

BÁO CÁO VỀ  
QUẢY RỐI TÌNH DỤC TRONG  
NGÀNH BẢO TỒN Ở VIỆT NAM



WildAct

# WILDACT

## Báo cáo về quấy rối tình dục trong ngành bảo tồn tại Việt Nam

---

WildAct là một tổ chức từ thiện, phi lợi nhuận và phi chính phủ được thành lập vào năm 2015. Mục đích của tổ chức nhằm giáo dục, trao quyền và truyền cảm hứng cho các cá nhân và xã hội cùng hành động vì lợi ích của hệ sinh thái, môi trường và động vật hoang dã tại Việt Nam.

Báo cáo này nằm trong khuôn khổ chương trình Nâng cao quyền phụ nữ trong ngành bảo tồn của tổ chức WildAct. Chương trình này nhằm giải quyết các vấn đề quấy rối tình dục, một hình thức bạo lực trên cơ sở giới phổ biến nhất, tại nơi làm việc trong ngành bảo tồn thiên nhiên và bảo vệ môi trường. Mục tiêu của chương trình là để nâng cao nhận thức cũng như đưa ra các giải pháp cùng với phụ nữ, các nhà lãnh đạo, các tổ chức và xã hội để giải quyết các vấn đề bất cập như bất bình đẳng giới, quấy rối và môi trường làm việc không an toàn mà phụ nữ đang phải đối mặt trong bảo tồn động vật hoang dã và các lĩnh vực tương tự.

Chúng tôi muốn gửi lời cảm ơn đến Alongside Wildlife Foundation và J. van Walraven Fund đã ủng hộ kinh phí thực hiện chương trình này.

Ảnh bìa: Karl Magnuson



# Mục lục

Tóm tắt	01
Bối cảnh	02
Mục đích & mục tiêu	04
Phương pháp	05
Thống kê	06
Kết quả chính	07
Sơ lược về người tham gia	07
Quấy rối tình dục trong môi trường làm việc	08
Môi trường quấy rối	11
Hiểu biết về chính sách của tổ chức	12
Báo cáo vi phạm	14
Phòng chống quấy rối tình dục	15
Khuyến nghị	16
Điểm yếu của nghiên cứu	17
Tài liệu tham khảo	19
Phụ lục	20

# Tóm tắt

Bất bình đẳng giới trong công tác bảo tồn đang gây ra những ảnh hưởng tiêu cực và là rào cản trong những nỗ lực bảo tồn đa dạng sinh học. Một trong những ảnh hưởng tiêu cực đang diễn ra ở cả Việt Nam và trên thế giới chính là sự hạn chế trong phát triển nghề nghiệp: Nghiên cứu chỉ ra những nhà khoa học là phụ nữ có xu hướng bỏ ngành nhiều hơn là phụ nữ tại các ngành nghề khác do sự bất bình đẳng giới, cũng như môi trường làm việc không công bằng, không an toàn do bạo lực giới (BLG) gây ra, như quấy rối tình dục. Trong báo cáo này, chúng tôi khảo sát và đánh giá nhận thức của các cán bộ trong ngành bảo tồn thiên nhiên và bảo vệ môi trường về hành vi quấy rối tình dục trong môi trường làm việc (ở cả văn phòng, khi đi thực địa, hội thảo, hội nghị v.v.).

114 nhà bảo tồn, bảo vệ môi trường và nhân viên trong các viện nghiên cứu, vườn quốc gia

đã tham gia khảo sát từ ngày 16 tháng 7 đến hết ngày 10 tháng 8 năm 2020. Mặc dù đại đa số người tham gia khảo sát trả lời rằng họ cảm thấy môi trường làm việc của họ không xuất hiện quấy rối tình dục qua câu hỏi trực tiếp. Tuy nhiên, cứ 6 người thì có đến 5 người từng bị quấy rối trong môi trường làm việc trong vòng 2 năm qua. Quấy rối bằng lời nói là hình thức phổ biến nhất, tuy nhiên, quấy rối bằng hành động, thậm chí là cưỡng hiếp cũng đã được ghi nhận. Quấy rối tình dục xảy ra với cả nam và nữ giới, bất kể chức vụ, mặc dù vậy thì tỉ lệ phụ nữ bị quấy rối tình dục cũng cao hơn nam giới và dưới nhiều hình thức khác nhau.

Dựa vào kết quả của khảo sát này, chúng tôi đưa ra những khuyến nghị nhằm giải quyết vấn đề này, và vạch ra chiến lược cải thiện môi trường làm việc trong ngành bảo tồn thiên nhiên và bảo vệ môi trường ở Việt Nam.



# Bối cảnh

Bất bình đẳng giới và suy thoái môi trường là hai trong số những thách thức đương đại cấp bách nhất mà chúng ta phải đối mặt, nhưng chúng không phải lúc nào cũng được xem là có mối liên hệ với nhau (Camey et al, 2020). Các nhà nghiên cứu về bảo tồn, và đặc biệt là những người là phụ nữ, phải đối mặt với các mối đe dọa tại nơi làm việc bao gồm bạo lực trên cơ sở giới (BLG), quấy rối, bạo lực thể chất và tấn công tình dục (Rinkus et al, 2018).

Môi trường làm việc nhiều nam giới, đặc biệt là trong quá trình thực địa nghiên cứu bảo tồn đa dạng sinh học cũng có thể gây ra các vấn đề an toàn cho cả phụ nữ và nam giới, người trong cộng đồng LGBT (Clancy et al, 2014). Những thách thức này đã được chứng minh là rào cản trong sự phát triển nghề nghiệp: các nhà khoa học nữ thường từ chức sớm hơn phụ nữ ở các ngành nghề khác (Glass et al, 2013), đặc biệt khi họ phải làm việc trong môi trường không công bằng, không an toàn do các vấn đề như quấy rối tình dục (Clancy et al, 2014). (Clancy et al., 2014).

Những vấn đề này cũng gây ảnh hưởng đến khả năng đạt được những thành quả bảo tồn mà cá nhân và các tổ chức đang hướng đến (Matulis & Moyer, 2016; Tallis & Lubchenco, 2014). Những dự án có sự tham gia đa dạng

trong giới tính, độ tuổi và kinh nghiệm mang lại nhiều thành công hơn những dự án khác (Tallis & Lubchenco, 2014).

WildAct đã và đang có những đóng góp vào công cuộc bảo tồn đa dạng sinh học ở Việt Nam thông qua Chương trình nâng cao năng lực quốc gia. Nhận thức được tầm quan trọng của phụ nữ và vai trò quan trọng của họ trong các hoạt động bảo tồn, chúng tôi khuyến khích phụ nữ ở các ngành khác cùng tham gia các khóa đào tạo của chúng tôi. Tuy nhiên, chúng tôi không thể khuyến khích phụ nữ theo đuổi sự nghiệp bảo tồn đa dạng sinh học một cách có trách nhiệm nếu môi trường mà họ đang làm việc không an toàn.

Chúng ta cần phải đánh giá và hiểu rõ quy mô của tình trạng quấy rối tình dục trong lĩnh vực bảo tồn và môi trường của Việt Nam, để cung cấp thông tin về các biện pháp can thiệp nhằm giảm tỷ lệ BLG và quấy rối tình dục, để tạo ra một môi trường làm việc an toàn hơn cho tất cả mọi người.



# Mục đích & Mục Tiêu

Mục đích của nghiên cứu này là tìm hiểu thực trạng quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong lĩnh vực bảo tồn và bảo vệ môi trường ở Việt Nam, cũng như nhận thức và phản ứng của cán bộ bảo tồn đối với quấy rối tình dục và sự hiệu quả của các chính sách ngăn chặn hành vi này.

Mục tiêu của chúng tôi là:

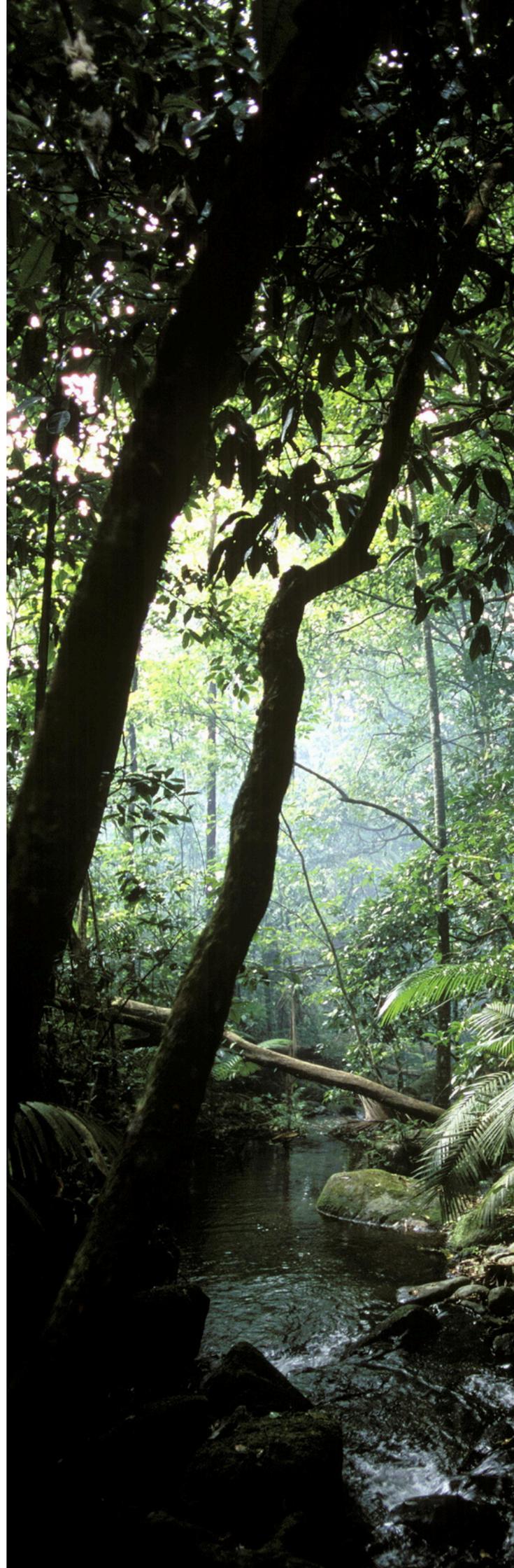
1. Xác định tỉ lệ giới tính, lứa tuổi của các nhà bảo tồn động vật hoang dã và nhà môi trường sống và làm việc tại Việt Nam.
2. Điều tra hiểu biết về chính sách quấy rối tình dục trong tổ chức của họ, cũng như thái độ và hành vi đối với quấy rối tình dục trong môi trường làm việc.
3. Tổng hợp những kết quả này thành các cơ hội chiến lược để thiết kế các chương trình can thiệp và phòng ngừa sáng tạo nhằm chấm dứt quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong lĩnh vực bảo tồn thiên nhiên và bảo vệ môi trường.

# Phương pháp

Nghiên cứu này sử dụng một bảng câu hỏi chứa hầu hết các câu hỏi đóng, được trình bày dưới dạng khảo sát trực tuyến. Công cụ khảo sát được soạn thảo bằng tiếng Anh với ý kiến đóng góp của các chuyên gia trong nước và quốc tế, trong đó có chuyên gia từ tổ chức CARE Việt Nam. Bảng câu hỏi sau đó được dịch sang tiếng Việt và dịch ngược sang tiếng Anh để đảm bảo nội dung chính xác. Công cụ khảo sát đã được thử nghiệm tại Hà Nội, và các điều chỉnh cuối cùng đã được thực hiện trước khi tiến hành khảo sát theo diện rộng.

Cuộc khảo sát trực tuyến diễn ra từ ngày 16 tháng 7 đến ngày 10 tháng 8 năm 2020 trên nền tảng khảo sát trực tuyến của Google. Phương pháp này được chọn vì nó đáp ứng nhu cầu của chúng tôi liên quan đến các loại câu hỏi, ngân sách, ẩn danh và bảo mật dữ liệu. Chúng tôi đã trực tiếp mời tham gia khoảng 150 người trong các lĩnh vực liên quan thông qua email, bao gồm nhân viên từ các tổ chức phi chính phủ, Vườn quốc gia và Khu bảo tồn và các viện nghiên cứu. Chúng tôi cũng nhờ họ chia sẻ khảo sát với đồng nghiệp. Các liên kết đến cuộc khảo sát cũng được quảng cáo trên mạng xã hội của chúng tôi, bao gồm cả Facebook và Twitter.

Để nắm bắt được tình hình hiện tại, chúng tôi cũng mời các nhà bảo tồn trong nước và quốc tế đang làm việc hoặc đã làm việc tại Việt Nam trong vòng hai năm qua.



Những người tham gia đã được thông báo rằng việc tham gia là tự nguyện và họ có thể dừng cuộc khảo sát bất cứ lúc nào, cũng như danh tính của họ sẽ không bị công khai. Sự đồng ý của người tham gia đã được ghi nhận bằng cách đánh dấu vào một ô trên bảng câu hỏi trực tuyến. Bảng câu hỏi đã được thiết kế thành bốn phần chính: (1) câu hỏi nhân khẩu học; (2) tình hình quấy rối tình dục tại nơi làm việc (cả kinh nghiệm cá nhân và với tư cách là nhân chứng); (3) các chính sách và biện pháp phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; và (4) bổ sung câu hỏi nhân khẩu học.

Phần lớn các câu hỏi theo dạng chọn từ câu trả lời có sẵn, nhằm tránh khơi gợi lại cảm xúc xấu từ người tham gia khảo sát. Đối với những câu hỏi có thể được coi là xâm phạm hoặc nhạy cảm, tùy chọn "không muốn nói" đã được liệt kê.

Trước cuộc khảo sát trực tuyến, nghiên cứu cơ bản đã được thực hiện thông qua liên hệ với các tổ chức tại Việt Nam, nhằm đánh giá các chính sách hiện hành về quấy rối tình dục. Tổng cộng có chín chính sách đã được tìm hiểu và có sự khác biệt lớn giữa các chính sách này. Một số tổ chức quốc tế có chính sách chống quấy rối toàn diện, được phát triển tại trụ sở chính ở nước ngoài, trong khi một số khác có thể có chính sách quấy rối đi kèm, chẳng hạn như trong quy tắc ứng xử, kỷ luật, khiếu nại hoặc thủ tục tố cáo. Có những tổ

chức chưa có chính sách hoặc điều luật quy định cụ thể cho nhân viên về hành vi quấy rối tình dục.

### *Thống kê*

Các hành vi quấy rối tình dục được phân loại thành ba loại chính và được phân tích theo các nhóm này, hoặc theo mức độ nghiêm trọng của hành vi. Liệu người tham gia đã bị quấy rối hay không được xác định bởi câu trả lời của họ đối với danh sách các hành vi: chưa bao giờ bị quấy rối tình dục chọn "không bao giờ" cho tất cả 12 mục hành vi, cũng như trả lời "không" cho câu hỏi trực tiếp. Sau đó, chúng tôi so sánh câu trả lời giữa hai loại câu hỏi. Tần suất của các hành vi như vậy cũng được ghi nhận, và được xác định bởi người tham gia khảo sát qua thang Likert, với mức độ phổ biến của hành vi được xác định bởi tần suất câu trả lời được chọn nhiều nhất.

Các nhận xét bổ sung trong mục "Khác, vui lòng nêu rõ" và các câu trả lời đã được mã hóa để thống kê.

# Kết quả chính

## Sơ lược tỉ lệ người tham gia

Tổng số 114 người đã hoàn thành cuộc khảo sát. Quần thể mẫu này không phản ánh tỉ lệ nhân khẩu của ngành bảo tồn hay Việt Nam. Đa số người tham gia khảo sát là nữ (61,4%, n = 70) và thuộc nhóm tuổi 20-40 (78,1%, n = 89). Cử nhân là trình độ học vấn phổ biến nhất mà những người tham gia đạt được (50,9%, n = 58), và hầu hết những người tham gia đang làm việc trong các tổ chức phi chính phủ quốc tế (51,7%, n = 59). Chi tiết về nhân khẩu có thể xem trong Bảng 1.

Bảng 1: Sơ lược về tỉ lệ người tham gia

Tổng số người tham gia		n=114	
Quốc tịch	Việt Nam	74.6%, n= 85	
	Nước ngoài	25.4%, n=29	
Giới tính	Nam	36.8%, n= 42	
	Nữ	61.4%, n=70	
	Không nói	1.8%, n=1	
Trình độ giáo dục phổ biến nhất		Cử nhân đại học: 50.9%, n= 58	
Kinh nghiệm làm việc phổ biến nhất		≤ 2 năm: 31.1%, n=33	
Đơn vị làm việc		NGO: 78%, n=89	Nhà nước: 8.8%, n=10
		Học viện: 11.1%, n=13	Tư nhân: 1.8%, n=1
Tỉ lệ thời gian thực địa		0%: 8.8%, n=10	1-25%: 52.2%, n=59
		26-50%: 31.9%, n=36	51-100%: 7%, n=8
Vị trí		Giám đốc/Quản lý:	34.2%, n=39
		Nhân lực:	9.6%, n=11
		Các vị trí khác:	36.8%, n= 42
		Nhân viên hợp đồng:	14%, n=16
		Thực tập/tình nguyện:	5.3%, n=6

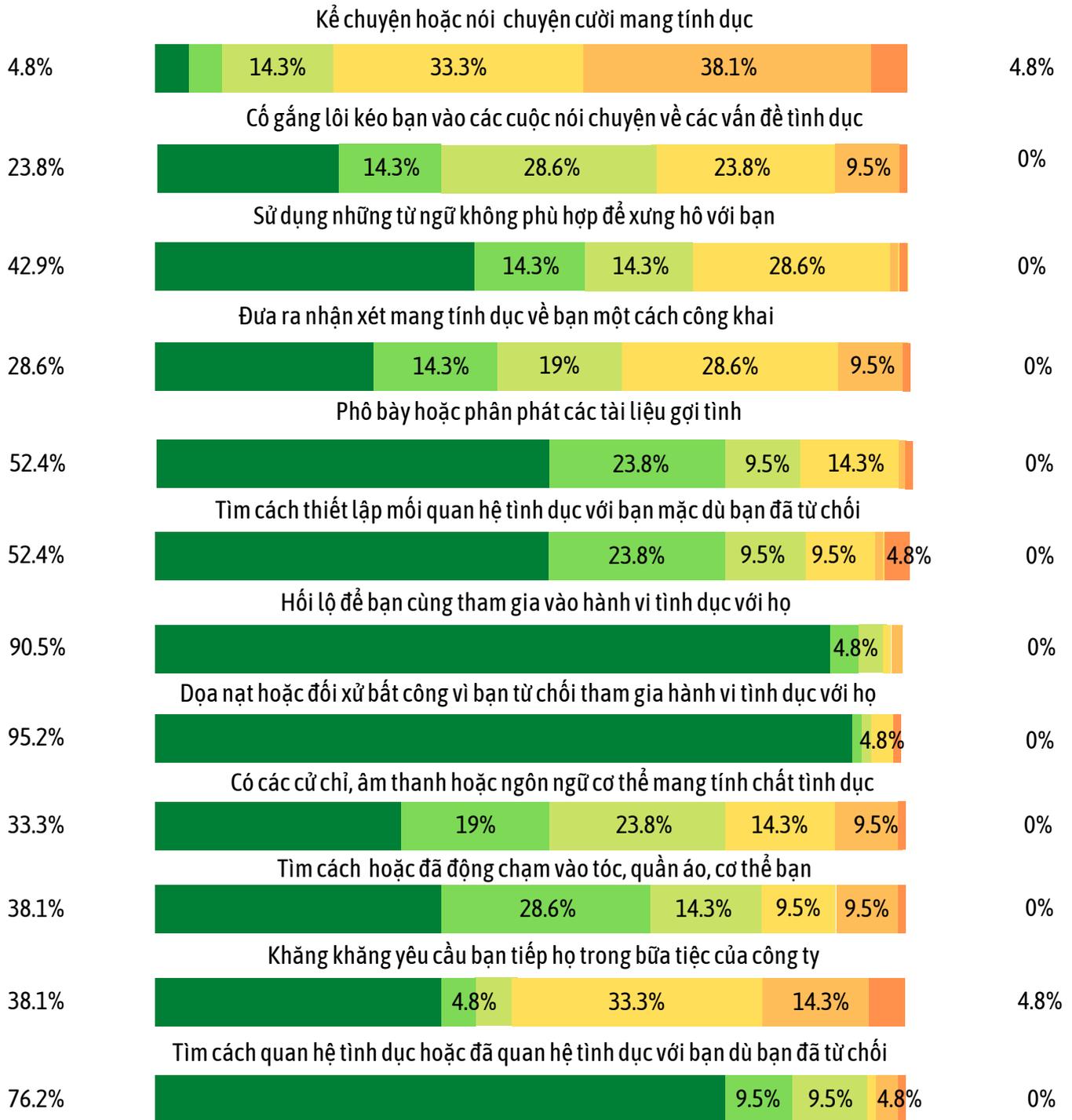
## Quấy rối tình dục tại môi trường làm việc

82,5% người tham gia khảo sát (n = 94) cả nam và nữ cho biết đã từng bị quấy rối tình dục dưới một số hình thức trong hai năm trước đó. Điều này có nghĩa là cứ 7 người được hỏi thì có 6 người từng bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Trong đó, cứ 7 nam thì có 4 người và cứ 7 nữ thì có 6 người bị quấy rối.

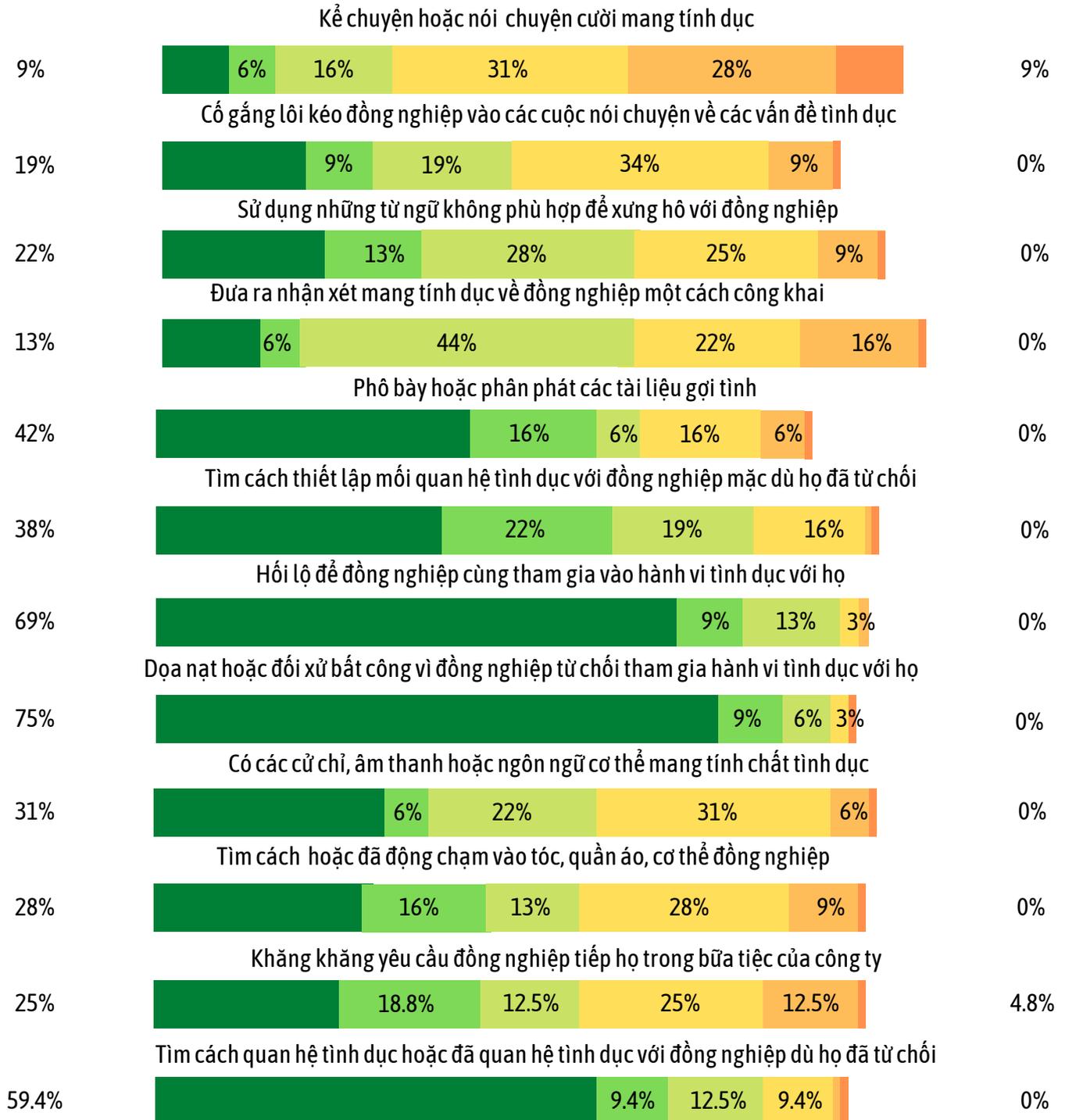
Hình thức quấy rối tình dục được báo cáo phổ biến nhất là bằng lời nói, với "kể chuyện tình dục hoặc truyện cười tính dục" được chọn thường xuyên nhất (38,1%). Đáng báo động là 4,8% số người được hỏi cho biết đã từng lâm vào tình huống cưỡng hiếp hoặc bị cưỡng hiếp tại nơi làm việc. Các hành vi sai trái khác, chẳng hạn như như thảo luận về các vấn đề tình dục (9,5%), nhận xét về tình dục (9,5%), tạo cử chỉ, âm thanh hoặc ngôn ngữ cơ thể có tính chất tình dục (9,5%) và động chạm (9,5%) cũng được báo cáo là thường xuyên xảy ra (Hình 1).

28,1% người được hỏi (n = 32) chia sẻ rằng họ đã từng chứng kiến hành vi quấy rối tình dục trong môi trường làm việc của mình, với hình thức bằng lời nói, chẳng hạn như kể những câu chuyện cười về tình dục, lại là kiểu phổ biến nhất. Gần 1/10 người tham gia (9,4%) cho biết họ đã thỉnh thoảng chứng kiến đồng nghiệp lâm vào tình huống cảnh cưỡng hiếp hoặc bị cưỡng hiếp. Các loại hành vi sai trái khác, bao gồm thảo luận về các vấn đề tình dục (19%) và đưa ra nhận xét về tình dục (16%) cũng được báo cáo (Hình 2). Những người được hỏi từng chứng kiến quấy rối tình dục tại nơi làm việc cho biết 88% những vụ việc này là nhằm vào phụ nữ.

Kết quả cho thấy những hành vi này được thực hiện thường xuyên nhất bởi đồng nghiệp trong tổ chức của người tham gia phỏng vấn (36,4%, n = 52), người này có thể là đồng nghiệp, cấp dưới hoặc cấp trên của người tham gia khảo sát. Những người thực hiện hành vi quấy rối cũng đến từ bên ngoài tổ chức (28,7%, n = 41) hoặc trong một số trường hợp, thậm chí là những người lạ tình cờ ở trong nơi làm việc (3%, n = 5).



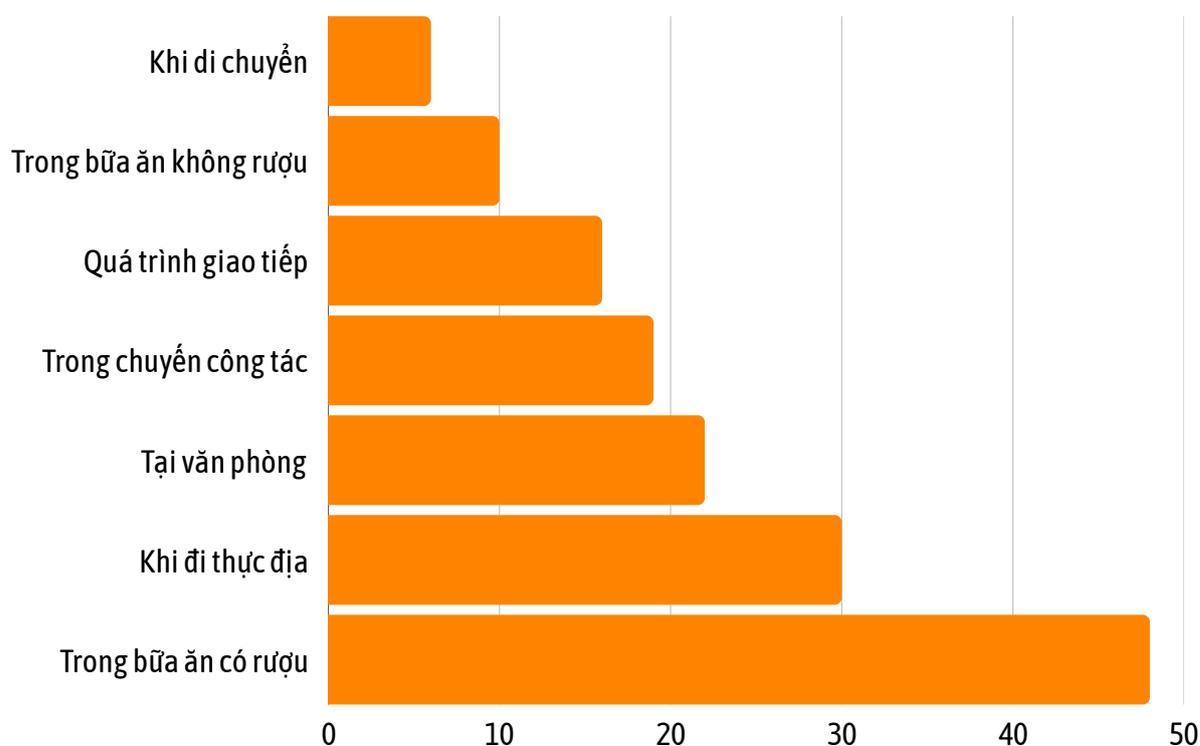
Hình 1: Tần suất hành vi quấy rối tình dục trong môi trường làm việc được báo cáo bởi người tham gia khảo sát (n=114), bằng phần trăm theo thang Linkert, từ "Chưa bao giờ", "Rất hiếm", "Hiếm" đến "Thường xuyên", "Thường xuyên" và "Rất thường xuyên".



Hình 2: Tần suất người tham gia khảo sát chứng kiến hành vi quấy rối tình dục ở môi trường làm việc (n=114), bằng phần trăm theo thang Linkert, từ "Chưa bao giờ", "Rất hiếm", "Hiếm" đến "Tỉnh thoảng", "Thường xuyên" và "Rất thường xuyên".

## Môi trường quấy rối

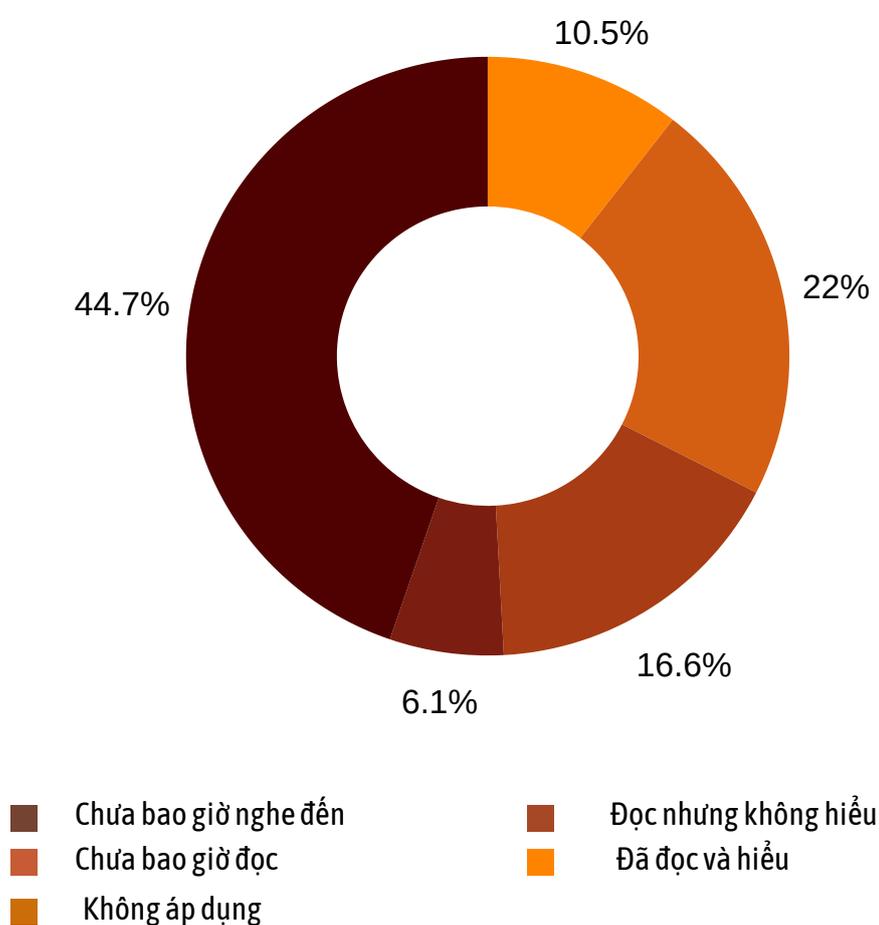
Điều tra, nghiên cứu thực địa chiếm 1-25% tổng thời gian làm việc của người tham gia khảo sát và 30,1% (n = 43) trong số họ cho biết về nguy cơ bị quấy rối tình dục khi tham gia nghiên cứu thực địa. Các tình huống mà những người tham gia khảo sát nhận định là dễ xảy ra trường hợp bị quấy rối tình dục nhất là những bữa tiệc rượu (47,6%, n = 68), có thể là trong quá trình thực địa, hội nghị hoặc hội thảo, tập huấn (Hình 3).



Hình 3: Môi trường dễ xảy ra quấy rối tình dục nhất theo nhận định của người tham gia khảo sát, n= 43

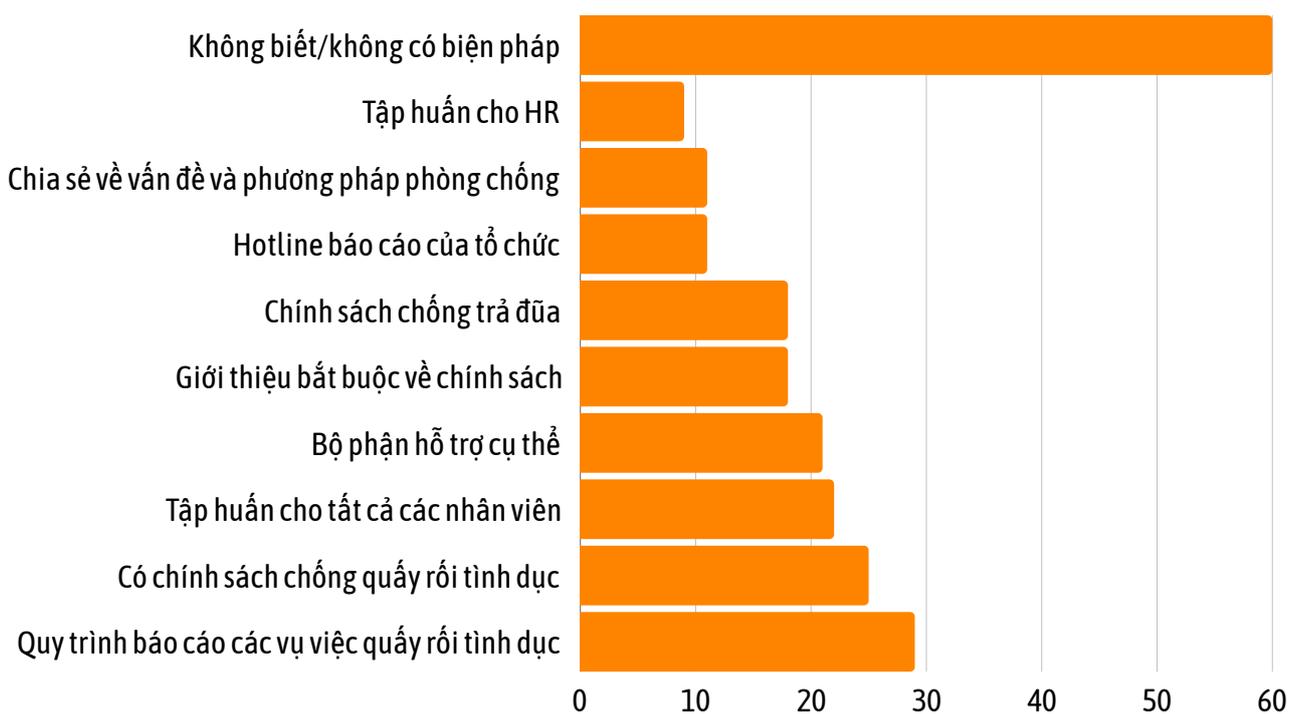
### Hiểu biết về chính sách của tổ chức

Nhiều người tham gia khảo sát (44,7%, n = 51) không biết về chính sách chống quấy rối tình dục của tổ chức họ. Trong số những người biết về chính sách, chỉ 10,5% (n = 12) đã thực sự đọc và hiểu các điều khoản, trong khi 6,1% (n = 7) đã đọc nhưng không hiểu chúng và 16,6% (n = 19) đã biết nhưng chưa bao giờ đọc những chính sách này (Hình 4).



Hình 4: Hiểu biết của người tham gia khảo sát về chính sách chống quấy rối tình dục ở đơn vị của họ, n=114

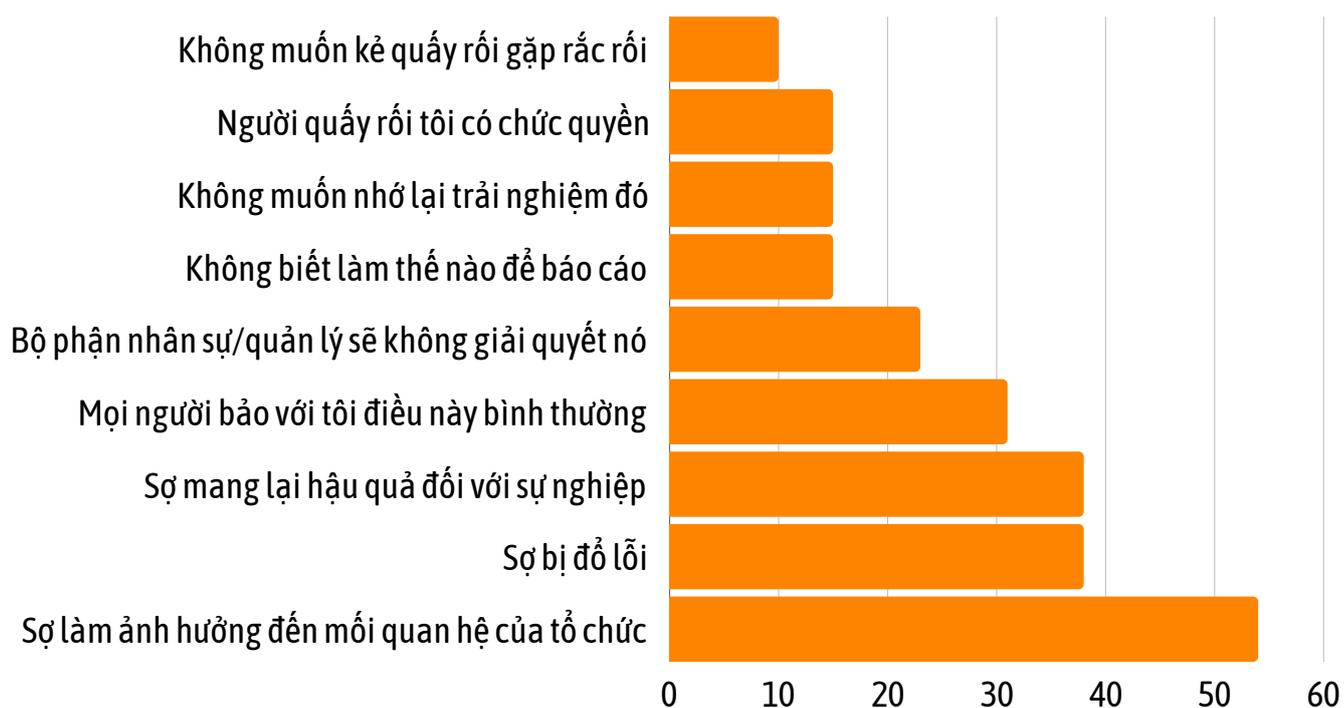
Đa số người tham gia (59,8%, n = 52) bày tỏ họ không biết hoặc tổ chức của họ không có bất kỳ biện pháp nào để giải quyết khiếu nại về quấy rối tình dục. 29% người biết về quy trình báo cáo quấy rối tình dục của tổ chức họ và 25% biết rằng tổ chức của họ có chính sách chống quấy rối tình dục (Hình 5). 22% biết tổ chức của họ có khóa đào tạo về chống quấy rối tình dục cho tất cả nhân viên, trong khi chỉ có 9% biết về những khóa đào tạo cụ thể dành cho nhân viên được chỉ định, có thẩm quyền để giải quyết các khiếu nại về quấy rối tình dục



Hình 5: Hiểu biết của người tham gia về các chính sách và phương pháp chống quấy rối tình dục ở tổ chức họ, n=87

## Báo cáo vi phạm

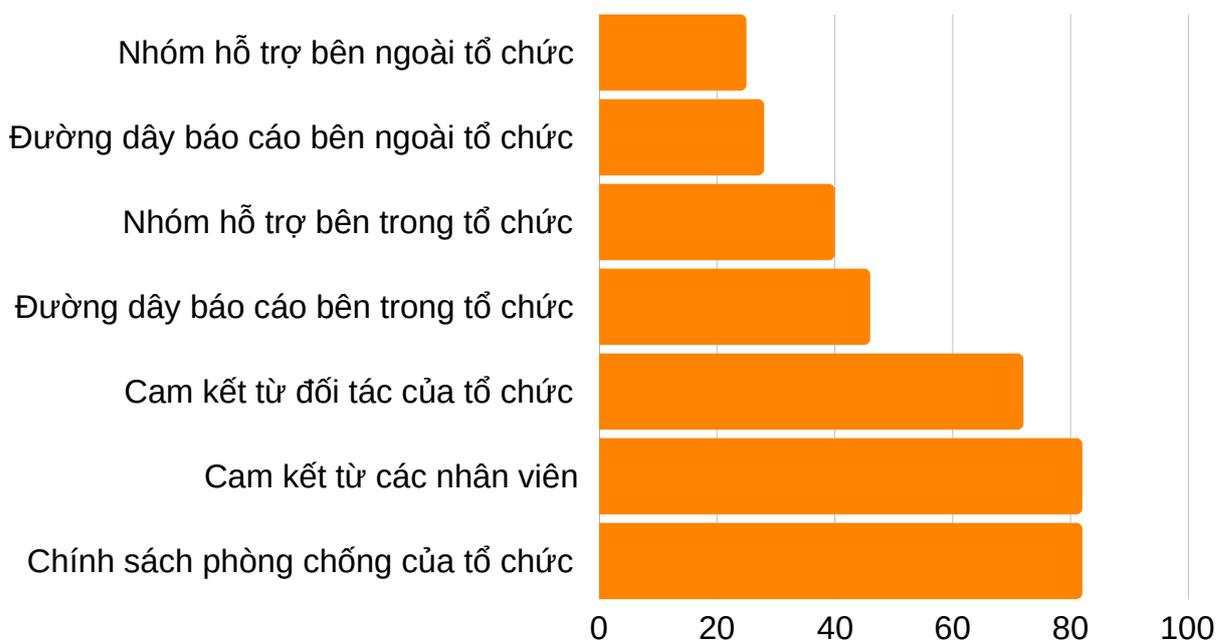
Trong số 18,6% (n = 21) người tham gia báo cáo đã bị quấy rối tình dục, phần lớn (72,2%, n = 13) chọn không thông báo cho tổ chức của họ. Lời giải thích thường xuyên nhất (53,4%) là nỗi sợ làm tổn hại đến mối quan hệ của tổ chức họ với đối tác, cho thấy rằng hành vi quấy rối tình dục do những người bên ngoài tổ chức thực hiện có khả năng cao sẽ không bị báo cáo. Nỗi sợ hãi về hậu quả tiêu cực và bị đổ lỗi là tương đối cao (38,4%), cũng như những lời bào chữa cho hành vi của kẻ quấy rối (ví dụ: đó chỉ là bản chất của họ, nhưng họ là người tốt). Đáng lo ngại là 30,7% số người tham gia phỏng vấn cho biết khi chia sẻ câu chuyện với đồng nghiệp, họ nhận được câu trả lời rằng bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong ngành bảo tồn là “bình thường”.



Hình 6: Lý do không tố cáo hành vi quấy rối tình dục (n=13)

## Phòng chống quấy rối tình dục

Hầu hết những người tham gia cho rằng cần phải đào tạo về phòng ngừa quấy rối tình dục cho tất cả nhân viên (92%, n = 100), và cần có chính sách phòng chống quấy rối của tổ chức (82%, n = 89). Họ cũng khuyến nghị rằng cam kết tạo ra một môi trường làm việc không quấy rối tình dục từ tất cả nhân viên trong tổ chức là điều quan trọng (82%, n = 89), cũng như với các đối tác của tổ chức (72%, n = 78). Những người tham gia đánh giá cao sự hỗ trợ từ bên trong tổ chức hơn là bên ngoài tổ chức của họ (Hình 7).



Hình 7: Gợi ý của những người tham gia để thiết lập một môi trường làm việc an toàn, không quấy rối (n=109)



## Khuyến nghị

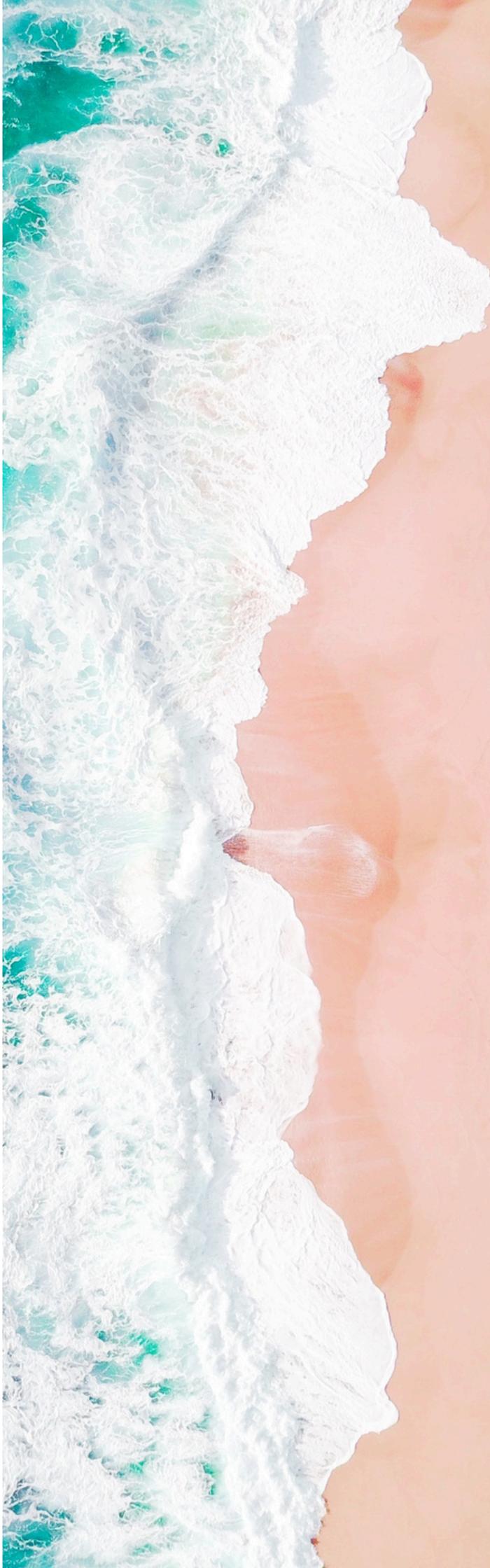
Dựa trên các kết quả nghiên cứu thu được thông qua khảo sát và tìm hiểu về các chính sách hiện có, chúng tôi đưa ra các khuyến nghị để giải quyết từng vấn đề như sau:

- i) Đa số người tham gia khảo sát không biết về các chính sách chống quấy rối tình dục:
  - Cung cấp tổng quan các chính sách của tổ chức về chống quấy rối tình dục tại buổi định hướng cho tất cả nhân viên mới;
  - Đưa các chính sách của tổ chức liên quan đến chống quấy rối tình dục vào tất cả các hợp đồng nhân viên, bao gồm cả nhân viên tạm thời và lâu dài;
  - Cung cấp các khóa đào tạo về phòng ngừa và ứng phó với quấy rối tình dục cho nhân viên, đặc biệt là những người được yêu cầu làm việc xa văn phòng;
- ii) Các tổ chức thiếu các chính sách rõ ràng về quấy rối tình dục và thiếu các bước báo cáo rõ ràng:
  - Lập ngay chính sách về chống quấy rối tình dục, với định nghĩa rõ ràng về các thuật ngữ chính, các cách báo cáo qua nhiều kênh và cả cơ chế điều tra và khiếu nại. Chính sách phải bao gồm định nghĩa về 'nơi làm việc' bao hàm đầy đủ nhân viên dù ở văn phòng, khi đi thực địa hay khi đang di chuyển vì công việc;
  - Cung cấp đào tạo cho nhân viên được chỉ định, người sẽ chịu trách nhiệm giải quyết các trường hợp tố cáo quấy rối tình dục trong hoặc ngoài tổ chức;

- Tổ chức đào tạo bắt buộc cho tất cả nhân viên về các vấn đề quấy rối tình dục, bao gồm những cấu thành quấy rối, cách ngăn chặn và ứng phó. Cần xem xét đào tạo thêm cho nhân viên xử lý các vụ việc và điều tra quấy rối tình dục;
- Hướng dẫn cụ thể nhân viên có thể làm những gì nếu họ bị quấy rối hoặc chứng kiến hành vi quấy rối;
- Ghi lại tất cả các khiếu nại một cách có phương pháp và bảo mật, và kiểm tra định kỳ;
- Đánh giá hiệu quả của các biện pháp đã áp dụng và sửa đổi nếu cần.

iii) Phần lớn các hành vi quấy rối tình dục xảy ra trong quá trình điều tra thực địa và trong các tiệc rượu:

- Đảm bảo các tổ chức và cơ quan đối tác nhận thức được chính sách quấy rối tình dục của tổ chức bạn và nếu khả thi, tích cực kêu gọi sự hỗ trợ của họ trong việc thực hiện chính sách này;
- Cấm uống rượu trong khi đi thực địa và áp dụng chính sách không khoan nhượng đối với việc ép buộc nhân viên, đối tác, đồng nghiệp, v.v. uống rượu trong khi làm việc;
- Thực hiện không phân biệt đối xử đối với nữ cán bộ và cán bộ có giới tính thứ ba. Cân nhắc sắp xếp bảo đảm an toàn cho họ trong quá trình đi thực địa vì họ có nguy cơ cao bị nhắm đến.



## Điểm yếu của nghiên cứu

Cuộc khảo sát được thực hiện trực tuyến, đồng nghĩa với việc chúng tôi không thể giải thích rõ ràng về bất kỳ câu hỏi nào hoặc hỏi thêm về các câu trả lời mở nếu cần. Do tính chất ẩn danh của cuộc khảo sát, nên không thể khám phá mối liên hệ giữa chính sách của các tổ chức và số vụ quấy rối. Ngoài ra, chúng tôi đã không thể tìm hiểu quấy rối tình dục tại nơi làm việc từ góc độ của người quấy rối. Cuối cùng, chúng tôi đã không mở rộng phạm vi nghiên cứu để bao gồm các vấn đề rộng hơn xung quanh bạo lực giới và phân biệt đối xử về giới.

# Tài liệu tham khảo

Camey, I., Sabater, L., Owren, C., & Boyer, A. (2020). Gender-based violence and environment linkages: The violence of inequality. (J. Wen, Ed.) Gland, Switzerland: IUCN.

Clancy, K. B. H., R. G. Nelson, J. N. Rutherford, and K. Hinde. 2014. Survey of academic field experiences (SAFE): Trainees report harassment and assault. *PLoS One* 9 (7): e102172. doi: 10.1371/journal.pone.0102172.

Glass, J. L., Sassler, S., Levitte, Y., & Michelmore, K. M. 2013. What's so special about STEM? A comparison of women's retention in STEM and professional occupations. *Social Forces*, 92(2), 723–756. <https://doi.org/10.1093/sf/sot092>

Matulis, B. S., & Moyer, J. R. (2016). Beyond inclusive conservation: The value of pluralism, the need for agonism, and the case for social instrumentalism. *Conservation Letters*, 10(3), 279–287. <https://doi.org/10.1111/conl.12281>

Rinkus, M. A., Kelly, J. R., Wright, W., Medina, L., & Dobson, T. (2018). Gendered considerations for safety in conservation fieldwork. *Society and Natural Resources*, 31(12), 1419-1426.

# Phụ lục

## *I. Câu hỏi khảo sát*

Nếu bạn muốn xem câu hỏi khảo sát, hãy email cho chúng tôi tại: [info@wildact-vn.org](mailto:info@wildact-vn.org)

## *II. Nhận xét của người tham gia và câu trả lời của chúng tôi*

Tại đây, chúng tôi cung cấp phản hồi, nhận xét cũng như câu hỏi của người trả lời về cuộc khảo sát. Chúng tôi cũng bao gồm phản hồi của chúng tôi cho các câu hỏi bên dưới. Nhận xét của người trả lời được tách thành RPD\_VN (dành cho người Việt) và RPD\_FR (dành cho người nước ngoài), vì nó có thể đưa ra một cái nhìn thoáng qua về các quan điểm và thái độ khác nhau đối với vấn đề này.

RPD1\_VN: Sexual harassment might happen between male senior and female junior. But it depends on how you see it. If your staff like you then that behaviour is caring, if your staff hate you then they claim it's sexual harassment (Có thể hành vi quấy rối xuất hiện ở các sếp nam đối với nhân viên nữ. Nhưng cũng tùy vào góc nhìn của sự việc. Nếu lính thích sếp thì đó là hành vi ân cần, nếu lính ghét sếp thì đó là quấy rối tình dục).

RPD41\_VN: This survey is very meaningful. But what will you do to prevent sexual harassment? (Rất thiết thực. Nhưng sau cùng sẽ có động thái như thế nào nếu như có các hoạt động quấy rối).

Our response: Thank you very much for your feedback. This is the first step of our Empowering Women in Conservation Program, we hope to get a good understanding of the sexual harassment situation in Vietnam, and we will work closely with other NGOs, institutions and government bodies to reduce sexual harassment in our working environment, through supporting NGOs/institutions to create their own anti-sexual harassment policy, provide training and workshop to prevent sexual harassment at workplace. We will keep you posted of the following activities.

RPD2\_FR: It is very leading and treats sexual harassment as if it is only a workplace problem.

Our response: This survey is aim to explore sexual harassment at workplace. Please read the information carefully.

RPD4\_FR: The question regarding "what gender are you sexually attracted to" is unnecessary, intrusive, and has undertones of victim blaming. Also, the question of how you responded to sexual harassment does not even include an option for directly confronting the harasser, only giving an option of direct confrontation through seeking revenge (?!), which make all of the responses passive and almost indicates that passive responses are the only acceptable ones, which is really problematic.

Our response: i) Gender and physical attractiveness plays a role in sexual harassment. For example, if more male respondents are interested in male than in women within the conservation sectors, one would expect to see more sexual harassment towards men than women. Please see "Schematic Responses to Sexual Harassment Complainants: The Influence of Gender and Physical Attractiveness" 10.1007/s11199-006-9165-1 for details. ii) We asked how people respond to sexual harassment AFTER the event happen, not DURING, to avoid provoke negative feeling that can affect the respondents, as well as to avoid judgmental feelings toward respondents (i.e if respondents answered they did not do anything, they might feel that they are being judged by the researcher).

RPD22\_FR: The questions were a bit biased to receiving sexual harassment. Wonder if it be good to ask if one also think they may be a harasser. I for example once squeezed my junior male colleagues arm muscles without asking and made a comment he looked so buff. I realised only after that this could be perceived as sexual harassment and I apologised to him. I think, may be not in VN, sexual harassment can go both ways. Anyway, it's usually men in powerful positions abusing this power...

Our response: Thanks to your comment, we considered having questions to explore if respondents could be harassers, however for the current purpose of this research, as well as considering the length of the survey (ideally <30 minutes), we have removed those questions. In the future though, we will definitely involve this aspect.



[www.wildact-vn.org](http://www.wildact-vn.org)

[info@wildact-vn.org](mailto:info@wildact-vn.org)

25, Lane 211/1, Khuong Trung, Thanh Xuan, Hanoi