



TÀI LIỆU HƯỚNG DẪN

XÂY DỰNG BỘ QUY TẮC PHÒNG CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC TRONG NGÀNH BẢO TỒN





MỤC LỤC

PHẦN 1. GIỚI THIỆU	5
1. Lý do tập trung vào vấn đề bạo lực trên cơ sở giới	5
2. Lý do tập trung vào vấn đề Bóc lột Tình dục và Xâm hại Tình dục	6
3. Cách một môi trường làm việc phi BLG có thể đóng góp cho công cuộc bảo tồn	6
4. Căn cứ pháp lý	6
5. Đối tượng sử dụng Sổ tay Hướng dẫn	8
PHẦN 2. XÂY DỰNG BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ TẠI NƠI LÀM VIỆC	8
1. Bộ Quy tắc Ứng xử là gì?	8
2. Tại sao Bộ Quy tắc Ứng xử lại quan trọng?	8
3. Bộ Quy tắc Ứng xử nên bao hàm những gì	9
4. Bộ Quy tắc Ứng xử hiệu quả là như thế nào?	9
5. Bộ Quy tắc Ứng xử áp dụng cho những ai?	9
PHẦN 3. XÂY DỰNG CHÍNH SÁCH ĐẢM BẢO AN TOÀN	10
Chương 1: Tìm hiểu khái niệm Bóc lột Tình dục, Xâm hại Tình dục và Quấy rối Tình dục	10
• Định nghĩa về nơi làm việc	10
• Bóc lột Tình dục	11
• Xâm hại Tình dục	11
• Các ví dụ khác về Hành vi Bóc lột và Xâm hại Tình dục	11
• Quấy rối Tình dục	12
• Các hành vi không được coi là QRTD	13
• Những ai có nguy cơ bị BLTD/XHTD?	13
• Ai được hưởng lợi từ Chính sách Đảm bảo An toàn, phòng chống BLTD, XHTD & QRTD?	14
Chương 2: Vai trò và trách nhiệm của mỗi bên liên quan trong việc phòng chống QRTD	14
• Ban lãnh đạo của các cơ quan/đơn vị	14
• Quản lý ở tất cả các cấp	15
• Tất cả các nhân viên của tổ chức	15
• Cộng tác viên	15
• Địa chỉ Tin cậy (FCP)	15
Chương 3: Địa chỉ Tin cậy (FCP)	16
• Định nghĩa FCP tại nơi làm việc	16
• Vai trò và trách nhiệm của FCP	16
• Các kỹ năng và kiến thức cần có của FCP	17
• Tài liệu tập huấn nâng cao năng lực cho FCP	18
• Nguyên tắc hỗ trợ	19
Chương 4: Phòng chống ứng phó với QRTD nơi làm việc	20
• Đối với ban lãnh đạo/quản lý điều hành cấp cao	20
• Đối với toàn bộ nhân viên	21
• Cách tiếp cận vấn đề lấy nạn nhân làm trọng tâm	21
• Cơ chế hỗ trợ nạn nhân của quấy rối tình dục tại nơi làm việc	23
• Chức năng và nhiệm vụ của người tiếp nhận khiếu nại	26
• Quy trình giải quyết không chính thức	27
• Quy trình giải quyết chính thức	28
• Xử lý, bồi thường	28
• Các biện pháp khác	28

Chương 5: Theo dõi và Đánh giá	29
PHẦN 4. THỰC HIỆN VÀ TĂNG HIỆU QUẢ CHÍNH SÁCH ĐẢM BẢO AN TOÀN	30
1. Nâng cao ý thức	30
2. Đào tạo thường xuyên	30
3. Mô hình quản lý hiệu quả	30
PHỤ LỤC	32
Phụ lục I: Bộ Quy tắc Ứng xử của WildAct	32
Phụ lục II: Bản thuyết trình về "Những kỹ năng cần thiết trong việc tiếp nhận, hỗ trợ, và báo cáo các trường hợp QRTD"	32
Phụ lục III: Thông tin hỗ trợ - đơn vị chuyển gửi	32
Phụ lục IV: Mẫu đơn khiếu nại/báo cáo	36
Phụ lục V: Mẫu đơn đánh giá rủi ro	36
Phụ lục VI: Mẫu Chính sách Đảm bảo An toàn	37
Phụ lục VII: Chính sách Đảm Bảo An toàn của WildAct	39
Một số câu hỏi thường gặp về QRTD tại nơi làm việc	40

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Một số từ viết tắt

- Quấy rối tình dục - QRTD
- Xâm hại tình dục - XHTD
- Bóc lột tình dục - BLTD
- Địa chỉ tin cậy - FCP (Focal Contact Point)
- Bình đẳng giới - BDG
- Bạo lực trên cơ sở giới - BLG
- Sổ tay Hướng dẫn xây dựng Bộ quy tắc phòng chống xâm hại, bóc lột và quấy rối tình dục tại nơi làm việc - Sổ tay Hướng dẫn

WildAct là Ai?

WildAct là một tổ chức bảo tồn động vật hoang dã phi lợi nhuận tại Việt nam, được thành lập vào năm 2015. Mục đích của chúng tôi là truyền cảm hứng, động lực, và sức mạnh cho các cá nhân và xã hội để tham gia vào công cuộc bảo tồn các loài và các hệ sinh thái bị đe dọa dựa trên cơ sở khoa học.

Đảm bảo một môi trường làm việc an toàn, phi bạo lực giới (BLG) là điều vô cùng cần thiết để chúng tôi theo đuổi mục đích của mình. Sổ tay này bao gồm các phương pháp, kỹ năng và tài liệu bổ sung để giúp WildAct cũng như các tổ

chức bảo tồn thiên nhiên khác có thể tích hợp những quy tắc chống bạo lực giới vào chính sách của mình. Với tư cách là một tổ chức bảo tồn động vật hoang dã, chúng tôi làm việc để thúc đẩy sự bình đẳng, dù là giữa loài người với thực vật, loài người với động vật, hay loài người với chính đồng loại của mình.





PHẦN 1. GIỚI THIỆU

1. Lý do tập trung vào vấn đề bạo lực trên cơ sở giới

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. Vào năm 2020, một báo cáo của IUCN đã nhấn mạnh sự bất bình đẳng giới trong ngành bảo tồn, và chỉ ra rằng bạo lực trên cơ sở giới (BLG) - một thuật ngữ chỉ chung tất cả các hành vi gây hại nào đi ngược lại với ý muốn của một cá nhân dựa trên sự khác biệt về giới tính - là một vấn đề cần giải quyết trong ngành bảo tồn. Thuật ngữ BLG có mức độ bao trùm rất rộng, nhưng hình thức dễ nhận biết nhất của BLG là quấy rối tình dục (QRTD)

Mối quan hệ giữa bảo tồn đa dạng sinh thái và BLG rất phức tạp - ví dụ, nó có thể ảnh hưởng tiêu cực đến vấn đề nhân sự, làm suy yếu khả năng hoạt động hiệu quả của một tổ chức. Đồng thời, các hành động nhằm bảo vệ và bảo tồn môi trường tự nhiên lại có thể vô tình làm tổn hại đến bình đẳng giới tại các cộng đồng dân cư địa phương, dẫn đến sự gia tăng về BLG.

2. Lý do tập trung vào vấn đề Bóc lột Tình dục và Xâm hại Tình dục

Ước tính, cứ 3 phụ nữ thì sẽ có 1 người bị ảnh hưởng bởi BLG, tuy nhiên, bất cứ ai và bất kể xu hướng tình dục hay giới tính của họ như thế nào thì họ đều có thể bị ảnh hưởng. BLG có thể bao gồm tấn công tình dục, bạo lực gia đình, lăng mạ sỉ nhục, quấy rối, đeo bám, tảo hôn, tước đoạt tài sản, bắt ép quan hệ tình dục đối lấy đồ dùng sinh hoạt thiết yếu, và cưỡng ép hành nghề mại dâm. Theo Liên Hợp Quốc, Bóc lột Tình dục (BLTD) là việc lạm dụng hoặc hành vi có ý định lạm dụng địa vị, quyền lực hoặc lòng tin cho những mục đích liên quan đến tình dục bao gồm, nhưng không giới hạn ở, việc hứa hẹn tiền bạc hoặc những lợi ích về mặt kinh tế, xã hội, chính trị khác nhằm đối lấy sự thỏa thuận về tình dục. Xâm hại Tình dục (XHTD) có nghĩa là sự xâm hại trực tiếp hoặc sự đe dọa về thể chất liên quan đến tình dục, bằng vũ lực hoặc bằng các hình thức ép buộc, lợi dụng sự yếu thế khác. BLTD và XHTD có thể xảy ra trong bất cứ môi trường nào, xã hội nào, dù là ở văn phòng hay khi đi thực địa. Không những hành vi BL/XHTD làm tổn hại đến những nỗ lực trong công tác bảo tồn, mà còn làm tổn hại đến danh

tiếng của tổ chức và dẫn đến những mâu thuẫn với cộng đồng địa phương.

3. Một môi trường làm việc phi BLG có thể đóng góp cho nỗ lực bảo tồn

Vào năm 2020, WildAct đã thực hiện một cuộc khảo sát trực tuyến với 114 cán bộ trong ngành bảo tồn động vật hoang dã, bảo vệ môi trường, và cán bộ chính phủ ở Việt Nam về thực trạng QRTD trong ngành bảo tồn. Tuy đa phần các cán bộ tham gia cảm thấy rằng môi trường làm việc của họ nhìn chung không có hiện tượng QRTD, nhưng cứ 6 người tham gia khảo sát thì có đến 5 người thừa nhận từng bị QRTD khi đang đi làm. QRTD bằng lời nói là hình thức phổ biến nhất, tuy nhiên, QRTD bằng hành động, thậm chí là cưỡng hiếp cũng đã được ghi nhận. QRTD xảy ra bất kể chức vụ và giới tính, dù tỷ lệ phụ nữ bị QRTD cao hơn nam giới.

Môi trường làm việc trong ngành bảo tồn có sự chênh lệch giới tính rõ rệt: nhiều nam hơn nữ; và điều này có thể dẫn đến những vấn đề liên quan đến sự an toàn cho phụ nữ và đàn ông không thuận theo những tiêu chuẩn nam tính thông thường; khiến cho họ có nguy cơ phải đối mặt với QRTD và BLG cao hơn. Những thử thách này có thể cản trở họ trong quá trình phát triển sự nghiệp: các nhà nghiên cứu khoa học nữ có tỷ lệ từ chức cao hơn so với phụ nữ trong các ngành nghề khác (Glass et al., 2013), đặc biệt khi họ phải làm việc trong những môi trường bất bình đẳng, kém an toàn gây ra bởi các vấn đề như QRTD (Clancy et al., 2014). Cuối cùng, những vấn đề liên quan đến sự bất bình đẳng này làm suy yếu khả năng đạt đến những mục tiêu trọng yếu của ngành bảo tồn: bảo vệ đa dạng sinh học và quản lý sinh thái (Matulis & Moyer, 2016; Tallis & Lubchenco, 2014).

Cuốn Sổ tay Hướng dẫn này nhằm hỗ trợ bạn và tổ chức của bạn có thể xây dựng và áp dụng các cơ chế phòng chống BLG trong môi trường làm việc một cách hiệu quả nhất.

4. Căn cứ pháp lý

Sổ tay Hướng dẫn được xây dựng dựa trên những quy định của Bộ luật lao động 2019 về việc phòng chống QRTD tại nơi làm việc và theo hướng dẫn phòng chống XHTD - BLTD của tổ chức y tế thế giới WHO, nhằm đảm bảo tất cả người lao động, không phân biệt giới tính và địa vị xã hội, đều được đối xử một cách công bằng và nhân phẩm của họ được tôn trọng.

5. Đối tượng sử dụng Sổ tay Hướng dẫn

Những cá nhân và cơ quan có trách nhiệm và quyền hạn tạo ra những thay đổi cần thiết để xây dựng một môi trường làm việc an toàn hơn, tốt hơn và bình đẳng hơn là đối tượng chính của hướng dẫn này. Những người này thường là người có quyền đưa ra quyết định, có thể tạo ra một chính sách bình đẳng và công bằng tại nơi làm việc (ví dụ: giám đốc, các nhà quản lý). Những người này cũng có thể là Địa Chỉ Tin Cậy (FCP) – những đầu mối liên lạc về các vấn đề liên quan đến giới tính, người hỗ trợ cho đồng nghiệp trong văn phòng và có thể thảo luận với ban quản lý/ban giám đốc về quy định và chính sách cần thiết tại nơi làm việc của họ.

Các tổ chức, chẳng hạn như các tổ chức phi chính phủ địa phương, các tổ chức phi chính phủ quốc tế, vườn quốc gia, cơ quan bảo tồn thiên nhiên, và các tổ chức khác cũng là những đối tượng rất quan trọng, vì một khi chính sách Đảm bảo An Toàn được thông qua, nó có thể tạo ra hiệu ứng sâu rộng đối với các đối tác hoạt động của tổ chức. Ví dụ: WildAct có thể ký MoU với cơ quan LOL, trong đó chỉ rõ rằng WildAct không khoan nhượng với các hành vi quấy rối và xâm hại tình dục, và bất kỳ vi phạm nào từ nhân viên của một trong hai bên sẽ dẫn đến việc

chấm dứt MoU ngay lập tức. Điều này có nghĩa là, ngay cả khi LOL không có chính sách bảo vệ tại thời điểm ký MOU với WildAct, họ vẫn phải tuân theo các quy tắc và chính sách an toàn được đặt ra bởi WildAct.

Người sử dụng cuốn sổ tay này nên suy nghĩ về:

- Sổ tay Hướng dẫn này có thể giúp tôi/tổ chức của tôi như thế nào để đạt được các mục tiêu, mục đích đã xác định?
- Cơ quan tôi/cá nhân tôi cần những nguồn lực hoặc thông tin nào?
- Khi nào đơn vị/cơ quan tôi có thể bắt đầu áp dụng các hướng dẫn trong cuốn sổ tay này để thiết lập một Chính Sách Bảo Đảm An Toàn cho tổ chức của mình?
- Điều gì thúc đẩy nhân viên/người ra quyết định/đối tác làm việc của chúng tôi hành động vì một môi trường làm việc an toàn và bình đẳng?
- Chúng tôi cần sự trợ giúp từ bên ngoài nào?
- Ý tưởng này có khả năng bị phản đối hay không? Nếu vậy thì tại sao?

Người sử dụng nên sắp xếp các mục tiêu của tổ chức của mình để phù hợp với các mục tiêu được đưa ra trong cuốn sổ tay này. Hãy xác định những trở ngại mà tổ chức bạn đang gặp phải để có thể tìm giải pháp phù hợp hoặc một hướng đi khác. Nếu những người có thẩm quyền trong tổ chức của bạn phản đối, bạn cần phải tìm hiểu lý do và từ đó thuyết phục họ.



PHẦN 2. XÂY DỰNG BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ TẠI NƠI LÀM VIỆC

Hãy tự hỏi:

- Cơ quan tôi có Bộ Quy tắc Ứng xử hay không?
- Nếu có:
 - Những nhân viên khác trong tổ chức của tôi có biết về Bộ Quy tắc Ứng xử này hay không?
 - Tôi có nhớ được nội dung Bộ Quy tắc Ứng xử hay không?
 - Bộ Quy tắc Ứng xử có hiệu quả hay không?
 - Làm cách nào tôi có thể đảm bảo rằng tất cả mọi người đều đọc và ghi nhớ những thông tin được cung cấp trong Bộ Quy tắc Ứng xử?
- Nếu không:
 - Những ai trong tổ chức của tôi có thể xây dựng một Bộ Quy tắc Ứng xử?
 - Làm thế nào cơ quan tôi có thể tạo ra một Bộ Quy tắc Ứng xử hiệu quả?

1. Bộ Quy tắc Ứng xử là gì?

Bộ Quy tắc Ứng xử là bản quy chế phổ biến nhất trong một tổ chức. Bản quy chế này vạch ra các giá trị, tiêu chuẩn và kỳ vọng đạo đức đối với tất cả nhân viên và các bên thứ ba khi họ làm việc với tổ chức. Bộ Quy tắc Ứng xử là một phần trọng yếu trong việc đảm bảo sự tuân thủ nội quy vì nó cung cấp tài liệu cho thấy nhân viên hoặc bên thứ ba đã vi phạm chính sách tổ chức nếu phát sinh bất cứ hành vi phạm pháp nào.

Bộ Quy tắc Ứng xử sẽ liên quan trực tiếp đến chính sách Đảm bảo An toàn.

2. Tại sao Bộ Quy tắc Ứng xử lại quan trọng?

Bộ Quy tắc Ứng xử đóng vai trò như một tài liệu tham khảo cho các nhân viên để đưa ra những

quyết định liên quan đến hành xử tốt hơn mỗi ngày. Bộ quy tắc nên đưa ra những nguyên tắc, hướng dẫn cách nhân viên nên cư xử và hành động trong môi trường làm việc, và từ đó giúp nhân sự của tổ chức có thể cùng nhau xây dựng một môi trường văn minh.

Việc có một Bộ Quy tắc Ứng xử rõ ràng là vô cùng thiết yếu để xây dựng văn hóa kỷ luật nơi làm việc. Bộ Quy tắc Ứng xử là một cơ hội rất tốt để bộ phận lãnh đạo có thể tập trung vào cách nhân viên nên cư xử tại nơi làm việc và những giá trị đạo đức họ nên tuân thủ theo. Những giá trị này có thể ảnh hưởng lớn đến cách tổ chức hoạt động, cách nhân viên xử sự mỗi ngày, và cách đại diện của tổ chức tương tác với các tổ chức, cá nhân bên ngoài.

Ngoài những lý do đạo đức ra, còn có những lý do pháp lý để xây dựng và áp dụng một Bộ Quy tắc Ứng xử. Ví dụ, tất cả các tổ chức công lập tại Hoa Kỳ đều được pháp luật yêu cầu xây dựng và áp dụng một Bộ Quy tắc Ứng xử.

3. Bộ Quy tắc Ứng xử nên bao gồm những gì

Có một vài yếu tố mà bất cứ Bộ Quy tắc Ứng xử nào cũng nên có. Một Bộ Quy tắc Ứng xử nên bao hàm các giá trị của tổ chức và vạch ra cách xử lý các trường hợp vi phạm.

Bộ Quy tắc Ứng xử là một văn bản lý tưởng để làm rõ các giá trị của tổ chức với các nhân viên và các bên thứ ba vì họ sẽ phải ký kết và đồng ý tuân thủ theo những tiêu chuẩn này. Việc lựa chọn các giá trị của tổ chức là một bước vô cùng quan trọng trong quá trình xây dựng một tổ chức phát triển và thiết lập một văn hóa kỷ luật.

Cuối cùng, một Bộ Quy tắc Ứng xử nên cho biết cách tổ chức sẽ xử lý nội bộ các trường hợp vi phạm và đề cập đến các rủi ro pháp lý bên ngoài. Bộ quy tắc cũng nên chỉ ra cách báo cáo/khiếu nại nếu có ai chứng kiến hành vi sai trái xảy ra.

4. Bộ Quy tắc Ứng xử hiệu quả là như thế nào?

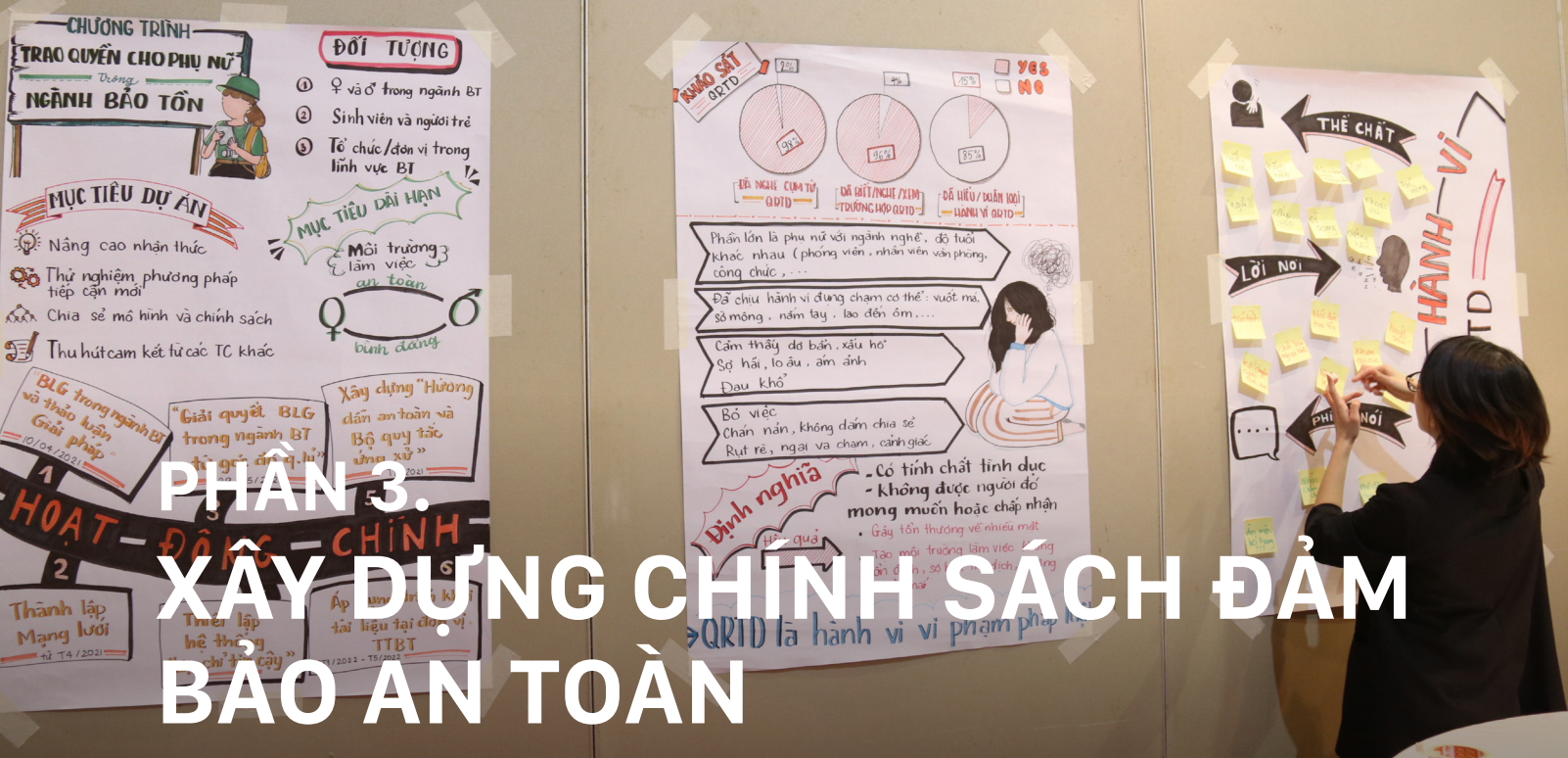
Bộ Quy tắc Ứng xử cần được kiểm tra, đánh giá thường xuyên. Việc cập nhật Bộ Quy tắc Ứng xử hàng năm đảm bảo tính thực tiễn của bộ quy tắc vì nhân sự các tổ chức có thể đổi thay liên tục. Bộ quy tắc nên là một văn bản “sống”, luôn phù hợp với các nhân viên và công việc của họ.

Bộ nguyên tắc nên là một văn bản độc lập, phản ánh các nội quy và chính sách của tổ chức về phòng chống QRTD tại nơi làm việc. Tuy nhiên, tại các tổ chức quy mô nhỏ, quá trình xây dựng và ban hành Bộ Quy tắc Ứng xử có thể được kết hợp với các chính sách khác về sự công bằng và chống phân biệt đối xử. Ngoài ra, bộ quy tắc nên sử dụng ngôn ngữ dễ hiểu, và tổ chức nên yêu cầu bắt buộc tất cả các nhân viên đọc và hiểu Bộ Quy tắc Ứng xử.

5. Bộ Quy tắc Ứng xử áp dụng cho những ai?

Bộ quy tắc nên được áp dụng cho tất cả những người tham gia vào công việc của tổ chức bao gồm nhân viên, thực tập sinh, tình nguyện viên, thành viên Ban Giám đốc, tư vấn viên, đối tác, khách hàng sử dụng dịch vụ và các nhà cung cấp dịch vụ.

Ví dụ về Bộ Quy tắc Ứng xử của WildAct có thể được tìm thấy tại Phụ lục I.



PHẦN 3. XÂY DỰNG CHÍNH SÁCH ĐẢM BẢO AN TOÀN

CHƯƠNG 1:

TÌM HIỂU KHÁI NIỆM BÓC LỘT TÌNH DỤC, XÂM HẠI TÌNH DỤC VÀ QUẤY RỐI TÌNH DỤC

Việt Nam gia nhập Tổ Chức Lao Động Quốc Tế từ năm 1992 và đã tham gia các công ước chống QRTD tại nơi làm việc, được cụ thể tại khoản 1, điều 84, nghị định 145/2020/NĐ-CP Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về Điều kiện Lao động và Quan hệ Lao động: “Quấy rối tình dục quy định tại khoản 9 Điều 3 của Bộ luật Lao động có thể xảy ra dưới dạng trao đổi như đề nghị, yêu cầu, gợi ý, đe dọa, ép buộc đối quan hệ tình dục lấy bất kỳ lợi ích nào liên quan đến công việc”.

Theo điều khoản này, hành vi QRTD dưới dạng trao đổi được hiểu là khi người sử dụng lao động, người giám sát, người quản lý hay đồng nghiệp thực hiện hay cố gắng thực hiện hành vi nào đó nhằm gây ảnh hưởng đến quy trình tuyển dụng, thăng chức, đào tạo, kỷ luật, sa thải, tăng lương hay các lợi ích khác của người lao động để đổi lấy sự thỏa thuận về tình dục. “Đe dọa, ép buộc” là hình thức tồi tệ nhất của hành vi quấy rối tình dục - nó có thể là những hành vi cưỡng ép hoặc hiếp dâm được quy định trong luật hình sự.

1. Định nghĩa về nơi làm việc

Khoản 9 Điều 3 của Bộ luật Lao động quy định nơi làm việc là bất cứ địa điểm nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động, bao gồm cả những địa điểm hay không gian có liên quan đến công việc như các hoạt động xã hội, hội thảo, tập huấn, chuyển đi công tác chính thức, bữa ăn, hội thoại trên điện thoại, các hoạt động giao tiếp qua phương tiện điện tử, phương tiện đi lại do người sử dụng lao động bố trí từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại, nơi ở do người sử dụng lao động cung cấp và địa điểm khác do người sử dụng lao động quy định.

Theo quy định tại khoản 3, điều 84 nghị định 145/2020/NĐ-CP

Quy định chi tiết và Hướng dẫn thi hành một số điều luật của Bộ luật Lao động về Điều kiện lao động và Quan hệ lao động.

Cụ thể, nơi làm việc có thể bao gồm cả các hoạt động xã hội liên quan đến công việc, như tiệc chiêu đãi, tiệc đón tiếp được cơ quan/đơn vị tổ chức dành cho nhân viên hoặc khách hàng:

- Các buổi Hội thảo, tập huấn;
- Chuyển đi công tác thực địa;
- Các bữa ăn liên quan đến công việc;
- Hội thoại trên điện thoại liên quan đến công việc;
- Các hoạt động giao tiếp liên quan đến công việc qua phương tiện điện tử...

2. Bóc lột Tình dục

Bóc lột Tình dục (BLTD) là việc lạm dụng hoặc hành vi có ý định lạm dụng địa vị, quyền lực hoặc lòng tin cho những mục đích liên quan đến tình dục bao gồm, nhưng không giới hạn ở, việc hứa hẹn tiền bạc hoặc những lợi ích về mặt kinh tế, xã hội, chính trị khác nhằm đổi lấy sự thỏa thuận về tình dục.

Nguồn: UN, 2017. “Bảng thuật ngữ về Bóc lột và Xâm hại Tình dục”

Ví dụ về bóc lột tình dục: Ông Đức là một cán bộ thực địa làm việc tại tỉnh Đắk Lắk đã nhiều năm. Khi công tác ở đây, ông làm quen với cô Đào – một người phụ nữ địa phương. Sau khi quen biết nhau vài tháng qua công việc, ông bắt đầu giới thiệu cô với những người đồng nghiệp, đối tác của mình và ép cô có quan hệ tình dục với họ.

3. Xâm hại Tình dục

Xâm hại Tình dục (XHTD) có nghĩa là sự xâm hại trực tiếp hoặc sự đe dọa về thể chất liên quan đến tình dục, bằng vũ lực hoặc bằng các hình thức ép buộc, lợi dụng sự yếu thế khác.

*Theo định nghĩa trong bản tin của Tổng thư ký liên hiệp quốc
Các biện pháp đặc biệt để bảo vệ khỏi bóc lột và xâm hại tình dục (ST/SGB/2003/13)*

Ví dụ về xâm hại tình dục: Ông Sơn là Quản lý Dự án và được tổ chức của mình cử đi thực địa để làm việc với cộng đồng người dân tại một địa phương. Tại đây, ông gặp cô Bích, một người phụ nữ địa phương. Ông Sơn đã sử dụng uy quyền của mình để đe dọa cô Bích phải quan hệ tình dục với mình.

4. Các ví dụ khác về Hành vi Bóc lột và Xâm hại Tình dục

- Tấn công tình dục;
- Cưỡng ép quan hệ tình dục (cưỡng dâm);
- Ép buộc một người tham gia vào hoạt động mại dâm hoặc nội dung khiêu dâm;
- Từ chối sử dụng các biện pháp tình dục an toàn như bao cao su;

- Tham gia hoạt động buôn người vì mục đích bóc lột tình dục;
- Xâm hại tình dục trẻ dưới 16 tuổi (đối với các tổ chức làm việc với trẻ em);
- Dâm ô trẻ em;
- Hiếp dâm.

5. Quấy rối Tình dục

Quấy rối tình dục là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận.

Theo khoản 9, điều 3 của Bộ Luật Lao động

QRTD tại nơi làm việc bao gồm:

- Hành vi mang tính thể chất gồm hành động, cử chỉ, tiếp xúc, tác động vào cơ thể mang tính tình dục hoặc gợi ý tình dục;
- Quấy rối tình dục bằng lời nói gồm những lời nhận xét, đề nghị và đe dọa có nội dung tình dục hoặc có ngụ ý tình dục, có thể xảy ra trực tiếp, qua điện thoại hoặc qua phương tiện điện tử;
- Quấy rối tình dục phi lời nói gồm ngôn ngữ cơ thể, việc trưng bày hoặc miêu tả tài liệu trực quan về tình dục hoặc liên quan đến hoạt động tình dục, xảy ra trực tiếp hoặc qua phương tiện điện tử.

Theo quy định khoản 2, điều 84 nghị định 145/2020/NĐ-CP

Quy định chi tiết và Hướng dẫn thi hành một số điều luật của Bộ luật Lao động về Điều kiện lao động và Quan hệ lao động

Các ví dụ khác về hành vi Quấy rối Tình dục tại nơi làm việc trong ngành bảo tồn:

Bắt ép uống rượu bia trong giờ làm việc, trong các bữa tiệc với đối tác có liên quan đến công việc, sau đó lợi dụng để động chạm hoặc gợi ý tình dục với người khác mà không được sự đồng thuận của họ;

- Nhìn chăm chăm, động chạm cơ thể, sờ soạng, hôn người khác khi họ không đồng thuận;
- Bắt tay và giữ chặt lại, thậm chí xoa tay người được bắt với ngụ ý tình dục;
- Rình rập cuộc sống riêng tư của người khác như khi họ đi vệ sinh, theo dõi mọi động thái của người khác ở nhà riêng, nơi làm việc;
- Theo đuổi liên tục bằng cách gửi tin nhắn, gửi email, tặng quà, mời đi chơi dù người bị theo đuổi đã từ chối;
- Bình luận kiểm nhả về cơ thể, trang phục của người khác như: mỏng lép - cong, búi to thể, cá rô đực, ngon thế...
- Lời lẽ khiếm nhã liên quan đến giới tính, nhận dạng giới tính và xu hướng tình dục; chẳng hạn những nhận xét như : Đàn ông mà ẻo lả như bê đê...
- Những trò đùa tại nơi làm việc có tính chất dâm dục hoặc khiêu dâm, những chuyện cười tục tĩu phản cảm, hoặc chia sẻ những giai thoại tình dục;

- Sử dụng các ký hiệu ám chỉ tình dục;
- Đặt những câu hỏi tình dục, chẳng hạn như những câu hỏi về lịch sử tình dục của một ai đó hoặc xu hướng tính dục của họ...

Ngoài những hành vi trên, bất kể hành vi nào có tính chất tình dục hoặc phân biệt giới tính mà không được sự đồng thuận, không mong muốn thì đều là hành vi QRTD - vi phạm quy định phòng chống QRTD của Bộ luật lao động sửa đổi năm 2019.

Tình huống QRTD cụ thể: Anh Đạt thường phải nghe những đồng nghiệp nữ nói những câu bốn cột, mang ngụ ý tình dục. Có vài chị còn nói: “Thời nay đang thịnh hành một phi công đấy em”, thỉnh thoảng họ còn cố ý đụng chạm vào cơ thể của anh. Khi anh phản ứng, các chị mắng lại: “Chị xem chú như em trai ở nhà, thể hiện tình thương mến với chú mà làm gì dữ vậy?”

6. Các hành vi không được coi là QRTD

Những lời khen hoặc khích lệ thông thường được chấp nhận hoặc phù hợp về mặt văn hóa, xã hội không bị coi là hành vi QRTD. Hành vi quan hệ tình dục đồng thuận (trừ hành vi phạm pháp luật như quan hệ tình dục với trẻ em, quan hệ tình dục với người chưa thành niên), kể cả sự chấp thuận lời mời về quan hệ tình dục đều không được xem là hành vi QRTD.

Ví dụ:

- Khen ngợi năng lực làm việc của đồng nghiệp.
- Hai người đồng nghiệp yêu nhau có sự đồng thuận.
- Cấp trên thưởng cho cấp dưới để khích lệ tinh thần làm việc.

Tình huống cụ thể: Vào dịp tổng kết cuối năm, sếp thông báo: Nhân viên X năm nay được vinh danh là nhân viên xuất sắc.

Nhóm nhân viên đồng nghiệp 1:

- Đấy, nó chăm chỉ và có nhiều sáng kiến thế nên xuất sắc là xứng đáng rồi.

=> Hành vi này không phải là QRTD vì mọi người đang khen ngợi năng lực của nhân viên, không phải là ngoại hình.

Nhóm nhân viên đồng nghiệp 2 cười cợt:

- Ôi xời, mặt thì xinh, người thì ngon, ai nhìn cũng thích mà không được xuất sắc mới lạ

=> Đây là hành vi quấy rối tình dục vì tập trung vào ngoại hình và lời bình phẩm mang tính dục (sử dụng từ “ngon” để miêu tả ngoại hình đồng nghiệp).

7. Những ai có nguy cơ bị BLTD/XHTD?

Như đã đề cập ở trên, bất cứ ai cũng có nguy cơ phải đối mặt với BLTD/XHTD. Ví dụ về sự chênh lệch quyền hạn trong ngành bảo tồn có thể bao gồm:

- Một người dân địa phương - một nhân viên tổ chức bảo tồn;
- Một tình nguyện viên - một người dân địa phương;
- Một nhân viên tổ chức bảo tồn - một cán bộ chính phủ cấp cao;

- Một đứa trẻ - một người trưởng thành;
- Một cán bộ cấp dưới - một cán bộ cấp trên.

8. Ai được hưởng lợi từ Chính sách Đảm bảo An toàn, phòng chống BLTD, XHTD & QRTD?

Chính sách Đảm bảo An toàn và các thủ tục liên quan sẽ xây dựng nên cơ sở để tổ chức tìm ra những phương pháp hoạt động tốt nhất để xử lý những mối lo ngại liên quan đến sự an toàn. Với tư cách là một tổ chức bảo tồn động vật, chúng ta tiếp xúc thường xuyên với các cộng đồng dân cư địa phương và do đó, chúng ta cần có trách nhiệm trong việc hỗ trợ, nhận diện, và báo cáo những người có nguy cơ bị làm hại.

Với tư cách là một tổ chức bảo tồn, chúng ta cũng có trách nhiệm chăm sóc, đảm bảo an toàn cho những trẻ em và người lớn đang trong những tình huống nguy hiểm. Các cá nhân ở mọi vị trí trong tổ chức và lĩnh vực của chúng ta cần có kiến thức đầy đủ để đảm bảo rằng những mối lo ngại và báo cáo về những cá nhân gặp nguy hiểm có thể được nhận diện chính xác và xử lý hiệu quả.

Danh sách những người sẽ được hưởng lợi từ một Chính sách Đảm bảo An toàn, phòng chống BLTD, XHTD và QRTD:

- Người dân địa phương
- Nhân viên của tổ chức
- Nhân viên của đối tác



CHƯƠNG 2: VAI TRÒ VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA MỖI BÊN LIÊN QUAN TRONG VIỆC PHÒNG CHỐNG QRTD

1. Ban lãnh đạo của các cơ quan/đơn vị

Tất cả các cơ quan/đơn vị, bất kể quy mô, đều có trách nhiệm thiết lập và duy trì một môi trường

làm việc phi QRTD. Khi nhận được khiếu nại/báo cáo về QRTD, bộ phận quản lý cần phải hành động ngay lập tức để trấn an nạn nhân rằng họ sẽ không bị trả thù và những yêu cầu của họ không bị phớt lờ hoặc bỏ qua. Để có thể phòng chống QRTD hiệu quả, ban lãnh đạo cần phải ban hành một Bộ Quy tắc Ứng xử chống hành vi quấy rối, bộ quy tắc này từ đó có thể được hệ thống hóa vào nội quy, quy chế của cơ quan/đơn vị. Đồng thời, ban lãnh đạo cần phải dẫn dắt, giám sát việc thực hiện các quy định của bộ quy tắc; trong quá trình thiết lập bộ quy tắc, họ cần phải đảm bảo rằng cơ quan/đơn vị của mình làm việc chặt chẽ với các tổ chức khác để đảm bảo sự thống nhất ý kiến và hiệu lực thi hành của những quy định này.

Hơn nữa, ban lãnh đạo cần chủ động lên kế hoạch phân bổ thời gian và nguồn lực cho việc thường xuyên tổ chức các cuộc tập huấn nhân viên.

2. Quản lý ở tất cả các cấp

Nhân viên quản lý ở tất cả các cấp và các trường bộ phận có trách nhiệm thi hành Bộ Quy tắc Ứng xử và đảm bảo tài liệu này dễ dàng tiếp cận đối với bất cứ ai có mong muốn báo cáo các trường hợp bị QRTD.

Quản lý và trưởng bộ phận có trách nhiệm thường xuyên thông báo cho nhân viên, đối tác và khách hàng về các biện pháp cần thực hiện để phòng chống và ứng phó với QRTD. Những thông tin này cần được phát triển và phổ biến tại tất cả các phòng ban, các văn phòng địa phương, các bộ phận dịch vụ; chúng nên bao gồm các thông tin chi tiết về các biện pháp ngăn chặn, cơ chế khiếu nại, tình trạng điều tra, các biện pháp được sử dụng để cách ly nghi phạm, kết quả xét xử, hình phạt đối với kẻ quấy rối, cũng như kế hoạch tiếp theo và các biện pháp hỗ trợ chấn thương thể chất/tâm lý cho nạn nhân bị quấy rối tình dục.

3. Tất cả các nhân viên của tổ chức

Tất cả các nhân viên của một cơ quan/đơn vị, bất kể tuổi tác, giới tính, vị trí làm việc và tình trạng việc làm có quyền và nghĩa vụ đảm bảo một môi trường làm việc phi QRTD. Họ cần phải nhận trách nhiệm phòng chống và báo cáo bất cứ hành vi sai trái nào mang tính bất hợp pháp hoặc vi phạm chính sách chống QRTD của cơ quan/đơn vị.

4. Cộng tác viên

Tất cả các cộng tác viên, tình nguyện viên, đối tác, khách hàng và nhà cung cấp dịch vụ của một cơ quan/đơn vị cần được thông báo đầy đủ về Bộ Quy tắc Ứng xử, cam đảm bảo rằng họ đã hiểu và nắm rõ những mong muốn của cơ quan/đơn vị. Đồng thời, cơ quan/đơn vị cũng cần nhấn mạnh rằng họ không ngần ngại chấm dứt mọi thỏa thuận hợp tác nếu bất kỳ bên nào vi phạm chính sách chống quấy rối. Hợp đồng và thỏa thuận với đối tác sẽ phản ánh kỳ vọng và cam kết của cơ quan/đơn vị trong việc phòng ngừa và ứng phó với QRTD.

5. Địa chỉ Tin cậy (FCP)

Mỗi cơ quan/đơn vị nên chỉ định 1-2 người, lý tưởng nhất là một nam một nữ, để đóng vai trò là địa chỉ tin cậy (FCP) của cơ quan/tổ chức. Những FCP này thường là cán bộ của cơ quan/tổ chức, có quyền hạn trong tổ chức, có uy tín và có khả năng, hỗ trợ cho các nhân sự tại đơn vị trong việc tiếp nhận các đơn khiếu nại/báo cáo về QRTD và hỗ trợ cho những người bị QRTD. Bên cạnh đó, FCP còn chịu trách nhiệm báo cáo, tham mưu cho lãnh đạo hướng giải quyết khiếu nại theo ý muốn của người bị quấy rối, cũng như phải luôn sẵn sàng phổ biến và giải đáp thắc mắc của đồng nghiệp về các cơ chế xử lý QRTD của cơ quan và các câu hỏi liên quan.

CHƯƠNG 3: ĐỊA CHỈ TIN CẬY (FCP)

1. Định nghĩa FCP tại nơi làm việc

Địa chỉ Tin cậy, hoặc FCP, tại nơi làm việc là những người làm việc trong lĩnh vực bảo tồn và có mong muốn thúc đẩy một môi trường làm việc không BLG. Họ sẽ được đào tạo liên tục về cách tiếp nhận và xử lý các khiếu nại/cáo buộc về QRTD và hỗ trợ các nạn nhân của BLG trong tổ chức của họ một cách chuyên nghiệp.

FCP có thể là các cá nhân tự nguyện hoặc được tổ chức bổ nhiệm để tiếp nhận khiếu nại, cung cấp sự hỗ trợ cho các nạn nhân và chuyển gửi nạn nhân tới các cơ quan được ủy quyền phù hợp.

Gợi ý:

- Tại các tổ chức phi chính phủ, FCP có thể là nhân sự thuộc bộ phận hành chính
- Tại các vườn quốc gia, FCP có thể là nhân sự thuộc bộ phận hành chính và bộ phận công đoàn
- Tại các cơ quan nhà nước như viện nghiên cứu, FCP có thể là nhân sự thuộc bộ phận hành chính, bộ phận công đoàn hoặc tổ chức thanh niên.



2. Quản lý ở tất cả các cấp

Hỗ trợ trường hợp khiếu nại

- Tiếp nhận thông tin cáo buộc và hỗ trợ nạn nhân của BLG;

- Tham mưu cho lãnh đạo hướng giải quyết theo ý muốn của người bị quấy rối;
- Theo sát vụ việc đến khi cáo buộc có kết quả xử lý theo nguyên tắc thiện chí.

Phòng ngừa QRTD tại nơi làm việc

- Hỗ trợ ban lãnh đạo cơ quan/đơn vị tổ chức tập huấn/workshop định kỳ nhằm nâng cao năng lực/kiến thức của cán bộ về BLG và Bộ quy tắc/quy định/quy chế cơ quan đang áp dụng để loại bỏ vấn đề cấp bách này;
- Hỗ trợ phát hiện những môi trường làm việc và/hoặc những thói quen làm việc chưa/không an toàn, đồng thời hỗ trợ chỉnh sửa các chính sách tại cơ quan để giảm thiểu những lỗi hỏng này;
- Phổ biến và giải đáp thắc mắc của đồng nghiệp về các cơ chế xử lý QRTD của cơ quan;
- Hợp tác với các cơ quan có FCP khác để tạo một môi trường làm việc chung an toàn cho các nhà bảo tồn.

Nâng cao năng lực

- Luôn trau dồi kỹ năng, kiến thức của bản thân để có thể hỗ trợ đồng nghiệp khi cần;
- Thường xuyên cải thiện hoạt động, thói quen làm việc, và chính sách tại đơn vị công tác, đặc biệt là những hoạt động, thói quen, chính sách có thể đẩy nhân viên vào hoàn cảnh nguy hiểm, và luôn đảm bảo môi trường làm việc bình đẳng, an toàn cho tất cả các nhân viên (ví dụ, không yêu cầu nhân viên phải đi thực địa một mình ở nơi, hoặc/và trong hoàn cảnh có khả năng cao nhân viên đó sẽ bị quấy rối/lạm dụng).
- Thường xuyên nâng cao kiến thức, kỹ năng về giảm thiểu BLG và phòng chống QRTD tại cơ quan cho đồng nghiệp.

3. Các kỹ năng và kiến thức cần có của FCP

- Định nghĩa QRTD, các dạng QRTD, các thể loại BLTD/XHTD;
- Định nghĩa về nơi làm việc và QRTD theo Luật lao động 2019;
- Kiến thức pháp luật: Bộ luật Hình sự năm 2017 từ điều 141 đến 147;
- Kiến thức bình đẳng giới: Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 – 2030;
- Nguyên tắc bảo mật thông tin;
- Khả năng nhận diện các thủ tục, thói quen, hành vi, chính sách làm việc không an toàn có thể đẩy nhân viên, cán bộ tổ chức vào môi trường làm việc hoặc hoàn cảnh nguy hiểm; từ đó đưa ra những góp ý, gợi ý để



thay đổi và cải thiện những chính sách này;

- Quyền hạn trong tổ chức để đưa ra các kiến nghị được tuân thủ.

Một số kỹ năng cơ bản cần có của FCP:

- Kỹ năng lắng nghe
- Kỹ năng đặt câu hỏi
- Kỹ năng tư vấn cơ bản

4. Tài liệu tập huấn nâng cao năng lực cho FCP

Nội dung chương trình đào tạo FCP đã được WildAct và CSAGA thực hiện vào tháng 9 và tháng 11/2021 với mục tiêu cung cấp một nguồn tài liệu tham khảo đáng tin cậy để giúp các đơn vị và cơ quan khác xây dựng nội dung phù hợp của riêng mình. FCP có thể đọc các tài liệu tập huấn để ôn lại kiến thức hoặc dùng như là chỉ dẫn để tìm các tài liệu chi tiết và cập nhật hơn trong tương lai. Ngoài ra, các tổ chức và FCP nên tổ chức ít nhất một đợt tập huấn mỗi năm với các chuyên gia về các vấn đề liên quan đến giới tính để nâng cao nhận thức của nhân viên và cải thiện năng lực của FCP.

Nội dung chương trình tham khảo:

- Kiến thức cơ bản về QRTD (tham khảo chương 1 của tài liệu);
- Vai trò và trách nhiệm của người phụ trách tiếp nhận, hỗ trợ nạn nhân, báo cáo và chuyển gửi các trường hợp QRTD tại đơn vị (FCP);
- Giới thiệu quy trình hỗ trợ các trường hợp bị QRTD (tham khảo chi tiết tại chương 4 của tài liệu);
- Thảo luận về một tình huống cụ thể, thực tế để FCP đặt mình vào địa vị của người bị QRTD, từ đó hỗ trợ các FCP đạt được sự thấu cảm khi tiếp nhận các trường hợp thực tế;
- Chia sẻ các nguyên tắc hỗ trợ;
- Tổ chức các hoạt động, trò chơi để thay đổi các quan điểm định kiến ẩn sâu bên trong của người tham gia bằng phương pháp đóng vai, tranh biện;
- Thực hành kỹ năng đặt câu hỏi cho 1 tình huống cụ thể;
- Người điều phối chia sẻ lý thuyết về kỹ năng đặt câu hỏi tích cực;
- Thực hành kỹ năng lắng nghe bằng phương pháp thảo luận tình huống;
- Người điều phối chia sẻ lý thuyết về kỹ năng lắng nghe.

Để tham khảo bài trình bày chi tiết, vui lòng xem **Phụ lục II**.

Lưu ý: Sau mỗi khoá tập huấn, người điều phối nên có các bài tập về nhà để người tham gia tiếp tục thực hành các kỹ năng, kiến thức đã học vào thực tế. Đồng thời, người điều phối cũng nên chủ động hỗ trợ những người tham gia kết nối với nhau và với các đơn vị/ tổ chức khác có cùng mối quan tâm về vấn đề BĐG, để liên kết thành 1 mạng lưới nhằm hỗ trợ và tiếp tục nâng cao năng lực cho những người tham gia.

Tình huống cụ thể: Hoa đến địa chỉ tin cậy (FCP) để báo cáo một trường hợp QRTD.

Hoa cảm thấy rất khó xử khi đi thực địa thường bị ép uống rượu, có lần cô từ chối được, nhưng chủ yếu là phải uống. Khi uống rượu, các đồng nghiệp nam người thì bắt tay rồi không chịu thả tay cô ra, người thì khoác vai bá cổ, thậm chí vài đồng nghiệp còn gạ gần gũi quan hệ tình dục. Cô cảm thấy rất khó chịu.

Sau khi lắng nghe chia sẻ từ Hoa, FCP đã hỏi Hoa về cảm nhận của cô và liệu cô có cần được tư vấn tâm lý bởi tổ chức bên ngoài hay không. Hoa được lựa chọn những ai trong ban quản trị sẽ được biết về chi tiết vụ việc, cũng như những chi tiết nào cô muốn được giữ bí mật. Mặc dù không ai trong các đồng nghiệp được nhắc đến có hành vi dạn dặt Hoa, nhưng FCP vẫn lên kế hoạch đảm bảo an toàn cho Hoa.

Trường hợp của Hoa được lập thành văn bản và đệ trình lên ban quản trị - theo như mong muốn và quyết định của Hoa. FCP sau đó đã thực hiện một cuộc điều tra riêng biệt và tra hỏi những người bị tố cáo. Những người này thú nhận rằng họ đã vi phạm Bộ Quy tắc Ứng xử và Chính sách Đảm bảo An toàn. Hoa đồng ý chấp nhận lời xin lỗi của họ và lời hứa rằng họ sẽ không tái phạm nữa, và những người vi phạm này chấp nhận quyết định giảm lương ba tháng của ban quản trị - như đã được ghi rõ trong Bộ Quy tắc Ứng xử. Cuộc điều tra khép lại tại đây.

5. Nguyên tắc hỗ trợ

- Không phải lúc nào người tố cáo cũng là người bị quấy rối. Các tổ chức cần hiểu là sẽ có những vấn đề khác nhau xung quanh việc giữ gìn an toàn cho người tố cáo và người bị quấy rối, từ đó phát triển các bước để đảm bảo an toàn, cũng như hỗ trợ người tố cáo và người bị quấy rối riêng biệt. Ngoài ra cần phải:
- Ưu tiên trên hết sự an toàn của người bị QRTD;
- Giữ bí mật thông tin và chỉ cung cấp thông tin cho cơ quan có thẩm quyền. Lưu ý: Người bị quấy rối có quyền được quyết định những thông tin nào được phép tiết lộ cho cơ quan có thẩm quyền;
- Không đổ lỗi cho người bị quấy rối;
- Không ép buộc họ hành động khi họ chưa sẵn sàng;
- Đảm bảo rằng bất cứ hình thức hỗ trợ nào được cung cấp đều tương xứng với giai đoạn của sự việc và xem xét liệu những người trong cuộc có sẵn sàng kết thúc nó hay không;
- Tránh cung cấp thông tin mơ hồ hoặc không chắc chắn, làm người bị quấy rối mất niềm tin;
- Đảm bảo tính tự quyết của người trong cuộc - mọi quyết định phải dựa trên mong đợi, nhu cầu của người bị quấy rối.
- Phản ứng nhanh chóng, kịp thời;
- Bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân bị quấy rối tình dục, người khiếu nại, tố cáo và người bị khiếu nại, bị tố cáo.

CHƯƠNG 4:

PHÒNG CHỐNG ỨNG PHÓ VỚI QRTD NƠI LÀM VIỆC

Các tổ chức cần tạo ra một môi trường làm việc nơi các nhân viên và đối tác cảm thấy an toàn khi báo cáo các trường hợp vi phạm và tin tưởng rằng vấn đề sẽ được xử lý nhanh chóng và dứt khoát. Những cơ chế xử lý khiếu nại cần phải an toàn, tế nhị về mặt giới tính, và phù hợp với bối cảnh. Chúng cần được phát triển với sự tham vấn của các cộng đồng bị ảnh hưởng, đặc biệt là những cộng đồng dễ bị tổn thương nhất, và có sự kết nối với các dịch vụ hỗ trợ nạn nhân. Các cơ chế khiếu nại có thể dưới hình thức trực tuyến (xem ví dụ tại Phụ lục IV), trực tiếp và cũng có thể thông qua cuộc gọi điện thoại. Đánh giá rủi ro BLTD/XHTD và đánh giá nhu cầu theo tình huống sẽ cung cấp thông tin để phát triển các kênh khiếu nại mới và củng cố các kênh hiện có. Ví dụ về đánh giá rủi ro BLTD/XHTD có thể được xem trong Phụ lục V.

Cần phải làm rõ rằng không trường hợp QRTD, BLTD hay XHTD nào sẽ được bỏ qua, và những kẻ xâm phạm sẽ phải chịu trách nhiệm cho những hành vi của mình. Các cơ quan và tổ chức cần xử lý kỷ luật một cách hợp lý những ai cố tình không tôn trọng Bộ Quy tắc Ứng xử.

1. Đối với ban lãnh đạo/quản lý điều hành cấp cao

- Khuyến khích các nhân sự đang làm việc, cộng tác cùng đơn vị hoặc bất kỳ người bên ngoài nào khác thông báo ngay lập tức cho người phụ trách tại đơn vị (FCP) hoặc bawts cứ ai họ biết khi bị QRTD. Cần đa dạng hóa các kênh thông tin tiếp nhận như:
 - a. Gặp mặt trực tiếp hoặc qua điện thoại, văn bản, email hoặc các hình thức liên lạc khác với người phụ trách tại cơ quan, đơn vị.
 - b. Thông qua các thông tin liên lạc có trong quy trình tiếp nhận và xử lý khiếu nại của cơ quan/ đơn vị đã được ban hành.
 - c. Thông qua cơ chế Tố cáo ẩn danh do bên thứ ba thực hiện.
- Tự tổ chức các khóa đào tạo định kỳ theo tháng/quý về kỹ năng nhận diện hành vi, quy định pháp luật liên quan, quy trình xử lý của cơ quan.
- Cử người đại diện tham gia các khóa đào tạo liên quan do các cơ quan/đơn vị khác tổ chức.
- Bổ nhiệm FCP cung cấp cho họ sự đào tạo về kỹ năng tư vấn cơ bản để tiếp nhận, hỗ trợ và báo cáo các trường hợp bị QRTD tại đơn vị (tham khảo chi tiết tại chương 3)
- Mỗi cơ quan/đơn vị nên có các nhân sự tham gia vào các mạng lưới như Mạng lưới nhà bảo tồn vì môi trường làm việc bình đẳng (WCBN); Mạng lưới ngăn ngừa và ứng phó với BLG tại Việt Nam (GBVnet) để thường xuyên cập nhật các thông tin, kiến thức mới về BLG.
- Thúc đẩy các sáng kiến tại cơ quan/đơn vị bằng các cuộc thi có thưởng dành cho toàn bộ nhân viên, thực tập sinh,
- Ban lãnh đạo/ quản lý điều hành cấp cao có trách nhiệm triển khai bộ quy tắc của đơn vị mình và đảm bảo tài liệu này dễ dàng tiếp cận để báo cáo các trường hợp QRTD.
- Ban lãnh đạo/ quản lý điều hành cấp cao có trách nhiệm thường xuyên thông báo cho nhân viên, đối tác và khách hàng về các biện pháp cần thực hiện để phòng chống và ứng phó với QRTD. Những thông tin này cần được phát triển và phổ biến tại tất cả các phòng

ban, các văn phòng địa phương, các bộ phận dịch vụ; chúng nên bao gồm các thông tin chi tiết về các biện pháp ngăn chặn, cơ chế khiếu nại, tình trạng điều tra, các biện pháp được sử dụng để cách ly nghi phạm, kết quả xét xử, hình phạt đối với kẻ quấy rối, cũng như kế hoạch tiếp theo và các biện pháp hỗ trợ chấn thương thể chất/tâm lý cho nạn nhân bị quấy rối tình dục.

- Ban lãnh đạo/ quản lý điều hành cấp cao có trách nhiệm xây dựng kế hoạch tổ chức các khóa tập huấn nâng cao năng lực về nhận diện và ứng phó với QRTD cho cả nam giới và nữ giới thường xuyên/định kỳ như một phần hoạt động thường niên tại cơ quan/đơn vị mình.
- Ban lãnh đạo/ quản lý điều hành cấp cao và nhân viên của tổ chức nên cùng xây dựng hệ thống giám sát, đánh giá để hỗ trợ đưa ra các giải pháp phòng chống QRTD một cách phù hợp và hiệu quả tại đơn vị. (tham khảo chi tiết tại chương 5: Giám sát và đánh giá)

2. Đối với toàn bộ nhân viên

- Tham gia khóa đào tạo của cơ quan, chủ động học hỏi qua các kênh thông tin online như group Facebook Mạng lưới nhà bảo tồn vì môi trường làm việc bình đẳng; Fanpage Mạng lưới ngăn ngừa và ứng phó với BLG tại Việt Nam (GBVnet)
- Lên tiếng khi chứng kiến hành vi QRTD
- Thông báo ngay lập tức cho người phụ trách tại đơn vị (FCP), bạn bè hoặc người quen qua các kênh thông tin của đơn vị khi bị QRTD.

3. Cách tiếp cận vấn đề lấy nạn nhân làm trọng tâm

Cách tiếp cận vấn đề lấy nạn nhân làm trọng tâm nhằm ưu tiên trên hết quyền lợi của nạn nhân khi đưa ra các quyết định và đảm bảo rằng mỗi nạn nhân được đối xử một cách tôn trọng. Khi nạn nhân là trọng tâm, cách tiếp cận này sẽ thúc đẩy sự hồi phục của họ, giảm nguy cơ họ bị tổn hại thêm và củng cố quyền tự chủ, tự quyết của họ. Thực hành phương pháp tiếp cận vấn đề lấy nạn nhân làm trọng tâm nghĩa là xây dựng một mối quan hệ với nạn nhân để hỗ trợ đảm bảo an toàn cho họ về mặt thể chất và tinh thần, xây dựng niềm tin, và giúp họ lấy lại quyền kiểm soát đối với cuộc sống của riêng mình.

Ví dụ tình huống: Bà An đi thực tế cùng một cán bộ cấp trên là ông Lâm. Trong suốt quá trình đi thực tế, ông Lâm liên tục có hành vi quấy rối tình dục bà An bằng cả lời nói và thể xác. Sau chuyến đi, bà An đã liên hệ với FCP tại tổ chức của mình. FCP đã áp dụng cách tiếp cận lấy nạn nhân làm trọng tâm, trong đó bà An được đảm bảo rằng danh tính của bà và các chi tiết của vụ việc được giữ bí mật. FCP đã hỏi liệu bà An có cảm thấy an toàn không, và bà ấy cần gì. Nhu cầu và mong muốn của bà An được ưu tiên trước nhất, và điều này có nghĩa là bà có quyền từ chối cung cấp bất kỳ thông tin nào và lựa chọn liệu có kỷ luật ông Lâm hay không.

Bà An cũng được mời cung cấp phản hồi và đóng góp vào việc cập nhật chính sách bình đẳng giới và Chính sách Đảm bảo An toàn của tổ chức, để đảm bảo những chính sách này mang tính toàn diện.

Phương pháp tiếp cận vấn đề lây nhiễm nhân làm trọng tâm được thực hiện dựa trên 4 nguyên tắc:

Tính bảo mật

Tính bảo mật nghĩa là không tiết lộ thông tin vào bất cứ thời điểm nào, cho bất cứ ai, mà không có sự chấp thuận và hay biết của đương sự. Tính bảo mật quan trọng bởi vì:

- Sự bảo mật giúp thúc đẩy sự an toàn, niềm tin và lòng tự trọng.
- Mỗi người có quyền được lựa chọn những ai được biết hoặc không được biết về câu chuyện của họ.
- Phá vỡ nguyên tắc bảo mật một cách không thích hợp có thể khiến nạn nhân và những người khác có nguy cơ bị tổn hại thêm.
- Nếu những người cung cấp dịch vụ không tôn trọng sự bảo mật, người khác sẽ không muốn tìm kiếm sự giúp đỡ khi cần thiết.

Thông tin thu thập được trong các buổi phỏng vấn với các nạn nhân cần được giữ bí mật. Thông tin chỉ được chia sẻ khi bắt buộc hoặc theo như quy định của tổ chức/nhà nước. Nên có sự đồng thuận của nạn nhân trước khi chia sẻ bất cứ thông tin nào, kể cả trong trường hợp chuyển gửi.

Tuy nhiên, có một số ngoại lệ đối với nguyên tắc bảo mật:

Có một số ngoại lệ đối với nguyên tắc bảo mật, và điều quan trọng là nạn nhân (đặc biệt là trẻ em/thanh niên và người bảo hộ của họ) nắm rõ được những giới hạn của nguyên tắc bảo mật.

Các giới hạn bao gồm:

- Các tình huống trong đó trẻ em gặp nguy cơ tiếp diễn; và việc bảo vệ an toàn cho các em quan trọng hơn tính bảo mật.
- Các tình huống trong đó chính sách hoặc pháp luật bắt buộc tổ chức phải báo cáo một số hình thức bạo lực đối với trẻ em.
- Các tình huống trong đó nạn nhân có nguy cơ gây hại cho bản thân hoặc người khác, bao gồm cả đe dọa tự sát.
- Các tình huống liên quan đến bóc lột hoặc lạm dụng tình dục bởi các nhân viên của các tổ chức nhân đạo hoặc lực lượng gìn giữ hòa bình.

An toàn

Sự an toàn của nạn nhân, nhân chứng và người báo cáo bao gồm sự an toàn về thể chất cũng như sự an toàn về tâm lý và tình cảm. Điều này cực kỳ quan trọng vì nạn nhân, nhân chứng và người báo cáo có thể có nguy cơ cao bị bạo lực và đe dọa thêm từ thủ phạm và những người bảo vệ thủ phạm (chẳng hạn như gia đình và bạn bè của họ). Các tổ chức và cơ quan nên xem xét các nhu cầu an toàn của:

- Nạn nhân;
- Nhân chứng;
- Thành viên gia đình và những người ủng hộ khác; và
- Những người cung cấp dịch vụ chăm sóc và hỗ trợ.

Tôn trọng

Điều này có nghĩa là tôn trọng phẩm giá, mong muốn và lựa chọn của nạn nhân, đồng thời cho phép họ kiểm soát quá trình giúp đỡ bằng cách quyết định sẽ tiết lộ thông tin với ai và thực hiện những hành động gì. Việc không tôn trọng nhân phẩm và quyền tự quyết của nạn nhân có thể làm tăng cảm giác bất lực và xấu hổ của họ, làm giảm hiệu quả của các biện pháp can thiệp, dẫn đến sự tái diễn và tổn hại thêm, đồng thời khiến cho những thói quen có hại vẫn tiếp diễn.

Các cá nhân và tổ chức phải nhớ rằng:

- Mỗi nạn nhân đều có quyền được đối xử với sự tôn trọng và được lựa chọn hướng giải quyết;
- Nạn nhân có quyền chọn lựa cá nhân/tổ chức họ tin tưởng để báo cáo vụ việc. Việc tiết lộ thông tin như thế nào, thông tin nào trong số những thông tin được cung cấp và vụ việc phải được xử lý như thế nào, bởi ai cũng phải được nạn nhân chấp thuận.
- Phản ứng của người hỗ trợ (ví dụ, Địa chỉ tin cậy) có thể giúp nạn nhân tin tưởng vào quá trình giải quyết hơn, tự tin hơn. Nhưng cũng có thể khiến cho tình hình xấu đi nếu không phản ứng và hỗ trợ đúng cách.

Không phân biệt đối xử

Tất cả mọi người đều có quyền nhận được sự trợ giúp tốt nhất có thể mà không bị phân biệt đối xử trên cơ sở:

- Giới tính
- Khuyết tật
- chủng tộc, sắc tộc hoặc bộ lạc
- Màu da
- Ngôn ngữ
- Niềm tin tôn giáo hoặc chính trị
- Địa vị hoặc tầng lớp xã hội, v.v.

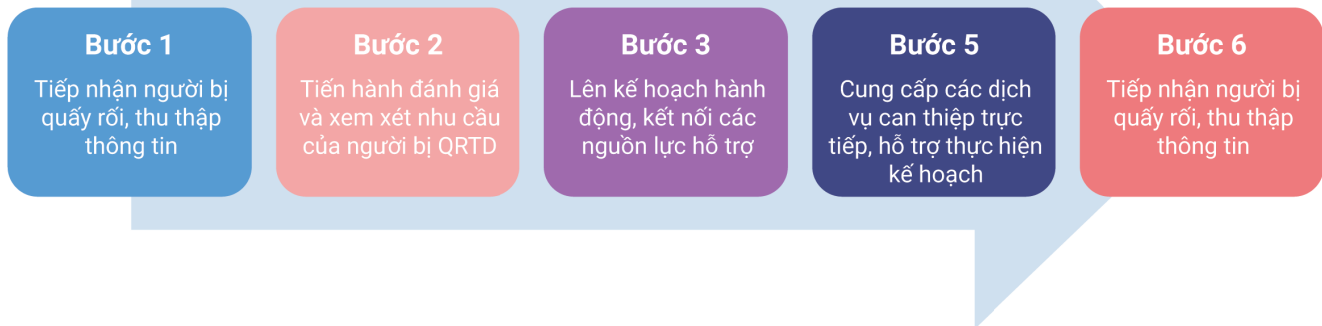
Do đó, điều quan trọng là phải hỗ trợ các cá nhân và tổ chức không đưa ra những giả định thiên vị đối với nạn nhân và/hoặc nghi phạm BLTD/XHTD/QRTD.

4. Cơ chế hỗ trợ nạn nhân của quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Các cơ quan/đơn vị nên cử từ 1 đến 2 người (FCP) phụ trách tiếp nhận các khiếu nại quấy rối, hỗ trợ nạn nhân bị tố cáo, báo cáo và chuyển gửi vụ việc đến nơi thích hợp (nếu cần). Ban lãnh đạo cơ quan/đơn vị cũng cần đảm bảo rằng tất cả nhân sự của mình đều có thông tin liên hệ của những người được chỉ định này và biết cách liên hệ với họ.

Có 5 bước để hỗ trợ nạn nhân của quấy rối tình dục tại nơi làm việc, như minh họa bên dưới:

Quy trình hỗ trợ CA



Bước 1: Tiếp nhận - thu thập thông tin

Người tố giác là những người chứng kiến hành vi QRTD hoặc được nghe về trường hợp QRTD. Khi tiếp cận những cá nhân bị QRTD, FCP nên đảm bảo sự an toàn của nạn nhân, quan sát liệu họ có cảm thấy đủ thoải mái để tiết lộ thông tin về vụ việc hay không, hoặc liệu họ lo sợ vì bị đe dọa hoặc các yếu tố liên quan khác. Để tìm hiểu thông tin từ người tố giác, dưới đây là một số câu hỏi mà FCP có thể sử dụng.

Ví dụ:

- Chuyện đó xảy ra vào thời điểm nào?
- Chuyện đó diễn ra ở đâu?
- Có ai biết được câu chuyện này ngoài tôi ra?
- Bạn mong muốn được hỗ trợ như thế nào?
- Tôi có thể giúp bạn bằng cách nào?

Lưu ý: Khi đặt các câu hỏi trên để xác minh sự việc, FCP cần lưu ý không phê phán, không đổ lỗi cho người bị quấy rối như “Vì em đi trời tối nên mới dễ bị quấy rối” hay “Tại sao lúc đó em không hét lên?”. Việc đổ lỗi và những bình luận mang tính định kiến của FCP sẽ khiến người bị quấy rối cảm thấy e ngại, không muốn tiếp tục chia sẻ câu chuyện hoặc khiến họ cảm thấy tồi tệ hơn.

Bước 2: Tiến hành đánh giá và xem xét nhu cầu của người bị QRTD

FCP sẽ đánh giá mức độ cần thiết của việc can thiệp tức thời khi:

- Người bị QRTD đang bị đe dọa đến tính mạng;
- Người bị QRTD đang gặp các cơn hoảng loạn hoặc không thể ăn ngủ;
- Người bị QRTD bị cưỡng dâm hoặc hiếp dâm và cần phải đi khám y tế ngay lập tức;
- Tình trạng QRTD đã xảy ra tiếp diễn và bây giờ tâm lý người bị hại đang gặp căng thẳng hoặc lo sợ bị đe dọa hoặc quấy rối tiếp.

Lúc này FCP cần:

- Hỗ trợ các nhu cầu khẩn cấp như cung cấp các đồ dùng thiết yếu hoặc chuyển gửi nạn

nhân tới cơ sở y tế nếu cần thiết;

- Đánh giá tình huống cùng với người bị QRTD;
- Thảo luận về hướng hành động tiếp theo;
- Thống nhất các dịch vụ kết nối.

Lưu ý: Sau khi đánh giá, nếu thấy tổ chức không đủ điều kiện xử lý tình huống thì các FCP cần hỗ trợ chuyển gửi nạn nhân đến các đơn vị được ủy quyền thích hợp để đảm bảo quyền lợi và sự phục hồi của người bị quấy rối.

Bước 3: Lên kế hoạch hành động và kết nối với những nguồn lực hỗ trợ

Trong bước này FCP sẽ cần xem xét:

- Những khó khăn trước mắt của họ là gì và những khó khăn nào cần ưu tiên giải quyết trước.
- Các vấn đề xuất phát từ kẻ QRTD: Nếu họ xuất hiện trong khu vực sinh sống của nạn nhân thì những vấn đề gì có thể xảy ra? Họ có nguy hiểm đối với người bị QRTD hay không?
- Những lợi thế của người bị QRTD và ai có thể trợ giúp họ trong quá trình giải quyết sự việc.
- Mong đợi của người bị QRTD đối với việc giải quyết khiếu nại của họ, những khó khăn có thể xảy ra tiếp theo khi thực hiện theo mong đợi của họ, và cách giải quyết những khó khăn này.

Bước 4: Cung cấp các dịch vụ can thiệp trực tiếp

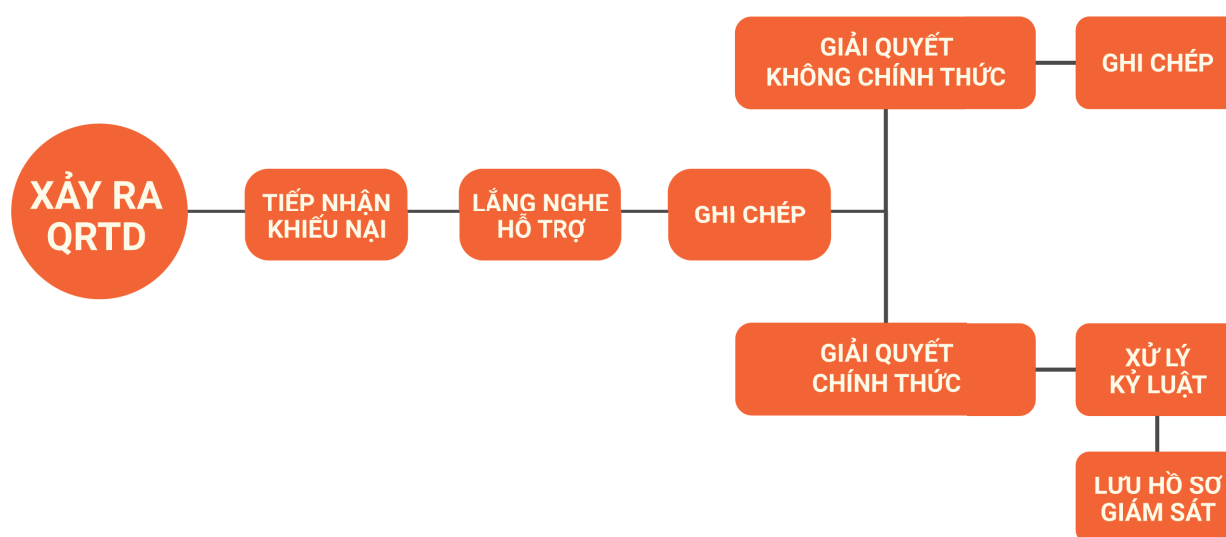
Báo cáo sự việc		Giữ liên lạc với NBQR	Theo dõi quá trình giải quyết của cơ quan tiếp nhận đơn
Xử lý nội bộ Hướng dẫn báo cáo cấp trên hoặc phòng ban chịu trách nhiệm theo quy chế cơ quan	Báo cơ quan công an Hướng dẫn NBQR viết. - Nơi gửi đơn: 1. Gửi đến công an phường/ xã nơi cư trú 2. Ủy ban nhân dân phường và các tổ chức	Giữ liên lạc để biết: - Họ có bị đe dọa từ ai không - Họ có bị gây khó khăn gì từ nơi nhận đơn - Nhắc họ về kế hoạch an toàn - Họ có cần hỗ trợ về tâm lý - Nếu có bất cứ khó khăn nào có thể trao đổi với nơi tiếp nhận đơn.	Việc này sẽ đảm bảo: - Sự việc của NBQR được giải quyết đúng thời gian - Nếu quá trình giải quyết không thuận lợi, hướng dẫn NBQR liên lạc với nơi nhận đơn hoặc cấp cao hơn để khiếu nại. - Có số điện thoại của đơn vị nhận đơn để phối hợp theo dõi hỗ trợ cho NBQR khi cần.

Bước 5: Theo dõi/khép lại sự vụ.

Ngừng theo dõi và khép lại sự vụ khi người bị QRTD không muốn nhận hỗ trợ từ các cơ quan nữa hoặc khi họ đã ổn định về tinh thần và thể chất.

QUY TRÌNH GIẢI QUYẾT

KHIẾU NẠI QUẤY RỐI TÌNH DỤC



5. Chức năng và nhiệm vụ của người tiếp nhận khiếu nại

Trong đa phần các trường hợp, đây sẽ là trách nhiệm của FCP. Có hai bước mà các FCP nên thực hiện theo để đảm bảo các khiếu nại được tiếp nhận đúng cách:

Bước 1: Khi nhận được tố cáo/khiếu nại, FCP nên:

- Lắng nghe với thái độ tin tưởng, tôn trọng
- Khai thác tất cả các khía cạnh của câu chuyện để có cái nhìn toàn diện nhất
- Cam kết bảo mật thông tin
- Có biện pháp đảm bảo an toàn cho người tố cáo/khiếu nại

Nếu nhận thấy sự việc có thể gây tổn hại cho người tố cáo/khiếu nại, cần thực hiện các biện pháp đảm bảo an toàn cho họ như tạm đình chỉ những chuyển công tác của người quấy rối (nếu công việc của người quấy rối và bị quấy rối có liên quan chặt chẽ đến nhau) để chờ kết quả điều tra và xử lý chính thức. Trong trường hợp vượt quá chuyên môn của FCP thì có thể chuyển gửi tới các đơn vị hỗ trợ khác (tham khảo thông tin tại Phụ lục III - Thông tin các đơn vị hỗ trợ - chuyển gửi)

Bước 2: Lắng nghe, ghi chép và xác minh vụ việc.

Nếu người bị tố cáo thừa nhận hành vi của mình, không cần tiến hành việc điều tra, xác minh sự việc. Trường hợp này sẽ được giải quyết theo điều kiện được đưa ra và sự chấp thuận của hai bên liên quan. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng một số trường hợp yêu cầu nhiều hơn sự đồng ý của nạn nhân và người gây hại. Tổn thương về thể chất và tình cảm, cũng như những

hậu quả xã hội của một sự cố (đối với cả nạn nhân và người gây hại), có thể sẽ tồn tại trong một thời gian dài, ngay cả khi đã có thỏa thuận về những gì đã xảy ra. Trong trường hợp này, ý kiến của các chuyên gia (bác sĩ, nhà tâm lý học, v.v.) cần được xem xét.

Có 2 loại điều tra: (1) Điều tra nội bộ do bộ phận được chỉ định của cơ quan / đơn vị thực hiện và (2) điều tra do một cơ quan độc lập thực hiện.

Việc điều tra, xác minh nên theo các tuần tự sau:

- Lắng nghe câu chuyện và tìm hiểu đầy đủ các thông tin liên quan từ người tố cáo như bằng chứng và nhân chứng;
- Thu thập thông tin của các nhân chứng;
- Lắng nghe thông tin từ người bị tố cáo;
- Kiểm tra tính chính xác, minh bạch và hợp lý của các tài liệu được cung cấp từ người tố cáo, nhân chứng và người bị tố cáo;
- Soạn thảo một văn bản tóm tắt về toàn bộ quá trình điều tra và kết luận dựa trên kết quả đã xác minh.
- Hai bên sẽ được xem văn bản tóm tắt và kết luận của ban điều tra sự việc, để họ được đưa ra các ý kiến về kết quả của cuộc điều tra;

Tiếp theo, tất cả các bên liên quan sẽ quyết định cách xử lý vụ việc. Trong trường hợp các bên liên quan không thể thống nhất ý kiến thì quyết định của nạn nhân nên được ưu tiên. Các ý kiến bổ sung từ các chuyên gia về BLG và sự hỗ trợ từ bên ngoài (ví dụ như bác sĩ, nhà tâm lý học, cảnh sát, v.v.) cũng cần được xem xét.

6. Quy trình giải quyết không chính thức

Quy trình giải quyết không chính thức gồm hòa giải, phân xử, tư vấn hay một hình thức thích hợp khác như thảo luận để giải quyết khiếu nại/tố cáo. Thuật ngữ “hòa giải” và “phân xử” đôi khi được dùng thay thế lẫn nhau. Ở một số nước, sự khác biệt nằm ở quy trình, theo đó người phân xử sẽ đưa ra các khuyến nghị và tham gia vào quá trình đưa ra quyết định, còn người hòa giải là người hỗ trợ đối thoại giữa các bên nhưng không đưa ra khuyến nghị.

Chúng ta nên áp dụng biện pháp giải quyết không chính thức khi gặp những trường hợp sau:

- Các bên liên quan có khả năng vẫn duy trì được mối quan hệ làm việc;
- Sự việc không nghiêm trọng và người khiếu nại/tố cáo muốn khép lại sự vụ;
- Biện pháp giải quyết QRTD không chính thức bao gồm:
- Người khiếu nại/tố cáo muốn tự xử lý vấn đề của mình nhưng mong muốn có được lời khuyên về cách giải quyết phù hợp;
- Người khiếu nại/tố cáo đề nghị cấp trên thay mặt mình nói chuyện với người bị cho là thực hiện hành vi QRTD. Cấp trên sẽ truyền tải mối quan ngại của người khiếu nại/tố cáo một cách bảo mật, nhắc lại quy định của cơ quan/đơn vị về vấn đề QRTD với người bị cho là thực hiện hành vi QRTD mà không đánh giá bản chất vụ việc;
- Khi lời khiếu nại/tố cáo được đưa ra, nếu người bị cho là thực hiện hành vi QRTD thừa nhận hành vi, không cần thiết tiến hành điều tra hay xác minh, và khiếu nại sẽ được giải

quyết thông qua việc hòa giải hoặc dựa trên đề nghị của người bị QRTD;

- Người giám sát/quản lý của nạn nhân chứng kiến hành vi vi phạm và tự hành động độc lập mặc dù không có khiếu nại/tố cáo.

7. Quy trình giải quyết chính thức

Việc giải quyết khiếu nại/tố cáo chính thức luôn được xử lý bởi bộ phận nhân sự hoặc một cá nhân do cơ quan/tổ chức chỉ định cụ thể. Người đưa ra quyết định xử lý tại các tổ chức phi chính phủ thường là ban quản lý hoặc bộ phận nhân sự; tại cơ quan nhà nước thường là ban lãnh đạo của tổ chức công đoàn; còn tại các vườn quốc gia thường sẽ là giám đốc.

Nếu đơn khiếu nại/tố cáo nhằm khiếu nại/tố cáo bộ phận nhân sự hay ban lãnh đạo thì cần phải có một người độc lập từ bên ngoài cơ quan/đơn vị đảm trách xử lý.

Một số hình thức xử lý nội bộ của cơ quan/đơn vị bao gồm:

- Khiển trách bằng văn bản
- Đình chỉ công tác
- Buộc thôi việc

Nếu xét thấy vụ việc có yếu tố vi phạm pháp luật, ban lãnh đạo của cơ quan/đơn vị cần báo cáo lên cơ quan công an để điều tra. Trong quá trình cơ quan pháp luật làm việc, ban lãnh đạo cơ quan/đơn vị sẽ hỗ trợ bằng việc xác minh các thông tin liên quan đến hai bên.

8. Xử lý, bồi thường

Quy định của cơ quan/đơn vị về vấn đề QRTD nên thể hiện rõ biện pháp kỷ luật đối với các trường hợp không tuân thủ. Tùy thuộc vào mức độ nghiêm trọng của từng trường hợp, biện pháp xử lý có thể bao gồm từ việc xin lỗi người bị QRTD cho tới nhắc nhở, khiển trách hay sa thải và những hình thức kỷ luật này cần phải được quy định trong nội quy của cơ quan/đơn vị. Đồng thời, cần phải quy định rõ là bất kỳ ai có hành vi trù dập hay trả thù một người nào đó tố cáo hành vi QRTD phải bị xem xét xử lý, kỷ luật kịp thời.

Các tổ chức/cơ quan không được hạ chức hay từ chối thăng chức cho bất cứ nhân viên nào dựa trên lời cáo buộc rằng họ là nạn nhân QRTD, hoặc dựa hoàn toàn trên lời cáo buộc rằng họ là thủ phạm hành vi QRTD mà không điều tra sự việc trước.

Nếu người bị QRTD chịu tổn thương lợi ích, như bị hạ chức hay bị từ chối thăng chức do hậu quả của hành vi QRTD thì người đó sẽ phải được xem xét phục hồi chức vụ hoặc xem xét bổ nhiệm, bồi thường một cách tương xứng. Đồng thời, họ có thể được bồi thường cho những tổn thất về tài chính do bị từ chối về các lợi ích liên quan tới công việc mà họ có quyền được hưởng.

Những người không thuộc nhân sự của cơ quan/đơn vị, như đối tác hợp tác hay khách hàng sử dụng dịch vụ hoặc các nhà cung ứng cũng nên được thông báo rằng nếu họ bị khiếu nại/tố cáo và khiếu nại/tố cáo đó được xác định là đúng sự thật, thì điều này có thể dẫn tới việc chấm dứt hợp đồng, tạm ngừng dịch vụ hoặc hợp tác.

9. Các biện pháp khác

Quy định của cơ quan/đơn vị về vấn đề QRTD cần phải đưa ra các biện pháp đảm bảo việc

bảo mật tối đa đối với tất cả các bên liên quan, ở cả thời điểm báo cáo và trong khi các nội dung tố cáo đang được điều tra. Cần làm rõ rằng nhân viên sẽ không bị trừng phạt hay chịu hình thức xử lý nào khi (a) tố cáo/khiếu nại một cách thiện chí; (b) đưa ra bằng chứng trong quá trình điều tra; hay (c) thông báo kết quả điều tra. Cũng nên nêu rõ rằng trong trường hợp đang tiến hành điều tra tố cáo, bộ phận phụ trách/người tiếp nhận xử lý vụ việc (FCP) sẽ không đưa ra bất kỳ giả định nào về việc kẻ quấy rối bị cáo buộc có vi phạm pháp luật hay không.

CHƯƠNG 5: THEO DÕI VÀ ĐÁNH GIÁ

Việc thực hiện các quy định về vấn đề QRTD nên được giám sát cẩn thận thông qua cơ chế báo cáo hàng năm về số lượng và các dạng khiếu nại/tố cáo phát sinh và cách thức giải quyết. Thông tin này nên được phân tích ngay lập tức và tiến hành sửa đổi, bổ sung quy định phù hợp nếu cần.

Bạn và tổ chức của bạn nên xem xét:

- Bộ phận/cá nhân cụ thể nào sẽ tham gia quy trình đánh giá rủi ro của cơ quan/đơn vị, nhận biết rủi ro liên quan đến phòng chống QRTD?
- Bộ phận/cá nhân cụ thể nào sẽ chịu trách nhiệm đánh giá rủi ro QRTD như là một phần trong việc thiết kế các hoạt động/dự án/chương trình của tổ chức? Các rủi ro về QRTD và việc giảm thiểu QRTD cần được đánh giá, ghi chép lại và theo dõi suốt vòng đời của 1 hoạt động/dự án/chương trình (tham khảo mẫu tại Phụ lục VI).
- Bộ phận/cá nhân cụ thể nào sẽ chịu trách nhiệm đảm bảo rằng việc thẩm định/đánh giá năng lực đối tác bao gồm đánh giá việc thực thi các chính sách quan trọng về phòng chống QRTD?
- Bộ phận/cá nhân cụ thể nào sẽ chịu trách nhiệm bảo đảm rằng cơ chế khiếu nại của đơn vị, của các văn phòng đại diện được xây dựng dựa trên sự tham vấn ý kiến của toàn bộ nhân viên tổ chức?
- Bộ phận/cá nhân cụ thể nào sẽ chịu trách nhiệm giám sát chung cho toàn bộ quy trình hỗ trợ người bị QRTD?
- Bộ phận/cá nhân cụ thể nào sẽ chịu trách nhiệm kiểm tra tần suất diễn ra quá trình hỗ trợ nạn nhân QRTD?

Tham khảo mẫu Chính sách Đảm bảo An toàn tại **Phụ lục VI**.

Chính sách Đảm bảo An toàn của WildAct có thể được tìm thấy tại **Phụ lục VII**.



PHẦN 4. THỰC HIỆN VÀ TĂNG HIỆU QUẢ CHÍNH SÁCH ĐẢM BẢO AN TOÀN

1. Nâng cao ý thức

Các quy định về quấy rối tình dục cần được phổ biến một cách hiệu quả cho tất cả nhân viên của tổ chức, bao gồm cả người quản lý, người giám sát và đối tác của tổ chức; đặc biệt là những người làm việc tại các văn phòng địa phương.

Các phương tiện hiệu quả để truyền đạt chính sách bao gồm bản tin nội bộ, tài liệu đào tạo, khóa đào tạo, tờ rơi, email và trang web; cũng như áp phích trên bảng thông báo trong không gian làm việc chung để giúp nhân viên xác định và phản ứng với hành vi quấy rối tình dục.

2. Đào tạo thường xuyên

Các buổi đào tạo thường xuyên về phòng ngừa và ứng phó với QRTD tại nơi làm việc nên được tổ chức cho tất cả nhân viên của cơ quan, bao gồm lãnh đạo, quản lý, giám sát viên, tình nguyện viên và sinh viên thực tập. Mục đích của khóa đào tạo là: (a) nâng cao nhận thức về QRTD, (b) cung cấp chi tiết các quy định của cơ quan/đơn vị về QRTD và (c) cập nhật cho nhân viên những sửa đổi mới nhất của chính sách. Bên cạnh đó, quản lý và giám sát viên cũng cần được đào tạo đặc biệt để phân biệt giữa hành vi phù hợp và không phù hợp, nhằm thực hiện hiệu quả vai trò của họ trong việc đảm bảo nơi làm việc không có QRTD. Người phụ trách giải quyết khiếu nại, tố cáo tại cơ quan, đơn vị cần được đào tạo đặc biệt để ngăn chặn và giải quyết quấy rối tình dục (tham khảo thêm Chương 3).

Tùy thuộc vào hình thức đào tạo được tổ chức và số lượng người tham gia, các buổi đào tạo có thể kéo dài từ vài giờ đến cả ngày.

3. Mô hình quản lý hiệu quả

Tất cả các quản lý và giám sát viên đều phải thể hiện sự cam kết vững chắc đối với các quy định chống QRTD bằng cách luôn luôn thực hiện các hành vi gương mẫu và điều này nên được lãnh đạo đánh giá định kỳ. Đồng thời, khi bổ nhiệm người quản lý và giám sát, ban lãnh đạo cũng cần đảm bảo rằng các ứng viên được đề xuất có hiểu biết thấu đáo và khả năng

xử lý các vấn đề liên quan đến QRTD hoặc cung cấp sự đào tạo đầy đủ cho các ứng viên này trước hoặc ngay khi họ được bổ nhiệm.

Các cơ quan/đơn vị cần tạo và duy trì nơi làm việc không QRTD bằng các phương pháp nêu dưới đây:

- Xóa tất cả các tài liệu bằng văn bản hoặc hình ảnh khiêu dâm hoặc chứa nội dung xúc phạm có thể gây tổn hại đến danh dự và nhân phẩm của người khác
- Thường xuyên theo dõi việc thực hiện các quy định về phòng ngừa và ứng phó với QRTD và quy trình giải quyết khiếu nại về QRTD
- Ban tuyển dụng nên bao gồm cả nam và nữ
- Đảm bảo không gian làm việc đủ ánh sáng và được trang bị hệ thống giám sát điện tử.



Phụ lục

Phụ lục I: Bộ Quy tắc Ứng xử của WildAct

Bấm vào đường dẫn này để đọc Bộ Quy tắc Ứng xử trực tuyến của WildAct

Phụ lục II: Bản thuyết trình về “Những kỹ năng cần thiết trong việc tiếp nhận, hỗ trợ, và báo cáo các trường hợp QRTD”

Hãy scan mã QR sau:



Phụ lục III: Thông tin hỗ trợ - đơn vị chuyển gửi

TT	Tên cơ quan/ đơn vị	Địa chỉ chủ sở	Thời gian làm việc	Điện thoại liên hệ Website, Email	Nhiệm vụ triển khai/ Hình thức trợ giúp/ Loại dịch vụ cung cấp
I	Hỗ trợ quản lý ca				
1	Trung tâm Nghiên cứu và Ứng dụng Khoa học về Giới – Gia đình – Phụ nữ và Vị thành niên (CSAGA)	Số 35, Ngõ 66 đường Dịch Vọng Hậu, Cầu Giấy, Hà Nội	24/7	Hotline: 024 3333 5599 0941 409 119 http://csaga.org.vn www.facebook.com/csagaVietnam Email: csaga@csaga.org.vn	- Tư vấn tâm lý - Cung cấp thông tin về bạo lực trên cơ sở giới, - Kết nối tới các dịch vụ cần thiết; - Hỗ trợ theo kiện
2	Tổ chức Rộng Xanh	Trụ sở tại Hà Nội	Giờ hành chính: +84 24 3717 0544 Hỗ trợ 24/7 qua email: info@bdcf.org	24/7	- Hỗ trợ phụ nữ, trẻ em bị xâm hại tình dục, mua bán người - Tham vấn và trị liệu tâm lý (cá nhân và nhóm)

3	Tổ chức Hagar Quốc tế tại Việt Nam	Số 152 Âu Cơ, Phường Tứ Liên, Tây Hồ, Hà Nội	Hotline (24/7) 0943.111.967 Số máy bàn (giờ hành chính) 024 37282342	24/7	- Hỗ trợ phụ nữ và trẻ em chịu ảnh hưởng của mua bán người, bạo lực gia đình và xâm hại tình dục thông qua các dịch vụ hoàn toàn miễn phí sau: + Chỗ ở an toàn + Chăm sóc sức khỏe + Tham vấn trị liệu sang chấn tâm lý. Tham vấn khủng hoảng sau sự kiện; trị liệu lâu dài + Giáo dục và đào tạo kỹ năng sống + Nâng cao năng lực kinh tế. - Địa bàn hoạt động chính: Hà Nội, Hòa Bình, Cao Bằng, Nghệ An, Yên Bái.
4	Doanh nghiệp xã hội Hope Box	Số nhà 5C, Ngách 7, Ngõ 264 Âu Cơ, Tây Hồ, Hà Nội	8h00 - 17h00, Thứ Hai đến thứ Sáu	0901245073	- Tạo công ăn việc làm cho phụ nữ là nạn nhân của bạo lực trên cơ sở giới, đào tạo làm bánh và trao quyền cho họ để họ có thể rời khỏi môi trường bạo lực. - Hỗ trợ 50% chi phí chỗ ở, cũng như trao học bổng cho các con là nạn nhân của bạo lực gia đình. - Hỗ trợ tham vấn tâm lý và tham gia các khóa học phát triển bản thân
5	Ngôi nhà Bình Yên (Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam)	Cơ sở 1: Trung tâm Phụ nữ và Phát triển (số 20, Thụy Khuê, Tây Hồ, Hà Nội). Cơ sở 2: Trung tâm Vì sự phát triển phụ nữ Đồng Bằng Sông Cửu Long, (Quận Cái Răng, TP. Cần Thơ) Cơ sở 1: Trung tâm Phụ nữ và Phát triển (số 20, Thụy Khuê, Tây Hồ, Hà Nội) Cơ sở 2: Trung tâm Vì sự phát triển phụ nữ Đồng Bằng Sông Cửu Long, (Quận Cái Răng, TP. Cần Thơ)	24/7	Tổng đài 1900969680 Hotline : 0946833382/ 0946833384 0946833380 (Hà Nội) 0919.480.908 (Cần Thơ) Website: http://ngoinhabinh-yen.vn Fan page: https://www.facebook.com/NgoinhaBinhyenPeaceHouse/ Email: phongtuvan.cwd@gmail.com	- Hỗ trợ phụ nữ, trẻ em là nạn nhân của bạo lực gia đình, xâm hại và mua bán trở về trong cả nước. - Cung cấp gói dịch vụ hỗ trợ toàn diện bao gồm: + Nơi ăn ở an toàn, miễn phí + Hỗ trợ tâm lý + Hỗ trợ pháp lý + Hỗ trợ học văn hóa + Hỗ trợ vui chơi, giải trí; kỹ năng sống + Tư vấn, hỗ trợ học nghề, việc làm - Thời gian hỗ trợ: 3 tháng đối với nạn nhân bị bạo lực gia đình, xâm hại và 6 tháng đối với nạn nhân bị mua bán nhưng có thể gia hạn thêm nếu chưa đảm bảo an toàn. Tiếp tục hỗ trợ hồi gia trong 24 tháng

II					
Cung cấp dịch vụ sức khỏe					
1	Viện Phát triển Sức khỏe Cộng đồng Ánh Sáng - LIGHT	Lô 38 - Ngõ 100 Dịch Vọng Hậu, Cầu Giấy, Hà Nội	8h00 - 17h30 Thứ hai đến thứ Bảy	098 113 5959 http://light.org.vn/ light-clinic/	- Miễn phí các dịch vụ tư vấn, khám sức khỏe sinh sản tại phòng khám LIGHT ở Hà Nội, Quảng Ninh và Đà Nẵng, bao gồm: Tư vấn về sức khỏe sinh sản và khám phụ khoa. - Đảm bảo bí mật thông tin cho người bị bạo lực khi đến tư vấn, khám và chuyển tuyến tới cơ sở y tế phù hợp.
III					
Hỗ trợ tư vấn tâm lý					
1	Trung tâm Nghiên cứu và Ứng dụng Khoa học về Giới – Gia đình – Phụ nữ và Vị thành niên (CSAGA)	Số 35, Ngõ 66 đường Dịch Vọng Hậu, Cầu Giấy, Hà Nội	24/7	Hotline: 024 3333 5599 0941 409 119 http://csaga.org.vn www.facebook.com/csagaVietnam Email: csaga@csaga.org.vn	- Tư vấn; - Tiếp nhận, - Kết nối tới các dịch vụ cần thiết; - Hỗ trợ theo kiện
2	Viện Nghiên cứu phát triển cộng đồng (ACDC)	P903 tòa nhà Dream Center Home, số 11A, ngõ 282 Nguyễn Huy Tưởng, Thanh Xuân, Hà Nội	024 6291 0814; 024 6329 1019 http://acdc.vn/vi ; tuvan@acdc.org.vn	8h30 - 15h00 Thứ Hai đến thứ Sáu	Cung cấp dịch vụ tư vấn, tư vấn pháp luật miễn phí cho người khuyết tật
3	Doanh nghiệp xã hội Hope Box	Số nhà 5C, Ngách 7, Ngõ 264 Âu Cơ, Tây Hồ, Hà Nội	8h00 - 17h00, Thứ Hai đến thứ Sáu	0901245073	- Tạo công ăn việc làm cho phụ nữ là nạn nhân của bạo lực trên cơ sở giới, đào tạo làm bánh và trao quyền cho họ để họ có thể rời khỏi môi trường bạo lực. - Hỗ trợ 50% chi phí chỗ ở, cũng như trao học bổng cho các con là nạn nhân của bạo lực gia đình. - Hỗ trợ tham vấn tâm lý và tham gia các khóa học phát triển bản thân

4	Tổ chức Hagar Quốc tế tại Việt Nam	Số 152 Âu Cơ, Phường Tứ Liên, Tây Hồ, Hà Nội	Hotline (24/7) 0943.111.967 Số máy bàn (giờ hành chính) 024 37282342	24/7	- Hỗ trợ phụ nữ và trẻ em chịu ảnh hưởng của mua bán người, bạo lực gia đình và xâm hại tình dục thông qua các dịch vụ hoàn toàn miễn phí sau: + Chỗ ở an toàn + Chăm sóc sức khỏe + Tham vấn trị liệu sang chấn tâm lý. Tham vấn khủng hoảng sau sự kiện; trị liệu lâu dài + Giáo dục và đào tạo kỹ năng sống + Nâng cao năng lực kinh tế. - Địa bàn hoạt động chính: Hà Nội, Hòa Bình, Cao Bằng, Nghệ An, Yên Bái.
IV					
Cung cấp nơi ở					
1	Ngôi nhà Ánh Dương (do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và UNFPA hỗ trợ triển khai)	Số 35A, phố Điện Biên Phủ, phường Hồng Hà, thành phố Hạ Long, tỉnh Quảng Ninh	24/7	Tổng đài tư vấn miễn phí: 18001769	- Hoạt động Tư vấn, tham vấn; - Can thiệp, hỗ trợ khẩn cấp; Quản lý trường hợp; - Truyền thông nâng cao nhận thức, chuyển đổi hành vi cộng đồng
2	Ngôi nhà Bình Yên (Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam)	Cơ sở 1: Trung tâm Phụ nữ và Phát triển (số 20, Thụy Khuê, Tây Hồ, Hà Nội). Cơ sở 2: Trung tâm Vì sự phát triển phụ nữ Đồng Bằng Sông Cửu Long, (Quận Cái Răng, TP. Cần Thơ) Cơ sở 1: Trung tâm Phụ nữ và Phát triển (số 20, Thụy Khuê, Tây Hồ, Hà Nội) Cơ sở 2: Trung tâm Vì sự phát triển phụ nữ Đồng Bằng Sông Cửu Long, (Quận Cái Răng, TP. Cần Thơ)	24/7	Tổng đài 1900969680 Hotline : 0946833382/ 0946833384 0946833380 (Hà Nội) 0919.480.908 (Cần Thơ) Website: http://ngoinhabinh-yen.vn Fan page: https://www.facebook.com/NgoiNhaBinhyenPeaceHouse/ Email: phongtuvan.cwd@gmail.com	- Hỗ trợ phụ nữ, trẻ em là nạn nhân của bạo lực gia đình, xâm hại và mua bán trở về trong cả nước. - Cung cấp gói dịch vụ hỗ trợ toàn diện bao gồm: + Nơi ăn ở an toàn, miễn phí + Hỗ trợ tâm lý + Hỗ trợ pháp lý + Hỗ trợ học văn hóa + Hỗ trợ vui chơi, giải trí; kỹ năng sống + Tư vấn, hỗ trợ học nghề, việc làm - Thời gian hỗ trợ: 3 tháng đối với nạn nhân bị bạo lực gia đình, xâm hại và 6 tháng đối với nạn nhân bị mua bán nhưng có thể gia hạn thêm nếu chưa đảm bảo an toàn. Tiếp tục hỗ trợ hồi gia trong 24 tháng.

3	Tổ chức Hagar Quốc tế tại Việt Nam	Số 152 Âu Cơ, Phường Tứ Liên, Tây Hồ, Hà Nội	24/7	Hotline (24/7) 0943.111.967 Số máy bàn (giờ hành chính) 024 37282342	- Hỗ trợ phụ nữ và trẻ em chịu ảnh hưởng của mua bán người, bạo lực gia đình và xâm hại tình dục thông qua các dịch vụ hoàn toàn miễn phí sau: +Chỗ ở an toàn +Chăm sóc sức khỏe +Tham vấn trị liệu sang chấn tâm lý. Tham vấn khủng hoảng sau sự kiện; trị liệu lâu dài +Giáo dục và đào tạo kỹ năng sống +Nâng cao năng lực kinh tế. - Địa bàn hoạt động chính: Hà Nội, Hòa Bình, Cao Bằng, Nghệ An, Yên Bái.
---	------------------------------------	--	------	---	--

Đường link Danh bạ địa chỉ cơ quan, tổ chức hỗ trợ phụ nữ và trẻ em bị bạo lực, xâm hại của UN Women tại 64 tỉnh thành tại Việt Nam:



Phụ lục IV: Mẫu đơn khiếu nại/báo cáo



Phụ lục V: Mẫu đơn đánh giá rủi ro



Phụ lục VI: Mẫu Chính sách Đảm bảo An toàn

Tuyên bố chính sách

(TÊN ĐƠN VỊ/CƠ QUAN/TỔ CHỨC) nghiêm cấm và không khoan nhượng đối với bất kỳ hành vi quấy rối tình dục nào được thực hiện bởi người của tổ chức, thực tập sinh, tình nguyện viên, thành viên Hội đồng quản trị, chuyên gia tư vấn, đối tác, người sử dụng dịch vụ và nhà cung cấp dịch vụ.

Toàn bộ nhân sự của (TÊN ĐƠN VỊ/CƠ QUAN/TỔ CHỨC) bao gồm những người có hợp đồng lao động dài hạn, thực tập sinh, tình nguyện viên, chuyên gia tư vấn, đối tác và nhà cung cấp dịch vụ của (TÊN ĐƠN VỊ/CƠ QUAN/TỔ CHỨC) có nghĩa vụ tuân thủ nghiêm ngặt các bước phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

(TÊN CÁ NHÂN/PHÒNG/BAN) là đầu mối liên hệ chính cho các câu hỏi hoặc thắc mắc liên quan đến các vấn đề quấy rối tình dục.

Định nghĩa

Định nghĩa về quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Các hình thức quấy rối tình dục.

Các hành vi được coi là quấy rối tình dục.

Định nghĩa về nơi làm việc.

Vai trò và trách nhiệm của mỗi bên về phòng ngừa và ứng phó với quấy rối tình dục

Ban lãnh đạo cơ quan/đơn vị.

Quản lý các cấp và các trưởng bộ phận.

Tất cả các nhân viên chính thức.

Cộng tác viên và cộng tác viên.

Quá trình hỗ trợ nạn nhân bị quấy rối tình dục

(TÊN CÁ NHÂN/PHÒNG/BAN) có trách nhiệm tiếp nhận các khiếu nại về hành vi quấy rối, hỗ trợ nạn nhân, báo cáo và chuyển gửi vụ việc cho các bên liên quan.

Quy trình xử lý hành vi quấy rối tình dục

(TÊN CÁ NHÂN/PHÒNG/BAN) chịu trách nhiệm tiếp nhận, lập hồ sơ, báo cáo khiếu nại và lưu giữ hồ sơ vụ việc.

Người khiếu nại, tố cáo có thể chọn một trong ba hình thức:

- Gửi đơn khiếu nại/tố cáo (Phụ lục 7) qua email hoặc trực tiếp.
- Gặp trực tiếp người được chỉ định để trình bày và gửi đơn khiếu nại/tố cáo
- Gặp trực tiếp người được chỉ định để trình bày sự việc và làm theo hướng dẫn của họ

(TÊN CÁ NHÂN/PHÒNG/BAN) cam kết giữ bí mật thông tin và đảm bảo rằng tất cả các hoạt động hỗ trợ đều nhằm đáp ứng nhu cầu của người khiếu nại/nạn nhân quấy rối tình dục

(TÊN CÁN BỘ/PHÒNG/BAN) có trách nhiệm điều tra, xác minh hoặc giám sát việc điều tra, xác minh hành vi quấy rối tình dục. (TÊN ĐƠN VỊ/ CƠ QUAN/TỔ CHỨC) cam kết đảm bảo rằng tất cả các cuộc điều tra và xác minh quấy rối tình dục được thực hiện một cách nhanh chóng, công bằng và toàn diện.

(KHUNG THỜI GIAN CỤ THỂ) sau khi tiếp nhận vụ việc, (TÊN CÁN BỘ/PHÒNG/BAN) có trách nhiệm gửi kết quả điều tra, xác minh cho tất cả các bên liên quan.

(TÊN CÁ NHÂN/PHÒNG/BAN) chịu trách nhiệm đưa ra quyết định cuối cùng.

Giải quyết khiếu nại không chính thức:

- Hòa giải
- Xin lỗi
- Nhắc nhở

Giải quyết khiếu nại chính thức:

- Đình chỉ công việc
- Khiển trách bằng văn bản
- Thay đổi địa điểm công tác
- Buộc thôi việc.
- Chấm dứt hợp tác/hợp đồng cung cấp dịch vụ.

Quá trình giám sát và đánh giá

- Bộ phận/cá nhân cụ thể nào sẽ tham gia quy trình đánh giá rủi ro của cơ quan/đơn vị, nhận biết rủi ro liên quan đến phòng chống QRTD?

- Bộ phận/cá nhân cụ thể nào sẽ chịu trách nhiệm đánh giá rủi ro QRTD như là một phần trong việc thiết kế các hoạt động/dự án/chương trình của tổ chức? Các rủi ro về QRTD và việc giảm thiểu QRTD cần được đánh giá, ghi chép lại và theo dõi suốt vòng đời của 1 hoạt động/dự án/chương trình (tham khảo mẫu tại Phụ lục VI).
- Bộ phận/cá nhân cụ thể nào sẽ chịu trách nhiệm đảm bảo rằng việc thẩm định/đánh giá năng lực đối tác bao gồm đánh giá việc thực thi các chính sách quan trọng về phòng chống QRTD?
- Bộ phận/cá nhân cụ thể nào sẽ chịu trách nhiệm bảo đảm rằng cơ chế khiếu nại của đơn vị, của các văn phòng đại diện được xây dựng dựa trên sự tham vấn ý kiến của toàn bộ nhân viên tổ chức?
- Bộ phận/cá nhân cụ thể nào sẽ chịu trách nhiệm giám sát chung cho toàn bộ quy trình hỗ trợ người bị QRTD?
- Bộ phận/cá nhân cụ thể nào sẽ chịu trách nhiệm kiểm tra tần suất diễn ra quá trình hỗ trợ nạn nhân QRTD?

Mẫu quy định về phòng ngừa và ứng phó với quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Khuyến nghị đối với các tổ chức để có cam kết nghiêm cấm quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Người đứng đầu tổ chức phải tuyên bố nguyên tắc chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc để đảm bảo tất cả nhân viên, kể cả người giám sát và cấp quản lý đều chấp nhận và tuân thủ. Cần thể hiện rõ ràng rằng (a) tổ chức cam kết đảm bảo một nơi làm việc không có quấy rối tình dục; (b) quấy rối tình dục dưới mọi hình thức sẽ không được dung thứ; (c) hành động kỷ luật nhanh chóng sẽ được thực hiện đối với bất kỳ người đàn ông hoặc phụ nữ nào vi phạm các quy tắc; (d) những người giám sát và quản lý có trách nhiệm thực hiện chính sách và thể hiện vai trò lãnh đạo bằng cách làm gương cho những người khác.

Phụ lục VII: Chính sách Đảm Bảo An toàn của WildAct



Một số câu hỏi thường gặp về QRTD tại nơi làm việc

Câu hỏi 1: Nếu một nhân viên trước đây đã đồng thuận với hành vi QRTD thì họ có thể tố cáo/khiếu nại không?

Đáp: Có. Cá nhân có thể đồng thuận với hành vi tình dục do sự hạn chế nhận thức trước đó hoặc do chịu áp lực từ người thực hiện hành vi quấy rối.

Câu hỏi 2: Nếu một người mà tôi từng hẹn hò ở nơi làm việc lúc nào cũng bám theo tôi, đó có phải là QRTD không?

Đáp: Có thể. Hành vi đó sẽ bị coi là QRTD nếu bạn làm rõ với người bạn đã từng hẹn hò rằng bạn không còn quan tâm tới mối quan hệ đó nữa, nhưng người đó tiếp tục tiến tới, nhận xét hay có cử chỉ mang tính chất tình dục đối với bạn.

Câu hỏi 3: Sự khác biệt giữa hành vi QRTD và hành vi tội phạm có tính chất tình dục?

Đáp: Nói chung mọi hành vi QRTD đều là hành vi vi phạm pháp luật, cần phải phòng, chống và lên án, phải được điều tra, xác minh và bị xử lý kịp thời, tương xứng với tính chất, mức độ của hành vi QRTD đó và theo như quy định của Bộ luật Hình sự (nghiêm trọng, rất nghiêm trọng, đặc biệt nghiêm trọng). Nếu hành vi vi phạm đủ các yếu tố cấu thành tội phạm thì sẽ bị xử lý theo pháp luật hình sự, về các tội tương ứng (tội cưỡng dâm, tội hiếp dâm, v.v.). Do những hậu quả sâu sắc mà hành vi đó có thể gây ra, người chứng kiến hoặc người bị hại phải báo ngay cho cơ quan điều tra tội phạm như công an và các đơn vị có thẩm quyền khác. Hành vi quấy rối tình dục chưa nghiêm trọng đến mức cấu thành hành vi tội phạm có thể bị xử lý hành chính theo quy định của Luật Xử lý Vi phạm Hành chính, Luật Lao động, v.v.

Câu hỏi 4: Làm thế nào để xác định một hành vi nào đó là không được mong muốn?

Đáp: Khi có bằng chứng mâu thuẫn về việc hành vi đó có được mong muốn hay không, người thực hiện điều tra nên kiểm tra tất cả tình huống, đánh giá trên cơ sở từng trường hợp. Bằng cách đó, họ có thể xác định liệu việc nạn nhân coi hành vi của kẻ quấy rối là mang tính xúc phạm, thù địch, hoặc không mong muốn là có hợp lý hay không; và xem xét hành vi của nạn nhân có phù hợp với nhận định của họ rằng hành vi mang tính chất tình dục là không mong muốn hay không. Trong trường hợp quấy rối tình dục để đổi lấy lợi ích hoặc mục đích khác, hành vi của nạn nhân không liên quan đến việc xác định có xảy ra quấy rối tình dục hay không.

Câu hỏi 5: Liệu có các trường hợp cố tình vu khống QRTD để trục lợi cá nhân?

Đáp: Có. Người tố cáo có thể tố cáo sai lệch một cách cố ý. Chính vì lý do này, trách nhiệm và nhiệm vụ của bộ phận điều tra, xác minh tại đơn vị là vô cùng quan trọng. Khi phát hiện hành vi vu khống cố ý, người tố cáo sẽ chịu toàn bộ trách nhiệm cho hành vi sai trái của mình.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Quy Tắc Ứng xử về QRTD tại nơi làm việc của Tổ chức lao động quốc tế ILO
2. Chính sách phòng chống QRTD của PLAN
3. Chính sách phòng chống QRTD của CARE
4. Luật lao động 2019
5. Danh bạ địa chỉ cơ quan, tổ chức hỗ trợ phụ nữ và trẻ em bị bạo lực, xâm hại của UNwomen
6. Chính sách phòng chống xâm hại, bóc lột và QRTD của tổ chức Childfund
7. Chính sách và quy trình xử lý khiếu nại của tổ chức Childfund
8. Chính sách phòng chống xâm hại, bóc lột và QRTD của tổ chức USAID
9. Chính sách phòng chống xâm hại và bóc lột tình dục của WHO.







WILDACT VIETNAM

📍 25, ngách 211/1, Khương Trung, Thanh Xuân, Hà Nội

🌐 www.wildact-vn.org

✉ info@wildact-vn.org

☎ 033 450 9868