

CHÍNH SÁCH CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC VÀ QUY TRÌNH PHẢN HỒI

iSEE tuyệt đối không chấp nhận các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc và cam kết nỗ lực tối đa để xây dựng môi trường làm việc an toàn không có quấy rối tình dục cho tất cả các đối tượng như nhân viên, cộng tác viên, tham dự viên, khách mời và đối tác tới làm việc hoặc tham gia các hoạt động do iSEE tổ chức.

1. ĐỊNH NGHĨA VỀ QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

Quấy rối tình dục là hành vi có tính chất tình dục gây ảnh hưởng tới nhân phẩm của con người. Đây là hành vi không được chấp nhận, không được mong muốn và không hợp lý mang tính xúc phạm đối với người nhận và tạo ra môi trường làm việc khó chịu, bất ổn, đáng sợ, và thù địch. Quấy rối tình dục có thể xảy ra giữa nhân viên iSEE với nhau, giữa nhân viên iSEE với cộng tác viên, tham dự viên các sự kiện hoặc giữa những cộng tác viên, tham dự viên, khách mời và đối tác tham gia các hoạt động do iSEE tổ chức. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể bao gồm (nhưng không chỉ giới hạn trong các biểu hiện dưới đây):

- Quấy rối tình dục bằng hành vi tiếp xúc thể chất không được mong muốn và không được chấp nhận như cố tình động chạm, sờ mó, vuốt ve, cấu véo, ôm ấp hay hôn cho tới tấn công tình dục, hiếp dâm.
- Quấy rối tình dục bằng lời nói gồm các nhận xét không phù hợp về mặt xã hội và văn hóa và không được mong muốn thông qua ngụ ý về tình dục như những chuyện cười có ẩn ý tình dục hay những nhận xét về trang phục hay cơ thể của một người nào đó trước mặt họ hoặc hướng tới họ. Hình thức quấy rối này còn bao gồm cả những lời đề nghị và những yêu cầu mà không được mong muốn hay lời mời đi chơi riêng một cách liên tục.
- Quấy rối tình dục bằng hành vi phi ngôn ngữ gồm các hành động không được mong muốn như điệu bộ cơ thể khiêu khích, biểu hiện không đúng đắn, cái nhìn gợi tình, liếc mắt đưa tình, các cử chỉ của các ngón tay v.v. Hình thức quấy rối này cũng bao gồm việc phô bày các tài liệu khiêu dâm, hình ảnh, đồ vật, màn hình máy tính hay các tranh áp phích cũng như thư điện tử, ghi chép, tin nhắn liên quan tới tình dục.
- Ngoài ra, một số hành động dù được các bên đồng thuận nhưng diễn ra trước mặt người khác khiến họ cảm thấy không thoải mái như hôn môi, hành vi âu yếm, ngồi vào lòng nhau, sờ vào ngực và bộ phận sinh dục, quan hệ tình dục cũng được coi là quấy rối tình dục.
- Quấy rối tình dục “trao đổi” diễn ra khi người sử dụng lao động, người giám sát, người quản lý hay đồng nghiệp thực hiện hay cố gắng thực hiện nhằm tác động 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.

Những hành vi này có thể xảy ra ở những nơi làm việc như văn phòng hoặc các địa điểm liên quan tới công việc (như hội thảo, tập huấn, chuyển đi công tác, nơi tổ chức sự kiện, hoạt động xã hội liên quan tới công việc và các hoạt động giao tiếp liên quan tới công việc trên điện thoại và mạng xã hội).

2. **KHIẾU NẠI TỔ CÁO VÀ QUY TRÌNH GIẢI QUYẾT**

- Người lao động phát hiện, chứng kiến hoặc là mục tiêu của các hành vi được cho là quấy rối tình dục nơi làm việc phải có trách nhiệm báo cáo cho trưởng bộ phận nhân sự hoặc giám đốc.
- Sau khi tiếp nhận thông tin, iSEE sẽ thành lập ban hành động lâm thời để tìm hiểu và xác minh vụ việc một cách nhanh chóng trên tinh thần trung lập. iSEE sẽ cân nhắc tính chất và mức độ nghiêm trọng của vụ việc để quyết định mời thêm các chuyên gia tham gia.
- Nếu lời tố cáo được xác định là có căn cứ rõ ràng, iSEE sẽ thực hiện các biện pháp tức thì và hiệu quả để chấm dứt hành vi không được mong muốn này, đồng thời áp dụng các biện pháp kỷ luật theo quy định của tổ chức.
- Khi giải quyết vụ việc, tùy vào tính chất của vụ việc và mong muốn của các bên liên quan, iSEE có thể sử dụng hai cơ chế: i) cơ chế phi chính thức bao gồm hòa giải trực tiếp và hoà giải qua trung gian; hoặc ii) cơ chế chính thức (điều tra toàn diện và đầy đủ).

Trong suốt quá trình khiếu nại, tố cáo và xử lý vụ việc, iSEE tuân thủ nguyên tắc nguyên tắc bảo mật thông tin, danh tính cho nạn nhân các bên liên quan và bảo vệ nạn nhân, người khiếu nại, hỗ trợ quá trình điều tra không bị trả thù.

3. **QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG THEO CHÍNH SÁCH NÀY**

- Nếu người lao động cho rằng mình là mục tiêu của hành vi quấy rối tình dục, họ nên thông báo cho người thực hiện hành vi quấy rối thông qua lời nói hoặc văn bản rằng hành vi đó là không được mong muốn, xúc phạm và phải dừng ngay.
- Nếu người lao động không muốn trao đổi trực tiếp với người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối, hoặc nếu việc trao đổi đó không hiệu quả, người lao động được khuyến khích báo cáo hành vi không mong muốn càng nhanh càng tốt cho những người được chỉ định trong Phần 2 (Khiếu nại và quy trình giải quyết).
- Ngoài việc báo cáo mối quan ngại về quấy rối tình dục cho những người có trách nhiệm, người lao động nào tin rằng mình đang bị quấy rối tình dục có thể lựa chọn theo đuổi cách giải quyết thông qua các kênh không chính thức gồm hòa giải trực tiếp, hoà giải qua trung gian, trao đổi không chính thức hoặc đề nghị điều tra chính thức.
- Tất cả người lao động của iSEE (bao gồm nhân viên chính thức, nhân viên bán thời gian, tình nguyện viên, cộng tác viên, các tham dự viên sự kiện do iSEE tổ chức) được yêu cầu phải tuân thủ quy định này.

5. **PHẠM VI ÁP DỤNG VÀ ĐIỀU CHỈNH**

- Văn bản này áp dụng với tất cả nhân viên của iSEE, cộng tác viên làm việc tại văn phòng iSEE và kể cả làm việc online, tham dự viên, khách mời và đối tác tham gia các hoạt động do iSEE tổ chức.
- Phạm vi điều chỉnh: trong trường hợp iSEE không thể giải quyết được theo nội quy và chính sách của tổ chức thì sẽ giải quyết theo pháp luật hiện hành.