|  |  |
| --- | --- |
| **Description: C:\Users\Thu Hien\Desktop\Picture1.jpg** | **Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng** |

**ĐIỀU KHOẢN THAM CHIẾU**

**Nghiên cứu sáng kiến và cơ hội thúc đẩy trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp về đảm bảo bình đẳng giới và bảo vệ quyền cho lao động nữ trong doanh nghiệp – Nghiên cứu trường hợp tại Hải Phòng và Thành Phố Hồ Chí Minh**

**(Mã hoạt động: 3.1.3)**

1. **Lý do thực hiện nghiên cứu**

Trong một số năm gần đây, “trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp” đã trở thành một thuật ngữ quen thuộc với các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp, tập đoàn đa quốc gia[[1]](#footnote-1). Theo định nghĩa của Hội đồng doanh nghiệp thế giới:*“Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (Corporate Social Responsibility, viết tắt là CSR) là sự cam kết trong việc ứng xử hợp đạo lý và đóng góp vào sự phát triển kinh tế, cải thiện chất lượng cuộc sống của người lao động và gia đình họ cũng như của cộng đồng, địa phương và của toàn xã hội nói chung.”*. Theo định nghĩa này, CSR được hiểu ở nhiều khía cạnh khác nhau trong mối quan hệ giữa doanh nghiệp và các chủ thể có liên quan. Các mối quan hệ này gắn với quá trình sản xuất, tiếp thị và tiêu dùng sản phẩm của doanh nghiệp như: trách nhiệm của người tiêu dùng và thị trường hàng hóa; trách nhiệm của doanh nghiệp đối với việc bảo vệ môi trường chung; trách nhiệm của doanh nghiệp với người lao động và trách nhiệm với cộng đồng và xã hội. Nghiên cứu này tìm kiếm các sáng kiến trách nhiệm doanh nghiệp hiện đang thực hiện bởi doanh nghiệp dệt may và điện tử tại Hải Phòng và Thành phố Hồ Chí Minh trên cơ sở phân tích tiềm năng và đánh giá mức độ các sáng kiến này có thể thúc đẩy bình đẳng giới và bảo vệ quyền cho người lao động nữ tại doanh nghiệp như thế nào.

Tại Việt Nam, CSR đã dần dần được biết đến khá phổ biến thông qua con đường hội nhập quốc tế, đặc biệt là trong các tập đoàn đa quốc gia và công ty có vốn đầu tư nước ngoài. Một số chương trình khá nổi tiếng được biết đến như: Chương trình tôi yêu Việt Nam của công ty Toyota; Chương trình đào tạo topic64 của Microsoft; Chương trình khôi phục thị lực cho trẻ em nghèo của Westen Union. Sau đó, khoảng từ năm 2005, có một hệ thống giải thưởng để tôn vinh các sáng kiến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp như: “CSR hướng tới sự phát triển bền vững” của Phòng công thương và công nghiệp Việt Nam, Bộ Lao động – Thương binh xã hội, Bộ công thương cùng các doanh nghiệp da giày tham dự. Các sáng kiến trách nhiệm của doanh nghiệp của các chương trình kể trên thường tập trung trong một số ý tưởng liên quan đến bảo vệ môi trường và các chương trình thiện nguyện của doanh nghiệp dành cho nhóm yếu thế. Một số sáng kiến liên quan đến thúc đẩy bình đẳng giới cũng đã được quan tâm thực hiện. Các nghiên cứu về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đã được thực hiện bởi một số nhà nghiên cứu. Một số tác giả làm rõ nội hàm khái niệm “trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp”. Theo Wang và cộng sự (2016) cho rẳng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp hướng tới mục tiêu lâu dài và bền vững, đồng thời, tự nguyện đóng góp vào các mục tiêu xã hội thay vì chỉ tập trung vào mục tiêu tối đa hóa lợi nhuận cho doanh nghiệp. Trách nhiệm này được thể hiện với cổ đông, người lao động, cộng đồng, cá nhân và các bên có lợi ích liên quan. Theo tác giả, nếu doanh nghiệp có thể sử dụng sáng kiến trách nhiệm xã hội doanh nghiệp đề hài hòa lợi ích của các bên thì nó sẽ trở thành công cụ quản trị giúp cân bằng và hài hòa lợi ích giữa doanh nghiệp và các bên liên quan[[2]](#footnote-2).

Một tác giải khác là Caroll đưa ra mô hình kim tự tháp (1979, 1991) giúp định hình rõ hơn khái niệm trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Mô hình của Caroll được xây dựng trong bối cảnh các doanh nghiệp tại Hoa Kỳ vào thập kỷ 80, 90. Mô hình này chia khái niệm trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp thành 4 miền khác nhau: (1) kinh tế; (2) pháp luật, (3) đạo đức và (4) làm thiện nguyện. Trong đó, Doanh nghiệp được coi là thực tế kinh tế tồn tại trong xã hội và do đó chức năng cơ bản nhất là đảm bảo các mục tiêu kinh tế.

Một số tác giả sau này đã vận dụng mô hình kim tự tháp của Caroll để lý giải về trách nhiệm xã hội doanh nghiệp ở Châu Phi. Visser (2006, 2008, 2011) vận dụng quan điểm của Caroll để bàn luận về trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp ở Châu Phi. Theo đó, các trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp vẫn chủ yếu là về mặt kinh tế, sau đó là trách nhiệm làm việc thiện nguyện, rồi đến trách nhiệm pháp lý và cuối cùng là trách nhiệm về đạo đức. Visser cũng cho rẳng không có mô hình trách nhiệm xã hội giống nhau trên toàn thế giới[[3]](#footnote-3).

Theo Spence (1999), vận dụng mô hình của Caroll để giải thích về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và đề xuất 4 loại trách nhiệm xã hội doanh nghiệp trong đó có trách nhiệm với người lao động. Spence cho rằng Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp với người lao động trước hết cần đảm bảo điều kiện kinh tế hay sinh kế cho người lao động. Tiếp theo đó là đạo đức và chăm lo cho người lao động cũng như tự nguyên quan tâm đến liêm chính và làm việc thiện nguyện[[4]](#footnote-4).

Tại Việt Nam, hiện chưa có nhiều nghiên cứu về về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Theo tác giả Trần Thị Hiền và Nguyễn Hồng Quân đã áp dụng Khung phân tích của Spence (2014) để phân tích về trách nhiệm xã hội doanh nghiệp của các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam. Các tác giả đã chỉ ra cho thấy trong 04 chiều cạnh của trách nhiệm xã hội doanh nghiệp các mục tiêu và giá trị của trách nhiệm xã hội doanh nghiệp được thể hiện rất khác nhau. Đối với chiều cạnh “trách nhiệm đối với bản thân và gia đình của chủ doanh nghiệp”, giá trị dưới đáy của hình tam giác là “liêm chính của cá nhân’, sau đó là “đáp ứng điều kiện kinh tế và pháp lý, tiếp đó là “đạp đức và chăm lo” và cuối cùng đỉnh của tam giác là “làm thiện nguyện”. Tuy nhiên trong chiều cạnh trách nhiệm với người lao động, các mục tiêu và giá trị trách nhiệm được sắp xếp theo thứ tự thấp nhất (đáy tam giác) đó là “đáp ứng điều kiện kinh tế và pháp lý”; sau đó là “đạo đức và chăm lo” tiếp đến là liêm chính của cá nhân và cuối cùng (đỉnh tam giác) là làm thiện nguyện. Đối với chiều cạnh trách nhiệm đối với cộng đồng địa phương, đáy tam giác đó là “đạo đức và chăm lo”, sau đó là “làm thiện nguyện”, tiếp đó là “đáp ứng điều kiện kinh tế và pháp lý”, và cuối cùng là “liêm chính của cá nhân”. Ở chiều cạnh trách nhiệm với đối tác, ở đáy tam giác là “đáp ứng điều kiện kinh tế và pháp lý”, sau đó là [[5]](#footnote-5)“liêm chính cá nhân”, sau đó là “đạo đức và chăm lo” và cuối cùng là “làm thiện nguyện”[[6]](#footnote-6).

Theo Khung hướng dẫn của Liên hợp quốc về kinh doanh có Trách nhiệm với quyền con người, có đề ra các trụ cột, các nguyên tắc nền tảng mà doanh nghiệp cần tuân thủ khi thực hiện các hoạt động kinh doanh. Trong đó 03 trụ cột được nhắc tới bao gồm: (1) trách nhiệm bảo vệ quyền con người của nhà nước (xây dựng và thực thi pháp luật nhằm buộc các doanh nghiệp phải tôn trọng nhân quyền, và đánh giá tính đầy đủ của các luật có liên quan cũng như khắc phục các lỗ hổng pháp lý theo định kỳ); (2) trách nhiệm tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp và (3) Trách nhiệm khắc phục của doanh nghiệp khi có vi phạm quyền con người xảy ra . Theo hướng dẫn này, nguyên tắc “tôn trọng quyền con người” được coi là nguyên tắc xuyên suốt và trách nhiệm doanh nghiệp cần tuân thủ. Trách nhiệm tôn trọng quyền con người bao gồm đảm bảo (1) không vi phạm quyền con người; (2) giải quyết các tác động tiêu cực về quyền con người; (3) không gây hại và làm điều tốt để đảm bảo quyền con người. Do đó, khi thực hiện trách nhiệm xã hội doanh nghiệp, một trong những nguyên tắc cần tuân thủ đó là tôn trọng quyên con người. Vì vậy, nghiên cứu này sẽ quan tâm tìm hiểu và phân tích mức độ tôn trọng và bảo vệ quyền con người của người lao động tại doanh nghiệp. Từ đó phân tích cơ hội và đưa ra gợi ý nhằm thúc đẩy doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp hướng tới đảm bảo tôn trọng các quyền con người cơ bản và thúc đẩy bình đẳng giới.

Nghiên cứu này được thực hiện với mong muốn phân tích và đánh giá các sáng kiến trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp dệt may và da giầy tại Hải Phòng và thành phố Hồ Chí Minh từ góc độ bình đẳng giới và quyền lao động. Đồng thời, phân tích tiềm năng và cơ hội của doanh nghiệp trong thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp liên quan đến đảm bảo bình đẳng giới và bảo vệ quyền cho lao động nữ tại doanh nghiệp. Dự kiến nhóm chuyên gia nghiên cứu gồm 02 chuyên gia sẽ được lựa chọn để hỗ trợ Trung tâm nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển Cộng đồng thực hiện nghiên cứu này gồm (1) Chuyên gia Giới; 2) chuyên gia về quyền lao động Các phần tiếp theo của điều khoản tham chiếu sẽ mô tả rõ hơn về mục tiêu, phạm vi, phương pháp nghiên cứu và kế hoạch thực hiện nghiên cứu.

1. **Mục tiêu nghiên cứu**

*Mục tiêu chung*

* Phân tích mô tả các sáng kiến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp dệt may và giày da tại Hải Phòng và thành phố Hồ Chí Minh hiện có và phân tích mức độ thúc đẩy hoặc đảm bảo thực thi hiệu quả quyền lao động và bình đẳng giới tại doanh nghiệp
* Phân tích tiềm năng thúc đẩy các sáng kiến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nhằm bảo đảm bình đẳng giới và bảo vệ quyền của lao động nữ tại nơi làm việc.
* Đề xuất các giải pháp nhằm tăng cường thực hiện hiệu quả các sáng kiến trách nhiệm xã hội về thúc đẩy bình đẳng giới và bảo vệ quyền cho lao động nữ tại doanh nghiệp.

*Mục tiêu cụ thể*

* Mô tả hiện trạng về kiến thức, thái độ và mối quan tâm của doanh nghiệp đối với việc thực hiện sáng kiến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nói chung và các sáng kiến về đảm bảo bình đẳng giới và bảo vệ quyền cho lao động nữ tại doanh nghiệp.
* Phân tích và đánh giá mức độ thúc đẩy hoặc bảo đảm quyền lao động và bình đẳng giới của các sáng kiến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp dệt may và điện tử tại Hải Phòng và thành phố Hồ Chí Minh.
* Phân tích các cơ hội, điều kiện và tiềm năng của doanh nghiệp và người lao động trong việc thực hiện các sáng kiến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nhằm đảm bảo bình đẳng giới và bảo vệ quyền cho lao động nữ tại doanh nghiệp hiện nay.
* Phân tích các khoảng trống, khó khăn, thách thức trong việc thực hiện sáng kiến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nhằm đảm bảo bình đẳng giới và đảm bảo quyền cho lao động nữ tại doanh nghiệp.
* Đưa ra các kiến nghị, đề xuất nhằm thúc đẩy việc thực hiện hiệu quả các sáng kiến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nhằm đảm bảo bình đẳng giới và bảo vệ quyền cho lao động nữ tại doanh nghiệp.

*Câu hỏi nghiên cứu*

* Các sáng kiến hiện có về trách nhiệm xã hội doanh nghiệp?
* Mức độ thúc đẩy bình đẳng giới và/hoặc bảo vệ quyền lao động nữ của các sáng kiến trách nhiệm xã hội như thế nào?
* Các cơ hội và tiềm năng thúc đẩy sáng kiến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp về bình đẳng giới và bảo vệ quyền cho lao động nữ?
* Những khó khăn, thách thức hoặc rào cản cản trở doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội doanh nghiệp về bình đẳng giới và bảo vệ quyền cho lao động nữ?
* Doanh nghiệp và người lao động cần làm gì để thực hiện hiệu quả các sáng kiến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp về bình đẳng giới và bảo vệ quyền lao động nữ?

1. **Phạm vi nghiên cứu**

Nghiên cứu này sẽ tập trung vào một số khía cạnh ưu tiên sau đây:

* **Nhận thức, quan điểm của người lao động và doanh nghiệp về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp:** tìm hiểu và phân tích hiện trạng kiến thức, hiểu biết, thái độ và quan điểm của doanh nghiệp và người lao động về mục đích, ý nghĩa và cách thức thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nói chung và các sáng kiến trách nhiệm xã hội về bình đẳng giới và bảo vệ quyền lao động nữ nói riêng.
* **Các sáng kiến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp hiện đang được thực hiện:** phân tích các sáng kiến trách nhiệm xã hội đang được thực hiện và đánh giá mức độ thúc đẩy hoặc bảo vệquyền lao động nữ và bình đẳng giới, cũng như những thuận lợi và khó khăn trong quá trình triển khai thực hiện các sáng kiến đó.
* **Cơ hội và tiềm năng thúc đẩy thực hiện trách nhiệm xã hội nhằm đảm bảo bình đẳng giới và bảo vệ quyền cho lao động nữ:** tìm hiểu và phân tích các cơ hội và tiềm năng của doanh nghiệp trong thực hiện các sáng kiến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nhằm đảm bảo bình đẳng giới và bảo vệ quyền cho lao động nữ.

1. **Phương pháp nghiên cứu**

Dự kiến nhóm nghiên cứu sẽ sử dụng một số phương pháp nghiên cứu bao gồm:

***Rà soát phân tích tài liệu***

Nhóm nghiên cứu rà soát các tài liệu hiện có, có thể bao gồm nhưng không bó hẹp ở những tài liệu sau.

1. Các báo cáo, nghiên cứu về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp hiện có tại Việt Nam và trên thế giới;
2. Các văn bản hoặc qui định pháp luật liên quan đến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (nếu có);
3. Các dữ liệu, thông tin, thống kê có liên quan đến bình đẳng giới và bảo vệ quyền của lao động nữ ;
4. Rà soát hướng dẫn của Liên hợp quốc về kinh doanh và quyền con người.
5. Các tài liệu liên quan khác (nếu có)

Việc rà soát và phân tích số liệu nhằm thu thập thông tin có liên quan đến quan điểm, chủ trương hoặc các qui định pháp luật và các thực hành tốt hiện có liên quan đến việc thực hiện các sáng kiến thúc đẩy bình đẳng giới và bảo vệ quyền cho lao động nữ tại doanh nghiệp tại Việt Nam và trên thế giới

***Phỏng vấn sâu***

Các cuộc phỏng vấn sâu sẽ được thực hiện với đại diện lãnh đạo, cán bộ phụ trách CSR và người lao động của doanh nghiệp nhằm tìm hiểu quan điểm, kiến thức và các thực hành của doanh nghiệp trong việc thực hiện các sáng kiến về bình đẳng giới và bảo vệ quyền của lao động nữ. Dự kiến có khoảng **20 cuộc phỏng vấn sâu** và được thực hiện với một số đối tượng cụ thể sau đây:

* Đại diện lãnh đạo doanh nghiệp
* Cán bộ phụ trách CSR của doanh nghiệp
* Ban nữ công/Công đoàn của doanh nghiệp
* Đại diện người lao động nam và nữ

Các nội dung của các cuộc phỏng vấn sâu chủ yếu tập trung vào quan điểm, kiến thức và kỹ năng và đánh giá cuả người lao động về sáng kiến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, cơ hội và tiềm năng thúc đẩy các sáng kiến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nhằm đảm bảo bình đẳng giới và bảo vệ quyền cho lao động nữ, những thuận lợi và khó khăn trong quá trình triển khai thực hiện và các đề xuất kiến nghị nhằm thực hiện hiệu quả các sáng kiến này.

***Phỏng vấn bằng bảng hỏi***

Phỏng vấn bằng bảng hỏi được thực hiện với người lao động và đại diện cán bộ của doanh nghiệp nhằm tìm hiểu kiến thức, quan điểm và đánh giá của họ về tiềm năng thực hiện các sáng kiến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nhằm đảm bảo bình đẳng giới và bảo vệ quyền cho lao động nữ tại doanh nghiệp. Dự kiến có khoảng **150 phiếu hỏi** sẽ được thực hiện với người lao động, cán bộ và nhân viên của doanh nghiệp tại Hải Phòng và thành phố Hồ Chí Minh.

1. **Địa bàn thực hiện nghiên cứu**

Nghiên cứu sẽ được thực hiện tại Hải Phòng và thành phố Hồ Chí Minh. Việc lựa chọn doanh nghiệp và người lao động sẽ được thực hiện dựa theo nguyên tắc chọn mẫu ngẫu nhiên thuận tiện và trên cơ sở tham vấn ý kiến của đối tác là Công đoàn khu kinh tế Hải Phòng và Trung tâm Nghiên cứu Tư vấn Công tác xã hội (SDRC) tại thành phố Hồ Chí Minh.

1. **Nhiệm vụ và kế hoạch thực hiện**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Hoạt động** | **Kết quả mong đợi** | **Thời gian dự kiến: số ngày căn cứ vào ngân sách** |
| 1. Hoàn thiện TOR nghiên cứu và chọn lựa nhóm tư vấn | TOR nghiên cứu được hoàn thiện bởi GFCD trên cơ sở ý kiến đóng góp của Oxfam.  Nhóm Tư vấn được tuyển chọn dựa trên các tiêu chí của TOR. | 4/2022 |
| 1. Hoàn thiện đề cương và kế hoạch thực hiện nghiên cứu gửi Mnet và Oxfam góp ý | Bản đề cương nghiên cứu và kế hoạch thực hiện nghiên cứu sẽ được hoàn thiện bởi nhóm tư vấn và được góp ý chỉnh sửa dựa trên các ý kiến đóng góp của Mnet và Oxfam. | 20/5/2022 |
| 1. Xây dựng bộ công cụ nghiên cứu | Công cụ nghiên cứu được xây dựng bởi nhóm tư vấn, được chỉnh sửa dựa trên ý kiến đóng góp của Oxfam và Mnet | 25/5//2022 |
| 1. Rà soát và phân tích tài liệu sẵn có | Rà soát và phân tích tài liệu được thực hiện bởi nhóm tư vấn. | 5-6/2022 |
| 1. Phỏng vấn thu thập thông tin tại Hải Phòng và thành phố Hồ Chí Minh | Các cuộc phỏng vấn sâu và phỏng vấn bằng bảng hỏi được thực hiện với các bên liên quan | 6/2022 |
| 1. Phân tích số liệu và viết báo cáo bản dự thảo | Nhóm tư vấn tiến hành phân tích số liệu và viết báo cáo dự thảo. Báo cáo dự thảo được gửi cho Oxfam và Mnet góp ý. | 6/2022 |
| 1. Xây dựng báo cáo nghiên cứu dự thảo và gửi tư vấn độc lập phản biện báo cáo nghiên cứu | Báo cáo nghiên cứu dự thảo được rà soát và phản biện bởi tư vấn độc lập và sau đó nhóm nghiên cứu chỉnh sửa hoàn thiện. | 7/2022 |
| 1. Hoàn thiện báo cáo dựa trên ý kiến góp ý của các bên liên quan | Báo cáo nghiên cứu được hoàn hiện và chỉnh sửa dựa trên ý kiến góp ý của các bên liên quan | 7/2022 |

1. **Phạm vi công việc và nhiệm vụ của tư vấn**
   1. ***Nhiệm vụ của tư vấn về Quyền lao động***

Nhiệm vụ chung của chuyên gia tư vấn về quyền lao động là chủ trì xây dựng bộ công cụ nghiên cứu, thực hiện thu thập thông tin và viết báo cáo nghiên cứu. Trong đó, nhiệm vụ cụ thể và dự kiến số ngày công làm việc của chuyên gia sáng kiến xã hội của doanh nghiệp được mô tả trong bảng dưới đây:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nhiệm vụ** | **Đầu ra** | **Số ngày làm việc** |
| Rà soát tài liệu thứ cấp | Các tài liệu báo cáo liên quan về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp được rà soát làm cơ sở xây dựng bộ công cụ nghiên cứu tại Hải Phòng và thành phố Hồ Chí Minh | 03 ngày |
| Chuẩn bị công cụ nghiên cứu | Công cụ sử dụng để thu thập thông tin (công cụ phỏng vấn sâu và bảng hỏi các bên liên quan) được xây dựng trên cơ sở phối hợp giữa 02 chuyên gia và GFCD. | 03 ngày |
| Thu thập thông tin tại Hải Phòng và tthành phố Hồ Chí Minh | Các cuộc phỏng vấn sâu và phỏng vấn bằng bảng hỏi được thực hiện với các bên liên quan tại Hải Phòng và thành phố Hồ Chí Minh căn cứ theo kế hoạch được GFCD phê duyệt | 5 ngày |
| Xử lý số liệu, viết báo cáo | Phân tích số liệu thứ cấp và số liệu định lượng và dự thảo báo cáo kết quả nghiên cứu. | 5 ngày |
| Hoàn chỉnh báo cáo kết quả nghiên cứu dựa trên ý kiến đóng góp của các bên liên quan | Báo cáo dự thảo được gửi cho các bên liên quan đóng góp ý kiến và chuyên gia tư vấn hoàn chỉnh báo cáo đó dựa theo ý kiến góp ý của các bên liên quan | 03 ngày |
| Hoàn thiện báo cáo cuối cùng | Báo cáo kết quả nghiên cứu hoàn chỉnh được hoàn thiện dựa trên ý kiến đóng góp của các bên liên quan | 02 ngày |
| Tham gia hội thảo chia sẻ kết quả nghiên cứu với các bên liên quan | Các phát hiện của nghiên cứu với các bên liên quan. | 01 ngày |
| TỔNG SỐ |  | **22 ngày** |

* 1. ***Nhiệm vụ của chuyên gia bình đẳng giới***

Nhiệm vụ chung của chuyên gia tư vấn về bình đẳng giới đó là hỗ trợ quá trình thực hiện nghiên cứu để đảm bảo thu thập các thông tin liên quan đến các sáng kiến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp về bình đẳng giới và bảo vệ quyền cho lao động nữ tại doanh nghiệp. Nhiệm vụ cụ thể và dự kiến số ngày công làm việc của chuyên gia về bình đẳng giới được mô tả trong bản dưới đây:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nhiệm vụ** | **Đầu ra** | **Số ngày làm việc** |
| Rà soát tài liệu thứ cấp về sáng kiến trách nhiệm xã hội liên quan đến bình đẳng giới và bảo vệ quyền cho lao động nữ tại Việt Nam và trên thế giới | Các tài liệu báo cáo liên quan về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp về bình đẳng giới và bảo vệ quyền cho phụ nữ được rà soát làm cơ sở xây dựng bộ công cụ nghiên cứu tại Hải Phòng và thành phố Hồ Chí Minh | 03 ngày |
| Bổ sung thông tin về bình đẳng giới và bảo vệ quyền cho phụ nữ vào bộ công cụ nghiên cứu | Công cụ sử dụng để thu thập thông tin (công cụ phỏng vấn sâu và bảng hỏi các bên liên quan) được xây dựng trên cơ sở phối hợp giữa 02 chuyên gia và GFCD. | 02 ngày |
| Thu thập thông tin tại Hải Phòng và thanh phố Hồ Chí Minh | Các cuộc phỏng vấn sâu và phỏng vấn bằng bảng hỏi được thực hiện với các bên liên quan tại Hải Phòng và thành phố Hồ Chí Minh căn cứ theo kế hoạch được GFCD phê duyệt | 5 ngày |
| Xử lý số liệu, viết báo cáo liên quan đến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp về bình đẳng giới và bảo vệ quyền cho lao động nữ | Phân tích số liệu thứ cấp và số liệu định lượng và hỗ trợ viết dự thảo báo cáo kết quả nghiên cứu liên quan đến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp về bình đẳng giới và bảo vệ quyền cho lao động nữ | 4 ngày |
| Hoàn chỉnh báo cáo kết quả nghiên cứu dựa trên ý kiến đóng góp của các bên liên quan | Báo cáo dự thảo được gửi cho các bên liên quan đóng góp ý kiến và chuyên gia tư vấn hoàn chỉnh báo cáo đó dựa theo ý kiến góp ý của các bên liên quan | 02 ngày |
| Hoàn thiện báo cáo cuối cùng | Báo cáo kết quả nghiên cứu hoàn chỉnh được hoàn thiện dựa trên ý kiến đóng góp của các bên liên quan | 02 ngày |
| Tham gia hội thảo chia sẻ kết quả nghiên cứu với các bên liên quan | Các phát hiện của nghiên cứu với các bên liên quan. | 01 ngày |
| TỔNG SỐ |  | **19 ngày** |

1. **Sản phẩm của tư vấn**

*Nhóm tư vấn nộp cho GFCD các sản phẩm cụ thể sau đây*

* Thiết kế Nghiên cứu & Kế hoạch thực hiện nghiên cứu
* Bộ công cụ phỏng vấn sâu các bên liên quan
* Báo cáo nghiên cứu không quá 40 trang
* Bài trình bày các phát hiện của nghiên cứu

*Tiêu chí nghiệm thu sản phẩm*

* Hoàn thành các sản phẩm theo nội dung và thời gian ghi trong hợp đồng và được Mnet và Oxfam nghiệm thu về mặt chất lượng.
* Báo cáo phải được nộp cả bản mềm và bản cứng cho đơn vị tuyển dụng
* Các dữ liệu nghiên cứu nộp cả bản mềm và bản cứng cho đơn vị tuyển dụng.

1. **Yêu cầu trình độ & kỹ năng:**

*Yêu cầu đối với tư vấn về quyền lao động*

* Có bằng từ Thạc sỹ trở lên trong lĩnh vực khoa học xã hội hoặc các lĩnh vực liên quan;
* Có ít nhất 02 năm kinh nghiệm làm việc và nghiên cứu trong lĩnh vực quyền lao động ;
* Có kiến thức chuyên sâu về quyền lao động, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, luật pháp và kinh nghiệm quốc tế liên quan đến quyền lao động
* Có khả năng trình bày ý tưởng và thực hiện ý tưởng.
* Có khả năng làm việc độc lập và theo nhóm tốt.
* Biết lắng nghe ý kiến và chỉnh sửa theo góp ý.

***Yêu cầu đối với tư vấn về giới***

* Có bằng từ Thạc sỹ trở lên trong lĩnh vực khoa học xã hội, giới và phát triển hoặc các lĩnh vực liên quan;
* Có ít nhất 05 năm kinh nghiệm làm việc và nghiên cứu trong lĩnh vực bình đẳng giới, đặc biệt bình đẳng giới trong lao động ;
* Có kiến thức về bình đẳng giới, phòng chống quấy rối tình dục, an sinh xã hội, luật pháp, chính sách liên quan đến lao động việc làm.
* Có khả năng trình bày ý tưởng và thực hiện ý tưởng.
* Có khả năng làm việc độc lập và theo nhóm tốt.
* Biết lắng nghe ý kiến và chỉnh sửa theo góp ý.

**Thông tin liên hệ:**

Các cá nhân/nhóm tư vấn quan tâm vui lòng chuẩn bị hồ sơ gồm:

* Email bày tỏ sự quan tâm và mức phí tư vấn mong đợi.
* Lý lịch, kinh nghiệm làm việc của tư vấn

Trung tâm nghiên cứu Giới, Gia đình và phát triển cộng đồng (GFCD)

Phòng 1608 – Tòa Lucky House– 30 Phạm Văn Đồng, Quận Cầu Giấy, TP Hà Nội

Email: gfcd08@gmail.com

Điện thoại: 012621895

**Hạn nộp hồ sơ đến 8h00 sáng ngày 25/5/2021. Chúng tôi sẽ liên hệ với ứng cử viên phù hợp với nhiệm vụ.**

1. Trần Thị Hiền – Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp – Sự phát triển của nội hàm và xu hướng nghiên cứu – Tạp chí Kinh tế Đối ngoại – Số 99, tháng 05 năm 2018. Trường đại học Ngoại Thương. [↑](#footnote-ref-1)
2. Trần Thị Hiền – Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và sự gắn kết của nhân viên – nghiên cứu các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam – Tạp chí quản lý và kinh tế quốc tế - số 140 (tháng 9) năm 2021. [↑](#footnote-ref-2)
3. Trần Thị Hiền – Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và sự gắn kết của nhân viên – nghiên cứu các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam – Tạp chí quản lý và kinh tế quốc tế - số 140 (tháng 9) năm 2021. [↑](#footnote-ref-3)
4. Trần Thị Hiền – Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và sự gắn kết của nhân viên – nghiên cứu các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam – Tạp chí quản lý và kinh tế quốc tế - số 140 (tháng 9) năm 2021. [↑](#footnote-ref-4)
5. Trần Thị Hiền – Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và sự gắn kết của nhân viên – nghiên cứu các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam – Tạp chí quản lý và kinh tế quốc tế - số 140 (tháng 9) năm 2021. [↑](#footnote-ref-5)
6. Trần Thị Hiền – Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và sự gắn kết của nhân viên – nghiên cứu các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam – Tạp chí quản lý và kinh tế quốc tế - số 140 (tháng 9) năm 2021. [↑](#footnote-ref-6)