GIỚI THIỆU

WE@WORK

PHÒNG CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC - ASHW +

GÓI GIẢI PHÁP HỢP NHẤT DÀNH CHO TỔ CHỨC LẤY CON NGƯỜI LÀM TRUNG TÂM - 3/2019

Với sự ghi nhận & hỗ trợ của các đối tác

THẾ NÀO LÀ MỘT TỔ CHỨC LẤY CON NGƯỜI LÀM TRUNG TÂM?

- Một tổ chức đặt con người vào vị trí trung tâm phải là một tổ chức thúc đẩy nhân quyền, tôn trọng các giá trị bình đẳng trong dài hạn

MEN = WOMEN

- Gen hoặc văn hóa của tổ chức này phải được thấy rõ qua các tuyên bố, chính sách, công cụ, nguồn lực chính sách và các mối quan hệ trong tổ chức

- Đánh giá một tổ chức có lấy con người làm trung tâm hay không phụ thuộc vào (i) chiến lược phát triển tổ chức (4P) có gắn với các giá trị cốt lõi hay không; (ii) thiết kế của chiến lược có thống nhất với hiệu qủa thực thi chiến lược trong dài hạn & trong các giai đoạn khác nhau hay không; và (iii) con người trong tổ chức đó có tin tưởng vào các giá trị cốt lõi của tổ chức không.

WE@WORK ASWH +

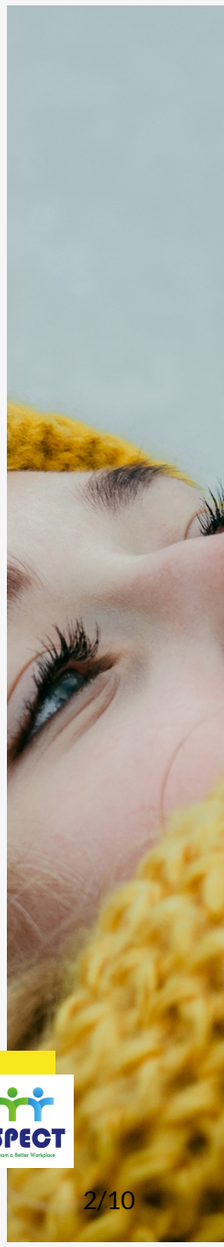
WE@WORK hỗ trợ phòng chống quấy rối tình dục trong mối quan hệ với các hành vi bất bình đẳng khác tại nơi làm việc (gọi tắt là ASWH+)

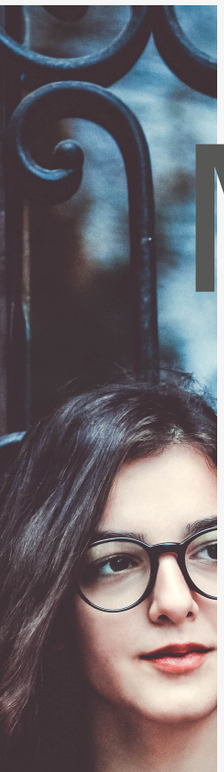
- Nhằm kiến tạo một môi trường làm việc an toàn, công bằng và lành mạnh
- Nhằm đảm bảo mọi cá nhân được tôn trọng nhân phẩm và đối xử công bằng
- Nhằm đảm bảo mọi cá nhân được bảo vệ khi lên tiếng về các hành vi quấy rối
- Nhằm đảm bảo mọi hành vi quấy rối tình dục không phải là hệ quả của sự mất cân bằng hoặc lạm dụng quyền lực trong một tổ chức
- Nhằm đảm bảo lợi ích kinh tế & xã hội của các chiến lược phòng chống quấy rối tình dục hiệu quả, có tác động lâu dài lên hành vi tổ chức và hành vi cá nhân

Các tổ chức, lãnh đạo các tổ chức có tầm nhìn chiến lược và lấy con người làm trung tâm đầu tư hiệu quả vào các khuyến nghị có được từ quá trình áp dụng WE@WORK - ASHW+

Quản lý thông tin tổ chức là công cụ đặc trưng nhất trong WE@WORK - ASHW+. Nếu không thể quản lý thông tin hiệu quả, các tổ chức sẽ không nhìn thấy các rủi ro (kinh tế và xã hội) mang tính hệ thống để phòng tránh trước các biến động đa chiều đang diễn ra

RESPECT VIETNAM - 2019





MỤC LỤC

01 **WE@WORK - 4P - ASHW+ dành cho tổ chức**

02 **We360 (1) - WeTALK - WeTRACK - Bộ công cụ đánh giá/ghi nhận**

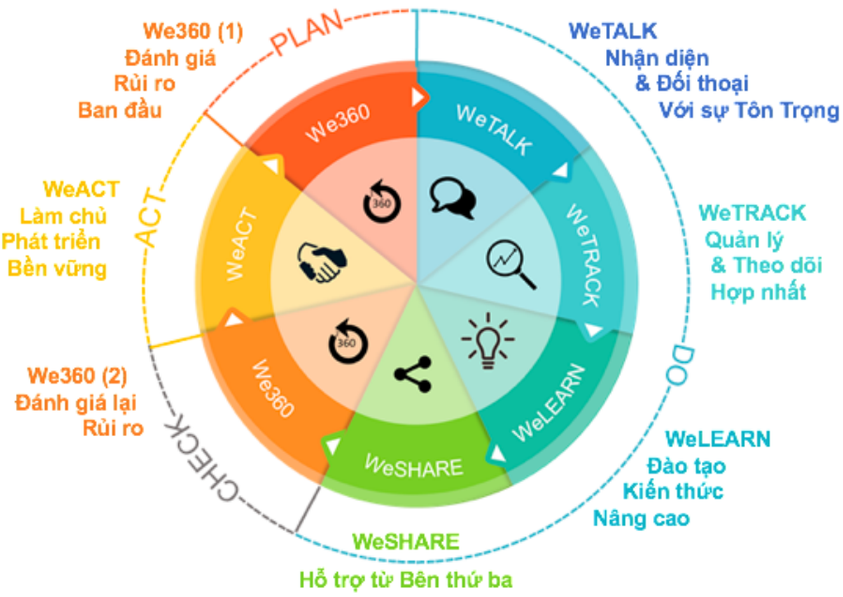
03 WeLEARN - WeSHARE - Bộ công cụ tư vấn đào tạo liên tục

04 We360 (2) - WeACT - Kết quả hoàn thiện chính sách ASHW+

01

WE@WORK - ASWH+

- WE@WORK là gói giải pháp gồm 07 công cụ thúc đẩy sự hợp tác giữa các cá nhân trong một tổ chức
- WE@WORK được thiết kế theo chu kỳ PDCA trong 3 đến 6 tháng nhằm đảm bảo tiến bộ liên tục của toàn tổ chức về ASHW+

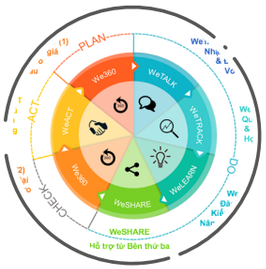


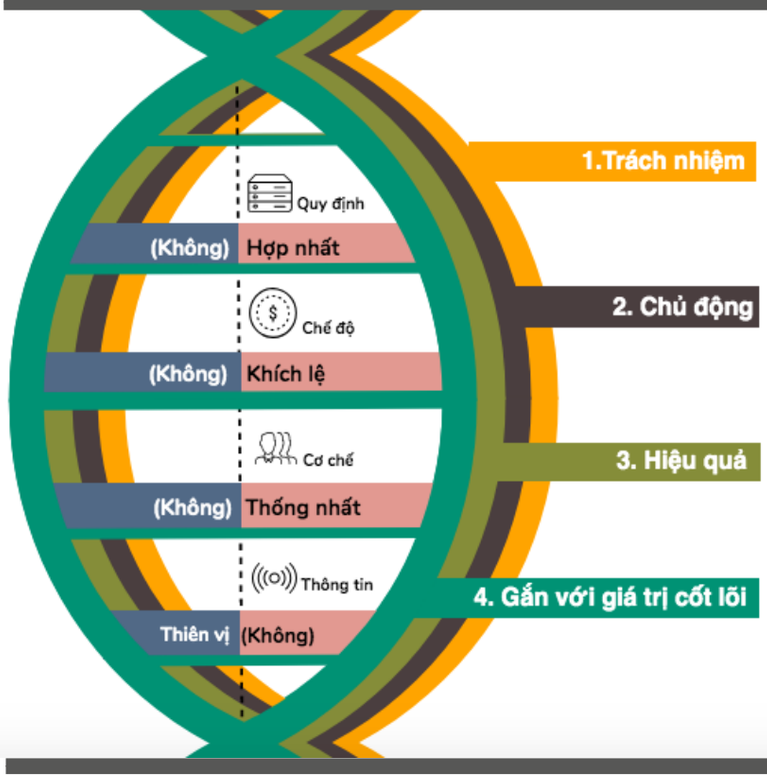
- We360 (1) - Mọi cá nhân được hỏi ý kiến về ASHW+ để khoanh vùng rủi ro tổ chức ban đầu
- WeTALK - Mọi lo ngại được tiếp nhận & quan tâm
- WeTRACK - Mọi vấn đề ASHW+ được quản lý và theo dõi trên kênh tương tác hợp nhất của WE@WORK
- WeLEARN - Các kiến thức cơ bản về ASHW+ được cung cấp cho mọi cá nhân trong tổ chức - Các Đại sứ ASHW+ được đào tạo để tiếp nhận và giải quyết hiệu quả các sự viêc liên quan đến ASHW+
- WeSHARE - Cá nhân được hỗ trợ bởi bên thứ ba nếu các nỗ lực nội bộ chưa đảm bảo
- We360 (2) - Mọi cá nhân được hỏi ý kiến về ASHW+ lần thứ 2 để xác định kết quả tiến bộ
- WeACT - Tổ chức hoàn thiện chính sách & công cụ chính sách ASHW+ trên cơ sở kết quả PDCA

01

WE@WORK - 4P

- WE@WORK tác động lên các thay đổi về gen tổ chức thông qua 04 yếu tố cơ bản (4P) trong một tổ chức
- 04 yếu tố này là Chính sách - Nhân sự - Quy trình - Vấn đề của tổ chức



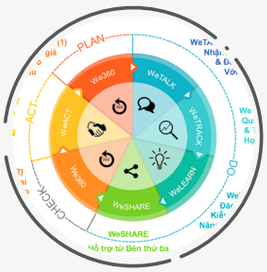


- P1 - Chính sách phát triển tổ chức gắn với ASHW+ được xây dựng hợp nhất, thực thi công bằng và thống nhất
- P2 - Nhân sự tổ chức gắn với ASHW+ được khuyến khích phát triển bằng các chế độ phúc lợi bằng tiền hoặc không bằng tiền
- P3 - Quy trình tổ chức gắn với ASHW+ được thực hiện một cách thông suốt và không có những điểm tắc nghẽn đáng kể
- P4 - Vấn đề của tổ chức gắn với ASHW+ được theo dõi, trao đổi và giải quyết triệt để theo quan điểm của hai bên xung đột

LƯU Ý

Tên gọi của 04 yếu tố gen tổ chức 4P được sử dụng linh hoạt

- Chính sách (nguyên tắc, tiêu chuẩn, quy định, v.v.)
- Nhân sự (nhân viên, lãnh đạo, đối tác, v.v.)
- Quy trình (cơ chế, cơ cấu, công cụ chính sách, v.v.)
- Vấn đề (sự việc, thông tin sự việc, cách thức xử lý thông tin, xử lý sự việc, v.v.)



WE@WORK - 4P

- WE@WORK tác động lên mọi tầng nhân sự trong một tổ chức
- Đầu ra của hoạt động hợp tác giữa các tầng tổ chức là các sáng kiến tập thể được ghi nhận từ phần chìm của tảng băng trôi
- Các sáng kiến này sẽ giải quyết được ASHW+ mà phần nổi khó thấy được

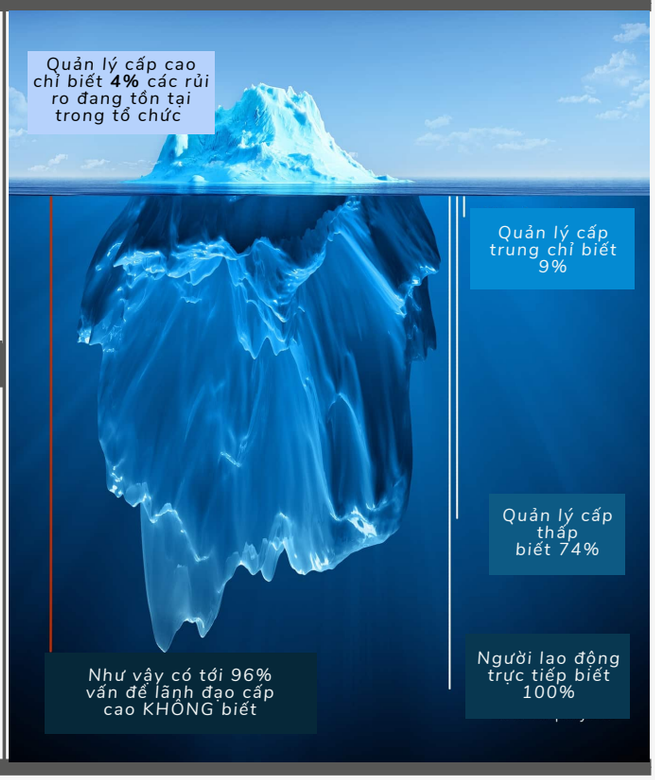
01

- Phần nổi của tảng băng - Lãnh đạo cấp cao chỉ nhìn thấy 4% các rủi ro đang tồn tại trong một tổ chức với bất kỳ quy mô nào (Sydney Yoshida)
- Phần chìm của tảng băng - Có tới 96% rủi ro tiềm ẩn hoặc các vấn đề cụ thể đang tồn tại mà lãnh đạo cấp cao không biết (Sydney Yoshida)
  - Nhân viên cấp thấp nhất cần được tham gia vào quá trình quản lý rủi ro
  - Mọi tầng nhân sự cần được tham gia vào quá trình ASWH+

LƯU Ý

ASHW+ cần được coi là một nỗ lực quản lý rủi ro trong tổ chức, bao gồm:

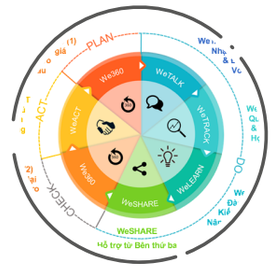
- Rủi ro các cá nhân thực hiện hành vi quấy rối tình dục
- Rủi ro các cá nhân bị đối xử bất công do bất cân bằng về quyền lực và vị trí trong tổ chức
- Rủi ro các cá nhân có năng lực phải nghỉ việc, bỏ việc, hiệu quả làm việc bị ảnh hưởng tiêu cực
- Rủi ro cạnh tranh không lành mạnh trong tập thể
- Rủi ro tranh chấp xung đột trong và ngoài nơi làm việc

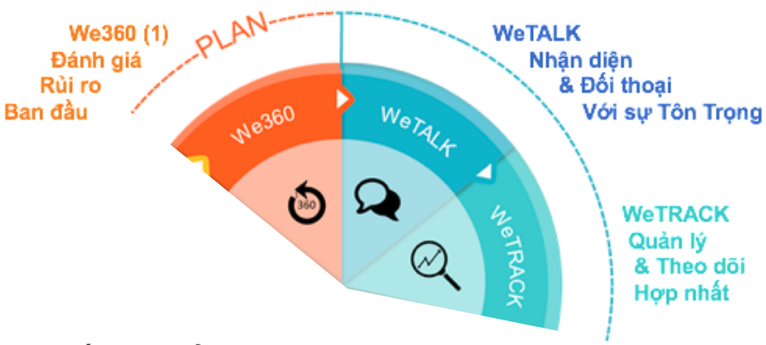


02

We360-WeTALK-

- 03 công cụ đánh giá và ghi nhận ban đầu về ASHW+ trong tổ chức
- Các công cụ này được thực hiện đồng thời nhằm xác định mức độ điều chỉnh chính đối với các chính sách & công cụ chính sách ASWH+ hiện có





02 BƯỚC CƠ BẢN (ONLINE)

1 Lấy ý kiến của các nhóm mục tiêu của chính sách ASHW+

2 Tổng hợp phân tích ý kiến và báo cáo tình trạng rủi ro ASHW+

Phụ nữ | LGBT | Nam giới

Nơi làm việc | Nơi gặp đối tác | Nơi khác

Số lượng nhân sự tổ chức bằng số tài khoản đăng nhập vào We@work

We360 (1) - *Các nhóm mục tiêu ASWH+ cung cấp trực tuyến*

P1. Thông tin & ý kiến cá nhân về chính sách ASHW+ hiện tại
- Chính sách có dễ hiểu, hợp nhất và đơn giản không?
- Chính sách có mâu thuẫn với các quy định liên quan không?
- Chính sách có được xây dựng/thực thi công bằng không?

P2. Thông tin và ý kiến cá nhân về nhân sự ASHW+ hiện tại
- Nhân sự ASHW+ có làm việc hiệu quả không?
- Chế độ (không) bằng tiền có khích lệ nhân sự ASHW+ không?

P3. Thông tin và ý kiến cá nhân về cơ chế ASHW+ hiện tại
- Quy trình để thực hiện ASHW+ có mâu thuẫn với có chế khác?
- Ma trận trách nhiệm được thực hiện với ASHW+ như thế nào?

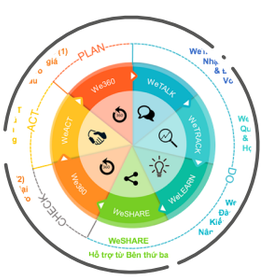
P4. Thông tin và ý kiến cá nhân về vấn đề ASHW+ hiện tại
- Hiện đã có sự việc hoặc vấn đề nào gây lo ngại chưa?
- Nếu có/chưa có, hệ thống hiện có sẽ hiệu quả như thế nào?

WeTALK - *cho phép ý kiến ẩn danh/khuyết danh*

1. Anh/chị có khiếu nại/ý kiến/thông tin về ASHW+?
2. Đề nghị/yêu cầu đối với trường hợp ASHW+ đó

WeTRACK - *Đại sứ ASHW+ quản lý cùng WE@WORK*

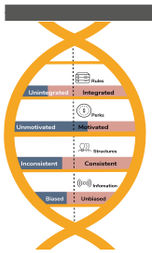
1. Số lượng & chất lượng khiếu nại/ý kiến/thông tin ASWH+
2. Số lượng & chất lượng phản hồi từ Đại sứ ASHW+



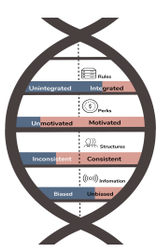
WeLEARN - WeSHARE

- 02 công cụ này hỗ trợ tư vấn kiến thức và kỹ năng liên tục cho các cá nhân trong quá trình tham gia WE@WORK
- Bộ công cụ này nhằm xác định các Đại sứ và nhóm làm việc ASWH+ trong dài hạn cho tổ chức

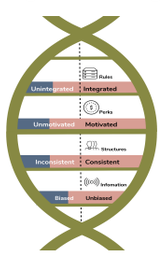
03

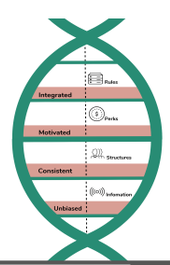


GEN TRÁCH NHIỆM (Tập trung vào quy định, quy trình ASHW+ để nâng cao nhận thức và hành vi cá nhân)



GEN CHỦ ĐỘNG (Tập trung vào con người và thông tin để tăng vai trò của cá nhân)





GEN HIỆU QUẢ (Tập trung vào quy định và nhân sự áp dụng quy định đó)

GEN GIA TĂNG GIÁ TRỊ (Tập trung tối đa nguồn lực vào cả 4P để đảm bảo giá trị cốt lõi của tổ chức gắn với ASHW+)

WeLEARN
- Mọi cá nhân trong tổ chức hiểu và áp dụng chính sách ASHW+ theo mục tiêu đề ra
- Các Đại sứ - Nhóm làm việc ASHW+ được đào tạo để tiếp nhận và giải quyết hiệu quả các sự viêc liên quan đến ASHW+

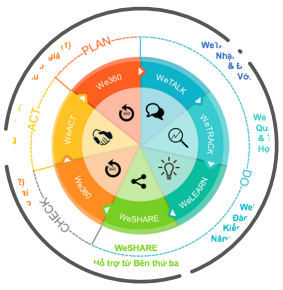
WeSHARE
- Các cá nhân được hỗ trợ bởi bên thứ ba nếu các nỗ lực nội bộ chưa đảm bảo (các Đại sứ chưa sẵn sàng trước các trường hợp phức tạp)

LƯU Ý

- Mọi cá nhân hướng đến giá trị cốt lõi ASHW+
- Mỗi Đại sứ ASHW+ có khả năng tiếp nhận và xử lý ít nhất 30% các trường hợp được báo cáo (nếu có)
- Nhóm làm việc ASHW+ được thành lập, đầu tư và phát triển trong dài hạn, có khả năng điều chỉnh vận hành hệ thống nội bộ

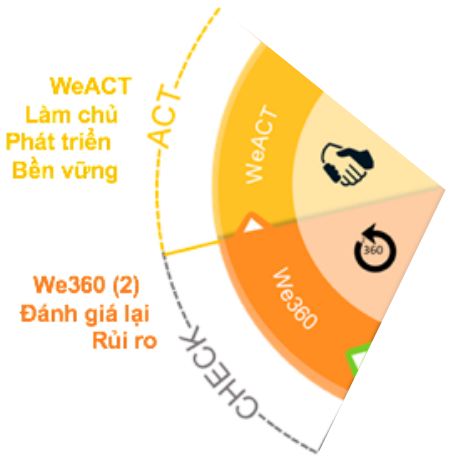
04 We360 (2) - WeACT

- 02 công cụ này kết hợp để ghi nhận kết quả hoàn thiện chính sách ASHW+ trên cơ sở nỗ lực của các tầng nhân sự
- Kết quả của WeACT là kết quả của toàn bộ quá trình thực hiện WE@WORK về ASHW+ tại tổ chức



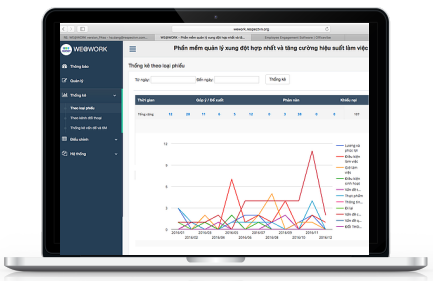
We360 (2) Ghi nhận lần 2 tiến bộ ASHW+ trong tổ chức thông qua ý kiến cá nhân (so sánh với kết quả We360 lần 1)

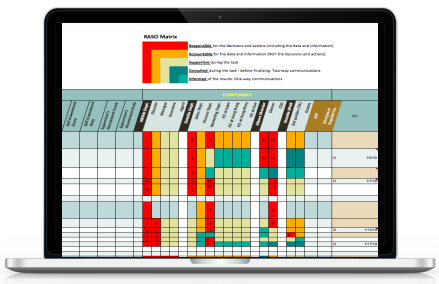
WeACT Xác định cam kết dài hạn của tổ chức về chiến lược ASHW+ đã xây dựng

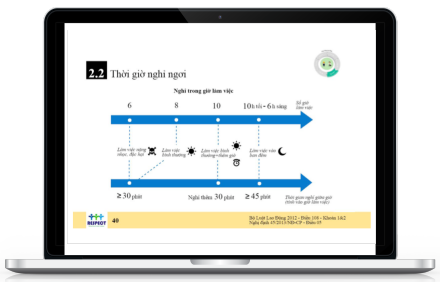


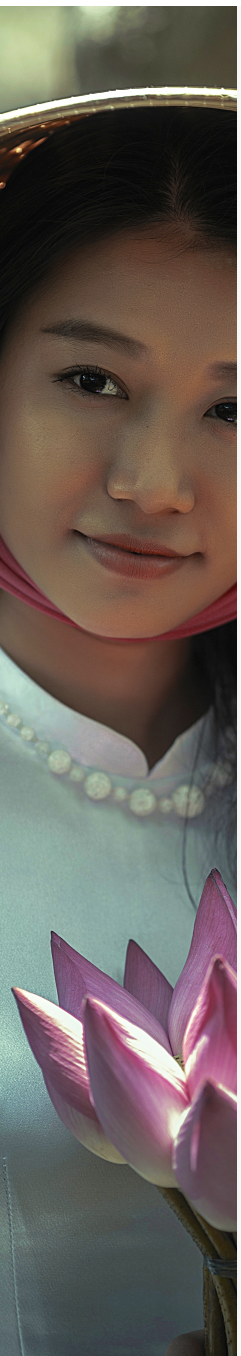
WE@WORK ASHW+

Tổ chức cam kết tiếp tục thực hiện WE@WORK - ASWH+ trong dài hạn với nguồn lực và công cụ luôn được đầu tư và duy trì trong thời gian cam kết









LỜI CẢM ƠN

WE@WORK - Hướng dẫn Phòng chống quấy rối tình dục trong mối quan hệ với các vấn đề tại nơi làm việc khác (ASHW+) dành cho các tổ chức lấy con người làm trung tâm được xây dựng dựa trên những nguyên tắc được công nhận trong nước, khu vực và trên thế giới. Các nguyên tắc bao gồm các mục tiêu Phát triển bền vững của Liên hợp quốc (UN), các Tiêu chuẩn hướng dẫn của UN về nhân quyền và kinh doanh, Tiêu chuẩn lao động quốc tế của Tổ chức lao động quốc tế (ILO), Hướng dẫn dành cho các tập đoàn đa quốc gia của Tổ chức hợp tác và phát triển kinh tế (OECD), Tiêu chuẩn về quản lý của Tổ chức Tiêu chuẩn Quốc tế (ISO).

Chúng tôi xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ quý báu của các tổ chức và cá nhân trong quá trình xây dựng và thực hiện Hướng dẫn này.

Phiên bản 4.5. © 2019 RespectVN. Bảo lưu mọi quyền. Tên và logo WE@WORK và ASHW+ thuộc về RespectVN, được đăng ký quốc tế.

http://www.weatwwork.cp/ashwplus
http://www.respectvn.com/ashwplus

Tháng 03 năm 2019