

## Chính Sách Chống Quấy Rối Tình Dục của [COMPANY]

[Lưu Ý: Đây là bản mẫu chính sách chống quấy rối tình dục dành cho các hãng sở mong muốn thực hiện hoặc sửa đổi chính sách chống quấy rối tình dục của họ. Bản chính sách mẫu này được chia thành sáu chủ đề kèm theo lời giải thích trước mỗi phần. Nếu quý vị sử dụng chính sách mẫu này làm khuôn mẫu, thì cả sáu chủ đề đều được thiết kế để có thể đưa vào trong một bản chính sách về quấy rối. Cần lưu ý rằng, dù chính sách mẫu này chỉ nói đến một hình thức quấy rối bất hợp pháp duy nhất, quý vị vẫn có thể điều chỉnh cho phù hợp để bao quát các hình thức quấy rối khác dựa trên bất kỳ nhóm người cần được bảo vệ đặc biệt nào.]

### Tuyên Bố Chính Sách

**[Company]** cam kết duy trì một môi trường tôn trọng và an toàn.

Chính sách này áp dụng cho nhân viên thuộc và không thuộc diện miễn trừ, ứng viên, quản lý, đốc công, lãnh đạo, ủy viên hội đồng, chủ sở hữu, thực tập sinh và tình nguyện viên (có lương hoặc không lương), nhà thầu, nhà cung cấp, khách hàng và tất cả những cá nhân có hoạt động kinh doanh với **[Company]**. Chính sách này áp dụng cho tất cả mọi cá nhân, không phân biệt tình trạng di trú của họ. Không người nào bị quấy rối bất hợp pháp trên cơ sở chủng tộc, tín ngưỡng, tôn giáo, màu da, giới tính, khuynh hướng tình dục, bản dạng giới, nguồn gốc quốc gia, tình trạng khuyết tật thể chất hoặc tinh thần, độ tuổi, tình trạng hôn nhân, tư cách cựu chiến binh hoặc quân nhân giải ngũ danh dự hay hoạt động hoặc tư cách được bảo vệ khác theo luật áp dụng.

.....

[Lưu Ý: Chuẩn mực văn hóa và trải nghiệm cá nhân là cơ sở thông tin cho lĩnh vực luật pháp này, qua đó nhân viên sẽ đem các trải nghiệm và kỳ vọng đa dạng của họ đến nơi làm việc. Vì vậy, chúng ta cần xác lập một ranh giới chỉ ra những điều đủ để cho là hành vi quấy rối tình dục.]

### Quấy Rối Tình Dục theo Định Nghĩa

**[COMPANY]** không dung thứ hành vi quấy rối tình dục. Quấy rối tình dục được định nghĩa là dạng có qua có lại hoặc môi trường làm việc thù địch. Có qua có lại nghĩa là một mối quan hệ tình dục để đổi lấy lợi ích thực tế hoặc được hứa hẹn, hay một sự đe dọa rõ ràng hoặc ẩn ý rằng việc từ chối hành động tình dục sẽ dẫn đến một hành động bất lợi. Ví dụ về hành động bất lợi có thể bao gồm nhưng không giới hạn ở: chấm dứt hợp đồng lao động, giáng cấp, từ chối thăng cấp, thêm hoặc bớt nhiệm vụ trong công việc, từ chối đề nghị nghỉ phép, giảm số giờ làm đã lên lịch, không cho tham gia cuộc họp hoặc các sự kiện liên quan đến công việc hoặc tương tác với cá nhân đó với thái độ đe dọa hoặc thù địch.

Loại quấy rối tình dục tạo môi trường làm việc thù địch là hành vi *không được hoan nghênh hoặc không được mong muốn, có liên quan đến một đặc điểm được bảo vệ xoay quanh giới tính, bản dạng giới, biểu hiện giới, khuynh hướng tình dục hoặc có tính*

*chất tình dục*. Đây có thể là những hành động tình dục không được mong muốn, yêu cầu có quan hệ tình dục và các hình thức quấy rối khác bằng lời hoặc hành động có tính chất tình dục. Hành vi không được hoan nghênh đó phải nghiêm trọng hoặc sâu xa. Hành vi thực hiện một lần duy nhất có thể đã đủ nghiêm trọng để tạo nên một môi trường làm việc thù địch. Một hành vi sâu xa khi nó lặp đi lặp lại và khiến cho người nào đó cảm thấy khó chịu tại nơi làm việc.

Ý định không phải là điều liên quan khi nhắc đến quấy rối tình dục. Sự quấy rối được nhìn từ góc độ của người bị quấy rối cũng như từ góc độ của một người có khả năng suy nghĩ hợp lý. Người bị quấy rối không cần phải thể hiện rằng hành vi đó là không được hoan nghênh hay không mong muốn. Hành vi đó có thể không được hoan nghênh ngay cả khi có vẻ có sự ưng thuận. Sự quấy rối tình dục nghiêm trọng hoặc sâu xa có thể gây ảnh hưởng đến bất cứ người nào, không phân biệt họ có phải là đối tượng mục tiêu của hành vi quấy rối hay không. Hành vi quấy rối bất hợp pháp có thể xảy ra ngay cả khi người bị ảnh hưởng không bị nghỉ làm hay trừ lương do hành vi đó.

### **Ví Dụ về Quấy Rối Tình Dục**

Ví dụ về hành vi bị nghiêm cấm mang tính chất tình dục hoặc dựa trên giới tính bao gồm các hành vi như sau:

- hành động tình dục hoặc bóng gió;
- yêu cầu hẹn hò không được hoan nghênh hoặc nhiều lần yêu cầu dành thời gian ở cùng;
- động chạm không được hoan nghênh;
- quà tặng không được hoan nghênh;
- hành vi nhìn thấy được, chẳng hạn như liếc mắt đưa tình hay làm các cử chỉ gợi dục;
- phô bày các sự vật, vật phẩm dạng in ấn hoặc điện tử có tính chất tình dục;
- đùa cợt (VD: định kiến, mắng chửi, gọi tên khiếm nhã);
- thảo luận về trải nghiệm tình dục của bản thân hoặc người khác;
- phát tán tin đồn hoặc ngòi lê đôi mách về trải nghiệm tình dục của đồng nghiệp;
- đưa ra bình luận xúc phạm về giới tính của một người hoặc khuynh hướng tình dục hay bản dạng giới của bất kỳ người nào;
- sử dụng lời lẽ tục tĩu và/hoặc khiếm nhã; và
- sử dụng **[COMPANY]** máy tính, điện thoại, mạng Internet hoặc các hệ thống thông tin liên lạc khác của để tiếp cận, gửi, nhận hoặc tàng trữ vật phẩm gợi dục hoặc xúc phạm.

Sự quấy rối tình dục không chỉ giới hạn ở danh sách trên. Xin nhớ rằng sự quấy rối được nhìn từ góc độ của người bị quấy rối cũng như từ góc độ của một người có khả năng suy nghĩ hợp lý. Do đó, cũng sẽ không liên quan nếu những người khác không bị khó chịu vì một số hành vi nhất định.

.....

[Lưu Ý: Sau khi nhận được khiếu nại về quấy rối, hãng sở có nghĩa vụ tiến hành điều tra ngay và kỹ lưỡng về sự quấy rối đó. Tùy theo quy mô của công ty và mức độ phức tạp của cáo buộc, hãng sở sẽ cần quyết định xem nên tiến hành điều tra nội bộ hay thuê một bên thứ ba bên ngoài. Hãng sở bắt buộc phải xây dựng quy trình khiếu nại rõ ràng và dễ thực hiện khi xảy ra một hành vi quấy rối tình dục bị cáo buộc. Việc này bao gồm nhưng không giới hạn ở việc chỉ định một nhân viên điều tra của công ty, người sẽ tiến hành điều tra theo chính sách quấy rối. Một khuyến nghị quan trọng là nhân viên điều tra được chỉ định phải có kinh nghiệm thực hiện các cuộc điều tra tại nơi làm việc hoặc đã được đào tạo về cách tiến hành điều tra tại nơi làm việc. Khi hãng sở làm theo quy trình điều tra đã xác lập, các thủ tục tố tụng được giảm bớt, tinh thần của người lao động được nâng cao và tại nơi làm việc có bầu không khí tin tưởng chung.]

## Quy Trình Điều Tra

[COMPANY] sẽ kịp thời điều tra sự việc và tình hình của bất kỳ khiếu nại nào được khai báo về sự phân biệt đối xử và/hoặc quấy rối. Nếu quý vị gặp hành vi quấy rối, hành vi đó phải được báo cáo cho đốc công. Có thể liên hệ với **[Company's Designated Investigator Name/Title]** theo thông tin liên hệ là **[insert contact information]**.

[COMPANY] sẽ nỗ lực tối đa có thể để giữ bí mật cho cuộc điều tra, nhưng không thể bảo đảm được tính chất bí mật. Trong quá trình điều tra, nhìn chung, [COMPANY] sẽ:

- a. nói chuyện riêng với người khiếu nại và/hoặc người bị quấy rối cùng với người bị cáo buộc quấy rối;
- b. tiến hành hỏi riêng thêm nếu cần;
- c. ghi lại kết quả tìm hiểu của [COMPANY] về khiếu nại dưới dạng văn bản;
- d. ghi lại các hành động tiếp nối được đề xuất và biện pháp khắc phục, nếu được chứng thực; và
- e. thông báo cho người khiếu nại và/hoặc người bị quấy rối về kết quả tìm hiểu của [COMPANY].

Mục đích của cuộc điều tra là xác định xem hành vi quấy rối theo định nghĩa trong chính sách này có đúng là đã xảy ra không; và nếu đã được chứng thực, thì nên thực hiện hành động khắc phục gì. Sau khi hoàn tất điều tra, [COMPANY] sẽ thực hiện các biện pháp khắc phục nhanh chóng đối với bất kỳ người nào có liên quan đến hành vi vi phạm chính sách này. Hành động khắc phục có thể bao gồm nhưng không giới hạn ở việc tư vấn, đình chỉ, giáng cấp, chuyển chuyển sang vị trí và/hoặc địa điểm khác, hoặc chấm dứt hợp đồng lao động ngay lập tức. Bất kỳ người nào, không phân biệt vị trí hay chức danh, nếu [COMPANY] đã xác nhận rằng có tham gia hành vi vi phạm chính sách này đều sẽ phải chịu kỷ luật, trong đó hình thức cao nhất là chấm dứt hợp đồng lao động. [COMPANY] sẽ không tiết lộ hành động khắc phục được thực hiện cho bên khác, nếu có.

*Tham khảo Phụ Lục A để xem một ví dụ về mẫu quy trình khiếu nại.*

.....

[Lưu Ý: Việc bất kỳ người nào phải đối mặt với hành vi trả đũa do đòi quyền không bị phân biệt đối xử trong tuyển dụng, bao gồm báo cáo hành vi quấy rối, đều là bất hợp pháp. Trả đũa có nghĩa là thực hiện hành động bất lợi mà gây ảnh hưởng trực tiếp đến điều khoản và điều kiện trong công việc của nhân viên đó. Ví dụ của hành vi trả đũa bao gồm giảm lương, giáng cấp, không thăng cấp hay chấm dứt hợp đồng lao động với nhân viên. Khi một hãng sở đưa nội dung chống trả đũa vào chính sách của mình, thì hãng sở đó đang thúc đẩy một văn hóa an toàn tại nơi làm việc, trong đó khuyến khích nhân viên báo cáo về hành vi quấy rối tình dục mà không sợ bị trả đũa.]

## Trả Đũa

**[COMPANY]** sẽ không trả đũa bất cứ người nào báo cáo một cách thiện chí về sự phân biệt đối xử hay quấy rối, cũng như không cho phép bất kỳ người quản lý hay nhân viên nào làm điều đó. Hành động trả đũa là bất hợp pháp và là hành vi vi phạm nghiêm trọng đối với chính sách này và phải được báo cáo ngay lập tức. Với bất kỳ người nào bị phát hiện đã trả đũa một nhân viên vì nhân viên đó đưa ra khiếu nại về sự phân biệt đối xử hoặc quấy rối hay cung cấp thông tin trong quá trình điều tra, thì người đó sẽ phải chịu hành động kỷ luật, trong đó hình thức cao nhất là chấm dứt hợp đồng lao động.

Việc trả đũa bao gồm bất kỳ hành động nào có thể ngăn ai đó đứng lên khiếu nại hoặc ủng hộ một khiếu nại về quấy rối tình dục. Một số ví dụ về trả đũa có thể bao gồm: chấm dứt hợp đồng lao động, giáng cấp, giảm số giờ làm đã lên lịch, thêm hoặc bớt nhiệm vụ trong công việc, từ chối đề nghị nghỉ phép, không cho tham gia cuộc họp hoặc các sự kiện liên quan đến công việc hoặc tương tác với cá nhân đó với thái độ đe dọa hoặc thù địch. Đây là danh sách ví dụ không bao gồm mọi trường hợp.

.....

Bất cứ người nào đã tham gia "hành động được bảo vệ" một cách thiện chí đều được bảo vệ trước sự trả đũa. Trong bối cảnh quấy rối tình dục, việc này bao gồm khiếu nại về quấy rối tình dục với một cơ quan hành chính hoặc bằng cách kiện tụng ra tòa; cung cấp thông tin, lời chứng hoặc hỗ trợ điều tra tại nơi làm việc hoặc các thủ tục tố tụng khác; phản đối quấy rối tình dục bằng cách khiếu nại chính thức hay không chính thức với hãng sở; hoặc báo cáo rằng một người khác cũng đã bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

.....

[Lưu Ý: Đào tạo sớm và nhiều lần dành cho các quản lý, đốc công và cho nhân viên Công Ty có thể là biện pháp phòng chống quấy rối hiệu quả nhất. Quản lý và đốc công nên được đào tạo không chỉ về quấy rối tình dục mà còn về cách ứng phó trước hành vi phân biệt đối xử mà đốc công đó đã chứng kiến hoặc trải qua. Chương trình đào tạo nên kết hợp nội dung "bắt nạt" trong môi trường làm việc và đào tạo về người quan sát ngoài cuộc. Tất cả học viên đều phải điểm danh trong lớp đào tạo và Công Ty nên lưu lại hồ sơ các lượt hoàn thành khóa đào tạo của toàn bộ nhân viên (VD: tờ điểm danh

hoặc chứng chỉ). Nội dung dưới đây mang ý nghĩa như điểm khởi đầu để quý vị suy nghĩ về cách tiếp cận riêng của mình với chương trình đào tạo về phòng tránh quấy rối tình dục.]

*Một điều cũng rất quan trọng cần lưu ý là, kể từ ngày 1 tháng 1 năm 2020, tất cả các hãng sở trong lĩnh vực bán lẻ, khách sạn, nhà nghỉ, an ninh và nhà thầu dịch vụ bất động sản (tức dịch vụ chăm sóc lưu trú) có nhân viên được tuyển dụng với vị trí quản gia, nhân viên an ninh, nhân viên vệ sinh hoặc buồng phòng của khách sạn hoặc nhà nghỉ và nơi nhân viên làm việc một mình trong phần lớn thời gian làm việc hoặc trách nhiệm công việc chính của họ không có sự hiện diện của đồng nghiệp, sẽ đều phải áp dụng chính sách chống quấy rối và tổ chức đào tạo bắt buộc về chống quấy rối tình dục cho các quản lý, đốc công và nhân viên.*

## **Đào Tạo Phòng Tránh Quấy Rối**

Chính sách của **[the COMPANY]** là toàn bộ nhân viên của họ phải tham gia tối thiểu \_\_\_ giờ đào tạo phòng tránh quấy rối \_\_\_ năm một lần. Chính sách của **[the COMPANY]** là đốc công hoặc quản lý phải tham gia một khóa đào tạo phòng tránh quấy rối trong vòng \_\_\_ tháng kể từ ngày họ được tuyển dụng hoặc thăng chức.

## **Thông Tin Liên Hệ Bên Ngoài**

Nếu quý vị cho rằng mình đã bị phân biệt đối xử, quấy rối và/hoặc trả đũa, quý vị có quyền khiếu nại về hành vi phân biệt đối xử, quấy rối và/hoặc trả đũa đó với một cơ quan bên ngoài của liên bang, tiểu bang hoặc địa phương. Dưới đây là thông tin liên hệ của các cơ quan đảm trách Washington State.

**(Liên Bang)** Equal Employment Opportunity Commission ("EEOC"): 1-800-669-4000; 1-844-234-5122 (Điện Thoại Hình Ảnh ASL); [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).

**(Tiểu Bang)** Washington Human Rights Commission ("HRC"): 1-800-233-3247; [www.hum.wa.gov](http://www.hum.wa.gov).

Nhiều thành phố lớn cũng cho phép khiếu nại về phân biệt đối xử trong công việc thông qua các cơ quan riêng của thành phố đó, và đây có thể là một lựa chọn khác để khiếu nại.

## Phụ Lục A

### Mẫu Quy Trình Khiếu Nại Bản Mẫu

Tên người điều tra:

Ngày xảy ra hành vi quấy rối theo cáo buộc:

Tên người khiếu nại:

Ngày điều tra:

Câu hỏi dành cho người khiếu nại:

- Mô tả chi tiết sự việc đã xảy ra.
- Lời nói hay hành động nào đã diễn ra trước khi xảy ra hành vi? Ai là người nói hay làm điều đó? Sự việc này xảy ra khi nào?
- Sự việc xảy ra ở đâu?
- Lời nói hay hành động nào diễn ra sau khi xảy ra hành vi?
- Còn có người nào khác liên quan đến chuyện này ngoài người thực hiện quấy rối không?
- Thu thập mọi văn bản giấy tờ.
- Cung cấp tiến trình điều tra.

Câu hỏi dành cho người bị cáo buộc quấy rối:

- Mô tả chi tiết sự việc đã xảy ra.
- Còn có người nào khác liên quan đến sự việc này không?
- Cung cấp tiến trình điều tra.

Những Người Chứng Kiến khác:

- Nói chuyện riêng với những người chứng kiến có liên quan. Đặt ra các câu hỏi cụ thể về những gì họ đã chứng kiến, được biết hoặc bản thân đã trải qua. Nếu người chứng kiến không phải là nhân sự của hãng sở, người điều tra nên thực hiện các nỗ lực hợp lý để phỏng vấn những người chứng kiến đó.

Kết quả tìm hiểu:

Các bước tiếp theo:

- Người điều tra nên nhắc nhở các bên liên quan rằng Công Ty sẽ không dung thứ cho hành động trả đũa, và nếu một bên có liên quan cho rằng mình đã bị trả đũa,

người đó nên báo cáo sự việc ngay lập tức cho người điều tra hoặc đốc công.