



## ĐIỀU KHOẢN THAM CHIẾU

### CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO VỀ ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC & CHƯƠNG TRÌNH THÚC ĐẨY BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CÓ NHẠY CẢM GIỚI TẠI DOANH NGHIỆP DỆT MAY

#### I. Thông tin chung

Việt Nam ngày càng trở thành một quốc gia có vai trò quan trọng trong xuất khẩu hàng may mặc, với phần lớn các sản phẩm được xuất khẩu sang Hoa Kỳ, Liên minh Châu Âu và Nhật Bản. Ngành dệt may của Việt Nam là một trong những ngành công nghiệp lớn nhất của đất nước và là ngành đóng góp chính vào tăng trưởng kinh tế của Việt Nam. Ngành công nghiệp này sử dụng khoảng 2,7 triệu lao động, trong đó khoảng 80% là lao động nữ. Tuy nhiên, ngành may mặc còn tồn tại một số thách thức về lao động, bao gồm luân chuyển lao động cao, phân biệt đối xử trên cơ sở giới, làm thêm giờ quá nhiều và lương chưa thỏa đáng (CNV 2015; Đỗ 2017; Đỗ 2019).

#### Đối thoại tại nơi làm việc

Theo Tổ chức lao động quốc tế (ILO), đối thoại xã hội bao gồm tất cả các hình thức thương lượng, tham vấn, hoặc trao đổi thông tin giữa hai hoặc ba bên (chính phủ, đại diện người sử dụng lao động (NSDLĐ) và đại diện người lao động (NLĐ)) thông qua các cơ chế chính thức hoặc không chính thức, ở các cấp (quốc gia, vùng/tỉnh/thành phố và doanh nghiệp) về các vấn đề thuộc quyền lợi chung của các bên, liên quan tới các chính sách kinh tế-xã hội.

Bộ luật Lao động 2019 cũng nêu rõ "Đối thoại tại nơi làm việc là việc chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi."

Đối thoại hiệu quả vừa là cơ chế thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, vừa là mục tiêu cần hướng đến. Khi được thực hiện hiệu quả, đối thoại giúp tăng sự hài lòng của NLĐ với công việc, nâng cao động lực làm việc và năng suất lao động, giảm tranh chấp lao động và đình công, cải thiện mức độ chấp hành kỷ luật và nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp. Đối thoại còn là một công cụ hữu ích cho doanh nghiệp và đại diện NLĐ nắm bắt mối quan tâm và tiếng nói của NLĐ nữ, từ đó đưa ra những hành động và kế hoạch xây dựng môi trường làm việc thúc đẩy bình đẳng giới (BĐG).

Tuy nhiên, không đối thoại hay đối thoại không hiệu quả có thể dẫn tới các tranh chấp lao động tập thể và đình công. Đối thoại hiệu quả vì vậy đặt ra yêu cầu cho doanh nghiệp và đại diện NLĐ có kiến thức và kỹ năng cần thiết, đồng thời cam kết, có trách nhiệm thực hiện và cải thiện chất lượng hoạt động đối thoại.



Khảo sát 139 doanh nghiệp của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (LĐTBXH) năm 2016 cho thấy 30% doanh nghiệp được khảo sát đã tổ chức đối thoại hàng tháng; 52% đã có các cuộc đối thoại hàng quý; 4% đã tổ chức các cuộc đối thoại sáu tháng một lần; và 14% được đối thoại mỗi năm một lần (Bộ LĐTBXH, 2018). Tuy nhiên, theo Bộ LĐTBXH, chất lượng của các cuộc đối thoại tại nơi làm việc này chưa đạt được “kỳ vọng” do nhiều doanh nghiệp thực hiện đối thoại mang tính hình thức mà không thu hút được sự tham gia của NLĐ. Theo một số nghiên cứu thực nghiệm gần đây về đối thoại trong lĩnh vực sản xuất, hiếm khi diễn ra đối thoại và xử lý khiếu nại hiệu quả (Đỗ Quỳnh Chi, 2017). Một vài lý do chính là năng lực của các công đoàn cơ sở để đại diện NLĐ đối thoại với ban lãnh đạo cũng như giải quyết những phản ánh của NLĐ; thiếu các kênh hiệu quả để đối thoại với quản lý lao động và giải quyết khiếu nại trong doanh nghiệp. Ban quản lý thường để các giám sát viên của nhóm giao tiếp với NLĐ và xử lý các khiếu nại của họ mà không đưa ra một hệ thống đối thoại phù hợp (Tổ chức Fair Wear, Báo cáo về Quan hệ lao động, 2019).

Bộ luật Lao động 2019 đã chính thức có hiệu lực từ ngày 1/1/2021, đưa ra nhiều quy định nhằm thúc đẩy công đoàn phát huy vị thế đại diện cho NLĐ để tham gia trao đổi, đối thoại, thương lượng với người sử dụng lao động. Vì vậy, Công đoàn (CD) các cấp nói chung, và CD cơ sở, các tổ trưởng công đoàn nói riêng cần tích cực trau dồi năng lực, tăng cường kiến thức, cải thiện kỹ năng cần thiết, "rèn luyện bản lĩnh để tự tin hơn", từ đó có thể trao đổi, đối thoại hiệu quả và thương lượng thành công với người sử dụng lao động.

### **Bình đẳng giới trong ngành dệt may**

Đạt được BDG tại nơi làm việc là một thách thức lớn đối với ngành dệt may. Lực lượng lao động sản xuất trong các nhà máy dệt may đa phần là phụ nữ, phần lớn trong số đó là những người trẻ di cư từ nông thôn đến các khu vực đô thị hóa để tìm kiếm công việc với mức lương cao hơn và việc làm ổn định hơn. Theo nghiên cứu của ILO, thu nhập của phụ nữ trong lĩnh vực dệt may ở Việt Nam thấp hơn 17% so với nam giới, và có nguy cơ chỉ được trả lương chỉ bằng ½ so với nam giới, tức là thu nhập thấp hơn 2/3 mức lương trung bình. Mặc dù một phần đáng kể của khoảng cách về tiền lương có thể được giải thích bởi các yếu tố như tuổi tác, học vấn và vị trí làm việc. ILO lưu ý rằng đây là một dạng phân biệt đối xử dựa trên cơ sở giới.

Cùng với chênh lệch tiền lương, phân biệt đối xử trên cơ sở giới tiếp tục là mối quan ngại của ngành, bởi phần nhiều hành vi phân biệt đối xử được che giấu và rất khó để nhận diện (Better Work 2019). Trong kỳ đánh giá tuân thủ lần thứ 10 của Better Work, nhiều hành vi phân biệt đối xử trên cơ sở giới còn được ghi nhận như đưa ra yêu cầu về giới trong thông báo tuyển dụng hoặc quy trình tuyển dụng nội bộ, yêu cầu thử thai khi tuyển dụng bằng cách sử dụng que thử thai, yêu cầu người lao động ký điều khoản không mang thai và coi đó là điều kiện được gia hạn hợp đồng tiếp theo, thay đổi tiền thưởng cho người lao động khi mang thai hoặc trì hoãn tăng lương vì lý do người lao động đang nghỉ thai sản. Ngoài ra, nhiều nhà máy xây dựng chính sách và quy định có tác động tiêu cực tới lao động nữ phải nghỉ làm do mang thai hoặc sinh con. Ví dụ, chỉ tiêu định mức sản xuất cho lao động nam và nữ là như nhau trong khi lao động nữ mang thai từ tháng 7 và nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi giảm giờ làm theo quy định của pháp luật, phụ cấp chuyên cần bị trừ đi lao động nữ nghỉ



khám thai, tháng lương thứ 13 và tăng lương được tính dựa vào thời gian làm việc thực tế do đó 6 tháng nghỉ thai sản không được tính.

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc thường ít được báo cáo trong các hệ thống thống kê đáng tin cậy về vấn đề này tại Việt Nam. Tuy nhiên, trên thực tế quấy rối tình dục xảy ra nhiều hơn so với suy nghĩ của mọi người trong cả ngành này và trong xã hội nói chung (Better Work 2019).

Tại các nhà máy dệt may, tỷ lệ lao động nữ chiếm đến hơn 70%, tuy nhiên tỷ lệ quản lý nữ lại giảm dần khi lên các vị trí quản lý cấp cao trong nhà máy. Trưởng chuyền có thể coi là vị trí quản lý có tỷ lệ nữ cao nhất trong nhà máy dệt may. Mặc dù không phải là quản lý cấp cao trong nhà máy, tổ trưởng chuyền may là người tiếp xúc trực tiếp hàng ngày với công nhân, có nhiệm vụ quan trọng nhằm đảm bảo chuyền may vận hành trơn tru và công nhân trong chuyền làm việc hiệu quả bao gồm chuẩn bị cho khâu sản xuất, quản lý và chịu trách nhiệm của sản phẩm đầu ra, điều hành quản lý tiến độ của dây chuyền, hướng dẫn công việc cụ thể của công nhân trong chuyền, trực tiếp tiếp nhận và giải đáp các thắc mắc, câu hỏi của công nhân (tùy theo thẩm quyền được giao trong nhà máy) và các công việc khác được quản lý cấp trên giao cho. Và quan trọng là với tỷ lệ lao động nữ cao như vậy, các vấn đề của lao động nữ rất cần được phát hiện và truyền tải kịp thời, vì vậy các kiến nghị của trưởng chuyền hay công đoàn cũng rất cần có nhạy cảm giới. Để hoàn thành tốt được vai trò, nhiệm vụ của mình, tổ trưởng chuyền may rất cần những năng lực nhất định như kỹ năng quản lý sắp xếp công việc, kỹ năng thuyết phục, kỹ năng giải quyết mâu thuẫn, hay kỹ năng tìm hiểu, phân tích và tổng hợp ý kiến của công nhân trong chuyền để có thể truyền tải đầy đủ và đúng nhất đến các cấp quản lý cao hơn.

Tuy nhiên, năng lực của các trưởng chuyền tại các nhà máy dệt may hiện nay không đồng đều, phần lớn họ chưa qua đào tạo chính thức về các kỹ năng cần thiết mà chủ yếu được tích lũy và học hỏi thông qua quá trình làm việc thực tế. Trưởng chuyền cũng chính là cầu nối giữa công nhân và nhà máy cũng như các cấp quản lý tại nhà máy. Vì vậy phát huy được đầy đủ năng lực của trưởng chuyền mà đặc biệt là trưởng chuyền nữ - vị trí quản lý có vai trò quan trọng trong nhà máy, sẽ giúp cho nhà máy trước hết có thể hiểu rõ và hiểu đúng ý kiến, nguyện vọng của NLĐ, có phản hồi phù hợp hay đưa ra giải pháp kịp thời nhằm đáp ứng nhu cầu, khuyến khích NLĐ nâng cao năng suất; Đồng thời khi 1 trưởng chuyền có kỹ năng quản lý tốt, cũng sẽ giúp cho NLĐ trong chuyền có thể phối hợp và hỗ trợ nhau nhiều hơn trong công việc, tăng tính hiệu quả của cả chuyền sản xuất, mang lại lợi ích cho bản thân CN, cho trưởng chuyền và cho nhà máy.

Tỷ lệ lãnh đạo nữ thấp cũng xảy ra với Công đoàn nhà máy, biểu hiện là số lao động nữ tham gia vào Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, hay các tổ trưởng công đoàn có thể đại diện và đưa các vấn đề về giới còn ít. Công đoàn cũng chưa giải quyết được nhiều các vấn đề về như phân biệt đối xử, bạo lực trên cơ sở giới hay lạm dụng tại nơi làm việc.

Để thúc đẩy vai trò của lãnh đạo nữ tại nơi làm việc, nhiều chương trình đào tạo dành cho nhóm lãnh đạo đương nhiệm bao gồm quản lý cấp cao và cấp trung được tổ chức. Tuy nhiên, đối với nhà máy dệt may, nơi có đến 70% là lao động nữ, rất cần có những chương trình đào tạo nhằm thúc đẩy khả năng lãnh đạo có nhạy cảm giới, đặc biệt là cho nhóm quản lý cấp thấp như trưởng chuyền, tổ



trưởng công đoàn hay những lãnh đạo tiềm năng. Với những chương trình hiện hành, hiệu quả đạt được còn hạn chế bởi thường các chương trình này chỉ bó hẹp về đào tạo kỹ năng, ít khi đào tạo chuyên biệt về kỹ năng lãnh đạo có nhạy cảm giới nên không đáp ứng được nhu cầu thực sự của lao động nữ tại nhà máy. Ngoài ra, rất ít chương trình đào tạo tập trung xây dựng mạng lưới hỗ trợ sự nghiệp cho lao động nữ để mở rộng quan hệ công việc; tiến hành các đánh giá một cách có hệ thống và đánh giá tác động dài hạn (UNDP, Bộ Ngoại giao).

Chính vì vậy, nhằm giúp cho các cấp quản lý, đặc biệt là quản lý nữ có thể làm tốt được vai trò, nhiệm vụ của mình, các doanh nghiệp dệt may nên ưu tiên xây dựng các chính sách và đảm bảo các thực hành nhằm thúc đẩy BĐG, đồng thời sẵn sàng trao cơ hội để trưởng chuyên, quản lý và quản lý tiềm năng, đặc biệt là nữ giới, tham gia các khóa đào tạo nâng cao năng lực, trau dồi kỹ năng, chú trọng yếu tố nhạy cảm giới để người quản lý có thể nhận biết các vấn đề đặc thù của lao động nữ từ đó phát huy tốt hơn vai trò quản lý, góp phần thúc đẩy BĐG tại nơi làm việc và đóng góp vào sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Điều này cũng nên được áp dụng đối với Công đoàn nhằm tăng cường hiệu quả hoạt động của Tổ chức đại diện cho người lao động tại cơ sở, trong đó các vấn đề về giới được đưa ra bàn thảo.

Năng lực lãnh đạo có nhạy cảm giới tại nơi làm việc (Women leadership at work) của một người lao động được hiểu là:

Có năng lực lãnh đạo tự thân:

- có khả năng dẫn dắt và gây ảnh hưởng đến người khác
- có ý thức và hiểu được vai trò, trách nhiệm của 1 người giữ vai trò quản lý, lãnh đạo
- luôn nỗ lực, phấn đấu để cải thiện bản thân, đáp ứng được yêu cầu của công việc
- biết cách tạo động lực để hướng bản thân vượt qua các trở ngại, khó khăn để đạt được mục tiêu đã đề ra
- hiểu được vấn đề giới ảnh hưởng đến quá trình làm việc, nâng cao năng lực và thăng tiến của bản thân, từ đó ý thức thay đổi bản thân và ra quyết định phù hợp nhằm thúc đẩy BĐG cho tất cả người lao động

Có năng lực lãnh đạo cộng đồng:

- suy nghĩ và hành động vì lợi ích chung của cả nhóm
- cân nhắc đến những khác biệt giữa các nhóm khác nhau và tìm tòi các ý tưởng/sáng kiến nhằm dung hòa sự khác biệt. Đặc biệt với 1 người lao động có khả năng lãnh đạo có nhạy cảm giới, cần hiểu và luôn quan tâm, cân nhắc đến yếu tố giới, suy xét mọi việc dưới lăng kính giới. Cuối cùng và quan trọng hơn cả là dẫn dắt tất cả các thành viên trong cộng đồng đó đi đến đích một cách hiệu quả, các thành viên trong nhóm được thụ hưởng thành quả đạt được một cách bình đẳng.
- Với 1 lãnh đạo có nhạy cảm giới (dù nam hay nữ), thì ngoài những yếu tố trên, cần đảm bảo sự bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ, giữa quản lý nam và quản lý nữ, giữa các cấp quản lý với nhau và với người lao động.



Trong khuôn khổ dự án **“Sáng kiến dệt may bền vững: Cùng nhau thay đổi (STITCH)”**, Trung tâm Phát triển và Hội nhập (CDI) hợp tác với Công đoàn dệt may Việt Nam thực hiện chương trình đào tạo **“Đối thoại hiệu quả tại nơi làm việc”** và chương trình **“Thúc đẩy BĐG và khả năng lãnh đạo có nhạy cảm giới trong doanh nghiệp dệt may”**.

Do đó, CDI đang tìm kiếm một/một nhóm tư vấn xây dựng và thực hiện chương trình đào tạo với nội dung cụ thể như dưới đây.

## II. Mục tiêu chương trình

Chương trình "Đối thoại hiệu quả tại nơi làm việc" đặt ra 2 mục tiêu cụ thể:

- Nâng cao năng lực cho CĐ Dệt May, CĐ cấp trên cơ sở để có thể tham gia hiệu quả vào đối thoại tại nơi làm việc
- Các hoạt động đối thoại, thương lượng được tổ chức hiệu quả, hướng tới việc làm thỏa đáng, với điều kiện làm việc và quan hệ lao động hài hòa, bảo đảm BĐG.

Chương trình “Thúc đẩy bình đẳng giới và khả năng lãnh đạo có nhạy cảm giới trong doanh nghiệp dệt may” hướng tới:

- Các doanh nghiệp dệt may tự đánh giá và xây dựng, điều chỉnh các chính sách có lồng ghép vấn đề về BĐG, đồng thời cải thiện các thực hành nhằm bảo đảm BĐG thực chất tại nơi làm việc;
- Ban chấp hành và tổ trưởng Công đoàn nhà máy, đặc biệt là thành viên nữ có hiểu biết về vai trò lãnh đạo của lao động nữ, được trang bị các kỹ năng cần thiết và có thể phát huy năng lực lãnh đạo có nhạy cảm giới, đại diện cho NLĐ và mang tiếng nói, ý kiến của NLĐ đến các cấp quản lý tại nhà máy;
- Các quản lý, đặc biệt là trưởng chuyên nữ và các lãnh đạo nữ tiềm năng có hiểu biết về vai trò lãnh đạo của lao động nữ, được trang bị các kỹ năng cần thiết và có thể phát huy năng lực lãnh đạo có nhạy cảm giới trong quá trình làm việc tại nhà máy;

## III. Kết quả mong đợi

Chương trình đào tạo **“Đối thoại hiệu quả tại nơi làm việc”** cung cấp những kiến thức và kỹ năng cần thiết để NSDLĐ và đại diện NLĐ tại doanh nghiệp dệt may có năng lực để sẵn sàng và chủ động thực hành đối thoại hiệu quả tại nơi làm việc. Cụ thể:

- Lãnh đạo nhà máy, cán bộ quản lý, chuyên trưởng, cán bộ BCH CĐ, tổ trưởng CĐ;
- Nắm được các cách thức đối thoại; nội dung của cuộc đối thoại cần có tính xây dựng; giao tiếp hiệu quả trong đối thoại đối thoại



- Hiểu được các nguyên tắc của đối thoại hiệu quả và tiến trình thực hiện một cuộc đối thoại trong quan hệ lao động
- Bảo đảm lồng ghép giới trong đối thoại và bình đẳng, không phân biệt đối xử trong đối thoại tại nơi làm việc; các nội dung và quyết định đưa ra có nhạy cảm giới
- Có kiến thức và kỹ năng tổ chức đối thoại tại nơi làm việc

#### Cán bộ quản lý nhà máy:

- Sẵn sàng trao đổi, đối thoại với công đoàn, đại diện NLĐ và NLĐ;
- Có kiến thức, kỹ năng để tổ chức đối thoại hiệu quả
- Xây dựng, duy trì cơ chế tiếp nhận và xử lý thắc mắc, khiếu nại hiệu quả tại nơi làm việc
- Đảm bảo các khuyến nghị đưa ra có nhạy cảm giới

#### Thành viên ban chấp hành công đoàn:

- Có hiểu biết, kỹ năng và năng lực để đại diện cho NLĐ thực hiện đối thoại, thương lượng
- Hiểu được các nguyên tắc của đối thoại hiệu quả và tiến trình thực hiện một cuộc đối thoại mang tính xây dựng
- Có năng lực và phương pháp chuyển tải các ý kiến trực tiếp của NLĐ tới BQL nhà máy
- Đảm bảo các khuyến nghị đưa ra có nhạy cảm giới

#### Các tổ trưởng, chuyên trưởng:

- Đủ năng lực, kỹ năng để thu thập, tổng hợp ý kiến trực tiếp của NLĐ; đó là cơ sở để xác định chủ đề đối thoại và nội dung khuyến nghị

#### Với chương trình **“Thúc đẩy BĐG và khả năng lãnh đạo có nhạy cảm giới trong doanh nghiệp dệt may”**:

- Các doanh nghiệp dệt may tham gia dự án xây dựng và ban hành chính sách riêng hoặc điều chỉnh chính sách sẵn có nhằm thúc đẩy BĐG và khuyến khích khả năng lãnh đạo có nhạy cảm giới tại nơi làm việc, đặc biệt là vai trò lãnh đạo của lao động nữ.
  - o Số chính sách giới hoặc # chính sách có lồng ghép giới hoặc # chính sách khuyến khích khả năng lãnh đạo có nhạy cảm giới của doanh nghiệp được xây dựng hoặc điều chỉnh
  - o Số hành động, hoạt động cụ thể nhằm thúc đẩy BĐG (không bao gồm xây dựng chính sách mới, điều chỉnh chính sách đã có) được thực hiện thông qua sự hỗ trợ của dự án
- Ban chấp hành và tổ trưởng CĐ nhà máy, đặc biệt là thành viên nữ có hiểu biết về khả năng lãnh đạo có nhạy cảm giới, tăng cường và cải thiện các kỹ năng cần thiết và phát huy được khả năng lãnh đạo, đại diện cho NLĐ, mang tiếng nói, ý kiến của NLĐ (được phân tích, nhìn nhận dưới lăng kính giới) đến các cấp quản lý tại nhà máy. Đồng thời các hoạt động của công đoàn luôn được xem xét, phân tích và thực hiện có nhạy cảm giới.



- Tỷ lệ cán bộ công đoàn, người lao động tham gia các hoạt động dự án tăng cường hiểu biết, thay đổi thái độ đối với chủ đề BĐG, sự tham gia của lao động nữ và vai trò của lãnh đạo nữ tại nơi làm việc
  - Số thực hành, hành động của CĐ nhằm thúc đẩy BĐG, sự tham gia của lao động nữ và vai trò của lãnh đạo nữ được thực hiện
  - Số ý kiến, khuyến nghị bảo đảm BĐG được đại diện NLĐ, cán bộ CĐ thông tin/trao đổi đề đạt đến lãnh đạo nhà máy.
- Lãnh đạo, quản lý, đặc biệt là trưởng chuyên nữ và các lãnh đạo nữ tiềm năng có hiểu biết về khả năng lãnh đạo có nhạy cảm giới, đặc biệt là vai trò lãnh đạo của lao động nữ, tăng cường và cải thiện kỹ năng cần thiết và có thể phát huy "năng lực lãnh đạo" có nhạy cảm giới trong quá trình làm việc tại nhà máy, lồng ghép giới vào các hoạt động liên quan và đưa ra các quyết định có nhạy cảm giới;

#### IV. Yêu cầu với tư vấn

- Chuyên môn với ít nhất 5 năm kinh nghiệm về chủ đề liên quan (quyền của người lao động, thực hành kinh doanh có trách nhiệm của doanh nghiệp, giới tại nơi làm việc)
- Có kinh nghiệm làm việc/hợp tác cùng doanh nghiệp và công đoàn về đối thoại tại nơi làm việc
- Am hiểu về bối cảnh ngành dệt may trong nước và quyền của người lao động
- Kỹ năng xây dựng chương trình đào tạo và thực hiện chương trình đào tạo

#### V. Phạm vi công việc

| STT | Nội dung   | Thời gian                    |
|-----|--|------------------------------|
| 1   | Góp ý khung chương trình đào tạo tổng thể về đối thoại tại nơi làm việc và chương trình thúc đẩy bình đẳng giới và lãnh đạo có nhạy cảm giới tại nơi làm việc  | Tháng 7/2022                 |
| 2   | Xây dựng tài liệu: <ul style="list-style-type: none"><li>- Đối thoại tại nơi làm việc</li><li>- Bình đẳng giới và lãnh đạo có nhạy cảm giới trong doanh nghiệp dệt may dành cho giảng viên và học viên</li></ul> | Tháng 7/2022 – 8/2022        |
| 3   | Tập huấn: <ul style="list-style-type: none"><li>(i) tổng quan về đối thoại tại nơi làm việc cho doanh nghiệp dệt may phía Bắc, Trung và Nam;</li></ul>   | Tháng 8/2022 – tháng 12/2022 |



|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p>(ii) tập huấn chuyên sâu và hướng dẫn kỹ năng về đối thoại tại nơi làm việc</p> <p>(iii) tập huấn về giới tại nơi làm việc</p> <p>(iv) hướng dẫn kỹ năng lãnh đạo tại nơi làm việc</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Thực hiện tập huấn theo như kế hoạch, nội dung đã thống nhất với CDI và Công đoàn dệt may.</li><li>- Xây dựng tài liệu tập huấn</li><li>- Đánh giá sau tập huấn</li><li>- Chuẩn bị báo cáo tập huấn bằng tiếng Việt. Báo cáo có độ dài không quá 15 trang (bao gồm cả phụ lục) phải gửi tới CDI trong 10 ngày kể từ khi kết thúc tập huấn. Báo cáo có những nội dung chính: các bước thực hiện tập huấn, phương pháp tập huấn, các kết quả chính, mức độ đạt được mục tiêu tập huấn, kiến thức, thái độ và kỹ năng của học viên trước và sau khi tập huấn, kế hoạch hành động của học viên sau tập huấn và các khuyến nghị.</li></ul> |  |
|--|---|--|

## VI. Cách thức nộp hồ sơ

- Hồ sơ bao gồm lý lịch công việc ngắn gọn của người nộp hồ sơ
- Hồ sơ ứng tuyển xin gửi tới bạn Võ An Phương, cán bộ dự án trước ngày **10/7/2022**, email: [Phuong.voan@cdivietnam.org](mailto:Phuong.voan@cdivietnam.org); điện thoại: +84 70 529 5285