****

**Công cụ tự chẩn đoán VỀ BÌNH ĐẲNG giới**

**BỘ câu hỏi dành cho nhà máy**

*Chúng tôi khuyến nghị thu hút các Ban Công Nhân cung cấp thông tin chi tiết về các câu hỏi được tô sáng. Bằng cách sử dụng phiên bản Excel của cuộc khảo sát, Ban Công Nhân phải cho biết họ ĐỒNG Ý hay KHÔNG ĐỒNG Ý với các câu trả lời do ban quản lý nhà máy lựa chọn và cũng thêm bất kỳ nhận xét nào. Ban quản lý nhà máy nên xem xét những thông tin chi tiết này khi hoàn thành các câu trả lời và lập kế hoạch hành động.*

|  |
| --- |
| **Khái quát** |

0a. Tổng số lao động nhà máy hiện có là bao nhiêu?

* + Dưới 100
	+ 100 đến 499
	+ 500 đến 999
	+ 1.000 đến 9.999
	+ 10.000 đến 19.999
	+ 20.000 +

0b. Nhà máy đang hoạt động ở nước nào dưới đây?

 *Vui lòng chọn trong danh sách*

0c. Doanh thu hàng năm ở nhà máy bằng khoảng bao nhiêu? (USD)

* + $0 - $99.999
	+ $100.000 - $499.999
	+ $500.000 - $1,9 triệu
	+ $2 triệu - $4,9 triệu
	+ $5 triệu - $29,9 triệu
	+ $30 triệu - $49,9 triệu
	+ $50 triệu +

0d. Nhà máy chuyên sản xuất sản phẩm nào dưới đây? (Vui lòng chọn các sản phẩm phù hợp)

* May mặc
* Giày da
* Vải dệt nhuộm/ Nguyên vật liệu
* Khác

|  |
| --- |
| **Đại diện** |

1. Trong tổng số người lao động đang làm việc toàn thời gian mà có tham gia trực tiếp vào quá trình sản xuất ở nhà máy, có bao nhiêu phần trăm là nữ?

*Người lao động đang làm việc toàn thời gian thường làm việc ít nhất 35 giờ mỗi tuần. Trách nhiệm chuyên môn chính của người lao động mà có tham gia trực tiếp vào quá trình sản xuất là sản xuất hoặc trực tiếp hỗ trợ quá trình sản xuất làm ra sản phẩm. Trong đó bao gồm người lao động làm trong các công việc như là: công nhân viên sản xuất, đóng gói, chất lượng, phòng lấy mẫu, nhà kho, bảo trì và thợ cơ khí. Trong đó bao gồm cả công nhân viên học việc có tham gia vào công đoạn sản xuất và công nhân viên trực tiếp sản xuất được tuyển dụng qua một bên thứ ba hay có mối quan hệ tuyển dụng/hợp đồng nào đó khác.*

* Dưới 13%
* Từ 13% đến 25%
* Từ 26% đến 50%
* Trên 50%
1. Trong số người lao động đang làm việc toàn thời gian mà có làm các công việc gián tiếp ở nhà máy, có bao nhiêu phần trăm là nữ?

*Người lao động đang làm việc toàn thời gian thường làm việc ít nhất 35 giờ mỗi tuần. Người lao động làm các công việc gián tiếp là những người có trách nhiệm chuyên môn không liên quan tới việc trực tiếp sản xuất ra sản phẩm. Trong đó bao gồm công nhân viên làm công việc hành chính văn phòng, phục vụ cơm nước, chăm sóc cây cảnh, nhân viên kinh doanh, công nhân viên học việc không liên quan tới vai trò sản xuất và bảo vệ an ninh. Vui lòng chỉ tính những công nhân viên không trực thuộc khối sản xuất và cũng không phải là người quản lý.*

* Dưới 13%
* Từ 13% đến 25%
* Từ 26% đến 50%
* Trên 50%
1. Trong số người lao động có hợp đồng thời vụ hoặc hợp đồng ngắn hạn ở nhà máy (bao gồm cả công nhân viên trực tiếp và gián tiếp), có bao nhiêu phần trăm là nữ?

*Người lao động có hợp đồng thời vụ là công nhân viên làm việc tại nhà máy, nhưng lại được cung cấp và trả lương bởi một bên thứ ba ví dụ như là công ty dịch vụ cung cấp nhân lực. Một tín hiệu về công việc của công nhân viên thời vụ là họ có thể bị thiếu một số quyền lợi. Họ có thể làm việc theo mùa vụ hoặc có hợp đồng thời vụ/ngắn hạn. Trong trường hợp không có định nghĩa trong luật lao động ở nước sở tại thì hợp đồng ngắn hạn được xem như là hợp đồng có thời hạn 1 năm hoặc dưới 1 năm.* *Nếu nhà máy không có công nhân viên thời vụ này thì hãy chọn "Không áp dụng".*

* Dưới 13%
* Từ 13% đến 25%
* Từ 26% đến 50%
* Trên 50%
* Không áp dụng
1. Trong số các vị trí Tổ trưởng quản lí chuyền sản xuất ở nhà máy, có bao nhiêu phần trăm là do nữ nắm giữ?

*Tổ trưởng là người quản lý trực tiếp người công nhân ở chuyền sản xuất. Họ là người thực hiện triển khai các kế hoạch hoạt động về sản xuất và quản lý chuyền (ví dụ: Line leader). Nếu nhà máy không có vị trí này thì hãy chọn "Không áp dụng".*

* Dưới 13%
* Từ 13% đến 25%
* Từ 26% đến 50%
* Trên 50%
* Không áp dụng
1. Trong số các vị trí Chuyền trưởng quản lý ở nhà máy, có bao nhiêu phần trăm là do nữ nắm giữ?

*Chuyền trưởng là người quản lý phụ trách giám sát các hoạt động sản xuất và/hoặc hành chính của chuyền để đảm bảo đáp ứng được các yêu cầu về sản xuất và chất lượng (ví dụ: Supervisor). Nếu nhà máy không có vị trí này thì hãy chọn "Không áp dụng"*

* Dưới 13%
* Từ 13% đến 25%
* Từ 26% đến 50%
* Trên 50%
* Không áp dụng
1. Trong số các vị trí quản lý cấp trung ở nhà máy, có bao nhiêu phần trăm là do nữ nắm giữ?

*Quản lý cấp trung là người phụ trách quản lý các quy trình / thời gian sản xuất và/hoặc công việc hành chính để đạt được các chỉ tiêu đề ra và tuân thủ các tiêu chuẩn về chất lượng. Họ thường đảm nhận việc gắn kết với các bộ phận chức năng khác (ví dụ: Manager). Nếu nhà máy không có vị trí này thì hãy chọn "Không áp dụng"*

* Dưới 13%
* Từ 13% đến 25%
* Từ 26% đến 50%
* Trên 50%
* Không áp dụng
1. Trong số các vị trí giám đốc/trưởng phòng/trưởng bộ phận ở nhà máy, có bao nhiêu phần trăm là do nữ nắm giữ?

*Giám đốc / Trưởng phòng / Trưởng bộ phận ở nhà máy là người phụ trách quản lý cả một phòng hoặc nhiều phòng ban khác nhau. Họ là người thiết lập và dẫn dắt để đạt được các mục tiêu đề ra, đồng thời đảm bảo tuân thủ các tiêu chuẩn về sản xuất, chất lượng và các tiêu chuẩn hành chính khác. Họ là người thực hiện các mục tiêu chiến lược và các chỉ tiêu chung trong phạm vi phòng ban quản lí của mình. Đối với một số nhà máy thì vị trí này có thể sẽ là vị trí cao nhất ở nhà máy (ví dụ: Giám đốc, Trưởng phòng hay Quản lý nhà máy). Nếu nhà máy không có vị trí này thì hãy chọn "Không áp dụng*

* Dưới 13%
* Từ 13% đến 25%
* Từ 26% đến 50%
* Trên 50%
* Không áp dụng
1. Trong số các vị trí quản lý cấp cao ở nhà máy, có bao nhiêu phần trăm là do nữ nắm giữ?

*Quản lý cấp cao là người phụ trách giám sát hoạt động trên nhiều phương diện và chịu trách nhiệm cao nhất về hoạt động sản xuất và hiệu quả làm việc, báo cáo, quản lý và tuân thủ chất lượng. Họ là người đặt ra tầm nhìn, chiến lược, mục tiêu và các chỉ tiêu chung cho cả nhà máy (ví dụ: President). Không phải nhà máy nào cũng có vị trí quản lý cấp cao này mà có thể vai trò này đã trực thuộc trong cơ cấu tổ chức của tập đoàn. Nếu nhà máy không có vị trí này thì hãy chọn "Không áp dụng.*

* Dưới 13%
* Từ 13% đến 25%
* Từ 26% đến 50%
* Trên 50%
* Không áp dụng
1. Trong số các công nhân viên làm việc ở vai trò kỹ thuật, có bao nhiêu phần trăm do nữ nắm giữ?

*Vai trò kỹ thuật là những vai trò đòi hỏi kỹ năng và/hoặc chuyên môn đặc biệt để có thể thực hiện các công việc cụ thể. Những vai trò như vậy có thể liên quan tới các công việc về cơ khí, kỹ thuật hay IT (ví dụ: kỹ sư, kỹ thuật viên hay những người vận hành loại trang thiết bị/máy móc đặc biệt).*

* Dưới 13%
* Từ 13% đến 25%
* Từ 26% đến 50%
* Trên 50%

|  |
| --- |
| **NHỮNG Cam kết và chính sách về bình đẳng giới** |

1. Nhà máy có chính sách “cơ hội tuyển dụng công bằng (EEO)” hay “không phân biệt đối xử” không, có thể là chính sách riêng biệt hoặc đã bao gồm trong các chính sách tổng của tập đoàn?

*Chính sách EEO dành cơ hội tuyển dụng công bằng cho tất cả người lao động và ứng viên xin việc, đồng thời cấm mọi loại hành vi phân biệt đối xử và quấy rối, bất kể chủng tộc, màu da, tôn giáo, độ tuổi, giới tính, quê quán, tình trạng khuyết tật, di truyền, tình trạng cựu chiến binh được bảo vệ, định hướng giới tính, nhận dạng giới hay biểu hiện giới hoặc bất kỳ đặc điểm nào khác được pháp luật quốc gia, tiểu bang hay địa phương bảo vệ.*

* Không
* Có
1. Nhà máy có kế hoạch / chiến lược nhằm thúc đẩy sự đa dạng và hợp tác giữa tập đoàn và các nhà máy của mình về bình đẳng giới không?

*Kế hoạch có thể vạch ra các chiến lược nhằm thúc đẩy tính đa dạng và sự tham gia trong lực lượng lao động của tập đoàn và/hoặc tại các nhà máy của tập đoàn. Cùng với các chiến lược nâng cao tính đa dạng về các đặc điểm nhận dạng khác, chiến lược nâng cao tính đa dạng giới có thể là một phần của kế hoạch này. Kế hoạch này có thể do tập đoàn thiết lập và đi kèm với các chỉ tiêu và trách nhiệm giao cho các nhà máy, hoặc là do nhà máy thiết lập hoặc chỉ được thiết lập tại các nhà máy.*

* Không (bỏ qua và chuyển sang câu hỏi 12)
* Có kế hoạch nhưng chỉ ở cấp tập đoàn (chuyển đến câu hỏi 11a)
* Có, có một kế hoạch áp dụng cho toàn bộ nhà máy (chuyển đến câu hỏi 11a)
* Có, có một kế hoạch áp dụng cho toàn bộ nhà máy cũng như kế hoạch hành động cho từng đơn vị hay phòng ban (chuyển đến câu hỏi 11a)

 11a. Tính đến hiện tại thì kế hoạch của nhà máy đã có những gì rồi? [Chọn tất cả đáp án đúng].

* Có viết ra kế hoạch
* Kế hoạch bao gồm cả chỉ tiêu
* Kế hoạch bao gồm cả một hệ thống đo lường
* Nhà máy đã công bố thông tin về tiến trình thực hiện chỉ tiêu về bình đẳng giới ra bên ngoài (ví dụ: trong thông cáo báo chí, báo cáo thường niên và/hoặc diễn đàn toàn ngành)
* Không phương án nào nêu trên
1. CÂU ĐIỂM THƯỞNG: Nhà máy có tổ chức đào tạo về "thành kiến" và/hoặc tính đa dạng và sự hòa nhập cho người lao động hay không ?

*Việc đào tạo về "thành kiến" là đào tạo về cách mọi người có những thành kiến ​​mà họ thường không nhận thức được và điều đó có thể tác động đến hành vi và thái độ của họ đối với người xung quanh. Thành kiến có thể dựa trên giới tính, chủng tộc, sắc tộc, địa vị kinh tế-xã hội, độ tuổi, v.v*

* Không
* Có, có tổ chức nhưng chỉ cho một số vị trí giám sát hoặc quản lý ở nhà máy
* Có, có tổ chức cho tất cả các vị trí giám sát hoặc quản lý ở nhà máy
* Có, có tổ chức cho tất cả các vị trí giám sát, quản lý và toàn bộ người lao động trong nhà máy

|  |
| --- |
| **tuyển dụng** |

1. Nhà máy có thực hiện bất kỳ việc nào sau đây trong công tác tuyển dụng không? [Chọn tất cả đáp án đúng]
* Xem xét danh mục công việc và tài liệu tuyển dụng đảm bảo có ngôn ngữ và hình ảnh thể hiện sự trung lập về giới và/hoặc bình đẳng giới không (ví dụ: đổi "lineman" thành "lineworker" hoặc "seamstress" thành "sewer" và có người lao động thuộc đủ các giới trong các hình ảnh dùng cho tài liệu marketing/quảng bá hay tài liệu hướng dẫn đào tạo)
* Trong đơn ứng tuyển hay trong quá trình phỏng vấn, cấm hỏi về tình trạng và/hoặc kế hoạch kết hôn, mang thai hay trách nhiệm chăm sóc gia đình
* Thực hiện các biện pháp để xác thực các kỹ năng và khả năng được liệt kê trong bản mô tả công việc phù hợp với kỹ năng thực sự cần thiết cho vị trí đó, sau đó chỉ yêu cầu những kỹ năng thực sự cần có để thực hiện công việc đó
* Hỏi tất cả các ứng viên tiềm năng những câu hỏi giống nhau, sử dụng chung một danh mục câu hỏi phỏng vấn hoặc bộ câu hỏi tiêu chuẩn cho các nhóm công việc khác nhau
* Thực hiện các hành động một cách chủ động để tuyển dụng nữ vào các vai trò thường có truyền thống bất bình đẳng, bao gồm vai trò quản lý và kỹ thuật (như là kỹ sư, kỹ thuật viên hay những người vận hành loại trang thiết bị/máy mọc đặc biệt) (ví dụ: thông qua việc tiến hành hoạt động tiếp cận ở các trường đại học, tổ chức đào tạo và/hoặc chương trình kỹ thuật; cung cấp học bổng thực tập hoặc học việc cho các ứng viên nữ có tiềm năng cao để tuyển dụng sau khi đã có kinh nghiệm; tìm kiếm nhân viên nữ có tài để thăng tiến từ trong nội bộ công ty)
* Đối với các vị trí quản lý sơ cấp và cao hơn, tìm các ví dụ và đặc tính mà qua đó ứng viên thể hiện được năng lực quản lý/lãnh đạo của mình, ngoài khuôn khổ kinh nghiệm quản lý truyền thống hay kinh nghiệm làm việc (nhờ vậy mà sẽ không bỏ sót người có tài nhưng chưa từng có kinh nghiệm quản lý trước đây)
* Không phương án nào nêu trên
1. Nhà máy có thực hiện bất kỳ việc nào sau đây đối với người lao động mới không? [Chọn tất cả đáp án đúng]
* Có hợp đồng chính thức cho tất cả người lao động được thuê tuyển bằng (các) ngôn ngữ địa phương của họ, dành cho họ khoảng thời gian phù hợp để xem xét hợp đồng trước khi bắt đầu công việc
* Giải thích các điều khoản hợp đồng và tất cả các chính sách/quyền lợi ở nơi làm việc cho tất cả người lao động mới (ví dụ: làm ngoài giờ và giờ làm việc, lý do chấm dứt hợp đồng lao động, cơ cấu tiền lương, chính sách nghỉ phép, các yêu cầu về an toàn vệ sinh lao động, chính sách chống quấy rối tình dục, các cơ chế khiếu nại hiện có). Nội dung giải thích phải chính xác, đầy đủ và sử dụng từ ngữ dễ hiểu
* Có các chính sách và các thông tin về quyền lợi của người lao động được dán ở nơi làm bằng (các) ngôn ngữ địa phương, đồng thời áp dụng phương án truyền miệng cho người lao động được tuyển dụng có trình độ đọc hiểu thấp
* Không phương án nào nêu trên

|  |
| --- |
| **Phát triển nghề nghiệp và xây dựng kỹ năng** |

1. Nhà máy có thực hiện bất kỳ việc nào sau đây liên quan tới việc tạo cơ hội tham gia đào tạo chuyên môn và xây dựng kỹ năng về kỹ thuật không? [Chọn tất cả đáp án đúng]
* Tạo cơ hội hoặc tổ chức đào tạo về những kỹ năng chuyên môn về kỹ thuật cần cho việc phát triển sự nghiệp và học hỏi các kỹ năng mới ngoài phạm vi của công việc hiện tại
* Tổ chức đào tạo nâng cao kỹ năng với mục đích là thu hút nữ giới vào các vai trò đòi hỏi về kỹ năng và kỹ thuật, bao gồm phát triển kỹ năng để học hỏi công nghệ mới trong quá trình sản xuất
* Xây dựng quan hệ đối tác với các tổ chức giáo dục và đào tạo để tạo điều kiện cho người lao động được tiếp cận đào tạo và nâng cao kiến thức về kỹ thuật
* Xây dựng hoàn chỉnh chương trình luân chuyển công việc để tạo điều kiện cho người lao động được tiếp xúc với các vai trò khác biệt và học hỏi kỹ năng mới ở nơi làm việc
* Không phương án nào nêu trên
1. Nhà máy có thực hiện bất kỳ việc nào sau đây liên quan tới việc trao quyền cho người lao động và tổ chức đào tạo kỹ năng mềm không? [Chọn tất cả đáp án đúng]
* Tạo cơ hội hoặc tổ chức đào tạo về chủ đề Trao quyền và các kỹ năng mềm như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng ra quyết định và kỹ năng lãnh đạo
* Đặc biệt có lồng ghép những nội dung liên quan đến việc khảo sát và tham vấn vai trò về giới tính, quyền lực hoặc những định kiến
* Xây dựng quan hệ đối tác để thúc đẩy các chương trình đào tạo và/hoặc cán bộ giảng dạy hiện có nhằm triển khai đào tạo về chủ đề trao quyền
* Tổ chức các Nhóm Nguồn lực cho Nhân viên (Employee Resource Group, ERG) hoặc các hội đồng do nữ giới nắm giữ vai trò lãnh đạo, là nhóm các phụ huynh, là nhóm các thành viên cùng khuynh hướng tính dục, là nhóm các kỹ sư nữ hay những cá nhân, tổ chức khác liên quan đến bình đẳng giới ở nơi làm việc
* Không phương án nào nêu trên
1. Khi tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp và xây dựng kỹ năng, nhà máy có thực hiện bất kỳ việc nào sau đây không? [Chọn tất cả đáp án đúng]
* Thiết kế nội dung giáo dục/đào tạo và phương pháp giảng dạy dựa trên nhu cầu của người lao động để đảm bảo khả năng tiếp cận và tính hiệu quả của việc chuyển giao kiến thức và kỹ năng. Một số ví dụ cần xem xét bao gồm cả thời gian, địa điểm, ngôn ngữ sử dụng, tiền lương, điều chỉnh chỉ tiêu sản xuất trong ngày và/hoặc bố trí dịch vụ đưa đón và chăm sóc con nhỏ
* Triển khai các biện pháp nhằm lồng ghép quan điểm của người lao động nam và nữ về nội dung đào tạo, khả năng tiếp cận và mối quan tâm (ví dụ: một chương trình khảo sát về sự phản hồi hoặc một khảo sát đối với toàn bộ người lao động về mối quan tâm, nội dung mong muốn và sự tương thích giữa chương trình đào tạo với công việc và trách nhiệm chăm sóc gia đình)
* Thu thập dữ liệu về những người đang tham gia chương trình đào tạo, phát triển nghề nghiệp và/hoặc những chương trình kèm kẹp và những người được trao cơ hội tham gia. Cân nhắc xem liệu có thể thực hiện các bước đi bổ sung để đảm bảo người lao động ở tất cả các cấp đều có thể tiếp cận cơ hội và các chủ đề đào tạo đều dựa trên mối quan tâm/phản hồi của người lao động
* Không phương án nào nêu trên

|  |
| --- |
| **Đánh giá nhân viên và thăng chức** |

1. Nhà máy có thực hiện bất kỳ việc nào sau đây liên quan tới quá trình đánh giá người lao động và thăng chức không? [Chọn tất cả đáp án đúng]
* Xây dựng hoặc sử dụng các công cụ đánh giá thành tích cho người lao động và các tiêu chí thăng chức một cách rõ ràng và minh bạch, dựa trên các tiêu chí cụ thể, bao gồm nhưng không bị giới hạn ở thước đo năng lực, tiêu chí thăng chức và các yếu tố thành tích được áp dụng nhất quán cho tất cả người lao động có cùng nhóm công việc có chức năng tương tự
* Đánh giá thành tích của người lao động dựa trên sự đo lường cụ thể và các yếu tố thành tích được áp dụng nhất quán cho người lao động nắm giữ các công việc có chức năng, nhiệm vụ tương tự
* Truyền đạt tới tất cả người lao động về qui trình đánh giá và tiêu chí thăng chức bằng (các) ngôn ngữ địa phương và đảm bảo người có trình độ đọc viết thấp có thể tiếp cận được
* Không phương án nào nêu trên
1. Nhà máy có thực hiện bất kỳ việc nào sau đây để hỗ trợ việc thăng tiến sự nghiệp một cách công bằng không? [Chọn tất cả đáp án đúng]
* Khi tuyển người cho vị trí quản lý sơ cấp, trung cấp và cao cấp thì trước hết là tìm các ứng viên nội bộ để xem có nhân viên tài năng nào có thể thăng chức hay không, sau đó mới tìm các ứng viên bên ngoài
* Đảm bảo có các chương trình phát triển chuyên môn khác nhau và phù hợp với nhu cầu của nam và nữ (ví dụ: thông qua một cơ chế phản hồi hay khảo sát người lao động về mối quan tâm, sở thích, phương pháp giảng dạy và sự tương thích giữa chương trình đào tạo với công việc và trách nhiệm chăm sóc gia đình
* Có kế hoạch chính thức (cả hành động và chỉ tiêu) để xây dựng nguồn nhân tài nòng cốt là nữ giới có năng lực cho các vị trí giám sát, quản lý và lãnh đạo cấp cao
* Tổ chức đào tạo cụ thể cho các vị trí là quản lý về cách giao tiếp với nhân viên, củng cố kỹ năng làm việc nhóm, giải quyết xung đột và khuyến khích người lao động nữ theo đuổi các khóa học và cơ hội tham gia đào tạo về kỹ năng lãnh đạo
* Đầu tư vào các khóa đào tạo kỹ năng quản lý dành riêng cho công nhân sản xuất là nữ để giúp họ có thể trở thành người tổ trưởng, chuyền trưởng hay là người quản lý
* Tôn vinh những tấm gương nữ thành công ở nhà máy hoặc ở tập đoàn (ví dụ như trong tài liệu truyền thông nội bộ)
* Tổ chức các chương trình kèm cặp một cách dễ tiếp cận, đánh giá nhu cầu của người lao động ở các giới khác nhau và sắp xếp người kèm cặp phù hợp
* Lập kế hoạch kế thừa một cách bình đẳng cho các vị trí lãnh đạo cấp cao, đảm bảo các kế hoạch kế thừa đều xác định đúng người và phát triển các kỹ năng của người lao động cho tất cả các giới để giúp họ đảm nhận vị trí lãnh đạo trong tương lai
* Không phương án nào nêu trên

|  |
| --- |
| **tiền lương** |

1. Nhà máy có trả lương cho một số hay tất cả người lao động tham gia trực tiếp vào quá trình sản xuất của mình theo biểu lương sản phẩm cho từng người không?

*Biểu lương sản phẩm áp dụng cho từng người có nghĩa là người lao động được trả lương* ***hoàn toàn*** *dựa trên sản lượng đầu ra mà cá nhân họ làm được. Họ không nhận lương theo giờ hay lương tháng.*

* Không
* Có
1. Nhà máy có thực hiện bất kỳ việc nào sau đây liên quan tới cơ cấu tiền lương và phúc lợi không? [Chọn tất cả đáp án đúng]
* Chắc chắn rằng cơ cấu lương đảm bảo người lao động sẽ nhận được ít nhất bằng mức lương tối thiểu vùng hay mức lương hiện hành (tùy mức nào cao hơn), có cơ hội hoặc có tiền thưởng khích lệ thêm để họ có thể nhận được thu nhập cao hơn mức tối thiểu

*Mức lương hiện hành là mức lương thường được chi trả ở quốc gia hay vùng lãnh thổ có liên quan cho công việc trong cùng ngành và cho mức trách nhiệm và kinh nghiệm làm việc tương đương.*

* Đảm bảo tất cả người lao động đều hiểu rõ hệ thống tiền lương, có thể tính chính xác mức lương và các phúc lợi khác, đồng thời đọc hiểu được phiếu trả lương của mình
* Thu thập phản hồi từ người lao động về tiền lương để xem liệu họ có cảm thấy tiền lương đủ đáp ứng nhu cầu hay không và có phải đã là mức lương cạnh tranh so với các nhà tuyển dụng khác trong cùng khu vực hay cùng quốc gia không
* Thường xuyên phân tích hệ thống tiền lương để đảm bảo tính dễ hiểu, thưởng cho người lao động theo độ khó và tính chất của công việc, đồng thời đảm bảo người lao động có thể kiếm được thu nhập cao hơn mức tiền lương tối thiểu
* Mời đại điện công đoàn tham gia thiết kế hệ thống tiền lương để đảm bảo hệ thống được xây dựng dựa trên tính công bằng và sự tôn trọng
* Thu thập và phân tích dữ liệu về bảng lương, giờ làm việc và sức khỏe của người lao động trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất, theo dõi các dấu hiệu của việc tăng ca quá nhiều, bất nhất về tiền lương hay rủi ro bị tai nạn và thực hiện các biện pháp khắc phục khi phát sinh rủi ro
* CÂU ĐIỂM THƯỞNG: Tổ chức đào tạo về kiến thức tài chính cho người lao động, ít nhất là về một trong các chủ đề sau: lập ngân sách chi tiêu trong gia đình hoặc lập kế hoạch/ra quyết định tài chính
* Không phương án nào nêu trên
1. Nhà máy có triển khai bất kỳ việc nào sau đây liên quan tới mức tiền lương và tính công bằng không? [Chọn tất cả đáp án đúng]
* Khảo sát người lao động để nắm được chi phí sinh hoạt của họ
* Đảm bảo hệ thống tiền lương áp dụng cho tất cả người lao động (bao gồm người lao động theo lương khoán, người nước ngoài và nhân viên thời vụ) bằng hoặc cao hơn mức chi phí sinh hoạt ở địa phương được áp dụng - theo dõi và giải quyết nếu phát sinh sai lệch
* Thường xuyên phân tích và so sánh mức lương / hệ thống tiền lương với các công ty trong khu vực/trong ngành và/hoặc đối thủ cạnh tranh chính để theo dõi và cải thiện khi thấy có sự chênh lệch
* Có một chính sách độc lập hoặc một cam kết trả lương công bằng cho các công việc tương đương nhau
* Nghiêm cấm hỏi về mức lương trước đây trong quá trình tuyển dụng
* Sàng lọc và phân tích dữ liệu thường xuyên về mức lương/bảng lương và biên chế nhân sự theo giới tính (và theo các nhóm chủng tộc, sắc tộc khác, v.v.) đồng thời phân tích theo vai trò chức năng để phát hiện các sai lệch nếu có và luôn đảm bảo trả lương công bằng cho các công việc tương đương nhau
* Có sẵn các chính sách và quy trình để cải thiện khi nhận thấy có bất bình đẳng về tiền lương
* Có tiến hành phân tích về tiền lương, nhưng chỉ là ở cấp tập đoàn
* Không phương án nào nêu trên
1. Nhà máy có thực hiện bất kỳ việc nào sau đây liên quan tới cơ cấu tiền lương của mình và các cơ chế nhằm thúc đẩy sự an toàn, ổn định và trao quyền cho người lao động không? [Chọn tất cả đáp án đúng]
* Tiền thưởng và các cơ hội để nhận tiền thưởng dựa trên tiền thưởng nhóm (trong đó, người lao động nhận lương theo thời gian và thưởng dựa vào năng suất, chất lượng, thực hành an toàn hay nỗ lực giảm lãng phí của cả chuyền) và/hoặc qua cơ chế tham gia vào các hoạt động cải thiện khác của công ty (ví dụ: tham gia vào khảo sát về mức độ gắn kết hay hoạt động Kaizen)
* Đảm bảo cơ cấu tiền lương cho vị trí tổ trưởng/nhóm trưởng, chuyền trưởng gắn liền với cấu trúc trả lương cho thuộc cấp mà họ quản lý (ví dụ: nếu sử dụng cơ chế thưởng theo thành tích thì chỉ tiêu của họ nên dựa vào chỉ tiêu của người mà được họ giám sát và phù hợp với mức độ phức tạp của sản phẩm làm ra)
* Có sự tham gia của đại diện công đoàn và/hoặc đại diện người lao động khi thiết kế cấu trúc hệ thống tiền lương để tăng tính minh bạch, sự thấu hiểu, tin tưởng và tự chủ
* Phát lương thông qua hệ thống chi trả điện tử để trực tiếp trả lương vào tài khoản ngân hàng của tất cả người lao động
* CÂU ĐIỂM THƯỞNG: Giúp nhân viên mở tài khoản ngân hàng đứng tên của chính họ (số hóa hay tương tự) để đảm bảo rằng họ là người nhận được và kiểm soát số tiền mà họ kiếm được
* Không phương án nào nêu trên

|  |
| --- |
| **Xử lý vấn đề bạo lực giới và quấy rối tình dục**  |

1. Nhà máy có cơ chế khiếu nại để khuyến khích các khiếu nại và đề xuất của nhân viên, bao gồm cả việc báo cáo các sự cố về quấy rối và lạm dụng?
* Không (bỏ qua và chuyển sang câu hỏi 25)
* Có (tới câu hỏi 24a)

 24a. Quy trình báo cáo hành vi quấy rối và lạm dụng của nhà máy có thực hiện những việc sau đây không? [Chọn tất cả đáp án đúng]

* Thiết lập một cơ chế có thể dễ dàng tiếp cận và bảo mật bằng (các) ngôn ngữ địa phương với nhiều kênh khác nhau (ví dụ: hộp thư khiếu nại/kiến nghị đặt tại các địa điểm riêng tư và an toàn, dễ dàng tiếp cận; một số người được lựa chọn đang nắm giữ ở các vai trò khác nhau được tham gia các khóa đào tạo phù hợp bao gồm cả tổ trưởng, chuyền trưởng, đại diện phòng HR, quản lý phòng ban hoặc các thành viên khác tại khu vực làm việc; đại diện công đoàn, đại diện người lao động hoặc thành viên của ủy ban lao động được đào tạo phù hợp; đối thoại lao động / thảo luận song phương, đường dây nóng điện thoại, SMS hoặc e-mail hoặc thông qua các nền tảng giao tiếp trực tuyến của nhà máy)
* Có it nhất một kênh báo cáo cho phép người lao động trình báo một cách hoàn toàn ẩn danh
* Cung cấp thẻ gọi điện trả trước hoặc bố trí điện thoại cho người lao động để họ liên hệ với đường dây nóng hoặc bên thứ ba (nếu có áp dụng)
* Lập nhóm gồm nhiều người ở nhà máy, trong đó ít nhất phải có một nữ (chứ không chỉ có mỗi nhân viên HR hay giám sát trực tiếp) để tiếp nhận các báo cáo
* Mời một bên thứ ba tham gia tiếp nhận và xử lý khiếu nại
* Tổ chức đào tạo cho những người chịu trách nhiệm phản hồi khiếu nại cũng như là vai trò và trách nhiệm của họ
* Có một quy trình điều tra kín đáo và minh bạch bao gồm cả lộ trình rõ ràng về thời gian, trình tự để xử lý và giải quyết khiếu nại
* Nâng cao nhận thức và thông báo, hướng dẫn tới tất cả người lao động về cách sử dụng cơ chế khiếu nại
* Bao gồm cách tiếp nhận hồ sơ và theo dõi khiếu nại để đảm bảo người lao động được phản hồi kịp thời
* Có các biện pháp đảm bảo bí mật và bảo vệ bất kỳ người nào có liên quan tới trình báo khỏi bị trả đũa
* Theo dõi các chủ đề khiếu nại thường được trình báo, các kênh trình báo được sử dụng thường xuyên nhất, các hành động khắc phục và khoảng thời gian trung bình để giải quyết từng khiếu nại
* Thường xuyên thông báo tới toàn bộ người lao động về các trường hợp được xử lý và các hành động kỷ luật đã được tiến hành (đã bỏ tất cả thông tin nhận dạng)
* Không phương án nào nêu trên
1. Nhà máy có chính sách "không khoan dung" liên quan tới việc định nghĩa, nghiêm cấm và ngăn chặn **tất cả hình thức** quấy rối và lạm dụng ở nơi làm việc, bao gồm cả quấy rối tình dục, không?

*Tất cả hình thức quấy rối và lạm dụng bao gồm: xâm phạm thân thể, xâm hại tinh thần, xâm hại bằng lời nói và quấy rối/xâm hại tình dục.*

* Không (bỏ qua và chuyển sang câu hỏi 26)
* Có, có chính sách chống quấy rối và lạm dụng, trong đó có định nghĩa và cách xử lý vi phạm cho **một số (chứ không phải tất cả) hình thức** quấy rối và lạm dụng ở nơi làm việc (chuyển đến câu hỏi 25a)
* Có, có chính sách chống quấy rối và lạm dụng, trong đó có định nghĩa và cách xử lý vi phạm cho **tất cả hình thức** quấy rối và lạm dụng ở nơi làm việc (chuyển đến câu hỏi 25a)

 25a. Chính sách chống quấy rối và lạm dụng có bao gồm bất kỳ nội dung nào sau đây không? [Chọn tất cả đáp án đúng]

* Tuyên bố về cam kết xây dựng một nơi làm việc không có hành vi quấy rối và phân biệt đối xử
* Áp dụng cho tất cả mọi nơi làm việc trong nhà máy, bao gồm cả không gian riêng tư và công cộng; phòng y tế công ty; nơi người lao động nghỉ giải lao, khu vực ăn uống hoặc khu vực vệ sinh, rửa tay; trong các chuyến công tác, du lịch, tập huấn, hội thảo, sự kiện hay các hoạt động cộng đồng; tại ký túc xá do nhà tuyển dụng cung cấp (nếu có áp dụng); trên đường đến công ty/về nhà; và qua các kênh giao tiếp tại nơi làm việc
* Định nghĩa và ví dụ rõ ràng về tất cả hình thức quấy rối và lạm dụng (bao gồm lạm dụng thân thể, lạm dụng tinh thần, lạm dụng bằng lời nói và quấy rối/ lạm dụng tình dục - phù hợp với định nghĩa theo tiêu chuẩn của ILO)
* Tuyên bố về nghiêm cấm hành vi quấy rối và lạm dụng phù hợp với định nghĩa đã nêu và pháp luật hiện hành ở nước sở tại
* Chỉ dẫn về cách trình báo hoặc tìm trợ giúp nếu xảy ra hành vi quấy rối hoặc lạm dụng
* Có điều khoản không trả đũa để bảo vệ cả người gặp hành vi và người làm chứng (tức là người chứng kiến hành vi)
* Vạch ra một quy trình rõ ràng được áp dụng riêng biệt khi xử lý các cuộc điều tra về quấy rối và lạm dụng
* Xác định trình tự và các biện pháp xử lý kỷ luật tùy theo bản chất vi phạm của từng hành vi, có thể là từ cảnh cáo đến cho thôi việc
* KHÔNG bao gồm điều khoản trọng tài ép buộc

*Điều khoản trọng tài ép buộc khiến người lao động bị mất đi quyền khởi kiện, thực hiện hành động pháp lý hay kháng cáo quyết định của nhà tuyển dụng trong trường hợp quyền lợi của họ bị vi phạm.* ***Không*** *nên nêu điều khoản này trong bất kỳ chính sách nào bởi người lao động phải có quyền tìm trợ giúp về mặt pháp lý từ bên ngoài, nhất là trong các trường hợp hành vi quấy rối hay lạm dụng.*

* Không phương án nào nêu trên
1. Nhà máy có thực hiện bất kỳ việc nào sau đây để đảm bảo một môi trường không có hành vi bạo lực, quấy rối và lạm dụng tình dục không? [Chọn tất cả đáp án đúng]
	* Phổ biến chính sách với tất cả người lao độngvà các nhà thầu, tuyên truyền thông tin một cách rộng rãi, bằng tất cả (các) ngôn ngữ địa phương và bổ sung phần giải thích bằng hình ảnh/âm thanh/video
	* Trưng bày các tấm áp phích về chống quấy rối tình dục trên bảng thông báo, ở nơi công cộng trong nhà máy và/hoặc ở những nơi dễ thấy khác
	* Đào tạo cho tất cả người lao độngvề cách nhận biết và ngăn chặn hành vi quấy rối và lạm dụng
	* Tổ chức tái huấn luyện hàng năm để ôn lại kiến thức về chống quấy rối cho người lao động ở tất cả các chức vụ khác nhau trong nhà máy
	* Bao gồm đào tạo cho những người khác để giúp họ truyền tải được các chiến lược và kỹ năng cho các đồng nghiệp nhằm kịp thời can thiệp và ngăn cản hành vi quấy rối và lạm dụng
	* Đào tạo nhân viên khối nhân sự phụ trách việc tiếp nhận trình báo về các yếu tố cấu thành hành vi quấy rối tình dục, nguyên nhân xảy ra hành vi này, cách giữ bí mật, cách trao đổi về những chủ đề nhạy cảm và các dịch vụ hỗ trợ sẵn có tại địa phương
	* Kết nối với các dịch vụ hỗ trợ sẵn có tại địa phương cho những người bị quấy rối và lạm dụng (ví dụ: tổ chức cung cấp dịch vụ pháp lý, chăm sóc sức khỏe hoặc tư vấn)
	* Lưu giữ hồ sơ về các hành vi, xu hướng, tần suất và hình thức kỷ luật được tiến hành liên quan tới tất cả hình thức quấy rối và vi phạm ở nơi làm việc
	* Thông báo rộng rãi cho toàn thể người lao động về các loại khiếu kiện/khiếu nại đã nhận được, cách giải quyết và các hành động khắc phục đã thực hiện (đã bỏ tất cả thông tin nhận dạng)
	* Công khai cam kết tuân thủ các công ước về bảo vệ phụ nữ và người lao động

*Trong đó có thể bao gồm Công ước 190 của ILO: Loại bỏ hành vi bạo lực và quấy rối ở nơi làm việc, phê chuẩn và triển khai Công ước 111 của ILO: Phân biệt đối xử trong tuyển dụng và nghề nghiệp, và ủng hộ CEDAW: Công ước xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ.*

* + Không phương án nào nêu trên

|  |
| --- |
| **Chăm sóc và hỗ trợ các bậc cha mẹ đang làm việc** |

1. Nhà máy có chính sách nghỉ thai sản có lương không?
	* Không
	* Có, chính sách này phù hợp với yêu cầu của nước sở tại nơi nhà máy đang hoạt động, nhưng thấp hơn 14 tuần (mức tiêu chuẩn theo quy định trong Công ước 183 của ILO về chế độ thai sản)
	* Có, chính sách này phù hợp với yêu cầu của nước sở tại nơi nhà máy đang hoạt động, bằng hoặc trên 14 tuần (mức tiêu chuẩn theo quy định trong Công ước 183 của ILO về chế độ thai sản)
2. Nhà máy có chính sách trả lương cho nam nghỉ khi vợ sinh con không?
* Không
* Có, chính sách này phù hợp với yêu cầu của nước sở tại nơi nhà máy đang hoạt động (nếu có)
* Có, chính sách này tốt hơn yêu cầu của luật ở quốc gia nơi nhà máy đang hoạt động; hoặc nhà máy có chính sách nghỉ cho nam nghỉ khi vợ sinh con có lương trong khi luật không bắt buộc
1. Nhà máy có thực hiện bất kỳ việc nào sau đây liên quan tới chế độ dành riêng cho cha mẹ không ? [Chọn tất cả đáp án đúng]
* Khuyến khích nam giới và giám đốc nghỉ theo chế độ dành cho chồng khi vợ sinh con (cũng như các quyền lợi khác, ví dụ như nghỉ việc riêng, nghỉ ốm và nghỉ phép khác)
* Tổ chức đào tạo cho các bà mẹ (sau khi nghỉ thai sản xong) và trở lại làm việc để giúp họ có thể bắt kịp tiến độ công việc, học hỏi kỹ năng mới hoặc đảm nhận vai trò mới (công việc kỹ thuật và/hoặc công việc hành chính)
* Không phương án nào nêu trên
1. Nhà máy có sử dụng bất kỳ cơ chế lập kế hoạch sản xuất nào sau đây để giúp các bậc cha mẹ biết trước chính xác thời gian làm việc của họ để tiện sắp xếp việc chăm sóc trẻ nhỏ không? [Chọn tất cả đáp án đúng]
* Gửi thông báo ít nhất 24 giờ trước khi yêu cầu tăng ca tự nguyện
* Thiết lập và thường xuyên thông báo trước kế hoạch sản xuất, biết trước kế hoạch sản xuất ít nhất là 2 tuần
* Cho phép người lao động chọn ca làm việc và/hoặc đổi ca nếu phù hợp
* Tổ chức một "nhóm dự phòng" hay "nhóm hỗ trợ", họ là những người có thể làm được các công đoạn khác nhau để thay thế khi cần
* Không phương án nào nêu trên
1. Nhà máy có bố trí nhà trẻ tại nơi làm việc cho người lao động không?

*Đây là cơ sở chăm sóc trẻ nhỏ nằm trong khuôn viên của nhà máy, bao gồm nhưng không giới hạn nhà trẻ được chứng nhận, cơ sở trông trẻ ban ngày hoặc dịch vụ chăm trẻ. Những cơ sở này có thể do nhà máy sở hữu và vận hành, hoặc là có thể do một dịch vụ bên thứ ba vận hành.*

* Không (bỏ qua và chuyển sang câu hỏi 32)
* Có (tới câu hỏi 31a và 31b)

 31a. Nhà trẻ tại nơi làm việc dành cho đối tượng nào?

* Chỉ dành cho một số người là đối tượng quản lý, một nhóm công việc hay của một loại hợp đồng lao động nào đó
* Dành cho tất cả người lao động, không phụ thuộc vào chức vụ, công việc hay loại hợp đồng lao động nào

 31b. Nhà trẻ tại nơi làm việc có thực hiện bất kỳ việc nào sau đây để đảm bảo khả năng tiếp cận, chất lượng và độ an toàn không? [Chọn tất cả đáp án đúng]

* Đánh giá nhu cầu gửi trẻ của người lao động bằng cách thu thập dữ liệu, ít nhất cũng bao gồm những thông tin sau đây: số lượng người lao động cần gửi trẻ nhỏ; độ tuổi trung bình của trẻ cần được chăm sóc; và số giờ cần gửi trẻ
* Tuân thủ tiêu chuẩn và có giấy phép (ví dụ: có dịch vụ sơ cứu hoặc người biết kỹ thuật CPR, khu vui chơi an toàn, v.v.)
* Đảm bảo tất cả người chăm sóc trẻ nhỏ đều được tuyển chọn và đào tạo/chứng nhận phù hợp theo quy định của nước sở tại
* Tuân thủ các tiêu chuẩn về vệ sinh
* Cung cấp dịch vụ giữ trẻ miễn phí hoặc giảm phí cho người lao động
* Bố trí thời gian giữ trẻ phù hợp với nhu cầu của người lao động (ví dụ: nếu có ca làm đêm thì cũng phải có dịch vụ giữ trẻ trong khung thời gian này)
* Không phương án nào nêu trên
1. Nhà máy có thực hiện bất kỳ việc nào sau đây để hỗ trợ người lao động tìm nhà trẻ ở bên ngoài không? [Chọn tất cả đáp án đúng]

*Những dịch vụ chăm sóc trẻ nhỏ này do một bên thứ ba cung cấp, bao gồm nhưng không giới hạn các nhà trẻ có giấy phép, cơ sở chăm trẻ ban ngày hay dịch vụ chăm trẻ nhỏ ở ngoài nhà máy (có thể là ở gần nhà của người lao động hay ở một địa điểm khác).*

* Đánh giá nhu cầu của người lao động cần gửi trẻ bên ngoài thông qua việc thu thập dữ liệu, ít nhất là phải bao gồm những thông tin sau: số người lao động cần gửi trẻ; độ tuổi trung bình của trẻ; nơi mà người lao động sẽ muốn gửi con (ví dụ: gần nhà so với gần nhà máy); và số giờ cần gửi trẻ
* Cấp phiếu giảm giá đối với nhà trẻ ở ngoài công ty hoặc thương lượng trợ giá tại các nhà trẻ ở gần nhà máy (các nhà trẻ đạt chuẩn hoặc cao hơn chuẩn của luật địa phương, nếu có)
* Giới thiệu tới các nhà trẻ nhỏ sạch sẽ và an toàn ở bên ngoài nhà máy
* Ký hợp đồng hợp tác công-tư với các cơ sở hoặc dịch vụ giữ trẻ do chính phủ/nhà nước quản lý (ví dụ: địa điểm, dịch vụ đưa đón và/hoặc đàm phán trợ giá)
* Không phương án nào nêu trên
* Không áp dụng
1. Nhà máy có thực hiện bất kỳ việc nào sau đây để đáp ứng nhu cầu gửi trẻ ngắn hạn của người lao động không? [Chọn tất cả đáp án đúng]
* Đưa ra các phương án gửi trẻ trong kỳ nghỉ lễ hay kỳ nghỉ mùa hè (ví dụ: trại hè)
* Cung cấp dịch vụ gửi trẻ khẩn cấp/dự phòng (ví dụ: liên hệ với các nhà trẻ trong hoặc ngoài nhà máy)
* Đề nghị nghỉ có hưởng lương hoặc nghỉ ốm để người lao động tham gia họp phụ huynh với giáo viên và/hoặc các buổi hẹn thăm khám sức khỏe cho trẻ
* Không phương án nào nêu trên
1. CÂU ĐIỂM THƯỞNG: Nhà máy có thực hiện bất kỳ việc nào sau đây để hỗ trợ người lao động chăm sóc cho những người phụ thuộc (người già, người ốm, v.v.) không? [Chọn tất cả đáp án đúng]
* Đánh giá nhu cầu chăm sóc người phụ thuộc của người lao động dựa trên ít nhất một trong các thông tin sau đây: số người lao động có nhu cầu chăm sóc người phụ thuộc hoặc những loại dịch vụ chăm sóc mà người lao động có quan tâm (ví dụ: toàn thời gian hay bán thời gian)
* Giới thiệu các dịch vụ chăm sóc người già đáng tin cậy, sạch sẽ và an toàn
* Đề nghị nghỉ có hưởng lương hoặc nghỉ ốm để người lao động đưa người phụ thuộc đi khám sức khỏe định kỳ
* Không phương án nào nêu trên

|  |
| --- |
| **Sức khỏe, an toàn và hạnh phúc của NGƯỜI LAO ĐỘNG** |

1. Nhà máy có cung cấp những quyền lợi chăm sóc sức khỏe theo quy định của luật địa phương hoặc cao hơn cho cả người lao động trong nước và chuyên gia nước ngoài không?
* Không
* Có
1. Nhà máy có phòng khám y tế dành cho người lao động sử dụng mà ít nhất là có thể thực hiện được khám sơ cấp cứu không?
* Không (bỏ qua và chuyển sang câu hỏi 37)
* Có (tới câu hỏi 36a)

 36a. Phòng khám y tế tại nhà máy có thực hiện được bất kỳ điều nào sau đây không? [Chọn tất cả đáp án đúng]

* Cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe sinh sản và kế hoạch hóa gia đình
* Cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe tinh thần
* Cung cấp dịch vụ y tế cho các thành viên gia đình của người lao động
* Có các biện pháp đảm bảo tính bảo mật và riêng tư cho các bệnh nhân khi tới phòng khám
* Phòng y tế có làm việc ca đêm để chăm sóc sức khỏe cho người lao động làm ca đêm
* Có một hệ thống giới thiệu các bác sĩ chuyên khoa cho người lao động tham khảo
* Theo dõi những vấn đề về sức khỏe thường gặp của người lao động cùng với cách xử lý và sử dụng dữ liệu đó để cải thiện dịch vụ y tế, phổ biến các thông tin về sức khỏe và mời chuyên gia tại địa phương đến tư vấn khi người lao động cần
* Theo dõi tỷ lệ sử dụng phòng khám y tế và mức độ hài lòng của người lao động, xem xét các biện pháp cải thiện để thu hút người lao động đến phòng y tế, tần suất sử dụng và chất lượng dịch vụ của phòng khám (ví dụ: thông qua khảo sát người lao động về các dịch vụ y tế mà họ mong muốn hoặc mối lo ngại của họ khi sử dụng phòng khám và thông qua khảo sát về mức độ hài lòng của bệnh nhân)
* Không phương án nào nêu trên
1. Nhà máy có thực hiện bất kỳ việc nào sau đây để giúp người lao động tiếp cận các dịch vụ y tế cần thiết không? [Chọn tất cả đáp án đúng]
* Hợp tác với phòng khám của công ty hoặc các phòng khám lưu động để tổ chức khám sàng lọc sức khỏe, sơ cấp cứu, v.v. cho người lao động
* Cung cấp dịch vụ hoặc tạo điều kiện để các thành viên trong gia đình người lao động tiếp cận được các dịch vụ y tế
* Thiết lập mối liên kết với các cơ sở y tế và các phòng khám tại địa phương để giới thiệu hoặc tổ chức kiểm tra sức khỏe bổ sung, bao gồm cả khám chuyên khoa cho cho lao động nữ (như là khám sức khỏe sinh sản và khám thai sản)
* Thường xuyên tổ chức các khóa đào tạo về sức khỏe thông qua các đồng đẳng viên về chăm sóc sức khỏe, sử dụng tài liệu bằng ngôn ngữ địa phương và/hoặc tổ chức các sự kiện giáo dục về sức khỏe
* Thu thập dữ liệu về các vấn đề về sức khỏe thường gặp của người lao động, chia sẻ thông tin y tế đó và/hoặc mời chuyên gia tại địa phương đến tư vấn khi người lao động cần
* Cung cấp các dịch vụ tư vấn và/hoặc hỗ trợ (trong nội bộ công ty hoặc thông qua các đối tác từ bên ngoài) về quản lý sự căng thẳng, sức khỏe tinh thần, về dinh dưỡng và rèn luyện sức khỏe
* Không phương án nào nêu trên
1. Nhà máy có thực hiện bất kỳ điều nào sau đây để hỗ trợ nhu cầu riêng về sức khỏe, an toàn và vệ sinh của nhân viên nữ không? [Chọn tất cả đáp án đúng]
* Đảm bảo (các) chính sách An toàn, vệ sinh lao động bảo vệ sức khỏe sinh sản của phụ nữ và phụ nữ mang thai không bị ảnh hưởng từ các chất độc hại và tai nạn lao động, lưu ý là họ có quyền từ chối công việc có thể gây mất an toàn cho họ
* Bố trí một khu vực nghỉ ngơi riêng tư hay phòng riêng để các bà mẹ cho con bú/hút sữa theo quy định trong Công ước về bảo vệ thai sản của ILO 2000 (Số 183)
* Bố trí thêm thời gian nghỉ cho người lao động nữ đang mang thai và cho con bú
* Đảm bảo có đủ cơ sở vật chất và dụng cụ cho người lao động nữ đang hành kinh với các thiết bị vệ sinh an toàn, hợp vệ sinh cùng nước sạch để rửa tay và có khu vực được chỉ định để thải bỏ sản phẩm vệ sinh
* Cung cấp thiết bị bảo hộ cá nhân (quần yếm, ủng bảo hộ lao động, v.v.) đủ kích cỡ cho cả nam và nữ, đồng thời có cả kích cỡ phù hợp với lao động nữ đang mang thai và cho con bú
* Trong trường hợp công việc có thể gây nguy hiểm (ví dụ: phơi nhiễm với vật liệu/hóa chất độc hại) hoặc gây áp lực về thể chất đối với người lao động nữ đang mang thai hoặc mới sinh con thì chuyển họ qua các công việc tạm thời, nhưng phải có đào tạo cho họ và trả lương đầy đủ, đồng thời thông báo với người lao động là họ sẽ không bị phạt khi quay trở lại công việc trước đây
* CÂU ĐIỂM THƯỞNG: Hỗ trợ chi phí cho các biện pháp tránh thai an toàn, đáng tin cậy và tạo điều kiện cho người lao động được hưởng chế độ theo qui chế của công ty hay hưởng theo qui định của bảo hiểm
* CÂU ĐIỂM THƯỞNG: Cung cấp miễn phí hoặc có trợ cấp cho các sản phẩm vệ sinh phụ nữ và thuốc giảm đau
* Không phương án nào nêu trên
1. Nhà máy có giới hạn số giờ mà người lao động được phép làm việc trong một tuần không (hạn chế tăng ca quá nhiều)?
* Không
* Có, có quy định giới hạn. Mức giới hạn quy định là trên 60 giờ làm việc bình thường và tăng ca mỗi tuần
* Có, có quy định giới hạn. Mức giới hạn là thấp hơn hoặc bằng 60 giờ làm việc bình thường và tăng ca mỗi tuần. Không có hệ thống nào được triển khai để giám sát những giới hạn này
* Có, có quy định giới hạn. Mức giới hạn là thấp hơn hoặc bằng 60 giờ làm việc bình thường và tăng ca mỗi tuần. Có hệ thống giám sát những giới hạn này và không cho phép người lao động làm việc quá giới hạn đã đặt ra
1. Khi lập kế hoạch sản xuất, nhà máy có tính cả thời gian tăng ca của các xưởng sản xuất và bộ phận hỗ trợ hay không?
* Không
* Có

|  |
| --- |
| **Đưa đón và chỗ ở** |

1. Nhà máy có thực hiện bất kỳ việc nào sau đây liên quan tới nhu cầu đi lại và đưa đón của người lao động không? [Chọn tất cả đáp án đúng]
* Đánh giá nhu cầu đi lại của nam và nữ trong quá trình đi làm/đi về thông qua khảo sát, phỏng vấn và/hoặc thảo luận nhóm
* Cung cấp dịch vụ đưa đón hoặc hỗ trợ chi phí đi lại
* Điều chỉnh ca làm việc của nhà máy để phù hợp với thời gian và tuyến đường di chuyển một cách an toàn hơn
* Nếu ký hợp đồng với một bên thứ ba về dịch vụ đưa đón, có chia sẻ chính sách chống quấy rối và lạm dụng với đơn vị đó và đảm bảo chính sách đó được áp dụng trong suốt quá trình đưa đón cũng như tại nơi làm việc
* Tổ chức đào tạo cho nhà cung cấp dịch vụ đưa đón/tài xế về cách phát hiện và ngăn chặn các hành vi quấy rối tình dục
* Không phương án nào nêu trên
1. Nhà máy có ký túc xá cho người lao động không?
* Không (bỏ qua và chuyển sang 43)
* Có (chuyển sang 42a)

 42a. Nhà máy có thực hiện bất kỳ việc nào sau đây để biết nhu cầu cần chỗ ở và sự an toàn của người lao động không? [Chọn tất cả đáp án đúng]

* Cung cấp ký túc xá dành riêng cho nam, nữ và hộ gia đình
* Đảm bảo trong và quanh khu vực ký túc xá có ánh sáng phù hợp (ít nhất là một đèn ở mỗi phòng tắm, một đèn đọc sách cho mỗi người ở và đủ ánh sáng ở khu vực công cộng)
* Cơ sở vật chất để phục vụ cho nhu cầu vệ sinh của phụ nữ đủ về số lượng và đảm bảo về chất lượng (ít nhất 1 phòng vệ sinh/ 15 người cư ngụ) và vị trí thích hợp (trong vòng bán kính 50m từ khu vực chỗ ở)
* Bố trí nhân viên an ninh để bảo vệ an toàn cho người lao động trong và xung quanh khu vực ký túc xá, nếu cần
* Không phương án nào nêu trên

|  |
| --- |
| **ĐO LƯỜNG KẾT QUẢ**  |

1. Nhà máy có thu thập dữ liệu để phân tích theo giới tính (nam/nữ) về bất kỳ chỉ số hiệu suất chính (KPI) nào sau đây không? [Chọn tất cả đáp án đúng]
* Tỷ lệ phần trăm ở các chức vụ và các nhóm công việc khác nhau
* Tỷ lệ thăng chức/thăng tiến
* Tỷ lệ nghỉ việc
* Vắng mặt (không báo trước)
* Giờ làm việc/giờ tăng ca
* Tiền lương thực nhận
* Tham gia huấn luyện hoặc đào tạo kỹ năng
* Không phương án nào nêu trên
1. Nhà máy có đo lường bất kỳ dữ liệu nào sau đây liên quan tới bình đẳng giới ở nơi làm việc không? [Chọn tất cả đáp án đúng]
* Tỷ lệ phần trăm người lao động đủ điều kiện nghỉ chế độ thai sản dành cho cha mẹ
* Tỷ lệ phần trăm người lao động vẫn làm việc tại nhà máy sau 1 năm kể từ khi nghỉ chế độ thai sản dành cho cha mẹ
* Tỷ lệ phần trăm nữ giới đảm nhận các vai trò kỹ thuật
* Số lượng và chủng loại khiếu nại/khiếu kiện nhận được
* Kết quả xử lý khiếu nại/khiếu kiện theo số lượng và chủng loại
* Không phương án nào nêu trên
1. Nhà máy có thu thập thông tin ẩn danh từ nhân viên liên quan tới mức độ hạnh phúc và gắn kết (EWB) không?
* Không
* Có