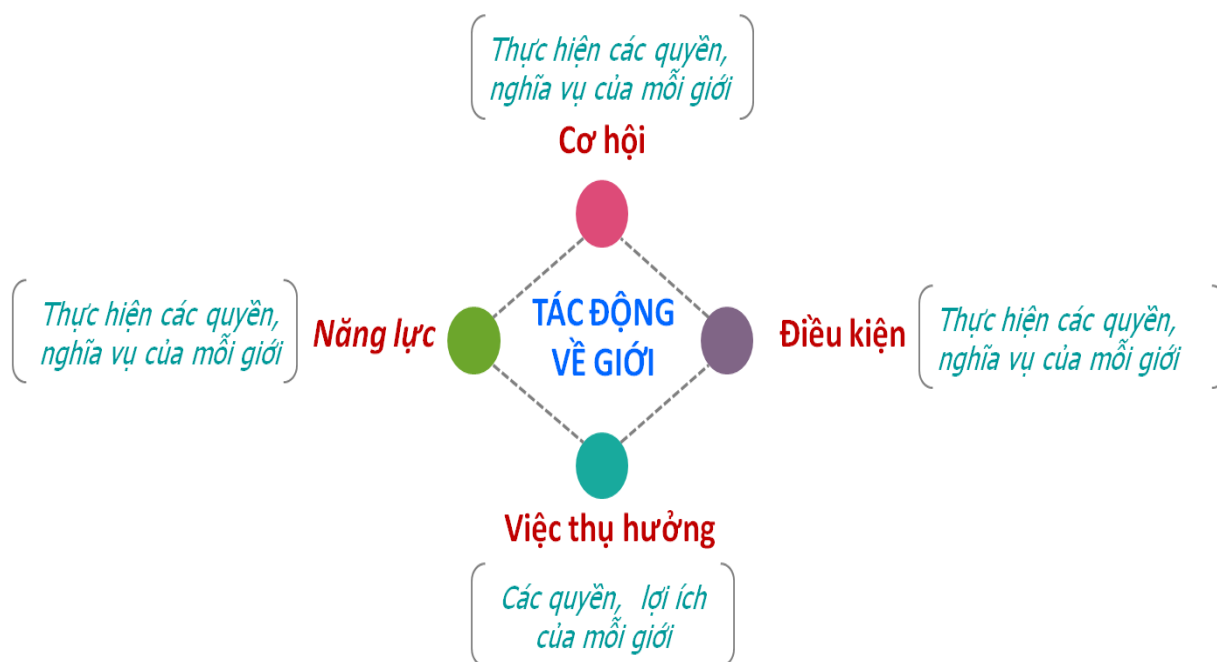
ĐGTD về giới thông qua ĐGTD về xã hội và kinh tế có nghĩa là cần phân tích xem mỗi chỉ tiêu kinh tế, xã hội có tác động tương đồng hay khác biệt đối với nam và nữ (ví dụ như lao động nữ, nam được hưởng một số khoản hỗ trợ ở mức khác nhau từ Nhà nước, doanh nghiệp liên quan đến việc sinh con, chăm sóc con cái...). Từ tác động khác biệt đối với cá nhân NLD thuộc mỗi giới tính có thể dẫn đến tác động khác biệt đối với doanh nghiệp/NSDLĐ sử dụng nhiều lao động nam hay nhiều lao động nữ. Do vậy, với mỗi nội dung hay tiêu chí tác

động kinh tế, xã hội đều cần thu thập số liệu, dữ liệu tách biệt theo giới để đo lường tác động giới theo các chỉ tiêu cụ thể.

Dựa trên kết quả phân tích sự giống nhau hay khác biệt của mỗi nội dung tác động đối với nam và nữ mà người làm chính sách nhận diện được rõ chính sách có góp phần giảm bớt, triệt tiêu bất bình đẳng giữa nam và nữ hay vẫn duy trì, thậm chí gia tăng sự khác biệt, bất bình đẳng hoặc làm phát sinh bất bình đẳng mới về kinh tế, xã hội giữa giới nam và giới nữ<sup>16</sup>.

*c) Nội dung, tiêu chí và chỉ tiêu tác động về giới của các giải pháp chính sách*

**Hình 4: Tác động về giới của chính sách**



<sup>16</sup> Quan niệm về tác động giới, ĐGTĐCS về giới theo Luật năm 2015, Nghị định số 34/2016/NĐ-CP khá phù hợp với quan niệm chung của cộng đồng quốc tế. Theo định nghĩa của Ủy ban Châu Âu: Đánh giá tác động giới là một quá trình so sánh, phân tích hiện trạng và dự báo tác động của chính sách đang được xây dựng dựa trên các tiêu chí liên quan đến giới để nhận biết rõ ràng chính sách có đạt được mục tiêu giảm bớt, triệt tiêu được bất bình đẳng giữa nam và nữ hay vẫn duy trì, thậm chí gia tăng bất bình đẳng giới hoặc làm phát sinh bất bình đẳng giới mới. Theo quan điểm của ILO, ĐGTĐ về giới là một công cụ mang tính hệ thống để nghiên cứu, thẩm định những khác biệt xã hội và kinh tế giữa phụ nữ và nam giới; xem xét những hoạt động, những điều kiện, những nhu cầu, khả năng tiếp cận và kiểm soát các nguồn lực của họ, cũng như khả năng tiếp cận của họ với các lợi ích phát triển và quan trọng là ra quyết định trong bối cảnh xã hội, kinh tế, chính trị và môi trường cụ thể.

Cụ thể, các tiêu chí, chỉ tiêu tác động về giới như sau<sup>17</sup>:

(i). *Tác động đến BĐG trong tiếp cận cơ hội.* Các chỉ tiêu: Tác động tích cực, tiêu cực đến bình đẳng giữa nam, nữ về cơ hội pháp lý (ví dụ bình đẳng về quyền có việc làm, thu nhập, quyền được đào tạo... trong lĩnh vực chính sách)? Tác động giảm/tăng rào cản thực tiễn và mức độ tác động đối với bình đẳng tiếp cận cơ hội trên thực tế của nam, nữ; nhóm yếu thế trong lĩnh vực chính sách (ví dụ cơ hội thực tế để có việc làm có thu nhập, cơ hội thực tế được bình đẳng tham gia đào tạo nâng cao trình độ...). Rào cản thực tiễn đối với các cơ hội này có thể là định kiến giới về vai trò và phân công lao động nam, nữ trong đời sống gia đình, xã hội, chính trị.

(ii). *Tác động đến bình đẳng về năng lực thực hiện quyền, nghĩa vụ.* Các chỉ tiêu: Tác động đến tăng, giảm năng lực nhận thức (hiểu biết) và năng lực hành động (khả năng, kỹ năng thực tế) của nam, nữ, các nhóm yếu thế trong sử dụng quyền, thực hiện nghĩa vụ theo yêu cầu của chính sách; tác động đến mức độ có sẵn, bao phủ, tiện lợi của các dịch vụ cung cấp thông tin, tư vấn, trợ giúp nam, nữ, nhóm yếu thế thực hiện quyền, nghĩa vụ.

(iii). *Tác động đến điều kiện thực hiện quyền, nghĩa vụ.* Các chỉ tiêu: Tác động hỗ trợ khắc phục khó khăn hay tạo thêm khó khăn, thách thức đối với điều kiện chủ quan (thể lực, trí lực, hoàn cảnh kinh tế, gia đình...) và các điều kiện khách quan (rào cản về địa lý, ngôn ngữ, phong tục, tập quán, định kiến xã hội...) đối với nam, nữ, nhóm yếu thế trong lĩnh vực chính sách điều chỉnh.

(iv) *Tác động đến thụ hưởng quyền, lợi ích, gánh chịu nghĩa vụ, thiệt hại do chính sách mang lại.* Các chỉ tiêu: Tác động tích cực, tiêu cực đến việc kiểm soát nguồn lực có được do tác động của chính sách và việc tạo ra, nhận được các lợi ích/gánh chịu thiệt hại của nam, nữ, nhóm yếu thế từ việc thực hiện quyền, nghĩa vụ; tác động hỗ trợ khắc phục các rào cản thực tế và các yếu tố kinh tế, xã hội, văn hoá ảnh hưởng tích cực/tiêu cực đối với việc tạo ra, nhận được lợi

---

<sup>17</sup> Khoản 3 Điều 6 Nghị định 34/2016 (được sửa đổi, bổ sung năm 2020 bởi Nghị định số 154/2020?NĐ-CP).

ích/gánh chịu thiệt hại trên thực tế của nam, nữ, nhóm yếu thế từ việc thực hiện quyền, nghĩa vụ.

(v) *Những rủi ro hoặc cản trở có thể phát sinh* từ phía nhận thức, thái độ, phản ứng của các đối tượng chịu tác động là nam, nữ trong quá trình thực hiện các giải pháp chính sách để giải quyết vấn đề giới liên quan.

- Một câu hỏi thực tế đặt ra: *Liệu có phải chỉ có tác động kinh tế và xã hội của chính sách mới ảnh hưởng đến tình trạng bình đẳng giữa nam và nữ khi thực hiện chính sách không?* Liệu tác động của TTHC<sup>18</sup> và tác động đối với HTPL<sup>19</sup> của chính sách có thể gây tác động khác biệt đối với cá nhân nam và nữ trong quá trình chính sách được thi hành không? Câu trả lời là CÓ THỂ. Ví dụ: một chỉ tiêu có thể gây tác động khác biệt đối với nam và nữ là chi phí tuân thủ TTHC và chi phí tuân thủ pháp luật. Lý do là năng lực, điều kiện tiếp cận và thi hành pháp luật của nam và nữ trên thực tế không như nhau, những rào cản mang tính định kiến giới cũng góp phần tạo ra sự khác biệt của nam và nữ trong việc hưởng thụ lợi ích do chính sách, pháp luật mang lại, kể cả các quy định nhằm nội luật hóa các cam kết quốc tế mà Việt Nam là thành viên. Vì vậy, mặc dù Luật Ban hành VBQPPL và Nghị định quy định chi tiết Luật quy định khi ĐGTD của chính sách không yêu cầu phải xem xét tác động đối với mỗi giới của TTHC và tác động đối với HTPL, nhưng để có được ĐGTD giới đầy đủ, kinh nghiệm thực tiễn cho thấy, người làm và phân tích chính sách vẫn cần phải xem xét và cân nhắc đến yếu tố BDG trong khi tổng hợp, so sánh kết quả tác động của tất cả các loại tác động (kinh tế, xã hội, TTHC và tác động đối với HTPL) của chính sách đang được đánh giá (*xem mục 2.4. Phần II Tài liệu*).

---

<sup>18</sup> Điều 6, khoản 4 Nghị định số 34/2016/NĐ-CP :” *Tác động của thủ tục hành chính (nếu có) được đánh giá trên cơ sở phân tích, dự báo về sự cần thiết, tính hợp pháp, tính hợp lý và chi phí tuân thủ của thủ tục hành chính để thực hiện chính sách*”

<sup>19</sup> Điều 6, khoản 5 NĐ34/2016/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung theo NĐ154/2020/NĐ-CP :” *Tác động đối với hệ thống pháp luật được đánh giá trên cơ sở phân tích, dự báo tác động đối với tính thống nhất, đồng bộ của hệ thống pháp luật; khả năng thi hành và tuân thủ pháp luật của các cơ quan, tổ chức, cá nhân; khả năng thi hành và tuân thủ của Việt Nam đối với các điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên*”



2.1.3. *Chọn lọc các nội dung, tiêu chí, chỉ tiêu thích hợp để đánh giá tác động về kinh tế, xã hội và giới*

Với số lượng lớn các nội dung, tiêu chí và chỉ tiêu tác động kinh tế, xã hội, giới như đã phân tích ở trên, có thể thấy, việc LGVĐBĐG trong ĐGTĐCS theo cách tiếp cận mới của Luật Ban hành VBQPPL năm 2015 đòi hỏi phải thu thập, xử lý lượng thông tin, dữ liệu ***tách biệt theo giới tính*** (nam, nữ) khá đồ sộ. Đó là một khó khăn, thách thức không nhỏ ở nước ta hiện nay. Một rủi ro khác là do chưa hình thành ý thức, thói quen và kỹ năng thu thập thông tin, dữ liệu, phân tích tác động kinh tế, xã hội theo yêu cầu tách biệt về giới tính nên thực tế cho thấy thường không đủ thông tin, dữ liệu, nhất là dữ liệu định lượng phục vụ việc ĐGTĐ về kinh tế, xã hội và giới.

Chính vì vậy, để phù hợp với điều kiện thực tế của hoạt động phân tích chính sách, LGVĐBĐG trong xây dựng VBQPPL ở nước ta hiện nay, một việc rất quan trọng là phải có bước rà soát để *sàng lọc*, lựa chọn các nội dung, tiêu chí tác động kinh tế, xã hội, giới có tác động trực tiếp, rõ ràng đến các đối tượng liên quan của từng chính sách, giải pháp chính sách cụ thể:

- *Rà soát, sàng lọc như thế nào?*

Đối với mỗi loại tác động, lập Bảng rà soát theo các chỉ tiêu đối với các đối tượng chịu tác động của giải pháp.

***Bảng 5. Rà soát sàng lọc nội dung, tiêu chí, chỉ số tác động kinh tế đối với các cá nhân***

<b>Nội dung tác động KT</b>	<b>Tiêu chí tác động KT</b>	<b>Chỉ tiêu đo lường</b>	<b>Đối tượng</b>	<b>Mức độ t/đ (+) K (-)</b>
	<i>1/Nộp NS, ngoài NS</i>	- Tăng giảm mức thuế, phí, lệ phí đóng cho NSNN	- <i>NLD</i> Nam, Nữ	

	<b>2/ Đầu tư/Tài sản</b>	- Tăng, giảm các khoản phí phải đóng cho các Quỹ	NSDLLĐ Nam, Nữ	
Chi phí-Lợi ích của cá nhân (nam, nữ), tổ chức do tác động của chính sách	<b>3/ Thu-chi tiền mặt và chi khác</b>	- Tăng, giảm chi trang thiết bị, vật tư, chi thường xuyên cho SXKD; -Tăng giảm tài sản (nam, nữ) - Tăng, giảm lương và các khoản thu nhập khác - Tăng, giảm các khoản nhận từ Nhà nước: trợ cấp xã hội, bảo trợ, an sinh xã hội (nam, nữ) - Tăng, giảm mức trợ giá, trợ cấp, hỗ trợ, đền bù tiền lãi...	-Doanh nghiệp  NLĐ, NSDL NLĐ Nam Nữ	

Mức độ (+)- tác động đáng kể, quan trọng; Mức độ K- không tác động,

Mức độ (-) có tác động không đáng kể, thứ yếu

Cũng tương tự đối với các chỉ tiêu tác động về xã hội, ví dụ: Nội dung lao động, việc làm, cần rà soát để xác định các chỉ tiêu nào có tác động trực tiếp đáng kể đối với các đối tượng trong số các chỉ tiêu: (i) số lượng việc làm/việc làm mới trong nước và nước ngoài; (ii) chất lượng việc làm: số lượng tỷ lệ lao động được đào tạo nghề; lương, phúc lợi, an toàn vệ sinh lao động; tự do việc làm, tranh chấp lao động... (iii) chính sách việc làm: hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động khu vực nông thôn, hỗ trợ đào tạo chuyển đổi nghề.

**Bảng 6: Rà soát, sàng lọc nội dung, tiêu chí tác động và chỉ tiêu đo lường tác động về giới của chính sách**

<b>Nội dung tác động về giới</b>	<b>Tiêu chí tác động</b>	<b>Chỉ tiêu đo lường</b>	<b>Mức độ T/Đ + K -</b>
<b>Tác động đến cơ hội thực hiện quyền, nghĩa vụ</b>	- Bình đẳng tiếp cận cơ hội	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bảo đảm về thể chế (chính sách, pháp luật) bình đẳng về cơ hội trong lĩnh vực chính sách?</li> <li>- Khắc phục rào cản thực tiễn và mức độ tác động đối với bình đẳng tiếp cận cơ hội trên thực tế của nam, nữ; nhóm yếu thế trong lĩnh vực chính sách.</li> </ul>	
<b>Tác động đến năng lực thực hiện quyền, nghĩa vụ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Năng lực nhận thức (Kiến thức)</li> <li>- Năng lực hành động</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tăng, giảm mức độ hiểu biết (đầy đủ, chính xác, kịp thời) về quyền, nghĩa vụ của nam, nữ, nhóm yếu thế</li> <li>- Tăng, giảm khả năng, kỹ năng sử dụng quyền, thực hiện nghĩa vụ (đúng đắn, phù hợp hoàn cảnh..) của nam, nữ, nhóm yếu thế</li> <li>- Mức độ có sẵn, bao phủ, tiện lợi của các dịch vụ cung cấp thông tin, tư vấn, trợ giúp nam, nữ, nhóm yếu thế thực hiện quyền, nghĩa vụ</li> </ul>	

<p><b>Tác động đến điều kiện thực hiện quyền, nghĩa vụ</b></p>	<p>- Điều kiện chủ quan</p> <p>-Điều kiện khách quan</p>	<p>- Tăng, giảm hể lực, trí lực của nam, nữ, nhóm yếu thế</p> <p>- Khắc phục, hạn chế rào cản về kinh tế, văn hoá của nam, nữ, nhóm yếu thế</p> <p>- Khắc phục, hạn chế rào cản về địa lý, ngôn ngữ, phong tục, tập quán, định kiến xã hội đối với nam, nữ, nhóm yếu thế.</p>	
<p><b>Tác động đến thụ hưởng quyền, lợi ích</b></p>	<p>- Kiểm soát và quyết định sử dụng các nguồn lực có được do tác động của chính sách</p> <p>- Lợi ích vật chất, phi vật chất tạo ra, nhận được lợi ích hoặc thiệt hại phải gánh chịu từ việc thực hiện quyền, nghĩa vụ</p>	<p>- Bảo đảm về thể chế đối với việc kiểm soát nguồn lực có được do tác động của chính sách và việc tạo ra, nhận được các lợi ích/gánh chịu thiệt hại của nam, nữ, nhóm yếu thế từ việc thực hiện quyền, nghĩa vụ.</p> <p>- Khắc phục rào cản thực tiễn và tác động đối với việc tạo ra, nhận được lợi ích/gánh chịu thiệt hại trên thực tế của nam, nữ, nhóm yếu thế từ việc thực hiện quyền, nghĩa vụ</p> <p>- Các yếu tố kinh tế, xã hội, văn hoá ảnh hưởng tích cực/tiêu cực đối với việc tạo ra, nhận được lợi ích /gánh chịu thiệt hại</p>	

		trên thực tế của nam, nữ, nhóm yếu thế từ việc thực hiện quyền, nghĩa vụ	
--	--	--------------------------------------------------------------------------	--

Sau khi đã rà soát nhanh, người ĐGTĐCS sẽ lựa chọn những nội dung, tiêu chí kinh tế, xã hội, giới có tác động trực tiếp, rõ đến các nhóm đối tượng liên quan và lập Bảng tổng hợp các chỉ tiêu kinh tế, xã hội, giới được lựa chọn để đánh giá tác động của giải pháp chính sách.

Ví dụ minh họa:

<b>Hộp 1. Rà soát lựa chọn các nội dung, tiêu chí, chỉ tiêu tác động kinh tế, xã hội, giới của giải pháp chính sách mở rộng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động</b>			
<b>Nội dung tác động</b>	<b>Tiêu chí, chỉ tiêu tác động</b>	<b>Đối tượng chịu t/đ</b>	<b>(+) K (-)</b>
<b>Kinh tế</b> <b>Chi phí-lợi ích</b>	Thu chi bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế	BHXH, NSDLĐ NLĐ	(+) (-)
	Đầu tư đổi mới sản xuất kinh doanh, quản lý lao động	Doanh nghiệp/NSDLĐ (nam, nữ)	(+)
	Chi phí tuyển dụng, đào tạo thay thế lao động	DN/ NSDLĐ (nam, nữ)	(+)
	Chi phí kiện tụng, tham gia giải quyết tranh chấp lao động	DN/NSDLĐ, NLĐ (nam, nữ) Nhà nước	(+) (+) (+)
	Chi phí tuân thủ, chi phí bồi thường do vi phạm HĐLĐ	NLĐ (nam,nữ) NSDLĐ	(+) (-)
<b>Xã hội</b> <b>Lao động,</b> <b>Việc làm</b>	Quyền tự do lựa chọn việc làm, đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do	NLĐ nam, nữ; NSDLĐ	(+)
<b>Y tế, Sức khỏe</b>	Cơ hội, điều kiện chăm sóc sức khỏe/sức khỏe sinh sản, phù hợp hoàn cảnh cá nhân	NLĐ nam, nữ	(+)

<b>An toàn xã hội</b>	Tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động	NLĐ, NSDLĐ, Công đoàn, Nhà nước	(+)	
	Phòng chống lao động cưỡng bức, QRTD tại nơi làm việc	NLĐ, NSDLĐ NN, Công đoàn	(+) (+) (+)	
<b>Bình đẳng Giới</b>	- Cơ hội , năng lực, điều kiện thực hiện quyền, nghĩa vụ và thụ hưởng lợi ích	NLĐ nam, nữ NSDLĐ NN, Công đoàn	(+) (+) (+)	

**Bảng 7: Câu hỏi kiểm tra xác định nội dung, tiêu chí, chỉ tiêu tác động của chính sách**

Câu hỏi	Có /Đã	hông hưa
1. Việc xác định và sàng lọc các nội dung, tiêu chí, chỉ tiêu chủ yếu tác động về kinh tế, xã hội có hợp lý, cân xứng với vấn đề cần giải quyết, phù hợp với mục tiêu giải quyết vấn đề không?		
2. Có bỏ sót nội dung, chỉ tiêu tác động quan trọng nào không?		
3. Đã thực hiện lồng ghép các chỉ tiêu tác động về kinh tế, xã hội tách biệt theo giới tính chưa? - Các chỉ tiêu đó có đo lường được xu hướng, mức độ tác động khác biệt theo giới tính đối với cơ hội, điều kiện, năng lực và cơ hội sử dụng giải pháp để giải quyết vấn đề và hưởng thụ lợi ích từ chính sách của nam, nữ không?		
4. Các chỉ tiêu tác động về giới có đảm bảo đo lường mức độ, phạm vi tác động của giải pháp chính sách để giải quyết vấn đề giới không?		
5. Nếu vấn đề phải giải quyết là bất BĐG thực tế thì đã xác định được tiêu chí tác động để khắc phục nguyên nhân gây ra vấn đề chưa? (điều kiện chủ quan, khách quan, rào cản từ môi trường xã hội...)		
6. Nếu vấn đề phải giải quyết là bảo vệ, hỗ trợ bà mẹ sinh con, nuôi con nhỏ thì đã xác định đủ các tiêu chí tác động		

đến trách nhiệm, điều kiện, nguồn lực của các cơ quan, tổ chức liên quan để bảo đảm thực thi chính sách chưa?		
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Khi sử dụng bảng kiểm trên, nếu có câu trả lời là Không hoặc Chưa, người phân tích chính sách cần thu thập bổ sung thông tin, dữ liệu để xác định rõ, đầy đủ các tiêu chí, chỉ tiêu làm cơ sở cho việc phân tích, đánh giá tác động dựa trên chứng cứ khách quan và đáng tin cậy hơn, đặc biệt là khi ĐGTĐ của các giải pháp bảo đảm BDG và giải pháp thúc đẩy BDG.

## ***2.2. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xác định phương pháp đánh giá tác động của chính sách và thu thập dữ liệu phục vụ đánh giá tác động của chính sách***

### *2.2.1. Phương pháp đánh giá tác động chính sách*

Phương pháp ĐGTĐCS là cách thức mà các yêu cầu thông tin, dữ liệu được xác định, được thu thập, xử lý, phân tích và diễn giải.

Theo quy định của Nghị định số 34/2016/NĐ-CP thì “*tác động của chính sách được đánh giá theo phương pháp định lượng, phương pháp định tính. Trong trường hợp không thể áp dụng phương pháp định lượng thì trong báo cáo ĐGTĐCS phải nêu rõ lý do*”<sup>20</sup>.

- *Phương pháp định lượng* trong ĐGTĐCS được sử dụng để thu thập, xử lý và phân tích các dữ liệu được lượng hóa ở dạng số như: số lượng, tỷ lệ, hệ số (chủ yếu là dữ liệu thống kê)<sup>21</sup>, thường được áp dụng để đo đạc các chỉ tiêu tác động về kinh tế, môi trường, TTHC, tuân thủ pháp luật... Đó là các chỉ tiêu cần được tính toán chính xác, đủ tin cậy về các chi phí, lợi ích.

- *Phương pháp định tính* trong ĐGTĐCS được sử dụng để thu thập, xử lý và phân tích dữ liệu dạng chữ thường được thể hiện trong văn bản, hồ sơ lưu trữ, tài liệu truyền thông (ví dụ báo, tạp chí, băng đĩa..). Đánh giá định tính thường được sử dụng để đo đạc các chỉ tiêu tác động về mặt xã hội, giới, tác động tâm lý,

<sup>20</sup> Điều 7 Nghị định số 34/2016/NĐ-CP

<sup>21</sup> Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Tổ chức Hợp tác quốc tế Đức (GIZ) (2020), *Sổ tay hướng dẫn đánh giá tác động xã hội và đánh giá tác động giới* (dự thảo).

thay đổi hành vi, lối sống, văn hóa tập quán truyền thống;... và khi khó thu thập số liệu, dữ liệu cần thiết để định lượng chính xác chi phí - lợi ích.

Mỗi phương pháp thu thập, xử lý, phân tích dữ liệu này đều có những ưu điểm và hạn chế đòi hỏi người đánh giá cần phải lưu ý để cân nhắc, tính toán độ tin cậy của các dữ liệu thu thập phục vụ cho việc đánh giá. Trên thực tế thường phải sử dụng kết hợp cả phương pháp định lượng và định tính để có thể thu thập được đầy đủ các dữ liệu cung cấp sự hiểu biết tốt hơn về cùng một câu hỏi, một đối tượng nghiên cứu.

*Việc sử dụng kết hợp phương pháp định lượng và định tính đặc biệt cần thiết và phổ biến đối với các nghiên cứu ĐGTD về xã hội và giới. Các dữ liệu định tính phản ánh các đánh giá, phản ứng xã hội (tích cực và tiêu cực) của từng nhóm xã hội theo nghề nghiệp, theo địa bàn, theo dân tộc... và đặc biệt là theo giới tính (phục vụ cho ĐGTD về giới) đối với sự thay đổi chính sách cần được đặt trong tổng thể với những dữ liệu định lượng, đảm bảo tính toàn diện, minh bạch và đáng tin cậy của dữ liệu/bảng chứng nghiên cứu ĐGTD.*<sup>22</sup>

*2.2.2. Các yêu cầu đối với nội dung dữ liệu và cách thức thu thập dữ liệu để đánh giá tác động về giới*

*- Nội dung dữ liệu thực tế cần thu thập để phân tích, ĐGTD về giới phải phản ánh được các chỉ tiêu giới, cụ thể, đó là các nội dung: (i) nhu cầu, khó khăn/thách thức của nam, nữ trong tiếp cận cơ hội, năng lực và điều kiện thực hiện chính sách; các rào cản thực tế trong phân công lao động, kiểm soát nguồn lực và thụ hưởng các lợi ích được tạo ra do tác động của chính sách; (ii) thái độ, phản ứng (ủng hộ hay phản đối) của mỗi giới nam, nữ đối với giải pháp chính sách được dự kiến; (iii) Tác động, ảnh hưởng của các yếu tố thuộc môi trường văn hoá, xã hội (ví dụ như ảnh hưởng của phong tục, tập quán, định kiến xã hội...)*

---

<sup>22</sup> Tiêu chuẩn dữ liệu: 1/Tính chuẩn xác (trung thực, khách quan, chính xác); 2/Tính đầy đủ (phản ánh các khía cạnh cần thiết để có thể mô phỏng được đầy đủ những tác động); 3/Tính kịp thời: (phản ánh đúng thời điểm thực hiện đánh giá hoặc tại thời điểm những tác động xã hội và bình đẳng giới xảy ra để kịp phân tích, phán đoán, xử lý); 4/Gắn với quá trình, diễn biến của sự việc: dữ liệu đảm bảo phản ánh được quá trình và trình tự diễn tiến của những tác động có thể/đã xảy ra về mặt xã hội và bình đẳng giới; 5/Tính hữu ích/sử dụng được.



lên nhận thức, hành vi ứng xử của cá nhân (nam, nữ) nhóm, cộng đồng đối với nạn nhân của bạo lực gia đình, bạo lực giới, mua bán người....

- *Cách thức thu thập dữ liệu:* Nếu đã khai thác tối đa, kết hợp nhiều nguồn dữ liệu thống kê quốc gia, ngành, địa phương, nhưng vẫn không đáp ứng được đầy đủ yêu cầu dữ liệu tách biệt theo giới tính thì nhất thiết cần lồng ghép yếu tố giới vào trong thiết kế nội dung phỏng vấn sâu là nam, nữ (với tỷ lệ đại diện phù hợp của mỗi giới) thuộc các nhóm đối tượng chịu tác động trực tiếp của chính sách, đặc biệt là nhóm yếu thế (dân tộc thiểu số, người nghèo, người cao tuổi cô đơn, người khuyết tật...).

- *Các yêu cầu khi thu thập dữ liệu:* (i) Tôn trọng *tính riêng tư* của các đối tượng (nhất là các đối tượng yếu thế chịu tác động trực tiếp của giải pháp chính sách), khi thực hiện phương pháp nghiên cứu tình huống kết hợp với lấy ý kiến, phỏng vấn sâu...; (ii) Bảo đảm *tính khách quan*, phản ánh đúng, đủ các khía cạnh đặc thù về giới và phù hợp với vùng, miền của dữ liệu, kiểm tra thông tin, dữ liệu để không bị chi phối bởi các yếu tố như định kiến giới.

***Bảng 8: Thông tin, dữ liệu cần thu thập để DGTĐCS về giới theo các chỉ tiêu kinh tế, xã hội đã lựa chọn***

Chỉ tiêu KT, XH, Giới được chọn (từ Bảng sàng lọc)/ các đối tượng chịu tác động	Thông tin cần thu thập đối với từng đối tượng	Dữ liệu định lượng	Dữ liệu định tính	Nguồn dữ liệu
<i>Chỉ tiêu kinh tế (n)</i> - Cá nhân Nam, Nữ - Doanh nghiệp - Nhà nước				
<i>Chỉ tiêu xã hội (n)</i> - Cá nhân Nam, Nữ - Nhóm đặc thù/yếu thế - Doanh nghiệp - Nhà nước				
<i>Chỉ tiêu Giới (n)</i> - Cá nhân: Nam, Nữ				

- Nhóm đặc thù/yếu thế				
- Doanh nghiệp				
- Nhà nước				

**Bảng 9: Câu hỏi kiểm tra xác định phương pháp ĐGTĐCS và thu thập dữ liệu ĐGTĐCS**

Câu hỏi	Có /Đã	Không/ chưa
1. Các phương pháp ĐGTĐCS được xác định (phương pháp định tính, định lượng hoặc kết hợp cả định tính, định lượng) để thu thập thông tin, dữ liệu có phù hợp với các tiêu chí, chỉ tiêu tác động không?		
2. Đã đảm bảo yêu cầu về sử dụng phương pháp định lượng để thu thập dữ liệu và đo lường tác động chưa? Nếu không sử dụng được phương pháp định lượng thì đã nêu rõ lý do và biện pháp khắc phục chưa?		
3. Các dữ liệu thông tin thu thập được có đáp ứng các tiêu chuẩn: chuẩn xác, đầy đủ, kịp thời, gắn với quá trình, diễn biến của sự việc và hữu ích(sử dụng được) không?		
4. Phương pháp thu thập dữ liệu về giới và ĐGTĐ về giới được xác định có phù hợp với điều kiện thực tế không, có tính khả thi không?		
5. Các dữ liệu tách biệt theo giới tính thu thập được có đáp ứng yêu cầu để ĐGTĐ định lượng về giới không?		
6. Việc thiếu hụt dữ liệu định lượng về giới có được bù đắp, thay thế bằng dữ liệu định tính không?		

Khi sử dụng bảng kiểm trên, nếu có câu trả lời là Không hoặc Chưa, người phân tích chính sách cần có những điều chỉnh về phương pháp thu thập bổ sung thay thế thông tin, dữ liệu (định lượng và định tính) để việc phân tích, đánh giá tác động dựa trên chứng cứ khách quan và đáng tin cậy, khả thi, phù hợp với điều kiện và nguồn lực thực tế của việc ĐGTĐCS.

### ***2.3. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong phân tích, đánh giá tác động của chính sách***

#### ***2.3.1. Nội dung phân tích tác động chính sách về giới***

Trên cơ sở các thông tin, dữ liệu đã được thu thập (theo các tiêu chí, chỉ tiêu tác động đã được lựa chọn (tại mục 2.1) bằng các phương pháp đã xác định (tại mục 2.2.2), việc phân tích, ĐGTĐCS được thực hiện theo trình tự các bước với nội dung cụ thể như sau:

*Thứ nhất, phân tích tác động đối với các bên liên quan:* các bên liên quan được xác định gồm: các đối tượng chịu tác động của chính sách và các đối tượng chịu trách nhiệm hay có tác động/ảnh hưởng đến việc ban hành, thực thi chính sách.

*Từ góc độ LGVĐBĐG,* trên cơ sở các bằng chứng (dữ liệu định lượng, định tính cả sơ cấp và thứ cấp đã được thu thập) gắn với các chỉ tiêu tác động, Người ĐGTĐCS cần :

- Nhận diện có hay không sự tác động khác biệt về kinh tế, về xã hội đến cơ hội, điều kiện tiếp cận, khả năng thực hiện, tuân thủ chính sách và thụ hưởng lợi ích của mỗi giới (nam, nữ) ở cả nhóm chịu tác động và nhóm gây ảnh hưởng;

- Đánh giá đúng phạm vi, mức độ tác động khác biệt về kinh tế, về xã hội và hệ quả của sự khác biệt (có giải quyết được vấn đề giới đã xác định không? có gây ra sự phân biệt đối xử, bất BĐG mới do tuân thủ chính sách, giải pháp chính sách không) về kinh tế, xã hội đối với mỗi giới (nam, nữ);

- Dự báo thái độ ứng xử, phản ứng (ủng hộ, phản đối, cản trở...) của nam, nữ thuộc từng nhóm đối tượng đối với việc ban hành, thực thi chính sách. Kết

qua phân tích giúp chỉ ra vai trò và trách nhiệm của các bên liên quan đối với việc thực hiện các giải pháp chính sách nói chung và nhiệm vụ bảo đảm, thúc đẩy BDG nói riêng. Từ đó đề xuất, kiến nghị khắc phục, giảm bớt các hệ quả tiêu cực đối với BDG mà chính sách và giải pháp được lựa chọn có thể gây ra cho các bên liên quan.

#### *Thứ hai, phân tích bối cảnh và thể chế.*

Mọi chính sách được ban hành và thực thi đều phải gắn với một bối cảnh cụ thể. Bối cảnh được hiểu là toàn bộ các yếu tố văn hóa, thói quen, phong tục, tập quán của cộng đồng cũng như các yếu tố thể chế, chính sách hiện hành của Nhà nước, bao gồm cả chính quyền địa phương, có ảnh hưởng, hay tạo ra những điều kiện (thuận lợi hay cản trở; tích cực hoặc tiêu cực) đến việc thực hiện chính sách.

*Từ góc độ LGVĐBDG*, việc phân tích bối cảnh và thể chế có ý nghĩa rất quan trọng, đặc biệt khi mà các định kiến giới về vị trí, vai trò của phụ nữ trong đời sống chính trị, kinh tế - xã hội còn là những rào cản tồn tại dai dẳng như những luật bất thành văn làm hạn chế trên thực tế cơ hội, điều kiện, năng lực của phụ nữ tiếp cận các nguồn lực để phát triển và thụ hưởng bình đẳng các lợi ích cũng như hạn chế phụ nữ, nhất là phụ nữ thuộc các Nhóm yếu thế, tiếp cận và sử dụng hệ thống pháp luật, tư pháp và các dịch vụ pháp lý để hỗ trợ họ thực hiện, bảo vệ các quyền dân sinh cơ bản của mình.

Dựa trên các chỉ tiêu tác động giới và các dữ liệu đã thu thập, Người ĐGTĐCS phân tích dự báo một cách khách quan tác động thực chất của chính sách đối với việc giải quyết vấn đề giới theo mục tiêu đặt ra; đồng thời phân tích bối cảnh thể chế ở tầm quốc gia (thể chế vĩ mô) hoặc ở tầm địa phương, cộng đồng (các tập quán, luật tục) có tác động tích cực hay tiêu cực; hỗ trợ, thúc đẩy hay cản trở việc người dân, đặc biệt là phụ nữ, các nhóm yếu thế nhận thức đúng và ủng hộ việc ban hành chính sách và thực hiện chính sách.

*2.3.2. Phân tích, dự báo rủi ro chính sách, các điều kiện và biện pháp bảo đảm thực hiện chính sách*

Luật BDG quy định một trong các nội dung ĐGTD về giới là phân tích rủi ro chính sách để chủ động phòng ngừa, hạn chế hoặc khắc phục rủi ro (rủi ro về vấn đề tài chính do ngân sách không đáp ứng được yêu cầu thực tế của việc thi hành chính sách; rủi ro do nhận thức và phản ứng xã hội tiêu cực đối với chính sách...).

Từ góc độ LGVĐBDG cần phân tích làm rõ sự phân bổ rủi ro chính sách giữa nam và nữ thuộc cùng một nhóm đối tượng cũng như giữa nam, nữ thuộc các nhóm đối tượng khác nhau (nhất là các nhóm yếu thế), xác định những điều kiện và giải pháp bổ sung để phòng ngừa, hạn chế rủi ro và tác hại tiêu cực nếu các rủi ro đó xảy ra đối với mỗi giới nhằm thực hiện hiệu quả các giải pháp chính sách nói chung, các giải pháp bảo đảm thúc đẩy BDG nói riêng.

*2.3.3. Xác định những vấn đề giới mới phát sinh hoặc chưa được giải quyết bằng các giải pháp đang được đánh giá tác động*

Qua phân tích các nội dung tác động của chính sách, kết quả có thể cho thấy các giải pháp chính sách dự báo có thể làm phát sinh vấn đề bất BDG mới hoặc chưa giải quyết được các vấn đề giới/khía cạnh giới liên quan đã xác định. Từ việc nhận diện các vấn đề giới mới hoặc vấn đề giới chưa được giải quyết đề xuất điều chỉnh giải pháp hoặc bổ sung các biện pháp nhằm ngăn ngừa hoặc giải quyết vấn đề giới mới phát sinh.

**Hộp 2. Ví dụ minh họa ĐGTD giải pháp 1 và giải pháp 2 của chính sách Mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ**

**1. Tác động kinh tế, xã hội, giới của Giải pháp 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại:**

Do không thay đổi chính sách nên các nguyên nhân dẫn đến vấn đề bất cập đối với NLĐ và NSDLĐ cũng như đối với quản lý nhà nước chưa được giải quyết, vì vậy, tác động kinh tế, xã hội và giới đều chủ yếu là tiêu cực (Xem chi tiết tại Phụ lục V)

**2. Tác động kinh tế, xã hội, giới của Giải pháp 2: NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do mà chỉ cần đảm bảo điều kiện về thời hạn**

*báo trước cho NSDLĐ.*

### *2.1. Tác động đối với NLD*

- *Tác động về kinh tế:* tạo điều kiện thuận lợi cho NLD thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không mất chi phí tuân thủ hay phải bồi thường theo quy định của pháp luật như ở Phương án 1. Nói cách khác, NLD có lợi về kinh tế ở phương án thay đổi chính sách này.

Trong trường hợp NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái quy định về thời hạn báo trước thì vẫn phải chịu các chi phí như Giải pháp 1.

- *Tác động về xã hội:* Giải pháp 2 tạo điều kiện thuận lợi hơn cho NLD thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ, do đó:

+ *Tác động đến việc làm:* tăng cơ hội, điều kiện, khả năng có việc làm mới tốt hơn, phù hợp hơn với điều kiện cụ thể của từng cá nhân NLD, điều này đặc biệt thuận lợi đối với NLD nữ. Giải pháp này tạo ra vị thế mới của NLD trong đàm phán, đòi hỏi quyền lợi trong quá trình thực hiện HĐLĐ. Nếu NLD không được đáp ứng các yêu cầu, họ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không phải bồi thường cho NSDLĐ.

+ *Tác động đến sức khỏe của NLD và con cái:* tạo điều kiện để NLD lựa chọn cách thức bảo vệ sức khỏe phù hợp, đặc biệt quan trọng đối với NLD nữ khi mang thai (hoặc thực hiện các biện pháp can thiệp kỹ thuật để mang thai), bảo đảm sức khỏe mẹ và con nhỏ sau sinh phù hợp với điều kiện sống của cá nhân, gia đình.

+ *Tác động đến an toàn xã hội:* góp phần phòng ngừa tốt hơn các tranh chấp lao động do việc NLD bị vi phạm quyền, bị phân biệt đối xử giới hay bị QRTD tại nơi làm việc; tạo cho NLD nói chung, đặc biệt là NLD nữ, cơ hội, điều kiện, năng lực để tự bảo vệ mình bằng việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không buộc phải đưa ra chứng cứ về lý do, nhất là trong những trường hợp khó chứng minh (bị cưỡng bức lao động, bị QRTD....) hay trong trường hợp do phải nuôi con nhỏ nên không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ.

Cũng nhờ vậy mà số tranh chấp lao động cá nhân do vi phạm điều kiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật được dự báo sẽ giảm

## *2.2. Tác động đối với NSDLĐ*

- *Tác động tích cực:* So với Giải pháp 1 thì Giải pháp này có thể giảm bớt chi phí phát sinh do tuân thủ các thủ tục giải quyết tranh chấp tại Tòa án khi một trong hai bên khởi kiện đòi đảm bảo quyền lợi của mình theo HĐLĐ và theo pháp luật

- *Tác động tiêu cực:* So với Giải pháp 1 thì Giải pháp này gây khó khăn hơn cho NSDLĐ trong việc quản lý và sử dụng lao động: bị thiệt hại lớn hơn về chi phí tuyển dụng và đào tạo thay thế NLĐ vì số lượng NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ dự báo sẽ tăng hơn. Hậu quả kinh tế có thể còn lớn hơn đối với các doanh nghiệp có hoạt động kinh doanh đòi hỏi phải duy trì các vị trí lao động liên tục.

Để hạn chế các tác động tiêu cực từ việc áp dụng Giải pháp 2, NSDLĐ cần phải thay đổi mô hình quản lý lao động, phương pháp quản lý điều kiện làm việc. Như vậy, NSDLĐ sẽ phải mất một khoản chi phí cho việc xây dựng lại nội quy làm việc, thoả ước lao động tập thể và HĐLĐ mẫu cũng như các tài liệu quản trị nhân sự khác. Đây cũng là một thách thức lớn đối với NSDLĐ nói chung, đặc biệt là các chủ doanh nghiệp nhỏ và rất nhỏ trong đó phụ nữ chiếm tỷ lệ lớn.

Qua đánh giá dự báo thì NSDLĐ sẽ chịu tác động tiêu cực về chi phí - lợi ích từ Giải pháp này.

## *2.3. Tác động đối với các bên liên quan khác:*

*Đối với Nhà nước (tòa án, thanh tra lao động),* giải pháp 2 có thể mang đến tác động tích cực hơn Giải pháp 1 vì đã loại bỏ tranh chấp lao động cá nhân liên quan đến lý do đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

*Đối với bảo hiểm xã hội* tương tự như Giải pháp 1, bảo hiểm xã hội vẫn xác định được thời điểm chuyển giao bảo hiểm xã hội giữa doanh nghiệp cũ và doanh nghiệp mới vì NLĐ vẫn phải tuân thủ quy định thông báo trước cho NSDLĐ một khoảng thời gian nhất định về chấm dứt HĐLĐ.

***3. Tác động kinh tế, xã hội, giới của Giải pháp 3: NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do và cũng không cần phải có thời hạn báo trước cho NSDLĐ.***

Phương pháp phân tích tác động đến các bên liên quan cũng tương tự như Giải pháp 2, các tính toán chi tiết đề nghị xem Phụ lục V

**Bảng 10: Câu hỏi kiểm tra LGVĐBDG trong ĐGTĐCS**

Câu hỏi	Có /Đã	Không/ chưa
1. Đã thực hiện việc lồng ghép ĐGTĐ giới trong ĐGTĐ kinh tế, xã hội của các chính sách trong đề nghị xây dựng VBQPPL/ dự thảo VBQPPL chưa ?		
2. Có phát hiện những chỉ tiêu kinh tế, xã hội có tác động tích cực, tiêu cực khác biệt đối với cơ hội, điều kiện, năng lực và thụ hưởng lợi ích mỗi giới không ?		
3. Mức độ, quy mô, phạm vi tác động tiêu cực về BĐG có đến mức ảnh hưởng nghiêm trọng đến mục tiêu của chính sách về kinh tế, xã hội không?		
4. Có đề xuất giải pháp nào để hạn chế các tác động tiêu cực về bình đẳng giới không hoặc để giải quyết vấn đề giới mới phát sinh không?		
5. Các giải pháp chính sách đã giải quyết được vấn đề giới/ khía cạnh giới theo mục tiêu xác định chưa?		
5.1. Đã phân tích, dự báo được rõ, minh bạch, đáng tin cậy (định lượng, định tính) các chi phí- lợi ích, tác động tiêu cực, tích cực của các giải pháp đối với mỗi giới về cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện và hưởng thụ các lợi ích, nguồn lực do chính sách đem lại chưa?		
5.2. So với trước khi có sự can thiệp bằng chính sách, nghĩa là so với Giải pháp giữ nguyên chính sách hiện hành thì Khoảng cách giới về kinh tế, xã hội (sự khác biệt về cơ hội,		



năng lực, điều kiện và thụ hưởng của nam và nữ) có thay đổi không ?		
<p><b>5.3.</b> Các biện pháp thúc đẩy BDG, biện pháp bảo vệ, hỗ trợ bà mẹ mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ có tác động tích cực đến việc giải quyết vấn đề bất BDG thực chất giữa nam, nữ trong lĩnh vực chính sách không?</p> <p>Nếu không thì đã làm rõ được nguyên nhân chưa?</p> <p>Có đủ thông tin, dữ liệu nào để minh chứng cho tác động tích cực hay tiêu cực đó không?</p>		
<p><b>5.4.</b> Đã phân tích dự báo đầy đủ, rõ về vị trí, vai trò, thái độ của các bên liên quan (đối tượng chịu tác động và đối tượng gây ảnh hưởng) đối với việc ban hành và thi hành chính sách chưa?</p> <p>Có sự khác biệt về vị trí, vai trò, thái độ của nam và nữ trong từng nhóm đối tượng đối với việc ban hành và thi hành chính sách không?</p>		
<p><b>5.5.</b> Đã phân tích, dự báo được rõ, đầy đủ các yếu tố văn hoá, xã hội của bối cảnh và yếu tố thể chế tác động đến nhận thức, thái độ của các bên liên quan nam, nữ đối với việc ban hành và thực thi chính sách chưa?</p> <p>Những tác động của bối cảnh và thể chế hiện hành có hỗ trợ tích cực/ tiêu cực cho tác động giới của chính sách đang được đánh giá không?</p>		
<b>6.</b> Đã thực hiện việc phân tích, dự báo rủi ro chính sách chưa?		
<b>6.1.</b> Rủi ro được dự báo có tạo khác biệt đến cơ hội, điều kiện, năng lực và thụ hưởng quyền lợi, trách nhiệm của mỗi giới nam, nữ không?		
<b>6.2.</b> Đã có đề xuất biện pháp phòng ngừa, khắc phục rủi ro chưa?		

Khi sử dụng bảng kiểm trên, nếu có câu trả lời là Không/ Chưa hoặc là

Có/Đã theo hướng tiêu cực (ví dụ: câu 2- có tác động tiêu cực; câu 3- có ảnh hưởng nghiêm trọng đến việc đạt được mục tiêu CS...) người phân tích chính sách cần tìm kiếm những biện pháp để giảm thiểu các tác động tiêu cực, phòng ngừa các rủi ro chính sách nhằm đảm bảo đạt được mức cao nhất mục tiêu đặt ra trong điều kiện thực tế, tạo cơ sở trung thực đáng tin cậy, toàn diện để người có thẩm quyền ra quyết định CS một cách đúng đắn

#### ***2.4. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong tổng hợp kết quả đánh giá tác động của chính sách***

##### *2.4.1. Tổng hợp kết quả đánh giá từng giải pháp theo cả 05 loại tác động*

Từ góc độ LGVĐBĐG trong tổng hợp kết quả ĐGTĐ cần lưu ý về vị trí của tác động giới trong quá trình xếp hạng giải pháp chính sách (xem Bảng 1 Phụ lục III).

Nếu các giải pháp có cùng xếp hạng về kinh tế, xã hội thì giải pháp nào có tác động giới tích cực hơn (xếp hạng cao hơn) sẽ được xếp hạng chung cao hơn; nếu giải pháp xếp hạng cao về kinh tế, xã hội hay pháp luật nhưng lại có tác động giới tiêu cực (tác động khác biệt đối với nam, nữ ở mức độ có thể gây ra sự bất bình đẳng giới mới) thì có thể sẽ xếp hạng chung thấp hơn.

Bên cạnh Bảng tổng hợp xếp hạng kết quả ĐGTĐ của các giải pháp, Người ĐGTĐCS còn cần đánh giá đối chiếu những kết quả đạt được của mỗi giải pháp so với những mục tiêu chung và các mục tiêu cụ thể về kinh tế, xã hội và mục tiêu BĐG của chính sách đã đề ra ban đầu. Đây là căn cứ quan trọng để người/tổ chức hoạch định chính sách cân nhắc khi quyết định lựa chọn giải pháp chính sách phù hợp.

Trên cơ sở Bảng so sánh mức độ đạt được mục tiêu của các giải pháp chính sách (xem Bảng 2 Phụ lục III), Người ĐGTĐCS cần cân nhắc: Đối với chính sách, giải pháp để giải quyết vấn đề giới thì mức độ đạt được mục tiêu BĐG phải đặt ở vị trí ưu tiên, mức độ đạt được mục tiêu kinh tế, xã hội là yếu tố để cân nhắc lựa chọn khi các giải pháp đạt được mục tiêu BĐG như nhau. Trong khi đối với chính sách, giải pháp để giải quyết vấn đề xã hội, kinh tế... thì mức độ đạt

được mục tiêu BDG (khía cạnh giới) là yếu tố để cân nhắc lựa chọn giải pháp bên cạnh mục tiêu ưu tiên là kinh tế, xã hội.

#### 2.4.2. Đề xuất lựa chọn giải pháp chính sách

Trên cơ sở tổng hợp kết quả ĐGTD của các giải pháp và phân tích mức độ kết quả đạt được so với mục tiêu đã xác định của chính sách, người ĐGTĐCS đề xuất lựa chọn giải pháp phù hợp nhất và luận giải minh bạch lý do lựa chọn.

Mỗi giải pháp chính sách đều tồn tại ưu điểm và nhược điểm, vì vậy cần được cân nhắc kỹ và có sự đánh giá, đối chiếu trước khi đưa ra quyết định.

Đối với chính sách, giải pháp để giải quyết vấn đề giới thì mức độ đạt được mục tiêu BDG phải đặt ở vị trí ưu tiên, mức độ đạt được mục tiêu kinh tế, xã hội là yếu tố để cân nhắc lựa chọn khi các giải pháp đạt được mục tiêu BDG như nhau. Trong khi đối với chính sách, giải pháp để giải quyết vấn đề xã hội, kinh tế... thì mức độ đạt được mục tiêu BDG (khía cạnh giới) là yếu tố để cân nhắc lựa chọn giải pháp bên cạnh mục tiêu ưu tiên là kinh tế, xã hội.

*Từ góc độ LGVĐBDG* thì việc kiến nghị lựa chọn giải pháp chính sách cần đáp ứng các yêu cầu:

- *Khuyến nghị lựa chọn giải pháp tốt nhất để khắc phục hoặc giảm thiểu bất BDG theo mục tiêu đã được xác định.* Nếu giải pháp đó là biện pháp thúc đẩy BDG thì cần xác định rõ thẩm quyền và hình thức VBQPPL ban hành chính sách (theo quy định của Luật BDG thì thẩm quyền ban hành biện pháp thúc đẩy BDG thuộc về Quốc hội, Ủy ban Thường vụ Quốc hội và Chính phủ), thời hạn và điều kiện áp dụng biện pháp này đồng thời khuyến nghị các biện pháp *nâng cao nhận thức* của các bên liên quan hướng tới việc *quyết định và tổ chức thực hiện* đảm bảo mục tiêu BDG thực chất.

- Nếu giải pháp được khuyến nghị là biện pháp hỗ trợ và bảo vệ người mẹ mang thai, sinh và nuôi con nhỏ thì cần đề xuất rõ các biện pháp bảo đảm thực thi (kinh phí, cơ sở vật chất...) từ phía các cá nhân, tổ chức, cơ quan quyết định hoặc chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện chính sách.

- Nếu giải pháp được khuyến nghị lựa chọn có tác động tiêu cực đến BDG (tác động khác biệt lớn đối với nam, nữ về cơ hội, điều kiện, năng lực và thụ hưởng lợi ích...) thì cần đề xuất biện pháp nhằm giảm thiểu các tác động tiêu cực đó trên cơ sở cân nhắc đặc thù của mỗi giới và ảnh hưởng từ các yếu tố môi trường xã hội đến mỗi giới

*Ví dụ minh họa*

### **Hộp 3. Tổng hợp kết quả ĐGTD của các giải pháp chính sách Mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ**

*Đánh giá so sánh tổng hợp tác động tích cực/tiêu cực của các giải pháp:*

**Giải pháp 2 và 3** tác động tích cực đối với NLĐ theo hướng tạo thuận lợi hơn (giải pháp 2) và thuận lợi đến mức tối đa (giải pháp 3) nghĩa là NLĐ không còn bị ràng buộc nào về lý do và điều kiện (thủ tục) pháp lý để đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Tuy nhiên Giải pháp 2 và 3 này lại tác động tiêu cực đối với các đối tượng còn lại:

+ Mức độ tác động tiêu cực đối với *Người sử dụng lao động* theo mức độ tăng lên từ giải pháp 2 đến giải pháp 3, cụ thể: NSDLĐ phải chi phí lớn cho việc thay đổi mô hình quản lý lao động trong doanh nghiệp, chi phí đào tạo nghề liên tục cho lực lượng lao động thay thế không ổn định, đặc biệt là ở giải pháp 3, những biến động, thiếu hụt NLĐ có thể xảy ra đột ngột, tại bất cứ thời điểm nào ngay trong dây chuyền sản xuất đang vận hành, ảnh hưởng lớn đến việc bảo đảm sản xuất...

+ Tác động tiêu cực đối với *Nhà nước*, *cụ thể* phải dành nhiều nguồn lực (chi phí, nhân lực...) cho việc ổn định thị trường lao động, thực hiện các TTHC liên quan đến giải quyết *bảo hiểm xã hội* diễn ra liên tục với lực lượng lao động thường xuyên biến động không được cảnh báo trước ở Giải pháp 3. Mặt khác hai giải pháp này có thể tạo nên xung đột giữa các quy định pháp luật dẫn đến môi trường kinh doanh kém tính minh bạch và tính cạnh

tranh<sup>23</sup>.

**Giải pháp 1** chưa giải quyết được vấn đề bất cập liên quan đến bảo đảm quyền tự do lựa chọn việc làm của NLD thông qua thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng xét về tác động tổng thể thì các chi phí của cá nhân NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là nhỏ hơn so với các tổn thất, chi phí về kinh tế, xã hội mà NSDLĐ và Nhà nước phải gánh chịu ở các Giải pháp 2 và 3, đặc biệt là Giải pháp 3.

Về tác động đối với HTPL, Giải pháp 1 bảo đảm sự phù hợp với quy định của Bộ luật Dân sự về điều kiện đơn phương chấm dứt hợp đồng nhưng Giải pháp 2 và 3 lại bảo đảm sự phù hợp với quy định về quyền tự do tìm kiếm việc làm tốt hơn cho NLD (CUQT về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa, Điều 6.1) và phòng ngừa, xóa bỏ lao động cưỡng bức, quấy rối tình dục tại nơi làm việc tại các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên.

#### ***Cần nhắc, so sánh tác động về giới của các giải pháp***

**Giải pháp 2 và 3** đều có tác động giới tích cực đối với NLD, cụ thể:

*Tác động tích cực đến cơ hội, điều kiện và lợi ích mà NLD - cả nam và nữ được thụ hưởng từ việc mở rộng quyền của NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định, từ đó, góp phần giảm đáng kể tình trạng NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.*

Tác động tích cực của giải pháp này đặc biệt có ý nghĩa bảo đảm, thúc đẩy BDG bởi vì thực tiễn cho thấy, hiện tượng NLD nữ, đặc biệt là lao động nữ nhập cư, đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật đang khá phổ biến do họ thường phải bỏ việc vì các lý do không được coi là lý do hợp pháp (ví dụ lao động nữ phải nghỉ việc để chăm sóc con nhỏ dưới 36 tháng tuổi do không có điều kiện để gửi trẻ gần nơi làm việc hay lao động nữ nhập cư trở

---

<sup>23</sup> Xem các Bảng ước tính định lượng lợi ích ròng của các đối tượng do tác động của các giải pháp chính sách (do BST/GIG thực hiện): trừ NLD có lợi ích ròng (+) tại giải pháp 2 và 3 còn tất cả các đối tượng : Doanh nghiệp, Nhà nước, BHXH, khối xã hội đều có lợi ích ròng (-) với giá trị tuyệt đối lớn gấp nhiều lần lợi ích (+) của NLD và tính tổng gộp của mọi đối tượng thì lợi ích ròng tại cả 3 giải pháp đều là (-) nhưng ở giải pháp 1 là thiệt hại là nhỏ nhất

về quê hương để kết hôn...) hoặc là có lý do hợp pháp nhưng NLĐ không đủ khả năng thu thập chứng cứ để chứng minh (như chứng minh mình là nạn nhân của hành vi QRTD tại nơi làm việc) nên NLĐ thường phải chọn cách im lặng bỏ việc để không bị tiếp tục QRTD. Trong các trường hợp đó NLĐ phải gánh chịu mọi hệ quả pháp lý của việc chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Mặt khác, **Giải pháp 2 và nhất là Giải pháp 3** có tác động tiêu cực về mặt chi phí, tổ chức sản xuất kinh doanh đối với NSDLĐ là chủ các doanh nghiệp vừa và nhỏ, đặc biệt là NSDLĐ nữ, khi lực lượng lao động không ổn định, luôn biến động do NLĐ dễ dàng chấm dứt HĐLĐ không cần lý do (Giải pháp 2), thậm chí không cần lý do và cũng không cần báo trước cho NSDLĐ (Giải pháp 3).

**Đề xuất lựa chọn giải pháp:** Trên cơ sở cân nhắc tác động tổng thể, tác động giới của các giải pháp, Giải pháp 2 đã được khuyến nghị lựa chọn vì giải pháp này bảo đảm đầy đủ hơn các quyền hiến định của NLĐ “*quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc*”, “*người làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn*” (Điều 35 Hiến pháp 2013) cũng như phù hợp hơn với Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá, 1966<sup>24</sup>, đồng thời đảm bảo hài hoà cả quyền lợi và nghĩa vụ (trách nhiệm) của NLĐ, NSDLĐ (doanh nghiệp) và Nhà nước.

Đồng thời, một số biện pháp phòng ngừa rủi ro, hạn chế các tác động tiêu cực của Giải pháp 2 cũng được khuyến nghị, như: Nhà nước tạo thể chế, cơ chế pháp lý hỗ trợ doanh nghiệp thúc đẩy quá trình ứng dụng công nghệ

---

<sup>24</sup> Điều 6 <http://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thuong-mai/Cong-uoc-quoc-te-cac-quyen-kinh-te-xa-hoi-va-van-hoa-1966-269761.aspx>

Điều 6:

1. Các quốc gia thành viên Công ước này thừa nhận quyền làm việc, trong đó bao gồm quyền của tất cả mọi người có cơ hội kiếm sống bằng công việc do họ tự do lựa chọn hoặc chấp nhận, và các quốc gia phải thi hành các biện pháp thích hợp để đảm bảo quyền này.

2. Các quốc gia thành viên Công ước phải tiến hành các biện pháp để thực hiện đầy đủ quyền này, bao gồm triển khai các chương trình đào tạo kỹ thuật và hướng nghiệp, các chính sách và biện pháp kỹ thuật nhằm đạt tới sự phát triển vững chắc về kinh tế, xã hội và văn hoá, tạo công ăn việc làm đầy đủ và hữu ích với điều kiện đảm bảo các quyền tự do cơ bản về chính trị và kinh tế của từng cá nhân.

thông tin và các phương thức quản trị doanh nghiệp hiện đại trong thời đại cách mạng 4.0, hội nhập quốc tế sâu rộng; nghiên cứu các biện pháp thúc đẩy BDG trong hỗ trợ NSDLĐ là nữ chủ doanh nghiệp nhỏ và rất nhỏ, đặc biệt trong các điều kiện đặc biệt như thiên tai, dịch bệnh....

**Bảng 11: Câu hỏi kiểm tra LGVĐBDG trong tổng hợp kết quả ĐGTĐCS**

Câu hỏi	Có /Đã	Không/ chưa
<p><b>1.</b> Việc đề xuất lựa chọn giải pháp trên cơ sở tổng hợp kết quả ĐGTĐ của các giải pháp chính sách đã cân nhắc đầy đủ các tác động giới chưa?</p> <p>Nếu giải pháp được lựa chọn tác động tiêu cực đến BDG thì có biện pháp nào được đề xuất hạn chế tiêu cực đó không?</p>		
<p><b>2.</b> Giải pháp được đề xuất lựa chọn có giải quyết được vấn đề giới liên quan không?</p>		
<p><b>3.</b> Giải pháp được đề xuất lựa chọn để giải quyết vấn đề giới có phải là giải pháp thúc đẩy BDG không?</p> <p><b>3.1.</b> Nếu đúng thì đã có đề xuất về thẩm quyền và hình thức VBQPPL ban hành chính sách chưa?</p>		
<p><b>3.2.</b> Đã xác định các điều kiện và thời hạn duy trì áp dụng giải pháp này chưa?</p>		
<p><b>3.3.</b> Giải pháp có gây tác động bất lợi về kinh tế, xã hội và BDG cho đối tượng liên quan nào không, có giải pháp nào để hạn chế các tác động đó không?</p>		
<p><b>4.</b> Giải pháp được đề xuất lựa chọn để giải quyết vấn đề giới có phải là giải pháp bảo vệ, hỗ trợ người mẹ mang thai, sinh và nuôi con nhỏ không?</p>		
<p><b>4.1.</b> Có đưa ra khuyến nghị về trách nhiệm và nguồn lực của Nhà nước, tổ chức, xã hội để bảo đảm thực hiện chính sách không?</p>		

<p><b>5.</b> Có đề xuất nào để điều chỉnh giải pháp hay điều chỉnh kế hoạch, nguồn lực thực hiện giải pháp nhằm “hài hoà” hơn việc đạt mục tiêu chung và mục tiêu giải quyết vấn đề giới liên quan không?</p>		
<p><b>6.</b> Có đề xuất biện pháp nào để hạn chế các tác động tiêu cực về giới không hoặc để giải quyết vấn đề giới mới phát sinh không?</p>		

**2.5. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong dự thảo Báo cáo đánh giá tác động của chính sách**

**2.5.1. Trách nhiệm xây dựng Báo cáo đánh giá tác động của chính sách**

Theo quy định tại Nghị định số 34/2016/NĐ-CP, cơ quan, tổ chức, đại biểu Quốc hội lập đề nghị xây dựng VBQPPL có trách nhiệm: xây dựng Báo cáo ĐGTĐCS theo Mẫu số 01 Phụ lục V kèm theo Nghị định. Lưu ý, Nghị định số 154/2020/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung Nghị định số 34/2016/NĐ-CP đã bổ sung vào Mẫu 01 yêu cầu phải ghi rõ quyền hạn, chức vụ của người đại diện cho cơ quan, tổ chức và Đại biểu Quốc hội lập đề nghị xây dựng VBQPPL. Nghị định cũng quy định rõ yêu cầu thông tin được sử dụng khi xây dựng Báo cáo ĐGTĐCS phải chính xác, trung thực và ghi rõ nguồn thông tin.

**2.5.2. Những yêu cầu lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng Báo cáo đánh giá tác động chính sách**

Khi xây dựng Báo cáo ĐGTĐCS cần lưu ý làm rõ những nội dung về ĐGTĐ giới của 03 loại chính sách tương ứng với ba trường hợp xác định vấn đề giới (xem Mục 1.1. Phần II Tài liệu).

- Chính sách để giải quyết một vấn đề kinh tế, xã hội (không phát hiện vấn đề giới liên quan), trong Báo cáo ĐGTĐCS vẫn cần thể hiện nội dung ĐGTĐ về giới thông qua ĐGTĐ về kinh tế, về xã hội và đưa ra khuyến nghị để khắc phục các tác động tiêu cực về BDG mới phát sinh do giải pháp chính sách gây ra (nếu có).

- Chính sách để giải quyết một vấn đề kinh tế, xã hội, môi trường, dân tộc... trong đó có vấn đề giới liên quan: trong Báo cáo ĐGTĐCS cần thể hiện nội dung ĐGTĐ về giới thông qua ĐGTĐ về kinh tế, về xã hội, việc lựa chọn



giải pháp và *mức độ đạt được mục tiêu giải quyết vấn đề giới liên quan* mà giải pháp đó mang lại (như việc lựa chọn Giải pháp 2 trong ví dụ minh họa Mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ)

- *Chính sách để giải quyết vấn đề giới*, nêu rõ tên Chính sách và trình bày các nội dung: vấn đề giới cần giải quyết; mục tiêu giải quyết vấn đề giới, các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề giới, ĐGTD của các giải pháp và kiến nghị lựa chọn giải pháp phù hợp nhất để giải quyết vấn đề giới theo mục tiêu đặt ra (ví dụ giải pháp tăng độ tuổi nghỉ hưu của NLD nữ lên 60 tuổi theo lộ trình để đạt được mục tiêu giảm dần khoảng cách tuổi nghỉ hưu giữa nam và nữ).

Trong Báo cáo LGVĐBĐG (*Phụ lục IV Tài liệu*) ở giai đoạn soạn thảo cần thể hiện rõ việc quy phạm hoá các giải pháp được lựa chọn thuộc ba loại chính sách nói trên trong Dự thảo VBQPPL để đạt được mục tiêu bảo đảm, thúc đẩy BĐG của Dự thảo VBQPPL.

**Bảng 12: Câu hỏi kiểm tra LGVĐBĐG trong Báo cáo ĐGTĐCS**

<b>Câu hỏi</b>	<b>Có /Đã</b>	<b>Không/ chưa</b>
<b>1.</b> Đã thể hiện rõ nội dung ĐGTD về giới trong phân tích tác động của từng chính sách chưa?		
<b>2.</b> Báo cáo có thể hiện việc cân nhắc Tác động về giới khi đề xuất lựa chọn giải pháp chính sách không?		
<b>3.</b> Đối với chính sách có vấn đề giới liên quan, Báo cáo có nêu rõ tác động về giới và mức độ giải quyết vấn đề giới liên quan không?		
<b>3.1.</b> Tác động giới có phải là yếu tố quyết định đối với việc đề xuất lựa chọn giải pháp trong Báo cáo không?		
<b>4.</b> Đối với chính sách để giải quyết vấn đề giới, Báo cáo đã nêu rõ tên chính sách, mục tiêu giải quyết vấn đề giới và các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề giới chưa?		
<b>4.1.</b> Báo cáo đã thể hiện rõ, đầy đủ về kết quả ĐGTD của các giải pháp chưa?		

4.2. Báo cáo đã thể hiện đầy đủ lập luận về mức độ đạt được mục tiêu giải quyết vấn đề giới và lý do đề xuất lựa chọn giải pháp chính sách chưa?		
5. Báo cáo có đề xuất về giám sát và đánh giá việc thực hiện chính sách, đặc biệt là chính sách giải quyết vấn đề giới không?		
6. Báo cáo có kèm theo các Phụ lục dữ liệu, nhất là dữ liệu tách biệt theo giới, phục vụ cho việc ĐGTĐCS không?		

### **3. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong lập hồ sơ lấy ý kiến về đề nghị xây dựng văn bản quy phạm pháp luật**

*(Bước 3 trong quy trình lập đề nghị tại Hình 1)*

Trong quá trình lập đề nghị xây dựng VBQPPL, cơ quan lập đề nghị có trách nhiệm tổ chức lấy ý kiến của các bên liên quan về đề nghị xây dựng VBQPPL theo quy định tại Điều 36, Điều 86, Điều 113 của Luật Ban hành VBQPPL và Điều 10, Điều 11 của Nghị định số 34/2016/NĐ-CP. Ở giai đoạn này, việc LGVĐBĐG phải được cơ quan lập đề nghị xây dựng VBQPPL thực hiện trong việc chuẩn bị về nội dung, đối tượng, phương pháp lấy ý kiến và tổng hợp, tiếp thu, giải trình ý kiến góp ý để hoàn thiện Báo cáo ĐGTĐCS.

Mục đích LGVĐBĐG trong hoạt động lấy ý kiến về đề nghị xây dựng VBQPPL nhằm đảm bảo các tổ chức đại diện và cá nhân nam và nữ thuộc đối tượng bị điều chỉnh có tiếng nói và được đóng góp ý kiến về vấn đề này. Điều này sẽ giúp gia tăng hiệu quả và chất lượng của chính sách nhờ cân nhắc các nhu cầu và mối quan tâm của các bên liên quan.

Nhiệm vụ lồng ghép giới trong bước đề nghị xây dựng VBQPPL bao gồm:

#### **3.1. Đảm bảo có sự tham gia và đóng góp ý kiến của cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới**

Trong quá trình lấy ý kiến, cần quan tâm ý kiến đóng góp của cơ quan quản lý nhà nước về BĐG đó là Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và UBND các cấp. Ngoài ra, đối với các VBQPPL được xác định có vấn đề giới phải được lấy ý kiến phản biện xã hội của HLHPN - là cơ quan đại diện cho quyền và lợi ích

hợp pháp của phụ nữ. Tuy thuộc vào từng nội dung chính sách, cơ quan lập đề nghị có trách nhiệm lấy kiến của các cơ quan quản lý nhà nước về BDG và HLHPN Việt Nam về các vấn đề có liên quan đến LGVĐBĐG trong xây dựng VBQPPL và việc đảm bảo LGVĐBĐG trong quá trình tham vấn ý kiến của các bên liên quan.

### ***3.2. Đảm bảo có sự tham gia đóng góp ý kiến của cả nam và nữ trong nhóm đối tượng bị tác động hoặc bị điều chỉnh bởi chính sách.***

Tùy thuộc vào từng nội dung chính sách cụ thể, đơn vị chịu trách nhiệm lấy kiến đóng góp có thể xác định các nhóm đối tượng chịu tác động hoặc bị điều chỉnh bởi chính sách, để mời họ tham gia đóng góp ý kiến. Đặc biệt, cần đảm bảo một tỉ lệ thích đáng phụ nữ trong nhóm đối tượng bị điều chỉnh hoặc đối tượng chịu tác động phải được tham gia đóng góp ý kiến.

### ***3.3. Sử dụng phương pháp, thời gian và địa điểm phù hợp để lấy ý kiến của nam và nữ thuộc nhóm đối tượng chịu tác động.***

Việc sử dụng pháp lấy ý kiến phù hợp với đặc thù, nhu cầu và nguyện vọng của các bên liên quan, đặc biệt là nhóm đối tượng bị tác động sẽ có một ý nghĩa quan trọng giúp cho tiếng nói và ý kiến đóng góp của các bên liên quan được chia sẻ một cách phù hợp. Vì thế, bên cạnh việc đảm bảo thời gian lấy ý kiến theo quy định của Luật Ban hành VBQPPL, cơ quan chủ trì lập đề nghị cần sử dụng các phương pháp lấy ý kiến đa dạng và phù hợp với từng nhóm đối tượng, đặc biệt cân nhắc và lựa chọn thời gian và địa điểm phù hợp để tạo điều kiện thuận lợi cho các nhóm đối tượng được tham gia đóng góp ý kiến nhiều nhất trong quá trình lấy ý kiến nhóm đối tượng chịu tác động.

### ***3.4. Tiếp thu ý kiến góp ý, chỉnh lý hoàn thiện hồ sơ đề nghị xây dựng văn bản quy phạm pháp luật***

Cân nhắc và xem xét các ý kiến đóng góp của cơ quan quản lý nhà nước về BDG để hoàn thiện đề nghị xây dựng văn bản quy phạm pháp luật.

Cơ quan chủ trì lập đề nghị xây dựng VBQPPL cần xem xét và cân nhắc ý kiến đóng góp của các bên liên quan, trong đó có ý kiến của các cơ quan quản lý

nhà nước về BDG, HLHPN và cân nhắc các ý kiến đóng góp riêng của nam và riêng của nữ thuộc nhóm đối tượng bị tác động. Trên cơ sở kết quả ý kiến góp ý, cơ quan lập đề nghị xây dựng đề nghị xây dựng VBQPPL có trách nhiệm xây dựng Báo cáo giải trình tiếp thu ý kiến của các cơ quan, tổ chức có liên quan, đối tượng chịu sự tác động, chuyên gia, nhà khoa học và tiến hành đăng tải công khai các tài liệu trong Hồ sơ đề nghị xây dựng VBQPPL trên Cổng thông tin điện tử Chính phủ, Cổng thông tin điện tử của tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và Cổng thông tin hoặc Trang thông tin điện tử của cơ quan lập đề nghị; hoàn thiện hồ sơ trình Hồ sơ đề nghị xây dựng VBQPPL để gửi cơ quan thẩm định.

***Bảng 13: Câu hỏi kiểm định LGVĐBDG trong lấy ý kiến về lập đề nghị xây dựng VBQPPL***

<b>Câu hỏi</b>	<b>Có</b>	<b>Không</b>
<b>1.</b> Có sự tham gia của cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới (cơ quan LĐTBXH và UBND cấp có liên quan) được đóng góp ý kiến cho dự thảo lập đề nghị xây dựng VBQPPL?		
<b>2.</b> Có sự tham gia đóng góp ý kiến của các tổ chức đại diện cho quyền và lợi ích hợp pháp của phụ nữ (Hội Liên hiệp phụ nữ) đối với Hồ sơ lập đề nghị xây dựng VBQPPL?		
<b>3.</b> Cả nam và nữ trong nhóm đối tượng bị điều chỉnh hoặc bị ảnh hưởng bởi VBQPPL được tham vấn trong quá trình lập đề nghị xây dựng VBQPPL?		
<b>4.</b> Sử dụng phương pháp khác nhau để lấy ý kiến của phụ nữ trong nhóm đối tượng bị điều chỉnh?		
<b>5.</b> Lựa chọn thời gian và địa điểm phù hợp để tạo điều kiện thuận lợi cho nam và nữ trong nhóm đối tượng bị điều chỉnh có thể đóng góp ý kiến hiệu quả trong quá trình lập đề nghị xây dựng VBQPPL?		

6. Ý kiến đóng góp của các bên liên quan và các ý kiến đóng góp về giới được xem xét và cân nhắc và chỉnh sửa dự thảo lập đề nghị xây dựng VBQPPL?		
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

#### 4. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong thẩm định đề nghị xây dựng văn bản quy phạm pháp luật

(Bước 4 theo quy trình lập đề nghị tại Hình 1)

Theo quy định của Luật Ban hành VBQPPL thì thẩm định là một khâu bắt buộc trong quy trình xây dựng VBQPPL. Về chủ thể thẩm định, Luật Ban hành VBQPPL quy định cụ thể trách nhiệm của từng chủ thể đối với từng loại văn bản; có thể phân thành hai loại thẩm định đó là: thẩm định của cơ quan độc lập bên ngoài (Bộ Tư pháp, Sở Tư pháp) và thẩm định trong nội bộ (của tổ chức pháp chế). Tuy nhiên, với chủ thể nào thì bước thẩm định đều phải đáp ứng các yêu cầu:

Làm gì	Làm như thế nào
- Cơ quan thẩm định VBQPPL phối hợp với cơ quan quản lý về BĐG để đánh giá việc LGVĐBĐG trong xây dựng VBQPPL.	- Có công văn đề nghị hoặc mời đại diện cơ quan quản lý nhà nước về BĐG (cơ quan lao động, thương binh - xã hội) có ý kiến về việc LGVĐBĐG.
- Thẩm định đề nghị xây dựng VBQPPL theo quy định của Luật Ban hành VBQPPL năm 2015 (Điều 39, Điều 88, Điều 115), theo đó, một trong những nội dung cần thẩm định là việc LGVĐBĐG trong đề nghị xây dựng VBQPPL nếu chính sách liên quan đến	- Đã xem xét, đánh giá đầy đủ các nội dung LGVĐBĐG trong xây dựng nội dung chính sách, đề nghị xây dựng VBQPPL chưa? - Thẩm định theo các nội dung: (i) xác định vấn đề giới, mục tiêu chính sách và các giải pháp chính sách được dự kiến để giải quyết vấn đề giới; (ii) ĐGTD về kinh tế, về xã hội của các giải pháp chính sách đối với nam, nữ và lý do lựa chọn giải pháp để bảo đảm mục tiêu thúc đẩy BĐG, các nguyên tắc BĐG; (iii) xác định

<p>vấn đề BĐG (điểm d, khoản 3 Điều 39, điểm d, khoản 3 Điều 88, khoản 3 Điều 115, Luật Ban hành VBQPPL).</p>	<p>trách nhiệm, nguồn lực để bảo đảm tính khả thi của việc giải quyết các vấn đề giới; (iv) việc tuân thủ các quy định về trình tự, thủ tục, hồ sơ lồng ghép vấn đề BĐG trong giai đoạn lập đề nghị xây dựng VBQPPL.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Thẩm định việc LGVĐBĐG chính là việc xem xét cơ quan lập đề nghị đã thực hiện đầy đủ:

(i). Việc ĐGTĐCS chưa (gồm ĐGTĐ về giới, tác động giới trong ĐGTĐ về xã hội, về kinh tế). Việc ĐGTĐCS đã thực hiện bằng phương pháp định lượng (trường hợp sử dụng phương pháp định tính thì đã nêu rõ lý do); các số liệu minh chứng khi ĐGTĐ về giới có phân tách theo giới.

(ii). Việc tổ chức lấy ý kiến của cơ quan lập đề nghị đối với các chính sách xác định có vấn đề giới/khía cạnh giới thì đã có sự tham gia của cơ quan lao động, thương binh - xã hội, của HLHPN... đối tượng chịu sự tác động trực tiếp; việc tiếp thu, giải trình ý kiến của cơ quan lập đề nghị đối với các ý kiến góp kiến nói chung, ý kiến về vấn đề giới nói riêng.

Trên cơ sở ý kiến thẩm định (tại Báo cáo thẩm định), cơ quan chủ trì lập đề nghị xây dựng VBQPPL có trách nhiệm nghiên cứu, tiếp thu, giải trình ý kiến thẩm định (trong đó có các nội dung liên quan đến LGVĐBĐG); xây dựng Báo cáo tiếp thu, giải trình ý kiến thẩm định; hoàn thiện Hồ sơ đề nghị xây dựng VBQPPL trình cơ quan có thẩm quyền để thông qua. Sau khi Hồ sơ đề nghị xây dựng VBQPPL được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt chính sách, cơ quan lập đề nghị sẽ thực hiện việc soạn thảo VBQPPL.

***Bảng 14. Câu hỏi kiểm định LGVĐBĐG trong lấy thẩm định về lập đề nghị xây dựng VBQPPL***

Câu hỏi	Có	Không
---------	----	-------

<p><b>1. Đã xem xét, đánh giá đầy đủ các nội dung lồng ghép vấn đề BDG trong xây dựng nội dung chính sách, đề nghị xây dựng VBQPPL chưa?</b></p>		
<p><i>1.1. Xác định vấn đề giới, mục tiêu chính sách và các giải pháp chính sách được dự kiến để giải quyết vấn đề giới;</i></p>		
<p><i>1.2. Đánh giá tác động về kinh tế, xã hội của các giải pháp chính sách đối với nam, nữ và lý do lựa chọn giải pháp để bảo đảm mục tiêu thúc đẩy BDG, các nguyên tắc BDG;</i></p>		
<p><i>1.3. Xác định trách nhiệm, nguồn lực để bảo đảm tính khả thi của việc giải quyết các vấn đề giới;</i></p>		
<p><i>1.4. Việc tuân thủ các quy định về trình tự, thủ tục, hồ sơ lồng ghép vấn đề BDG trong giai đoạn lập đề nghị xây dựng VBQPPL.</i></p>		
<p><b>2. Báo cáo thẩm định đã có đủ các nội dung đánh giá, xem xét, kết luận về việc LGVĐBDG trong chính sách, đề nghị xây dựng VBQPPL chưa? <sup>25</sup></b></p>		
<p><i>2.1. Có thể hiện rõ lập luận và ý kiến của cơ quan thẩm định về các vấn đề còn có ý kiến khác nhau liên quan đến việc đánh ĐGTĐG của chính sách, LGVĐBDG đề nghị xây dựng VBQPPL;</i></p>		
<p><i>2.2. Có thể hiện quan điểm việc đề nghị xây dựng VBQPPL đã đủ điều kiện hoặc chưa đủ điều kiện trình cơ quan có thẩm quyền để xem xét?<sup>26</sup></i></p>		

<sup>25</sup> Báo cáo thẩm định phải thể hiện rõ, đầy đủ nội dung cần thẩm định theo quy định tại khoản 3 Điều 21 Luật BDG và khoản 3 Điều 39, khoản 3 Điều 88 Luật Ban hành VBQPPL

<sup>26</sup> Trình Chính phủ đối với các luật, pháp lệnh, NQ của Quốc hội, nghị định quy định tại khoản 3 Điều 19 Luật Ban hành VB PPL; trình UBND đối với đề nghị xây dựng NQ của HDND cấp tỉnh do UBND cùng cấp trình.

3. Thành phần lấy ý kiến và tham gia thẩm định LGVĐBĐG trong đề nghị xây dựng văn bản QPPL đã tuân thủ quy định của Luật BDG và Luật Ban hành VBQPPL chưa?		
3.1. Có lấy ý kiến phản biện xã hội của Hội LHPNVN		
3.2 Có lấy ý kiến thẩm định bằng văn bản của cơ quan quản lý nhà nước về BDG về việc LGVĐBĐG trong chính sách, dự thảo VBQPPL		
3.3. Trong thành phần tham gia thẩm định mời chuyên gia về giới tham dự hoặc góp ý về nội dung LGVĐBĐG trong đề nghị xây dựng VBQPPL		

### III. LÒNG GHÉP VẤN ĐỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG SOẠN THẢO VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT

#### 1. Lòng ghép vấn đề bình đẳng giới đối với văn bản đã thực hiện việc lập đề nghị xây dựng văn bản quy phạm pháp luật

Đối với các văn bản này, việc LGVĐBĐG đã được thực hiện qua 5 bước ở giai đoạn lập đề nghị, ở giai đoạn soạn thảo, trách nhiệm của cơ quan chủ trì soạn thảo là “quy phạm hóa” các chính sách đã được phê duyệt ở giai đoạn lập đề nghị<sup>27</sup>.

Ở giai đoạn soạn thảo, việc LGVĐBĐG được tiếp tục thực hiện xuyên suốt trong quá trình<sup>28</sup>: (i) soạn thảo; (ii) lấy ý kiến; (iii) thẩm định; (iv) xem xét quyết định trình dự thảo lên cấp có thẩm quyền thông qua hoặc ký ban hành theo thẩm quyền (đối với nghị định của Chính phủ); (v) thẩm tra dự thảo VBQPPL (đối với VBQPPL của Quốc hội, UBTVQH và NQ của HĐND cấp tỉnh); (vi) xem xét thông qua; (vii) công bố, đăng Công báo.

#### 1.1. Lòng ghép vấn đề bình đẳng giới trong soạn thảo dự thảo văn bản quy phạm pháp luật

<sup>27</sup> Điều 119, Luật Ban hành VBQPPL quy định: Nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức chủ trì soạn thảo NQ là tổ chức xây dựng dự thảo NQ, bảo đảm sự phù hợp của nội dung dự thảo NQ với các quy định trong văn bản QPPL đã giao quy định chi tiết đối với NQ quy định tại khoản 1 Điều 27 của Luật này; bảo đảm sự thống nhất của dự thảo NQ đối với chính sách đã được thông qua đối với NQ quy định tại các khoản 2, 3 và 4 Điều 27 Luật này.

<sup>28</sup> Trong phạm vi Tài liệu này chỉ hướng dẫn việc LGVĐBĐG đến giai đoạn thẩm định.



### *1.1.1. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong việc quy phạm hóa chính sách*

Việc LGVĐBĐG trong giai đoạn lập đề nghị xây dựng VBQPPL với sản phẩm cụ thể là kết quả ĐGTĐCS (bao gồm ĐGTĐ về kinh tế, xã hội, giới (nếu có), TTHC (nếu có) và đối với HTPL) được thể hiện trong Báo cáo ĐGTĐCS tại Hồ sơ đề nghị xây dựng VBQPPL. Từ góc độ bảo đảm các nguyên tắc BĐG trong VBQPPL, các kết quả đó là: Giải pháp chính sách được lựa chọn để giải quyết vấn đề giới (nếu có vấn đề giới độc lập hoặc có khía cạnh giới trong vấn đề bất cập cần giải quyết); các tác động về giới được phát hiện khi ĐGTĐ về kinh tế, về xã hội của các giải pháp chính sách khác trong đề xuất xây dựng VBQPPL; biện pháp khắc phục tác động không mong đợi về giới (nếu có) của giải pháp được lựa chọn.

Tiếp thu kết quả này, trong giai đoạn soạn thảo, cơ quan chủ trì soạn thảo thực hiện việc LGVĐBĐG bằng việc chuyển hóa chính xác các nội dung chính sách và giải pháp chính sách thành các quy phạm pháp luật, các điều khoản trong dự thảo nhằm giải quyết vấn đề giới và khắc phục các tác động về giới của các giải pháp chính sách được lựa chọn.

*Lưu ý:* kết quả ĐGTĐCS có thể xảy ra 3 trường hợp:

(i). Chính sách A (để giải quyết một vấn đề kinh tế, xã hội, không phát hiện có vấn đề giới hay khía cạnh giới của vấn đề;

(ii). Chính sách B (để giải quyết vấn đề kinh tế, xã hội có khía cạnh giới/vấn đề giới liên quan đã được xác định;

(iii). Chính sách C (để giải quyết vấn đề giới đã được xác định).

Từ kết quả này, khi quy phạm hóa chính sách thì các quy định phải giải quyết được kết quả ĐGTĐCS đã chỉ ra trong từng trường hợp cụ thể (*xem Phụ lục IV*).

*Ví dụ 1:* Trong quá trình ĐGTĐCS đề nghị xây dựng Bộ luật Lao động, đã đề xuất *chính sách đảm bảo quyền tự do tìm kiếm việc làm tốt hơn cho NLD và phòng ngừa, xóa bỏ lao động cưỡng bức bằng việc mở rộng quyền đơn phương*

*chấm dứt HĐLĐ của NLĐ. Theo đó đưa ra 3 giải pháp đề ĐGTĐ trên cả 5 nội dung là:*

- *Giải pháp 1:* Giữ nguyên chính sách hiện tại

- *Giải pháp 2:* Mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, theo đó NLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định (khoản 1 Điều 37 của Bộ luật Lao động) mà chỉ cần đảm bảo thời hạn báo trước.

- *Giải pháp 3:* Mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, theo đó NLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định (khoản 1 Điều 37 của BLLĐ 2012) và không cần phải thực hiện việc báo trước cho NSDLĐ (khoản 2 Điều 37 BLLĐ 2012).

Trên cơ sở ĐGTĐCS về xã hội, kinh tế, giới, TTHC và HTPL và so sánh giữa các giải pháp (*cụ thể đề nghị xem Phụ lục V*), Giải pháp 2 được lựa chọn. Trên cơ sở giải pháp đã được thông qua là “*Mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, theo đó NLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định (khoản 1 Điều 37 của Bộ luật Lao động) mà chỉ cần đảm bảo thời hạn báo trước*”, giải pháp này đã được quy phạm hóa thành quy định tại Điều 35 Bộ luật Lao động 2019, cụ thể:

***“Điều 35. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động***

1. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động như sau:

- a) Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
- b) Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;
- c) Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng;
- d) Đối với một số ngành nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước theo quy định của Chính phủ.

2. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước trong những trường hợp sau đây:

- a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật này;
- b) Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 của Bộ luật này;
- c) Bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động;
- d) Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- đ) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật này;
- e) Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;
- g) Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật này làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động”.

***1.1.2. Lòng ghép vấn đề bình đẳng giới trong việc bảo đảm sự tham gia của các bên trong quá trình soạn thảo***

Bảo đảm sự tham gia của đại diện cơ quan lao động, thương binh và xã hội, HLHPN Việt Nam, đồng thời bảo đảm sự tham gia bình đẳng của nam và nữ trong Ban soạn thảo, Tổ biên tập hoặc Tổ soạn thảo đối với các dự thảo văn bản được xác định có vấn đề về bất BĐG, phân biệt đối xử về giới; Trường hợp trong quá trình soạn thảo mới phát hiện có vấn đề liên quan đến BĐG hoặc bất BĐG, phân biệt đối xử về giới trong dự thảo văn bản, thì bổ sung vào Ban soạn thảo, Tổ biên tập, Tổ soạn thảo hoặc mời đại diện các cơ quan, tổ chức được nêu trên tham gia

việc soạn thảo. Huy động sự tham gia của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức thành viên tham gia, Ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ, các chuyên gia về giới vào quá trình soạn thảo văn bản theo quy định.

### ***1.2. Lòng ghép vấn đề bình đẳng giới trong việc lấy ý kiến***

Việc tổ chức lấy ý kiến, cần phải bảo đảm các quy định về (i) hình thức lấy ý kiến (đăng tải trên Trang thông tin điện tử của Chính phủ, bộ ngành, địa phương; gửi lấy ý kiến bằng văn bản); (ii) đối tượng lấy ý kiến (trong đó có các chủ thể bắt buộc phải lấy ý kiến: tư pháp, tài chính, nội vụ, ngoại giao, lao động - thương binh và xã hội, đối tượng chịu sự tác động trực tiếp và các chủ thể khác: các cơ quan tổ chức có liên quan, chuyên gia, nhà khoa học - đối với văn bản xác định có vấn đề giới phải lấy ý kiến phản biện của HLHPN); thời hạn lấy ý kiến<sup>29</sup>.

LGVĐBĐG trong việc lấy ý kiến ở giai đoạn này cũng được thực hiện tương tự như việc lấy ý kiến ở giai đoạn lập đề nghị (*đề nghị xem mục 3 Phần II Tài liệu này*).

### ***1.3. Lòng ghép vấn đề bình đẳng giới trong thẩm định dự án, dự thảo văn bản quy phạm pháp luật***

Luật Ban hành VBQPPL quy định trách nhiệm cụ thể của Bộ Tư pháp, Sở Tư pháp trong việc thẩm định dự án, dự thảo VBQPPL, theo đó, nội dung thẩm định gồm<sup>30</sup>:

(i) Sự phù hợp của nội dung dự thảo văn bản với mục đích, yêu cầu, phạm vi điều chỉnh, chính sách trong đề nghị xây dựng VBQPPL đã được thông qua;

(ii) Sự phù hợp của nội dung dự thảo văn bản với đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước; tính hợp hiến, tính hợp pháp, tính thống nhất của dự thảo văn bản với HTPL; tính tương thích của dự thảo văn bản với điều ước quốc tế có liên quan mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên;

---

<sup>29</sup> Điều 57, Điều 91, Điều 120 Luật Ban hành văn bản QPPL và Điều 30 Luật Bình đẳng giới.

<sup>30</sup> Điều 58, Điều 92, Điều 121 Luật Ban hành văn bản QPPL.

(iii) Sự cần thiết, tính hợp lý và chi phí tuân thủ các TTHC trong dự thảo văn bản, nếu trong dự thảo văn bản có quy định TTHC;

(iv) Điều kiện bảo đảm về nguồn nhân lực, tài chính để bảo đảm thi hành VBQPPL;

(v) Việc LGVĐBĐG trong dự thảo văn bản, nếu trong dự thảo văn bản có quy định liên quan đến vấn đề BĐG;

(vi) Ngôn ngữ, kỹ thuật và trình tự, thủ tục soạn thảo văn bản.

Theo quy định này, cơ quan thẩm định có trách nhiệm xem xét việc LGVĐBĐG trong dự án, dự thảo văn bản. Nội dung LGVĐBĐG cần xem xét ở giai đoạn thẩm định chính là:

- Xem xét việc quy phạm hóa các chính sách đề: giải quyết vấn đề giới đã được xác định; để giải quyết vấn đề kinh tế, xã hội có khía cạnh giới/vấn đề giới liên quan đã được xác định; trường hợp xác định không có vấn đề giới thì khi quy phạm hóa phải thể hiện chính xác các giải pháp để hạn chế các tác động tiêu cực đối với mỗi giới do tác động khác biệt của giải pháp đối với nam, nữ do chính sách mới có thể mang lại. Từ các quy định đó thì nguồn lực (nhân lực, tài chính) để đảm bảo thi hành VBQPPL nói chung, trong đó, có nguồn lực để giải quyết vấn đề giới/khía cạnh giới khi thi hành các quy định này.

- Việc tuân thủ, trình tự thủ tục của cơ quan chủ trì soạn thảo trong đó cần lưu ý việc lấy ý kiến đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp; của cơ quan tổ chức có liên quan (đối với nội dung xác định có vấn đề giới bắt buộc phải có ý kiến phản biện xã hội của HLHPN Việt Nam; phương thức lấy ý kiến. Việc thành lập Ban soạn thảo, Tổ biên tập đã bảo đảm sự tham gia bình đẳng của nam và nữ; bảo đảm sự tham gia của đại diện cơ quan lao động, thương binh và xã hội, HLHPN Việt Nam và các cơ quan có liên quan.

Bên cạnh đó, đối với các dự án, dự thảo VBQPPL được xác định có vấn đề giới, thành phần Hội đồng thẩm định, Hội đồng tư vấn thẩm định phải đảm bảo sự tham gia của cơ quan quản lý nhà nước về BĐG, của HLHPN Việt Nam, các chuyên gia pháp luật, chuyên gia giới và phải bảo đảm có tỷ lệ hợp lý giữa nam

giới và nữ giới. Đối với các văn bản có quy định liên quan đến trẻ em thì cần có sự tham gia của cơ quan quản lý nhà nước về trẻ em.

Theo quy định của Luật Ban hành VBQPPL, ở giai đoạn soạn thảo Hồ sơ trình dự án, dự thảo VBQPPL gồm: (i) Tờ trình; (ii) Dự thảo văn bản; (iii) Bản đánh giá TTHC trong dự án, dự thảo văn bản, nếu trong dự án, dự thảo văn bản có quy định TTHC; (iv) Báo cáo về LGVĐBĐG trong dự án, dự thảo, nếu trong dự án, dự thảo có quy định liên quan đến vấn đề BĐG; (v) Bản tổng hợp, giải trình, tiếp thu ý kiến góp ý; bản chụp ý kiến góp ý của các bộ, cơ quan ngang bộ; (vi) Tài liệu khác (nếu có).

Như vậy, trong Hồ sơ trình dự án, dự thảo văn bản cần có Báo cáo LGVĐBĐG trong xây dựng văn bản QPPL<sup>31</sup>; đối với NQ của HĐND thì trong hồ sơ không yêu cầu Báo cáo LGVĐBĐG mà việc LGVĐBĐG được thực hiện ở giai đoạn lập đề nghị. Luật Ban hành VBQPPL và Nghị định số 34/2016/NĐ-CP và Nghị định số 154/2020/NĐ-CP không ban hành Mẫu Báo cáo LGVĐBĐG trong giai đoạn soạn thảo dự án, dự thảo VBQPPL; việc xây dựng Báo cáo LGVĐBĐG dựa trên kinh nghiệm, quan điểm của cơ quan chủ trì soạn thảo. Tuy nhiên, với các yêu cầu LGVĐBĐG trong xây dựng VBQPPL theo quy định của Luật Ban hành VBQPPL thì Báo cáo này cần thể hiện được các nội dung sau:

- Giới thiệu về Báo cáo;
- Kết quả LGVĐBĐG trong dự án, dự thảo VBQPPL;
- Việc tuân thủ trình tự thủ tục LGVĐBĐG;
- Kết luận.

*(Đề nghị tham khảo Mẫu Báo cáo LGVĐBĐG trong xây dựng VBQPPL tại Phụ lục IV Tài liệu này).*

## **2. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới đối với văn bản quy phạm pháp luật thực hiện theo quy trình xây dựng 01 giai đoạn**

Luật Ban hành VBQPPL quy định quy trình này áp dụng với các hình thức

---

<sup>31</sup> Khoản 5 Điều 59, khoản 6 Điều 93 Luật Ban hành VBQPPL

VBQPPL như: lệnh, quyết định của Chủ tịch nước; nghị định quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 19; quyết định của Thủ tướng Chính phủ, các VBQPPL thuộc thẩm quyền của Chánh án TANDTC, Viện trưởng VKSNDTC; thông tư của Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ; nghị quyết của HĐND cấp tỉnh quy định tại khoản 1, 2 và khoản 3 Điều 27; quyết định của UBND cấp tỉnh; nghị quyết của HĐND và quyết định của UBND cấp huyện, cấp xã, các hình thức VBQPPL liên tịch.

### ***2.1. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng dự thảo văn bản quy phạm pháp luật***

Đối với các văn bản soạn thảo theo quy trình 01 giai đoạn, *việc xác định vấn đề cần giải quyết, xây dựng nội dung và giải pháp chính sách cũng như việc ĐGTĐCS của VBQPPL được thực hiện tại bước soạn thảo* (sau khi đã tổng kết thực tiễn, khảo sát các quan hệ xã hội liên quan...).

Luật Ban hành VBQPPL, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Ban hành VBQPPL quy định đối với nghị định quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 19, QĐ của Thủ tướng Chính phủ, NQ quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều 27 Luật Ban hành VBQPPL thì trong thành phần hồ sơ cần có Báo cáo ĐGTĐCS; đối với Thông tư của Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ thì có thể có hoặc không có Báo cáo ĐGTĐCS trong thành phần hồ sơ; QĐ của UBND cấp tỉnh thì không phải thực hiện việc ĐGTĐCS trong quá trình soạn thảo mà chỉ thực hiện việc ĐGTĐ giới (nếu có). Với quy định này thì *việc xây dựng nội dung chính sách, ĐGTĐCS của dự thảo VBQPPL được thực hiện ngay sau khi tổng kết thực tiễn thi hành, nghiên cứu đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước, văn bản của cơ quan nhà nước cấp trên, NQ của HĐND cùng cấp và các tài liệu có liên quan trước khi soạn thảo*. Theo đó, cơ quan chủ trì soạn thảo có trách nhiệm: ĐGTĐCS, trong đó có tác động giới hoặc đánh giá tác động TTHC, tác động về giới (nếu có) đối với hình thức văn bản là QĐ của UBND cấp tỉnh.

Việc LGVĐBĐG trong ĐGTĐCS, ĐGTĐ giới ở quy trình này thực hiện tương tự như việc LGVĐBĐG trong xây dựng nội dung chính sách (*được trình bày tại Mục 1 Phần II Tài liệu này*) và trong ĐGTĐCS (*được trình bày tại Mục*

2 Phần II Tài liệu này). Cụ thể: Nếu xác định có vấn đề giới trong phạm vi điều chỉnh của dự thảo VBQPPL thì xây dựng chính sách, giải pháp để giải quyết vấn đề giới; ĐGTD của các giải pháp đó, đề xuất lựa chọn giải pháp tối ưu để giải quyết vấn đề giới. Khi đánh giá tác động về giới còn phải được xem xét, phân tích, dự báo các tác động về kinh tế, về xã hội liên quan đến cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích của mỗi giới; xem xét các giải pháp đó có tác động khác nhau đối với nam, nữ, mức độ tác động khác biệt đó có tạo ra sự bất BĐG mới và cần có biện pháp khắc phục không.

Sau khi có kết quả ĐGTĐCS trong lĩnh vực dự kiến điều chỉnh, cơ quan chủ trì soạn thảo thực hiện việc xây dựng nội dung dự thảo bằng các điều luật. Nhiệm vụ ở giai đoạn này là phải đưa ra các quy phạm để giải quyết các chính sách đã được đưa ra tại Báo cáo ĐGTĐCS, trong đó có các quy phạm để giải quyết vấn đề giới/khía cạnh giới.

Trong quá trình soạn thảo, khi quy định các điều luật cần xem xét để thể hiện được kết quả LGVĐBĐG trong từng điều luật. Ví dụ: *BLLĐ năm 2019 quy định cơ chế cộng đồng trách nhiệm giữa Nhà nước và NSDLĐ trong việc tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động và hỗ trợ chi chi gửi trẻ, lớp mẫu giáo cho NLD (nam, nữ) với vai trò chủ đạo của Nhà nước, đảm bảo phù hợp với chức năng, thẩm quyền của chính quyền địa phương, năng lực và điều kiện thực hiện trách nhiệm xã hội của NSDLĐ*. Các giải pháp để cụ thể hóa chính sách được quy định tại Nghị định quy định chi tiết Bộ luật Lao động:

- *Giải pháp 3.1*: quy định rõ khái niệm nhà trẻ, lớp mẫu giáo bảo đảm thống nhất với quy định của Luật Giáo dục và các văn bản hướng dẫn thi hành, đồng thời cụ thể kế hoạch, biện pháp của Nhà nước trong việc tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động. Cụ thể<sup>32</sup>:

---

<sup>32</sup> Điều 81 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ 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 (Nghị định số 145/2020/NĐ-CP)



**Điều 81. Tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động**

1. UBND cấp tỉnh có trách nhiệm:

a) Bố trí dành quỹ đất xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động trong kế hoạch sử dụng đất của địa phương;

b) Xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo bảo đảm đáp ứng nhu cầu của người lao động;

c) Đầu tư cơ sở hạ tầng, xây dựng một phần hoặc toàn bộ công trình hoặc sử dụng quỹ nhà, cơ sở hạ tầng hiện có cho các tổ chức, cá nhân thuê để thành lập nhà trẻ, lớp mẫu giáo phục vụ nhu cầu của người lao động;

d) Chỉ đạo thực hiện nghiêm các cơ chế, chính sách về xã hội hóa giáo dục, tạo điều kiện thuận lợi về đất, vốn vay và thủ tục hành chính cho các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân đầu tư xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo phục vụ nhu cầu của người lao động;

đ) Thực hiện trách nhiệm quản lý nhà nước về giáo dục theo quy định của pháp luật.

2. Nhà trẻ, lớp mẫu giáo dân lập, tư thục ở nơi có nhiều lao động được hưởng các chính sách áp dụng cho cơ sở giáo dục mầm non độc lập dân lập, tư thục ở địa bàn có khu công nghiệp quy định tại Điều 5 Nghị định số [105/2020/NĐ-CP](#) ngày 08 tháng 9 năm 2020 của Chính phủ quy định chính sách phát triển giáo dục mầm non.

3. Trẻ em mầm non là con của người lao động làm việc tại nơi có nhiều lao động được hưởng chính sách như đối với trẻ em mầm non là con công nhân, người lao động tại khu công nghiệp quy định tại Điều 8 Nghị định số [105/2020/NĐ-CP](#) ngày 08 tháng 9 năm 2020 của Chính phủ quy định chính sách phát triển giáo dục mầm non.

4. Giáo viên mầm non làm việc tại nhà trẻ, lớp mẫu giáo dân lập, tư thục ở nơi có nhiều lao động được hưởng các chính sách áp dụng cho giáo viên mầm non làm việc tại cơ sở giáo dục mầm non dân lập, tư thục ở địa bàn có khu công nghiệp quy định tại Điều 10 Nghị định số [105/2020/NĐ-CP](#) ngày 08 tháng 9 năm 2020 của Chính phủ quy định chính sách phát triển giáo dục mầm non.

5. Khuyến khích người sử dụng lao động tổ chức, xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ một phần chi phí xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo.

- Giải pháp 3.2. Quy định cụ thể, hợp lý, khả thi trách nhiệm của NSDLĐ giúp đỡ, hỗ trợ chi phí gửi trẻ, lớp mẫu giáo cho NLD (nam, nữ), cụ thể<sup>33</sup>:

**Điều 82. Giúp đỡ, hỗ trợ của người sử dụng lao động về chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động**

Căn cứ điều kiện cụ thể, người sử dụng lao động xây dựng phương án, kế hoạch giúp đỡ, hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ tại nhà trẻ, lớp mẫu giáo đối với người lao động có con trong độ tuổi gửi trẻ, mẫu giáo bằng tiền hoặc hiện vật. Người sử dụng lao động quyết định mức và thời gian hỗ trợ sau khi trao đổi, thảo luận với bên người lao động thông qua đối thoại tại nơi làm việc quy định tại Điều 63, Điều 64 của Bộ luật Lao động và Chương V Nghị định này.

<sup>33</sup> Điều 82 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

- *Giải pháp 3.3.* Quy định cụ thể trách nhiệm Nhà nước hỗ trợ NSDLĐ thực hiện chính sách đối với lao động nữ và bảo đảm BDG, cụ thể<sup>34</sup>:

**Điều 83. Chính sách hỗ trợ người sử dụng lao động**

1. Người sử dụng lao động đầu tư xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo, cơ sở y tế, công trình văn hóa và các công trình phúc lợi khác bảo đảm các điều kiện về quy mô, tiêu chuẩn theo quy định về chính sách khuyến khích xã hội hóa thì được hưởng các ưu đãi theo quy định về chính sách khuyến khích xã hội hóa đối với các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, dạy nghề, y tế, văn hóa, thể thao và môi trường.

Trường hợp đầu tư xây dựng nhà ở cho người lao động thì được hưởng các chính sách ưu đãi theo quy định của Luật Nhà ở.

Trường hợp đầu tư, tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo thì được miễn hoặc giảm tiền thuê cơ sở vật chất.

2. Người sử dụng lao động được Nhà nước hỗ trợ như sau:

a) Người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ được giảm thuế theo quy định của pháp luật về thuế;

b) Các khoản chi tăng thêm cho lao động nữ, bảo đảm bình đẳng giới và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc quy định tại Nghị định này được tính vào chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định của Bộ Tài chính.

**2.2. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong việc lấy ý kiến**

Đối với các văn bản thực hiện theo quy trình 01 giai đoạn, việc LGVĐBDG trong lấy ý kiến thực hiện tương tự như giai đoạn soạn thảo các văn bản thực hiện theo quy trình 2 giai đoạn (*đề nghị xem mục 1.2 Phần III Tài liệu này*)<sup>35</sup>.

**2.3. Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong thẩm định dự thảo văn bản quy phạm pháp luật**

Luật Ban hành VBQPPL quy định cụ thể nội dung thẩm định các văn bản QPPL thuộc thẩm quyền của Bộ Tư pháp, Sở Tư pháp, tổ chức pháp chế, cụ thể<sup>36</sup>:

(i) Sự cần thiết ban hành VBQPPL; đối tượng, phạm vi điều chỉnh của dự thảo văn bản;

(ii) Sự phù hợp của nội dung dự thảo với đường lối, chủ trương của Đảng,

<sup>34</sup> Điều 83 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP

<sup>35</sup> Điểm d khoản 2 Điều 97, khoản 2 Điều 101, Điều 129 Luật Ban hành văn bản QPPL.

<sup>36</sup> Điều 98, Điều 102, Điều 130 Luật Ban hành văn bản QPPL.

chính sách của Nhà nước;

(iii) Tính hợp hiến, tính hợp pháp, tính thống nhất của dự thảo với HTPL; tính tương thích với điều ước quốc tế có liên quan mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên;

(iv) Sự cần thiết, tính hợp lý, chi phí tuân thủ các TTHC trong dự thảo, nếu trong dự thảo có quy định liên quan đến TTHC; *việc LGVĐBĐG trong dự thảo, nếu trong dự thảo QĐ có quy định liên quan đến vấn đề BDG;*

(v) Điều kiện bảo đảm về nguồn nhân lực, tài chính để bảo đảm thi hành văn bản;

(vi) Ngôn ngữ, kỹ thuật và trình tự, thủ tục soạn thảo văn bản.

Nội dung xem xét việc LGVĐBĐG được thực hiện tương tự như giai đoạn soạn thảo theo quy trình 2 giai đoạn (*đề nghị xem mục 1.3 Phần III Tài liệu này*).

Báo cáo thẩm định phải thể hiện rõ ý kiến của cơ quan thẩm định, dự án đủ điều kiện hoặc chưa đủ điều kiện trình.

Như vậy, với việc thực hiện quy định về LGVĐBĐG theo Luật BDG và đánh giá tác động về giới (trong ĐGTĐCS chung) theo Luật Ban hành VBQPPL, vấn đề BDG đã được lồng ghép vào quy trình xây dựng VBQPPL, trở thành một bộ phận không tách rời của hoạt động xây dựng chính sách, ĐGTĐCS, bắt đầu từ xác định vấn đề thực tiễn (trong đó có vấn đề giới hoặc khía cạnh giới của vấn đề bắt cập cần giải quyết) và được thực hiện trong suốt quá trình xây dựng nội dung chính sách, ĐGTĐCS ở cả giai đoạn lập đề nghị xây dựng VBQPPL lẫn giai đoạn soạn thảo.

Để kiểm tra việc LGVĐBĐG của cơ quan chủ trì soạn thảo dự án, dự thảo VBQPPL, tự kiểm tra việc LGVĐBĐG trong quá trình thẩm định, cơ quan thẩm định sử dụng các Bảng câu hỏi kiểm tra (Bảng 15 và Bảng 16)

***Bảng 15. Câu hỏi kiểm định việc LGVĐBĐG quá trình soạn thảo  
VBQPPL***

Câu hỏi	Có	Không
---------	----	-------

<p><b>1. Cơ quan chủ trì soạn thảo đã thực hiện việc xác định vấn đề giới cần giải quyết?</b></p>		
<p>1.1. Đã thực hiện việc LGVĐBĐG trong ĐGTD giới, trong ĐGTD kinh tế, xã hội của các giải pháp khác trong đề nghị xây dựng VBQPPL/ dự thảo VBQPPLchưa ?</p> <p>1.2. Có phát hiện những tác động tích cực, tiêu cực nào khác biệt đối với mỗi giới? mức độ, quy mô, phạm vi tác động tiêu cực như thế nào, có đến mức ảnh hưởng nghiêm trọng đến mục tiêu của chính sách kinh tế, xã hội không?</p> <p>1.3. Có đề xuất giải pháp nào để giải quyết vấn đề giới mới phát sinh?</p>		
<p><b>2. Việc đề xuất lựa chọn giải pháp của cơ quan chủ trì soạn thảo:</b></p> <p>2.1. Có cân nhắc đầy đủ các tác động giới không?</p> <p>2.2. Có đưa ra đề xuất về trách nhiệm và nguồn lực Nhà nước, tổ chức, xã hội phải bảo đảm?</p>		
<p><b>3. Thực hiện việc quy phạm hóa để giải quyết vấn đề bình đẳng giới?</b></p> <p>3.1. Nếu giải pháp chính sách được lựa chọn để giải quyết vấn đề giới là biện pháp thúc đẩy BĐG: cơ quan chủ trì soạn thảo đã quy định chặt chẽ đối tượng, điều kiện áp dụng, cơ quan, tổ chức, cá nhân chịu trách nhiệm thi hành, kiểm tra, giám sát việc thi hành các biện pháp này, phát hiện và xử lý vi phạm biện pháp thúc đẩy BĐG?</p> <p>3.2. Nếu chính sách để giải quyết một vấn đề kinh tế, xã hội, môi trường, dân tộc... trong đó có vấn đề giới liên quan: cơ quan chủ trì soạn thảo có đề xuất biện pháp giảm thiểu, hạn chế bất BĐG? Có các quy định về tăng cường trách nhiệm của cơ quan, tổ chức có liên quan trong việc tổ chức thực hiện, đánh giá, giám sát, nguồn lực để đảm bảo...</p> <p>3.3. Chính sách để giải quyết một vấn đề kinh tế, xã hội (không phát hiện vấn đề giới liên quan): cơ quan chủ trì soạn thảo có quy định các biện pháp để hạn chế các tác động tiêu cực đối với mỗi giới do tác động khác biệt của giải pháp đối với nam, nữ?</p>		

<p><b>4. Cơ quan chủ trì soạn thảo có tuân thủ việc LGVĐBDG trong tổ chức lấy ý kiến, tiếp thu giải trình ý kiến?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cơ quan chủ trì soạn thảo có tuân thủ các quy định về tài liệu, hình thức, thời hạn lấy kiến?</li> <li>- Các nội dung lấy ý kiến có rõ ràng, dễ hiểu, minh bạch, đúng trọng tâm và phù hợp với đối tượng lấy ý kiến không?</li> <li>- Các nguồn cung cấp thông tin tập hợp ý kiến có được kiểm tra về tính chính xác, khách quan không?</li> <li>- Có bảo đảm tỷ lệ đại diện mỗi giới trong các đối tượng được lấy ý kiến, tham vấn ?</li> <li>- Có bảo đảm sự phản biện xã hội của Hội LHPN đối với việc LGVĐBDG không?</li> <li>- Báo cáo tổng hợp ý kiến góp ý đã có đủ nội dung tiếp thu, giải trình chưa? Việc phản hồi ý kiến đóng góp của cá nhân, tổ chức có minh bạch, dễ tiếp cận và theo những nội dung, hình thức phù hợp với các đối tượng đã lấy ý kiến, tham vấn, phản biện không?</li> <li>- Cơ quan chủ trì soạn thảo có tuân thủ các quy định về tiếp thu, giải trình ý kiến đóng góp không?</li> </ul>		
<p><b>5. Hồ sơ dự án, dự thảo VBQPPL đã thể hiện việc LGVĐBDG (có Báo cáo LGVĐBDG)?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Báo cáo LGVĐBDG đã đáp ứng yêu cầu?</li> </ul>		

***Bảng 16. Câu hỏi tự kiểm định việc LGVĐBDG quá trình thẩm định***

Câu hỏi	Có	Không
<p><b>1. Cơ quan thẩm định đã xem xét đánh giá quá trình LGVĐBDG của cơ quan chủ trì soạn thảo?</b></p>		
<p><b>2. Nội dung thẩm định đã xem xét việc LGVĐBDG</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Thể hiện rõ lập luận và ý kiến của cơ quan thẩm định về các giải pháp để giải quyết vấn đề BDG?</li> </ul>		

<p>- Thể hiện rõ quan điểm của cơ quan thẩm định về việc hồ sơ dự án, dự thảo VBQPPL đủ hay không điều kiện trình?</p>		
<p><b>3. Thành phần tham gia thẩm định dự án, dự thảo VBQPPL đã tuân thủ quy định của Luật BDG và Luật Ban hành VBQPPL chưa?</b></p> <p>- Có lấy ý kiến phản biện xã hội của Hội LHPNVN đối với dự án, dự thảo VBQPPL được xác định có vấn đề giới?</p> <p>- Có mời tham gia HĐTĐ hoặc lấy ý kiến thẩm định bằng văn bản của cơ quan quản lý nhà nước về BDG về việc LGVĐBDG dự thảo VBQPPL?</p> <p>- Thành phần HĐTĐ, Hội đồng tư vấn thẩm định có đảm bảo sự tham gia của cả nam giới và nữ giới?</p>		

### **Phụ lục I:**

## **CƠ SỞ PHÁP LÝ XÂY DỰNG TÀI LIỆU**

### **1. Văn kiện quốc tế**

- Công ước quốc tế về loại bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (Công ước CEDAW, Việt Nam tham gia năm 1982).
- Công ước quốc tế về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt chủng tộc (Việt Nam gia nhập năm 1982).
- Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (Việt Nam gia

nhập năm 1982).

- Công ước quốc tế về các quyền dân sự, chính trị (Việt Nam gia nhập năm 1982).
- Công ước quốc tế về quyền của trẻ em (Việt Nam gia nhập năm 1990).
- Cương lĩnh hành động Bắc Kinh 1995.
- Các Khuyến nghị của Ủy ban CEDAW<sup>37</sup>

## **2. Các văn bản của Đảng, pháp luật của Nhà nước**

- Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam.
- Văn kiện Đại hội XII của Đảng<sup>38</sup>
- Luật bình đẳng giới.
- Luật Ban hành VBQPPL.
- Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Ban hành VBQPPL.
- Nghị định số 70/2008/NĐ-CP ngày 04/6/2008 quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Bình đẳng giới.
- Nghị định số 48/2009/NĐ-CP ngày 19/5/2009 quy định các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới.
- 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.
- Nghị định số 34/2016/NĐ-CP ngày 14/5/2016 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Ban hành VBQPPL năm 2015.

---

<sup>37</sup> Khuyến nghị của Ủy ban CEDAW đối với Việt Nam tại kỳ họp thứ 61, từ ngày 6-24/7/2015 khi xem xét và thông qua Báo cáo ghép định kỳ lần thứ 7-8 của Việt Nam tại điểm d điều 9 phần C nêu: “Nâng cao năng lực cho các nhà hoạch định pháp luật và chính sách, các quan chức chính phủ, các cán bộ tư pháp và hành pháp cấp quốc gia và cấp tỉnh nhằm thúc đẩy hiểu biết của họ về khái niệm bình đẳng giới thực tế theo tinh thần của Công ước”; Điều 17 phần C nêu: “(a) Áp dụng các biện pháp chiến lược toàn diện nhằm giải quyết các nguyên nhân gốc rễ của vấn đề bất bình đẳng giới và thay đổi các khuôn mẫu giới mang tính phân biệt đối xử mang tính cực đoan sâu sắc và những quan niệm văn hóa mang lại đặc quyền cho nam giới so với phụ nữ nhằm xóa bỏ phân biệt đối xử về giới và những hủ tục.

(b) Đẩy mạnh các chương trình nâng cao nhận thức nhằm xóa bỏ những khuôn mẫu giới gắn liền với vai trò giới truyền thống trong gia đình và trong xã hội, đối tượng tác động là quan chức các cấp, cán bộ hành pháp và tư pháp, giáo viên, cha mẹ và các nhà lãnh đạo cộng đồng, cũng như phụ nữ, nam giới, trẻ em gái và trẻ em trai, về ảnh hưởng tiêu cực của các hủ tục và các khuôn mẫu mang tính phân biệt đối xử đối với việc thụ hưởng quyền của người phụ nữ, theo Điều 2 (f) và Điều 5 (a) của Công ước;

(c) Nâng cao nhận thức và hợp tác với các cơ quan truyền thông nhằm nâng cao hiểu biết về khái niệm bình đẳng của phụ nữ và nam giới trong cuộc sống ngoài xã hội và riêng tư và truyền tải những hình ảnh tích cực về người phụ nữ.

<sup>38</sup> Văn kiện Đại hội Đảng XII xác định: “Nâng cao trình độ mọi mặt và đời sống vật chất, tinh thần của phụ nữ; thực hiện tốt bình đẳng giới, tạo điều kiện cho phụ nữ phát triển tài năng”

- Nghị định số 154/2020/NĐ-CP ngày 31/12/2020 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 34/2016/NĐ-CP ngày 14/5/2016 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Ban hành VBQPPL.

- Nghị định số 55/2011/NĐ-CP ngày 04/7/2011 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của tổ chức pháp chế.

Thông tư 338/2016/TT-BTC ngày 28/12/2016 của Bộ trưởng Bộ Tài chính quy định lập dự toán, quản lý, sử dụng và quyết toán kinh phí ngân sách nhà nước bảo đảm cho công tác xây dựng VBQPPL và hoàn thiện HTPL.

- Thông tư số 17/2014/TT-BTP ngày 13/8/2014 của Bộ trưởng Bộ Tư pháp quy định về LGVĐBĐG trong xây dựng VBQPPL.



**Phụ lục II**  
**CÁC NỘI DUNG, TIÊU CHÍ, CHỈ SỐ ĐGTD VỀ XÃ HỘI**

<b>Nội dung tác động về xã hội</b>	<b>Tiêu chí tác động</b>	<b>Chỉ số đo lường</b>
<b>1. Dân số</b>	<p><i>1.1. Cơ cấu dân số theo tuổi, theo vùng, dân tộc</i></p> <p><i>1.2. Cân bằng giới tính khi sinh</i></p> <p><i>1.3. Phát triển dân số, cơ cấu dân số và cân bằng giới tính các dân tộc thiểu số</i></p> <p><i>1.4. Chất lượng dân số</i></p> <p><i>5. Phân bố dân số hợp lý và đảm bảo quốc phòng, an ninh</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mức sinh thay thế giữa các vùng, miền đối tượng, dân tộc</li> <li>- Tỷ lệ giới tính khi sinh</li> <li>- Mức sinh thay thế, tỷ lệ giới tính khi sinh của các DTTS</li> <li>- Số lượng, tỷ lệ cặp nam nữ được tư vấn, khám sức khỏe trước kết hôn;</li> <li>- Số lượng, tỷ lệ cặp tạo hôn, kết hôn cận huyết thống;</li> <li>- <i>Tầm soát bệnh bẩm sinh phổ biến ở phụ nữ mang thai và trẻ sơ sinh</i></li> <li>- Tuổi thọ bình quân ; thời gian sống khỏe mạnh; Chiều cao bình quân (phân biệt nam/nữ)</li> <li>- <i>Chỉ số phát triển con người</i></li> <li>- Tình trạng di cư <i>nam, nữ</i> giữa các vùng miền? tăng/giảm tỷ lệ số dân là <i>nam/nữ</i> ở đô thị? ở các vùng biên giới, hải đảo, đặc khu?</li> <li>- Tăng, giảm số xã, phường đạt tiêu chí môi trường thân thiện với người cao tuổi;</li> </ul>

	<p><b>1.6. Già hoá dân số và CSSK người cao tuổi:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Số lượng, tỷ lệ người cao tuổi nam/nữ trực tiếp tham gia sản xuất, giảm nghèo được hướng dẫn, hỗ trợ phương tiện sản xuất, chuyển giao công nghệ, tiêu thụ sản phẩm, vay vốn phát triển sản xuất</li> <li>- Số lượng, tỷ lệ người cao tuổi là <i>nam/nữ</i> có thẻ bảo hiểm y tế, được quản lý sức khỏe, KCB, chăm sóc tại gia đình, cộng đồng, cơ sở chăm sóc tập trung; Khác biệt giữa các vùng miền, nhóm đối tượng yếu thế</li> </ul>
<p><b>2. Lao động, việc làm</b></p>	<p><b>2.1. Số lượng việc làm</b></p> <p>(i) <i>Việc làm mới</i></p> <p>(ii) <i>Thất nghiệp</i></p> <p>(iii) <i>Lao động nước ngoài ở Việt Nam</i></p> <p>(iv) <i>Lao động Việt Nam ở nước ngoài</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tăng, giảm số lao động nam, nữ có việc làm mới theo vùng, lĩnh vực</li> <li>- Tăng, giảm tỷ lệ lao động nam, nữ thất nghiệp tạm thời và dài hạn theo vùng, lĩnh vực</li> <li>- Tăng/giảm số lao động người nước ngoài <i>nam, nữ</i> đang làm việc ở Việt Nam được cấp giấy phép</li> <li>- Tăng, giảm số lao động nam, nữ đi làm việc theo hợp đồng hoặc kết thúc hợp đồng có thời hạn ở nước ngoài trong năm</li> </ul>
	<p><b>2.2. Chất lượng việc làm</b></p> <p>(i) - <i>Chất lượng nguồn nhân lực</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tăng/giảm tỷ lệ người lao động <i>nam, nữ</i> ở khu vực nông thôn được nhận hỗ trợ chi phí học nghề?</li> <li>- Tăng, giảm số lượng lao động nam, nữ đi làm việc ở nước ngoài được hỗ trợ học nghề, ngoại ngữ, phong tục tập quán, pháp luật, đáp ứng yêu cầu của nước tiếp nhận lao động</li> </ul>

	<p>(ii) <i>An toàn vệ sinh lao động:</i> + Tai nạn lao động</p> <p>(iii) <i>Lương, phúc lợi</i></p> <p>(iv) <i>Quan hệ lao động</i> +Tự do lựa chọn làm việc + Tranh chấp lao động +Đình công</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tăng, giảm số lượng lao động nam, nữ được tư vấn, định hướng nghề nghiệp và giới thiệu việc làm miễn phí?</li> <li>- Tăng, giảm số lượng vụ TNLD và số lượng người lao động <i>nam, nữ</i> bị TNLD?</li> <li>- Tăng, giảm Tiền lương bình quân tháng của lao động <i>nam, nữ</i> và chế độ phúc lợi của lao động <i>nam, nữ</i>?</li> <li>- T/đ như thế nào đến việc tự do lựa chọn làm việc của người lao động <i>nam, nữ</i>?</li> <li>- Tăng, giảm số lượng tranh chấp (cá nhân nam/nữ, tập thể) và loại tranh chấp lao động (về quyền, về lợi ích); tranh chấp liên quan đến quy định về lao động nữ, BDG, người cao tuổi, người khuyết tật?</li> <li>- Tăng, giảm số lượng vụ đình công, người lao động nam, nữ tham gia đình công?</li> </ul>
	<p><b>2.3. Chính sách việc làm</b></p> <p>(i) <i>Hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp</i></p> <p>(ii) <i>Hỗ trợ học nghề cho lao động khu vực nông thôn</i></p> <p>(iii) <i>Chính sách việc làm công</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Tăng, giảm số tổ chức giới thiệu việc làm được cấp phép hoạt động dịch vụ việc làm</li> <li>- Tăng/giảm nguồn và chi phí hỗ trợ học nghề người lao động nam, nữ ở khu vực nông thôn</li> <li>- Tăng/giảm số doanh nghiệp nhỏ và vừa, hợp tác xã, tổ hợp tác, hộ kinh doanh được vay vốn từ Quỹ quốc gia về việc làm để tạo việc làm cho lao động nông thôn nam, nữ</li> <li>- Tác động tích cực hay tiêu cực đến các điều kiện để người lao động <i>nam, nữ</i> được tham gia chính sách việc làm công;</li> </ul>

	<p>(iv) Tác động đến Thị trường lao động</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tác động tích cực hay tiêu cực đến việc xét đối tượng ưu tiên <i>nam, nữ</i> tham gia chính sách việc làm công (người dân tộc thiểu số, người thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo hoặc bị thu hồi đất nông nghiệp; người chưa có việc làm hoặc thiếu việc làm...).</li> <li>- Tác động tích cực/tiêu cực đến tình trạng và xu hướng việc làm của nam, nữ</li> <li>- Có t/đ tăng/giảm số lượng các chương trình, dự án về việc làm cho lao động nam, nữ</li> </ul>
<p><b>3. Xoá đói, giảm nghèo</b></p>	<p><b>2.1. Xoá đói</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tăng/giảm tỷ lệ hộ gia đình có mức năng lượng khẩu phần trung bình đầu người/ngày dưới mức tối thiểu?</li> <li>- Tăng/giảm tỷ lệ đáp ứng yêu cầu dinh dưỡng của trẻ em, trẻ em gái vị thành niên, phụ nữ mang thai và đang cho con bú, người cao tuổi</li> </ul>
	<p><b>2.2. Giảm nghèo</b></p> <p>(i) Hộ có mức thu nhập dưới chuẩn nghèo</p> <p>(ii) Tiếp cận DV y tế</p> <p>(iii) Tiếp cận DV giáo dục</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tăng/giảm tỷ lệ hộ/ hộ do nữ, nữ/nam độc thân làm chủ hộ, có mức thu nhập dưới chuẩn nghèo <b> khu vực nông thôn/ khu vực thành thị;</b></li> <li>- Tăng/giảm số lượng, tỷ lệ tiếp cận các dịch vụ y tế của các hộ có người ốm đau/hộ do <b>phụ nữ/ nữ/nam độc thân</b> làm chủ hộ</li> <li>- Tăng/giảm tỷ lệ số hộ gia đình /<b>số hộ do nữ/nữ/nam đơn thân làm chủ hộ,</b> có ít nhất 1 thành viên từ 6 tuổi trở lên hiện tại không có BHYT</li> <li>- Tăng/giảm tỷ lệ suy dinh dưỡng của dân số/ trẻ em/ trẻ em gái dưới 5 tuổi (thể thấp còi/gày còm/béo phì)</li> </ul>

	<p><i>iv) Tiếp cận DV nhà ở</i></p> <p><i>(v) Tiếp cận DV nước sạch</i></p> <p><i>(vi) Tiếp cận DV vệ sinh</i></p> <p><i>(vii) Tiếp cận DV BHXH</i></p> <p><i>(viii) Tiếp cận DV viễn thông, thông tin</i></p> <p><i>(ix) Tình trạng thiếu 3/5 DV cơ bản</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tăng/giảm tỷ lệ đi học đúng độ tuổi, cấp học của trẻ em/trẻ em gái ở các hộ /hộ do nữ, nữ/nam đơn thân làm chủ;</li> <li>- Tăng/giảm số hộ đang ở nhà thiếu kiên cố hoặc nhà đơn sơ/hộ do phụ nữ, nữ/nam đơn thân làm chủ;</li> <li>- Tăng/giảm số hộ gia đình do nữ, nữ/nam đơn thân làm chủ hộ, không được tiếp cận nguồn nước hợp vệ sinh;</li> <li>- Tăng/giảm số hộ gia đình/do nữ, nữ/nam đơn thân làm chủ, không sử dụng hố xí/nhà tiêu hợp vệ sinh;</li> <li>- Tăng/giảm tỷ lệ số hộ nghèo/ do nữ, nữ/nam đơn thân làm chủ, tham gia bảo hiểm xã hội</li> <li>- Tăng/giảm số hộ gia đình/ do nữ, nữ/nam đơn thân làm chủ hộ: + không có thành viên nào sử dụng thuê bao điện thoại và internet; + không có tài sản nào là phương tiện nghe, nhìn</li> <li>- Tăng/ giảm tỷ lệ hộ dân/ do nữ, nữ/nam đơn thân làm chủ hộ, <b>thuộc huyện nghèo/xã nghèo</b> được tiếp cận, cung cấp thông tin;</li> <li>- Tăng/giảm tỷ lệ số hộ /do nữ, nữ/nam đơn thân làm chủ, có mức thu nhập dưới chuẩn cận nghèo khu vực nông thôn/ khu vực thành thị được tiếp cận, cung cấp thông tin;</li> <li>-Tăng/giảm số hộ/do nữ, nữ/nam đơn thân làm chủ hộ, thiếu hụt 3 trong 5 các các dịch vụ cơ bản: y tế, giáo dục, nhà ở, nước sạch và vệ sinh, thông tin</li> </ul>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>4. Bảo trợ xã hội</b></p>	<p><b>4.1. Số lượng người được hỗ trợ xã hội hàng tháng tại cộng đồng</b></p>	<p>Tăng/giảm số lượng nhận hỗ trợ XH hàng tháng là:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ trẻ em /trẻ em gái dưới 16 tuổi không có nguồn nuôi dưỡng;</li> <li>+ trẻ em/trẻ em gái bị nhiễm HIV thuộc các trường hợp được nhận BTXH hàng tháng</li> <li>+ người đơn thân/ nữ đơn thân nghèo đang nuôi con nhỏ</li> <li>+ người cao tuổi/ nữ cao tuổi,</li> <li>+ trẻ em/trẻ em gái khuyết tật, người khuyết tật/ nữ khuyết tật</li> </ul>
	<p><b>4.2.Số người được hỗ trợ xã hội đột xuất</b></p>	<p>Tăng/ giảm số hộ gia đình/ người được nhận hỗ trợ xã hội đột xuất là</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ Hộ gia đình do nam, nữ/ nữ đơn thân làm chủ, có người chết</li> <li>+ Nam/ nữ, bị thương nặng do thiên tai</li> <li>+ Hộ nghèo do nam, nữ/ nữ đơn thân làm chủ hộ</li> <li>+ Hộ hộ do nữ, nữ đơn thân làm chủ, phải di dời nhà ở khẩn cấp theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền do nguy cơ sạt lở</li> <li>+ Trẻ em/trẻ em gái có cả cha và mẹ chết được</li> </ul>
	<p><b>4.3. Số cơ sở bảo trợ xã hội</b></p>	<p>- Tăng/giảm số lượng cơ sở bảo trợ xã hội</p>
	<p><b>4.4. Số người được nuôi dưỡng tập trung trong cơ sở bảo trợ xã hội, nhà xã hội</b></p>	<p>Tăng giảm số lượng người được nuôi dưỡng tập trung tại cơ sở bảo trợ xã hội, nhà xã hội là:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ đối tượng bảo trợ xã hội có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn (nam/nữ);</li> <li>+ đối tượng cần bảo vệ khẩn cấp (nam/nữ);</li> <li>+ đối tượng (nam/nữ) tự nguyện sống tại cơ sở bảo trợ xã hội, nhà xã hội</li> </ul>

	<b>4.5. Kinh phí trợ giúp xã hội</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tác động tích cực/ tiêu cực đến việc hình thành các nguồn kinh phí trợ giúp xã hội, tăng/giảm số nguồn kinh phí trợ giúp xã hội</li> <li>- Tăng/giảm số lượng kinh phí trợ giúp xã hội thường xuyên/ đột xuất</li> <li>- Tác động tích cực/tiêu cực đến qui trình chi trả trợ cấp hàng tháng/đột xuất</li> </ul>
<b>5. Giáo dục</b>	<b>5.1. Giáo dục mầm non</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Tác động tích cực/tiêu cực đến tiến độ hoàn thành phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ 5 tuổi; tăng/giảm tỷ lệ các trường mầm non được chuẩn hoá;</li> <li>+ Tăng/giảm tỷ lệ trẻ em gái và trẻ em trai được tiếp cận giáo dục/phát triển từ sớm có chất lượng</li> </ul>
	<b>5.2. Giáo dục phổ thông, chất lượng công bằng</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Tăng/giảm số lượng và tỷ lệ học sinh nhập học và hoàn thành giáo dục bậc tiểu học, trung học sơ sở, trung học phổ thông (theo giới tính, nhóm dân cư, nhóm dân tộc và giữa các vùng miền);</li> <li>+ Tác động tích cực/tiêu cực đến nâng cao chất lượng phổ cập giáo dục và giáo dục bắt buộc 9 năm</li> </ul>
	<b>5.3. Giáo dục thường xuyên</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tăng/giảm cơ hội cho mọi người (nam/nữ) nhất là ở vùng nông thôn, vùng khó khăn, các đối tượng chính sách được tham gia giáo dục thường xuyên; Tăng/giảm tỷ lệ thanh niên và người trưởng thành, <b>nam giới / nữ giới</b>, biết đọc, viết</li> <li>+ Tác động tích cực/tiêu cực đến việc hoàn thiện mạng lưới cơ sở giáo dục thường xuyên và các hình thức học tập, thực hành phong phú, linh hoạt, coi trọng tự học và giáo dục từ xa</li> </ul>

	<p><b>5.4. Giáo dục nghề nghiệp</b></p>	<p>- Tác động tích cực/tiêu cực hệ thống giáo dục nghề nghiệp</p> <p>+ Tăng/giảm số lượng thanh thiếu niên và người trưởng thành (nam/nữ) có tay nghề cao, tay nghề kỹ thuật và dạy nghề để tham gia lực lượng lao động, kinh doanh và có việc làm phù hợp</p> <p>+ Tăng/giảm số lượng những người dễ bị tổn thương, bao gồm cả những người khuyết tật, người dân tộc và trẻ em (nam/nữ) trong những hoàn cảnh dễ bị tổn thương tiếp cận bình đẳng trong giáo dục và đào tạo, đào tạo nghề nghiệp</p>
	<p><b>5.5. Giáo dục đại học</b></p>	<p>Tác động tích cực/tiêu cực hoàn thiện mạng lưới các cơ sở giáo dục đại học, cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo phù hợp với quy hoạch phát triển nhân lực quốc gia</p> <p>+ Tác động tích cực/tiêu cực đến đa dạng hoá cơ sở đào tạo phù hợp với nhu cầu phát triển công nghệ và các lĩnh vực, ngành nghề</p>
	<p><b>5.6. Đảm bảo đội ngũ giáo viên, cơ sở vật chất và môi trường học tập</b></p>	<p><i>Tăng/giảm số lượng và tỷ lệ giáo viên (nam,nữ)và số học sinh trung bình (nam/nữ) trên mỗi giáo viên, mỗi lớp học</i></p> <p><i>-Tăng/giảm số lượng và tỷ lệ giáo viên (nam, nữ) có trình độ đạt tiêu chuẩn (theo các bậc giáo dục) và chênh lệch trong chất lượng giáo dục giữa các nhóm dân cư, nhóm dân tộc và giữa các vùng miền</i></p> <p><i>-Tăng/giảm số trường học ở các bậc giáo dục</i></p>



		<p>-Tác động tích cực/tiêu cực đến xây dựng và nâng cấp các cơ sở giáo dục thân thiện với trẻ em, người khuyết tật và bình đẳng giới; cung cấp môi trường học tập an toàn, không bạo lực, toàn diện và hiệu quả cho tất cả mọi người</p> <p>- Tăng/giảm chi tiêu trung bình của hộ gia đình cho giáo dục và đào tạo trên đầu người đi học (nam, nữ)</p>
	<b>Tiêu chí đặc thù ngành</b>	
<b>6. Y tế và sức khỏe</b>	<p><b>6.1. Y tế</b></p> <p>(i) Tuổi thọ và số năm sống khỏe</p> <p>(ii) Tham gia bảo hiểm y tế</p> <p>(iii) QLSK tại cơ sở, y tế dự phòng</p> <p>(iv) Dịch vụ y tế</p>	<p>+ Tác động Tăng/giảm tuổi thọ trung bình (74,5) và số năm sống khỏe (tối thiểu 67) của nam, nữ giới</p> <p>+ Tăng/giảm tỷ lệ tham gia bảo hiểm y tế (nam,nữ)/toàn bộ dân số;</p> <p>+ Tăng/giảm tỷ lệ tiêm chủng mở rộng; tỷ lệ dân số được quản lý sức khỏe; Tỷ lệ trạm y tế xã, phường, thị trấn thực hiện dự phòng, quản lý, điều trị một số bệnh không lây nhiễm;</p> <p>+ Tác động Tăng/giảm: tiêu chuẩn giường bệnh; tỷ lệ bác sĩ, dược sĩ đại học và điều dưỡng (nam,nữ)/10.000 dân; tỷ lệ giường bệnh tư nhân:</p> <p>+Tăng/giảm tỷ lệ hài lòng của người dân (nam/nữ) với dịch vụ y tế</p> <p>Giảm/ tăng tỷ số tử vong mẹ và tỷ suất tử vong trẻ (trai, gái) dưới 1 tuổi và dưới 5 tuổi</p> <p>+ Tăng/giảm tỷ lệ nhiễm HIV mới được phát hiện( nam nữ)/10.000 dân;</p> <p>+tăng/giảm số ca (nam, nữ) mắc bệnh lao mới/1000 dân;</p> <p>+Tăng/giảm số ca (nam,nữ) mắc mới sốt rét/1000 dân</p>

**6.2. Đảm bảo cuộc sống khỏe mạnh và nâng cao phúc lợi**

- + Tác động tích cực/tiêu cực lên công tác phòng, chống bệnh viêm gan, các dịch bệnh do nguồn nước và các bệnh truyền nhiễm khác đối với phụ nữ và trẻ em gái
- + Tăng/giảm tỷ lệ tử vong trước 70 tuổi (nam, nữ) do các bệnh không lây nhiễm
- + Tác động đến tăng cường dự phòng và điều trị lạm dụng các chất gây nghiện (...): Tăng/ giảm tỷ lệ bao phủ các can thiệp điều trị cho người (nam, nữ) nghiện các chất ma túy; Tăng/ giảm tỷ lệ nam, nữ từ 15 tuổi trở lên sử dụng rượu, bia tới mức nguy hại; tác động tích cực/tiêu cực đến kiểm soát thuốc lá: tỷ lệ nam giới sử dụng thuốc lá được chuẩn hoá theo tuổi từ 15 tuổi trở lên
- + Tăng/giảm tỷ lệ dân số (nam, nữ) toàn dân tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khoẻ sinh sản và tình dục: Tỷ lệ phụ nữ trong độ tuổi 15-49 áp dụng biện pháp tránh thai hiện đại; Tỷ suất sinh trong độ tuổi từ 15-19/1000 phụ nữ
- + Tăng/giảm tỷ lệ dân số (nam, nữ) tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khoẻ, thuốc và vắc xin thiết yếu, an toàn, hiệu quả, chất lượng, trong khả năng chi trả cho tất cả mọi người: Tỷ lệ hộ gia đình (hộ do nữ, nam/nữ độc thân làm chủ) có chi phí y tế lớn so với tổng chi tiêu hoặc thu nhập/ tổng số hộ
- + Tác động đến nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh: Tăng/giảm phát triển hệ thống khám, chữa bệnh, phục hồi chức năng hoàn chỉnh; Tác động tích cực/tiêu cực đến hoàn thiện quy trình, phác đồ, hướng dẫn điều trị trong nước, lộ trình thông tuyến, khám chữa bệnh, lộ trình liên thông, công nhận kết quả xét

		<p>nghiệm; Tăng/giảm phát triển mạng lưới bệnh viện vệ tinh; Tác động tích cực/tiêu cực đến đổi mới phong cách, thái độ phục vụ, y đức; Tác động tích cực/tiêu cực đến việc tăng cường khám, chữa bệnh cho các đối tượng chính sách; Tác động tích cực/tiêu cực đến phát triển nhân lực và khoa học-công nghệ y tế; Tác động tích cực/tiêu cực đến việc tăng cường công tác y tế học đường;</p> <p><i>Tác động đến an toàn thực phẩm đảm bảo sức khoẻ:</i> Tác động tích cực/tiêu cực đến hoàn thiện hệ thống quy chuẩn, tiêu chuẩn về an toàn thực phẩm; Tăng/giảm tỷ lệ thực hiện việc kiểm soát an toàn thực phẩm dựa trên đánh giá nguy cơ, sản xuất kinh doanh theo chuỗi, truy xuất nguồn gốc</p> <p>- <i>Tác động đến đảm bảo vệ sinh:</i> + Tăng/giảm tỷ lệ đạt được điều kiện vệ sinh và cải thiện điều kiện vệ sinh đầy đủ, đặc biệt đáp ứng các nhu cầu của phụ nữ và trẻ em gái và những người dễ bị tổn thương</p>
<b>7. Văn hoá và xây dựng con người Việt Nam</b>	<b>7.1. Tác động đến phát triển ngành công nghiệp văn hoá</b> <i>Đầu tư vào công nghiệp văn hoá</i>	<p>-Tăng/giảm lực lượng lao động chuyên nghiệp, có kỹ năng cho các ngành công nghiệp văn hoá;</p> <p>-Tăng/giảm sự tham gia các tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân vào thị trường văn hoá và xúc tiến đầu tư cho văn hoá</p>
	<b>7.2. Nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động văn hoá</b>	<p>- Tăng/giảm các điều kiện thuận lợi (sử dụng, đãi ngộ) phát huy tài năng, năng lực sáng tác, quảng bá văn học, nghệ thuật của văn nghệ sĩ, nghệ nhân và nhân dân;</p> <p>- Tăng/giảm đầu tư phát triển năng khiếu và tài năng trẻ;</p>

		- Tác động tích cực/tiêu cực đến đổi mới nội dung, phương thức hoạt động và cơ chế đầu tư cho các cơ quan báo chí, truyền thông;
	<b>7.3. Duy trì giá trị và xây dựng văn hoá cộng đồng tương thân tương ái</b>	+ Tăng/giảm đội ngũ trí thức là người dân tộc thiểu số và chính sách khuyến khích họ về công tác tại địa phương; + Tác động tích cực, tiêu cực đến đoàn kết, hợp tác hỗ trợ trong các cộng đồng, giữa các cộng đồng và các cơ quan/tổ chức;
	<b>7.4. Hội nhập quốc tế về văn hoá</b> <i>(i) Tác động đến phát triển văn hoá đối ngoại</i>  <i>(ii) Tác động đến việc xây dựng và đưa vào thực tiễn hệ giá trị chuẩn của con người Việt Nam</i>	+ Tăng/giảm quảng bá văn hoá, nghệ thuật, hình ảnh đất nước con người Việt Nam; + Tăng/giảm sự tham gia các sự kiện văn hoá, nghệ thuật quốc tế; + Tăng/giảm xuất khẩu sản phẩm, dịch vụ văn hoá; + Tăng/giảm sự trao đổi văn hoá tại Việt Nam và nước ngoài; + tăng/giảm ý thức tôn trọng pháp luật; tăng/giảm hiểu biết về lịch sử, văn hoá dân tộc; tăng/giảm sự xuống cấp về đạo đức xã hội; + Tác động tích cực/tiêu cực đến giáo dục nhân cách, đạo đức, lý tưởng, lối sống trong gia đình, nhà trường và xã hội; + Tác động tích cực/tiêu cực đến bảo tồn và phát huy giá trị văn hoá truyền thống dân tộc

<b>8. Môi trường</b>	<b>8.1. Quy hoạch bảo vệ môi trường</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Tăng/giảm số lượng các dự án quy hoạch bảo vệ môi trường</li> <li>+ Tăng/giảm nguồn lực thực hiện quy hoạch bảo vệ môi trường</li> <li>+ Tác động tiêu cực/tích cực đến chất lượng của các chương trình/dự án quy hoạch bảo vệ môi trường;</li> <li>+ Tác động tiêu cực/tích cực đến hiện trạng môi trường đang cần được bảo vệ</li> </ul>
	<b>8.2. Kế hoạch bảo vệ môi trường</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Tăng/giảm số lượng kế hoạch của các dự án quy hoạch bảo vệ môi trường</li> </ul>
	<b>8.3 Khai thác và sử dụng tài nguyên thiên nhiên</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Tăng/giảm hoặc tác động tích cực/tiêu cực đến giới hạn cho phép khai thác; Tăng/giảm số lượng thu/nộp thuế tài nguyên, phí bảo vệ môi trường, ký quỹ phục hồi môi trường, bồi hoàn đa dạng sinh học, bồi thường thiệt hại về môi trường</li> </ul>
	<b>8.4. Ứng phó với biến đổi khí hậu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Tăng/giảm số lượng các hoạt động giảm nhẹ khí nhà kính; Tăng/giảm số lượng các vi phạm về việc tuân thủ các qui định về kiểm kê và giảm nhẹ phát thải nhà kính;</li> <li>+ Quản lý các chất làm suy giảm tầng ô – dôn: Tăng/giảm số lượng các chất bị cấm sản xuất, nhập khẩu, tạm nhập tái xuất và tiêu thụ làm suy giảm tầng ô – dôn</li> <li>+ Phát triển năng lượng tái tạo: Tăng/giảm công suất các dạng năng lượng tái tạo: gió, ánh sáng mặt trời, địa nhiệt, sóng biển, nhiên liệu sinh học và các nguồn năng lượng có khả năng tái tạo khác; Tăng/giảm số lượng các sản phẩm được sản xuất, nhập khẩu, có sử dụng máy móc, thiết bị, phương tiện giao thông dùng năng lượng tái tạo;</li> </ul>

		<p>+ Sản xuất và tiêu thụ thân thiện môi trường: Tăng/giảm số lượng các cơ quan, tổ chức, hộ gia đình, cá nhân tham gia sản xuất và tiêu thụ sản phẩm, dịch vụ thân thiện môi trường; Tăng/giảm số lượng trong cấp các nhãn sinh thái;</p> <p>- Thu hồi năng lượng từ chất thải: Tăng/giảm số lượng/khối lượng các chất thải được giảm thiểu, tái sử dụng, tái chế và thu hồi năng lượng...</p> <p>-- Quyền và trách nhiệm cộng đồng trong ứng phó biến đổi khí hậu: Tăng/giảm số lượng dân cư, tổ chức, cá nhân, hộ gia đình được cung cấp và yêu cầu cung cấp thông tin về biến đổi khí hậu, tham gia các hoạt động ứng phó biến đổi khí hậu; Tăng/giảm số lượng các hoạt động ứng phó biến đổi khí hậu; Tăng/giảm số lượng nghiên cứu, chính sách, hợp tác quốc tế về ứng phó biến đổi khí hậu</p>
	<p><b>8.5. Bảo vệ môi trường</b></p> <p>(i) - Môi trường biển và hải đảo</p> <p>(ii) Môi trường đất</p>	<p>- Tăng/giảm số lượng các loại phát thải từ đất liền, hải đảo và các hoạt động trên biển được kiểm soát/ngăn ngừa/giảm thiểu và xử lý; + Tăng/giảm số lượng các sự cố môi trường trên biển và hải đảo được phòng ngừa, ứng phó</p> <p>- Tăng/giảm diện tích/khối lượng môi trường đất được kiểm tra chất lượng: điều tra, đánh giá, phân loại, quản lý và công khai thông tin;</p> <p>+ Tăng/giảm số lượng các tổ chức, cá nhân được thông tin về chất lượng môi trường đất, thời gian thông tin, chất lượng thông tin;+ Tăng/giảm số lượng các nguy cơ gây ô nhiễm môi trường đất được thống kê, xác định và đánh giá hay khoanh vùng;+ Tăng/giảm số lượng các cơ sở sản xuất kinh doanh, dịch vụ thực hiện kiểm soát ô nhiễm môi trường đất tại cơ sở</p>

	<p><i>(iii) Môi trường nước</i></p> <p><i>(iv) Môi trường không khí</i></p> <p><i>(v) Môi trường khu công nghiệp, cụm công nghiệp, khu kinh doanh, dịch vụ tập trung</i></p> <p><i>(v) Môi trường cơ ở sản xuất kinh doanh, dịch vụ, sản xuất nông nghiệp, làng nghề, nuôi</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tăng/giảm số lượng/khối lượng môi trường nước được điều tra, đánh giá trữ lượng, chất lượng, quy hoạch để cải tạo, bảo vệ</li> <li>- Tác động tích cực/tiêu cực hoặc tăng/giảm số lượng các biện pháp ngăn ngừa ô nhiễm nguồn nước;</li> <li>+ Tác động tích cực/tiêu cực đến mức độ hoặc tăng/giảm số lượng của các hoạt động xử lý ô nhiễm nguồn nước</li> <li>:+ Tăng/giảm số lượng các dự án/hoạt động có nguồn phát thải khí vào môi trường; Tăng/giảm số lượng doanh nghiệp, tổ chức sản xuất, kinh doanh dịch vụ phát thải khí tác động xấu đến môi trường; +Tăng/giảm số lượng doanh nghiệp, tổ chức sản xuất, kinh doanh dịch vụ bị xử lý do phát thải khí tác động xấu đến môi trường;</li> <li>+ Tăng/giảm nồng độ các chất trong môi trường không khí;</li> <li>+ Làm tăng/giảm Tỷ lệ ngày trong năm có nồng độ các chất trong môi trường không khí vượt quá quy chuẩn kỹ thuật cho phép</li> <li>+Tăng/giảm số lượng khu kinh tế có công trình hạ tầng bảo vệ môi trường;</li> <li>+ Tăng/giảm số lượng công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao có bộ phận chuyên trách bảo vệ môi trường;</li> <li>+ Tăng/giảm số lượng hệ thống thu gom nước thải, chất rắn đạt quy chuẩn kỹ thuật môi trường tại cụm công nghiệp, khu kinh doanh, dịch vụ tập trung;</li> </ul>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p><i>trồng thủy hải sản, bệnh viện, cơ sở y tế</i></p> <p><i>(vi) Quản lý chất thải</i></p>	<p>+Tăng/giảm số lượng phương án bảo vệ môi trường tại cụm công nghiệp, khu kinh doanh, dịch vụ tập trung;</p> <p>+ Tăng/giảm tỷ lệ cơ sở gây ô nhiễm môi trường nghiêm trọng được xử lý;</p> <p>+Tăng/giảm tỷ lệ cơ sở sản xuất, kinh doanh phát sinh nước thải từ 50 m<sup>3</sup>/ngày đêm trở lên có hệ thống xử lý nước thải đảm bảo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia;</p> <p>+Tăng/giảm tỷ lệ các doanh nghiệp được cấp chứng nhận quản lý môi trường</p> <p>+ <i>Tăng/giảm tỷ lệ bãi chôn lấp chất thải rắn hợp vệ sinh</i>; Tỷ lệ chất thải nguy hại được thu gom, xử lý;</p> <p>+Tăng/giảm các sự cố môi trường trên đất liền; Tăng/giảm tỷ lệ số khu vực đất bị ô nhiễm tồn lưu được xử lý, cải tạo; +Tăng/giảm tỷ lệ nước thải sinh hoạt đô thị từ loại IV trở lên được thu gom, xử lý đạt quy chuẩn kỹ thuật quốc gia</p>
<p><b>9. An toàn xã hội</b></p>	<p><b><i>9.1. Tác động đến vi phạm và xử lý vi phạm pháp luật trong lĩnh vực TT, ATXH</i></b></p>	<p>+ Tăng/giảm số lượng vi phạm hành chính và tỷ lệ xử lý vi phạm hành chính trong lĩnh vực trật tự, an toàn xã hội;</p> <p>+ Tăng giảm số lượng tội phạm /1000 dân và tỷ lệ xử lý hình sự trong lĩnh vực trật tự, an toàn xã hội</p>
	<p><b><i>9.2. Tác động đến an toàn về an ninh, trật tự</i></b></p>	<p>+ Tăng/giảm số lượng dân cư đăng ký cam kết về an toàn về an ninh, trật tự;</p> <p>+Tăng/giảm tỷ lệ đảm bảo tuân thủ pháp luật</p> <p>+ Tăng/giảm vụ việc tội phạm nghiêm trọng, đặc biệt nghiêm trọng xâm phạm an ninh quốc gia, các loại tội phạm tai nạn, tệ nạn xã hội;</p> <p>+ Tăng/giảm vụ cháy, nổ</p>



	<p><b>9.3. Tác động đến đảm bảo trật tự an toàn giao thông</b></p> <p><i>(i) Tác động đến ý thức và hành vi tham gia giao thông của cá nhân</i></p> <p><i>(ii) Tác động đến ý thức và trách nhiệm của lực lượng thực thi PL trật tự, an toàn giao thông</i></p> <p><i>(iii) Tác động đến bảo đảm điều kiện an toàn giao thông</i></p>	<p>+ Tăng/giảm ý thức tự giác chấp hành luật tham gia giao thông; văn hoá tham gia giao thông của nam, nữ</p> <p>+Tăng/giảm số người chết (nam/nữ) do tai nạn giao thông;</p> <p>+Tăng/ giảm số lượng người tham gia giao thông lạm dụng ma tuý và chất cò;</p> <p>+Tăng/giảm thực hiện nghiêm chỉnh quy định về xử phạt vi phạm giao thông</p> <p>+Tác động tích cực/tiêu cực đến việc nâng cao năng lực, hiệu quả và trách nhiệm của lực lượng thực thi pháp luật bảo đảm trật tự, an toàn giao thông;</p> <p>+Tăng/giảm cải tạo, nâng cấp điều kiện an toàn của kế cấu hạ tầng;</p> <p>+Tăng/giảm các điểm đen tai nạn giao thông đường bộ;</p> <p>+Tác động tích cực/tiêu cực xây dựng và lắp đặt đầy đủ các công trình đảm bảo giao thông; +Tăng/giảm ùn tắc giao thông tại các đô thị lớn;</p> <p>+Tác động tích cực/tiêu cực đến hoàn chỉnh hệ thống quản lý đăng ký, đăng kiểm phương tiện giao thông cơ giới đường bộ;</p> <p>+Tác động tích cực/tiêu cực nâng cấp hệ thống đào tạo, sát hạch và cấp giấy phép lái xe đạt tiêu chuẩn khu vực và hội nhập quốc tế;</p> <p>+Tăng/giảm số lượng tuyến cao tốc, quốc lộ được xây dựng đầy đủ hệ thống các trạm cấp cứu y tế, cứu hộ, cứu nạn giao thông đường bộ;</p>
<p><b>10. Quyền tài sản</b></p>	<p><b>10.1. Thu nhập</b></p>	<p>+ Tăng/giảm thu nhập trung bình của hộ gia đình/hộ do nữ, nữ/nam độc thân làm chủ</p>

	<b>10.2. Quyền sử dụng đất</b>	+ Tăng/giảm số lượng và Tỷ lệ hộ gia đình/do nữ, do nữ/nam độc thân làm chủ, được cấp Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất (mang tên hai vợ chồng, chỉ tên chủ hộ);
	<b>10.3. Quyền sở hữu</b>	+Tăng/giảm số lượng và tỷ lệ số lượng bằng sở hữu trí tuệ được cấp cho nam, nữ trên tổng số yêu cầu; +Tăng/giảm số lượng và tỷ lệ cá nhân (nam/nữ) có sở hữu tài sản có giá trị lớn: nhà riêng, ô tô, các vật dụng có giá trị trong gia đình;
	<b>10.4. Tranh chấp về quyền tài sản</b>	+Tăng/giảm số lượng và tỷ lệ các tranh chấp về quyền tài sản được thụ lý và xét xử trên tổng số khởi kiện tại các tòa án
<b>11. Đi lại</b>	<b>11.1. Dịch vụ giao thông</b>	+Tăng/giảm mức độ đáp ứng của dịch vụ giao thông công cộng đối với nhu cầu của người dân; +Tăng/giảm mức độ bảo đảm hạ tầng, đường xá giao thông (đường bộ, đường sắt, đường thủy, đường hàng không); +Tăng/giảm tỷ lệ người dân tiếp cận, lựa chọn và sử dụng đường và phương tiện giao thông công cộng +Tăng/giảm kết nối để người dân tiếp cận các dịch vụ thiết yếu như tiếp cận trường học, đến dịch vụ khám, chữa bệnh và cơ quan công quyền thực hiện các dịch vụ pháp lý; +Tăng/giảm khả năng tiếp cận và lựa chọn sử dụng giao thông công cộng của người dân, đặc biệt là với các nhóm dễ bị tổn thương như người khuyết tật, người cao tuổi

	<p><b>11.2. Tác động đến bảo đảm hạ tầng giao thông công cộng</b></p>	<p>+Tác động tích cực/tiêu cực đến xây dựng hệ thống kết cấu hạ tầng giao thông đồng bộ, chất lượng, đáng tin cậy để hỗ trợ phát triển kinh tế và chất lượng cuộc sống của người dân với mục tiêu tiếp cận công bằng và trong khả năng chi trả cho tất cả mọi người</p> <p>+ Tác động tích cực/tiêu cực đến quy hoạch đường bộ, đường sắt, đường thủy, đường hàng không; Tăng/giảm khả năng thông hành (hay khả năng thông xe);</p> <p>+Tăng/giảm mức độ đáp ứng của dịch vụ giao thông công cộng đối với nhu cầu của người dân; Tăng/giảm mức độ bảo đảm hạ tầng, đường xá giao thông (đường bộ, đường sắt, đường thủy, đường hàng không); Tăng/giảm tỷ lệ người dân tiếp cận, lựa chọn và sử dụng đường và phương tiện giao thông công cộng</p>
<p><b>12. Sản xuất bền vững</b></p>	<p><b>12.1.Sản xuất và tiêu dung bền vững</b></p>	<p>+ Tác động tích cực/tiêu cực đến đảm bảo các mô hình tiêu dùng và sản xuất bền vững;</p> <p>+Tác động tích cực/tiêu cực đến phát triển nông nghiệp bền vững: Tăng/giảm năng suất lao động nông nghiệp và thu nhập của lao động nông nghiệp;</p> <p>+ Tăng/giảm sản xuất lương thực, thực phẩm bền vững và áp dụng những phương thức sản xuất nông nghiệp có khả năng chống chịu giúp tăng năng suất và sản lượng, duy trì hệ sinh thái;</p> <p>+Tăng/giảm khả năng thích ứng với biến đổi khí hậu và các thảm họa khác và dần dần cải tạo chất lượng đất đai;</p>

	<p><b>12.2.Nguồn năng lượng bền vững</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+Tác động tích cực/ tiêu cực đến việc đảm bảo khả năng tiếp cận nguồn năng lượng bền vững, đáng tin cậy và có khả năng chi trả cho tất cả mọi người;</li> <li>+ Tăng/giảm tỷ lệ tiếp người dân đối với các dịch vụ năng lượng trong khả năng chi trả, đáng tin cậy và hiện đại</li> <li>+ Tăng/giảm tỷ lệ năng lượng tái tạo trong tổng tiêu thụ năng lượng sơ cấp của quốc gia</li> <li>+ Tăng/giảm mức độ cải thiện hiệu quả sử dụng năng lượng; giảm tiêu thụ điện</li> <li>+ Tác động tích cực/tiêu cực đến mở rộng cơ sở hạ tầng và nâng cấp công nghệ để cung cấp dịch vụ năng lượng hiện đại và bền vững cho tất cả mọi người, đặc biệt cho các vùng kém phát triển, vùng sâu, vùng xa, vùng núi và hải đảo</li> </ul>
	<p><b>12.3. Tác động đến các công cụ quản lý phát triển bền vững</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Tác động tăng/ giảm đến mua sắm công bền vững, phù hợp với các chính sách và ưu tiên của quốc gia;</li> <li>Tăng/giảm năng lực thực hiện quản lý bền vững và sử dụng hiệu quả các nguồn tài nguyên thiên nhiên</li> <li>Tác động tích cực/tiêu cực đến phát triển các công cụ để giám sát các tác động của phát triển bền vững đối với du lịch bền vững, tạo thêm nhiều việc làm và thúc đẩy văn hóa và các sản phẩm địa phương</li> </ul>
<p><b>13. Dân tộc</b></p>	<p><b>13.1.Tác động đến bình đẳng, đoàn kết, thực hiện công bằng giữa các dân tộc</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Tăng giảm số lượng người có thể dùng tiếng nói, chữ viết của dân tộc?</li> <li>+Tăng giảm số lượng và chất lượng các chương trình phát thanh, truyền hình bằng tiếng dân tộc?</li> </ul>

	<p>(i) Quyền dùng tiếng nói, chữ viết dân tộc</p> <p>(ii) Quyền giữ gìn bản sắc dân tộc, phát huy phong tục, tập quán, truyền thống và văn hóa tốt đẹp của dân tộc.</p>	<p>+Tăng giảm số lượng và chất lượng xuất bản phẩm bằng tiếng dân tộc?</p> <p>+ Tăng giảm các chương trình, giải pháp sưu tầm, bảo tồn văn hoá, phong tục, tập quán tốt đẹp của dân tộc;</p> <p>+Tăng giảm các hương ước, án lệ có nội dung ghi nhận, phát huy các phong tục, luật tục, tập quán, truyền thống văn hoá, đạo đức tốt đẹp của các dân tộc</p> <p>+Tăng giảm việc xử lý các hành vi kỳ thị, chia rẽ dân tộc, vi phạm chính sách, pháp luật về dân tộc .</p>
	<p><b>13.2. Tác động đến phát triển toàn diện, tạo điều kiện để các dân tộc thiểu số phát huy nội lực,</b></p>	<p>+Tác động tích cực/tiêu cực đến xây dựng kết cấu hạ tầng khu vực miền núi, đặc biệt khó khăn, vùng đồng bào DTTS;</p> <p>+ Tăng, giảm các chương trình, dự án phát triển kinh tế - xã hội nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của đồng bào DTTS</p>
	<p><b>13.3. Tác động đến đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng người DTTS, thu hút người có trình độ cao đến làm việc tại khu vực miền núi,</b></p>	<p>+Tác động tích cực/tiêu cực đến việc thực hiện các chính sách, biện pháp ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng người DTTS.</p> <p>+Tăng giảm số lượng người DTTS được đào tạo nghề, đào tạo các bậc trung cấp, đại học và trên đại học được tuyển dụng hàng năm tại địa phương</p> <p>+Tăng giảm số lượng cán bộ khoa học, kỹ thuật có trình độ cao được thu hút đến làm việc tại khu vực miền núi, đồng bào DTTS</p>

<b>14.Các tiêu chí khác</b>	<b>14.1. Quản lý xã hội</b> <i>(i) Tác động công bằng, bình đẳng, tạo khả năng tiếp cận công lý cho tất cả mọi người; xây dựng các thể chế hiệu quả, có trách nhiệm giải trình và có sự tham gia ở các cấp</i> <i>(ii) Tiêu chí khác</i>	-+ Tăng/giảm các loại hình tham nhũng và hối lộ +Tác động tích cực/tiêu cực đến xây dựng thể chế minh bạch, hiệu quả và có trách nhiệm giải trình ở tất cả các cấp +Tăng/giảm cải cách hành chính theo hướng dân chủ, công khai quy trình làm việc và người chịu trách nhiệm + Tăng/giảm tỷ lệ sự hài lòng của người dân với bộ máy quản lý (chính quyền các cấp) +Tăng/giảm người dân (nam,nữ) giám sát, phản biện xã hội nhằm minh bạch hoá hoạt động của cả hệ thống chính trị
-----------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(\* ) Dân tộc là nội dung tác động xã hội mới đưa vào tại NĐ154, một số tiêu chí đã lồng ghép yếu tố dân tộc (địa bàn, người DTTS...) trong các nội dung khác, ví dụ như Dân số, Việc làm, Y tế, Giáo dục, Môi trường, Đi lại...

### Phụ lục III

## TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA CHÍNH SÁCH

**Bảng 1: Tổng hợp kết quả chung của phân tích, ĐGTĐCS**

Các giải pháp	Xếp hạng về đánh giá tác động					Xếp hạng chung - Nhận xét chung về giải pháp
	Kinh tế	TTHC	Xã hội	Giới	HT PL	
Giải pháp chính sách 1						
Giải pháp chính sách 2						
Giải pháp chính sách n						

**Bảng 2: So sánh kết quả của các giải pháp chính sách với mục tiêu của chính sách**

Mức độ đạt Mục tiêu của chính sách	Giải pháp 1			Giải pháp 2			Giải pháp n		
	Ca o	Trung bình	Thấp	Ca o	Trung bình	Thấp	Ca o	Trung bình	Thấp
Mục tiêu chung									
Mục tiêu kinh tế									
Mục tiêu xã hội									
Mục tiêu BĐG									

## Phụ lục IV

# MẪU BÁO CÁO LÒNG GHÉP VẤN ĐỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG XÂY DỰNG VĂN BẢN QPPL

TÊN CƠ QUAN....

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: /BC-

Hà Nội, ngày tháng năm 2021

## BÁO CÁO LÒNG GHÉP VẤN ĐỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG DỰ THẢO ...

### I. GIỚI THIỆU VỀ BÁO CÁO

1. Bối cảnh thực hiện lòng ghép vấn đề bình đẳng giới trong quá trình xây dựng dự án, dự thảo VBQPPL

2. Việc thực hiện Báo cáo LGVĐBĐG trong dự án, dự thảo VBQPPL

3. Vấn đề giới tổng quan và mục tiêu LGVĐBĐG trong dự án, dự thảo VBQPPL

*3.1. Vấn đề giới tổng quan*

*3.2. Mục tiêu LGVĐBĐG trong dự án, dự thảo VBQPPL*

4. Quan điểm, định hướng LGVĐBĐG trong dự án, dự thảo VBQPPL

### II. KẾT QUẢ LGVĐBĐG TRONG DỰ ÁN, DỰ THẢO VBQPPL

Xuất phát từ các vấn đề giới được khái quát trên đây, Báo cáo sẽ tiến hành đánh giá ... nội dung cần xác định vấn đề lòng ghép giới và đề xuất các nhóm giải pháp tương ứng.

#### 1. Nội dung 1:.....

*1.1. Mục tiêu*

*1.2. Giải pháp*

*1.3. ĐGTĐG*

*Lưu ý:việc xem xét, đánh giá tác động giới cần được xem xét ở 2 góc độ: khía cạnh giới/vấn đề giới có liên quan trong tác động về kinh tế, xã hội, TTHC, HTPL và vấn đề giới. Từ việc ĐGTĐG ở 2 góc độ trên, trên thực tế có thể dẫn tới 3 trường hợp.*



(1). Chính sách A (để giải quyết một vấn đề kinh tế, xã hội, không phát hiện có vấn đề giới hay khía cạnh giới của vấn đề).

(2). Chính sách B (để giải quyết vấn đề kinh tế, xã hội có khía cạnh giới/vấn đề giới liên quan đã được xác định).

(3). Chính sách C (để giải quyết vấn đề giới đã được xác định)

#### ***1.4. Quy phạm hoá giải pháp***

Từ kết quả ĐGTĐG, ở bước quy phạm hóa, cơ quan chủ trì soạn thảo cần phải:

(1). Chính sách A (để giải quyết một vấn đề kinh tế, xã hội, không phát hiện có vấn đề giới hay khía cạnh giới của vấn đề). Ở giai đoạn ĐGTĐCS, khi kiến nghị giải pháp lựa chọn (có xác định thẩm quyền ban hành chính sách để giải quyết vấn đề) trong đó có khuyến nghị về biện pháp hạn chế tác động tiêu cực đối với BĐG do tác động khác biệt (nếu có) của giải pháp đối với nam, nữ gây nên; việc quy phạm hóa phải thể hiện chính xác các giải pháp để hạn chế các tác động tiêu cực đối với mỗi giới do tác động khác biệt của giải pháp đối với nam, nữ.

(2). Chính sách B (để giải quyết vấn đề kinh tế, xã hội có khía cạnh giới/vấn đề giới liên quan đã được xác định). Ở giai đoạn ĐGTĐCS, khi kiến nghị giải pháp lựa chọn (trong đó có xác định thẩm quyền ban hành chính sách để giải quyết vấn đề), đã làm rõ: Giải pháp được lựa chọn có tác động tích cực/ tiêu cực đến vấn đề giới liên quan như thế nào? Nếu tác động tiêu cực thì đề xuất biện pháp giảm thiểu, hạn chế bất BĐG đó như thế nào? Khi quy phạm hóa chính sách phải có những quy định để giảm thiểu, hạn chế BĐG, có thể không phải là các quy định riêng biệt giải quyết vấn đề giới mà là các quy định về tăng cường trách nhiệm của cơ quan, tổ chức có liên quan trong việc tổ chức thực hiện, đánh giá, giám sát, nguồn lực để đảm bảo...

(3). Chính sách C (để giải quyết vấn đề giới đã được xác định), ở giai đoạn ĐGTĐCS, khi kiến nghị giải pháp lựa chọn cần có giải pháp thúc đẩy BĐG/giải pháp bảo vệ, hỗ trợ người mẹ mang thai, sinh và nuôi con nhỏ; Khuyến nghị các

biện pháp bảo đảm tính khả thi của giải pháp được lựa chọn và hạn chế tác động tiêu cực, bất lợi đối với các đối tượng chịu tác động trực tiếp và các bên liên quan để bảo đảm. Ở giai đoạn quy phạm hóa các biện pháp đó được thể hiện tại các điều như thế nào (lưu ý các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới phải được quy định từ nghị định của Chính phủ).

### ***1.5. Nhận xét về LGVĐBĐG trong giải pháp***

#### **2. 1. Nội dung 2:.....**

##### ***2.1. Mục tiêu***

##### ***2.2. Giải pháp***

##### ***2.3. ĐGTĐG***

##### ***2.4. Quy phạm hoá giải pháp***

### ***2.5. Nhận xét về LGVĐBĐG trong giải pháp***

#### **3. Nội dung.....**

## **III. VIỆC TUÂN THỦ TRÌNH TỰ, THỦ TỤC LÒNG GHÉP VẤN ĐỀ BĐG**

- Việc tổng kết thực tiễn thi hành văn bản
- Việc thành lập Ban soạn thảo, Tổ biên tập ( trong đó nêu rõ số lượng thành viên là nữ trong Ban soạn thảo, Tổ biên tập; đảm bảo tính đại diện của các cơ quan, tổ chức có liên quan, đối với các văn bản có vấn đề giới cần có sự tham gia của HLHPN Việt Nam, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội...).
- Tổ chức nghiên cứu đánh giá tác động của các giải pháp chính sách trong đó có tác động giới trong dự án, dự thảo VBQPPL;
- Lấy ý kiến về LGVĐBĐG trong đề nghị xây dựng VBQPPL /dự thảo VBQPPL
  - + Nội dung lấy ý kiến: các nội dung chính sách, trọng tâm là chính sách, ĐGTĐCS để giải quyết vấn đề giới, các tác động về giới.
  - + Đối tượng lấy ý kiến (tỉ lệ đối tượng lấy ý kiến theo giới; theo địa bàn, theo mức thu nhập; các nhóm yếu thế, dễ bị tổn thương); tổ chức xã hội đại diện mỗi giới, mỗi nhóm yếu thế...

+ Ý kiến phản biện xã hội của HLHPN Việt Nam đối với chính sách, pháp luật về BDG<sup>39</sup>.

- Việc tiếp thu, giải trình các ý kiến góp ý.

- Thẩm định về LGVĐBĐG trong đề nghị xây dựng VBQPPL /dự thảo VBQPPL:

+ Ý kiến thẩm định của Bộ Tư pháp/Sở Tư pháp về đề nghị xây dựng VBQPPL /dự thảo VBQPPL, trong đó có ý kiến về LGVĐBĐG;

+ Ý kiến thẩm định bằng văn bản của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội/Sở Lao động, Thương binh và Xã hội về LGVĐBĐG trong đề nghị xây dựng VBQPPL /dự thảo VBQPPL<sup>40</sup>.

#### **IV. KẾT LUẬN**

---

<sup>39</sup> Theo quy định tại khoản 5 Điều 30 Luật Bình đẳng giới.

<sup>40</sup> Theo quy định của Luật Bình đẳng giới.

## Phụ lục V

# LỒNG GHÉP BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG XÂY DỰNG CHÍNH SÁCH, VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT

### Tình huống minh họa: LGVĐBĐG trong xây dựng Bộ luật Lao động

*Chính sách: Đảm bảo quyền tự do tìm kiếm việc làm tốt hơn cho NLD và phòng ngừa, xóa bỏ lao động cưỡng bức bằng việc mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD*

#### 1. Xác định vấn đề bất cập:

- Báo cáo tổng kết thực tiễn thi hành Bộ luật Lao động năm 2012 của nhiều địa phương cho thấy tình trạng NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại các doanh nghiệp diễn ra thường xuyên, trong đó, phần lớn NLD tự do đơn phương chấm dứt HĐLĐ không theo pháp luật mà biểu hiện phổ biến là tự nghỉ việc, tự bỏ việc không lý do, không thông báo trước cho NSDLĐ<sup>41</sup>. NLD bỏ việc thường không tuân thủ các quy định pháp luật về các lý do chấm dứt theo luật định; hơn nữa, họ cũng không thông báo về việc chấm dứt với người quản lý trực tiếp hoặc là có thông báo và nghỉ việc ngay sau đó (không tuân thủ thời hạn báo trước như luật định).

- Bộ luật Lao động 2012 cho phép NLD có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi có 1 trong 7 lý do sau (khoản 1 Điều 37)

---

<sup>41</sup> Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Bình Phước, trang 09

- a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;
- b) Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;
- c) Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động;
- d) Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động;
- đ) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;
- e) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền;
- g) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục

Đồng thời khoản 2 của Điều này quy định về thời gian NLD phải báo cho NSDLĐ biết trước khi chấm dứt HĐLĐ như sau:

- “a) Ít nhất 3 ngày làm việc đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g khoản 1 Điều này;
- b) Ít nhất 30 ngày nếu là HĐLĐ xác định thời hạn; ít nhất 03 ngày làm việc nếu là HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ khoản 1 Điều này;
- c) Đối với trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều này thời hạn báo trước cho NSDLĐ được thực hiện theo thời hạn quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.

3. NLD làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ, nhưng phải báo cho NSDLĐ biết trước ít nhất 45 ngày, trừ trường hợp quy định tại Điều 156 của Bộ luật này”.

- Tình trạng này dẫn đến những hệ quả bất lợi cho cả NLD và NSDLĐ, cụ thể NLD chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật sẽ không được hưởng trợ cấp thôi việc, phải bồi thường cho NSDLĐ theo quy định của pháp luật...; NSDLĐ là chủ các

doanh nghiệp thường xuyên bị động trong việc sử dụng lao động, nhiều doanh nghiệp phải liên tục tuyển dụng lao động mới để bù đắp vào số lao động bỏ việc<sup>42</sup>.

- *Nguyên nhân của vấn đề bất cập*: Nguyên nhân chính liên quan đến quy định tại Điều 37- NLĐ thường gặp khó khăn trong việc thu thập và trình bày các chứng cứ đối với một số lý do quy định tại Điều 37 do chưa có quy định pháp luật hướng dẫn cụ thể hoặc trong HĐLĐ, nội quy lao động hoặc thoả ước lao động tập thể cũng không đề cập đến, ví dụ như: chứng minh “không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thoả thuận trong HĐLĐ”, “bị ngược đãi, QRTD, cưỡng bức lao động”, “bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ”.

Ngoài ra, còn có nguyên nhân như NLĐ muốn tìm việc làm khác phù hợp hơn, tốt hơn đối với bản thân hoặc gia đình nhưng đó lại không được chấp nhận là lý do hợp pháp để chấm dứt HĐLĐ.

***Khía cạnh giới của vấn đề bất cập***:

- Thực tiễn cho thấy, tình trạng NLĐ bỏ việc, đơn phương chấm dứt HĐLĐ không tuân theo quy định của pháp luật xảy ra nhiều ở các doanh nghiệp thâm dụng lao động trong ngành may mặc, điện tử, da giày, chế biến thủy sản, nơi NLĐ chủ yếu là phụ nữ;

- Nhiều lý do được quy định tại Điều 37 liên quan chủ yếu đến phụ nữ đều thuộc loại khó có chứng cứ hoặc khó chứng minh như đã phân tích ở trên (*bị ngược đãi, QRTD, cưỡng bức lao động; bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ...*) hoặc không phù hợp với thực tế sức khoẻ của NLĐ (*bao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền*); có lý do thực tế dẫn đến nhiều NLĐ nữ bỏ việc lại chưa được quy định trong BLLĐ 2012 , ví dụ nữ lao động nhập cư từ các tỉnh xa nơi làm việc sau khi sinh con và hết thời gian nghỉ thai sản không thể quay lại làm việc do không có điều kiện chăm nuôi con an toàn (không có

---

<sup>42</sup> Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ của tỉnh Thái Nguyên, trang 10

người thân hỗ trợ, nhà trẻ công lập thường không nhận trẻ dưới 12 tháng tuổi, nhà trẻ tư tiên ăn học cao, lương công nhân không đủ chi phí, nhóm trẻ gia đình có nhiều rủi ro, không đủ tin cậy...).

## **2. Mục tiêu chính sách:**

Đảm bảo quyền tự do tìm kiếm việc làm tốt hơn cho NLD và phòng ngừa, xóa bỏ lao động cưỡng bức bằng việc mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD.

## **3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề**

*Giải pháp 1:* Giữ nguyên chính sách hiện tại

*Giải pháp 2:* Mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD, theo đó NLD có quyền chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định (khoản 1 Điều 37 của Bộ luật Lao động) mà chỉ cần đảm bảo thời hạn báo trước.

*Giải pháp 3:* Mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD, theo đó NLD có quyền chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do theo luật định (khoản 1 Điều 37 của BLLĐ 2012) và không cần phải thực hiện việc báo trước cho NSDLĐ (khoản 2 Điều 37 BLLĐ 2012)

## **4. Xác định các đối tượng chịu tác động của chính sách:**

- *Đối tượng chịu tác động trực tiếp:* NLD, NSDLĐ

- *Các đối tượng có trách nhiệm tổ chức thi hành:* tổ chức công đoàn tại cơ sở; cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương; cơ quan bảo hiểm xã hội, cơ quan, tổ chức chịu trách nhiệm thanh tra lao động, giải quyết tranh chấp lao động (hoà giải, trọng tài lao động, toà án).

## **5. ĐGTĐG của các giải pháp chính sách lên các đối tượng**

Theo Luật Ban hành VBQPPL năm 2015, Nghị định 34/2017/NĐ-CP và NĐ154/ 2020/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung Nghị định số 34/2016/NĐ-CP thì “*tác động về giới được đánh giá trên cơ sở phân tích, dự báo các tác động kinh tế, xã hội liên quan đến cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền,*

lợi ích của mỗi giới”<sup>43</sup>. Vì vậy, việc ĐGTDG của các giải pháp chính sách ở đây sẽ được thực hiện thông qua phân tích, dự báo các tác động kinh tế, xã hội của mỗi giải pháp đối với mỗi giới, từ đó, cân nhắc đề xuất lựa chọn giải pháp nào phù hợp góp phần giải quyết tốt nhất vấn đề thực tiễn/ khía cạnh giới của vấn đề

Các tiêu chí được sử dụng để ĐGTD giới đối với 05 (năm) nhóm đối tượng được nêu ở trên cũng là các tiêu chí ĐGTD kinh tế và ĐGTD xã hội của các giải pháp chính sách

### **5.1. Tác động giới của Giải pháp 1- Giữ nguyên chính sách hiện tại:**

#### **5.1.1. Tác động đối với NLD:**

##### **Tác động về kinh tế:**

+ NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật phải chịu các chi phí, thiệt hại như không được trợ cấp thôi việc +phải chi trả các khoản bồi thường cho NSDLĐ theo điều 43 BLLĐ 2012 (Tối thiểu, NLD mất  $\frac{1}{2}$  tháng lương để bồi thường cho NSDLĐ) + chi phí tố tụng nếu bị NSDLĐ kiện ra toà;

##### **Tác động về xã hội:**

+ Về việc làm: Hạn chế quyền (cơ hội) của NLD, nhất là NLD nữ, tìm việc làm mới, lựa chọn việc làm tốt hơn và cũng tức là hạn chế quyền được thụ hưởng các lợi ích từ các cơ hội việc làm mới đó; điều này chưa thật phù hợp và bảo đảm quyền làm việc của NLD theo CUQT về các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá<sup>44</sup>

+ Về sức khoẻ/ sức khoẻ sinh sản: NLD nữ khi mang thai, sau sinh con, nhất là lao động nữ nhập cư, là đối tượng thường phải bỏ việc do không đủ điều kiện, năng lực về sức khoẻ, tài chính để vừa nuôi con nhỏ vừa đi làm xa gia đình (nhà trẻ công lập thường không nhận trẻ dưới 12 tháng tuổi; nhà trẻ tư thường chi phí cao, nhóm trẻ gia đình không thật sự an toàn cho trẻ). Tuy nhiên, lý do đó lại chưa được ghi nhận là lý do hợp pháp để họ đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

---

<sup>43</sup> Khoản 3 Điều 6 Nghị định số 34/2016/NĐ-CP (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 154/2020/NĐ-CP)



Do đó, để bảo toàn sức khỏe cho mẹ và con họ phải lựa chọn cách bỏ việc- đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, chấp nhận các thiệt hại.

Ngoài ra, còn những trường hợp lao động nữ phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh để thực hiện các biện pháp can thiệp kỹ thuật để có thể mang thai (ví dụ thụ tinh nhân tạo đối với trường hợp bị vô sinh, hiếm muộn) thì lại không được áp dụng theo các lý do của Điều 37 của Bộ luật Lao động 2012.

+ Về an toàn xã hội: hạn chế điều kiện để NLĐ phòng ngừa, chấm dứt việc bị vi phạm quyền tại nơi làm việc (bị ngược đãi, cưỡng bức lao động..., bị PBDX giới, bị QRTD tại nơi làm việc...) do NLĐ, nhất là NLĐ nữ, thường thiếu năng lực thu thập, cung cấp các chứng cứ liên quan đến các lý do chấm dứt HĐLĐ, đặc biệt là các lý do nêu trên vì chưa có VBQPPL quy định rõ ràng, chi tiết.

Về mặt pháp luật, chính sách hiện hành phù hợp BLDS 2015 về đơn phương chấm dứt hợp đồng (Điều 428<sup>45</sup>).

#### 5.1.2. Tác động đối với NSDLĐ:

---

<sup>45</sup> Điều 428. Đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng: 1. Một bên có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng và không phải bồi thường thiệt hại khi bên kia vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ trong hợp đồng hoặc các bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định; 2. Bên đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng phải thông báo ngay cho bên kia biết về việc chấm dứt hợp đồng, nếu không thông báo mà gây thiệt hại thì phải bồi thường; .... 5. Trường hợp việc đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng không có căn cứ quy định tại khoản 1 Điều này thì bên đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng được xác định là bên vi phạm nghĩa vụ và phải thực hiện trách nhiệm dân sự theo quy định của Bộ luật này, luật khác có liên quan do không thực hiện đúng nghĩa vụ trong hợp đồng.

<sup>38</sup> Điều 6: 1. Các quốc gia thành viên Công ước này thừa nhận quyền làm việc, trong đó bao gồm quyền của tất cả mọi người có cơ hội kiếm sống bằng công việc do họ tự do lựa chọn hoặc chấp nhận, và các quốc gia phải thi hành các biện pháp thích hợp để đảm bảo quyền này. 2. Các quốc gia thành viên Công ước phải tiến hành các biện pháp để thực hiện đầy đủ quyền này, bao gồm triển khai các chương trình đào tạo kỹ thuật và hướng nghiệp, các chính sách và biện pháp kỹ thuật nhằm đạt tới sự phát triển vững chắc về kinh tế, xã hội và văn hoá, tạo công ăn việc làm đầy đủ và hữu ích với điều kiện đảm bảo các quyền tự do cơ bản về chính trị và kinh tế của từng cá nhân.

*Tác động về kinh tế:* chính sách và quy định pháp luật hiện hành nếu giữ nguyên thì vừa có tác động tích cực vừa có tác động tiêu cực đối với NSDLĐ xét từ góc độ chi phí- lợi ích:

*Tác động tích cực:* các quy định về lý do và thời hạn báo trước là những biện pháp hạn chế NLD tự ý bỏ việc cũng có nghĩa là hạn chế, giảm bớt cho NSDLĐ các chi phí tuyển dụng, đào tạo nhân công thay thế và các chi phí sản xuất khác, thậm chí là mất cơ hội kinh doanh do lực lượng lao động không ổn định. Điều này đặc biệt có ý nghĩa đối với những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ trong các ngành, nghề mà tỷ lệ khá cao là lao động có kỹ năng trung bình và thấp.

*Tác động tiêu cực:* Do duy trì chính sách hiện hành nên hiện trạng NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật (vi phạm lý do và thời hạn báo trước) vẫn không thay đổi, vì vậy, để bảo đảm quyền lợi của mình, NSDLĐ phải yêu cầu NLD bồi thường theo quy định của pháp luật và có thể tiến hành khởi kiện NLD ra Tòa nhằm thu hồi các chi phí đáng được hưởng theo quy định của pháp luật lao động. Nhưng khoản tiền bồi thường này không thể bù đắp được cho các chi phí mà NSDLĐ phải bỏ ra khi một NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ, như chi phí tuyển dụng và đào tạo thay thế, chi phí khởi kiện (thường kéo theo các chi phí hành chính, giải quyết tranh chấp, chi phí tham gia của người quản lý, chi phí thuê luật sư...). Tóm lại, trên cơ sở các thông tin, dữ liệu, tính toán định lượng cho thấy NSDLĐ vẫn bị tác động tiêu cực (chi phí- lợi ích là âm) từ giải pháp này

*Tác động về xã hội:* chính sách hiện tại bảo đảm cho NSDLĐ quản lý và sử dụng nguồn nhân lực lao động của doanh nghiệp ổn định hơn.

Mặt khác chính sách này cũng có thể gây bất công khi một số lý do khiến NLD phải đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật không phải do NSDLĐ (chủ DN) mà là do NLD ở các cấp quản lý (quản đốc, đốc công...) gây ra (ví dụ như cưỡng bức lao động, QRTD tại nơi làm việc...) nhưng người chịu trách nhiệm, gánh chịu thiệt hại vẫn là NSDLĐ.

### 5.1.3. Tác động đến các bên liên quan khác:

#### *Đối với Nhà nước:*

*Về kinh tế:* theo quy định của Bộ luật Lao động 2012, các bên có thể sử dụng toà án và thanh tra lao động để giải quyết khiếu kiện, tranh chấp lao động cá nhân. Như vậy, Nhà nước sẽ phải tiêu tốn chi phí để giải quyết tranh chấp. Đặc biệt, Nhà nước có quy định giảm án phí cho NLD khi giải quyết tranh chấp lao động<sup>46</sup> nên khoản chi của Nhà nước không thể bù đắp.

*Về xã hội:* chính sách hiện hành đang bảo đảm tính công bằng cho cả hai phía: NSDLĐ và NLD. Các quy định hiện hành về lý do và điều kiện để NLD được đơn phương chấm dứt HĐLĐ sẽ giúp cho toà án và thanh tra lao động có được căn cứ để giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

*Đối với công đoàn/tổ chức đại diện NLD:* công đoàn/tổ chức đại diện NLD mất chi phí nhất định về nhân lực, thời gian khi tham gia vào giải quyết tranh chấp.

*Về xã hội:* Công đoàn đóng vai trò hỗ trợ nhất định đối với NLD trong thu thập, cung cấp chứng cứ trong một số trường hợp phải đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

*Đối với Bảo hiểm xã hội,* bị mất nguồn thu bảo hiểm xã hội khi NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Chính sách hiện tại giúp giảm thiệt hại về nguồn thu BHXH do xác định được thời điểm chuyển giao bảo hiểm xã hội giữa doanh nghiệp cũ và doanh nghiệp mới vì NLD phải có thông báo trước một khoảng thời gian nhất định về chấm dứt HĐLĐ.

**5.2. Tác động giới của Giải pháp 2- NLD có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần có lý do mà chỉ cần đảm bảo điều kiện về thời hạn báo trước cho NSDLĐ;**

#### 5.2.1. Tác động đối với NLD

*Tác động về kinh tế:* tạo điều kiện thuận lợi cho NLD thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không mất chi phí tuân thủ hay phải bồi thường

---

<sup>46</sup>Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí toà án.

theo quy định của pháp luật như ở Phương án 1. Nói cách khác, NLD có lợi về kinh tế ở phương án thay đổi chính sách này.

Trong trường hợp NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái quy định về thời hạn báo trước thì vẫn phải chịu các chi phí như Giải pháp 1.

*Tác động về xã hội:* Giải pháp 2 tạo điều kiện thuận lợi hơn cho NLD thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ, do đó,

+ *Về việc làm* : tăng cơ hội, điều kiện, khả năng có việc làm mới tốt hơn, phù hợp hơn với điều kiện cụ thể của từng cá nhân NLD, điều này đặc biệt thuận lợi đối với NLD nữ. Giải pháp này tạo ra vị thế mới của NLD trong đàm phán, đòi hỏi quyền lợi trong quá trình thực hiện HĐLĐ. Nếu NLD không được đáp ứng các yêu cầu, họ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không phải bồi thường cho NSDLĐ.

Mặt khác, Giải pháp này thúc đẩy/khuyến khích doanh nghiệp phải tổ chức lại lao động, sử dụng máy móc thay thế con người trong sản xuất nhiều hơn. Theo ước tính của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), 86% lao động các ngành dệt may, da giày của Việt Nam sẽ phải đối mặt với nguy cơ bị mất việc làm do tác động của quá trình hội nhập và cách mạng công nghệ<sup>47</sup>.

+ *Về sức khỏe của NLD và con cái:* tạo điều kiện để NLD lựa chọn cách thức bảo vệ sức khỏe phù hợp, đặc biệt quan trọng đối với NLD nữ khi mang thai (hoặc thực hiện các biện pháp can thiệp kỹ thuật để mang thai), bảo đảm sức khỏe mẹ và con nhỏ sau sinh phù hợp với điều kiện sống của cá nhân, gia đình.

+ *Về an toàn xã hội* góp phần phòng ngừa tốt hơn việc NLD bị vi phạm quyền, bị PBDX giới hay bị QRTD tại nơi làm việc; tạo cho NLD nói chung, đặc biệt là NLD nữ, cơ hội, điều kiện, năng lực để tự bảo vệ mình bằng việc đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không buộc phải đưa ra chứng cứ về lý do, nhất là trong những trường hợp khó chứng minh (bị cưỡng bức lao động, bị QRTD....)

---

<sup>47</sup> Báo Kinh tế đô thị, Lao động ngành dệt may, da giày, điện - điện tử: Đối mặt với nguy cơ mất việc, <http://kinhtedothi.vn/lao-dong-nganh-det-may-da-giay-dien-dien-tu-doi-mat-voi-nguy-co-mat-viec-277347.html>

hay trong trường hợp do phải nuôi con nhỏ nên không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ.

Cũng nhờ vậy mà số tranh chấp lao động cá nhân do vi phạm điều kiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật được dự báo sẽ giảm.

Về pháp luật, giải pháp này tuy không phù hợp với BLDS về đơn phương chấm dứt hợp đồng nhưng phù hợp hơn, bảo đảm tốt hơn quyền làm việc, quyền bình đẳng và không bị PBDX dựa trên cơ sở giới tính của NLĐ, đặc biệt là NLĐ nữ.

### 5.2.2. Tác động đối với NSDLĐ

#### - Về kinh tế:

+ *Tác động tích cực:* So với Giải pháp 1 thì Giải pháp này có thể giảm bớt chi phí phát sinh do tuân thủ các thủ tục tại giải quyết tranh chấp tại Tòa án khi một trong hai bên khởi kiện đòi đảm bảo quyền lợi của mình theo HĐLĐ và theo pháp luật bởi vì dự báo số NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật sẽ giảm do họ không còn phải tuân theo các quy định về lý do chấm dứt HĐLĐ nữa

+ *Tác động tiêu cực:* So với Giải pháp 1 thì Giải pháp này gây khó khăn hơn cho NSDLĐ trong việc quản lý và sử dụng lao động: bị thiệt hại lớn hơn về chi phí tuyển dụng và đào tạo thay thế NLĐ vì số lượng NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ dự báo sẽ tăng hơn. Hậu quả kinh tế có thể còn lớn hơn đối với các doanh nghiệp có hoạt động kinh doanh đòi hỏi phải duy trì các vị trí lao động liên tục (như doanh nghiệp kiểm soát không lưu, điều độ điện lực, giao thông công cộng, cán và luyện kim loại hoặc doanh nghiệp đang thực hiện các đơn hàng gấp, các công trình trọng điểm...).

Để hạn chế các tác động tiêu cực từ việc áp dụng Giải pháp 2, có thể trong thực tế, NSDLĐ phải thay đổi mô hình quản lý lao động, phương pháp quản lý điều kiện làm việc. Như vậy, NSDLĐ sẽ phải mất một khoản chi phí cho việc xây dựng lại nội quy làm việc, thoả ước lao động tập thể và HĐLĐ mẫu cũng như các tài liệu quản trị nhân sự khác. Đây cũng là một thách thức lớn đối với NSDLĐ là nữ, đặc biệt là các nữ chủ DN nhỏ và rất nhỏ.

Qua đánh giá dự báo thì NSDLĐ cũng sẽ chịu tác động tiêu cực về chi phí- lợi ích từ Giải pháp này.

### *5.2.3. Tác động đối với các bên liên quan khác:*

*Đối với Nhà nước (tòa án, thanh tra lao động), giải pháp 2 có thể mang đến tác động tích cực hơn Giải pháp 1 vì đã loại bỏ tranh chấp lao động cá nhân liên quan đến lý do đơn phương chấm dứt HĐLĐ.*

*Đối với công đoàn/tổ chức đại diện NLD: cũng tương tự, do đã loại bỏ tranh chấp cá nhân liên quan đến lý do đơn phương chấm dứt HĐLĐ nên công đoàn/tổ chức đại diện NLD cũng không còn phải chi phí nhân lực và thời gian tham gia giải quyết tranh chấp lao động trong các trường hợp này*

*Đối với BHXH, Tương tự như Giải pháp 1, BHXH vẫn xác định được thời điểm chuyển giao BHXH giữa doanh nghiệp cũ và doanh nghiệp mới vì NLD vẫn phải tuân thủ quy định thông báo trước cho NSDLĐ một khoảng thời gian nhất định về chấm dứt HĐLĐ.*

### ***5.3. Tác động giới của Giải pháp 3- NLD có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần lý do và không cần báo trước cho NSDLĐ***

#### *5.3.1. Tác động đối với NLD*

##### *- Về kinh tế:*

Giải pháp này tạo điều kiện thuận lợi nhất cho NLD thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không mất chi phí tuân thủ hay phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

*- Về xã hội, NLD hoàn toàn chủ động đơn phương chấm dứt HĐLĐ để thực hiện quyền làm việc theo sự lựa chọn của cá nhân. Đối với NLD nữ: tăng cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện quyền và hưởng thụ lợi ích từ việc chấm dứt HĐLĐ theo sự lựa chọn phù hợp với hoàn cảnh cụ thể của cá nhân.*

Tranh chấp lao động cá nhân liên quan đến việc NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ dự báo sẽ giảm thiểu vì NLD không còn bị ràng buộc bởi bất kỳ điều kiện nào khi thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

5.3.2. *Đối với NSDLĐ*, Giải pháp 3 cũng tác động tiêu cực tương tự như Giải pháp 2 nhưng đặc biệt tác động này còn là tức thì, ngay lập tức vì NLĐ không phải báo trước về việc chấm dứt HĐLĐ. Điều này “tước “ đi khả năng tự vệ của NSDLĐ trước những thay đổi đột ngột về nguồn nhân lực.

5.3.3. *Đối với Nhà nước, công đoàn/tổ chức đại diện NLĐ*: Giải pháp 3 có tác động tương tự như Giải pháp 2.

*Đối với BHXH*: chịu tác động tiêu cực vì mất đi nguồn thu BHXH và không xác định được thời điểm chuyển giao BHXH giữa DN cũ và DN mới của NLĐ chấm dứt HĐLĐ.

## **6. So sánh và đề nghị lựa chọn giải pháp trên cơ sở tổng hợp ĐGTĐCS/ ĐGTĐ giới đối với các nhóm đối tượng:**

ĐGTĐ giới đối với NLĐ (nam và nữ) chỉ là một trong 5 nội dung ĐGTĐCS do đó cần so sánh **tác động tổng thể** (KT, XH, giới, TTHC, HTPL) có cân nhắc đến **tác động về giới**.

Tổng hợp kết quả ĐGTĐCS theo 03 giải pháp đối với các đối tượng như sau:

### **So sánh tác động tổng thể:**

- Giải pháp 2 và 3 tác động tích cực đối với NLĐ theo hướng tạo thuận lợi hơn (giải pháp 2) và thuận lợi đến mức tối đa (giải pháp 3) nghĩa là NLĐ không còn bị ràng buộc nào về lý do và điều kiện (thủ tục) pháp lý để đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên cả hai giải pháp này lại tác động tiêu cực đối với NSDLĐ theo mức độ tăng lên từ giải pháp 2 đến giải pháp 3, cụ thể: NSDLĐ phải chi phí lớn cho việc thay đổi mô hình quản lý lao động trong doanh nghiệp, chi phí đào tạo nghề liên tục cho lực lượng lao động thay thế không ổn định, đặc biệt là ở giải pháp 3, những biến động, thiếu hụt NLĐ có thể xảy ra đột ngột, tại bất cứ thời điểm nào ngay trong dây chuyền sản xuất đang vận hành, ảnh hưởng lớn đến việc bảo đảm sản xuất ... *Về mặt xã hội*, Nhà nước phải dành nhiều nguồn lực (chi phí, nhân lực...) cho việc ổn định thị trường lao động, thực hiện các TTHC liên quan đến giải quyết BHXH diễn ra liên tục với lực lượng lao động thường xuyên biến động không được cảnh báo trước ở giải pháp 3. Hơn nữa, các giải

pháp này tạo ra sự không công bằng đối với NSDLĐ khi họ phải chịu các tổn thất mà trong nhiều trường hợp không phải do lỗi của họ. Mặt khác hai giải pháp này có thể tạo nên xung đột giữa các quy định pháp luật dẫn đến môi trường kinh doanh kém tính minh bạch và tính cạnh tranh<sup>48</sup>.

- Giải pháp 1 chưa giải quyết được vấn đề bất cập liên quan đến bảo đảm quyền tự do lựa chọn việc làm của NLĐ thông qua thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng xét về tác động tổng thể thì các chi phí của cá nhân NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là nhỏ hơn so với các tổn thất, chi phí về kinh tế, xã hội mà NSDLĐ và Nhà nước phải gánh chịu ở các giải pháp 2 và 3, đặc biệt là Giải pháp 3. Những tác động tiêu cực đối với NLĐ nói chung, tác động với NLĐ nữ nói riêng của Giải pháp 1 cũng có thể khắc phục bằng việc hoàn thiện kỹ thuật lập pháp (quy định chi tiết và hướng dẫn biện pháp thi hành những trường hợp là căn cứ để NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ) và nâng cao hiệu quả các biện pháp thanh tra lao động nhằm phát hiện, phòng ngừa sớm các vi phạm quyền của NLĐ.

### ***Cân nhắc, so sánh tác động về giới của các giải pháp***

*Giải pháp 2 và 3 đều có tác động giới tích cực đối với NLĐ, cụ thể: tác động tích cực đến cơ hội, điều kiện và lợi ích mà NLĐ - cả nam và nữ, được thụ hưởng từ việc mở rộng quyền của NLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng không cần có lý do theo luật định, từ đó, góp phần giảm đáng kể tình trạng NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.*

Tác động tích cực của giải pháp này *đặc biệt có ý nghĩa thúc đẩy BDG* bởi vì thực tiễn cho thấy, hiện tượng NLĐ nữ, *đặc biệt là lao động nữ nhập cư*, đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật đang khá phổ biến do họ thường phải bỏ việc vì các lý do không được coi là lý do hợp pháp (ví dụ LĐ nữ phải nghỉ việc

---

<sup>48</sup> Xem các Bảng ước tính định lượng lợi ích ròng của các đối tượng do tác động của các giải pháp chính sách (do BST/GIG thực hiện): trừ NLĐ có lợi ích ròng (+) tại giải pháp 2 và 3 còn tất cả các đối tượng : Doanh nghiệp, Nhà nước, BHXH, khối xã hội đều có lợi ích ròng (-) với giá trị tuyệt đối lớn gấp nhiều lần lợi ích (+) của NLĐ và tính tổng gộp của mọi đối tượng thì lợi ích ròng tại cả 3 giải pháp đều là (-) nhưng ở giải pháp 1 là thiệt hại là nhỏ nhất



để chăm sóc con nhỏ dưới 36 tháng tuổi do không có điều kiện để gửi trẻ gần nơi làm việc hay lao động nữ nhập cư trở về quê hương để kết hôn...). Thậm chí có trường hợp NLD bị QRTD tại nơi làm việc, nghĩa là có lý do để đơn phương chấm dứt HĐLĐ, nhưng vì những nguyên nhân khác nhau về mặt tâm lý, văn hoá hoặc cũng do không đủ khả năng thu thập chứng cứ chứng minh hành vi QRTD đối với mình, nhất là khi BLLĐ hiện hành chưa quy định rõ khái niệm QRTD tại nơi làm việc, nên NLD thường phải chọn cách im lặng bỏ việc để không bị tiếp tục QRTD. Trong các trường hợp đó NLD phải gánh chịu mọi hệ quả pháp lý của việc chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. *Kết quả khảo sát, tham vấn do Nhóm nghiên cứu ĐGTD giới thực hiện* cho thấy, phần lớn ý kiến NLD ủng hộ Giải pháp 2: 69,06% (nam 68,0% và nữ 69,46%); trong khi đối với Giải pháp 1 chỉ có 28,10% ý kiến ủng hộ (nam 28,8 và nữ 27,84%).

Mặt khác, như đã phân tích ở trên, giải pháp 2 và nhất là giải pháp 3 có tác động tiêu cực về mặt chi phí, tổ chức sản xuất kinh doanh đối với NSDLĐ nữ là chủ các doanh nghiệp vừa và nhỏ khi lực lượng lao động không ổn định, luôn biến động do NLD dễ dàng chấm dứt HĐLĐ không cần lý do (giải pháp 2), thậm chí không cần lý do và cũng không cần báo trước cho NSDLĐ (giải pháp 3).

**Đề xuất lựa chọn giải pháp:** Trên cơ sở cân nhắc tác động tổng thể, tác động giới của các giải pháp, tuân thủ tinh thần và quy định của Hiến pháp năm 2013, điều 57 (2): "*Nhà nước bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD, NSDLĐ và tạo điều kiện xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hoà và ổn định*", tiếp thu ý kiến đóng góp của các cơ quan, tổ chức, cá nhân, Giải pháp 2 đã được khuyến nghị lựa chọn vì giải pháp này bảo đảm đầy đủ hơn các quyền hiến định của NLD "*quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc*", "*người làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn*" (Điều 35 Hiến pháp năm 2013) cũng như phù hợp hơn với Công ước quốc tế các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá, 1966<sup>49</sup>, đồng thời đảm bảo hài hoà cả

---

<sup>49</sup> Điều 6 <http://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thuong-mai/Cong-uoc-quoc-te-cac-quyen-kinh-te-xa-hoi-va-van-hoa-1966-269761.aspx>

quyền lợi và nghĩa vụ (trách nhiệm) của NLD, NSDLĐ (doanh nghiệp) và Nhà nước,

Đồng thời, một số biện pháp phòng ngừa rủi ro, hạn chế các tác động tiêu cực của Giải pháp 2 cũng được khuyến nghị, ví dụ như: Nhà nước tạo thể chế, cơ chế pháp lý hỗ trợ Doanh nghiệp thúc đẩy quá trình ứng dụng công nghệ thông tin và các phương thức quản trị doanh nghiệp hiện đại trong thời đại cách mạng 4.0, hội nhập quốc tế sâu rộng; nghiên cứu các biện pháp thúc đẩy BDG trong hỗ trợ NSDLĐ là nữ chủ doanh nghiệp nhỏ và rất nhỏ, đặc biệt trong các điều kiện đặc biệt như thiên tai, dịch bệnh....

### **7. Lồng ghép BDG trong quá trình soạn thảo BLLĐ (quy phạm hoá chính sách).**

Giải pháp 2 được quy phạm hoá trong dự thảo BLLĐ sửa đổi và được Quốc hội thông qua trong BLLĐ năm 2019, cụ thể:

<b>BLLĐ năm 2012</b>	<b>BLLĐ 2019</b>
<b>Điều 37. Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD</b> 1. NLD làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn, HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn trong những trường hợp sau đây:	<b>Điều 35. Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD</b> 1. NLD có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng phải báo trước cho NSDLĐ như sau: a) Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn;

---

#### Điều 6:

1. Các quốc gia thành viên Công ước này thừa nhận quyền làm việc, trong đó bao gồm quyền của tất cả mọi người có cơ hội kiếm sống bằng công việc do họ tự do lựa chọn hoặc chấp nhận, và các quốc gia phải thi hành các biện pháp thích hợp để đảm bảo quyền này.

2. Các quốc gia thành viên Công ước phải tiến hành các biện pháp để thực hiện đầy đủ quyền này, bao gồm triển khai các chương trình đào tạo kỹ thuật và hướng nghiệp, các chính sách và biện pháp kỹ thuật nhằm đạt tới sự phát triển vững chắc về kinh tế, xã hội và văn hoá, tạo công ăn việc làm đầy đủ và hữu ích với điều kiện đảm bảo các quyền tự do cơ bản về chính trị và kinh tế của từng cá nhân.

<p>a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong HĐLĐ;</p> <p>b) Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong HĐLĐ;</p> <p>c) Bị ngược đãi, QRTD, cưỡng bức lao động;</p> <p>d) Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ;</p> <p>đ) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;</p> <p>e) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền;</p> <p>g) NLD bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.</p>	<p>b) Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;</p> <p>c) Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng;</p> <p>d) Đối với một số ngành nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước theo quy định của Chính phủ.</p> <p><i>2. NLD có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần báo trước trong những trường hợp sau đây:</i></p> <p>a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật này;</p> <p>b) Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 của Bộ luật này;</p> <p>c) Bị NSDLĐ ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động;</p> <p>d) Bị QRTD tại nơi làm việc;</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>2. Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại khoản 1 Điều này, NLD phải báo cho NSDLĐ biết trước:</p> <p>a) Ít nhất 3 ngày làm việc đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g khoản 1 Điều này;</p> <p>b) Ít nhất 30 ngày nếu là HĐLĐ xác định thời hạn; ít nhất 03 ngày làm việc nếu là HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ khoản 1 Điều này;</p> <p>c) Đối với trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều này thời hạn báo trước cho NSDLĐ được thực hiện theo thời hạn quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.</p> <p>3. NLD làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ, nhưng phải báo cho NSDLĐ biết trước ít nhất 45 ngày, trừ trường hợp quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.</p>	<p>đ) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật này;</p> <p>e) Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;</p> <p>g) NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật này làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

***Nhận xét về việc LGVĐBĐG trong giải pháp chính sách***

*Thứ nhất*, Giải pháp được đề xuất lựa chọn đã được quy phạm hoá thành **Điều 35** theo hướng: NLD có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần lý do nhưng phải thực hiện nghĩa vụ báo trước cho NSDLĐ theo những thời hạn khác nhau đối với từng loại HĐLĐ.

Điều đáng lưu ý là có 07 trường hợp NLD có quyền chấm dứt HĐLĐ mà

không cần thời hạn báo trước quy định tại khoản 2 của Điều 35. Quy định này thể hiện thái độ bảo vệ rất tích cực của Nhà nước đối với NLĐ, đặc biệt trong các trường hợp NLĐ là đối tượng của vi phạm HĐLĐ do lỗi của NSDLĐ, ví dụ như: không bố trí đúng công việc, đúng địa điểm làm việc, không bảo đảm điều kiện lao động, không trả lương đủ và đúng hạn như thoả thuận trong HĐLĐ; NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực theo quy định của Bộ luật này làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ... hoặc là đối tượng của hành vi xâm phạm đến quyền cơ bản của con người về thân thể và nhân phẩm như bị NSDLĐ ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động....

Riêng đối NLĐ nữ trong trường hợp họ là “*Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền*”, và trong trường hợp NLĐ (cả nam và nữ) bị QRTD tại nơi làm việc. Điều đáng lưu ý là, BLLĐ 2019 đã có bước tiến xa so với BLLĐ 2012 khi quy định về “QRTD tại nơi làm việc” không chỉ là một điều nghiêm cấm (Điều 8, khoản 3) mà còn được cụ thể hoá tại một số điều của BLLĐ : giải thích từ ngữ (Điều 3, khoản 9); quy định rõ trách nhiệm, nghĩa vụ của NSDLĐ: phải *xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng chống QRTD tại nơi làm việc*. (Điều 6, khoản 2); đưa phòng chống QRTD tại nơi làm việc thành một nội dung chủ yếu phải có trong Nội quy lao động (Điều 118, khoản 2); đồng thời khẳng định chính sách của Nhà nước về bảo đảm BDG bao gồm cả việc thực hiện các biện pháp bảo đảm phòng chống QRTD tại nơi làm việc (Điều 135 , khoản 1) và giao Chính phủ quy định chi tiết điều, khoản này (Điều 135, khoản 6).

*Xét từ góc độ bảo vệ quyền con người, thúc đẩy BDG thì đây là giải pháp có tác động rất tích cực.*

**Bảng B7.1 Kết quả phân tích chi phí – lợi ích của người lao động liên quan chính sách mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ**

Đơn vị: ngàn đồng

Số	Các tác động	Cách tính	PA 1 (Hiện tại)	PA 2	PA 3
<b>1.1 Tác động tích cực đối với người lao động</b>					
1.1.1	Không mất chi phí kiện tụng	Chi phí gửi đơn khởi kiện * số đơn kiện được gửi tới tòa án	0	1.936.805	1.936.805
	<i>Tổng số lợi ích mà người lao động thu được từ việc mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ</i>		0	1.936.805	1.936.805
<b>1.2 Tác động tiêu cực đối với người lao động</b>					
1.2.1	Bồi thường cho người sử dụng lao động	1/2 tháng lương * tổng số người lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ và bị kiện ra tòa	9.952.200		
1.2.2	Chi phí kiện tụng	Chi phí gửi đơn khởi kiện * số đơn kiện được gửi tới tòa án	1.936.805	0	0
	<i>Tổng chi phí mà người lao động thu được từ việc mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ</i>		11.889.005	0	0
	<i>Tổng chi phí mà người lao động thu được từ việc mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ</i>		(11.889.005)	1.936.805	1.936.805

**Bảng B7.2- Kết quả phân tích tác động chi phí – lợi ích của doanh nghiệp liên quan đến chính sách mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ**

Đơn vị: ngàn đồng

Số	Các tác động	Cách tính	PA 1 (Hiện tại)	PA 2	PA 3
<b>1.1 Tác động tích cực đối với người sử dụng lao động</b>					
1.1.1	Được người lao động bồi thường do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật	Bồi thường của người lao động	9.952.200	0	0
	Tổng số lợi ích kinh tế mà người sử dụng lao động thu được từ việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người lao động		9.952.200	0	0
<b>1.2 Tác động tiêu cực đối với người sử dụng lao động</b>					
1.2.1	Chi phí kiện tụng	Chi phí gửi đơn khởi kiện * số đơn kiện được gửi tới tòa án	1.936.805	1.936.805	1.936.805
1.2.2	Chi phí tuyển dụng và đào tạo thay thế do lao động	Số lao động phải tuyển lại do lao động đơn phương nghỉ việc theo Điều 37*Thu nhập	6.249.943.654	12.499.887.307	12.499.887.307

Số	Các tác động	Cách tính	PA 1 (Hiện tại)	PA 2	PA 3
	ngỉ việc (ước tính 1 tháng lương/ lao động mới)	bình quân tháng của lao động tại doanh nghiệp			
1.2.3	Chi phí phải soạn lại các quy chế về quản lý và sử dụng lao động theo chính sách mới	Tổng số doanh nghiệp*Ngày công làm việc*5ngày (để soạn lại Nội quy lao động, thoả ước lao động tập thể, HĐLĐ mẫu)	445.647.846	445.647.846	445.647.846
	<i>Tổng chi phí mà người sử dụng lao động thu được từ việc mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ</i>		<i>6.687.576.105</i>	<i>12.947.471.958</i>	<i>12.947.471.958</i>
	<i>Tổng chi phí mà người sử dụng lao động thu được từ việc mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ</i>	Lợi ích – Chi phí	<i>(6.687.576.105)</i>	<i>(12.947.471.958)</i>	<i>(12.947.471.958)</i>



**Bảng B7.3. Kết quả phân tích tác động chi phí – lợi ích của Nhà nước của chính sách mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ**

*Đơn vị: ngàn đồng*

Số	Các tác động	Cách tính	PA 1 (Hiện tại)	PA 2	PA 3
<b>1.1 Tác động tích cực đối với Nhà nước</b>					
1.1.1	Không mất chi phí giải quyết tranh chấp (ước tính)	Chi phí toà án*số lượng đơn kiện tranh chấp tại toà án	0	1.455.972	1.455.972
	<i>Tổng số lợi ích mà Nhà nước thu được từ giải quyết tranh chấp lao động</i>		0	1.455.972	1.455.972
<b>1.2 Tác động tiêu cực đối với Nhà nước</b>					
1.2.1	Mất chi phí giải quyết tranh chấp	Chi phí toà án*số lượng đơn kiện tranh chấp tại toà án	1.455.972	0	0
1.2.2	Chi phí giới thiệu việc làm và đào tạo lại lao động thôi việc do đơn phương chấm dứt HĐLĐ	Số lao động phải tuyển lại vì nghỉ việc do đơn phương chấm dứt HĐLĐ (ước tính tăng lên theo số giờ của các phương án)*Thu nhập bình quân của lao động/22	6.249.943.654	12.499.887.307	12.499.887.307

Số	Các tác động	Cách tính	PA 1 (Hiện tại)	PA 2	PA 3
	trong khu vực thâm dụng lao động				
	<i>Tổng số chi phí mà Nhà nước thu được từ giải quyết tranh chấp lao động</i>		<i>(6.251.399.626)</i>	<i>(12.499.887.307)</i>	<i>(12.499.887.307)</i>
	<i>Lợi ích ròng của Nhà nước từ làm thêm giờ của người lao động</i>	Lợi ích – Chi phí	<i>(6.251.399.626)</i>	<i>(12.498.431.335)</i>	<i>(12.498.431.335)</i>

**Bảng B7.4. Kết quả phân tích chi phí – lợi ích của Công đoàn liên quan đến chính sách mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ**

Đơn vị: ngàn đồng

Số	Các tác động	Cách tính	PA 1 (Hiện tại)	PA 2	PA 3
<b><i>1.1 Tác động tích cực đối với Công đoàn</i></b>					
1.1.1	Không mất chi phí giải quyết tranh chấp	Lương của một ngày tham gia tổ tụng*Số lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ		95.694	95.694.231
	<b>Tổng lợi ích cho công đoàn khi mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ</b>			<b>95.694</b>	<b>95.694</b>
<b><i>1.2 Tác động tiêu cực đối với Công đoàn</i></b>					
1.2.1	Chi phí cán bộ công đoàn khi mở rộng quyền đơn phương chấm dứt	Lương của một ngày tham gia tổ tụng*Số lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ	95.694	0	0
	<b>Tổng chi phí cán bộ công đoàn khi mở rộng quyền đơn phương chấm dứt</b>		<b>95.694</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b><i>Lợi ích ròng của Công đoàn từ làm thêm giờ của người lao động</i></b>	<b>Lợi ích – Chi phí</b>	<b>(95.694)</b>	<b>95.694</b>	<b>95.694</b>

**Bảng B7.5. Kết quả phân tích chi phí – lợi ích của BHXH chính sách mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ**

Đơn vị: ngàn đồng

Số	Các tác động	Cách tính	PA 1 (Hiện tại)	PA 2	PA 3
<i>1.1 Tác động tích cực đối với BHXH</i>					
1.1.1	Không có				
<i>1.2 Tác động tiêu cực đối với BHXH</i>					
1.2.1	Phần đóng góp BHXH bị mất khi người lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ không đóng BHXH (VNĐ)	Số lao động không đóng BHXH do đơn phương chấm dứt HĐLĐ*Thu nhập bình quân của lao động* 12 tháng*23,05%	3.803.215.712	7.606.431.424	7.606.431.424
	<i>Tổng chi phí mất đi do làm thêm giờ</i>		3.803.215.712	7.606.431.424	7.606.431.424
	<i>Lợi ích ròng của BHXH từ làm thêm giờ của người lao động</i>	Lợi ích – Chi phí	(3,068,633,429)	(7.606.431.424)	(7.606.431.424)