



TRUNG TÂM PHÁT TRIỂN VÀ HỘI NHẬP
Center for Development and Integration



CHÍNH SÁCH PHÒNG, CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC VÀ CHỐNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ TẠI NƠI LÀM VIỆC

(ÁP DỤNG TỪ NGÀY 1 THÁNG 1 NĂM 2023)

TRUNG TÂM PHÁT TRIỂN VÀ HỘI NHẬP

info@cdivietnam.org

1. THÔNG TIN CHUNG

1.1. Giới thiệu

Trung tâm Phát triển và Hội nhập (CDI) là một tổ khoa học công nghệ, hoạt động phi lợi nhuận của Việt Nam thành lập năm 2005, hoạt động vì quyền của các nhóm yếu thế để xây dựng một xã hội công bằng, đoàn kết và phát triển bền vững.

CDI cam kết mang đến một môi trường làm việc lành mạnh, hiệu quả. CDI tuyệt đối không khoan nhượng đối với hành vi quấy rối tình dục (QRTD), bạo lực trên cơ sở giới và phân biệt đối xử (PBĐX) tại nơi làm việc. CDI xem xét cẩn trọng những khiếu nại về các hành vi trên liên quan đến nhân viên của CDI và những Người liên quan. CDI sẽ điều tra nghiêm túc các khiếu nại về khả năng vi phạm Quy định này và cam kết tiến hành các biện pháp xử lý phù hợp và kịp thời theo quy định pháp luật.

1.2. Phạm vi áp dụng

Quy định này áp dụng cho tất cả Nhân viên CDI và Những người liên quan.

1.3. Định nghĩa

- Thuật ngữ “**Nhân viên CDI và Người liên quan**” bao gồm tất cả nhân viên chính thức, nhân viên thử việc của CDI và các đối tác ký thỏa thuận với CDI. Thuật ngữ này cũng bao gồm các thành viên hội đồng sáng lập, hội đồng cố vấn, tình nguyện viên, thực tập sinh và các chuyên gia tư vấn, các nhà thầu là tổ chức hoặc cá nhân và những người liên quan khác. Thuật ngữ này bao gồm những đơn vị không phải CDI và những cá nhân ký thỏa thuận hợp tác, tài trợ hoặc thỏa thuận hỗ trợ với CDI.
- Quấy rối tình dục tại nơi làm việc¹ là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận.
- **Phân biệt đối xử trong lao động**² là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp.
- **Nơi làm việc**³ là bất kỳ nơi nào mà nhân viên CDI thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của CDI, 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, chuyến đi công tác chính thức, các bữa ăn liên quan đến công việc, hội thoại trên điện thoại và các hoạt động giao tiếp qua phương tiện điện tử liên quan đến công việc, phương tiện đi lại do CDI bố trí từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại, nơi ở do CDI cung cấp (nếu có), tiệc chiêu đãi, đón tiếp được CDI tổ chức dành cho nhân viên/đối tác.

¹ Khoản 9, Điều 3, Bộ luật Lao động 2019 (BLLĐ 2019)

² Khoản 8, Điều 3, BLLĐ 2019

³ Khoản 9, Điều 3, BLLĐ 2019 và khoản 3 Điều 84 Nghị định 145/2020/NĐ-CP

2. QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

Các hành vi sau đây được coi là Quấy rối tình dục tại nơi làm việc:

- Quấy rối tình dục bằng 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 như: cố ý động chạm hoặc sử dụng đồ vật tác động vào cơ thể của người khác mà trái với ý muốn của người đó, cố ý cọ xát cơ thể với người khác mà trái với ý muốn của người đó; ép buộc người khác sờ, bóp, hôn, vuốt ve cơ thể của người có hành vi quấy rối, sờ, bóp, ôm, hôn, vuốt ve cơ thể người khác mà trái với ý muốn của người đó, cưỡng dâm, hiếp dâm.
- Quấy rối tình dục bằng lời nói, gồm: Lời nói trực tiếp, qua điện thoại hoặc qua phương tiện điện tử có nội dung tình dục hoặc có ngụ ý tình dục, có thể bao gồm những nhận xét bằng lời nói hoặc bằng văn bản không phù hợp, có bản chất gợi dục như: đưa ra những truyện cười gợi ý về tình dục, gọi những tên, từ ngữ gợi dục, hỏi các câu hỏi có tính chất tình dục hay có những nhận xét về trang phục hoặc cơ thể của một người nào đó khi có mặt họ hoặc hướng tới họ mà gây tâm lý khó chịu, phản ứng cho họ, đưa ra lời hẹn hò cá nhân hoặc đề nghị quan hệ tình dục một cách liên tục, trái với ý muốn của người nhận, gợi ý trao đổi quan hệ tình dục lấy sự đánh giá ưu ái, hứa hẹn liên quan đến công việc và các lợi ích khác, trêu chọc hoặc nói ám chỉ, dùng ngôn ngữ khiêu dâm hoặc gợi dục.
- Quấy rối tình dục phi lời nói, gồm ngôn ngữ cơ thể: trưng bày, miêu tả tài liệu trực quan về tình dục hoặc liên quan đến hoạt động tình dục trực tiếp hoặc qua phương tiện điện tử như là hành vi không đúng đắn, sử dụng ngôn ngữ cơ thể khiêu khích, gợi dục (ví dụ: các cử chỉ của các ngón tay, nhìn gợi tình, nháy mắt liên tục,...). Hình thức này cũng bao gồm việc phô bày các tài liệu khiêu dâm, hình ảnh, đồ vật, văn bản liên quan tới tình dục, gây xúc phạm tới người nhận

3. PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ TRONG LAO ĐỘNG

3.1. Cơ sở để xác định hành vi phân biệt đối xử

Phân biệt đối xử xảy ra khi một người có hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên – hay nói cách khác, đối xử bất lợi với người khác trên cơ sở một hoặc một số đặc điểm của người đó như:

- Giới tính
- Màu da
- Tôn giáo
- Tín ngưỡng
- Dân tộc
- Chủng tộc
- Nguồn gốc xã hội
- Khuyết tật
- Nhiễm hoặc bị cho là nhiễm HIV
- Lao động nữ mang thai
- Lao động nữ nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi
- Hoạt động công đoàn, tổ chức đại diện của người lao động
- Tình trạng hôn nhân
- Giới
- Nguồn gốc quốc gia
- Độ tuổi
- Trách nhiệm gia đình
- Quan điểm chính trị
- Ngoại hình

Những hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên được nêu ở trên có thể liên quan đến:

- Tuyển dụng
- Tiền lương
- Điều kiện lao động
- Cơ hội thăng tiến
- Thuyên chuyển
- Kỷ luật lao động
- Chấm dứt hợp đồng

4. TRÁCH NHIỆM, THỜI HẠN, TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XỬ LÝ ĐỐI VỚI HÀNH VI QUẤY RỐI TÌNH DỤC VÀ PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ TẠI NƠI LÀM VIỆC

4.1. Trách nhiệm, nghĩa vụ phòng, chống quấy rối tình dục và phân biệt đối xử tại nơi làm việc

a. Đối với CDI

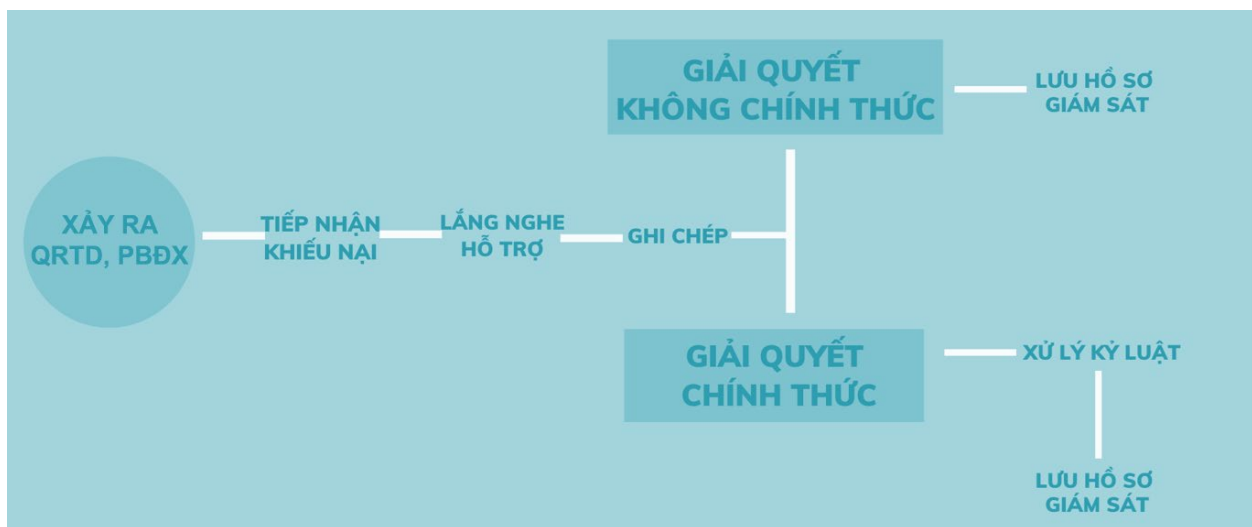
- Thiết lập hệ thống kiểm soát nội bộ để chống lại các nguy cơ quấy rối tình dục và phân biệt đối xử, đảm bảo sự an toàn và hiệu quả của hệ thống này
- Đảm bảo các điều kiện sẵn sàng để tiến hành điều tra, xác minh tất cả các hành vi bị nghi ngờ và cáo buộc là quấy rối tình dục và phân biệt đối xử,
- Trung tâm Phát triển và Hội nhập (CDI) ban hành, thực hiện và giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật về phòng, chống quấy rối tình dục và phân biệt đối xử tại nơi làm việc;
- CDI sẽ không dung thứ đối với hành động trả thù người đã khiếu nại/tố cáo về hành vi quấy rối tình dục và phân biệt đối xử tại nơi làm việc. CDI sẽ tiến hành các bước cần thiết để đảm bảo rằng vấn đề này được điều tra, xác minh và giải quyết theo quy định.
- CDI sẽ thực hiện các biện pháp tức thì và hiệu quả để chấm dứt hành vi quấy rối tình dục và phân biệt đối xử. CDI cam kết sẽ hành động nếu tổ chức nhận thấy có thể có tình trạng quấy rối tình dục tại nơi làm việc, ngay cả khi không có đơn khiếu nại/tố cáo chính thức.
- Quản lý Nhân sự là đầu mối liên lạc chính khi có câu hỏi hay quan tâm về vấn đề quấy rối tình dục. Quản lý Nhân sự có trách nhiệm điều tra, xác minh hoặc giám sát điều tra, xác minh về hành vi được cho là quấy rối tình dục và phân biệt đối xử. CDI cam kết đảm bảo rằng tất cả điều tra, xác minh về quấy rối tình dục được thực hiện nhanh chóng, toàn diện và công bằng.
- Quản lý Nhân sự sẽ hướng dẫn khi cần thiết về quá trình điều tra, xác minh và xử lý hành vi bị cho là quấy rối tình dục và phân biệt đối xử. Người quản lý cần có biện pháp hiệu quả đảm bảo không có thêm hành vi quấy rối rõ ràng hoặc bị cho là quấy rối/phân biệt đối xử diễn ra trong quá trình điều tra, xác minh.
- CDI sẽ bảo vệ thông tin cá nhân của nạn nhân, người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối/phân biệt đối xử và người chứng kiến, tố giác các hành vi quấy rối tình dục và phân biệt đối xử theo như chính sách về Dữ liệu cá nhân của CDI.
- CDI sẽ tiến hành các bước cần thiết để bảo vệ người đã báo cáo sự việc và đảm bảo rằng việc đó sẽ không bị trả thù.
- Nếu CDI nhận thấy nhân viên nào ép buộc một nhân viên khác chịu hành vi quấy rối có tính chất tình dục hay phân biệt đối xử không được mong muốn, và hành vi đó đúng với khái niệm về quấy rối tình dục và phân biệt đối xử quy định tại chính sách này, nhân viên đó sẽ phải chịu kỷ luật như người thực hiện các hành vi quấy rối tình dục và phân biệt đối xử.

- Nâng cao nhận thức và phổ biến cho các nhân viên và đối tác và khuyến khích các đối tác có chính sách và biện pháp phòng chống quấy rối tình dục và phân biệt đối xử tại nơi làm việc.
- CDI có trách nhiệm xây dựng và phổ biến chính sách này cho mọi Nhân viên của CDI và các đối tác có liên quan.

b. Đối với Nhân viên CDI và Người có liên quan

- Nếu Nhân viên của CDI và Người có liên quan cho rằng mình là mục tiêu của hành vi quấy rối tình dục/phân biệt đối xử, họ cần thông báo cho người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối/phân biệt thông qua lời nói hoặc văn bản rằng hành vi đó đang vi phạm Chính sách phòng chống quấy rối tình dục và phân biệt đối xử và Người có hành vi vi phạm phải chấm dứt các hành vi này ngay lập tức.
- Nếu Nhân viên của CDI hoặc Người có liên quan không muốn trao đổi trực tiếp với người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối/phân biệt đối xử, hoặc nếu việc trao đổi đó không hiệu quả, nhân viên đó có thể báo cáo hành vi quấy rối tình dục và phân biệt đối xử cho Quản lý Nhân sự của CDI.
- Nhân viên CDI tham gia xây dựng môi trường làm việc không có quấy rối tình dục và phân biệt đối xử;
- Nhân viên CDI có trách nhiệm ngăn cản, tố cáo hành vi quấy rối tình dục và phân biệt đối xử tại nơi làm việc. Nhân viên của CDI có chứng kiến, được thông báo, hoặc có lý do hợp lý nghi ngờ xảy ra quấy rối tình dục/phân biệt đối xử, phải ngay lập tức báo cáo sự việc cho Quản lý Nhân sự để bắt đầu tiến hành một cuộc điều tra, xác minh nhanh.

4.1. Quy trình giải quyết các vấn đề liên quan đến hành vi quấy rối tình dục và phân biệt tại nơi làm việc



4.2. Nguyên tắc tiếp nhận và giải quyết các vấn đề liên quan về Quấy rối tình dục và Phân biệt đối xử tại nơi làm việc

- a) Nhanh chóng, kịp thời;
- b) Khách quan, trung thực, đúng người đúng hành vi vi phạm;
- c) Bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân bị quấy rối tình dục/phân biệt đối xử, người khiếu nại, tố cáo và người bị khiếu nại, bị tố cáo.

4.3. Biện pháp xử lý đối với hành vi Quấy rối tình dục, Phân biệt đối xử

a. Thời hạn xử lý

Thời hiệu xử lý kỷ luật không quá 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi quấy rối tình dục/Phân biệt đối xử tại nơi làm việc.

Thời hạn này sẽ tính từ ngày “xảy ra” hành vi đến ngày ban hành Quyết định xử lý kỷ luật đối với hành vi này. Thời gian này bao gồm toàn bộ thời gian tiếp nhận ý kiến khiếu nại, tố cáo, xử lý đơn thư, thành lập ban điều tra xác minh hành vi, tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật và ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động.

b. Các biện pháp xử lý

Nhân viên thực hiện hành vi quấy rối tình dục/ phân biệt đối xử hoặc nhân viên thực hiện các hành động nhằm ép buộc nhân viên khác chịu hành vi quấy rối tình dục được áp dụng các hình thức kỷ luật tùy thuộc vào mức độ nghiêm trọng của vụ việc và kết quả hòa giải, yêu cầu, mong muốn chính đáng và phù hợp của các bên liên quan hay các tình tiết giảm nhẹ như: thành khẩn, ăn năn hối lỗi, có sự thay đổi, đóng góp cho tổ chức, các hình thức xử lý có thể áp dụng bao gồm:

- Khiển trách bằng miệng
- Khiển trách bằng văn bản
- Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng
- Sa thải.

Nguyên tắc và trình tự xử lý người có hành vi quấy rối tình dục và phân biệt đối xử được thực hiện theo Điều 35, Quy chế lao động của CDI. Trong trường hợp nghiêm trọng thì CDI sẽ chuyển hồ sơ vi phạm tới các cơ quan chức năng để thực hiện xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động hoặc xử lý hình sự theo các quy định pháp luật hiện hành.

4.4. Bồi thường thiệt hại cho nạn nhân và các biện pháp khắc phục hậu quả đối với hành vi quấy rối tình dục

➤ *Trách nhiệm của CDI đối với những người bị quấy rối tình dục và phân biệt đối xử như sau:*

- Hỗ trợ chuyên gia trợ giúp tâm lý cho người bị quấy rối tình dục và phân biệt đối xử trong điều kiện cho phép.

- Cân nhắc bố trí công việc khác theo nguyện vọng của người lao động nếu phù hợp với khả năng của tổ chức.
- Thực hiện rà soát, đánh giá Quy chế để bổ sung những giải pháp nhằm phòng chống quấy rối tình dục và phân biệt đối xử tại nơi làm việc.
- *Đối với người thực hiện các hành vi quấy rối tình dục hoặc phân biệt đối xử*
 - Thực hiện xin lỗi công khai người bị quấy rối tình dục hoặc người bị phân biệt đối xử với sự chứng kiến của Quản lý Nhân sự.
 - Thực hiện bồi thường thiệt hại vật chất và tinh thần phát sinh do hành vi quấy rối tình dục hoặc phân biệt đối xử cho người chịu ảnh hưởng, thiệt hại do các hành vi quấy rối tình dục hoặc người bị phân biệt đối xử. Hai bên thực hiện thỏa thuận bồi thường tự nguyện, trong trường hợp không thống nhất thì đưa vụ việc ra tòa án để giải quyết theo pháp luật hiện hành.

5. HIỆU LỰC THI HÀNH

- Chính sách này có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2023.
- Trong trường hợp các quy định pháp luật của Việt Nam liên quan đến các vấn đề này có sửa đổi, bổ sung, chính sách này sẽ được CDI cập nhật nội dung phù hợp và sẽ thông báo tới toàn bộ Nhân viên CDI và người liên quan khi áp dụng.

TRUNG TÂM PHÁT TRIỂN VÀ HỘI NHẬP

**Giám đốc điều hành
Nguyễn Quang Thương
(Đã ký)**