

THÚC ĐẨY CÁC NGÀNH CÔNG NGHIỆP:

# CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO CẤP TỐC VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC



ẢNH: CELSIA/COLOMBIA

SỔ TAY

# NGƯỜI THAM GIA

THÁNG TÁM NĂM 2021



**THÚC ĐẨY CÁC NGÀNH CÔNG NGHIỆP:**

# CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO CẤP TỐC VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC HƯỚNG DẪN CHO NGƯỜI THAM GIA

Được chuẩn bị cho:

Phòng Năng Lượng và Cơ Sở Hạ Tầng  
Cơ Quan Phát Triển Quốc Tế Hoa Kỳ  
Số 1300, Đại Lộ Pennsylvania NW  
Washington, D.C. 20523

Nộp bởi:

Tetra Tech ES, Inc.  
Số 1320, Phố North Courthouse, Suite 600  
Arlington, VA 22201  
tetratech.com

**TUYÊN BỐ MIỄN TRỪ TRÁCH NHIỆM**

Ấn phẩm này được sản xuất bởi Tetra Tech để Cơ Quan Phát Triển Quốc Tế Hoa Kỳ xem xét, Giấy Giao Việc của USAID Số AID-OAA-I-13-00019AID-OAA-TO-17-00011 và Giấy Giao Việc của USAID Số AID-OAA-I-14-00059/7200AA19F00013.

LỜI CHÀO MỪNG .....	1
GIỚI THIỆU .....	2
SỔ TAY NGƯỜI THAM GIA CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO CẤP TỐC .....	3
Thực Hiện Các Đánh Giá Trước Chương Trình và Điều Kiện Học Tập Tiên Quyết .....	3
Tham Gia Chương Trình Trực Tiếp Hoặc Trực Tuyến .....	3
Tham Gia Huấn Luyện Quản Lý Thay Đổi Và Đánh Giá Sau Chương Trình .....	3
<b>PHƯƠNG PHÁP TIẾP CẬN BẰNG CHƯƠNG TRÌNH CẤP TỐC .....</b>	<b>4</b>
Lồng Ghép .....	4
Dựa Trên Nền Tảng Tri Thức .....	4
Hướng Đến Hành Động .....	4
<b>THIẾT KẾ VÀ PHÂN PHỐI CHƯƠNG TRÌNH CÓ NHẬN THỨC VỀ GIỚI .....</b>	<b>5</b>
Điều Phối Có Nhận Thức Về Giới .....	5
Tổ Chức và Hậu Cần Có Nhận Thức Về Giới .....	5
Bạo Lực Trên Cơ Sở Giới Tính (BLG) và Quấy Rối Tình Dục .....	5
<b>HOÀN THÀNH CÁC ĐÁNH GIÁ VÀ VIỆC HỌC TẬP TRƯỚC CHƯƠNG TRÌNH .....</b>	<b>7</b>
Việc Học Tập và Công Việc Chuẩn Bị Cho Người Tham Gia Trước Chương Trình .....	7
Công Cụ Đánh Giá và Khảo Sát .....	8
Đánh Giá Nhanh Của Tổ Chức về Bình Đẳng Giới .....	8
Tự Đánh Giá Của Cá Nhân Người Tham Gia .....	8
Khảo Sát Sự Hài Lòng Của Người Tham Gia Sau Chương Trình .....	9
<b>THAM GIA CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO CẤP TỐC TRỰC TUYẾN HOẶC TRỰC TIẾP .....</b>	<b>11</b>
Xem Lại Các Thực Hành Tối Ưu để Thúc Đẩy Bình Đẳng Giới trong Các Ngành Do Nam	
Giới Năm Quyền .....	11
Xây Dựng GAP (GAP) Chiến Lược .....	14
Học Tập Trực Tuyến .....	14
Ngôn Ngữ và Dịch Vụ Dịch Thuật .....	15
Chuẩn Bị Trước Cẩn Thận! .....	15
Kết Nối! .....	15
Tham Gia Tích Cực! .....	16
<b>CÁC ĐÁNH GIÁ SAU CHƯƠNG TRÌNH VÀ HUẤN LUYỆN .....</b>	<b>17</b>
Thực Hiện Các Đánh Giá Sau Chương Trình .....	17
Hỗ Trợ Huấn Luyện để Thực Hiện GAP .....	17
Phương Pháp Đẩy/Kéo để Huấn Luyện .....	18
Mô Hình GROW .....	18
Phương Pháp Tiếp Cận Có Hệ Thống để Huấn Luyện .....	19
Các Mục Tiêu và Cấu Trúc của Phiên Huấn Luyện .....	19
Chứng Nhận Hoàn Thành Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc .....	19

# CÁC HỌC PHẦN CỦA KHÓA HỌC CẤP TỐC 21

<b>HỌC PHẦN GIỚI THIỆU</b> .....	<b>22</b>
<b>CÁC BÀI TẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRONG HỌC PHẦN GIỚI THIỆU</b> .....	<b>23</b>
Hoạt Động 1: Giới thiệu bản thân và “Lí Do Tham Gia Chương Trình” .....	23
<b>HỌC PHẦN 1: BÌNH ĐẲNG GIỚI: TẦM NHÌN</b> .....	<b>24</b>
<b>CÁC BÀI TẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRONG HỌC PHẦN 1</b> .....	<b>25</b>
Hoạt động 1: Vòng Tròn Tín Nhiệm .....	25
Hoạt Động 2: Tính Lồng Ghép .....	26
Hoạt Động 3: Trình Bày Và Thảo Luận Về Đánh Giá Nhanh Của Tổ Chức Về Giới .....	26
Hoạt Động 4: Hãy Xây Dựng Tầm Nhìn Về Một Nơi Làm Việc Bình Đẳng Giới! .....	27
<b>HỌC PHẦN 2: BÌNH ĐẲNG GIỚI: NHỮNG TRỞ NGẠI CHUNG</b> .....	<b>32</b>
<b>CÁC BÀI TẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRONG HỌC PHẦN 2</b> .....	<b>33</b>
Hoạt Động 1: Trình Bày và Thảo Luận về Kết Quả Khảo Sát Tự Đánh Giá Cá Nhân .....	33
Hoạt Động 2: Khuôn Mẫu và Thiên Kiến Dựa Trên Giới Tính .....	34
Hoạt Động 3: Những Trở Ngại Chính đối với Bình Đẳng Giới trong Tổ Chức của Quý Vị Là Gì? .....	35
Hoạt Động 4: Lãng Kính Giới Của Riêng Tôi .....	36
<b>HỌC PHẦN 3: BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ VAI TRÒ CỦA LÃNH ĐẠO NAM</b> .....	<b>38</b>
<b>CÁC BÀI TẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRONG HỌC PHẦN 3</b> .....	<b>39</b>
Hoạt Động 1: Các Chuẩn Mục Xã Hội về Đàn Ông và Tính Đàn Ông .....	39
Hoạt Động 2: Vấn Đề của Nam Giới Là Gì? Đàn Ông Có Thực Sự Là Vấn Đề Không? .....	40
Hoạt Động 3: Những Trở Ngại Chính đối với Bình Đẳng Giới trong Tổ Chức của Quý Vị Là Gì? .....	41
<b>HỌC PHẦN 4: BÌNH ĐẲNG GIỚI: LỢI ÍCH</b> .....	<b>44</b>
<b>CÁC BÀI TẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRONG HỌC PHẦN 4</b> .....	<b>45</b>
Hoạt Động 1: Tổ Chức Của Quý Vị Được Lợi Gì? .....	45
Hoạt Động 2: Khủng Hoảng COVID-19 Đã Ảnh Hưởng Khác Nhau đến Nam Giới và Nữ Giới trong Công Ty Của Quý Vị Như Thế Nào? .....	46
<b>HỌC PHẦN 5: CHIẾN LƯỢC BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ QUẢN LÝ THAY ĐỔI</b> .....	<b>48</b>
<b>CÁC BÀI TẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRONG HỌC PHẦN 5</b> .....	<b>49</b>
Hoạt Động 1: Tạo một Bản đồ Nguyên Nhân Kết Quả và Xây Dựng Tình Hướng trong Doanh Nghiệp .....	49
Hoạt Động 2: Đánh Giá của Tổ chức về Lộ Trình Bình Đẳng Giới .....	50
Hoạt Động 3: Tiến hành Phân Tích SWOT .....	53
Hoạt Động 4: Bắt Đầu Làm Việc với Kế Hoạch Bình Đẳng Giới của Quý Vị .....	54
Hoạt Động 5 Xác Định Các Thách Thức và Đảm Bảo Sự Ủng Hộ của Lãnh Đạo .....	55
Hoạt Động 6: Lập Bản Đồ Các Bên Liên Quan .....	55

<b>HỌC PHẦN 6: BÌNH ĐẲNG GIỚI, VĂN HÓA TỔ CHỨC VÀ TRUYỀN THÔNG DOANH NGHIỆP</b> .....	<b>58</b>
<b>CÁC BÀI TẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRONG HỌC PHẦN 6</b> .....	<b>60</b>
Hoạt Động 1: Các Giả Lập và Nền Tảng của Văn Hóa Tổ Chức .....	60
Hoạt Động 2: Bài Tập Thay Đổi Văn Hóa Doanh Nghiệp #1 .....	61
Hoạt Động 3: Bài Tập Thay Đổi Văn Hóa Doanh Nghiệp #2 .....	61
Hoạt Động 4: Bài Tập Truyền Thông Doanh Nghiệp .....	63
<b>HỌC PHẦN 7: BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ VAI TRÒ CỦA LÃNH ĐẠO NAM</b> .....	<b>66</b>
<b>CÁC BÀI TẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRONG HỌC PHẦN 7</b> .....	<b>67</b>
Hoạt Động 1: Từ Cho Phép đến Đón Tiếp Phụ Nữ như Những Người Bình Đẳng? .....	67
Hoạt Động 2: Nỗi Sợ hay Lo Lắng về Cơ Hội và Trả Lương Công Bằng? .....	68
Hoạt Động 3: Từ Làm Đồng Minh Thụ Động thành Chủ Động .....	69
Hoạt Động 4: Nhập vai: Cách Can Thiệp vào Trò Chơi Quyền Lực .....	69
<b>HỌC PHẦN 8: BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC</b> .....	<b>72</b>
<b>CÁC BÀI TẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRONG HỌC PHẦN 8</b> .....	<b>74</b>
Hoạt Động 1: Tăng Bình Đẳng Giới trong Các Giai Đoạn Thu Hút Nhân Tài, Tiếp Cận, Tuyển Dụng và Thuê Mướn của Hành Trình của Nhân Viên với Tổ Chức .....	74
Hoạt Động 2: Xây Dựng Các Chính Sách nhằm Tăng Cường Bình Đẳng Giới .....	75
Hoạt Động 3: Tăng Bình Đẳng Giới trong Các Giai Đoạn Giới Thiệu, Đào Tạo, Giữ Chân, Gắn Kết, Sàng Lọc và Nghỉ Hưu của Hành Trình của Nhân Viên với Tổ Chức .....	76
<b>HỌC PHẦN 9: TRAO QUYỀN CHO BẢN THÂN VÀ LÀM CHỦ SỰ THAY ĐỔI</b> .....	<b>78</b>
<b>CÁC BÀI TẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRONG HỌC PHẦN 9</b> .....	<b>79</b>
Hoạt Động 1: Nghĩ Cảm Nhận Làm .....	79
Hoạt Động 2: Tôi, Bạn Tôi .....	80
Hoạt Động 3: Cây Sự Sống .....	81
Hoạt Động 4: Niềm Tin Giới Hạn và Điều Chỉnh Khuôn Khổ Nhận Thức .....	82
Hoạt Động 5: Xây Dựng Tầm Nhìn Công Việc Của Chúng Ta: Các Lãnh Đạo Có Tầm Nhìn và Các Phẩm Chất Lãnh Đạo .....	83
Hoạt Động 6: Xây Dựng Tầm Nhìn Công Việc Của Chúng Ta .....	83
Hoạt Động 7: Phát Triển Các Mục Tiêu SMART: .....	84



<b>HỌC PHẦN 10: BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG CÁC ĐỘI NGŨ QUẢN LÝ VÀ LÃNH ĐẠO</b> .....	86
<b>CÁC BÀI TẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRONG HỌC PHẦN 10</b> .....	87
Hoạt Động 1: Thiết Kế hoặc Thực Hiện Các Chương Trình Cố Vấn hoặc Tài Trợ để Tăng Cường Bình Đẳng Giới .....	87
Hoạt Động 2: Thiết Kế hoặc Thực Hiện Biện Pháp Thực Hành Phát Triển Nhân Tài, Giữ Chân Nhân Viên Và Quản Lý Hiệu Suất để Tăng Bình Đẳng Giới .....	88
Hoạt Động 3: Thiết Kế hoặc Thực Hiện Phân Tích Khoảng Cách Lương Dựa Trên Giới để Tăng Bình Đẳng Giới: .....	89
<b>HỌC PHẦN 11: XÂY DỰNG KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG VỀ GIỚI CỦA QUÝ VỊ VÀ KẾ HOẠCH ĐỂ THÀNH CÔNG</b> .....	92
<b>CÁC BÀI TẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRONG HỌC PHẦN</b> .....	93
Hoạt Động: Tinh Chỉnh và Hoàn Thiện GAP .....	93
<b>PHIÊN HUẤN LUYỆN</b> .....	95
<b>HỌC PHẦN 12: TÓM TẮT</b> .....	96
<b>CÁC BÀI TẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRONG HỌC PHẦN</b> .....	97
Tiêu Đề Hoạt Động: Trình Bày và Bình Duyệt GAP .....	97
<b>PHỤ LỤC</b> .....	99
Các Công Cụ và Mẫu của Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc cho Người Tham Gia .....	99

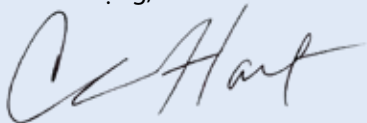
# LỜI CHÀO MỪNG

Chào mừng quý vị đã đến với Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc về Bình Đẳng Giới trong Môi Trường Làm Việc! Chương trình thúc đẩy các ngành công nghiệp rất hân hạnh được giới thiệu một chương trình mà các nhà quản lý, lãnh đạo và tổ chức trong các ngành nam giới nắm quyền có thể sử dụng để thúc đẩy bình đẳng giới trong môi trường làm việc.

Việc mở rộng sự tham gia của phụ nữ vào các ngành do nam giới nắm quyền về truyền thống sẽ đem đến các kết quả kinh tế hữu hình và cải thiện hiệu suất cho các tổ chức đó. Điều này sẽ mang lại lợi ích cho tất cả mọi người. Phụ nữ đại diện cho một nửa tiềm năng việc làm của thế giới, và việc phát triển tài năng của họ sẽ làm tăng lợi thế cạnh tranh của tổ chức. Nghiên cứu cho thấy bình đẳng giới sẽ đem đến những lợi ích trong tương lai, và một nghiên cứu của McKinsey năm 2018 trên 1.000 công ty trên 12 quốc gia cũng cho thấy rằng các công ty đa dạng giới có lợi nhuận cao hơn mức trung bình trong cùng ngành của họ.<sup>1</sup> Khai thác một cách có hiệu quả những đóng góp và kinh nghiệm độc đáo của phụ nữ có thể giúp củng cố các tổ chức trong các ngành do nam giới nắm quyền và tăng thêm hàng nghìn tỷ vào tổng sản phẩm quốc nội toàn cầu. Có thể nói, các tổ chức mạnh mẽ sẽ thúc đẩy những nền kinh tế mạnh mẽ.

Mỗi chúng ta đều sẽ có vai trò quan trọng trong việc hiện thực hóa mục tiêu bình đẳng giới, và chúng tôi rất mong muốn sẽ được cộng tác với các quý vị để thúc đẩy công việc quan trọng này trên toàn thế giới. Việc thay đổi văn hóa, chính sách và thực hành tại nơi làm việc nhằm cải thiện bình đẳng giới là nỗ lực có chủ đích và bền vững cho cả nữ giới và nam giới trong các tổ chức. Khi chúng ta cùng nhau hướng tới mục tiêu chung này, tất cả mọi người đều sẽ phát triển. Cảm ơn quý vị đã đồng hành cùng chúng tôi trong cuộc hành trình này, và chúng tôi mong muốn sẽ được chứng kiến sự thay đổi to lớn mà quý vị sẽ mang lại cho thế giới này.

Trân trọng,



Corinne Hart

Cố Vấn Cao Cấp về Giới và Môi Trường  
Phòng Bình Đẳng Giới và Trao Quyền Cho Phụ Nữ  
USAID  
cohart@usaid.gov



<sup>1</sup> McKinsey. Mang Đến Kết Quả thông qua Sự Đa Dạng. [https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/delivering%20through%20diversity/delivering-through-diversity\\_full-report.ashx](https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/delivering%20through%20diversity/delivering-through-diversity_full-report.ashx)

# GIỚI THIỆU

Thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc đã trở thành ưu tiên của các tổ chức trên toàn thế giới và nghiên cứu cho thấy sự đa dạng về giới tương quan với việc cải thiện hiệu quả hoạt động của công ty. Ngày nay, hầu hết các tổ chức đều đang nỗ lực thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc để tuyển dụng và giữ chân những nhân tài giỏi nhất, tăng năng suất, xây dựng khả năng phục hồi, cũng như nâng cao thương hiệu và danh tiếng. Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc về Bình Đẳng Giới trong Môi Trường Làm Việc đã ra đời nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao để có được các can thiệp bình đẳng giới tại các tổ chức trên toàn thế giới. Được thiết kế bởi chương trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp của USAID, Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc là một chương trình kéo dài sáu tháng bao gồm các đánh giá trước và sau chương trình, một khóa học kéo dài một tuần (sẽ được giảng dạy trực tuyến trong vòng bảy tuần) và bốn tháng huấn luyện quản lý thay đổi. Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc là một phiên bản rút gọn và đã được điều chỉnh của Chương Trình Đào Tạo Chuyên Sâu về Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp, một chương trình kéo dài hai năm nhằm cải thiện tình trạng bình đẳng giới tại 29 tổ chức trên 21 quốc gia. Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc lựa chọn một cách có chiến lược các phương pháp tiếp cận và công cụ được sử dụng trong Chương Trình Đào Tạo Chuyên Sâu và hỗ trợ các tổ chức tham gia áp dụng chúng trong một thời hạn ngắn hơn (sáu tháng).

Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc về Bình Đẳng Giới trong Môi Trường Làm Việc chuẩn bị cho các nhà quản lý trở thành các tác nhân đóng góp vào sự thay đổi trong tổ chức của mình bằng cách phát triển các kỹ năng cần thiết để:

- Xác định mức độ bất bình đẳng giới trong tổ chức của họ.
- Xây dựng tình huống trong doanh nghiệp thể hiện được lợi ích mà bình đẳng giới sẽ mang lại cho mục tiêu sau cùng của tổ chức và tạo ra hành động chiến lược, hữu hình, dựa trên cơ sở đánh giá, để tăng cường bình đẳng giới trong tổ chức của họ.
- Thực hiện hành động có mục tiêu, rõ ràng và có chiến lược, căn cứ trên đánh giá, để tăng cường bình đẳng giới trong tổ chức của quý vị;
- Tăng cường các kỹ năng lãnh đạo và quản lý sự thay đổi cũng như tạo ảnh hưởng nhiều hơn trong việc xây dựng nơi làm việc bình đẳng và đa dạng.
- Gắn kết một cách hiệu quả với các nhà lãnh đạo nam và nữ khác trong tổ chức hỗ trợ để có được quá trình thay đổi như mong muốn.



## CHƯƠNG TRÌNH THúc ĐẨY CÁC NGÀNH CÔNG NGHIỆP CỦA USAID

Chương Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp của USAID sẽ làm việc với các đối tác khu vực công và tư trong các ngành do nam giới nắm quyền để cải thiện bình đẳng giới trong môi trường làm việc. Thông qua các can thiệp được tùy chỉnh, huấn luyện theo nhu cầu và Chương Trình Lãnh Đạo Điều Hành về Bình Đẳng Giới (Gender Equity Executive Leadership Program), chương trình Thúc Đẩy Tiềm Tích sẽ xây dựng năng lực của giới lãnh đạo tại nơi làm việc để thực hiện các can thiệp vào bình đẳng giới trong tổ chức của họ. Chương trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp sẽ làm việc với các đối tác để:

- Áp dụng thực hành tối ưu đã được biết đến để Thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc.
- Sử dụng một khuôn khổ để hỗ trợ việc thực hiện các can thiệp về bình đẳng giới. Chương trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp của USAID Sẽ Mang lại Bình Đẳng Giới: Khuôn Khổ Thực Hành Tối Ưu Cho Các Ngành Do Nam Giới Nắm Quyền sẽ cung cấp cho các đối tác những nguồn lực mà họ cần để thực hiện các can thiệp về bình đẳng giới trong suốt hành trình của nhân viên với tổ chức.
- Làm việc với các huấn luyện viên quản lý thay đổi. Mỗi tổ chức sẽ được kết hợp với chuyên gia quản lý thay đổi và huấn luyện viên bình đẳng giới, những người sẽ cung cấp hỗ trợ kỹ thuật phù hợp.
- Tham dự Chương Trình Lãnh Đạo Điều Hành về Bình Đẳng Giới (GEELP). Được phát triển bởi USAID và Trường Kinh doanh McDonough thuộc Đại học Georgetown, chương trình kéo dài 12 tháng này sẽ trao quyền để cho nhân viên có thể lồng ghép các sáng kiến bình đẳng giới trong cơ cấu tổ chức của họ.



# CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO CẤP TỐC

## SỔ TAY NGƯỜI THAM GIA

Sổ tay này được biên soạn dành cho những người tham gia Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc về Bình Đẳng Giới trong Môi Trường Làm Việc của USAID; một chương trình ngắn nhưng chuyên sâu nhằm phát triển nhanh chóng các kỹ năng mà các nhà quản lý cần để tăng cường bình đẳng giới trong tổ chức của họ. Mặc dù chương trình ban đầu được thiết kế để giảng dạy trực tuyến trong vòng một tuần, nhưng giờ đây nó đã được điều chỉnh để giảng dạy trực tuyến trong khoảng thời gian bảy tuần. Hướng dẫn dành cho người tham gia này bao gồm tất cả các bài tập, công cụ và hướng dẫn cần thiết để hoàn thành chương trình trực tuyến hoặc trực tiếp một cách thành công. Khi sử dụng sổ tay này, những người tham gia sẽ có thể quản lý hiệu quả việc học của mình trong bốn giai đoạn của Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc.

Xin lưu ý rằng nhiều hoạt động trong sổ tay này có liên quan đến các bảng tính bổ sung có sẵn để tải xuống trên trang web Tài Liệu và Tài Nguyên của Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc. Ngoài ra, chương trình còn khuyến nghị tất cả những người tham gia tạo một tệp Microsoft Word để có thể ghi chú nhiều hơn và có thể trả lời các câu hỏi trong sổ tay này.



## GIAI ĐOẠN 1

### GHI DANH VÀO CHƯƠNG TRÌNH

- Hoàn tất việc ghi danh trực tuyến
- Hãy cung cấp thông tin bắt buộc về người tham gia, bao gồm Sơ Yếu Lí Lịch (CV) và Thư Ủng Hộ từ Ban Lãnh Đạo của quý vị



## GIAI ĐOẠN 2

### THỰC HIỆN CÁC ĐÁNH GIÁ TRƯỚC CHƯƠNG TRÌNH VÀ ĐIỀU KIỆN HỌC TẬP TIỀN QUYẾT

- Thực hiện việc tự đánh giá kiến thức, thái độ và thực hành bắt buộc
- phối hợp với các đồng nghiệp trong tổ chức của quý vị để hoàn tất một đánh giá nhẹ về bình đẳng giới của tổ chức mình
- Xem lại các tài liệu học tập trước khi tham gia chương trình trực tuyến, bao gồm:
  - Các bài đọc được yêu cầu trước chương trình
  - Đào Tạo Cơ Bản về Giới (trực tuyến)
  - Đào Tạo Cơ Bản về Quản Lý Thay Đổi (trực tuyến)



## GIAI ĐOẠN 3

### THAM GIA VÀO CHƯƠNG TRÌNH TRỰC TIẾP HOẶC TRỰC TUYẾN

- Tham gia và đóng góp vào một môi trường học tập cởi mở và luôn tạo điều kiện cho người tham gia
- Tham gia vào chia sẻ kiến thức, làm việc nhóm, và các bài tập thực hành
- Phối hợp với các đồng nghiệp trong tổ chức của quý vị để tạo ra một Kế Hoạch Hành Động Về Giới cho tổ chức của quý vị
- Hoàn thành đánh giá chương trình và các cuộc khảo sát phản hồi, đồng thời tiến hành tự đánh giá kiến thức, thái độ và thực hành sau chương trình



## GIAI ĐOẠN 4

### THAM GIA VÀO VIỆC HUẤN LUYỆN QUẢN LÝ THAY ĐỔI VÀ CÁC ĐÁNH GIÁ SAU CHƯƠNG TRÌNH

- Tham gia năm phiên huấn luyện quản lý thay đổi trong bốn tháng với tổ chức của quý vị
- Tiến hành tự đánh giá kiến thức, thái độ sau chương trình và thực hành bổ sung, và phân tích kết quả
- Phối hợp với các đồng nghiệp trong tổ chức của quý vị để hoàn tất đánh giá nhẹ về bình đẳng giới của tổ chức quý vị sau chương trình và phân tích kết quả với sự hỗ trợ từ huấn luyện viên của quý vị để đánh giá những tiến bộ đạt được trong việc thúc đẩy bình đẳng giới tại tổ chức của quý vị

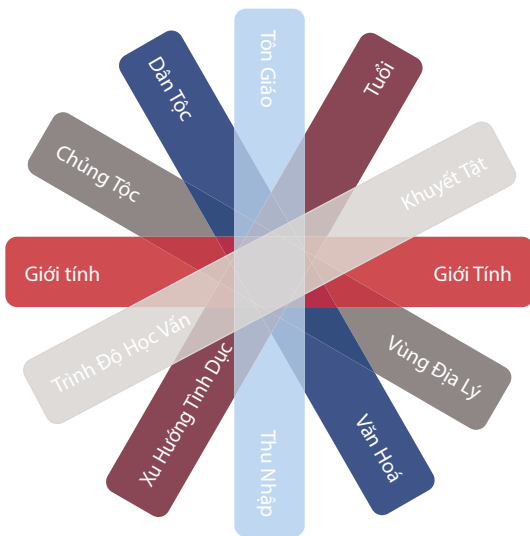
# PHƯƠNG PHÁP TIẾP CẬN BẰNG CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO CẤP TỐC

Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc về Bình Đẳng Giới trong Môi Trường Làm Việc là chương trình lồng ghép, dựa trên nền tảng tri thức và hướng đến hành động.

## LỒNG GHÉP

Nội dung do Chương Trình Cấp Tốc về Bình Đẳng Giới trong Môi Trường Làm Việc cung cấp được điều chỉnh từ *Mang Lại Sự Bình Đẳng Giới: Khuôn Khổ Thực Hành Tối Ưu cho Các Ngành Nam Giới Năm Quyền*. Khuôn khổ này là công cụ nền tảng được chương trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp của USAID sử dụng để thúc đẩy bình đẳng giới trong các ngành do nam giới nắm quyền trên toàn thế giới.

Bình đẳng giới chỉ là một lăng kính giúp chúng ta nhìn vào để cải thiện sự đa dạng và hòa nhập trong một tổ chức hoặc ngành. Tất cả các thực hành tối ưu được trình bày trong chương trình này đều có thể được áp dụng cho các mục tiêu đa dạng và hòa nhập rộng lớn hơn, đồng thời những người tham gia sẽ được nhắc nhở định kỳ về tầm quan trọng của tính lồng ghép của bình đẳng giới cùng với các đặc tính xã hội khác (ví dụ: chủng tộc, tình trạng kinh tế xã hội, tình trạng năng lực, v.v.).



Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc sẽ được giảng dạy trên toàn cầu và các nhà thiết kế chương trình đã xây dựng nội dung với lăng kính toàn cầu để đảm bảo tính đại diện đa dạng trên các tài nguyên, hình ảnh, ảnh chụp, đồ họa, tài liệu tham khảo và nghiên cứu tình huống được sử dụng trong tài liệu của chương trình. Ngoài ra, chương trình được thiết kế và sẽ được thực hiện bởi các cá nhân thuộc nhiều giới tính, chủng tộc và đặc tính xã hội.

## DỰA TRÊN NỀN TẢNG TRI THỨC

Khuôn Khổ Thực Hành Tối Ưu của chương trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp sẽ minh họa cách các nhà quản lý và tổ chức có thể thực hiện các sáng kiến bình đẳng giới ở mỗi giai đoạn của hành trình của nhân viên với tổ chức: từ tuyển dụng và thuê mướn, đến việc lên chức và sắp xếp người kế nhiệm.. Khuôn khổ này sẽ trình bày cách một tổ chức có thể đánh giá hiện trạng bình đẳng giới trong môi trường làm việc của họ, sử dụng các thực hành tối ưu toàn cầu đã được biết đến để tăng cường bình đẳng giới trong một tổ chức và sử dụng dữ liệu để đánh giá tiến trình hướng đến bình đẳng giới. Khuôn khổ này sẽ mô tả từng thực hành tối ưu, cách thực hiện thành công từng thực hành đó, tổng quan về những thách thức tiềm năng khi thực hiện và các công cụ, tài nguyên và mẫu để hỗ trợ các tổ chức trong hành trình hướng tới bình đẳng giới.

## HƯỚNG ĐẾN HÀNH ĐỘNG

Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc sẽ hỗ trợ người tham gia xác định các giải pháp phù hợp về mặt văn hóa có thể thúc đẩy thay đổi bền vững. Cho dù chương trình được giảng dạy trực tiếp hay trực tuyến đi nữa thì những người tham gia sẽ vẫn học được cách áp dụng chương trình đào tạo của mình vào thực tế tại nơi làm việc. Chương trình khuyến khích học tập ngang hàng và dựa trên việc đặt câu hỏi, đồng thời ưu tiên các tương tác ngang hàng hơn là chia sẻ kiến thức theo mô hình từ trên xuống. Nội dung được cung cấp và các hành động do chương trình gợi ý sẽ rất đơn giản và tương đối dễ thực hiện tại nơi làm việc. Những hành động này sẽ không yêu cầu phải có sự hướng dẫn đáng kể nào từ chuyên gia, và sẽ không có nguy cơ gây tổn hại nào. Những người tham gia sẽ có nhiều cơ hội để làm việc với các giải pháp được thiết kế riêng để đáp ứng nhu cầu của tổ chức mình.

Trong suốt quá trình của Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc, những người tham gia sẽ thiết kế một Kế Hoạch Hành Động Về Giới (GAP). Những người tham gia sẽ dần dần xây dựng GAP của họ khi họ tiếp cận với nội dung chương trình, điều chỉnh kế hoạch của họ để đáp ứng các nhu cầu riêng của tổ chức mình. Sau khi hoàn thành Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc, mỗi tổ chức tham gia sẽ nhận được năm phiên huấn luyện với một chuyên gia quản lý thay đổi, người sẽ hỗ trợ những người tham gia sắp xếp thứ tự ưu tiên và thực hiện các can thiệp đã được xác định trong GAP của họ.

# CHƯƠNG TRÌNH CÓ NHẬN THỨC VỀ GIỚI THIẾT KẾ VÀ PHÂN PHỐI

Một nguyên tắc hướng dẫn cơ bản của Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc về Bình đẳng Giới trong Môi Trường Làm Việc trước hết là bản thân chương trình phải làm đúng trước đã. Chương trình giảng dạy, đào tạo và điều phối đôi khi có thể vô tình làm trầm trọng thêm bất bình đẳng giới. Điều này có thể xảy ra khi một giới được tương tác nhiều hơn trong chương trình đào tạo so với những giới khác, hoặc khi một trong các giới được đề cập và gắn kết trong khóa đào tạo thường xuyên và quan trọng hơn những giới khác. Khi điều này xảy ra, các khóa đào tạo có thể vô tình củng cố các khuôn mẫu giới tính và bất bình đẳng giới hiện có. Để tránh điều này, các học phần của Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc đã được thiết kế và sẽ được điều phối bằng các nguyên tắc điều phối có nhận thức về giới.

## ĐIỀU PHỐI CÓ NHẬN THỨC VỀ GIỚI

- Thành phần các điều phối viên và nhân viên giảng dạy sẽ rất đa dạng để những người tham gia chương trình cảm thấy được đại diện bởi những người thực hiện khóa học này.
- Điều phối viên sẽ cố gắng để phản hồi, bao gồm và gắn kết với những người tham gia là nữ và nam một cách bình đẳng bằng cách:
  - Cho nữ giới và nam giới thời gian như nhau để tham gia thảo luận, đặt câu hỏi và trả lời tài liệu;
  - Trao quyền bình đẳng trong tiếng nói của họ, để khai thác tài năng của họ;
  - Sử dụng lăng kính giới và một phương pháp tiếp cận để động viên, khuyến khích và cung cấp phản hồi cho cả nam giới và phụ nữ; và
  - Đề cập và tiếp xúc đến cả nam giới khi có các cuộc trò chuyện về bình đẳng giới.
- Điều phối viên sẽ tìm cách đưa ra các ví dụ về hành vi có tính bình đẳng giới và nỗ lực để tạo ra một môi trường học tập bình đẳng.
  - Nếu những người tham gia vẫn tiếp tục giữ các khuôn mẫu giới tính, điều phối viên sẽ tìm cách xác định, thảo luận và khắc phục vấn đề trong suốt phiên đó.
  - Điều phối viên cũng sẽ tìm cách nhận biết và chống lại sự phân chia lao động theo giới tính phát sinh trong các phiên, chẳng hạn như phụ nữ thì phải chuẩn bị thức ăn và đồ ăn nhẹ, ghi chép, viết trên bảng lật và nam giới thì phải trình bày. Nữ giới và nam giới nên cùng chia sẻ gánh nặng lao động trong suốt chương trình.
- Điều phối viên sẽ tìm cách cung cấp cho người tham gia các mục tiêu kiến thức rõ ràng và kỳ vọng rõ ràng về những điều được yêu cầu bởi chương trình.

## TỔ CHỨC VÀ SẮP XẾP MỌI VIỆC MỘT CÁCH CÓ NHẬN THỨC VỀ GIỚI

- Những người tổ chức chương trình nhận ra gánh nặng giới tính trong việc chăm sóc và cân bằng giữa công việc và cuộc sống có thể cản trở sự tham gia hiệu quả vào chương trình. Trong phạm vi có thể, những người tổ chức chương trình sẽ cố gắng:
  - Sắp xếp thời gian và địa điểm của chương trình trực tiếp để có thể có dịch vụ chăm sóc trẻ em; và
  - Đảm bảo các bà mẹ đang cho con bú có đủ không gian và phương tiện để cho trẻ ăn và/hoặc sử dụng máy bơm sữa trong các phiên trực tiếp.
- Đảm bảo chương trình giảng dạy và việc đọc trước và làm bài tập về nhà dự kiến được tạo ra theo cách mà những người tham gia có ít thời gian dành cho việc học vẫn có cơ hội bình đẳng để hoàn thành chương trình một cách thành công.

## GIẢI QUYẾT BẠO LỰC TRÊN CƠ SỞ GIỚI TÍNH (BLG) VÀ QUẤY RỐI TÌNH DỤC:

Bạo lực trên cơ sở giới (BLG), quấy rối tình dục và bạo lực gia đình là những trở ngại chính đối với bình đẳng giới tại nơi làm việc và những vấn đề này sẽ được giải quyết xuyên suốt trong Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc này. Các học phần được thiết kế để người tham gia dần dần làm quen với các định nghĩa, thách thức và thực tế của BLG tại nơi làm việc và các phương pháp tiếp cận lấy nạn nhân làm trung tâm và đồng minh nam chủ động được nhấn mạnh là các thành phần quan trọng của giải pháp. Các học phần giải quyết những vấn đề này sẽ bao gồm:

- Học Phần 2 của Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc sẽ định nghĩa BLG và quấy rối tình dục
- Học Phần 3 của Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc sẽ giải quyết vấn đề bạo lực đối với bé trai và đàn ông



- Học Phần 4 của Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc sẽ minh họa chi phí của BLG đối với các công ty và tầm quan trọng của các chiến dịch chống BLG.
- Học Phần 7 của Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc sẽ minh họa tầm quan trọng của sự tham gia của nam giới và sự cần thiết của nam giới để chuyển từ những người ủng hộ thụ động sang những đồng minh chủ động.
- Học Phần 8 của Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc sẽ trình bày rõ cách các công ty có thể ngăn ngừa và ứng phó với BLG, quấy rối tình dục và bạo lực gia đình tại nơi làm việc.





# GIẢI ĐOẠN 2

## HOÀN THÀNH CÁC ĐÁNH GIÁ VÀ VIỆC HỌC TẬP TRƯỚC CHƯƠNG TRÌNH



### VIỆC HỌC TẬP VÀ CÔNG VIỆC CHUẨN BỊ CHO NGƯỜI THAM GIA TRƯỚC CHƯƠNG TRÌNH

Những người tham gia sẽ nhận được một gói chào mừng một tháng trước khi bắt đầu chương trình. Gói này bao gồm:

- Sổ Tay Người Tham Gia Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc, cùng với các bản sao điện tử của các công cụ và mẫu để người tham gia sử dụng và chỉnh sửa trong suốt khóa học.
- Tập tài liệu về Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc và lịch trình cụ thể với ngày và giờ được ghi rõ trên đó.
- Lịch mời với thông tin chi tiết về vị trí (vị trí trực tiếp, liên kết web cho các phiên trực tuyến).
- Chương trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp sẽ *Tạo Ra Sự Bình Đẳng: Khôn Khổ Thực Hành Tối Ưu cho Các Ngành Nam Giới Năm Quyển*.
- Đào Tạo Cơ bản về Giới ([trực tuyến](#)).
- Tập Huấn Cơ Bản về Quản lý Thay đổi ([trực tuyến](#)).
- Tập Tài Liệu Who's Who (Ai Là Ai) của Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc, bao gồm ảnh và tiểu sử của các điều phối viên và tất cả những cá nhân người tham gia chương trình. Tiểu sử và ảnh của quý vị sẽ được thu thập trong quá trình ghi danh.
- Lời mời tham gia [trang LinkedIn chương trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp](#) khép kín để tham gia thực hành cộng đồng của tất cả những người tham gia và điều phối viên Chương Trình Đào Tạo Chuyên Sâu và Cấp Tốc của chương trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp toàn cầu.
- Lời mời tham gia nhóm WhatsApp do đối tác học thuật tạo cho 50 người tham gia chương trình và giảng viên của mỗi chương trình khu vực để nhắc nhở người tham gia và điều phối các cuộc thảo luận.
- Điều phối viên của quý vị sẽ gửi cho quý vị các liên kết đến hai cuộc khảo sát phải được hoàn thành trước khi chương trình bắt đầu, bao gồm Đánh Giá Nhanh về Giới của Tổ Chức và Khảo Sát Tự Đánh Giá Cá Nhân.

### TRANG LINKEDIN CỦA CHƯƠNG TRÌNH THÚC ĐẨY CÁC NGÀNH CÔNG NGHIỆP CỦA USAID

Trang LinkedIn của chương trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp là một mạng lưới khép kín bao gồm những người tham gia hiện tại và trước đây của chương trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp, cũng như những điều phối viên chương trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp. Đây là nơi dành cho tất cả những người tham gia của chương trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp toàn cầu kết nối, thành lập mạng lưới, học hỏi và chia sẻ. Các thành viên của trang sẽ có quyền truy cập vào các hội thảo trên web về thông tin, các sự kiện và các nguồn tài nguyên mới, đồng thời sẽ có một cộng đồng thực hành hỗ trợ và tư vấn.





Điều phối viên của quý vị sẽ cung cấp hướng dẫn rõ ràng qua email để hoàn thành tất cả các điều kiện tiên quyết cho chương trình, bao gồm cả ngày đến hạn cho mỗi điều kiện. Các tài liệu và liên kết của người tham gia sẽ được đặt trên một nền tảng hoặc ổ đĩa ảo để dễ dàng truy cập và tham khảo, bằng cả tiếng Anh và các ngôn ngữ khác nếu cần. Điều phối viên của quý vị sẽ chia sẻ các liên kết đến các thư mục và tài liệu.



## CÔNG CỤ ĐÁNH GIÁ VÀ KHẢO SÁT

Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc sử dụng ba công cụ đánh giá và khảo sát, được mô tả bên dưới. Mỗi công cụ sẽ phục vụ một mục đích cụ thể, duy nhất, hỗ trợ việc học tập và cho phép người thực hiện chương trình đánh giá hiệu quả của chương trình. Các công cụ khảo sát bao gồm:

### Đánh Giá Nhanh Về Bình Đẳng Giới Của Tổ Chức

- **Nó là gì?** Đánh Giá Nhanh Của Tổ Chức sẽ phải được thực hiện trước và sau chương trình và là đây yêu cầu đối với mỗi tổ chức tham gia. Đánh Giá Nhanh của Tổ Chức bao gồm bốn lĩnh vực chuyên đề: 1. Các Chính Sách; 2. Thực Hành Tối Ưu; 3. Thành Phần Nhân Viên và Nhân Sự; và 4. Các Chiến Lược Tổ Chức Rộng Rãi. Các kết quả này sẽ được trình bày và thảo luận trong suốt các học phần của chương trình nhằm hỗ trợ xác định các khoảng cách về bình đẳng giới và xây dựng các can thiệp chiến lược về bình đẳng giới và một tình huống trong doanh nghiệp thể hiện được lợi ích mà bình đẳng giới sẽ mang lại cho mục tiêu sau cùng của tổ chức. Cuộc khảo sát sẽ được lặp lại để đo lường sự thay đổi và tác động tại tổ chức như là kết quả của Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc này. Là một phần của đánh giá tổ chức sau huấn luyện, những người tham gia cũng sẽ được yêu cầu báo cáo về những gì họ đã hoàn thành, tóm tắt ba hành động ưu tiên mà họ đã xác định trong GAP của mình, những gì đã làm hoặc chưa thực hiện được, bất kỳ hành động bổ sung nào đã thực hiện, kết quả của tất cả các hành động đó, những gì họ đã học được từ quá trình và ý định của họ cho các bước tiếp theo hoặc các hành động ưu tiên tiếp theo mà họ sẽ thực hiện một cách độc lập.
- **Ai phải hoàn thành nó?** Tất cả những cá nhân người tham gia chương trình của mỗi tổ chức sẽ phải hoàn thành một đánh giá. Nó có thể yêu cầu đầu vào từ các nhóm khác không tham gia chương trình, bao gồm cả bộ phận quản lý nhân sự của tổ chức.
- **Khi nào nó cần được hoàn thành?** Nó phải được hoàn thành lần đầu tiên ít nhất một tháng trước khi bắt đầu chương trình, như một điều kiện tiên quyết. Nó nên được hoàn thành lần thứ hai trong khoảng thời gian từ sáu đến 12 tháng sau khi kết thúc huấn luyện Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc.
- **Dữ liệu sẽ được sử dụng như thế nào?** Dữ liệu thu thập lần đầu tiên sẽ được phân tích và xem xét bởi nhóm chương trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp và chia sẻ với người điều phối chương trình và từng tổ chức. Trước phiên khởi động, kết quả từ tất cả các tổ chức sẽ được tổng hợp để chúng có thể được chia sẻ trong Khóa Học Đào Tạo Cấp Tốc. *Dữ liệu được trình bày trong Khóa Học Đào Tạo Cấp Tốc sẽ được tổng hợp giữa các tổ chức và sẽ được ẩn danh..* Dữ liệu thu thập được sau khi hoàn thành khóa học sẽ đánh giá những thay đổi so với khảo sát ban đầu. Các phân tích khảo sát sẽ được chia sẻ với từng tổ chức tương ứng để họ có thể hiểu kết quả, thúc đẩy hành động tiếp theo và phát triển thông tin liên lạc xung quanh những thành công và thách thức của họ. Dữ liệu sẽ được chia sẻ với nhóm chương trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp để phân tích tác động và hiệu quả của Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc trên toàn cầu.

## **Tự Đánh Giá của Cá Nhân Người Tham Gia**

- **Nó là gì?** Tự Đánh Giá của Cá Nhân Người Tham Gia phải được hoàn thành trước và sau chương trình và là yêu cầu của mỗi cá nhân tham gia. Cuộc khảo sát này sẽ đánh giá kiến thức, thái độ và thực hành của mỗi cá nhân tham gia liên quan đến bình đẳng giới. Các kết quả khảo sát này sẽ được chia sẻ với từng người tham gia trong suốt các học phần của chương trình và được trình bày tổng hợp cho tất cả những người tham gia chương trình. Việc tự đánh giá sẽ được lặp lại (hai lần) sau khi chương trình kết thúc để đo lường tác động của chương trình đối với việc thay đổi kiến thức, thái độ và thực hành của cá nhân.
- **Ai phải hoàn thành nó?** Mỗi người tham gia hoàn thành một bản đánh giá.
- **Khi nào nó cần được hoàn thành?** Nó phải được hoàn thành lần đầu tiên ít nhất một tháng trước khi bắt đầu các học phần chương trình, như một điều kiện tiên quyết. Nó nên được hoàn thành lần thứ hai vào ngày cuối cùng của các phiên hội thảo ngay sau khi kết thúc học phần cuối cùng. Nó cũng nên được lặp lại lần thứ ba khi kết thúc các phiên huấn luyện.
- **Dữ liệu sẽ được sử dụng như thế nào?** Dữ liệu thu thập được sẽ được phân tích và xem xét bởi nhóm chương trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp và từng đối tác triển khai tương ứng, sau đó được chia sẻ với người điều phối chương trình và từng cá nhân tương ứng với kết quả của riêng họ trước phiên đầu tiên. Trước phiên khởi động, kết quả tổng hợp giữa các cá nhân tham gia sẽ được tổng hợp và đưa vào các slide trình bày của phiên. Dữ liệu thu thập lần thứ hai và thứ ba sẽ được phân tích, so sánh những thay đổi so với lần khảo sát đầu tiên trước chương trình. Phân tích về sự thay đổi này sẽ được chia sẻ với từng cá nhân tương ứng và sẽ được chia sẻ với nhóm chương trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp để phân tích tác động và hiệu quả của Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc trên toàn cầu đối với các cá nhân.

## **Khảo Sát Sự HÀi Lòng Của Người Tham Gia Sau Chương Trình**

- **Nó là gì?** Mỗi cá nhân tham gia đều bắt buộc phải hoàn tất Khảo Sát Sự HÀi Lòng Của Cá Nhân Người Tham Gia Chương Trình. Cuộc khảo sát về mức độ hài lòng sẽ cung cấp phản hồi quan trọng cho cả nhóm chương trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp và các đối tác thực hiện cũng như nhân viên và giảng viên của họ về mức độ hài lòng của từng người tham gia chương trình với nội dung, cấu trúc, điều phối và sự thành công được nhận thức của chương trình trong việc đạt được các mục tiêu đã nêu của chương trình. Các kết quả này sẽ được phân tích và sử dụng bởi chương trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp và các đối tác thực hiện để đưa ra quyết định về các sửa đổi cần thiết đối với chương trình nhằm đảm bảo cung cấp chương trình chất lượng cao, hiệu quả trong dài hạn.
- **Ai phải hoàn thành nó?** Mỗi người tham gia chương trình đều sẽ hoàn thành một khảo sát.
- **Khi nào nó cần được hoàn thành?** Nó nên được hoàn thành một lần vào ngày cuối cùng của hội thảo khi học phần 12 được chuyển giao và một lần nữa vào cuối phiên huấn luyện cuối cùng.
- **Dữ liệu sẽ được sử dụng như thế nào?** Dữ liệu thu thập được sẽ được phân tích và xem xét bởi nhóm chương trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp để so sánh mức độ hài lòng của người tham gia trên toàn cầu giữa các đối tác triển khai và từng đối tác triển khai tương ứng, để xác định các điểm mạnh và thách thức có thể yêu cầu sửa đổi nội dung chương trình, tạo điều kiện hoặc phương pháp tiếp cận phân phối để đảm bảo phân phối chương trình có chất lượng đáp ứng các mục tiêu của Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc đã nêu.





# GIAI ĐOẠN 3

## THAM GIA CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO CẤP TỐC TRỰC TUYẾN HOẶC TRỰC TIẾP

Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc được thiết kế và dự kiến được giảng dạy trực tiếp nhưng đã được điều chỉnh để cho phép tạo điều kiện thuận lợi để được giảng dạy trong thời kỳ COVID-19. Tập Tài Liệu Who's Who (Ai Là Ai) của Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc sẽ cung cấp ảnh và tiểu sử của tất cả các điều phối viên khóa học. Trong suốt quá trình của Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc, người tham gia sẽ thực hiện những việc sau.



### XEM LẠI CÁC THỰC HÀNH TỐI ƯU ĐỂ THÚC ĐẨY BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG CÁC NGÀNH DO NAM GIỚI NẮM QUYỀN

Khóa học này tập trung nhiều vào [Mang Lại Sự Bình Đẳng Giới: Khuôn Khổ Thực Hành Tối Ưu cho Các Ngành Nam Giới Nắm Quyền](#). Các thực hành tối ưu được nêu bật trong Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc được bao gồm trong bảng bên dưới. Các thực hành tối ưu bổ sung có thể được tìm thấy trong Khuôn Khổ Thực Hành Tối Ưu và những người tham gia được khuyến khích khám phá khả năng thực hiện các phương pháp này tại tổ chức của quý vị. Các thực hành tối ưu trong Khóa Học Cấp Tốc đã được chọn vì chúng dễ thực hiện hơn và cần sự hỗ trợ tối thiểu từ một huấn luyện viên quản lý thay đổi bình đẳng giới.

### CÁC THỰC HÀNH TỐI ƯU VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI NỔI BẬT TRONG CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO CẤP TỐC

Học Phần Chương Trình	BIỆN PHÁP THỰC HÀNH TỐI ƯU	Giai Đoạn Hành Trình của Nhân Viên với Tổ Chức
Học Phần 5 Chiến Lược Giới và Quản Lý Thay Đổi (Phần 1)	1. Xây dựng một tính hướng trong doanh nghiệp về bình đẳng giới, sự đa dạng và hòa nhập dựa trên đánh giá đa dạng và giới cụ thể của công ty	Văn Hóa Doanh Nghiệp và Lãnh Đạo
	2. Dành riêng ngân sách và theo dõi việc sử dụng nguồn lực tài chính để gia tăng bình đẳng giới và sự đa dạng	Hiệu Quả Hoạt Động của Công Ty và Báo Cáo

*Tiếp tục trên trang tiếp theo*

## CÁC THỰC HÀNH TỐI ƯU VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI NỔI BẬT TRONG CHƯƠNG TRÌNH TẬP HUẤN CẤP TỐC

Học Phần Chương Trình	BIỆN PHÁP THỰC HÀNH TỐI ƯU	Giai Đoạn Hành Trình của Nhân Viên với Tổ Chức
<b>Học Phần 6</b> <b>Bình Đẳng Giới, Văn Hóa Tổ Chức và Truyền Thông Doanh Nghiệp</b>	3. Tiết lộ các mục tiêu bình đẳng và đa dạng giới và/hoặc các chỉ số đo lường hiệu quả công việc (key performance indicator, KPI) về bình đẳng giới và D&I trong các báo cáo và chỉ số có sẵn công khai	Hiệu Quả Hoạt Động của Công Ty và Báo Cáo
	4. Tiếp nhận các tiêu chuẩn quốc tế và chứng thực cam kết quốc tế vì bình đẳng giới	Hiệu Quả Hoạt Động của Công Ty và Báo Cáo
	5. Đánh giá và sửa đổi truyền thông nội bộ và bên ngoài để truyền đạt cam kết bình đẳng giới, sự đa dạng và hòa nhập và cung cấp thông điệp, ngôn ngữ và hình ảnh bình đẳng giới	Truyền Thông Doanh Nghiệp và Quảng Bá Thương Hiệu
	6. Xây dựng hoặc tham gia các chiến dịch truyền thông và tổ chức các sự kiện để thúc đẩy bình đẳng giới, sự đa dạng và hòa nhập	Truyền Thông Doanh Nghiệp và Quảng Bá Thương Hiệu
<b>Học Phần 7</b> <b>Bình Đẳng Giới và Vai Trò của Lãnh Đạo Nam với tư cách là Đồng Minh (Phần 2)</b>	7. Hỗ trợ sự gắn kết nam giới thông qua việc xác định các tác nhân thay đổi nam giới và động viên họ đóng vai trò thúc đẩy và đại diện cho bình đẳng giới	Văn Hóa Doanh Nghiệp và Lãnh Đạo
	8. Thu hút lãnh đạo cấp cao và nhân viên trong các nỗ lực bình đẳng, đa dạng và hòa nhập giới	Giữ Chân và Gắn Kết Nhân Viên
<b>Học Phần 8</b> <b>Bình Đẳng Giới trong Môi Trường Làm Việc (Phần 1)</b>	9. Thiết lập chính sách cơ hội việc làm bình đẳng (equal employment opportunity, EEO) cấp độ doanh nghiệp	Chính Sách và Quản Lý Than Phiền
	10. Tiến hành tiếp cận các cơ sở giáo dục nhằm thu hút lâu dài các ứng viên nữ có đặc tính xã hội đa dạng	Thu Hút và Tiếp Cận Nhân Tài
	11. Thu hút nhiều ứng viên nữ đa dạng hơn thông qua các quảng cáo tuyển dụng toàn diện	Tuyển Dụng và Thuê Mướn
	12. Các phương pháp tuyển dụng và tuyển dụng bình đẳng và hòa nhập được áp dụng, bao gồm phỏng vấn dựa trên hành vi, các tiêu chí đánh giá đánh giá các bộ kỹ năng đa dạng hơn, bảng phỏng vấn đa dạng, các tiêu chí lựa chọn hỗ trợ phụ nữ và nam giới từ các nguồn gốc khác nhau, đào tạo thiên vị vô thức bắt buộc cho tất cả nhân viên tham gia vào quá trình tuyển dụng, các bài kiểm tra mẫu công việc, danh sách chọn lọc cân bằng giới tính, xóa thông tin tiểu sử khỏi CV	Tuyển Dụng và Thuê Mướn
	13. Có Chính Sách Tuyển Dụng Bình Đẳng Về Giới với các mục tiêu và quy trình được xác định, bao gồm cả đối với thực tập sinh	Tuyển Dụng và Thuê Mướn
	14. Cân nhắc tuyển dụng có mục tiêu để lấp đầy các vị trí còn trống và tăng tỷ lệ phụ nữ trong công ty nói chung và/hoặc trong các lĩnh vực kỹ thuật	Tuyển Dụng và Thuê Mướn
	15. Thiết lập các cơ sở chăm sóc trẻ em (ví dụ: mẫu giáo hoặc nhà trẻ) hoặc cung cấp hỗ trợ kinh phí với việc sắp xếp chăm sóc trẻ em	Quản Lý Hiệu Suất, Lương Thưởng và Phúc Lợi
	16. Cho phép nghỉ phép theo chế độ cha mẹ (nghỉ phép cho cả mẹ và cha) đáp ứng hoặc vượt các yêu cầu của quy định quốc gia	Chính Sách và Quản Lý Than Phiền
17. Tiếp nhận chính sách quấy rối tình dục lấy nạn nhân làm trung tâm và bạo lực trên cơ sở giới tính (BLG) bao gồm quản lý phần này	Chính Sách và Quản Lý Than Phiền	
18. Phát triển chính sách tại nơi làm việc để phòng ngừa và ứng phó với bạo lực gia đình	Chính Sách và Quản Lý Than Phiền	

*Tiếp tục trên trang tiếp theo*



## CÁC THỰC HÀNH TỐI ƯU VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI NỔI BẬT TRONG CHƯƠNG TRÌNH TẬP HUẤN CẤP TỐC

Học Phần Chương Trình	BIỆN PHÁP THỰC HÀNH TỐI ƯU	Giai Đoạn Hành Trình của Nhân Viên với Tổ Chức
<b>Học Phần 8</b> <b>Bình Đẳng Giới trong Môi Trường Làm Việc (Phần 1)</b>	19. Phát triển và thực hiện việc các cuộc đào tạo nâng cao nhận thức về giới, chống phân biệt đối xử, đa dạng và hòa nhập, và đào tạo thiên vị vô thức	Giới Thiệu và Đào Tạo
	20. Lập kế hoạch đào tạo chuẩn hóa với các hoạt động đào tạo bắt buộc cho tất cả nhân viên	Giới Thiệu và Đào Tạo
	21. Phổ biến cam kết của công ty về bình đẳng giới, sự đa dạng và hòa nhập trong quá trình giới thiệu	Giới Thiệu và Đào Tạo
	22. Kế hoạch bằng văn bản và phương pháp thu thập dữ liệu về việc nghi việc đảm bảo không có tác động khác biệt đến phụ nữ hoặc một nhóm cụ thể khác	Sàng Lọc và Nghỉ Hưu
	23. Công ty quản lý các khảo sát về mức độ hài lòng của nhân viên và môi trường nơi tại làm việc có phân tách giới kết hợp một số câu hỏi liên quan đến giới và sự đa dạng về sự đối xử bình đẳng và công bằng dựa trên các thực hành tối ưu toàn cầu ít nhất hai năm một lần	Giữ Chân và Gắn Kết Nhân Viên
<b>Học Phần 10</b> <b>Bình Đẳng Giới trong Các Đội Ngũ Quản Lý và Lãnh Đạo (Phần 1)</b>	24. Thiết kế và triển khai một hệ thống và quy trình đánh giá và quản lý hiệu suất của nhân viên một cách công bằng, không thiên kiến	Quản Lý Hiệu Suất, Lương Thưởng và Phúc Lợi
	25. Chương trình sẽ tiến hành phân tích công bằng có phân tách giới và tác động của các phúc lợi, bao gồm cả việc sử dụng và thu nhận các phúc lợi, được đánh giá dựa trên luật pháp quốc gia và thực hành tối ưu quốc tế, đồng thời khắc phục sự bất bình đẳng trong một quy trình minh bạch	Quản Lý Hiệu Suất, Lương Thưởng và Phúc Lợi
	26. Tạo điều kiện làm việc để hỗ trợ cải thiện sự cân bằng giữa cuộc sống công việc và cuộc sống gia đình cho những phụ nữ và nam giới còn nhiệm vụ chăm sóc gia đình	Quản Lý Hiệu Suất, Lương Thưởng và Phúc Lợi
	27. Đưa ra một chiến lược có mục tiêu để giữ chân những tài năng nữ hàng đầu, bao gồm những người phụ nữ làm việc đạt năng suất cao, phụ nữ nắm giữ các chức năng kỹ thuật then chốt và phụ nữ thể hiện tiềm năng lãnh đạo	Giữ Chân và Gắn Kết Nhân Viên
	28. Xây dựng kế hoạch và quy trình phát triển tài năng có cấu trúc để chống lại sự thiên vị, mất cân bằng và đa dạng về giới tính trong nguồn nhân tài	Phát Triển Nhân Tài và Khả Năng Lãnh Đạo
<b>Học Phần 10</b> <b>Bình Đẳng Giới trong Các Đội Ngũ Quản Lý và Lãnh Đạo (Phần 1)</b>	29. Chương trình cố vấn chất lượng cao của công ty dành cho phụ nữ có đặc tính xã hội đa dạng để tra đổi tài năng của họ và cố vấn cho đàn ông để thúc đẩy các đồng minh nam với các mục tiêu, công cụ, hướng dẫn và thước đo minh bạch để đo lường thành tích và sự hài lòng của tất cả các bên	Phát Triển Nhân Tài và Khả Năng Lãnh Đạo
	30. Chương trình bảo trợ chất lượng cao của công ty dành cho những phụ nữ có đặc tính xã hội đa dạng để giúp họ dễ dàng được thăng tiến hơn với các mục tiêu, công cụ, hướng dẫn và chỉ số hoặc KPI minh bạch để đảm bảo và đo lường thành tích và sự hài lòng của tất cả các bên	Phát Triển Nhân Tài và Khả Năng Lãnh Đạo
	31. Cung cấp đào tạo về kỹ năng lãnh đạo và kỹ thuật cho phụ nữ để trang bị cho họ vào những vai trò và trách nhiệm mới	Giới Thiệu và Đào Tạo



## XÂY DỰNG HÀNH ĐỘNG VỀ GIỚI (GAP) CHIẾN LƯỢC

Kế Hoạch Hành Động Về Giới (GAP) - lộ trình sẽ được sử dụng để thúc đẩy bình đẳng giới tại các tổ chức tham gia - là kết quả quan trọng nhất khi kết thúc khóa học. GAP của quý vị sẽ được tạo dần dần trong suốt khóa học. Những người tham gia sẽ thêm vào GAP của họ khi họ được tiếp xúc với nội dung, vấn đề, công cụ và thực hành tối ưu mới. GAP của mỗi tổ chức sẽ bao gồm các mục tiêu và hành động chiến lược dài hạn, cũng như ba biện pháp can thiệp chiến lược được ưu tiên thực hiện ngay sau khóa học với sự hỗ trợ huấn luyện trực tuyến. GAP cũng sẽ đóng vai trò như một lộ trình cho các huấn luyện viên đang hỗ trợ những người tham gia chương trình thực hiện các can thiệp về bình đẳng giới sau khi hoàn thành chương trình.

Người tham gia nên thường xuyên suy ngẫm về cách nội dung được trình bày trong suốt khóa học có thể được đưa vào GAP của họ và ghi chú và ghi lại suy nghĩ của họ trong Sổ Tay Người Tham Gia của họ. Khi kết thúc Học Phần 11, những người tham gia sẽ có GAP cuối cùng mà họ sẽ trình bày trước nhóm toàn thể trong phiên cuối cùng (Học Phần 12). Các GAP sẽ trình bày các biện pháp can thiệp ưu tiên và các kế hoạch huấn luyện sau chương trình trực tuyến để hỗ trợ việc thực hiện tại mỗi tổ chức.

Các hoạt động, công cụ và phương pháp sau đây được hiển thị xuyên suốt các học phần sẽ thông báo cho GAP của mỗi người tham gia.

- Những người tham gia sẽ sử dụng những phát hiện từ Đánh Giá Nhanh Về Giới Của Tổ Chức của họ để thông báo những biện pháp can thiệp nào có thể được sử dụng để thúc đẩy bình đẳng giới tại tổ chức của họ.
- Khuôn Khổ Thực Hành Tối Ưu của Chương Trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp sẽ trình bày các thực hành tối ưu để thúc đẩy bình đẳng giới trong suốt hành trình của nhân viên với tổ chức. Những người tham gia sẽ xác định và thảo luận cả các mục tiêu chiến lược dài hạn và các thực hành tối ưu ưu tiên có thể được thực hiện trong tổ chức của họ ở cuối các học phần 5, 6, 7, 8 và 10. Chúng sẽ hỗ trợ việc đạt được hoặc tiến tới các mục tiêu dài hạn. Những thực hành tối ưu này sẽ giải quyết những lỗ hổng và thách thức mà những người tham gia đã xác định trong suốt khóa học.
- Các bài tập trong Học Phần 5 hướng dẫn người tham gia cách thiết kế chiến lược về giới, lựa chọn các can thiệp chiến lược về bình đẳng giới, thiết lập các mục tiêu và mục tiêu bình đẳng giới và xây dựng một tính hướng trong doanh nghiệp về bình đẳng giới cụ thể cho tổ chức.
- Phân tích SWOT được thực hiện trong Học Phần 5 sẽ cung cấp thông tin về các ưu tiên và thiết kế của GAP.
- Đánh giá lộ trình bình đẳng giới của tổ chức được thực hiện trong Học Phần 5 là một công cụ chính khác được sử dụng để lựa chọn và ưu tiên các sáng kiến bình đẳng giới.

Mẫu GAP có sẵn trên trang web Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc Thúc đẩy Các Ngành Công nghiệp và có thể tải xuống dưới dạng tệp Microsoft Excel. Những người tham gia được khuyến khích làm việc trên các GAP riêng biệt trong Excel. Trong Học Phần 11, quý vị và đồng nghiệp của mình sẽ kết hợp các ý tưởng của các bên thành một GAP của tổ chức.



## HỌC TRỰC TUYẾN

Chương trình được thiết kế để được giảng dạy trực tiếp trong vòng một tuần, nhưng sẽ được giảng dạy trực tuyến vào năm 2021–2022 và có thể được giảng dạy ở cả hai định dạng trực tiếp và trực tuyến trong tương lai.

- **Zoom, hoặc một nền tảng khác do đơn vị tổ chức chỉ định**, sẽ được sử dụng làm nền tảng trực tuyến để giảng dạy khóa học trực tuyến.
- **Sử dụng chế độ tắt tiếng.** Tất cả những người tham gia nên để chế độ tắt tiếng trong khi điều phối viên đang nói. Ngoài ra, quý vị nên làm giảm đi những âm thanh gây xao nhãng bằng cách tắt điện thoại di động, và nếu có thể, hãy đảm bảo rằng quý vị đang ở một nơi yên tĩnh.
- **Sử dụng bảng trắng.** Người điều hành sẽ sử dụng bảng trắng ảo, cho phép mọi người trong cuộc họp đóng góp bằng hình vẽ tự do, văn bản, tem, v.v. Nếu quý vị có bất kỳ câu hỏi nào về cách sử dụng chức năng này, chỉ cần nhập câu hỏi của quý vị vào hộp trò chuyện ảo của nền tảng.
- **Sử dụng tính năng tạo thăm dò ý kiến.** Các cuộc thăm dò giúp quý vị nhận được phản hồi thời gian thực, kiểm tra kiến thức và tương tác. Quý vị sẽ được khuyến khích để tham gia tích cực vào khóa học!
- **Sử dụng các phản ứng.** Người tham gia được khuyến khích sử dụng các nút phản ứng trên Zoom hoặc các nền tảng ảo khác. Những điều này cho điều phối viên biết cảm giác của quý vị và những người tham gia đang nhận được âm thanh từ phía học. Cho chúng tôi xem ngón tay cái của quý vị nào!
- **Tham gia vào các phiên đào tạo trực tuyến được chia nhỏ.** Sử dụng phòng đào tạo trực tuyến cho phép người tham gia thảo luận các chủ đề và vấn đề trong các nhóm nhỏ, thoải mái. Sử dụng thời gian này để phát biểu, thảo luận các vấn đề và làm quen với các đồng nghiệp của quý vị. Các slide có chứa lời nhắc thảo luận, câu hỏi hoặc hướng dẫn hoạt động sẽ vẫn hiển thị trong các cuộc thảo luận nhóm nhỏ trực tuyến.

## Ngôn Ngữ và Dịch Vụ Dịch Thuật

Mọi dịch vụ dịch thuật ngôn ngữ được yêu cầu sẽ được sắp xếp trước để đảm bảo sự thoải mái và học tập của tất cả những người tham gia.



### CHUẨN BỊ TRƯỚC CẨN THẬN!

Xem lại bất kỳ tài liệu nào do giảng viên cung cấp trước khi diễn ra khóa học và/hoặc trước mỗi buổi học. Xem lại các bài đọc yêu cầu và bài tập về nhà được yêu cầu trước buổi học sau. Điều này sẽ nâng cao việc học hỏi và làm cho cuộc thảo luận sôi nổi và đầy đủ thông tin hơn. Vào cuối mỗi học phần, điều phối viên sẽ nhắc nhở học viên về các bài đọc cần thiết cho phiên tiếp theo.



### KẾT NỐI!

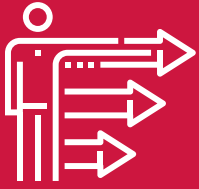
- Mỗi người tham gia sẽ được chỉ định một người liên hệ trong nhóm Chương Trình Thúc Đẩy Các Ngành Công nghiệp hoặc nhóm đối tác triển khai để hỗ trợ cá nhân khi cần thiết và giải đáp mọi thắc mắc về chương trình.
- Trong nửa chặng đường của chương trình, mỗi người tham gia sẽ tham gia một cuộc gọi giao lưu trong 30 phút với người liên hệ và đồng nghiệp của họ. Người liên hệ của quý vị có thể sẽ là huấn luyện viên sẽ hỗ trợ tổ chức của quý vị sau khi hoàn thành khóa học.
- Sử dụng nhóm WhatsApp được tạo cho nhóm của quý vị, nơi quý vị sẽ nhận được lời nhắc về thời gian của phiên, điều kiện tiên quyết và đọc tài liệu cũng như tham gia thảo luận.
- Kết nối với các đồng nghiệp trong các tổ chức trong và sau khóa học và tham gia vào Mạng Lưới LinkedIn Thúc Thúc Các Ngành Công Nghiệp!



## THAM GIA TÍCH CỰC!

Hội thảo này, cả trực tiếp và trực tuyến, là sự kết hợp của các cuộc thảo luận toàn thể, các phiên nhóm làm việc nhỏ, các bài tập nhập vai, các hoạt động và thăm dò ý kiến với các bài thuyết trình đa phương tiện.

- Các cuộc thảo luận toàn thể khuyến khích người tham gia tương tác với toàn bộ nhóm và điều phối viên.
- Các nhóm làm việc nhỏ và các phiên đào tạo sẽ chia nhỏ bài thuyết trình và đảm bảo những người tham gia có nhiều thời gian để tương tác và thảo luận về nội dung chương trình trong một không gian thân mật. Điều này thúc đẩy sự tương tác và điều phối một không gian thoải mái hơn để nói và chia sẻ cho những người tham gia ít nói hơn.
- Khóa học được thiết kế để đảm bảo rằng 70 phần trăm các buổi học là tương tác.
  - Việc chia sẻ thông tin của thông hoạt viên được giới hạn trong 30 phần trăm tổng thời lượng của mỗi phiên 1,5 giờ.
  - Mỗi phiên 1,5 giờ bao gồm một hoạt động hội thảo kéo dài 20 đến 35 phút.
  - Mỗi phiên 1,5 giờ trình bày một video để suy ngẫm và/hoặc thảo luận.
  - Mỗi phiên bắt đầu hoặc kết thúc bằng một bài đố hoặc câu hỏi suy ngẫm được trình bày cho người tham gia và được thông báo trước để thu hút sự chú ý của người tham gia (ví dụ: *"Tuần trước, chúng tôi đã cho quý vị xem bức ảnh có một người đàn ông và một phụ nữ leo lên thang và làm việc trên đường dây điện; Hai khái niệm xung quanh bình đẳng giới mà bức tranh này minh họa là gì?"*)



# GIẢI ĐOẠN 4

## CÁC ĐÁNH GIÁ SAU CHƯƠNG TRÌNH VÀ HUẤN LUYỆN



### THỰC HIỆN CÁC ĐÁNH GIÁ SAU CHƯƠNG TRÌNH

Khi kết thúc Học Phần 12, những người tham gia phải hoàn thành ngay lập tức hai cuộc khảo sát: 1) Khảo Sát Tự Đánh Giá Cá Nhân và 2) Khảo Sát Sự HÀi LÒNG Chương Trình Của Cá nhân.

Sau khi kết thúc năm phiên huấn luyện trực tuyến, những người tham gia cũng nên hoàn thành khảo sát đánh giá về giới của tổ chức và khảo sát về sự hài lòng về chương trình lần thứ hai. Các cuộc khảo sát này, mục đích của chúng và các liên kết đã được bao gồm trong Giai Đoạn 2 trước phần này. Đây là tất cả những cuộc khảo sát quan trọng được sử dụng để phân tích các thay đổi, kết quả, tác động và các lĩnh vực cần cải thiện hơn nữa của cá nhân, tổ chức và chương trình.



### HỖ TRỢ HUẤN LUYỆN ĐỂ THỰC HIỆN GAP

Sau khi hoàn thành khóa học, tổ chức của quý vị sẽ tham gia năm phiên huấn luyện trong thời gian bốn tháng, với mục tiêu thực hiện thành công GAP mà mỗi tổ chức đã xây dựng trong chương trình. Các phiên huấn luyện này cung cấp cho những người tham gia chương trình từ mỗi tổ chức hướng dẫn, sự hỗ trợ và hỗ trợ kỹ thuật mà họ cần để thực hiện các can thiệp bình đẳng giới tại tổ chức của họ. Việc huấn luyện cũng được thiết kế để hỗ trợ những người tham gia chương trình trở thành những tác nhân thay đổi hiệu quả trong tổ chức của mình. Bốn tháng huấn luyện sẽ là một phần bắt buộc của chương trình.

Kế hoạch huấn luyện của mỗi tổ chức sẽ được điều chỉnh để đáp ứng các nhu cầu riêng của tổ chức. Những nhu cầu này sẽ được xác định trong quá trình đánh giá về giới của tổ chức trước chương trình, được mở rộng trong Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc và được tinh chỉnh khi những người tham gia tạo GAP của họ. Mỗi tổ chức sẽ được chỉ định một huấn luyện viên chuyên trách, người sẽ là một trong những giảng viên/điều phối viên đã được đào tạo cùng với mỗi đối tác thực hiện. Mỗi giảng viên/người huấn luyện sẽ nhận được khoảng ba tổ chức để huấn luyện và điều phối mỗi phiên huấn luyện trực tuyến với những người tham gia chương trình của cả ba tổ chức thành một nhóm.

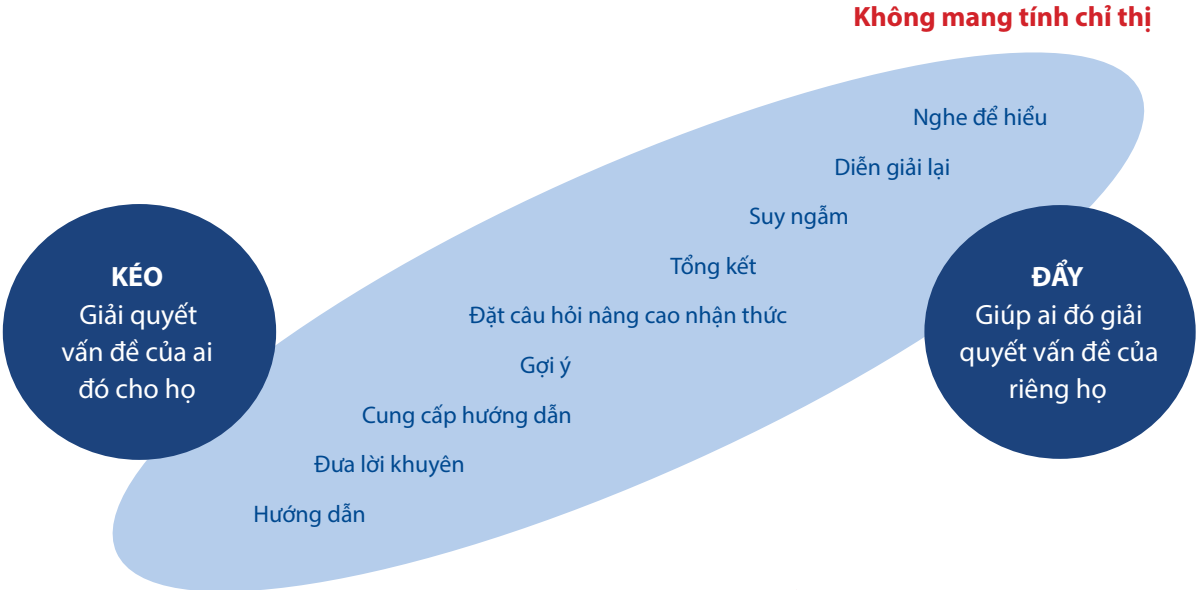
Trong Học Phần 11, những người tham gia gặp gỡ huấn luyện viên được chỉ định của họ và nhận được sự hỗ trợ để định hình phạm vi chiến lược giới/GAP của mình một cách thực tế. Chúng sẽ được sử dụng cho hoạt động huấn luyện sau này. Trong phiên Học Phần 11, tất cả những người tham gia nhận được hướng dẫn để thiết kế GAP của họ trong các nhóm nhỏ, với huấn luyện viên được chỉ định dành khoảng 10 đến 15 phút cho mỗi tổ chức được phân công của mình. Sau Học Phần 11 và trước Học Phần 12, một phiên 45 phút được



tổ chức với những người tham gia cùng tổ chức và huấn luyện viên được chỉ định của họ để thảo luận và hoàn thiện các can thiệp được ưu tiên sẽ nhận được hỗ trợ cụ thể thông qua năm phiên huấn luyện. Khi kết thúc năm phiên huấn luyện, những người tham gia chương trình được nhắc nhở hoàn thành đánh giá giới của tổ chức một lần nữa. Sau khi kết thúc thành công khóa huấn luyện và đánh giá cuối cùng về giới của tổ chức, các cá nhân tham gia, cũng như tổ chức với tư cách là một thực thể, sẽ nhận được Chứng Chỉ Hoàn Thành Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc.

**Phương pháp Tiếp Cận Đẩy/Kéo để Huấn Luyện**

Mô hình huấn luyện cho chương trình Thúc đẩy Các Ngành Công nghiệp sử dụng phương pháp tiếp cận đẩy và kéo. Huấn luyện viên sẽ sử dụng các phương pháp huấn luyện để giúp những người tham gia tìm ra giải pháp của riêng họ, nhưng cũng sẽ cung cấp kiến thức chuyên môn về mặt kỹ thuật và hướng dẫn.



**Mô Hình GROW**

Huấn luyện viên chương trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp sẽ sử dụng mô hình GROW để hỗ trợ hành động thực tế. Mô hình bao gồm:

- Định nghĩa **Goal** (Mục Tiêu)
- Xem xét **Reality** (Thực Tế), nơi việc thực hiện mục tiêu sẽ được nhúng vào đó
- Khám phá các ý tưởng và **Options** (Lựa Chọn) để tiến về phía trước
- Giúp tạo ra **Will** (Ý Chí) để tiến lên phía trước và tạo ra trách nhiệm giải trình để đạt được mục tiêu mong muốn



## Phương Pháp Tiếp Cận Có Hệ Thống để Huấn Luyện

Huấn luyện viên chương trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp sẽ sử dụng phương pháp tiếp cận có hệ thống để huấn luyện, trong đó có xem xét rằng tất cả các hành động và can thiệp sẽ diễn ra trong hệ thống mà chúng tôi vận hành. Sử dụng lăng kính hệ thống để giúp người tham gia hiểu được sự phụ thuộc lẫn nhau của tổ chức. Điều này giúp người tham gia tăng khả năng vượt qua các rào cản và nắm bắt cơ hội khi chúng xuất hiện. Nó cũng giúp người tham gia xác định các đòn bẩy tổ chức có thể được sử dụng để đạt được mục tiêu mong muốn.

## Mục Tiêu và Cấu Trúc của Phiên Huấn Luyện

Mục tiêu chính của huấn luyện là hỗ trợ những người tham gia chương trình thực hiện ba hành động ưu tiên được xác định trong GAP của họ. Các huấn luyện viên sẽ hỗ trợ việc lồng ghép chương trình học vào GAP trong các Học Phần 11 và 12 và sẽ cung cấp huấn luyện theo sau sau khóa học, đóng vai trò như một ban cố vấn cho những người tham gia để hỗ trợ những bước đầu tiên trong việc phát triển và thực hiện các can thiệp.

Các phiên huấn luyện có nghĩa là một điểm giao lưu để người tham gia:

- Thảo luận về các ý tưởng và phương pháp tiếp cận của họ để bắt đầu và thực hiện các can thiệp của họ;
- Nhận phản hồi và tư vấn kỹ thuật về cách cải thiện phương pháp tiếp cận, khắc phục, đối mặt và làm cho các can thiệp trở nên bền vững;
- Nhận được sự hỗ trợ tinh thần và động lực từ các huấn luyện viên; và
- Nâng cao trách nhiệm giải trình của họ để tiếp tục thực hiện các biện pháp can thiệp và gia tăng tác động.



## CHỨNG NHẬN HOÀN THÀNH CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO CẤP TỐC

Giấy chứng nhận hoàn thành sẽ được phân phát cho những người tham gia chương trình sau khi tất cả các yêu cầu của chương trình đã được hoàn thành, bao gồm các phiên huấn luyện trực tuyến và đánh giá về giới của tổ chức cuối cùng. Các yêu cầu về Chứng Chỉ Hoàn Thành

bao gồm:

- Đánh giá về giới của tổ chức trước chương trình và sau chương trình và hoàn thành bản tự đánh giá của cá nhân;
- Chuyên cần và tham gia đủ cả 12 học phần;
- Hoàn thành GAP của tổ chức khi kết thúc các học phần; và
- Tham dự và tham gia năm phiên huấn luyện trực tuyến theo sau.



ẢNH: IBEDC/Nigeria



ẢNH: GRENLEC/GRENADA

# HỌC PHẦN

## KHÓA HỌC CẤP TỐC

# HỌC PHẦN GIỚI THIỆU



THỜI GIAN: 1 giờ



## TỔNG QUAN HỌC PHẦN GIỚI THIỆU

Học phần giới thiệu sẽ giới thiệu nhóm người tham gia với điều phối viên và để các bên tự giới thiệu lẫn nhau, đồng thời trình bày Mục Tiêu của Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc về Giới trong Môi Trường Làm Việc, chương trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp của USAID, các giai đoạn của chương trình, chương trình nghị sự, các đối tác thể chế và các quy tắc tương tác.



## MỤC TIÊU HỌC TẬP CỦA NGƯỜI THAM GIA

1. Những người tham gia được giới thiệu với điều phối viên và các đồng nghiệp.
2. Người tham gia hiểu được cách chương trình sẽ hoạt động về mặt công nghệ (tắt tiếng micrô, giơ tay, tham dự các phiên đào tạo trực tuyến, v.v.).
3. Những người tham gia hiểu “các quy tắc cơ bản” (tôn trọng sự khác biệt về quan điểm, tôn trọng người đang nói khác, nhận thức rằng các chủ đề được đào tạo khá nhạy cảm và đối xử tử tế với nhau).
4. Những người tham gia hiểu được quỹ đạo của chương trình:
  - Mỗi học phần sẽ có một tập hợp các bài đọc được chỉ định để được xem xét trước học phần.
  - Mục tiêu chính là giúp GAP mà quý vị sẽ sử dụng để thúc đẩy bình đẳng giới trong các tổ chức của mình được xây dựng từ từ.





## CÁC BÀI TẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRONG HỌC PHẦN GIỚI THIỆU

### Hoạt Động 1: Giới thiệu bản thân và “Lí Do Tham Gia Chương Trình”

**Hướng dẫn:** Trong nhóm nhỏ của quý vị, hãy giới thiệu bản thân và chia sẻ lý do quý vị quyết định tham gia chương trình.



ẢNH: RYAN KILPATRICK CỦA USAID





## YÊU CẦU VỀ ĐỌC TRƯỚC CỦA HỌC PHẦN

Những người tham gia nên đọc các tài liệu sau đây trước phiên học:

- Hồ sơ của những người được trao giải Nobel Hòa bình được trình bày trong sổ tay dưới đây.
- Tình trạng bình đẳng giới ở quốc gia của quý vị bằng cách sử dụng các tài nguyên trực tuyến sau:
  - PNUD. (2020) [Báo Cáo Phát Triển Con Người](#).
  - Tập Đoàn Ngân Hàng Thế Giới. [Phụ Nữ, Kinh Doanh và Pháp Luật](#).
- [Mang Lại Sự Bình Đẳng Giới: Khuôn Khổ Thực Hành Tối Ưu cho Các Ngành Nam Giới Năm Quyển.](#), đặc biệt chú ý đến những chương sau:
  - Tại Sao Vấn Đề Bình Đẳng Giới Lại Quan Trọng
  - Bảng Chú Giải Thuật Ngữ Liên Quan Đến Giới Tính
- [Trang Web của Phụ Nữ Liên Hợp Quốc](#)
- Ngân Hàng Thế Giới. (2019). [Phụ Nữ trong ngành Tiện Ích Nước: Phá Tan Rào Cản](#).
- Nick Johnstone và M. Silva. [Đa Dạng Giới trong ngành Năng Lượng: Những Điều chúng ta Biết và Những Điều chúng ta Không Biết](#). (2020).
- Liên Hợp Quốc. [Bình Đẳng Giới](#).

## CÁC BÀI TẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRONG HỌC PHẦN 1

Trong Học Phần 1, có ba hoạt động sẽ yêu cầu sử dụng **Sổ Tay Người Tham Gia**.

### Hoạt Động 1: Vòng Tròn Tín Nhiệm

**Hướng dẫn:** Trong khoảng trống bên dưới, hãy viết tên của năm đến sáu người mà quý vị tin tưởng nhất không phải là thành viên trong gia đình của quý vị.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

## Hoạt Động 2: Lồng ghép các đặc tính xã hội

**Hướng dẫn:** Trong khoảng trống bên dưới, hãy viết ra các nhóm người hoặc danh tính phải đối mặt với sự bất bình trong quốc gia hoặc cộng đồng của quý vị.

## Hoạt Động 3: Trình Bày và Thảo luận về Đánh Giá Nhanh Của Tổ Chức về Giới

**Hướng dẫn:** Xem kết quả của các bài đánh giá tổng hợp của tổ chức và suy ngẫm kết quả đánh giá của tổ chức quý vị. Bắt đầu suy nghĩ về kết quả đánh giá sẽ ảnh hưởng đến GAP của quý vị ra sao. Viết ra bất kỳ suy nghĩ hoặc ý tưởng nào của quý vị khi người điều hành đánh giá kết quả tổng hợp cho tất cả các tổ chức tham gia vào khoảng trống được cung cấp bên dưới. Sau đó, theo hướng dẫn của điều phối viên, hãy hoàn thành phần trong mẫu GAP điện tử của quý vị để tóm tắt kết quả đánh giá về giới của tổ chức. Quý vị có thể chọn thực hiện việc này riêng lẻ hoặc trong một bản sao trực tuyến được chia sẻ với các đồng nghiệp tham gia từ tổ chức của riêng quý vị.

## Hoạt Động 4: Hãy Xây dựng Tâm nhìn về một Nơi Làm Việc Bình Đẳng Giới!

**Hướng dẫn:** Tìm hiểu về các người ủng hộ bình đẳng giới được quốc tế công nhận và được truyền cảm hứng để xây dựng tâm nhìn về bình đẳng giới. Quý vị sẽ được chỉ định cho một người ủng hộ về giới (người được trao giải Nobel Hòa Bình). Đọc về người ủng hộ về giới của quý vị và sử dụng quan điểm của người ủng hộ về giới được chỉ định, thảo luận trong nhóm nhỏ của quý vị về một tổ chức bình đẳng giới và công bằng sẽ như thế nào.

### NGƯỜI ỦNG HỘ BÌNH ĐẲNG GIỚI



**Rigoberta Menchú Tum** (sinh năm 1959) là một nhà hoạt động nhân quyền và nữ quyền người K'iche' bản địa đến từ Guatemala. Menchú đã cống hiến cả cuộc đời của mình để phổ biến các quyền của người bản địa Guatemala trong và sau Nội Chiến Guatemala (1960–1996), và quảng bá quyền của người bản địa trên toàn thế giới. *Nhận Giải Nobel Hòa Bình năm 1992*



**Nelson Mandela** (1918–2013) là một nhà cách mạng chống chủ nghĩa phân biệt chủng tộc, nhà lãnh đạo chính trị và nhà từ thiện người Nam Phi, từng là Tổng Thống Nam Phi từ năm 1994 đến năm 1999. Dưới sự điều hành của mình, Mandela đã phê chuẩn Công Ước Xóa Bỏ Mọi Hình Thức Phân Biệt Đối Xử Với Phụ Nữ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW) và thành lập Ủy Ban Bình Đẳng Giới (Commission for Gender Equality, CGE); ông bổ nhiệm nhiều phụ nữ hơn trong Nội Các của mình và tuyên bố Ngày Phụ Nữ Ngày 9 Tháng 8 để vinh danh hàng nghìn phụ nữ đã tuần hành vì bình đẳng và công lý vào năm 1956. *Nhận Giải Nobel Hòa Bình năm 1993 (cùng nhận với Frederik Willem de Klerk)*



**Shirin Ebadi** (sinh năm 1947) là một nhà hoạt động chính trị người Iran, là luật sư, cựu thẩm phán và nhân quyền, đồng thời là người sáng lập Trung Tâm Bảo Vệ Nhân Quyền ở Iran. Ebadi đã được trao giải Nobel Hòa Bình vì những nỗ lực tiên phong và đáng kể của bà cho dân chủ và nhân quyền, đặc biệt là cho quyền của phụ nữ, trẻ em và người tị nạn. Ebadi đã đại diện cho các nạn nhân của lạm dụng trẻ em, và làm nổi bật luật nội dung quyền nuôi con khó hiểu của Iran, khi quyền nuôi con khi ly hôn thường được trao cho người cha. Bà cũng đã giúp soạn thảo văn bản gốc của luật chống lạm dụng thân trẻ em, được Quốc Hội Iran thông qua vào năm 2002. *Nhận Giải Nobel Hòa Bình năm 1992*



**Muhammad Yunus** (sinh năm 1940) là một doanh nhân xã hội, chủ ngân hàng, nhà kinh tế và nhà lãnh đạo xã hội dân sự người Bangladesh, ông được trao giải Nobel Hòa Bình vì đã thành lập Ngân Hàng Grameen và đi tiên phong trong các khái niệm về tín dụng vi mô và tài chính vi mô. Hầu hết các khoản vay của Grameen đều dành cho phụ nữ, những người chịu cảnh nghèo đói không cân xứng và những người có xu hướng dành thu nhập cho gia đình nhiều hơn nam giới. *Nhận Giải Nobel Hòa Bình năm 2006 (cùng nhận với Grameen Bank)*





**Ellen Johnson Sirleaf** (sinh năm 1938) là một chính trị gia người Liberia, từng là Tổng thống thứ 24 của Liberia từ năm 2006 đến 2018. Sirleaf là nữ nguyên thủ quốc gia được bầu đầu tiên ở châu Phi. Bà đã đoạt giải Nobel Hòa Bình năm 2011, để ghi nhận những nỗ lực trong việc đưa phụ nữ tham gia vào quá trình gìn giữ hòa bình của bà.

*Nhận Giải Nobel Hòa Bình 2011 (cùng nhận với Leymah Gbowee và Tawakkul Karman)*



**Malala Yousafzai** (sinh năm 1997) là nhà hoạt động vì giáo dục nữ giới người Pakistan và là người trẻ tuổi nhất đoạt giải Nobel. Cô được biết đến với các hoạt động vận động nhân quyền, đặc biệt là giáo dục phụ nữ và trẻ em ở phía tây bắc Pakistan, nơi mà Taliban Pakistan địa phương đã từng cấm trẻ em gái đi học. Năm 2012, khi đang trở về bằng xe buýt, sau khi hoàn thành kỳ thi, Yousafzai và hai cô gái khác đã bị một tay súng Taliban người Pakistan bắn trong một vụ ám sát nhằm trả thù cho những hành động tích cực của cô. Sau khi hồi phục, Yousafzai trở thành một nhà hoạt động nổi tiếng vì quyền được giáo dục. *Nhận Giải Nobel Hòa Bình năm 2014 (cùng nhận với Kailash Satyarthi).*



**Denis Mukwege** (sinh năm 1955) là một bác sĩ phụ khoa người Congo. Ông thành lập Bệnh Viện Panzi ở Bukavu, Cộng Hòa Dân Chủ Congo và làm việc tại đây. Mukwege đã điều trị hàng nghìn phụ nữ là nạn nhân của các vụ hãm hiếp như một vũ khí chiến tranh kể từ Chiến Tranh Congo lần thứ hai, thực hiện tới 10 ca phẫu thuật mỗi ngày trong suốt 17 giờ làm việc của ông. *Nhận Giải Nobel Hòa Bình năm 2018 (cùng nhận với Nadia Murad).*

### **Thảo Luận Nhóm: Hãy tưởng tượng nhóm trưởng của quý vị sẽ trả lời những câu hỏi này như thế nào. Hãy nghĩ lớn!**

1. Nếu đạt được bình đẳng giới thì môi trường làm việc của tổ chức quý vị sẽ ra sao?
2. Nhóm lãnh đạo của tổ chức của quý vị sẽ như thế nào? Quý vị có điều hành tổ chức khác nhau, với các ưu tiên khác nhau không?
3. Những thực hành tiêu cực nào đã không còn tồn tại nữa?

4. Chỉ có những nhân viên nữ hưởng lợi từ bình đẳng giới hay cả những nhân viên nam cũng hưởng lợi?

5. Ai sẽ có mức lương cao nhất?

## CÁC BƯỚC TIẾP THEO VÀ CHUẨN BỊ CHO HỌC PHẦN 2

- Sau khi hoàn thành Học Phần 1, hãy dành một chút thời gian để suy nghĩ về các ý tưởng trong GAP của quý vị dựa trên ba hoạt động quý vị đã hoàn thành.
- Đảm bảo rằng quý vị đã hoàn thành phần kết quả đánh giá về giới của tổ chức được tóm tắt trong GAP của mình.
- Suy nghĩ xem quý vị là người ủng hộ bình đẳng giới hay muốn trở thành người ủng hộ nào và suy nghĩ về những người ủng hộ bình đẳng giới khác trong tổ chức của quý vị (các cá nhân cụ thể) có thể giúp xây dựng, thực hiện và hỗ trợ GAP của quý vị. Sau khi hội thảo này kết thúc và đã đến lúc thực hiện kế hoạch, việc có danh sách những người có thể giúp thực hiện, chính thức hoặc không chính thức, này sẽ rất quan trọng đối với sự thành công của kế hoạch.
- Xem lại các bài đọc cần thiết cho phiên đào tạo tiếp theo.



ẢNH: GRENLEC/GRENADA

## **LƯU Ý TỪ HỌC PHẦN 1**

*Sử dụng khoảng trống bên dưới để ghi nhật ký hoặc ghi chú về những quan sát, ý tưởng và những thông điệp quan trọng từ Học Phần.*



### **BÌNH ĐẲNG GIỚI:**

Để đạt tới bình đẳng và công bằng cho phụ nữ và đàn ông, bé trai và bé gái cần cả một quá trình. Để đảm bảo công bằng, các biện pháp hoặc can thiệp bình đẳng phải được thực hiện để bù đắp cho những bất lợi tích lũy về kinh tế, xã hội và chính trị ngăn cản phụ nữ và đàn ông, bé trai và bé gái hoạt động trên một sân chơi bình đẳng.



# HỌC PHẦN 2: BÌNH ĐẲNG GIỚI: NHỮNG TRỞ NGẠI CHUNG



THỜI GIAN: 2 giờ



## TỔNG QUAN

Trong Học Phần 1, những người tham gia đã xây dựng tầm nhìn về bình đẳng giới tại nơi làm việc. Trong Học Phần 2, người tham gia sẽ tìm hiểu về những trở ngại đối với bình đẳng giới tại nơi làm việc và cách áp dụng lăng kính giới để cải thiện bình đẳng giới tại nơi làm việc.



## MỤC TIÊU HỌC TẬP CỦA NGƯỜI THAM GIA

1. Hiểu được và có thể giải thích những trở ngại chính về kinh tế, xã hội và văn hóa đối với bình đẳng giới, bao gồm các khuôn mẫu, các thiên kiến, phân biệt đối xử dựa trên giới tính, như bạo lực trên cơ sở giới và bao gồm cả quấy rối tình dục.
2. Hiểu ý nghĩa của việc suy ngẫm những thiên kiến cá nhân và áp dụng lăng kính giới trong quá trình ra quyết định để cải thiện bình đẳng giới trong cuộc sống và môi trường làm việc của chúng ta.
3. Phân tích và suy nghĩ cách giải quyết nội dung và các vấn đề được trình bày trong học phần này trong GAP của quý vị







## YÊU CẦU VỀ ĐỌC TRƯỚC CỦA HỌC PHẦN

Những người tham gia nên đọc các tài liệu sau đây trước phiên học.

- Liên Hợp Quốc Và Nhà Nước Pháp Quyền: *Nhân Quyền và Giới*.
- Catalyst. (2020). *Bài viết Phụ Nữ trong Các Ngành và Nghề Nghiệp do Nam Giới Nắm Quyền: Ý Kiến Nhanh*.
- Đại Học Western University, *Nhận Biết và Ứng Phó với Bạo Lực Gia Đình tại Nơi Làm Việc Của Quý Vị*. (2014).
- Iris Bohnet. *Điều Xảy Ra: Bình Đẳng Giới Theo Thiết Kế* (2016).

## CÁC BÀI TẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRONG HỌC PHẦN 2

Trong Học Phần 2, có bốn hoạt động sẽ yêu cầu sử dụng **Sổ Tay Người Tham Gia**.

### Hoạt Động 1: Trình Bày và Thảo Luận về Kết Quả Khảo Sát Tự Đánh Giá Cá Nhân

**Hướng dẫn:** Xem xét các phát hiện quan trọng của kết quả tự đánh giá của từng cá nhân. Suy nghĩ về các lĩnh vực quý vị muốn thay đổi (với tư cách là một nhóm và cá nhân). Mỗi người tham gia đã tiến hành khảo sát Tự Đánh Giá Cá Nhân trước khi bắt đầu chương trình. Người điều hành sẽ thảo luận về các xu hướng tổng thể và các quan sát về kiến thức, thái độ và thực hành của tất cả những người tham gia. Hãy dành ba phút để suy ngẫm về sự tự đánh giá của cá nhân quý vị, so với kết quả tổng thể và kiến thức, thái độ và niềm tin của các đồng nghiệp của mình. Viết ra hai đến ba lĩnh vực kiến thức, thái độ hoặc thực hành mà quý vị muốn thực hiện với tư cách cá nhân và hai đến ba lĩnh vực quý vị muốn thay đổi với những người khác trong tổ chức của mình.

1. Quý vị muốn làm việc với tư cách cá nhân từ hai đến ba lĩnh vực kiến thức, thái độ hoặc thực hành nào?

---

---

---

---

---

2. Hai đến ba lĩnh vực quý vị muốn cùng làm việc để thay đổi với những người khác trong tổ chức của mình là gì?

---

---

---

---

---

## Hoạt Động 2: Khuôn Mẫu và Thiên Kiến Dựa Trên Giới Tính

**Hướng dẫn:** Suy ngẫm các khuôn mẫu và thiên kiến dựa trên giới tính mà cá nhân người tham gia đang có hoặc có thể đã phổ biến trong tổ chức của quý vị. Đầu tiên, hãy viết ra những từ và/hoặc khuôn mẫu thường có liên quan đến phụ nữ. Sau đó, xem video với toàn thể mọi người và thảo luận với nhóm của mình.

Liệt kê các từ ngữ khuôn mẫu thường được kết hợp với **nữ giới** trong bảng dưới đây.


Liệt kê các từ ngữ khuôn mẫu thường được kết hợp với **nam giới** trong bảng dưới đây.


Sử dụng khoảng trống bên dưới để ghi lại cách những khuôn mẫu này đã gây hại cho nữ giới hoặc nam giới tại nơi làm việc.



### Hoạt Động 3: Những Trở Ngại Chính đối với Bình Đẳng Giới trong Tổ Chức của Quý Vị Là Gì?

**Hướng dẫn:** Hãy suy nghĩ về các rào cản đối với bình đẳng giới trong tổ chức của quý vị. Trong khoảng trống bên dưới, hãy ghi lại suy nghĩ của quý vị về ba trở ngại chính mà phụ nữ phải vượt qua để được tổ chức của quý vị tuyển dụng và ba trở ngại chính mà phụ nữ phải vượt qua để làm việc trong bộ phận mà họ lựa chọn tại tổ chức của quý vị.

#### 1. Ba trở ngại chính mà phụ nữ phải vượt qua để được tổ chức của quý vị tuyển dụng là gì?

	Lấy (các) ví dụ:
	Lấy (các) ví dụ:
	Lấy (các) ví dụ:

#### 2. Ba trở ngại mà phụ nữ phải vượt qua để làm việc trong bộ phận mà họ lựa chọn trong tổ chức là gì?

	Lấy (các) ví dụ:
	Lấy (các) ví dụ:
	Lấy (các) ví dụ:

#### Hoạt Động 4: Lăng Kính Giới Của Riêng Tôi

**Hướng dẫn:** Xác định một quyết định đã được đưa ra trong tháng trước mà có thể được thấu hiểu tốt hơn bằng lăng kính giới và ghi lại trong khoảng trống được cung cấp bên dưới.

---



#### CÁC BƯỚC TIẾP THEO VÀ CHUẨN BỊ CHO HỌC PHẦN 3

- Sau khi hoàn thành Học Phần 2, hãy dành một chút thời gian để suy nghĩ về các ý tưởng trong GAP của quý vị dựa trên các hoạt động quý vị đã hoàn thành.
- Xem lại các bài đọc cần thiết cho phiên đào tạo tiếp theo.

## **LƯU Ý TỪ HỌC PHẦN 2**

*Sử dụng khoảng trống bên dưới để ghi nhật ký hoặc ghi chú về những quan sát, ý tưởng và những thông điệp quan trọng từ Học Phần.*



# HỌC PHẦN 3: BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ VAI TRÒ CỦA LÃNH ĐẠO NAM



THỜI GIAN: 2 giờ



## TỔNG QUAN

Học Phần 3 minh họa tầm quan trọng và vai trò của các nhà lãnh đạo nam trong việc thúc đẩy trao quyền cho phụ nữ và bình đẳng giới. Học phần này minh họa cách các tổ chức có thể thu hút nam giới trở thành đồng minh mạnh mẽ của phụ nữ và bình đẳng giới tại nơi làm việc.



## MỤC TIÊU HỌC TẬP CỦA NGƯỜI THAM GIA

1. Hiểu cách chuyển từ chủ nghĩa nam giới — các chuẩn mực, giá trị, hành vi gia trưởng thống trị — cũng như khuôn mẫu của đàn ông sang các chuẩn mực giới tính tích cực và mang tính ủng hộ cũng như hành vi liên quan thu hút nam giới làm đồng minh để trao quyền cho phụ nữ và bình đẳng giới trong xã hội, gia đình và nơi làm việc vì lợi ích của tất cả mọi người, đồng thời hiểu và giải quyết sự phản đối ngày càng tăng đối với bình đẳng giới
2. Phân tích và suy nghĩ cách giải quyết nội dung và các vấn đề được trình bày trong học phần này trong GAP của quý vị



ẢNH: RYAN KILPATRICK CỦA USAID



## YÊU CẦU VỀ ĐỌC TRƯỚC CỦA HỌC PHẦN

Những người tham gia nên đọc các tài liệu sau đây trước phiên học.

- Chiếc Hộp Đàn Ông: Nghiên Cứu về Việc Trở Thành một Nam Thanh Niên ở Úc.
- Nam Giới Phải làm gì với Nó: Các Chính Sách Công nhằm Thúc Đẩy Bình Đẳng Giới.
- Khảo Sát Quốc Tế về Bình Đẳng Giới và Nam Giới (IMAGES). Vui lòng xem lại các báo cáo IMAGES cho quốc gia của những người tham gia của quý vị.
- Promundo. Vai Trò của Người Cha trên Thế Giới: Đã Đến Lúc Hành Động. (2017).
- The Week. (2020). Các Quốc Gia Nơi Đồng Tính Luyến Ái là Bất Hợp Pháp. (2020).
- Để Nam Giới Tham Gia. [www.menengage.org](http://www.menengage.org)
- Promundo. <https://promundoglobal.org/resources>
- Để Nam Giới Tham Gia. Tuyên Bố của Delhi và Lời Kêu Gọi Hành Động. (2014).
- Tình Trạng của Những Người Cha Trên Thế Giới. Khai Phá Sức Mạnh về Sự Chăm Sóc của Đàn Ông. (2019).

## CÁC BÀI TẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRONG HỌC PHẦN 3

Trong Học Phần 3, có ba hoạt động sẽ yêu cầu sử dụng **Sổ Tay Người Tham Gia**.

### Hoạt Động 1: Các Chuẩn Mực Xã Hội về Đàn Ông và Tính Đàn Ông

**Hướng dẫn:** Phát triển hiểu biết của quý vị về các chuẩn mực xã hội đối với nam giới, các áp lực xã hội thúc đẩy nam giới tuân thủ các chuẩn mực xã hội và các biện pháp trừng phạt đối với những người đàn ông không tuân thủ các chuẩn mực xã hội đó. Suy ngẫm về các câu hỏi dưới đây trong nhóm nhỏ của quý vị, sau đó thảo luận trong nhóm toàn thể.

1. Một số chuẩn mực xã hội và/hoặc giới tính liên quan đến đàn ông và tính đàn ông trong cộng đồng, văn hóa hoặc quốc gia của quý vị là gì?
2. Ý kiến của ai sẽ ảnh hưởng đến thái độ, niềm tin và hành vi của đàn ông trong cộng đồng, văn hóa hoặc quốc gia của quý vị? Nói cách khác, ai đang đặt ra kỳ vọng cho cách cư xử của đàn ông?

3. Hậu quả đối với những người đàn ông không có các đặc điểm của đàn ông truyền thống trong cộng đồng, văn hóa hoặc quốc gia của quý vị là gì?

## Hoạt Động 2: Vấn Đề của Nam Giới Là Gì? Đàn Ông Có Thực Sự Là Vấn Đề Không?

**Hướng dẫn:** Nâng cao hiểu biết của quý vị về những cách thức mà chế độ phụ quyền có hại cho cả phụ nữ và đàn ông và những cách thức mà chế độ phụ quyền đã làm mất cơ hội cho cả phụ nữ và đàn ông. Suy ngẫm về các câu hỏi sau đây trong các nhóm nhỏ, trả lời trung thực nhất có thể.

- Vấn đề của nam giới là gì?
- Tại sao đàn ông không nhận ra rằng chế độ phụ quyền đang làm hại họ?
- Tại sao đàn ông lại sợ hãi khi thừa nhận chiếc áo bó sát mà họ đang mặc đó?
- Đàn ông sẽ mất đi điều gì nếu đạt được bình đẳng giới?
- Đàn ông sẽ đạt được điều gì nếu đạt được bình đẳng giới?

Sau khi quý vị hoàn thành cuộc thảo luận nhóm nhỏ của mình, người điều hành sẽ hướng dẫn quý vị trả lời các câu hỏi bên dưới.

1. Quý vị có hạnh phúc trong những vai trò được quy định bởi các chuẩn mực và truyền thống phụ quyền của xã hội không (với tư cách là đàn ông, phụ nữ, hoặc người phi nhị nguyên giới)?
2. Quý vị có coi đàn ông là vấn đề của bất bình đẳng giới và các vấn đề khác không?
3. Quý vị có muốn thay đổi các tiêu chuẩn và thông lệ....nếu quý vị có thể không?
4. Việc sử dụng bạo lực thể chất, tâm lý hoặc tình cảm có phải là một phần trong cuộc sống của quý vị, với tư cách là thủ phạm hoặc nạn nhân tại nhà, nơi công cộng hoặc trong công việc của quý vị không?
5. Quý vị có nghĩ ra cách nào để thay đổi điều đó không? Quý vị có nghĩ phải thay đổi điều đó không?
6. Quý vị có được truyền động lực để nỗ lực thử thách và thay đổi các vai trò đã quy định cũng như chuyển đổi các mối quan hệ và truyền thống quyền lực giới theo hướng cơ hội bình đẳng để cải thiện cuộc sống của mọi người tại nơi làm việc và ở nhà không?

### Hoạt Động 3: Những Trở Ngại Chính đối với Bình Đẳng Giới trong Tổ Chức của Quý Vị Là Gì?

**Hướng dẫn:** Suy ngẫm về những cách thức mà chế độ phụ quyền có hại cho cả phụ nữ và đàn ông và những cách thức mà chế độ phụ quyền đã làm mất cơ hội cho cả phụ nữ và đàn ông. Người điều phối sẽ trình bày sự cần thiết của việc các tổ chức phải tham gia vào các hành động mang tính chuyển đổi để thay đổi và thực hiện sự bình đẳng. Thách thức bao gồm:

#### Hành động mang tính chuyển đổi bao gồm việc phải:

- Hiểu, thừa nhận, giải quyết những bất công về giới;
- Hiểu và thừa nhận khả năng chống lại thay đổi; và
- Xây dựng các thành phần thay đổi ở mọi cấp độ: vi mô và vĩ mô (tại nhà, cơ quan, không gian công cộng và các cấp chính sách), ví dụ, các cơ sở chăm sóc trẻ em; vận chuyển an toàn; không gian làm việc an toàn; chăm sóc sức khỏe; sử dụng ngôn ngữ; và cơ hội nghề nghiệp

#### Các bài tập về bình đẳng bao gồm việc phải:

- Chia sẻ vai trò người chăm sóc và người làm công ăn lương;
- Công khai thúc đẩy và hỗ trợ bình đẳng giới;
- Thúc đẩy các thay đổi chính sách hỗ trợ bình đẳng/công bằng;
- Cho phép sai lầm mà không lên án;
- Xây dựng hỗ trợ trong cộng đồng và liên minh; và
- Từ chối hành vi của người ngoài cuộc.

Xem lại các điểm ở trên và thảo luận các câu hỏi bên dưới trong năm phút trong nhóm nhỏ của quý vị. Ghi lại suy nghĩ của riêng quý vị vào khoảng trống bên dưới.

1. Công ty của quý vị có hỗ trợ các hành động được liệt kê ở trên không?
2. Có phải sẽ có rất nhiều sự phản kháng, và quý vị mong đợi phản kháng từ ai trong công ty của quý vị không? Đàn ông, phụ nữ, quản lý cấp cao hay cấp trung? Nhân viên hiện trường?
3. Quý vị có cảm thấy công ty đã sẵn sàng để thay đổi chưa?
4. Quý vị có cảm thấy rằng việc tham gia Mạng Lưới MenEngage sẽ giúp quý vị xây dựng năng lực cho quá trình thay đổi trong công ty và cá nhân quý vị không?
5. Ý tưởng trở thành một phần của liên minh toàn cầu vì công bằng giới, tập trung vào việc thu hút sự tham gia của nam giới có củng cố động lực và vị thế của họ nhằm thúc đẩy thay đổi trong công ty không?



## CÁC BƯỚC TIẾP THEO VÀ CHUẨN BỊ CHO HỌC PHẦN 4

- Dành thời gian sau khi học phần kết thúc để suy nghĩ về các ý tưởng trong GAP của quý vị. Suy ngẫm về những gì quý vị đã ghi trong Sổ Tay Người Tham Gia của mình và nếu có thể, hãy thảo luận với các đồng nghiệp trong tổ chức của quý vị trước phiên đào tạo tiếp theo:
  - Các chuẩn mực xã hội và/hoặc giới và ý kiến về đàn ông và tính nam trong cộng đồng, văn hoá và đất nước của quý vị là gì, và những người đàn ông trong tổ chức của quý vị đi lệch khỏi các đặc điểm truyền thống sẽ dẫn đến hậu quả gì?
  - Quý vị và những người khác trong tổ chức của quý vị có thể làm gì để thay đổi các chuẩn mực và thông lệ?
  - Quý vị sẽ tìm thấy hỗ trợ nào ở tổ chức của mình để thực hiện thay đổi này? Từ ai?
  - Quý vị sẽ tìm thấy rào cản nào ở tổ chức của mình để thực hiện thay đổi này? Từ ai?
  - Việc tham gia Mạng Lưới MenEngage có giúp quý vị và tổ chức của quý vị xây dựng năng lực cho quá trình thay đổi trong công ty và cá nhân quý vị không? Điều này có thôi thúc và định vị những người khác thúc đẩy thay đổi trong tổ chức của quý vị không?
- Xem lại các bài đọc cần thiết cho phiên đào tạo tiếp theo.

### LƯU Ý TỪ HỌC PHẦN 3

Sử dụng khoảng trống bên dưới để ghi nhật ký hoặc ghi chú về những quan sát, ý tưởng và những thông điệp quan trọng từ Học Phần.





# HỌC PHẦN 4: BÌNH ĐẲNG GIỚI: CÁC LỢI ÍCH



THỜI GIAN: 2 giờ



## TỔNG QUAN

Học Phần 4 minh họa cách việc thúc đẩy bình đẳng giới có thể cải thiện hiệu quả kinh doanh, danh tiếng và khả năng phục hồi của quý vị. Học phần này cũng sẽ trình bày cách người tham gia có thể sử dụng Khuôn Khổ Thực Hành Tối Ưu của chương trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp do Nam Giới Năm Quyền.



## MỤC TIÊU HỌC TẬP CỦA NGƯỜI THAM GIA

1. Hiểu và có thể giải thích bình đẳng giới mang lại lợi ích như thế nào cho một tổ chức và sử dụng kiến thức này để tạo ra một tình huống trong doanh nghiệp về bình đẳng giới tại tổ chức của quý vị.
2. Khám phá cách sử dụng chương trình Thúc đẩy Các Ngành Công nghiệp để Mang Lại Sự Bình Đẳng Giới: Khuôn Khổ Thực Hành Tối Ưu cho Các Ngành Nam Giới Năm Quyền để cải thiện bình đẳng giới tại tổ chức của quý vị.
3. Phân tích và suy nghĩ cách giải quyết nội dung và các vấn đề được trình bày trong học phần này trong GAP của quý vị



ẢNH: RYAN KILPATRICK CỦA USAID



## YÊU CẦU VỀ ĐỌC TRƯỚC CỦA HỌC PHẦN

Những người tham gia nên đọc các tài liệu sau đây trước phiên học.

- Phụ Nữ Liên Hợp Quốc. [Hiểu về tính hướng trong doanh nghiệp Bình Đẳng Giới tại Nơi Làm Việc.](#)
- McKinsey & Company. [Luôn Tìm Kiếm Vị Trí Dẫn Đầu: Mười Năm Nghiên Cứu về Phụ Nữ tại Nơi Làm Việc](#)
- ICRW. [Thiệt Hại của Doanh Nghiệp khi có Quấy Rối Dựa Trên Giới Tính: Nhìn Sâu vào Nơi Làm Việc](#)
- Catalyst. [Vi Sao Đa Dạng và Hòa Nhập lại Quan Trọng: Ý Kiến Nhanh](#)
- McKinsey. [Sự Đa Dạng Trong Thời Kỳ Xảy Ra COVID-19 Vẫn Quan Trọng](#)

## CÁC BÀI TẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRONG HỌC PHẦN 4

Trong Học Phần 4, có hai hoạt động sẽ yêu cầu sử dụng **Sổ Tay Người Tham Gia**.

### Hoạt Động 1: Tổ Chức Của Quý Vị Được Lợi Gì?

**Hướng dẫn:** Hãy bắt đầu suy nghĩ về những lợi ích và từ đó bắt đầu phát triển tình huống trong doanh nghiệp vì bình đẳng giới tại tổ chức của quý vị. Vui lòng trả lời các câu hỏi sau trong các khoảng trống bên dưới. Những người tham gia sẽ được yêu cầu chia sẻ câu trả lời trong phiên toàn thể.

1. Tổ chức của quý vị mong đợi những lợi ích gì từ việc tăng cường bình đẳng giới?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
2. Tổ chức của quý vị có ý định gì khi tham gia chương trình này?



#### **LƯU Ý TỪ HỌC PHẦN 4**

*Sử dụng khoảng trống bên dưới để ghi nhật ký hoặc ghi chú về những quan sát, ý tưởng và những thông điệp quan trọng từ Học Phần.*



# HỌC PHẦN 5: CHIẾN LƯỢC BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ QUẢN LÝ THAY ĐỔI

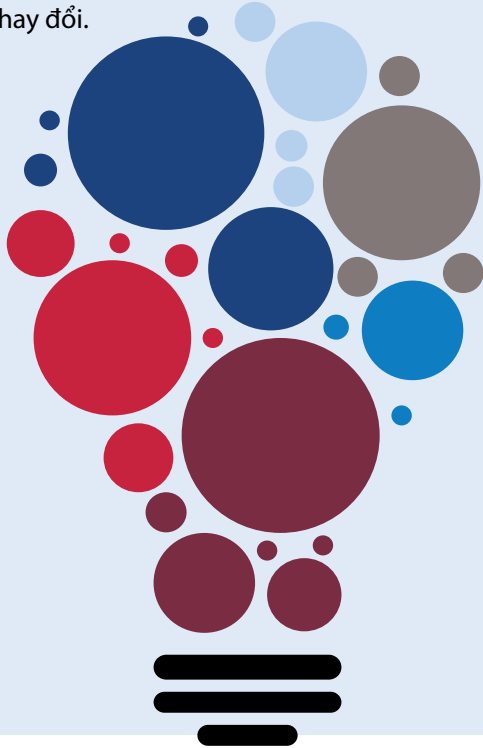


THỜI GIAN: 3 giờ



## TỔNG QUAN

Học Phần 5 được xây dựng dựa trên Học Phần 4 (Bình Đẳng Giới: Các Lợi Ích) và minh họa cách các tổ chức có thể sử dụng dữ liệu để thiết kế chiến lược bình đẳng giới bao gồm một tình huống trong doanh nghiệp trong doanh nghiệp về bình đẳng giới. Học phần này cũng sẽ trình bày cách thiết lập các mục tiêu và mục tiêu SMART về bình đẳng giới cũng như cách lập kế hoạch các hoạt động và can thiệp bằng cách sử dụng phương pháp tiếp cận quản lý thay đổi.



## MỤC TIÊU HỌC TẬP CỦA NGƯỜI THAM GIA

1. Tìm hiểu cách thiết kế và thực hiện chiến lược bình đẳng giới bằng cách sử dụng các lý thuyết quản lý sự thay đổi.
2. Học cách để các bên liên quan, bao gồm cả lãnh đạo, cùng tham gia vào một cách thành công để thúc đẩy bình đẳng giới.
3. Học cách dự đoán và giải quyết những thách thức cũng như khả năng chống lại sự thay đổi.
4. Tìm hiểu cách thực hiện đánh giá khoảng cách giới mạnh mẽ, dựa trên đánh giá nhanh trước chương trình về giới của tổ chức quý vị và bắt đầu thiết kế chiến lược bình đẳng giới cho tổ chức của quý vị.
5. Tìm hiểu kiến thức cơ bản về tạo ngân sách dành riêng và theo dõi việc sử dụng nguồn lực tài chính để gia tăng bình đẳng giới và sự đa dạng.
6. Phân tích và suy nghĩ cách giải quyết nội dung và các vấn đề được trình bày trong học phần này trong GAP của quý vị



## YÊU CẦU VỀ ĐỌC TRƯỚC CỦA HỌC PHẦN

Những người tham gia nên đọc các tài liệu sau đây trước phiên học.

- Chính Phủ Úc. [Hướng Dẫn Chiến Lược Bình Đẳng Giới Tại Nơi Làm Việc](#)
- Các Nguyên Tắc Trao Quyền Cho Phụ Nữ: [Công Cụ Phân Tích Khoảng Cách Giới Tính](#)
- Chương Trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp của USAID: [Phát Triển tính hướng trong doanh nghiệp cho Bình Đẳng Giới](#)
- Chương Trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp của USAID: [Đặt Ra các Mục Tiêu Bình Đẳng Giới Chiến Lược](#)
- Chương Trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp của USAID: [Thiết Lập Mục Tiêu Của Tổ Chức về Bình Đẳng Giới](#)
- Chương Trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp của USAID: [Hợp Nhất Các Vấn Đề về Giới Tính vào trong các Chính Sách tại Nơi Làm Việc](#)

## CÁC BÀI TẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRONG HỌC PHẦN 5

Trong Học Phần 5, có năm hoạt động sẽ yêu cầu sử dụng **Sổ Tay Người Tham Gia**.

### Hoạt Động 1: Tạo một Bản đồ Nguyên Nhân Kết Quả và Xây Dựng Tình Hướng trong Doanh Nghiệp

**Hướng dẫn:** Bản đồ nguyên nhân kết quả là một công cụ được sử dụng để giải thích các yếu tố dẫn đến một kết quả cụ thể như thế nào. Trong học phần này, quý vị sẽ xây dựng một bản đồ nguyên nhân kết quả, liên kết các can thiệp bình đẳng giới với các mục tiêu bình đẳng giới và mục tiêu hiệu quả kinh doanh. Làm việc cộng tác với các đồng nghiệp trong tổ chức của quý vị để điền vào [Bảng Tính Bản Đồ Nguyên Nhân Kết Quả](#). Sau đó, hãy suy ngẫm về bản đồ nguyên nhân kết quả của quý vị, hãy trả lời các câu hỏi sau cho tổ chức của mình.

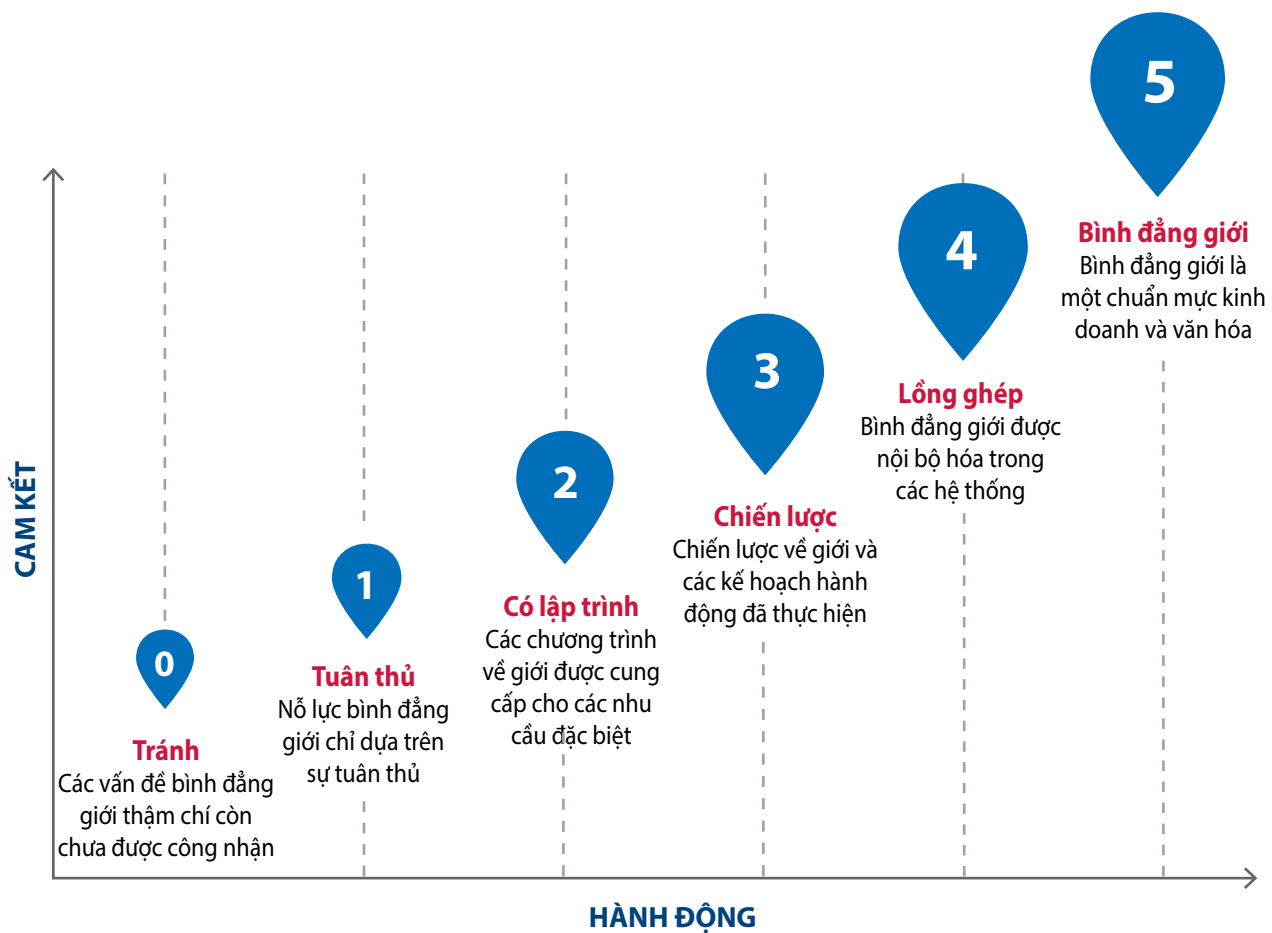
A) CAN THIỆP BÌNH ĐẲNG GIỚI	B) MỤC TIÊU BÌNH ĐẲNG GIỚI	C) MỤC TIÊU HIỆU QUẢ KINH DOANH
<i>Ví dụ: Tuyển dụng nhiều phụ nữ hơn trong vị trí thu ngân sách, thanh toán, kết nối và ngắt kết nối điện</i>	<i>Ví dụ: Gia tăng việc thu ngân sách</i>	<i>Ví dụ: Gia tăng hiệu quả kinh doanh</i>

1. Liệt kê hai ưu tiên/mục tiêu kinh doanh của tổ chức của quý vị trong Cột C của Bản Đồ Nguyên Nhân Kết Quả, để cập lại các phản hồi của quý vị trong đánh giá tổ chức trước chương trình. Làm việc ngược lại từ Cột B, sau đó đến A.
2. Giải thích cách bình đẳng giới có thể đóng góp vào các mục tiêu này và lợi ích của việc tăng cường bình đẳng giới tại tổ chức của quý vị.

## Hoạt Động 2: Đánh Giá của Tổ chức về Lộ Trình Bình Đẳng Giới

**Hướng dẫn:** Làm việc với các đồng nghiệp trong tổ chức của quý vị sẽ làm việc cùng nhau trong 12 phút với hướng dẫn ngắn gọn của đồng điều phối viên về [Công Cụ Đánh Giá của Tổ chức về Lộ Trình Bình Đẳng Giới](#). Những người tham gia có thể chọn làm việc cộng tác trên một bản mềm (điện tử). Người tham gia sẽ có thể không hoàn thành phần này một cách đầy đủ, nhưng đây là cơ hội để bắt đầu với một đồng điều phối viên hỗ trợ, và họ có thể tiếp tục làm việc với đồng nghiệp của mình để hoàn thành sau buổi học. Bài tập này sẽ giúp phát triển các ưu tiên chiến lược trong GAP của họ.

### GIẢI ĐOẠN ĐÁNH GIÁ CỦA TỔ CHỨC VỀ LỘ TRÌNH BÌNH ĐẲNG GIỚI:



## ĐÁNH GIÁ GIAI ĐOẠN ĐÁNH GIÁ CỦA TỔ CHỨC VỀ LỘ TRÌNH BÌNH ĐẲNG GIỚI:

GIAI ĐOẠN	ĐẶC ĐIỂM	ĐÚNG VỚI TỔ CHỨC CỦA TÔI/CỦA CHÚNG TÔI (CÓ/KHÔNG)	BÌNH LUẬN/ GIẢI THÍCH
<b>Tránh</b>	Các rào cản về cấu trúc và văn hóa đối với sự phát triển nghề nghiệp của phụ nữ chưa được thừa nhận hoặc đang bị phủ nhận.		
	Hành vi độc quyền và/hoặc phân biệt đối xử đối với phụ nữ được chấp nhận và/hoặc bình thường hóa.		
	Không có biện pháp hoặc báo cáo về các vấn đề về đại diện giới hoặc bình đẳng giới.		
	Không ai chấp nhận (hoặc thấy cần phân bổ) trách nhiệm giải trình về bình đẳng/đa dạng giới.		
<b>Tuân thủ</b>	Bình đẳng/đa dạng giới được coi là một rủi ro thay vì là yếu tố thúc đẩy kinh doanh hay mệnh lệnh.		
	Bất kỳ hoạt động về bình đẳng giới/đa dạng nào cũng sẽ được giới hạn trong việc đáp ứng các nghĩa vụ tuân thủ.		
	Các chức năng hỗ trợ có trách nhiệm tuân thủ pháp luật hoặc quy định về giới.		
	Chỉ dữ liệu cần thiết để đáp ứng các nghĩa vụ tuân thủ mới được thu thập và không hề được khai thác.		
<b>Có lập trình</b>	Hoạt động đa dạng/bình đẳng giới chỉ diễn ra nhằm giải quyết các vấn đề không thể bỏ qua.		
	Các hành động và sáng kiến đặc biệt, có tính phản ứng và chiến thuật hơn là được lên kế hoạch, chủ động và có tính chiến lược.		
	Các sáng kiến về giới không có tính kết nối và rời rạc, điều này hạn chế sự hiệp lực, hiệu quả và tác động.		
	Các ưu tiên kinh doanh được ưu tiên hơn và sẵn sàng thay thế hành động bình đẳng giới nếu/khi cần thiết.		
	Việc không đạt được tiến bộ hoặc thay đổi các sáng kiến của chương trình về giới sẽ làm suy yếu sự hỗ trợ về lâu dài.		
<b>Chiến lược</b>	Một tình huống trong doanh nghiệp cụ thể để giải quyết vấn đề bình đẳng giới được các nhà lãnh đạo xác định và thúc đẩy.		
	Chiến lược về giới được phát triển sẽ liên kết và hỗ trợ chiến lược và mục tiêu kinh doanh.		
	Chiến lược về giới được sử dụng để hướng dẫn nỗ lực, sự đầu tư và các sáng kiến cụ thể và được đánh giá thường xuyên.		
	GAP được xây dựng và thực hiện nhằm thực hiện các mục tiêu chiến lược về bình đẳng giới.		
	Cơ chế quản trị và báo cáo được áp dụng để đảm bảo sự giám sát của lãnh đạo.		

Tiếp tục trên trang tiếp theo

## ĐÁNH GIÁ GIAI ĐOẠN ĐÁNH GIÁ CỦA TỔ CHỨC VỀ LỘ TRÌNH BÌNH ĐẲNG GIỚI:

GIAI ĐOẠN	ĐẶC ĐIỂM	ĐÚNG VỚI TỔ CHỨC CỦA TÔI/CỦA CHÚNG TÔI (CÓ/KHÔNG)	BÌNH LUẬN/ GIẢI THÍCH
<b>Lồng ghép</b>	Thực hành tối ưu về bình đẳng giới được lồng ghép vào các chính sách và quy trình kinh doanh và nhân sự.		
	Tình huống trong doanh nghiệp vì bình đẳng giới được hiểu và chấp nhận ở tất cả các cấp tổ chức.		
	Cam kết và đầu tư vào tiến bộ bình đẳng giới không bị ảnh hưởng bởi các thách thức kinh doanh.		
	Những rào cản về cơ cấu và văn hóa đối với sự tiến bộ trong nghề nghiệp của phụ nữ đang được thách thức và giải quyết một cách tích cực.		
<b>Bền vững</b>	Các nhà lãnh đạo doanh nghiệp yêu cầu bản thân và người của họ chịu trách nhiệm công khai về các kết quả bình đẳng giới.		
	Các nhà lãnh đạo có năng lực, sự tự tin và cam kết cần thiết để xây dựng (các) văn hóa hòa nhập giới.		
	Tổ chức và các nhà lãnh đạo của nó là hình mẫu cho bình đẳng giới/hòa nhập và họ ảnh hưởng đến những người khác.		
	Cam kết không ngừng nghỉ đối với bình đẳng giới không hề bị ảnh hưởng bởi những thay đổi trong thành phần lãnh đạo.		
	Bình đẳng giới chỉ đơn giản là một phần của cách thức hoạt động kinh doanh và cách mọi người làm việc cùng nhau — sẽ luôn luôn là như vậy.		

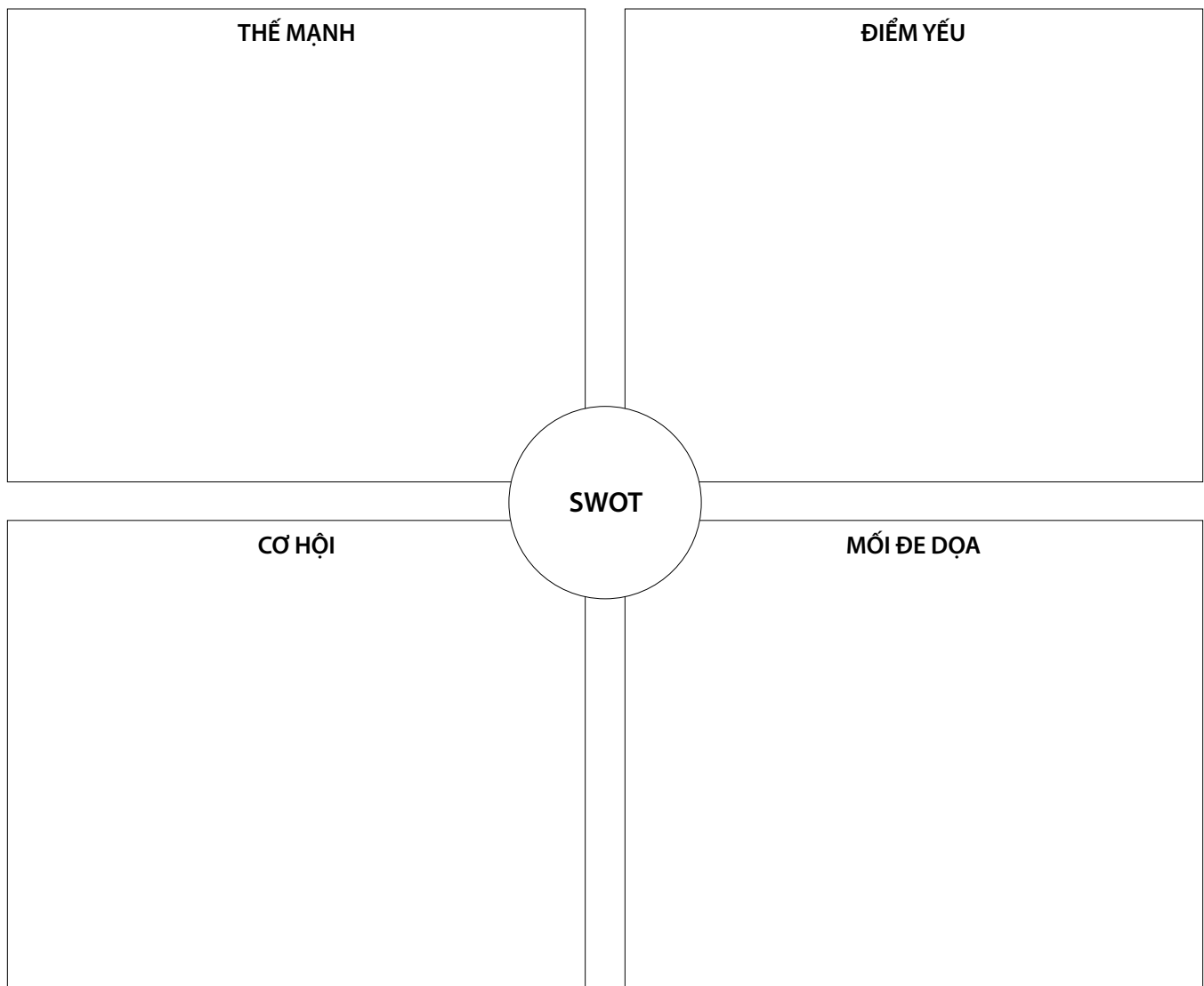


### Hoạt Động 3: Tiến hành Phân Tích SWOT

**Hướng dẫn:** Làm việc với các đồng nghiệp trong tổ chức của quý vị, tiến hành phân tích Điểm mạnh, Điểm yếu, Cơ hội và Đe dọa (SWOT) bình đẳng giới bằng **Công cụ SWOT**. Ví dụ về thế mạnh, điểm yếu, cơ hội và mối đe dọa có thể bao gồm:

- **Thế Mạnh:** Những thế mạnh mang tính nguyên tắc hỗ trợ bình đẳng giới là gì? Người, chính sách, quy trình nào đang ủng hộ
- **Điểm Yếu:** Những điểm yếu hoặc thách thức nội tại đối với bình đẳng giới là gì? Người, chính sách, quy trình nào là trở ngại cho bình đẳng giới?
- **Cơ Hội:** Có những yếu tố hoặc cơ hội bên ngoài nào có thể thúc đẩy bình đẳng giới tại tổ chức không?
- **Mối Đe Dọa:** Có các yếu tố bên ngoài hoặc trở ngại nào đối với việc thúc đẩy bình đẳng giới tại tổ chức không?

Mẫu cũng có sẵn bên dưới. Nếu quý vị không thể hoàn thành SWOT của mình, quý vị có thể tiếp tục thực hiện bài tập này với đồng nghiệp của mình sau đó.



#### Hoạt Động 4: Hãy bắt Đầu Nghiên Cứu về Chiến Lược Bình Đẳng Giới của Quý Vị

**Hướng dẫn:** Điền vào mẫu Mục tiêu, Mục tiêu và Hoạt động Bình Đẳng Giới với các mục tiêu bình đẳng giới được xác định trong bản đồ nhân quả của quý vị. Sau đó, hãy cùng với các đồng nghiệp trong tổ chức của quý vị xác định các mục tiêu SMART bằng cách sử dụng Bảng Công Việc Các Mục Tiêu SMART. Nếu cần, hãy tham khảo Hướng Dẫn Chiến Lược Thiết Lập Mục Tiêu Bình Đẳng Giới của chương trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp để biết thêm thông tin. Cuối cùng, xác định các hoạt động tương ứng, suy nghĩ một cách chiến lược về các hoạt động có thể được thực hiện trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn. Sau đó, chia sẻ ý tưởng của quý vị trong phiên toàn thể.

#### VÍ DỤ: CHIẾN LƯỢC BÌNH ĐẲNG GIỚI: MỤC TIÊU, MỤC TIÊU SMART VÀ CÁC HOẠT ĐỘNG

MỤC TIÊU BÌNH ĐẲNG GIỚI	MỤC TIÊU SMART	KẾ HOẠCH		
		NĂM 1	NĂM 2	NĂM 3
<i>Ví dụ: Trả lương bình đẳng cho phụ nữ và đàn ông</i>	<i>Ví dụ: Đảm bảo tất cả phụ nữ và đàn ông đều được trả lương bình đẳng cho các loại và chức năng công việc như nhau trong vòng ba năm</i>	<i>Ví dụ: Tiến hành phân tích sự chênh lệch về mức lương để xác định sự khác biệt về giới trong các loại và chức năng công việc; nghiêm cấm hỏi về lịch sử thu nhập trước đây đối với tất cả các nhân viên mới</i>	<i>Ví dụ: Thu hẹp khoảng cách lương theo giới tính trong các đánh giá hiệu suất thường niên xuống 50 phần trăm bằng cách tăng lương trong các đánh giá hiệu suất thường niên</i>	<i>Ví dụ: Thu hẹp khoảng cách lương theo giới tính trong các đánh giá hiệu suất thường niên xuống 75 phần trăm bằng cách tăng lương trong các đánh giá hiệu suất thường niên</i>

## Hoạt Động 5: Xác Định Các Thách Thức và Đảm Bảo Sự Ủng Hộ của Lãnh Đạo

**Hướng dẫn:** Làm việc với các đồng nghiệp của quý vị để xác định những thách thức chính đối với việc thực hiện các nỗ lực bình đẳng giới và động não suy nghĩ các ý tưởng để giải quyết những thách thức này, tập trung vào việc đảm bảo sự ủng hộ của lãnh đạo. Ghi lại những hiểu biết của quý vị vào khoảng trống bên dưới, sau đó chia sẻ ý kiến của quý vị với phiên toàn thể.

## Hoạt Động 6: Lập Bản Đồ Các Bên Liên Quan

**Hướng dẫn:** Mục tiêu của bài tập này là tăng cường hiểu biết của quý vị về các bên liên quan trong tổ chức của quý vị và ảnh hưởng của họ đối với việc thực hiện thành công GAP của quý vị. Làm việc với đồng nghiệp của quý vị để hoàn thành [Mẫu Lập Bản Đồ Các Bên Liên Quan](#). Khi quý vị đã hoàn thành ma trận của mình, hãy trả lời câu hỏi sau trong khoảng trống được cung cấp bên dưới: ***Làm thế nào để quý vị cân bằng nhu cầu và lợi ích của các bên liên quan khác nhau (bao gồm nhân viên, khách hàng, cơ quan quản lý, đối tác và gia đình nhân viên) trong tổ chức của mình?***



## CÁC BƯỚC TIẾP THEO VÀ CHUẨN BỊ CHO HỌC PHẦN 6

- Dành thời gian sau khi học phần kết thúc để suy nghĩ về các ý tưởng trong GAP của quý vị. Tiếp tục tinh chỉnh các công cụ sau cùng với các đồng nghiệp của quý vị:
  - Bản đồ nguyên nhân kết quả
  - Đánh Giá của Tổ chức về Lộ Trình Bình Đẳng Giới
  - Các mục tiêu SMART
  - Những thách thức về bình đẳng giới và chiến lược thu hút lãnh đạo cấp cao
  - Công Cụ Lập Bản Đồ Các Bên Liên Quan
- Trong Học Phần 11, quý vị sẽ có nhiều thời gian hơn để suy ngẫm về những yếu tố đầu vào này cho GAP của mình. Trong thời gian đó, hãy nhớ xem lại tất cả các nội dung mà quý vị đã ghi trong kế hoạch của mình và cập nhật tất cả các nội dung theo kết quả học được của quý vị ngày hôm nay.
- Trước phiên tiếp theo, hãy xem lại trang web của tổ chức quý vị. Xem tổ chức của quý vị có báo cáo về các chỉ số về giới và đa dạng hay không và xem các hình ảnh và từ ngữ được sử dụng để trình bày về tổ chức, sản phẩm và dịch vụ cũng như môi trường làm việc. Nếu có thể, hãy yêu cầu những người tham gia mang theo bản sao điện tử hoặc bản in về các thực hành thông thường của tổ chức quý vị.
- Xem lại các bài đọc cần thiết cho phiên đào tạo tiếp theo.

### LƯU Ý TỪ HỌC PHẦN 5

*Sử dụng khoảng trống bên dưới để ghi nhật ký hoặc ghi chú về những quan sát, ý tưởng và những thông điệp quan trọng từ Học Phần.*



ẢNH: USUG/MÔNG CỎ



# HỌC PHẦN 6: BÌNH ĐẲNG GIỚI, VĂN HÓA TỔ CHỨC, VÀ TRUYỀN THÔNG DOANH NGHIỆP



THỜI GIAN: 2 giờ



## TỔNG QUAN

Học Phần 6 được xây dựng dựa trên Học Phần 5 bằng cách thảo luận cách thức lồng ghép chiến lược bình đẳng giới vào văn hóa tổ chức. Học Phần 6 khám phá sâu hơn cách một tổ chức có thể áp dụng các tiêu chuẩn quốc tế và tham gia các chiến dịch quốc tế về bình đẳng giới để có được sự ủng hộ cho các hành động của tổ chức đó và nâng cao danh tiếng của tổ chức đó. Nó cũng xem xét tầm quan trọng của các cam kết công khai đối với các mục tiêu và báo cáo thường xuyên về tiến độ cũng như cung cấp hướng dẫn để phát triển các phương thức truyền thông doanh nghiệp có trách nhiệm giới hơn.

**CÁC GIẢ LẬP:**  
Chuẩn Mục, Thực Tiễn,  
Biểu Tượng

**CÁC NỀN TẢNG:**  
Giả Định, Giá Trị, Ý Nghĩa



## MỤC TIÊU HỌC TẬP CỦA NGƯỜI THAM GIA

1. Tìm hiểu cách chuyển văn hóa tổ chức do nam giới nắm quyền sang văn hóa và sự lãnh đạo tích cực thúc đẩy bình đẳng giới và cách truyền đạt ý định này cho tổ chức.
2. Khám phá cách tiếp nhận các tiêu chuẩn quốc tế, chứng thực các cam kết quốc tế và tham gia các chiến dịch quốc tế vì bình đẳng giới sẽ mang lại lợi ích cho danh tiếng của tổ chức quý vị và duy trì chiến lược về giới của tổ chức. Tìm hiểu cách thảo luận về các lựa chọn này với lãnh đạo tổ chức.
3. Tìm hiểu cách công khai các mục tiêu bình đẳng giới (trong nội bộ tổ chức và công khai ra bên ngoài) và điều chỉnh các hoạt động truyền thông và xây dựng thương hiệu của doanh nghiệp với các mục tiêu bình đẳng giới.
4. Tìm hiểu cách khiến cho các nhà lãnh đạo và bộ phận truyền thông của tổ chức quý vị cùng tham gia vào để phát triển các phương thức truyền thông công ty có trách nhiệm giới hơn.
5. Phân tích và suy nghĩ cách giải quyết nội dung và các vấn đề được trình bày trong học phần này trong GAP của quý vị



## YÊU CẦU VỀ ĐỌC TRƯỚC CỦA HỌC PHẦN

Những người tham gia nên đọc các tài liệu sau đây trước phiên học.

- Xem lại trang web của tổ chức của quý vị: Xem tổ chức của quý vị có báo cáo về các chỉ số về giới và đa dạng hay không và xem các hình ảnh và từ ngữ được sử dụng để trình bày về tổ chức, sản phẩm và dịch vụ cũng như môi trường làm việc. Nếu có thể, những người tham gia nên mang theo trong học phần các ví dụ được lưu dưới bản điện tử (nếu là trực tuyến) hoặc bản in (nếu là trực tiếp) về các phương thức truyền thông của tổ chức của họ.
- Đọc về Các Nguyên Tắc Trao Quyền Cho Phụ Nữ (WEP) trên trang web của họ: <https://www.weps.org/>.
- UNDP. **Hãy Cùng Nói về Giới Tính: 10 nguyên tắc của truyền thông có trách nhiệm giới để phát triển.**
- (Thời Báo New York) **Thư bà C.E.O., hãy lấy cho tôi cốc cà phê.**



ẢNH: TPDDL/ẤN ĐỘ

## CÁC BÀI TẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRONG HỌC PHẦN 6

Trong Học Phần 6, có bốn hoạt động sẽ yêu cầu sử dụng **Sổ Tay Người Tham Gia**.

### Hoạt Động 1: Các Giải Lập và Nền Tảng của Văn Hóa Tổ Chức

**Hướng dẫn:** Khám phá những giải lập hữu hình và nền tảng sâu xa của văn hóa tổ chức. Văn hóa tổ chức là một tập hợp các giả định được chia sẻ để hướng dẫn cho các hành vi. Các giải lập là những hiện vật mà quý vị có thể nhìn thấy, ví dụ như

- Giải thưởng được trao;
- Chuẩn mực về trang phục;
- Vị trí đỗ xe ưu tiên dành cho sếp so với "nhân viên của tháng";
- Vị trí và quy mô văn phòng; và
- Thúc đẩy các thực hành.

Các cơ sở thì không thể nhìn thấy được, nhưng chúng làm nền tảng cho các giải lập và bao gồm:

- Làm việc chăm chỉ sẽ được khen thưởng;
- Các thành viên trong gia đình sẽ được chọn thăng tiến trước nhân viên không thuộc gia đình; và
- Mang lại kết quả quan trọng hơn là quá trình đã thực hiện để có được những kết quả đó.

Trong bảng được cung cấp bên dưới, hãy suy nghĩ về các câu hỏi sau. Câu trả lời của quý vị sẽ hỗ trợ việc xây dựng GAP của quý vị, đảm bảo rằng có các mục tiêu chiến lược để giải quyết cả những yếu tố giả lập và văn hóa tổ chức cơ bản sẽ dẫn đến những giả định có hại.

#### CÁC GIẢI LẬP:

#### CÁC NỀN TẢNG:

## Hoạt Động 2: Bài Tập Thay Đổi Văn Hóa Doanh Nghiệp #1

**Hướng dẫn:** Khám phá những thách thức trong việc thay đổi văn hóa doanh nghiệp. Trong các nhóm nhỏ, thảo luận các câu hỏi sau và ghi lại câu trả lời của quý vị bên dưới.

1. Tại sao thay đổi văn hóa doanh nghiệp lại khó đến vậy?
2. Có phải mọi người là người xấu vì họ chống lại sự thay đổi hay không?
3. Điều gì sẽ cần thiết để chuyển thành công nền văn hóa tổ chức do nam giới nắm quyền sang nền văn hóa và sự lãnh đạo hỗ trợ bình đẳng giới?

## Hoạt Động 3: Bài Tập Thay Đổi Văn Hóa Doanh Nghiệp #2

**Hướng dẫn:** Mục tiêu của bài tập này là thảo luận về cách thức các giả định và giá trị trong văn hóa có thể kích hoạt hoặc ngăn cản sự thay đổi và duy trì bình đẳng giới. Trong các nhóm nhỏ với đồng nghiệp của quý vị, hãy thảo luận và hoàn thành các câu hỏi sau. Ghi lại câu trả lời của quý vị bên dưới, sau đó chia sẻ trong phiên toàn thể.

1. Để trở thành điều phối viên tại tổ chức này, thì quý vị phải...



## Hoạt Động 4: Bài Tập Truyền Thông Doanh Nghiệp

**Hướng dẫn:** Mục tiêu của bài tập này là minh họa cách các chính sách truyền thông của tổ chức có thể trở nên có trách nhiệm giới hơn. Trong các nhóm nhỏ với đồng nghiệp của quý vị, hãy xem lại trang web và tài liệu truyền thông của tổ chức quý vị. Tiếp theo, trả lời các câu hỏi bên dưới và chia sẻ trong phiên toàn thể.

1. **Xác định ba cách củng cố các nguyên tắc và chính sách truyền thông của tổ chức quý vị để trở nên có trách nhiệm giới hơn.**

2. **Quý vị có thể kết hợp những gì vào phần Chiến Lược Truyền Thông của GAP?**



### CÁC BƯỚC TIẾP THEO VÀ CHUẨN BỊ CHO HỌC PHẦN 7

- Dành thời gian sau khi học phần kết thúc để suy nghĩ về các ý tưởng trong GAP của quý vị. Ở phần kết của học phần này:
  - Xem xét và suy ngẫm những gì quý vị đã ghi lại về những thách thức trong văn hóa tổ chức, những thách thức để thay đổi nó và các ý tưởng về chiến lược, hành động và mục tiêu để đưa vào GAP của quý vị, đặc biệt là trong suốt hành trình của nhân viên với tổ chức Văn Hóa Doanh Nghiệp.
  - Xem xét và suy ngẫm về các chiến lược, hành động và mục tiêu để cải thiện mức độ có trách nhiệm về giới trong hoạt động truyền thông của tổ chức quý vị để đưa vào GAP của quý vị, đặc biệt là trong suốt hành trình của nhân viên với tổ chức Văn Hóa Doanh Nghiệp.
  - Xem lại các ý tưởng khác được ghi lại trong GAP của quý vị và suy ngẫm quá trình học tập của quý vị ngày hôm nay
  - Thảo luận với các đồng nghiệp trong tổ chức của quý vị và thực hiện các sửa đổi hoặc cập nhật để suy ngẫm kết quả học tập của quý vị.
- Xem lại các bài đọc cần thiết cho phiên đào tạo tiếp theo.



## **LƯU Ý TỪ HỌC PHẦN 6**

*Sử dụng khoảng trống bên dưới để ghi nhật ký hoặc ghi chú về những quan sát, ý tưởng và những thông điệp quan trọng từ Học Phần.*



ẢNH: USUG/MÔNG CỎ

# HỌC PHẦN 7: BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ VAI TRÒ CỦA LÃNH ĐẠO NAM



THỜI GIAN: 1,5 giờ



## TỔNG QUAN

Học Phần được xây dựng dựa trên nội dung được giảng dạy trong Học Phần 3 về sự tham gia của nam giới và Học Phần 6 về văn hóa tổ chức và truyền thông doanh nghiệp bằng cách tập trung vào các can thiệp để nam giới tham gia vào tại nơi làm việc.

HÒA NHẬP

HÒA NHẬP



## MỤC TIÊU HỌC TẬP CỦA NGƯỜI THAM GIA

1. Tìm hiểu cách phát triển các chiến lược chuyển đổi cho các ngành do nam giới nắm quyền và thảo luận về các mục tiêu thay đổi của công ty.
2. Học cách hỗ trợ sự tham gia của nam giới, xác định các tác nhân thay đổi nam giới và động viên họ đóng vai trò là những người thúc đẩy và là những đại sứ cho bình đẳng giới.
3. Tìm hiểu cách thu hút lãnh đạo cấp cao và nhân viên trong các nỗ lực bình đẳng và hòa nhập giới.
4. Học cách can thiệp khi chứng kiến các hành vi phân biệt đối xử hoặc không phù hợp đối với phụ nữ và các nhân viên khác.
5. Phân tích và suy nghĩ cách giải quyết nội dung và các vấn đề được trình bày trong học phần này trong GAP của quý vị.

HÒA NHẬP





## YÊU CẦU VỀ ĐỌC TRƯỚC CỦA HỌC PHẦN

- Các Hành Động Đàn Ông Có Thể Làm để Tạo Nơi Làm Việc Hòa Nhập (MARC by Catalyst)
- Chiến Dịch HeForShe

## CÁC BÀI TẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRONG HỌC PHẦN 7

Trong Học Phần 7, có bốn hoạt động sẽ yêu cầu sử dụng **Sổ Tay Người Tham Gia**.

### Hoạt Động 1: Từ Cho Phép đến Đón Tiếp Phụ Nữ như Những Người Bình Đẳng?

**Hướng dẫn:** Xác định các điều kiện cần thiết để đàn ông chuyển từ việc bao bọc phụ nữ tại nơi làm việc, sang mời phụ nữ tham gia một cách bình đẳng, và để phụ nữ cảm thấy được chấp nhận và được mời một cách bình đẳng. Trong các nhóm nhỏ, hãy thảo luận các câu hỏi sau. Sử dụng người ủng hộ về giới được chỉ định của quý vị để nghĩ lớn và táo bạo và phát triển các ý tưởng, đặc biệt là về khía cạnh bình đẳng giới mà người ủng hộ của quý vị tập trung vào. Ghi lại suy nghĩ của quý vị vào khoảng trống được cung cấp bên dưới để nắm bắt ý tưởng của quý vị và kết hợp chúng vào GAP của quý vị.

#### Câu hỏi 1

Cần phải có những gì để làm nam giới chuyển từ cho phép > chấp nhận > chào đón > thành đón tiếp phụ nữ như những người bình đẳng trong tất cả các lĩnh vực kỹ thuật, quản lý và các lĩnh vực khác của các ngành công nghiệp và thể chế của quý vị và đây như là điều tất yếu để thành công?

*Liệt kê và giải thích về 2 điều kiện (các chính sách, trả lương công bằng, v.v.).*

#### Câu hỏi 2

Cần phải có những gì để làm phụ nữ cảm thấy được chấp nhận, chào đón và được đón tiếp như những người bình đẳng trong tất cả các lĩnh vực kỹ thuật, quản lý và các lĩnh vực khác trong các ngành công nghiệp và thể chế của quý vị và đây như là điều tất yếu để thành công? Điều gì sẽ thu hút nhiều phụ nữ hơn vào các vị trí kỹ thuật/cao hơn trong ngành của quý vị?

*Liệt kê và giải thích về hai điều kiện (các chính sách, cơ hội nghề nghiệp, trả lương công bằng, v.v.)*

*Đừng quên vai trò của nam giới trong công ty, từ hội đồng và quản lý cấp cao nhất đến nhân viên hiện trường.*

## Hoạt Động 2: Nỗi Sợ hay Lo Lắng về Cơ Hội và Trả Lương Công Bằng?

**Hướng dẫn:** Trong các nhóm có cùng giới, hãy khám phá xem khái niệm “bình đẳng giới” có thể gây ra nỗi sợ hãi cho đàn ông giới và phụ nữ như thế nào. Trong nhóm nhỏ có cùng giới tính của mình, hãy thảo luận các câu hỏi bên dưới. Hãy tự hỏi bản thân xem nỗi sợ hãi có trở nên trầm trọng hơn trong thời điểm khủng hoảng, như đại dịch hay suy thoái hay không. Sau cuộc thảo luận với nhóm của mình, hãy chia sẻ suy nghĩ của quý vị trong cuộc thảo luận toàn thể.

NHÓM ĐÀN ÔNG	NHÓM PHỤ NỮ
<p>Đàn ông: Khái niệm bình đẳng giới có mang lại cho quý vị những nỗi sợ hãi nào? Điều này có thể bao gồm:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Mất quyền lực?</li><li>2. Một người phụ nữ là sếp của quý vị?</li><li>3. Mất văn hóa “nam giới” của công ty?</li><li>4. Không an toàn trong cạnh tranh/công việc?</li><li>5. Phụ nữ (hoặc vợ) kiếm được nhiều tiền hơn quý vị?</li><li>6. Phụ nữ (hoặc vợ) trở nên độc lập (về kinh tế)?</li><li>7. Nhiều việc nhà hơn?</li><li>8. Những nỗi sợ đó có được củng cố trong thời gian khủng hoảng không?</li></ol>	<p>Phụ nữ: Khái niệm bình đẳng giới có mang lại cho quý vị những nỗi sợ hãi nào? Điều này có thể bao gồm:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Gia tăng khối lượng/gánh nặng công việc?</li><li>2. Các ưu tiên có tính mâu thuẫn: công việc chăm sóc không được trả lương và công việc được trả lương?</li><li>3. (Gia tăng) bạo lực gia đình?</li><li>4. Nguy cơ lạm dụng/tình trạng lạm dụng?</li><li>5. Không được coi trọng?</li><li>6. Không được chấp nhận trong vai trò là sếp?</li><li>7. Bị bảo bọc?</li><li>8. Thường xuyên bị kiểm tra (ví dụ: bằng công việc chân tay nặng nhọc)?</li><li>9. Những nỗi sợ đó có được củng cố trong thời gian khủng hoảng không?</li></ol>

### Hoạt Động 3: Từ Làm Đồng Minh Thụ Động cho đến Chủ Động

**Hướng dẫn:** Trau dồi sự đánh giá cao ý nghĩa của việc trở thành một đồng minh chủ động. Martin Luther King từng nói, *“Điều làm tổn thương nhiều nhất cuối cùng không phải là những lời mà kẻ thù của chúng ta nói mà là sự im lặng đến từ những người bạn của chúng ta.”* Hầu hết đàn ông muốn trở thành đồng minh của bình đẳng giới và nhiều người nghĩ rằng họ đã như vậy - nhưng phụ nữ lại không thấy thuyết phục. Đã đến lúc đàn ông khép lại “khoảng cách đồng minh” này và chuyển từ ý định sang hành động thực sự. Suy ngẫm về trải nghiệm của chính quý vị bằng cách trả lời các câu hỏi bên dưới và suy nghĩ về các hành động có thể được đưa vào GAP của quý vị. Sau đó, chia sẻ suy nghĩ của quý vị trong phiên toàn thể.

1. Cá nhân quý vị có triển khai những hành động này trong cuộc sống cá nhân hoặc trong công việc của mình không? Nếu vậy thì phải làm thế nào? Tại sao có hoặc tại sao không?
2. Quý vị có thể thay đổi điều gì trong cuộc sống cá nhân hoặc công việc của mình để trở thành người ủng hộ bình đẳng giới tốt hơn?

### Hoạt Động 4: Nhập vai: Cách Can Thiệp vào Trò Chơi Quyền Lực

**Hướng dẫn:** Trải nghiệm ý nghĩa của việc can thiệp với tư cách một đồng minh chủ động và tác động đến sự thay đổi. Mỗi người trong nhóm nhỏ bốn người của quý vị sẽ đảm nhận các vai trò sau: quan sát viên/báo cáo viên, một nữ nhân viên cấp dưới, một người quản lý và một nhân viên có liên quan. Quý vị và nhóm của quý vị sẽ tự chỉ định những vai trò này và điều quan trọng là các vai trò phải được phân công độc lập với tuổi tác và giới tính của người tham gia. Ví dụ, một nam giới trên 40 tuổi có thể đảm nhận vai trò của người phụ nữ cấp dưới. Quý vị và nhóm của mình sẽ dành ra mười phút để diễn lại cảnh sau. Tiếp theo, quý vị sẽ chia sẻ những quan sát của mình trong phiên toàn thể.

- Một nam quản lý đề nghị đi uống nước sau giờ làm việc với một phụ nữ cấp dưới (nhân viên mà anh ta giám sát)
- Phản ứng của người nữ
- Một nam nhân viên liên quan nói chuyện với người quản lý: người tham gia nên tránh thái độ ngoài cuộc và thể hiện sự phản đối của đồng minh tích cực!
- Người quan sát chia sẻ phản hồi
- Bốn người tham gia thảo luận về các giải pháp thay thế.





## CÁC BƯỚC TIẾP THEO VÀ CHUẨN BỊ CHO HỌC PHẦN 8

- Dành thời gian sau khi học phần kết thúc để suy nghĩ về các ý tưởng trong GAP của quý vị. Khi kết thúc học phần này, hãy suy nghĩ về cách quý vị có thể:
  - Khích lệ đối thoại tại tổ chức của quý vị để vượt qua nỗi sợ hãi liên quan đến bình đẳng giới và chuyển từ cho phép sang mời phụ nữ một cách bình đẳng.
  - Trở thành đồng minh chủ động và khuyến khích những người khác làm điều tương tự, bằng các chiến lược và hành động cụ thể có trong GAP của quý vị.
  - Xem lại cả các ý tưởng trước đây về các mục tiêu hoặc hoạt động từ Học Phần 3 liên quan đến sự tham gia của nam giới và từ Học Phần 6 về thay đổi văn hóa tổ chức, đã được ghi lại trong GAP, và thực hiện mọi điều chỉnh cần thiết dựa trên những gì học được ngày hôm nay.
- Xem lại các bài đọc cần thiết cho phiên đào tạo tiếp theo.

### LƯU Ý TỪ HỌC PHẦN 7

*Sử dụng khoảng trống bên dưới để ghi nhật ký hoặc ghi chú về những quan sát, ý tưởng và những thông điệp quan trọng từ Học Phần.*



ẢNH: EVN Việt Nam

# HỌC PHẦN 8: BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC



THỜI GIAN: 5 giờ



## TỔNG QUAN

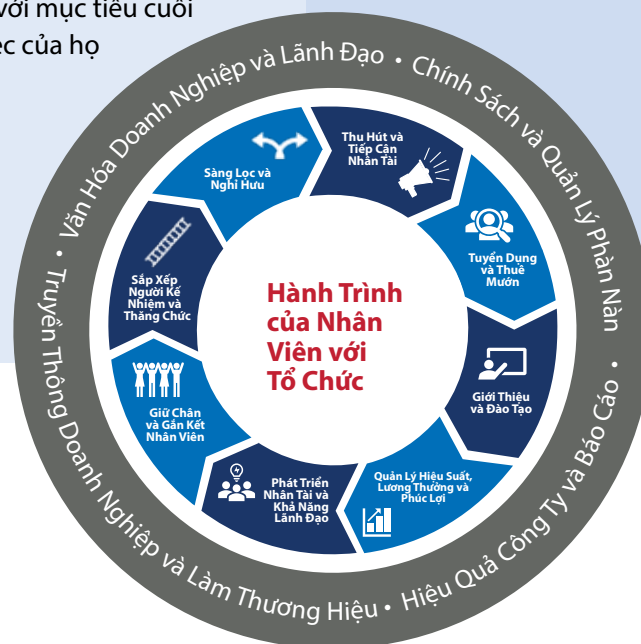
Học Phần 8 trình bày các chính sách và thực hành tối ưu cơ bản nhằm giải quyết một trong những thách thức quan trọng nhất mà các tổ chức do nam giới nắm quyền phải đối mặt: làm thế nào để thu hút, thuê và giữ chân nhiều phụ nữ hơn. Ba phiên này sẽ tập trung rất nhiều vào Khuôn Khổ Thực Hành Tối Ưu. Những người tham gia nên quen thuộc với Khuôn Khổ Thực Hành Tối Ưu thông qua sự tham gia tích cực vào các phiên này. Sẽ có một số cơ hội để những người tham gia trong cùng một tổ chức thực hiện các bài tập để thực hiện các biện pháp can thiệp trong các giai đoạn hành trình của nhân viên với tổ chức cụ thể, với mục tiêu cuối cùng là chuyển công việc của họ sang GAP của họ.



## MỤC TIÊU HỌC TẬP CỦA NGƯỜI THAM GIA

Tìm hiểu và thực hành áp dụng các chính sách và thực hành tối ưu được quốc tế công nhận để cải thiện bình đẳng giới và sự tham gia của phụ nữ trong môi trường làm việc, bao gồm:

1. Các thực hành tối ưu để thu hút, tuyển dụng và thuê một nhóm nhân tài đa dạng hơn;
2. Các chính sách về nhân sự là nền tảng để tăng cường bình đẳng giới; và
3. Các thực hành tối ưu để giới thiệu và đào tạo có trách nhiệm về giới, giữ chân và gắn kết nhân viên cũng như sàng lọc và nghỉ hưu.





## YÊU CẦU VỀ ĐỌC TRƯỚC CỦA HỌC PHẦN

- LeanIn: 50 Cách để Chống Lại Thành Kiến.
- Đấu Tranh Chống Nghèo Đói: Cách Các Doanh Nghiệp Có Thể Giải Quyết Bạo Lực Trên Cơ Sở Giới trong Thế Giới Làm Việc
- Các phần về **Khuôn Khổ Thực Hành Tối Ưu**:
  - Thu Hút và Tiếp Cận Nhân Tài
  - Tuyển Dụng và Thuê Mướn
  - Giới Thiệu và Đào Tạo
  - Giữ Chân và Gắn Kết Nhân Viên
  - Sàng Lọc và Nghỉ Hưu
  - Chính Sách và Quản Lý Than Phiền
- USAID: Hợp Nhất Các Vấn Đề về Giới Tính vào trong các Chính Sách tại Nơi Làm Việc



ẢNH: STEG, Tunisia



## CÁC BÀI TẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRONG HỌC PHẦN 8

Trong Học Phần 8, có ba hoạt động sẽ yêu cầu sử dụng **Sổ Tay Người Tham Gia**.

### Hoạt Động 1: Tăng Bình Đẳng Giới trong Các Giai Đoạn Thu Hút Nhân Tài, Tiếp Cận, Tuyển Dụng và Thuê Mướn của Hành Trình của Nhân Viên với Tổ Chức

**Hướng dẫn:** Áp dụng những gì quý vị đã học được từ phần đầu tiên của phiên này cho tổ chức của riêng mình, xác định các biện pháp can thiệp cụ thể để lồng ghép vào phần ELC của GAP. Những người tham gia từ cùng một tổ chức sẽ làm việc cùng nhau về mẫu bài tập ELC (xem hình ảnh bên dưới) bao gồm các thực hành tối ưu để tăng cường bình đẳng giới trong môi trường làm việc thông qua thu hút, tiếp cận nhân tài, tuyển dụng và thuê mướn. Các chính sách và thực hành tối ưu được trình bày trong phần này là quan trọng nhất đối với tổ chức của quý vị ra sao? Quý vị dự đoán là sẽ gặp phải những thách thức nào trong quá trình triển khai của mình? Sử dụng mẫu **GAP** do điều phối viên của quý vị cung cấp để giải quyết các vấn đề này và cộng tác làm việc với các đồng nghiệp trong tổ chức của quý vị nếu có thể.

## Bài tập: Lập Kế Hoạch & Ưu Tiên Hành Động ELC

Employee Life Cycle Phase	Best Practice	Current State (Is it implemented or not? Quality? What are gaps?)	Future State (What is envisioned to improve or close gaps for this best practice?)	Action Plan (What needs to happen to move from current to future state? What needs to be done to address anticipated challenges?)	Prioritization (Rate 1-5 where 1- not much, 5, very much. How strategic is the best practice for your organization to meet its gender equality and business objectives?)
Policies and Grievance Management	Equal Employment Opportunity Policy				rate explain:
Recruiting and Hiring	A Gender Equitable Recruitment Policy with targets and processes defined, including for interns, is in place				
Attraction and Talent Outreach	Outreach is conducted to educational institutions that leads to long-term attraction of both male and female job candidates				
Recruiting and Hiring	Gender-inclusive recruitment and hiring practices applied, including behavior-based interviewing, unconscious bias training for selection committee, gender balanced shortlists and removal of biographic information from CVs				
Recruiting and Hiring	Gender-inclusive job ads are used to attract more women candidates				

## Hoạt Động 2: Xây Dựng Các Chính Sách nhằm Tăng Cường Bình Đẳng Giới

**Hướng dẫn:** Áp dụng những gì quý vị đã học được từ phần đầu tiên của phiên này cho tổ chức của riêng mình, xác định các biện pháp can thiệp cụ thể để lồng ghép vào phần ELC của GAP. Làm việc với các đồng nghiệp trong tổ chức của quý vị để xác định các chính sách và thực hành tối ưu nào được trình bày trong phần này là quan trọng nhất đối với tổ chức của họ và những thách thức mà họ mong đợi gặp phải trong quá trình thực hiện. Sử dụng mẫu GAP điện tử đã được cung cấp.

### Bài tập: Lập Kế Hoạch & Ưu Tiên Hành Động ELC

Employee Life Cycle Phase	Best Practice	Current State (Is it implemented or not? Quality? What are gaps?)	Future State (What is envisioned to improve or close gaps for this best practice?)	Action Plan (What needs to happen to move from current to future state? What needs to be done to address anticipated challenges?)	Prioritization (Rate 1-5 where 1- not much, 5, very much. How strategic is the best practice for your organization to meet its gender equality and business objectives?)
Policies and Grievance Management	Childcare Policy				rate explain:
Policies and Grievance Management	Parental Leave Policy				
Policies and Grievance Management	Sexual harassment and gender-based violence (GBV) policy, including grievance management				
Policies and Grievance Management	Workplace policies to prevent and respond to domestic violence				



### Hoạt Động 3: Tăng Bình Đẳng Giới trong Các Giai Đoạn Giới Thiệu, Đào Tạo, Giữ Chân, Gắn Kết, Sàng Lọc và Nghỉ Hưu Của Hành Trình của Nhân Viên với Tổ Chức

**Hướng dẫn:** Áp dụng những gì quý vị đã học được từ phần đầu tiên của phiên này cho tổ chức của riêng mình, xác định các biện pháp can thiệp cụ thể để lồng ghép vào phần ELC của GAP. Sử dụng **mẫu GAP** và làm việc với các đồng nghiệp trong tổ chức của quý vị.

## Bài tập: Lập Kế Hoạch & Ưu Tiên Hành Động ELC

Employee Life Cycle Phase	Best Practice	Current State (Is it implemented or not? Quality? What are gaps?)	Future State (What is envisioned to improve or close gaps for this best practice?)	Action Plan (What needs to happen to move from current to future state? What needs to be done to address anticipated challenges?)	Prioritization (Rate 1-5 where 1- not much, 5, very much. How strategic is the best practice for your organization to meet its gender equality and business objectives?)
Onboarding and Training	Gender awareness and unconscious bias training are part of the onboarding process for all new hires				rate explain:
Onboarding and Training	Training plan is created for each new employee with a focus on exposure to other work areas and gender inclusiveness				
Onboarding and Training	Communicate company commitment to gender equality and inclusion during onboarding				
Retention and Employee Engagement	Company administers sex-disaggregated employee satisfaction survey incorporating several gender-related questions on fair and equal treatment based on global best practices at least bi-annually				
Separation and Retirement	Written plan and data collection method on layoffs ensures no disparate impact on females or other particular group (with focus on retrenchment in a crisis context)				



### CÁC BƯỚC TIẾP THEO VÀ CHUẨN BỊ CHO HỌC PHẦN 9

- Động não các ý tưởng từ học phần này trong GAP của quý vị. Cần thận xem xét tất cả năm giai đoạn ELC được đề cập trong học phần này.
- Xem lại các bài đọc cần thiết cho phiên đào tạo tiếp theo.

## LƯU Ý TỪ HỌC PHẦN 8

Sử dụng khoảng trống bên dưới để ghi nhật ký hoặc ghi chú về những quan sát, ý tưởng và những thông điệp quan trọng từ Học Phần.

*Cứ mỗi thành viên trong nhóm bị ảnh hưởng bởi quấy rối tình dục thì lượng năng suất bị mất được quy ra tương đương \$22.500*

*Nguồn: Trung Tâm Nghiên Cứu Phụ Nữ Quốc Tế (International Center for Research on Women, ICRW). 2018. Thiệt Hại của Doanh Nghiệp khi có Quấy Rối Dựa Trên Giới Tính. Nhìn Sâu vào Nơi Làm Việc.*



ẢNH: LASURECO/PHILIPPINES

# HỌC PHẦN 9: TRAO QUYỀN CHO BẢN THÂN VÀ LÀM CHỦ SỰ THAY ĐỔI



THỜI GIAN: 3 giờ



## TỔNG QUAN

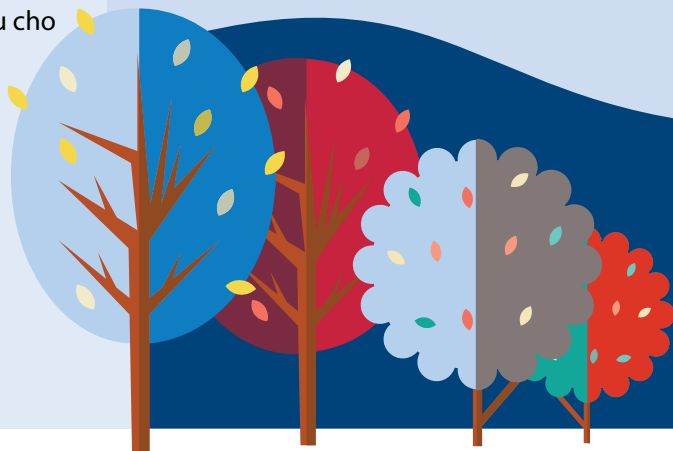
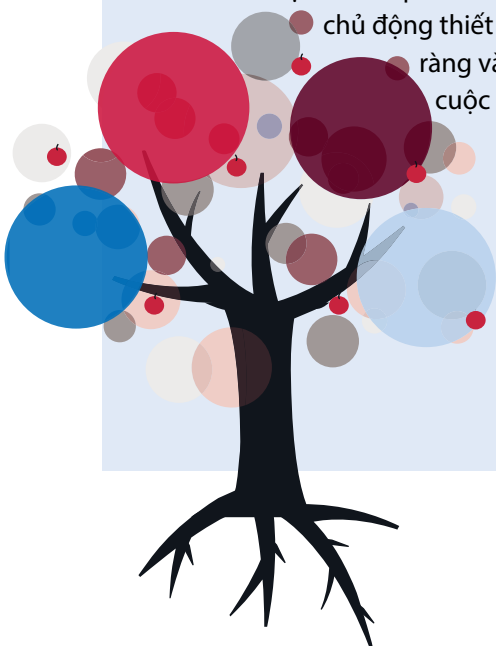
Học Phần 9 được thiết kế để cung cấp cho người tham gia các công cụ và kỹ năng cần thiết để xây dựng các thói quen về mặt tinh thần tích cực nhằm trao quyền và phát triển cá nhân với tư cách là một nhà lãnh đạo. Những người tham gia sẽ tìm hiểu về chu trình Nghi-Cảm Nhận-Làm để hiểu cách suy nghĩ và cảm xúc ảnh hưởng đến hành động của chúng ta. Thông qua các hoạt động cá nhân và nhóm, những người tham gia sẽ khám phá những trải nghiệm, thành quả và mục tiêu trong quá khứ của họ và xây dựng tầm nhìn về các khía cạnh khác nhau trong cuộc sống của mình. Những hoạt động này sẽ giúp cho người tham gia vượt qua những niềm tin hạn chế và phát triển các kỹ thuật để

chủ động thiết lập một tầm nhìn rõ ràng và đặt mục tiêu cho cuộc sống của họ.



## MỤC TIÊU HỌC TẬP CỦA NGƯỜI THAM GIA

1. Phát triển các kỹ năng lãnh đạo và quyền tự quyết, rút ra từ các bài học từ Sáng Kiến Thay Đổi SEE của Đại Học Johns Hopkins.
2. Suy ngẫm về nhu cầu và mục tiêu cá nhân và học cách vượt qua những niềm tin hạn chế và phát triển những thói quen về mặt tinh thần tích cực.
3. Nâng cao năng lực lãnh đạo và phát triển các kỹ thuật để thiết lập tầm nhìn rõ ràng và đặt mục tiêu.
4. Phân tích và suy nghĩ cách giải quyết nội dung và các vấn đề được trình bày trong học phần này trong GAP của quý vị.





## YÊU CẦU VỀ ĐỌC TRƯỚC CỦA HỌC PHẦN

Không có bài đọc nào được chỉ định trước cho học phần này; tuy nhiên, nếu quý vị quan tâm đến việc tìm hiểu thêm về cách trao quyền cho nhân viên và doanh nhân, các tài nguyên bổ sung được đăng [tại đây](#).

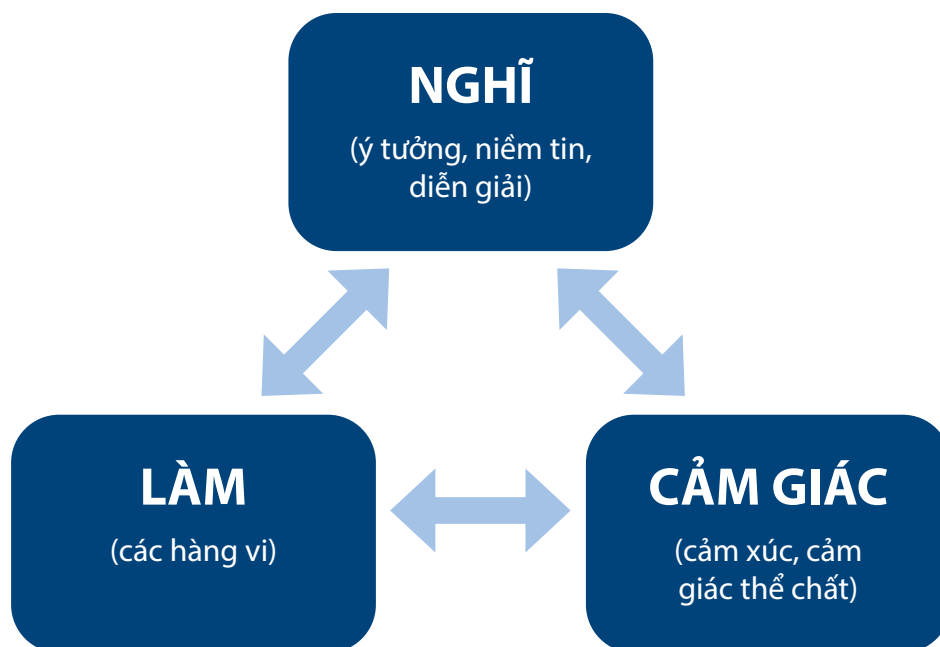
## CÁC BÀI TẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRONG HỌC PHẦN 9

Trong Học Phần 9, có sáu hoạt động sẽ yêu cầu sử dụng **Sổ Tay Người Tham Gia**.

Các hoạt động trong học phần này hỗ trợ quý vị trong việc kiểm tra các mục tiêu của mình và tầm nhìn mà quý vị có cho cuộc sống của mình. Các hoạt động bao gồm viết nhật ký độc lập, sau đó là chia sẻ và khám phá theo nhóm. Các cá nhân sẽ chia sẻ thông tin cá nhân và điều phối viên nên nhắc lại sự cần thiết của sự tôn trọng, tử tế và kiên nhẫn đối với những người tham gia chương trình khác khi thông tin được chia sẻ với nhóm.

### Hoạt Động 1: Nghĩ-Cảm Nhận-Làm

**Hướng dẫn:** Tiền đề của chu trình Nghĩ-Cảm Nhận-Làm là suy nghĩ, cảm xúc và hành vi của chúng ta sẽ được kết nối lẫn nhau và ảnh hưởng đến hành động của chúng ta. Sử dụng khoảng trống bên dưới để ghi lại suy nghĩ của quý vị sau khi điều phối viên hướng dẫn quý vị qua chu trình Nghĩ-Cảm Nhận-Làm.

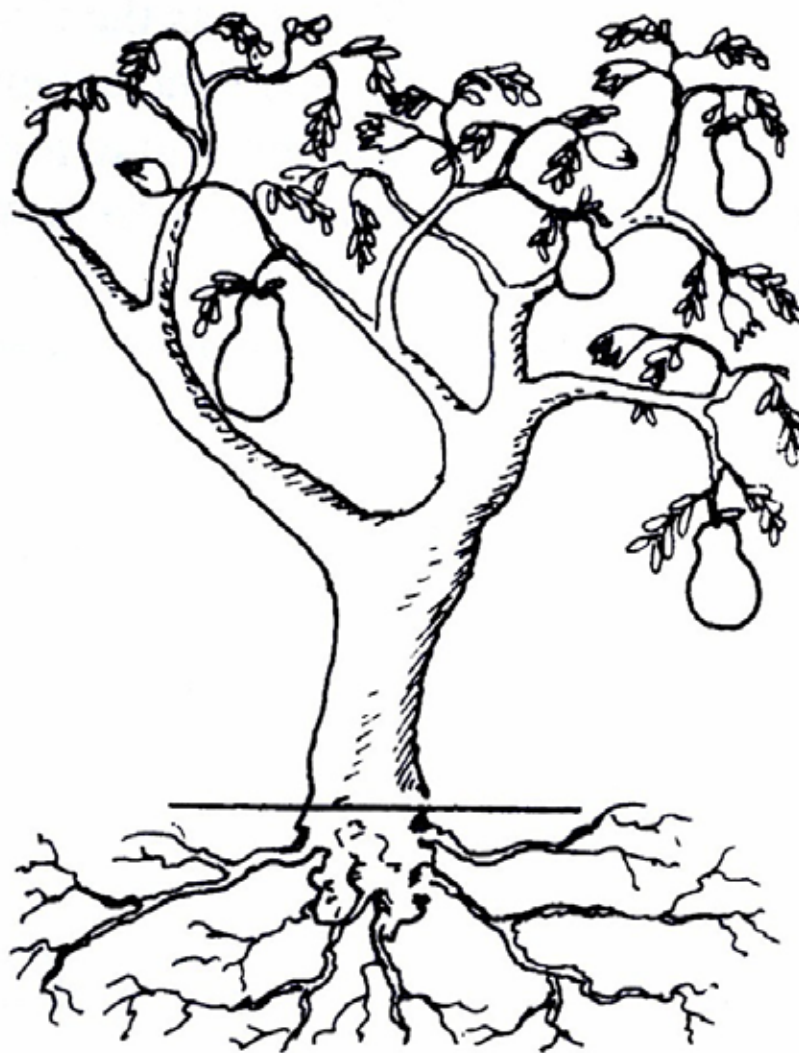


## Hoạt Động 2: Tôi, Bạn Tôi

**Hướng dẫn:** Tìm hiểu về tầm quan trọng của việc đánh giá cao và yêu bản thân nhiều như quý vị yêu gia đình và bạn bè của mình vậy. Liệt kê tất cả những người quý vị yêu thương vào khoảng trống bên dưới. Sau đó, quý vị sẽ chia sẻ những ví dụ về những người quý vị yêu thương và cách quý vị đối xử với những người bạn yêu thương. Thông qua bài tập này, điều phối viên sẽ nêu rõ tầm quan trọng của lòng yêu bản thân, và cách để tự yêu bản thân, lòng từ bi và hiểu biết bản thân là nền tảng để tạo nên sự tự tin và thành công. Sau đó, quý vị sẽ thực hành một bài thiền về [Chánh Niệm Cơ Thể Tập Trung \(Mindful Body Awareness\)](#).

### Hoạt Động 3: Cây Sự Sống

**Hướng dẫn:** Suy ngẫm về cách cuộc sống của quý vị đã định hình quý vị, sử dụng **Cây Sự Sống** và các thành phần của nó làm biểu tượng cho cuộc sống của quý vị. Các gốc đại diện cho lịch sử cá nhân và gia đình của một cá nhân. Thân cây tượng trưng cho cuộc sống ngày nay. Các loại trái cây tượng trưng cho thành tích của một cá nhân và các chồi tượng trưng cho hy vọng và ước mơ. Tải **mẫu cây** xuống và sử dụng nó để vẽ cây sự sống của quý vị bên dưới, sau đó chia sẻ cây của quý vị trong nhóm lớn hơn.





#### Hoạt Động 4: Niềm Tin Giới Hạn Và Điều Chỉnh Khuôn Khổ Nhận Thức

**Hướng dẫn:** Hãy tìm hiểu về các loại niềm tin giới hạn khác nhau và xác định niềm tin giới hạn của riêng mình. Sau đó, thực hành điều chỉnh lại niềm tin giới hạn của mình.

## Hoạt Động 5: Xây Dựng Tầm Nhìn Của Chúng Ta: Các Lãnh Đạo Có Tầm Nhìn và Các Phẩm Chất Lãnh Đạo

**Hướng dẫn:** Những người tham gia sẽ được chia thành các nhóm từ ba đến bốn để thảo luận về các nhà lãnh đạo có tầm nhìn và các phẩm chất lãnh đạo. Thảo luận các câu hỏi sau với nhóm của quý vị:

1. Ai là nhà lãnh đạo mà quý vị ngưỡng mộ? Thảo luận trong nhóm và thống nhất ý kiến một người.
2. Những phẩm chất của người này là gì?
3. Tầm nhìn của họ cho tương lai là gì?
4. Người này đã làm việc với những người khác như thế nào để biến tầm nhìn của họ thành hiện thực?

## Hoạt Động 6: Xây Dựng Tầm Nhìn Công Việc Của Chúng Ta

**Hướng dẫn:** Trong bài tập này, hãy phát triển một tầm nhìn rõ ràng cho cuộc sống và công việc của quý vị. Quý vị sẽ thực hiện thiền quán tưởng theo nhóm, sau đó là viết nhật ký độc lập và chia sẻ theo nhóm. Xác định các phẩm chất lãnh đạo, những nhà lãnh đạo mà bạn ngưỡng mộ và tạo một “mạng lưới tầm nhìn”.

## Hoạt Động 7: Phát Triển Các Mục Tiêu SMART:

**Hướng dẫn:** Xem lại các thành phần của mục tiêu SMART. Sử dụng [Bảng Tính Xây Dựng Các Mục Tiêu SMART](#) để xây dựng ít nhất một mục tiêu SMART sẽ cho phép quý vị tiến tới tầm nhìn công việc của mình. Sau đó, chia sẻ với nhóm (tùy chọn).

### Mục Tiêu Của Tôi:

Mục tiêu của tôi có phải là một mục tiêu SMART không?

### Cụ thể

Cái gì:

Ai sẽ tham gia vào:

Khi nào:

Ở đâu:

Bằng cách nào:

Tại sao:



## CÁC BƯỚC TIẾP THEO VÀ CHUẨN BỊ CHO HỌC PHẦN 10

- Dành thời gian sau khi học phần kết thúc để suy nghĩ về các ý tưởng trong GAP của quý vị. Suy ngẫm về vai trò của mình với tư cách là tác nhân thay đổi, loại tầm nhìn và mục tiêu SMART quý vị cần để tạo động lực và duy trì sự thay đổi tại tổ chức của quý vị.
- Xem lại các bài đọc cần thiết cho phiên đào tạo tiếp theo.

### **LƯU Ý TỪ HỌC PHẦN 9**

*Sử dụng khoảng trống bên dưới để ghi nhật ký hoặc ghi chú về những quan sát, ý tưởng và những thông điệp quan trọng từ Học Phần.*

# HỌC PHẦN 10: BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG CÁC ĐỘI NGŨ QUẢN LÝ VÀ LÃNH ĐẠO



THỜI GIAN: 5 giờ



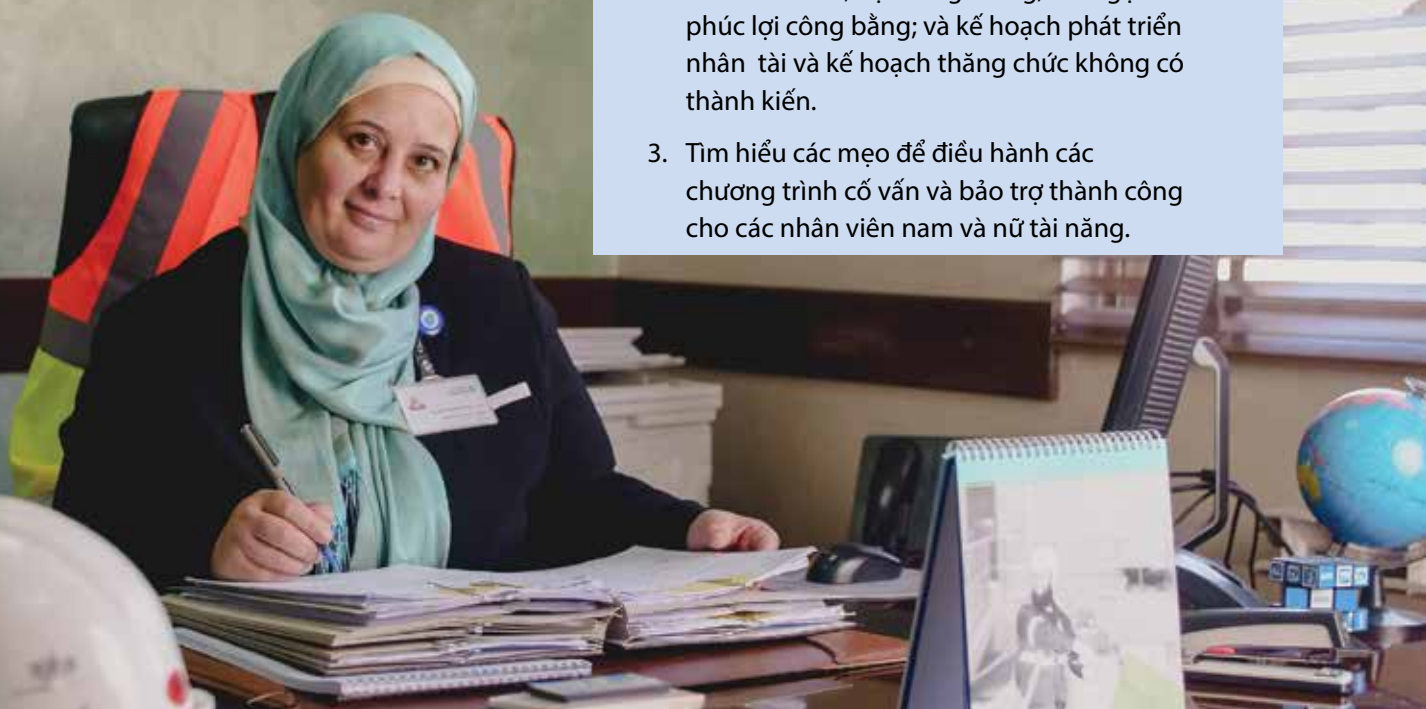
## TỔNG QUAN

Học Phần 8 tập trung vào cách thu hút, thuê và giữ chân nhiều phụ nữ hơn, trong khi Học Phần 10 trình bày các thực hành tối ưu để giải quyết những thách thức quan trọng khác mà các tổ chức do nam giới nắm quyền sẽ phải đối mặt: làm thế nào để phát triển các nhóm lãnh đạo và làm sao để quản lý đa dạng về giới hơn góp phần làm cho các tổ chức trở nên thành công và có khả năng phục hồi tốt hơn.



## MỤC TIÊU HỌC TẬP CỦA NGƯỜI THAM GIA

1. Học cách áp dụng các thực hành đã được quốc tế công nhận để trao quyền cho phụ nữ trong tổ chức và tăng cường bình đẳng giới và sự đa dạng giữa các đội ngũ quản lý và lãnh đạo.
2. Thảo luận trong hội thảo các chiến lược bình đẳng giới và GAP của riêng quý vị để thiết kế thành công một hệ thống quản lý hiệu suất nhân viên công bằng và không có thành kiến; hệ thống lương, đãi ngộ và phúc lợi công bằng; và kế hoạch phát triển nhân tài và kế hoạch thăng chức không có thành kiến.
3. Tìm hiểu các mẹo để điều hành các chương trình cố vấn và bảo trợ thành công cho các nhân viên nam và nữ tài năng.





## BÀI ĐỌC TRƯỚC CỦA HỌC PHẦN

- Sàn dính hay trần kính? Vai trò của vốn nhân lực, tính linh hoạt của thời gian lao động và sự phân biệt đối xử trong chênh lệch tiền lương theo giới.
- WGEA - Công Việc Hỗ Trợ: Cố Vấn hay là Bảo Trợ?
- 7 Bước để hướng đến Hòa Nhập Có Ý Thức: Hướng Dẫn Thực Tiễn Để Thúc Đẩy Nhiều Phụ Nữ Trở Thành Lãnh Đạo Hơn (ManpowerGroup)
- Các phần về Khuôn Khổ Thực Hành Tối Ưu:
  - Quản Lý Hiệu Suất, Lương Thưởng và Phúc Lợi
  - Phát Triển Nhân Tài và Khả Năng Lãnh Đạo
  - Sắp Xếp Người Kế Nhiệm và Thăng Chức

## CÁC BÀI TẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRONG HỌC PHẦN 10

Trong Học Phần 10, có ba hoạt động sẽ yêu cầu sử dụng **Sổ Tay Người Tham Gia**.

### Hoạt Động 1: Thiết Kế hoặc Thực Hiện Các Chương Trình Cố Vấn hoặc Tài Trợ để Tăng Cường Bình Đẳng Giới

**Hướng dẫn:** Áp dụng những gì quý vị đã học được từ phần đầu tiên của phiên này cho tổ chức của riêng mình, xác định các biện pháp can thiệp cụ thể để lồng ghép vào phần ELC của GAP. Hãy làm việc với đồng nghiệp của quý vị về bài tập ELC trong mẫu GAP của mình để nêu rõ các thực hành tối ưu mà tổ chức của quý vị có thể sử dụng để thiết kế và triển khai các chương trình cố vấn và bảo trợ nhằm hỗ trợ phát triển nhân tài và khả năng lãnh đạo.

## Bài tập: Lập Kế Hoạch & Ưu Tiên Hành Động ELC

Employee Life Cycle Phase	Best Practice	Current State (Is it implemented or not? Quality? What are gaps?)	Future State (What is envisioned to improve or close gaps for this best practice?)	Action Plan (What needs to happen to move from current to future state? What needs to be done to address anticipated challenges?)	Prioritization (Rate 1-5 where 1- not much, 5, very much. How strategic is the best practice for your organization to meet its gender equality and business objectives?)
Talent and Leadership Development	High quality company mentoring program for females in place with transparent goals, tools, guidelines and metrics to measure achievements and satisfaction by all parties				rate explain:
Talent and Leadership Development	High quality company sponsorship program for females in place with transparent goals, tools, guidelines and metrics / KPIs to ensure and measure achievements and satisfaction by all parties				



## Hoạt Động 2: Thiết Kế hoặc Thực Hiện Biện Pháp Thực Hành Phát Triển Nhân Tài, Giữ Chân Nhân Viên Và Quản Lý Hiệu Suất để Tăng Bình Đẳng Giới

**Hướng dẫn:** Áp dụng những gì quý vị đã học được từ phần đầu tiên của phiên này cho tổ chức của riêng mình, xác định các biện pháp can thiệp cụ thể để lồng ghép vào phần ELC của GAP. Hãy làm việc với đồng nghiệp của quý vị về bài tập ELC trong mẫu GAP của mình để nêu rõ các thực hành tối ưu mà tổ chức của quý vị có thể sử dụng để thiết kế và triển khai các sáng kiến nhằm cải thiện việc phát triển nhân tài và khả năng lãnh đạo, giữ chân nhân viên, và quản lý hiệu suất.

### Bài tập: Lập Kế Hoạch & Ưu Tiên Hành Động ELC

Employee Life Cycle Phase	Best Practice	Current State (Is it implemented or not? Quality? What are gaps?)	Future State (What is envisioned to improve or close gaps for this best practice?)	Action Plan (What needs to happen to move from current to future state? What needs to be done to address anticipated challenges?)	Prioritization (Rate 1-5 where 1- not much, 5, very much. How strategic is the best practice for your organization to meet its gender equality and business objectives?)
Retention and Employee Engagement	Devise a targeted strategy to retain top female talent including high-performing women, women in key technical functions, and women demonstrating leadership potential				rate explain:
Talent and Leadership Development	Structured talent development plan developed with a process to counteract bias and gender imbalances in talent pool				
Onboarding and Training	Provide leadership and technical skills training to women to prepare them for new roles and responsibilities				
Performance Management, Compensation, and Benefits	A fair and unbiased employee performance management process exists, with manager trained on it and KSAs ratings accurately assessed for all employee				
Performance Management, Compensation, and Benefits	Create working conditions that support improved reconciliation of work-life and family-life for women and men with care duties				

### Hoạt Động 3: Thiết Kế hoặc Thực Hiện Phân Tích Khoảng Cách Lương Dựa Trên Giới để Tăng Bình Đẳng Giới

**Hướng dẫn:** Áp dụng những gì quý vị đã học được từ phần đầu tiên của phiên này cho tổ chức của riêng mình, xác định các biện pháp can thiệp cụ thể để lồng ghép vào phần ELC của GAP. Hãy làm việc với đồng nghiệp của quý vị về bài tập ELC trong mẫu GAP của mình để nêu rõ các thực hành tối ưu mà tổ chức của quý vị có thể sử dụng để thiết kế và triển khai các chính sách bình đẳng giới nhằm hỗ trợ việc tăng bình đẳng giới trong môi trường làm việc.

## Bài tập: Lập Kế Hoạch & Ưu Tiên Hành Động ELC

Employee Life Cycle Phase	Best Practice	Current State (Is it implemented or not? Quality? What are gaps?)	Future State (What is envisioned to improve or close gaps for this best practice?)	Action Plan (What needs to happen to move from current to future state? What needs to be done to address anticipated challenges?)	Prioritization (Rate 1-5 where 1- not much, 5, very much. How strategic is the best practice for your organization to meet its gender equality and business objectives?)
Performance Management, Compensation, and Benefits	Conduct sex-disaggregated equity and impact analysis of benefits, including usage / uptake of benefits, benchmarked against national legislation and international best practice, and redresses inequities in a transparent process				rate explain:



## CÁC BƯỚC TIẾP THEO VÀ CHUẨN BỊ CHO HỌC PHẦN 11

- Dành thời gian sau khi học phần kết thúc để suy nghĩ về các ý tưởng trong GAP của quý vị. Khi kết thúc học phần này, hãy xem lại các mẫu bài tập ELC của quý vị và bắt đầu xác định các hoạt động mà quý vị muốn đưa vào GAP của mình. Cần thận xem xét tất cả bốn giai đoạn ELC được đề cập trong học phần này.
- Trong Học Phần 11, quý vị sẽ làm việc với các đồng nghiệp của mình để hoàn thiện GAP của mình, tổng hợp tất cả các hoạt động quý vị đã hoàn thành cho đến khi kết thúc Học Phần 10. Hãy đảm bảo rằng quý vị và đồng nghiệp của quý vị đã chia sẻ công cụ ma trận ELC của mình trong một phiên bản mềm trên một nền tảng chia sẻ tài liệu cộng tác dễ dàng xem xét cùng với phiên bản GAP đã được chia sẻ của quý vị. Quý vị sẽ có thời gian để làm việc cộng tác với đồng nghiệp của quý vị để hoàn thành GAP trong Học Phần 11.

### **LƯU Ý TỪ HỌC PHẦN 10**

*Sử dụng khoảng trống bên dưới để ghi nhật ký hoặc ghi chú về những quan sát, ý tưởng và những thông điệp quan trọng từ Học Phần.*



**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE



## Delivering Gender Equality

A BEST PRACTICES FRAMEWORK FOR UTILITIES

To implement gender equality  
throughout the employee life cycle

Policies &



ẢNH: RYAN KILPATRICK CỦA USAID

# HỌC PHẦN 11: XÂY DỰNG KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG VỀ GIỚI CỦA QUÝ VỊ VÀ KẾ HOẠCH ĐỂ THÀNH CÔNG



THỜI GIAN: 1,5 giờ



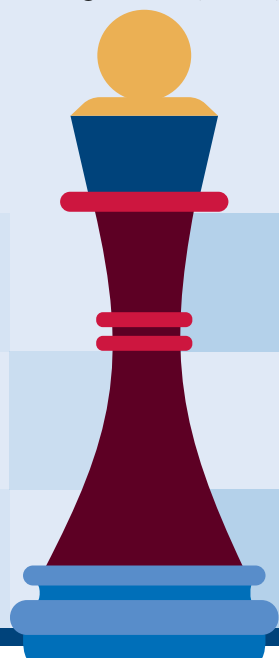
## TỔNG QUAN

Tại thời điểm này, quý vị đã xác định được các lỗ hổng và các biện pháp can thiệp tiềm năng, tìm hiểu về một số thực hành tối ưu quan trọng nhất và phát triển các kỹ năng để thiết kế và thực hiện các can thiệp bình đẳng giới phù hợp tại tổ chức của quý vị. Trong Học Phần 11, quý vị sẽ tinh chỉnh và hoàn thiện GAP cùng với các đồng nghiệp của mình với sự hỗ trợ từ huấn luyện viên được chỉ định của quý vị. Điều này sẽ bao gồm các biện pháp can thiệp và phương pháp tiếp cận chiến lược dài hạn, trong đó ba can thiệp ưu tiên sẽ được lựa chọn để thực hiện trong vòng bốn tháng tới với sự hỗ trợ của huấn luyện viên.



## MỤC TIÊU HỌC TẬP CỦA NGƯỜI THAM GIA

1. Tổng hợp các bài học và xác định các thực hành tối ưu để tích hợp vào GAP.
2. Đồng ý với các đồng nghiệp trong tổ chức của quý vị về phương pháp tiếp cận chiến lược dài hạn với một danh sách dài bổ sung các biện pháp can thiệp có thể có.
3. Ưu tiên ba biện pháp can thiệp để tổ chức của quý vị thực hiện với hỗ trợ huấn luyện trong vòng bốn tháng tới.
4. Xây dựng các ý tưởng về cách tạo ra sự ủng hộ của lãnh đạo và tổ chức cho các can thiệp đã được lên kế hoạch.
5. Phát triển các GAP chi tiết hơn với trách nhiệm rõ ràng và tiến trình thực tế.
6. Gặp gỡ huấn luyện viên được chỉ định của quý vị và lập kế hoạch cho các bước tiếp theo.





## YÊU CẦU VỀ ĐỌC TRƯỚC CỦA HỌC PHẦN

- Hướng Dẫn Chiến Lược Bình Đẳng Giới WGEA
- Hướng Dẫn Thiết Lập Mục Tiêu Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp Của Tổ Chức
- Thiết Lập Các Mục Tiêu Bình Đẳng Giới Mang Tính Chiến Lược Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp



## PHÂN CÔNG CHO NGƯỜI THAM GIA TRƯỚC HỌC PHẦN

Đánh giá GAP của quý vị với các đồng nghiệp trong tổ chức của mình. Tại thời điểm này, GAP của quý vị đã được hoàn thành một phần. Xem lại công việc quý vị đã thực hiện trong Sổ Tay Người Tham Gia của mình, suy ngẫm những gì quý vị đã học được, làm điều đó một mình và sau đó là với đồng nghiệp của quý vị, và bắt đầu tinh chỉnh GAP của quý vị với tư cách là một nhóm.

## CÁC BÀI TẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRONG HỌC PHẦN 11

Trong Học Phần 11, có một hoạt động sẽ yêu cầu sử dụng **Sổ Tay Người Tham Gia**.

### Hoạt Động: Tinh Chỉnh và Hoàn Thiện GAP.

**Hướng dẫn:** Làm việc với đồng nghiệp của quý vị để hoàn thành GAP và xác minh rằng nó bao gồm những kiến thức mới nhất. Cùng cố tầm nhìn dài hạn, các mục tiêu, và hành động của quý vị, với một loạt các can thiệp chiến lược có thể có trong ELC, bao gồm các hành động rõ ràng để giải quyết sự thay đổi văn hóa tổ chức. Huấn luyện viên được chỉ định của quý vị sẽ dành thời gian với quý vị để trả lời các câu hỏi và cung cấp phản hồi. Các nhóm cũng nên xác định các bước tiếp theo để hoàn thiện GAP trước khi trình bày nó cho những người khác trong Học Phần 12.



## CÁC BƯỚC TIẾP THEO VÀ CHUẨN BỊ CHO PHIÊN HUẤN LUYỆN VÀ HỌC PHẦN 12

- Hãy dành thời gian sau khi học phần kết thúc để tinh chỉnh và hoàn thiện, nếu cần, GAP của quý vị, xác định các câu hỏi nổi bật mà quý vị muốn thảo luận với huấn luyện viên được chỉ định của mình trong phiên huấn luyện trực tiếp theo lịch trình của quý vị.
- Chuẩn bị trình bày GAP của quý vị trong Học Phần 12, tập trung vào tầm nhìn, tình huống trong doanh nghiệp và ba hành động ưu tiên mà quý vị muốn thực hiện trong thời gian tới. Đảm bảo quý vị có thể mô tả lý do chiến lược và mục tiêu SMART cho các hành động ưu tiên đó.
- Nếu có thể, hãy chia sẻ bản mềm GAP của quý vị với huấn luyện viên được chỉ định ngay sau khi Học Phần 11 kết thúc, ngay cả đó chưa phải là phiên bản cuối cùng, để huấn luyện viên được chỉ định cũng có thể chuẩn bị cho phiên huấn luyện trực tiếp.
- Xem xét và suy ngẫm về tất cả các hoạt động của quý vị và các ghi chú được ghi lại từ Học Phần 1 đến 10 để xác định các lĩnh vực cần cải thiện và củng cố GAP của quý vị.
- Điều quan trọng là phải duy trì các phiên huấn luyện trực tiếp theo lịch trình mà tất cả những người tham gia nên tham gia cùng nhau, vì đây là cơ hội quan trọng để nhận được hướng dẫn và phản hồi của chuyên gia trước khi trình bày GAP của quý vị trong Học Phần 12.



# PHIÊN HUẤN LUYỆN



**THỜI GIAN:** 45 Phút



## TỔNG QUAN

Mỗi đội tham gia từ cùng một tổ chức sẽ có cơ hội có một phiên huấn luyện riêng biệt trong 45 phút với huấn luyện viên được chỉ định của họ. Buổi học này sẽ được lên lịch trước ít nhất hai tuần và sẽ diễn ra sau Học Phần 11 và trước Học Phần 12. Buổi học sẽ là cơ hội để huấn luyện viên và học viên xây dựng mối quan hệ hỗ trợ gắn kết sau khi kết thúc hội thảo. Đây cũng sẽ là cơ hội để huấn luyện viên làm quen với GAP, đưa ra các câu hỏi để giúp nhóm suy nghĩ thông qua kế hoạch và giúp chuẩn bị cho nhóm trình bày kế hoạch trong Học Phần 12 và thực hiện nó sau này.



## MỤC TIÊU HỌC TẬP CỦA NGƯỜI THAM GIA

1. Tinh chỉnh GAP của quý vị và chuẩn bị trình bày kế hoạch cuối cùng.
2. Làm quen với huấn luyện viên được chỉ định của quý vị.
3. Nhận sự hỗ trợ và hướng dẫn của chuyên gia huấn luyện để giúp hoàn thiện kế hoạch của quý vị.



## PHÂN CÔNG CHO NGƯỜI THAM GIA TRƯỚC PHIÊN HUẤN LUYỆN

Những người tham gia nên hoàn thiện GAP với các đồng nghiệp trong tổ chức của họ và chia sẻ tài liệu với huấn luyện viên được chỉ định của họ để xem xét nhanh trước phiên này.

**GHI CHÚ TỪ PHIÊN HUẤN LUYỆN**

# HỌC PHẦN 12: TÓM TẮT



THỜI GIAN: 1,5 giờ



## TỔNG QUAN

Học Phần cuối cùng này sẽ tóm tắt lại các bài học và bài học chính trong suốt quá trình của tất cả các phiên. Những người tham gia sẽ có thời gian để trình bày GAP của họ với đồng nghiệp, giảng viên và huấn luyện viên của họ, xác định ba hành động ưu tiên mà họ sẽ tập trung vào với hỗ trợ huấn luyện trong bốn tháng tới, cùng với bất kỳ lĩnh vực chiến lược quan trọng nào khác của trọng tâm hoặc trường hợp kinh doanh của họ. Quý vị sẽ có thời gian để lập kế hoạch các bước tiếp theo trong hành trình chương trình của mình, được nhắc nhở và sẽ có một vài buổi lễ kỷ niệm.



## MỤC TIÊU HỌC TẬP CỦA NGƯỜI THAM GIA

1. Tóm tắt lại những gì quý vị đã học được và những điều rút ra được từ các học phần.
2. Trình bày GAP của tổ chức của quý vị và nhận phản hồi từ điều phối viên, huấn luyện viên và đồng nghiệp.
3. Lập kế hoạch cho các bước tiếp theo để thực hiện GAP và đảm bảo các phiên huấn luyện được lên lịch với huấn luyện viên được chỉ định của quý vị
4. Cung cấp phản hồi về mức độ hài lòng của quý vị với chương trình
5. Hãy tham gia lễ kỷ niệm khi kết thúc phần này của cuộc hành trình và sẵn sàng hành động!



## CÁC BÀI TẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRONG HỌC PHẦN

Trong Học Phần 12, có một hoạt động sẽ yêu cầu sử dụng **Sổ Tay Người Tham Gia**.

### Tiêu Đề Hoạt Động: Trình Bày và Bình Duyệt GAP

**Hướng dẫn:** Là hoạt động cuối cùng của Khóa Học Cấp Tốc, quý vị sẽ trình bày GAP cuối cùng của mình và nhận phản hồi từ huấn luyện viên và đồng nghiệp của quý vị.





## LỜI NHẮC VÀ HÀNH ĐỘNG

- Tham gia [Mạng Lưới Đối Tác và Cựu Học Viên Chương Trình Thúc Đẩy Các Ngành Công Nghiệp](#).
- Trong vòng một tuần sau Học Phần 12, vui lòng hoàn thành những điều sau:
  - Khảo sát sự hài lòng (mất 10 phút để hoàn thành); và
  - Khảo sát tự đánh giá cá nhân thứ hai (30 phút để hoàn thành).
- Hãy nhớ rằng đây mới chỉ là bước khởi đầu của cuộc hành trình của quý vị. Sau khi quý vị rời đi, mục tiêu của quý vị sẽ là thực hiện GAP của mình. Gửi GAP cuối cùng của quý vị dưới dạng bản mềm cho huấn luyện viên của quý vị trong vòng hai tuần tới và trước cuộc gọi huấn luyện đầu tiên.
- Đặt cuộc gọi huấn luyện sắp tới/đã lên lịch vào lịch của quý vị!
- Sau khi cuộc gọi huấn luyện của quý vị kết thúc, quý vị sẽ được yêu cầu hoàn thành đánh giá về giới của tổ chức và tự đánh giá cá nhân một lần nữa. Là một phần của đánh giá tổ chức sau huấn luyện, hãy báo cáo về những gì mình đã hoàn thành, tóm tắt ba hành động ưu tiên mà quý vị đã xác định trong GAP của mình, những gì đã làm hoặc chưa thực hiện được, bất kỳ hành động bổ sung nào đã thực hiện, kết quả của tất cả các hành động đó, những gì quý vị đã học được từ quá trình và ý định của quý vị cho các bước tiếp theo hoặc các hành động ưu tiên tiếp theo mà quý vị sẽ thực hiện một cách độc lập.
- Lặp lại đánh giá sau chương trình của tổ chức một lần nữa trong một năm, và nếu được yêu cầu, hãy tham gia một cuộc phỏng vấn hoặc thảo luận nhóm tập trung để trình bày chi tiết về những thay đổi quan sát được, kết quả và bài học kinh nghiệm.

# PHỤ LỤC: Các Tài Liệu, Công Cụ và Mẫu của Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc cho Người Tham Gia

## CÁC TÀI LIỆU CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO CẤP TỐC TỔNG QUÁT:

- Mẫu Đơn Ghi Danh của Người Tham Gia
- Tập Tài Liệu của Chương Trình Đào Tạo Cấp Tốc [Tiếng Tây Ban Nha] [Tiếng Việt]
- Những Câu Hỏi Thường Gặp

## TÀI LIỆU TIÊN QUYẾT CỦA NGƯỜI THAM GIA:

- Đánh Giá Bình Đẳng Giới Tại Nơi Làm Việc của Tổ Chức
- Tự Đánh Giá Bình Đẳng Giới
- Đào Tạo Cơ Bản về Giới
- Đào Tạo Cơ Bản về Quản Lý Thay Đổi
- Khuôn Khổ Thực Hành Tối Ưu [Tiếng Tây Ban Nha] [Tiếng Việt] [Tiếng Pháp]

## CÁC TÀI LIỆU KHÓA HỌC VÀ BẢNG TÍNH CỦA NGƯỜI THAM GIA

- Mẫu Kế Hoạch Hành Động về Giới [Tiếng Tây Ban Nha] [Tiếng Việt]
- Công Cụ Bản Đồ Nguyên Nhân Kết Quả [Tiếng Tây Ban Nha] [Tiếng Việt]
- Xây Dựng Mục Tiêu SMART [Tiếng Tây Ban Nha] [Tiếng Việt]
- Mục Tiêu Bình Đẳng Giới, Mục Tiêu Smart Và Các Hoạt Động [Tiếng Tây Ban Nha] [Tiếng Việt]
- Mẫu Phân Tích SWOT về Bình Đẳng Giới của Tổ Chức [Tiếng Tây Ban Nha] [Tiếng Việt]
- Công Cụ Lập Bản Đồ Các Bên Liên Quan [Tiếng Tây Ban Nha] [Tiếng Việt]
- Đánh Giá Giai Đoạn Lộ Trình Bình Đẳng Giới của Tổ Chức [Tiếng Tây Ban Nha] [Tiếng Việt]
- Bảng Tính Cây Sự Sống [Tiếng Tây Ban Nha] [Tiếng Việt]

## TÀI NGUYÊN NỀN TẢNG CHO KHÓA HỌC

- Tài Nguyên Nền Tảng Cho Khóa Học





ẢNH: TATA POWER-DDL, Ấn Độ



