



ĐIỀU GÌ

**GIẢM QUẢY RỐI TÌNH DỤC
TẠI NƠI LÀM VIỆC HIỆU QUẢ?**

Đánh giá nhanh bằng chứng



Ấn phẩm này do CARE Australia xây dựng. CARE trân trọng cảm ơn sự hỗ trợ của Etobssie Wako từ CARE Hoa Kỳ, người đã viết bản tóm tắt này dựa trên báo cáo kỹ thuật của Helen Campbell và Suzi Chinnery. CARE xin gửi lời cảm ơn Roslyn Dundas và Jenny Conrad đã hỗ trợ hoàn thiện ấn bản này.

CARE chân thành cảm ơn hỗ trợ tài chính cho dự án “*Tăng cường tiếng nói của phụ nữ để chấm dứt quấy rối tình dục*” của Chính phủ Australia, Bộ Ngoại giao và Thương mại Australia thông qua Diễn đàn hành động giới và Chương trình hợp tác các tổ chức phi chính phủ Australia.



Ấn bản này được xây dựng với hỗ trợ tài chính của Chính phủ Australia. CARE Australia chịu hoàn toàn trách nhiệm về nội dung của ấn phẩm này và trong mọi trường hợp, ấn phẩm này không phản ánh quan điểm của Chính phủ Australia.

GIẢM QUẢY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

ĐÁNH GIÁ NHANH BẰNG CHỨNG

LÝ DO CẦN TẬP TRUNG VÀO QUẢY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

Quảy rối tình dục tác động tiêu cực đến con người và doanh nghiệp, gây hậu quả nghiêm trọng về sức khỏe thể chất và tinh thần, làm giảm năng suất và hiệu suất hoạt động kinh doanh và có thể ảnh hưởng đến phúc lợi của mọi nhân viên tại nơi làm việc. Tài liệu đánh giá này tổng hợp các phương pháp tiếp cận toàn cầu đang hứa hẹn giải quyết được tình trạng quảy rối tại nơi làm việc. Nhờ vậy, người sử dụng lao động và các doanh nghiệp có thể tiếp thu kiến thức, thực hành và có trách nhiệm giải trình xây dựng môi trường lành mạnh và an toàn tại nơi làm việc dựa trên những bằng chứng rõ ràng về cách giải quyết hiệu quả vấn đề nhạy cảm và phổ biến này.

Các bằng chứng đều có điểm chung với nhau, xoay quanh một vài chủ đề như:

- Tầm quan trọng của sự tham gia và cam kết bền vững, lâu dài của cán bộ lãnh đạo;
- Các bên cần nỗ lực nhiều hơn để phòng chống quảy rối tình dục bằng cách thay đổi các định kiến xã hội;
- Phương pháp tiếp cận “toàn bộ tổ chức” bao gồm phương pháp và chính sách quản trị chính thức, cơ chế khiếu nại hiệu quả và tập huấn nhân viên liên tục; và
- lồng ghép các phương pháp tiếp cận của tổ chức vào cam kết lớn hơn về bình đẳng giới.

Bảng dưới đây trình bày các kết quả của tài liệu này theo cách tiếp cận toàn hệ thống (sinh thái), và cho thấy các cấp lãnh đạo có thể giải quyết vấn đề quảy rối tình dục tại nơi làm việc nhờ áp dụng các biện pháp có tính hệ thống và bền vững.

Chuẩn mực và thực hành tại nơi làm việc	Lãnh đạo của tổ chức	Chính sách của tổ chức	Cộng đồng và các bên liên quan	Xã hội
Các tổ chức có nghĩa vụ xã hội phòng chống và xử lý quảy rối tình dục.	Sử dụng phương pháp tiếp cận “toàn bộ tổ chức” để phòng ngừa.	Thúc đẩy lãnh đạo tổ chức công nhận và áp dụng.	Làm việc với các nhà hoạch định chính sách để xây dựng khung pháp lý toàn diện nhằm bảo vệ người lao động khỏi hành vi quảy rối tình dục.	Lập chương trình tập huấn toàn diện.
Các phong trào xã hội như #metoo có thể giúp các tổ chức làm rõ bối cảnh của vấn đề và giành được sự ủng hộ của mọi người.	Tập trung vào năng lực của lãnh đạo để xây dựng các phương pháp tiếp cận phòng ngừa. Làm việc với các lãnh đạo không chính thức khác/những người có tiếng nói trong tổ chức để điều chỉnh chuẩn mực của tổ chức cho phù hợp.	Xây dựng và phổ biến rõ ràng các chính sách cho mọi người. Chia sẻ rộng rãi các chính sách và thực hành mới tại nơi làm việc.	Thiết lập và phát triển quan hệ với các đơn vị học thuật và các cơ quan khác để xây dựng các bằng chứng cần thiết.	Tạo cơ hội thiết lập các chuẩn mực, niềm tin và hành vi mới

Những đánh giá và khuyến nghị này được đưa ra nhằm thiết lập các nguyên tắc dựa vào bằng chứng để định hướng biện pháp ứng phó và phòng ngừa. Trong trường hợp thiếu bằng chứng, chúng tôi tập trung vào các thực hành nhiều hứa hẹn/ có tiềm năng. Việc ghi chép thành tài liệu, dựa vào những khuyến nghị này và liên tục cấu trúc lại các phương pháp tiếp cận thực hành tốt nhất sẽ cung cấp thông tin đầu vào giúp cải thiện điều kiện làm việc trên toàn cầu.

ĐỊNH NGHĨA QUẤY RỐI TÌNH DỤC

Quấy rối tình dục là bất kỳ hành vi nào có tính chất tình dục, không mong muốn, không được chào đón hoặc mong đợi, có thể khiến một người thấy bị xúc phạm, hăm dọa, hoặc khó chịu.¹ Quấy rối tình dục có thể diễn ra dưới nhiều hình thức khác nhau như thái độ/ hành vi thù địch do giới tính và tình dục, sự chú ý tình dục không mong muốn và cưỡng ép tình dục.² Đó là hành vi bạo lực tình dục vốn thường không được ghi nhận hoặc không được tố cáo đúng mức ảnh hưởng lớn tới phụ nữ và góp phần tạo ra môi trường làm việc thù địch³. Điểm chung giữa các định nghĩa về quấy rối tình dục tại nơi làm việc là:

1. Xảy ra tại địa điểm làm việc hoặc trong một môi trường liên quan đến công việc;
2. Xảy ra vì giới tính của một người và/hoặc liên quan tới hoặc về tình dục;
3. Không được chào đón, không mong muốn, không mong đợi, không được đáp lại, không từ 2 phía; và
4. Ảnh hưởng tới chính môi trường làm việc hoặc các điều khoản và điều kiện tuyển dụng.²

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc gây thiệt hại lớn về kinh tế, con người và xã hội. Quấy rối tạo ra một nơi làm việc độc hại, bắt nguồn và làm trầm trọng hơn tình trạng phân biệt đối xử theo giới tính.

TĂNG CƯỜNG TIẾNG NÓI CỦA PHỤ NỮ ĐỂ CHẤM DỨT QUẤY RỐI TÌNH DỤC

Dự án “*Tăng cường tiếng nói của phụ nữ để chấm dứt quấy rối tình dục*” (STOP) của CARE nhằm mục đích giảm bớt tình trạng quấy rối tình dục đối với phụ nữ làm việc tại các nhà máy dệt may ở Lào, Myanmar và Việt Nam bằng cách thiết kế và triển khai các mô hình và cơ chế tại nơi làm việc phù hợp với điều kiện của từng nơi. Dự án này dựa trên mô hình CARE đã xây dựng ở Cam-pu-chia - Gói Phòng chống quấy rối tình dục cho các nhà máy dệt may. Gói này gồm một chính sách tại nơi làm việc, một hướng dẫn triển khai, tập huấn đa phương tiện để thu hút sự tham gia của các nữ công nhân nhà máy. Dự án STOP hướng tới thực hiện ba mục tiêu:

1. Hỗ trợ các nhà máy may xây dựng cơ chế tại nơi làm việc hiệu quả để phòng tránh và xử lý hành vi quấy rối tình dục.
2. Hỗ trợ các nữ công nhân nhà máy may để họ thấy an toàn khi tố cáo vụ việc quấy rối tình dục, và hợp tác với các nhà máy may để khuyến khích họ tố cáo mà không bị hậu quả xấu.
3. Tăng cường hiệu lực thực thi các quy định pháp luật của nhà nước tại các nhà máy để thúc đẩy xây dựng và áp dụng các quy định luật pháp, chính sách và cơ chế xử lý quấy rối tình dục ở nơi làm việc.

Đánh giá được thực hiện nhằm tìm hiểu và chia sẻ thông tin chi tiết về các phương pháp tiếp cận toàn cầu hứa hẹn giải quyết hiệu quả tình trạng quấy rối tại nơi làm việc. Đánh giá tập trung vào chủ đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc; tìm hiểu các nguyên nhân và hậu quả của hành vi này và nêu ra các thực hành và các chiến lược có tiềm năng giảm thiểu tình trạng này một cách hiệu quả. Với việc tổng hợp thông tin từ các nghiên cứu thực nghiệm, các nghiên cứu nội bộ của tổ chức và nghiên cứu điển hình của các chương trình, tài liệu này trình bày các bằng chứng và phương pháp tiếp cận mới nhất, đặt nền móng tư duy để định hướng hoạt động xây dựng chính sách và chương trình.

PHONG TRÀO #METOO

#metoo là một phong trào truyền thông xã hội hướng tới chia sẻ và phản hồi các trường hợp cá nhân bị quấy rối tình dục. Chiến dịch này chủ yếu nhấn mạnh mức độ phổ biến và phạm vi của hành vi quấy rối tình dục, tạo cơ hội để mọi người đoàn kết với nhau trên toàn thế giới. Phong trào đã phát triển và ghi nhận nhiều câu chuyện xảy ra trong một số lĩnh vực cụ thể (#aidtoo#metoomilitary). Mặc dù chỉ giới hạn trong các phương tiện truyền thông xã hội và tập trung nâng cao vị thế nhờ đồng cảm lẫn nhau (theo giải thích của người sáng lập Tarana Burke), việc mọi người chú ý tới vấn đề quấy rối tình dục nhờ các hoạt động của phong trào này đang đưa tới những thay đổi về chính sách và thực hành tại nơi làm việc.

¹ Ủy ban nhân quyền Úc (2018) Quấy rối tình dục là gì, <https://www.humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/guides/sexual-harassment> (ngày 28/8/2018)

² Chung D, Zufferey C & Powell A 2012. Phòng chống bạo lực chống lại phụ nữ ở nơi làm việc (Đánh giá bằng chứng: báo cáo đầy đủ). Tổ chức cải thiện sức khỏe Victorian, Melbourne, Úc

³ Dự án Chấm dứt bạo lực chống lại phụ nữ, một dự án của Tổ chức vận động vì nhân quyền, http://www.stopvaw.org/What_is_Sexual_Harassment (ngày 29/3/2018)

ĐIỀU GÌ GIẢM QUẢY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC HIỆU QUẢ?

ĐÁNH GIÁ NHỮNG THỰC HÀNH CÓ TIỀM NĂNG GIẢM BỚT TÌNH TRẠNG QUẢY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC HIỆU QUẢ

Bất kỳ biện pháp phòng chống và giải quyết quấy rối tình dục tại nơi làm việc nào cũng đều phải áp dụng phương pháp tiếp cận 'toàn bộ tổ chức'. Việc thiết kế một phương pháp tiếp cận tổng thể để giải quyết quấy rối tình dục phụ thuộc vào các chính sách có hiệu lực cao của công ty, bao gồm việc thiết lập các cơ chế quản lý khiếu nại và tập huấn toàn diện áp dụng với người lao động của tổ chức.⁴ Chúng tôi đã rà soát nhiều mô hình và cách tiếp cận, và trong phần này, chúng tôi chia sẻ về các thực hành có tiềm năng mang lại hiệu quả cao, các biện pháp can thiệp và kết quả.

CÁC THỰC HÀNH HỨA HẸN MANG LẠI HIỆU QUẢ CAO:



**THAY ĐỔI CHUẨN MỰC
NƠI LÀM VIỆC**



**THU HÚT SỰ THAM GIA
CỦA CÁN BỘ LÃNH ĐẠO**



**XÂY DỰNG CÁC
CHÍNH SÁCH TIẾN BỘ**



**XÂY DỰNG KỸ NĂNG
& NĂNG LỰC**

⁴ Gruber J E (1998) 'Tác động của môi trường làm việc nam giới và chính sách tổ chức đối với tình trạng quấy rối tình dục phụ nữ', Giới và Xã hội, Quyển 12 (3) 301-320. ở 316.

CÁC THỰC HÀNH HỨA HẸN MANG LẠI HIỆU QUẢ CAO: THAY ĐỔI CHUẨN MỰC NƠI LÀM VIỆC

Văn hóa tổ chức là tập hợp các giá trị chung xác định hành vi phù hợp trong các tình huống khác nhau.⁵ Văn hóa nơi làm việc thể hiện chuẩn mực xã hội về hoạt động lãnh đạo, hành vi tại nơi làm việc, và giới, v.v. Phòng chống và xử lý quấy rối tình dục tại nơi làm việc đòi hỏi phải hiểu rõ niềm tin, thái độ và chuẩn mực cốt lõi của tổ chức. Dưới đây là những điểm chúng tôi biết có khả năng thay đổi các chuẩn mực xã hội có hại một cách hiệu quả.

- Hỗ trợ các 'chủ thể dẫn dắt thay đổi', các cá nhân và nhóm có ảnh hưởng khác để hình thành nhóm cơ bản thúc đẩy và truyền cảm hứng thay đổi chuẩn mực tích cực cho những người khác;
- Xóa bỏ các quan niệm sai lầm và nỗ lực thay đổi thái độ của từng người đối với các hành vi có hại thông qua các hành vi thay thế tích cực và cùng học tập;
- Chia sẻ các chính sách và thực hành mới để hỗ trợ việc công nhận, ban hành và/hoặc áp dụng các hành vi và/hoặc các chuẩn mực tích cực mới trên toàn cầu;
- Ưu tiên những phản hồi tích cực (so với phương pháp trừng phạt) để khuyến khích mọi người có hành vi phù hợp với thay đổi mong muốn về chuẩn mực; và
- Tạo không gian để mọi người tham gia không chính thức vào các hoạt động nhờ triển khai các chiến lược hướng tới mở rộng phạm vi áp dụng những thay đổi về chuẩn mực cho cả những người không trực tiếp tham gia vào chương trình hoặc bị ảnh hưởng bởi vấn đề quấy rối tình dục.

Lãnh đạo các cấp ở nơi làm việc có thể đóng vai trò chủ chốt trong việc thay đổi các chuẩn mực tại nơi làm việc bằng cách trở thành “động lực thay đổi” và đưa ra thông điệp mạnh mẽ về các loại hành vi không được chấp nhận tại nơi làm việc.

CHUẨN MỰC XÃ HỘI VÀ BẠO LỰC DO ĐỊNH KIẾN

Các định kiến về giới, chủng tộc và giai cấp ảnh hưởng đến cách các cá nhân nhìn nhận về bản thân họ, về người khác và cách họ phân bổ quyền lực và nguồn lực tương ứng.* Các định kiến xã hội cổ xúy tình trạng bất bình đẳng giới (vốn thể hiện dưới dạng quấy rối tình dục và các hình thức bạo lực khác đối với phụ nữ) thông qua việc duy trì các quy tắc, niềm tin và kỳ vọng ngầm hoặc hiển hiện.

Hơn nữa, một số người có nguy cơ bị quấy rối tình dục cao hơn những người khác do chủng tộc, tầng lớp và/hoặc các đặc điểm khác của họ. Các hình thức phân biệt đối xử khác về xã hội, chính trị và lịch sử giao thoa và củng cố các yếu tố làm cho hành vi bạo lực đối với một số cộng đồng hoặc người có các đặc điểm nhất định trở nên bình thường, gồm cả quấy rối tại nơi làm việc.**

Theo đó, phải tìm hiểu kỹ các can thiệp ở cấp độ cá nhân và cấp độ hệ thống khi thiết kế bất kỳ mô hình hoặc phương pháp tiếp cận nào phòng chống và xử lý quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Những can thiệp đó phải giải quyết tình trạng bất bình đẳng và khai thác sự tương tác giữa các chuẩn mực xã hội và các nhân tố khác hình thành nên hệ sinh thái tại nơi làm việc.

* Fulu, E, Warner, X, Miedema, S, Jewkes, R, Roselli, T & Lang, J 2013a, 'Tại sao một số đàn ông dùng bạo lực với phụ nữ và Làm thế nào để chúng ta phòng tránh điều này? Các phát hiện định lượng từ Nghiên cứu tại nhiều nước của Liên Hợp quốc về Nam giới và Bạo lực ở Châu Á và Thái Bình Dương, UNDP, UNFPA, Phụ nữ Liên hợp quốc và UNV, Băng-cốc.

** OurWatch (2015) Thay đổi hành vi: Khung áp dụng chung về biện pháp chính giúp phòng tránh bạo lực đối với phụ nữ và con cái của họ ở Úc, tr.33

⁵ Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Biện pháp ứng phó đối với các mối đe dọa đối với bản sắc tổ chức: Tìm hiểu vai trò của văn hoá tổ chức. Tạp chí Nghiên cứu quản lý, 49, 433 – 458

CÁC THỰC HÀNH HỨA HẸN MANG LẠI HIỆU QUẢ CAO: THU HÚT SỰ THAM GIA CỦA CÁN BỘ LÃNH ĐẠO

Ngăn chặn quấy rối tình dục bắt đầu từ các lãnh đạo. Việc ngăn chặn quấy rối tại nơi làm việc có liên hệ mật thiết với quan điểm tích cực của các lãnh đạo tổ chức về việc xây dựng thêm nhiều không gian có tính đến yếu tố giới.^{6,7,8,9} Chiến lược thu hút sự tham gia của các lãnh đạo phải được tiến hành đồng thời với những biện pháp khác để tạo ra môi trường làm việc đa dạng hơn, khuyến khích phụ nữ đảm nhiệm vị trí lãnh đạo và tích hợp bộ công cụ gồm tập huấn toàn diện và các phương pháp tiếp cận đa chiều để tác động đến các chuẩn mực tại nơi làm việc.

Đã có nhiều chiến lược được đề xuất để tăng cường kỹ năng và cam kết của lãnh đạo về phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Dù áp dụng phương pháp tiếp cận nào ở nơi làm việc, các chiến lược khuyến khích sự tham gia của cán bộ lãnh đạo cần phải được xây dựng trên cơ sở hiểu rõ các định kiến giới, các chuẩn mực lãnh đạo và thực hành tại nơi làm việc hiện có. Những cách tiếp cận này cũng phải được xây dựng dựa trên sự sẵn sàng của các cán bộ lãnh đạo và tổ chức cũng như hỗ trợ các lãnh đạo và tổ chức này phát triển theo thời gian.

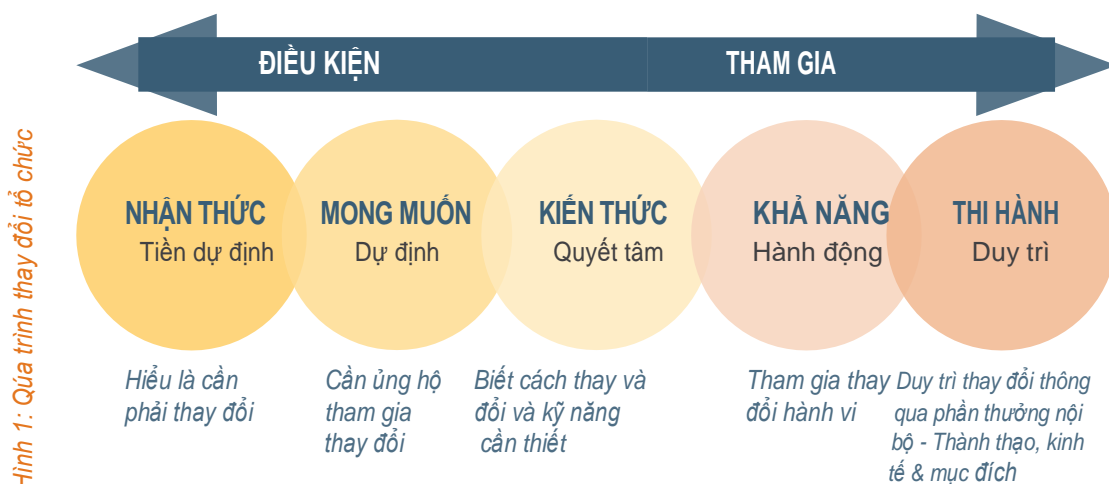
ĐIỂM NHẤN VỀ THỰC HÀNH HỨA HẸN MANG LẠI HIỆU QUẢ CAO:

Thu hút sự tham gia của các lãnh đạo nam thông qua các cơ chế bên ngoài

Hợp tác với các cơ quan bên ngoài nhà máy để tài trợ và ủng hộ sự thay đổi của nam giới là một cách thu hút sự tham gia của các lãnh đạo nam vào các nội dung ít áp lực hơn, ví dụ: thông qua các cơ quan trong ngành hoặc các chương trình đào tạo quản lý. Việc thu hút sự tham gia của các lãnh đạo nam một cách hiệu quả cần đảm bảo rằng những người bị quấy rối được hỗ trợ đầy đủ và không ảnh hưởng tới các nỗ lực gia tăng số lượng phụ nữ đảm nhận vị trí lãnh đạo. Các chương trình về người đàn ông truyền cảm hứng thay đổi là nền tảng để các Giám đốc điều hành tham gia đối thoại và thực hiện cam kết chung về cải thiện bình đẳng giới tại nơi làm việc của họ.

ĐÁNH GIÁ SỰ SẴN SÀNG CỦA TỔ CHỨC

Để lựa chọn phương pháp phòng ngừa tốt nhất cho mỗi nơi làm việc, chúng ta cần đánh giá sự sẵn sàng của tổ chức đó. Hình 1 miêu tả quá trình thay đổi của tổ chức từ nâng cao nhận thức tới duy trì thay đổi tích cực. Việc hiểu rõ tổ chức đang ở bước nào trong quá trình này là rất quan trọng để có thể xây dựng được kế hoạch làm việc phù hợp và khả thi.



Hình 1: Quá trình thay đổi tổ chức

*** Powell A, Sandy L và Findling J (2015) Thực hành hứa hẹn mang lại hiệu quả cao ở nơi làm việc và Các phương pháp tiếp cận của tổ chức để phòng tránh bạo hành phụ nữ. Báo cáo chuẩn bị cho tổ chức Our Watch. Melbourne: Đại học RMIT.

6 Gruber J.F (1998) 'Tác động của môi trường làm việc nam giới và chính sách tổ chức đối với tình trạng quấy rối tình dục phụ nữ', Giới và Xã hội, Quyển 12 (3) 301-320. ở 316

7 Hunt C, Davidson, S, Fielden S và Hoel H (2010) 'Rà soát tình trạng quấy rối tình dục ở nơi làm việc – mô hình can thiệp', Đánh giá cá nhân, quyển 39, Số 5, trang 655-673

8 McDonald P, Charlesworth S, Graham T (2015a) 'Xây dựng khung chiến lược phòng chống và xử lý hiệu quả hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc', Tạp chí Nguồn nhân lực Châu Á- Thái Bình Dương, Quyển 53, 41-58.

9 Ủy ban nhân quyền Úc (2008), Phòng chống và xử lý hiệu quả quấy rối tình dục: Quy tắc thực hành cho chủ lao động, Sydney.

Dưới đây là một số cách để thu hút sự tham gia của cán bộ lãnh đạo, đồng thời khuyến khích họ chấp nhận, nâng cao năng lực và thay đổi văn hóa và chuẩn mực ở nơi làm việc.

THÚC ĐẨY THIẾT LẬP MẠNG LƯỚI THÔNG TIN CHO CÁC LÃNH ĐẠO

Các lãnh đạo không chính thức có thể đóng vai trò nhất định trong việc phát triển kiến thức và nhận thức về biện pháp thích hợp để ngăn chặn quấy rối tình dục. Ví dụ, một mạng lưới các cố vấn tại nơi làm việc có thể hỗ trợ giúp cán bộ lãnh đạo nâng cao kiến thức và sự tự tin khi xử lý vấn đề quấy rối tình dục cũng như sử dụng quyền lực của mình để hành động chống lại quấy rối tình dục.¹⁰

NGƯỜI TRUYỀN CẢM HỨNG Ở NƠI LÀM VIỆC

Xác định các quán quân truyền cảm hứng là các cá nhân hoặc các nhân vật chủ chốt để quảng bá, thúc đẩy văn hóa thay đổi và khuyến khích xây dựng điều kiện làm việc công bằng hơn.¹¹ Các nhà nghiên cứu ở Australia khuyến nghị các quán quân nên là cán bộ lãnh đạo và quản lý cấp trung để họ có thể hỗ trợ nhiều hơn và áp dụng phương pháp tiếp cận được đề xuất. Các tổ chức phải đảm bảo rằng vai trò quán quân này không do một trong số ít phụ nữ giữ vị trí lãnh đạo đảm nhận.^{12,13}

HỢP TÁC ĐỐI TÁC VỚI CÁC NHÀ HOẠT ĐỘNG VÌ NỮ QUYỀN VÀ TỔ NHÓM CỦA PHỤ NỮ

Phối hợp với các nhà cung cấp dịch vụ của phụ nữ ở địa phương để xây dựng các thông điệp và thử nghiệm truyền tải các thông điệp phòng ngừa quấy rối tình dục với nhóm đại diện của người lao động.¹⁴

CAM KẾT CỦA CÁN BỘ QUẢN LÝ VÀ LÃNH ĐẠO CÓ VAI TRÒ THIẾT YẾU ĐỂ THÚC ĐẨY VĂN HÓA VÀ CHUẨN MỰC BAO TRÙM HƠN

Trung tâm Lãnh đạo ở nơi làm việc¹⁵ nhấn mạnh vai trò của tổ chức trong việc thiết lập các chuẩn mực và văn hóa nơi làm việc, nơi các cá nhân được trao quyền để lên tiếng chống lại các hành vi có hại tại nơi làm việc. Cán bộ lãnh đạo có thể thúc đẩy thực hiện các hành động sau để tạo ra nơi làm việc an toàn hơn và bao trùm hơn:

- **Trách nhiệm tập thể** – Lãnh đạo cần phải thể hiện rõ việc giải quyết tình trạng quấy rối tình dục là trách nhiệm của toàn doanh nghiệp, chứ không chỉ là việc của phụ nữ và những người bị quấy rối. Việc duy trì trách nhiệm chung để đảm bảo văn hóa tổ chức tôn trọng lẫn nhau cần được thể hiện qua các chính sách và thực hành.
- **Cam kết của người ngoài cuộc** – Cán bộ lãnh đạo có thể thúc đẩy các thực hành khuyến khích người lao động đấu tranh chống lại hành vi quấy rối tình dục, ngay cả khi họ không bị ảnh hưởng trực tiếp, ví dụ như ký cam kết hành động như một người ngoài cuộc có tham gia hoạt động chống quấy rối tình dục.
- **Tính nhất quán** – Lãnh đạo nên nêu rõ ràng và nhất quán quan điểm của mình về phòng ngừa quấy rối tình dục và các chuẩn mực hành vi ở nơi làm việc.
- **Giáo dục** - Lãnh đạo nên có trách nhiệm liên tục giáo dục nhân viên về các hành vi gây hại và cách trở thành người ngoài cuộc tham gia hoạt động chống quấy rối tình dục một cách dễ tiếp cận, rõ ràng và không đe dọa.
- **Làm gương** - Tất cả các cấp quản lý phải thể hiện cam kết thực sự đối với việc phòng chống quấy rối tại nơi làm việc, bằng cách thiết lập cơ chế báo cáo/tố cáo toàn diện, củng cố chính sách, xây dựng mối quan hệ tin cậy và bản thân phải tuân thủ các chuẩn mực ở nơi làm việc.
- **Thông tin có thể tiếp cận được** - Thông tin giáo dục liên quan đến quấy rối và bất ổn phải có sẵn để tất cả người lao động có thể tiếp cận.

¹⁰ Chung và cộng sự (2015). trang 39

¹¹ Powell A, Sandy L và Findling J (2015) Thực hành hứa hẹn mang lại hiệu quả cao ở nơi làm việc và Các phương pháp tiếp cận của tổ chức để phòng tránh bạo lực đối với phụ nữ. Báo cáo chuẩn bị cho tổ chức Our Watch. Melbourne: Đại học RMIT. Trang 33

¹² Powell và cộng sự (2015). trang 33-34

¹³ Powell và cộng sự (2015). trang 33-34

¹⁴ Chung và cộng sự (2012). Trang 41

¹⁵ Trung tâm Lãnh đạo ở nơi làm việc, sách bài tập, không phát hành, cung cấp khi được yêu cầu.

CÁC THỰC HÀNH HỨA HẸN MANG LẠI HIỆU QUẢ CAO: XÂY DỰNG CÁC CHÍNH SÁCH TIẾN BỘ

Chính sách chống quấy rối tình dục đưa ra thông điệp rõ ràng về quy tắc hành vi và các giá trị của tổ chức, và ảnh hưởng tích cực đến hành vi của nhân viên.¹⁶ Quá trình xây dựng chính sách với đủ thông tin và có tham vấn các bên liên quan, truyền đạt rõ ràng các chính sách và cơ chế khiếu nại có hiệu lực mạnh mẽ sẽ giúp nâng cao kiến thức và giảm tình trạng quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

XÂY DỰNG CÁC CHÍNH SÁCH TRAO QUYỀN

Cách xây dựng các chính sách tại nơi làm việc sẽ phần nào bị tác động bởi các chuẩn mực xã hội và quan hệ quyền lực giữa người lao động và người sử dụng lao động. Chính sách nên được xây dựng dựa trên các nguyên tắc trao quyền. Ví dụ, xây dựng chính sách có tham vấn ý kiến của người lao động có thể là cơ hội để các tổ chức xây dựng các chính sách trao quyền và thu hút sự tham gia của lực lượng lao động vào quá trình xây dựng chính sách. Quá trình tham vấn sẽ giúp xây dựng được các chính sách tốt hơn vì hoạt động này giúp thúc đẩy sự chấp nhận và áp dụng ở tất cả các cấp của tổ chức và cho mọi người thấy quấy rối tình dục như một vấn đề tập thể cần quan tâm hơn là một vấn đề của cá nhân,

ĐIỂM NHẤN VỀ THỰC HÀNH HỨA HẸN MANG LẠI HIỆU QUẢ CAO:

Xây dựng một quy trình khiếu nại có hiệu lực cao

Các tổ chức nên xây dựng một quy trình khiếu nại với các đặc điểm sau:

- Thủ tục khiếu nại linh hoạt,
- Quy trình, thủ tục công bằng,
- Giám sát và cải thiện liên tục,
- Phổ biến vấn tắt thông tin khiếu nại,
- Xác định cách tham khảo thông tin an toàn và phù hợp với các đơn vị dịch vụ có chuyên môn về hành vi quấy rối tình dục.

ĐỊNH NGHĨA RÕ RÀNG VÀ PHỔ BIẾN CHÍNH SÁCH

Các chính sách chống quấy rối tình dục có hiệu lực cao sẽ đưa ra định nghĩa về hành vi quấy rối tình dục và quy định rõ ràng về hành vi cần có ở nơi làm việc, xác định các hành động mà tổ chức sẽ thực hiện nếu có tố cáo về vụ việc, và các biện pháp xử lý hoặc trừng phạt với những người bị xác minh là đã có hành vi quấy rối. Các chính sách rõ ràng, kết hợp với các tài liệu giáo dục, tập huấn và các chiến dịch về định kiến xã hội sử dụng áp phích và chiến dịch trên trang web sẽ thúc đẩy việc chấp nhận và áp dụng cũng như thay đổi thái độ của mọi người đối với việc tố cáo quấy rối tình dục.¹⁷ Việc phổ biến rõ ràng và triển khai các chính sách chống quấy rối tình dục cũng nâng cao nhận thức của mọi người và góp phần tạo ra thay đổi. Các tổ chức nên nỗ lực để đảm bảo việc phổ biến các chính sách là một phần trách nhiệm của lãnh đạo doanh nghiệp về việc các chính sách này sẽ được thực hiện cũng như có kế hoạch tập huấn.

CƠ CHẾ QUẢN LÝ KHIẾU NẠI ĐỦ MẠNH

Quản lý khiếu nại là nền tảng của các chính sách chống quấy rối tình dục. Tài liệu hướng dẫn xử lý khiếu nại quấy rối tình dục đã ghi nhận sự phức tạp và các vấn đề nhạy cảm thường gặp. Đó là các rào cản như: quan điểm của mọi người về việc bị trả thù, thiếu tính bảo mật, thiếu bằng chứng, nguy cơ bị cô lập và trả thù, và e ngại không có hành động gì được thực hiện sau khi nhận được tin tố cáo. Để xây dựng các phương pháp tiếp cận toàn diện hơn, các tổ chức có thể hợp tác với các tổ chức dịch vụ của phụ nữ hoặc các tổ chức nữ quyền để có thêm kiến thức chuyên môn và/hoặc phát triển các phương thức khiếu nại và tham khảo thông tin.

Chính sách phòng chống và xử lý quấy rối tại nơi làm việc có hiệu lực cao có thể giúp định hình văn hóa nơi làm việc và tạo ra môi trường an toàn hơn và hòa nhập hơn cho tất cả người lao động.

¹⁶ Gruber và cộng sự (1998). trang 316

¹⁷ Chung và cộng sự (2012). trang 35

CÁC THỰC HÀNH HỨA HẸN MANG LẠI HIỆU QUẢ CAO: XÂY DỰNG KỸ NĂNG & NĂNG LỰC

Tập huấn về chống quấy rối tình dục sẽ hiệu quả khi phương pháp tiếp cận tổng thể có hướng tới giải quyết quấy rối tại nơi làm việc. Tập huấn tại nơi làm việc có thể nâng cao kiến thức của người lao động và cải thiện thái độ của họ đối với vấn đề quấy rối tình dục. Một nghiên cứu gần đây cho thấy, trong lĩnh vực dịch vụ công của Hoa Kỳ, tập huấn về quấy rối tình dục thể hiện mối liên hệ đáng kể giữa chính sách và kết quả tích cực mang lại, theo đó “ngay cả chính sách tốt nhất, nếu không có cam kết tập huấn, cũng không thể tạo ra kết quả mong muốn”.¹⁸

TẬP HUẤN THEO ĐIỀU KIỆN ĐỊA PHƯƠNG VÀ VƯƠN TỚI MỌI ĐỐI TƯỢNG

Tập huấn nên được tiến hành thường xuyên, phù hợp với điều kiện của tổ chức và hướng đến bao quát tất cả mọi người. Tuy nhiên, việc tiếp cận tất cả mọi người không có nghĩa là mọi người đều được can thiệp như nhau. Bằng chứng cho thấy cần tiến hành tập huấn cho các cộng đồng và các nhóm khác nhau để đảm bảo sự phù hợp giữa các nhóm dân số. Ví dụ, các chương trình chỉ dành cho nam giới có thể giúp người tham gia thảo luận trung thực và phản ánh suy nghĩ của nam giới, những thảo luận này có thể khác với quan điểm xã hội về nam tính.¹⁹

CÂN NHẮC CẨN THẬN VỀ NỘI DUNG, THIẾT KẾ VÀ PHƯƠNG PHÁP TẬP HUẤN

Việc xây dựng các tài liệu và thông điệp phòng chống quấy rối tình dục có tham vấn các đơn vị dịch vụ của địa phương về chống bạo hành phụ nữ có thể giúp các tổ chức xây dựng được chương trình tập huấn tốt. Hoạt động tập huấn nên được tiến hành bởi các giảng viên là chuyên gia nội dung, chân thực và đồng cảm. Ví dụ, giới tính của giảng viên có thể đóng vai trò quan trọng trong việc tạo ra một môi trường mà mọi người có thể tham gia trao đổi một cách tự do. Trong quá trình thiết kế, hoạt động tập huấn nên chuyên sâu và tạo cơ hội để học viên liên tục tham gia, qua đó người tham gia có thể điều chỉnh các quan điểm cơ bản và hình thành các chuẩn mực và hành vi mới. Các hình thức tập huấn có tính tương tác và có sự tham gia có thể hỗ trợ hình thành các chuẩn mực mới và ý nghĩa chung, đồng thời thay đổi thái độ, giá trị, kỹ năng và các cách liên hệ mới.

PHƯƠNG PHÁP TẬP HUẤN

Một số cách tiếp cận đã được xây dựng để hỗ trợ các doanh nghiệp thiết kế các khóa tập huấn về phòng chống quấy rối toàn diện, bao gồm: **Làm mẫu và diễn tập**: rất hữu ích để làm rõ quan niệm sai lầm về quấy rối tình dục, các cách tiếp cận này cho phép người tham gia thực hành các kỹ năng giao tiếp trong các tình huống đầy thách thức và học hỏi qua quá trình quan sát. Các hoạt động tập thể và có cấu trúc về **viết cảm nghĩ** đã được chứng minh là làm giảm hành vi khiếm nhã ở nơi làm việc, tuy nhiên việc này đòi hỏi trình độ đọc viết nhất định – không phải tổ chức nào cũng đáp ứng được yêu cầu này. **Các khóa tập huấn đa phương tiện** kết hợp giải trí, giáo dục, nơi các nhân vật là hình mẫu về hành vi lành mạnh, tôn trọng hoặc an toàn. **Nghiên cứu tình huống** có thể được sử dụng để đóng vai tỏ ra có hiệu quả trong việc cải thiện kỹ năng giao tiếp và phương pháp xử lý trong các tình huống thách thức. **Các hoạt động được thiết kế tốt** có thể góp phần hạn chế định kiến ngầm và hành vi phân biệt đối xử bằng cách giúp mọi người tiếp xúc với nhau nhiều hơn, đưa ra cho họ mục tiêu chung để phấn đấu thực hiện trong thời gian tập huấn.

ĐIỂM NHẤN VỀ THỰC HÀNH HỨA HẸN MANG LẠI HIỆU QUẢ CAO:

Giảm định kiến và phân biệt đối xử

Hoạt động liên lạc giữa các nhóm phải đáp ứng năm điều kiện lý tưởng sau để giảm định kiến và phân biệt đối xử:

- Các nhóm nên hợp tác hướng tới mục tiêu chung,
- Các nhóm nên thấy thú vị khi liên lạc nhau
- Các nhóm nên có vị thế gần như bình đẳng với nhau,
- Các thành viên nhóm nên chỉ cho nhau thấy các định kiến tiêu cực của nhau là không đúng,
- Các thành viên trong nhóm nên có tiềm năng trở thành bạn bè.

¹⁸ Reese L A và Lendenburg K (2003) ‘Ý nghĩa của hoạt động tập huấn đối với kết quả thực hiện chính sách phòng chống quấy rối tình dục’ Đánh giá hoạt động quản trị nhân sự công, Quyển 23(3) 175-191, trang 184

¹⁹ Flood M và Holmes S, White Ribbon Series – Phòng chống nam giới bạo hành phụ nữ, Ấn bản số 7, 2013, tham khảo ngày 15/4/2018 tại https://www.whiteribbon.org.au/wp-content/uploads/2016/10/WRIB_trang_17-18

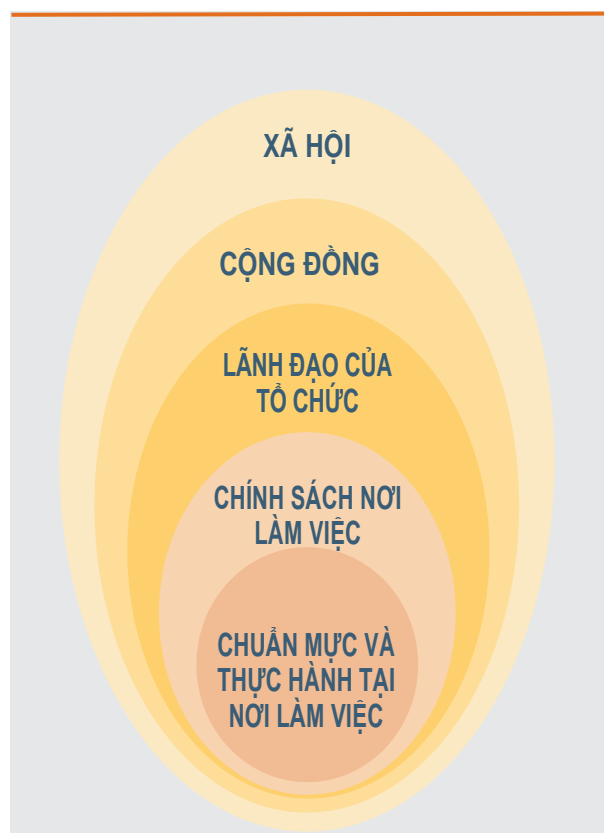


CÁC BƯỚC TỔ CHỨC CÓ THỂ TRIỂN KHAI ĐỂ PHÒNG NGỪA QUẢY RỐI TÌNH DỤC²⁰

SỬ DỤNG MÔ HÌNH SINH THÁI ĐỂ THIẾT KẾ BIỆN PHÁP CAN THIỆP

Mô hình sinh thái xã hội có vị trí trung tâm trong quá trình thực hiện phòng ngừa sớm bạo lực, và đã trở thành mô hình lý thuyết và chương trình được chấp nhận rộng rãi bởi các chuyên gia quốc tế hoạt động chống bạo hành phụ nữ.²¹ Mô hình này như một khung tham chiếu, tập trung vào các cá nhân và cân nhắc các yếu tố khác nhau tác động đến cuộc sống của họ. Hình 2 cho thấy các vòng tròn đồng tâm của một mô hình sinh thái và minh họa các yếu tố cộng đồng, xã hội và cấu trúc có thể tác động đến khả năng một người bị bạo hành, gồm cả quấy rối tình dục.²²

Ý nghĩa của khung này đối với các tổ chức là: cần phải kết hợp các phương pháp đa chiều để giải quyết bạo lực tại nơi làm việc và có thể có tác động nhỏ - thay đổi các trải nghiệm của nhân viên ngoài công việc.



Hình 2: Mô hình sinh thái của CARE để chấm dứt quấy rối tình dục tại nơi làm việc

²⁰ Các khuyến nghị này nên được cân nhắc cùng các hạn chế trong nghiên cứu sau: 1) bạo lực tại nơi làm việc thực tế cao hơn số liệu báo cáo nhiều, do vậy ảnh hưởng tới việc đánh giá mức độ phổ biến và đo lường hiệu quả của biện pháp can thiệp. 2) một phần lớn các nghiên cứu hiện tại là từ bối cảnh các quốc gia phát triển. Tuy nhiên, các quốc gia khu vực sông Mê Công cho thấy ít bằng chứng, và chúng tôi tin rằng nhiều kết quả, đặc biệt là những kết quả liên quan tới định kiến xã hội, có khả năng bổ sung thông tin cho quá trình xây dựng chương trình ở khu vực này. 3) đây là đánh giá nhanh bằng chứng, không nhằm bao quát tất cả các tài liệu hiện có.

²¹ Michau L, Horn J, Bank A, Dutt M và Zimmerman C (2014) 'Phòng chống bạo hành đối với bé gái: bài học từ thực tế'. The Lancet, công bố trực tuyến ngày 21/11/2014, trang 3

²² Michau và cộng sự (2014). Trang 3

Dựa trên những hiểu biết từ những thực hành nhiều tiềm năng nêu trong đánh giá này, chúng tôi đã điều chỉnh mô hình sinh thái xã hội và đưa các tổ chức và cam kết của tổ chức về phòng ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc vào vị trí trung tâm của mô hình này. Bắt đầu từ vòng tròn trong cùng, chúng tôi tóm tắt các khuyến nghị như sau:

1. CÁC THỰC HÀNH VÀ CHUẨN MỰC TẠI NƠI LÀM VIỆC

Để thay đổi thực hành và chuẩn mực tại nơi làm việc, chúng ta cần có sự phối hợp liên tục từ các cấp lãnh đạo. Mặc dù tiến độ thay đổi chuẩn mực tại nơi làm việc có thể chậm, nhưng các tổ chức có thể bắt đầu quá trình thay đổi chuẩn mực bằng cách xây dựng các khóa tập huấn toàn diện. Hoạt động tập huấn nên:

- 1.1 Chuyên sâu và tạo cơ hội thay đổi các quan điểm cơ bản và xây dựng chuẩn mực, hành vi mới.
- 1.2 Phổ quát và phù hợp với điều kiện của tổ chức, và tập trung vào vai trò được kỳ vọng của mỗi người: cán bộ quản lý, người ngoài cuộc, hoặc đối tượng mục tiêu.
- 1.3 Tiếp cận tất cả mọi người và cung cấp môi trường tập huấn an toàn và tôn trọng, hoạt động tập huấn có thể được điều chỉnh để tăng sự tham gia của các nhóm người cụ thể.

2. LÃNH ĐẠO TỔ CHỨC VÀ CHƯƠNG TRÌNH

Trong tổ chức, người lãnh đạo có vai trò quan trọng đối với việc xây dựng và hỗ trợ áp dụng các phương pháp tiếp cận phòng chống bạo hành phụ nữ tại nơi làm việc. Các doanh nghiệp có thể áp dụng các bước sau để tăng cường sự tham gia của tổ chức và cán bộ lãnh đạo:

- 2.1 Triển khai và tập huấn về cách tiếp cận “toàn bộ tổ chức” để đảm bảo phòng chống và xử lý một cách có hệ thống với hành vi quấy rối tình dục.
- 2.2 Cân nhắc động lực của cá nhân và tổ chức để các cán bộ lãnh đạo tham gia thực hiện các phương pháp tiếp cận và mô hình đề xuất.
- 2.3 Tạo điều kiện để cán bộ lãnh đạo đảm nhận vai trò quan trọng trong quá trình xây dựng các phương pháp phòng chống, như định hướng chính sách, nội dung, xây dựng hệ thống hỗ trợ chính sách, và phổ biến về việc triển khai và tác động dự kiến của chính sách.
- 2.4 Xác định và làm việc với các lãnh đạo không chính thức để thay đổi chuẩn mực xã hội, nâng cao nhận thức về hành vi quấy rối tình dục, giảm các chi phí hành động của người ngoài cuộc, và xây dựng nơi làm việc an toàn và tôn trọng lẫn nhau.



Ảnh: CARE/GMBFilms 2016. * Nhân vật trong ảnh là người

3. CÁC CHIẾN LƯỢC VÀ CHÍNH SÁCH CỦA TỔ CHỨC

Các chiến lược và chính sách đóng vai trò quan trọng như một “tín hiệu thể chế” nếu chúng được hình thành, phổ biến, giám sát và thực thi phù hợp. Khi xây dựng những tín hiệu này, các tổ chức nên cân nhắc những điều sau:

- 3.1 Lập kế hoạch sao cho các chính sách và chiến lược mới được xây dựng dựa trên các tiêu chuẩn hiện có và sự sẵn sàng tổ chức. Quá trình thay đổi cần phải bắt đầu ở những nơi có thể diễn ra thay đổi thực sự và có khả năng lặp lại trong các cơ chế tại nơi làm việc.
- 3.2 Kiểm toán chính sách và kiểm toán quá trình có thể là một cách hữu hiệu để biết được quan điểm và kỳ vọng của cán bộ lãnh đạo về các quy trình và hành vi tại nơi làm việc. Nếu không có chính sách như vậy, cần tìm hiểu các cơ chế hình thành nên những kỳ vọng này và cách phổ biến các kỳ vọng này tại nơi làm việc, cũng như hiểu cơ chế phản hồi của lãnh đạo về việc triển khai và kết quả triển khai của họ.
- 3.3 Các chính sách phòng chống quấy rối tình dục có một loạt chức năng và có thể phát triển theo thời gian. Nội dung chính sách cần phải cân đối giữa các thực hành tốt nhất và nghĩa vụ pháp lý với các kết quả mong đợi được hỗ trợ từ các cam kết hiện tại của cán bộ lãnh đạo. Các chính sách cũng nên là thực hành khiêu nại tốt, cần có mục tiêu, quy trình, hình phạt rõ ràng và đề cập cách tham khảo thông tin với các chuyên gia cung cấp dịch vụ cho nạn nhân của hành vi tấn công tình dục.
- 3.4 Đảm bảo chính sách được xây dựng dựa trên việc các lãnh đạo có trách nhiệm giải trình về việc thực hiện chính sách; các chính sách cần đề ra kế hoạch tập huấn và hỗ trợ việc truyền đi thông điệp về các chuẩn mực dự kiến trong môi trường làm việc nói chung.

4. CỘNG ĐỒNG VÀ CÁC BÊN LIÊN QUAN

Cộng đồng bên ngoài nơi làm việc chính là nơi định hình và củng cố các định kiến xã hội. Các định kiến xã hội về quấy rối tình dục tồn tại trong công việc và đời sống của mỗi người. Ngoài người lao động trong doanh nghiệp, các bên liên quan chủ chốt khác cũng có vai trò nhất định, bao gồm cả các nhà hoạch định chính sách. Hãy cân nhắc những điều sau khi nghĩ về cộng đồng và các bên liên quan khác:

- 4.1 Cơ hội làm việc với các nhà hoạch định chính sách để xây dựng khung pháp lý toàn diện nhằm bảo vệ người lao động khỏi hành vi quấy rối tình dục ở nơi làm việc.
- 4.2 Quan hệ đối tác với các đơn vị học thuật hoặc các cách tiếp cận khác để xây dựng bằng chứng vững chắc cần thiết về các biện pháp giúp phòng chống hiệu quả hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

5. XÃ HỘI

Theo quy định pháp luật, các tổ chức có nghĩa vụ phòng chống và/hoặc xử lý hành vi quấy rối tình dục để tránh phải chịu trách nhiệm về thương tích của người lao động tại nơi làm việc. Các phong trào xã hội như #metoo hay dư luận công khai về các vấn đề và sự cố an toàn tại nơi làm việc cũng tác động đến các thị trường hoạt động của các tổ chức. Công ước ILO đang chờ phê duyệt về Bạo lực tại nơi làm việc là một ví dụ về sự thay đổi trong luật quốc tế - Công ước này sẽ định hình xã hội và đưa ra các nghĩa vụ pháp lý lớn hơn trong dài hạn. Cần cân nhắc hợp tác với các đối tác chính sách và phong trào này để tham gia vào các cuộc đối thoại lớn hơn và xác định các phương pháp tiếp cận liên ngành và có hệ thống để giải quyết tình trạng quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

TÁC ĐỘNG CHÍNH SÁCH VÀ CHƯƠNG TRÌNH CỦA ĐÁNH GIÁ NÀY

Hành động mà các nhà hoạch định chính sách, các chủ thể phát triển, doanh nghiệp và chính phủ cần thực hiện.

XÓA BỎ KHOẢNG TRỐNG CHÍNH SÁCH

Chiến dịch #MeToo đã đưa vấn đề quấy rối tình dục và văn hóa tại nơi làm việc lên tầm toàn cầu, và tạo ra cam kết mới về việc xác định các chương trình và chính sách tiềm năng giúp thay đổi văn hóa làm việc. Đánh giá nhanh bằng chứng đã xác định những khoảng trống sau để các nhà hoạch định chính sách và các nhà nghiên cứu đưa ra biện pháp phòng chống và xử lý hiệu quả tình trạng quấy rối tình dục tại nơi làm việc:

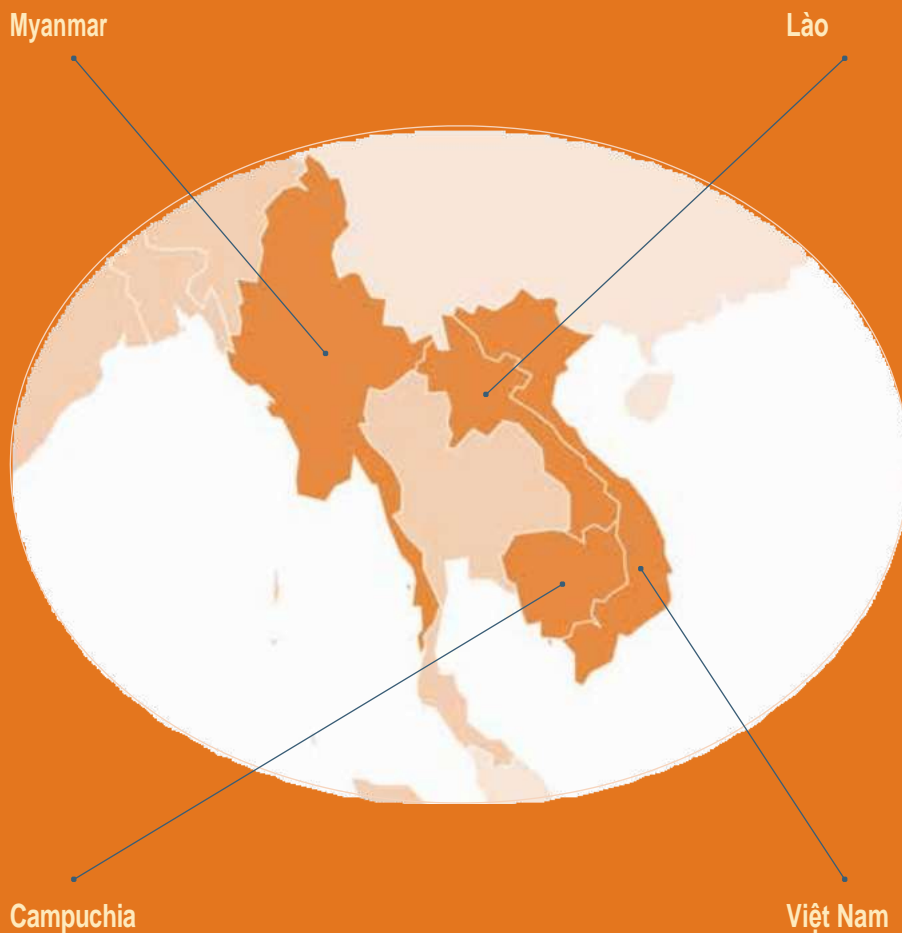
- Xây dựng bằng chứng về việc thực hiện chính sách phòng chống quấy rối tình dục, tác động, mức độ phổ biến và khả năng chấp nhận các chính sách này;
- Tìm hiểu mức độ nhận thức về các yêu cầu pháp lý và luật pháp hiện hành của người lao động để thay đổi các chuẩn mực tại nơi làm việc;
- Đánh giá tác động của điều kiện làm việc và an ninh việc làm đối với các chuẩn mực tại nơi làm việc: mức độ phổ biến và chấp nhận hành vi quấy rối tình dục và quấy rối theo giới;
- Đánh giá vai trò của cán bộ lãnh đạo trong việc thiết lập và thay đổi văn hóa tại nơi làm việc về quấy rối tình dục, và/hoặc các định kiến xã hội có ảnh hưởng tới người lao động nói chung.

CARE XÓA CÁC KHOẢNG TRỐNG CHƯƠNG TRÌNH

- CARE có nhiều kinh nghiệm làm việc trên toàn cầu để chấm dứt bạo hành phụ nữ và lồng ghép các phương pháp tiếp cận chuyển đổi trên cơ sở giới vào quá trình xây dựng chương trình, chính sách và thực hành. Nhờ kết hợp với các quy trình công tác của nhà máy, CARE có vị trí độc tôn để áp dụng những bài học kinh nghiệm từ đánh giá này và tạo ra tri thức mới để xây dựng và phát triển các môi trường an toàn hơn cho công nhân nhà máy trên toàn cầu. Đặc biệt, CARE đang có vị trí thuận lợi để xóa các khoảng trống, thiếu hụt về bằng chứng sau:
- Mở rộng kiến thức về những yếu tố hình thành nhận thức về quấy rối tình dục, mức độ phổ biến của tình trạng quấy rối tình dục ở nơi làm việc, và bối cảnh mà hành vi quấy rối tình dục được chấp nhận. Hơn nữa, CARE có cơ hội tài liệu hóa các tiến bộ và xây dựng bằng chứng về việc xây dựng chương trình nhằm thúc đẩy thay đổi chuẩn mực và nâng cao nhận thức của người lao động theo thời gian để phù hợp với các chuẩn mực mới.
- Nâng cao hiểu biết về các cách tiếp cận với người ngoài cuộc ở nơi làm việc, như vậy quấy rối tình dục trở thành điều không được chấp nhận và sự can thiệp của người ngoài cuộc được mọi người chấp nhận.
- Đưa vào áp dụng các biện pháp can thiệp phức tạp và đa thành phần để thay đổi các đặc tính nam tính, tập trung vào các đặc điểm này trong bối cảnh công việc.
- Tạo ra hiểu biết toàn diện hơn về những yếu tố mang lại hiệu quả (thay vì hiểu về vấn đề) dựa trên kinh nghiệm của các nhà máy may ở Đông Nam Á, đây là một khoảng trống đáng chú ý trong nghiên cứu này.

Đánh giá và khuyến nghị này nhằm thiết lập nguyên tắc thiết kế dựa trên bằng chứng để hướng dẫn hoạt động. Việc ghi chép thành tài liệu, dựa vào những khuyến nghị này và liên tục cấu trúc lại các phương pháp tiếp cận thực hành tốt nhất của các nhà máy sẽ cung cấp thông tin đầu vào cho không chỉ các hoạt động của CARE mà còn giúp cải thiện điều kiện làm việc trên toàn cầu.

TĂNG CƯỜNG TIẾNG NÓI CỦA PHỤ NỮ ĐỂ CHẤM DỨT QUẤY RỐI TÌNH DỤC



CARE ghi nhận và sẽ sử dụng các kết quả của đánh giá bằng chứng này trong dự án *Tăng cường tiếng nói của phụ nữ nhằm chấm dứt Quấy rối tình dục*. Dự án này đang điều chỉnh và phát triển một gói giải pháp ở Cam-pu-chia, Lào, Myanmar và Việt Nam. Gói này sẽ cung cấp các giải pháp được thiết kế theo điều kiện phù hợp dựa trên các kết quả phát hiện được trong đánh giá bằng chứng này và dựa trên kinh nghiệm từ quá trình triển khai tại Cam-pu-chia. CARE đang hợp tác với các chính phủ, doanh nghiệp, công đoàn và tổ chức xã hội trong quá trình thiết kế các giải pháp phù hợp, gồm cả việc thu hút sự tham gia của nam giới như những người ngoài cuộc tích cực.

CARE Australia

Tài trợ: 1800 020 046 or 1800

DONATE

Email: info@care.org.au

Web: care.org.au

ABN: 46 003 380 890

Văn phòng quốc gia

Tầng trệt

243 đại lộ Northbourne

Lyneham ACT 2602

Phone: (02) 6279 0200

Fax: (02) 6257 1938

Văn phòng Melbourne

8/406 Collins St

Melbourne VIC 3000

CARE.ORG.AU

