

CHÍNH SÁCH BÌNH ĐẲNG GIỚI

I. MỤC TIÊU

- Chính sách này nhằm đảm bảo rằng mọi hoạt động trong công ty được thực hiện trên cơ sở tôn trọng, không phân biệt đối xử, và thúc đẩy bình đẳng giới trong toàn bộ chuỗi giá trị – từ nội bộ đến khách hàng, đối tác và cộng đồng.

II. PHẠM VI ÁP DỤNG

Chính sách áp dụng cho:

- Toàn bộ nhân viên (chính thức, thời vụ, cộng tác viên).
- Đối tác, nhà cung cấp tham gia hoạt động kinh doanh của công ty.
- Khách hàng, cộng đồng địa phương có liên quan tới hoạt động tổ chức tour.

III. NGUYÊN TẮC CỐT LÕI

1. Không phân biệt giới tính, bản dạng giới, xu hướng tính dục, tình trạng hôn nhân, làm cha mẹ, dân tộc hay khuyết tật.
2. Bảo đảm cơ hội và điều kiện phát triển công bằng giữa các giới trong mọi hoạt động.
3. Đảm bảo an toàn và phẩm giá cho tất cả nhân sự và khách hàng.
4. Thực hiện lồng ghép giới trong toàn bộ chuỗi vận hành – từ quản trị, nhân sự, thiết kế sản phẩm đến chăm sóc khách hàng và truyền thông.

IV. NỘI DUNG CHÍNH SÁCH

1. Tuyển dụng và phát triển nhân sự

- Đảm bảo cơ hội tiếp cận công bằng trong các vị trí, không ràng buộc giới tính hoặc thành kiến giới.
- Tăng cường tỷ lệ nữ giới và người phi nhị nguyên giới trong vai trò lãnh đạo, điều hành tour, tài chính, công nghệ.
- Các mô tả công việc không định kiến giới (ví dụ: “chỉ tuyển nam cho tài xế”, “chỉ tuyển nữ làm lễ tân” là không hợp lệ).
- Áp dụng cơ chế đào tạo nâng cao năng lực giới và hỗ trợ phát triển nghề nghiệp cho mọi giới.

2. Chế độ làm việc và đãi ngộ

- Lương, thưởng, phúc lợi được áp dụng công bằng theo vị trí, không phân biệt giới tính.
- Hỗ trợ nghỉ thai sản, chăm sóc con nhỏ cho cả lao động nam và nữ.
- Áp dụng linh hoạt làm việc từ xa, làm việc bán thời gian đối với nhân sự có trách nhiệm chăm sóc hoặc nhu cầu đặc biệt.

3. Môi trường làm việc an toàn – không quấy rối

- Cấm tuyệt đối các hành vi quấy rối tình dục, bạo lực giới, bắt nạt nơi làm việc.

Thiết lập quy trình xử lý minh bạch:

- Có đường dây nội bộ/tổ tiếp nhận phản ánh độc lập và bảo mật.
- Xử lý kịp thời, công bằng, không trừng phạt người tố cáo thiện chí.
- Đào tạo nhận diện và phòng chống quấy rối giới tính định kỳ cho toàn bộ nhân sự.



 HONG NGOC HA TRAVEL TOWARD TREASURED JOURNEYS	CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG THƯƠNG MẠI DU LỊCH HỒNG NGỌC HÀ	Phiên bản: 01 Ngày ban hành:
---	---	---

4. Sản phẩm, dịch vụ du lịch có nhạy cảm giới

- Thiết kế sản phẩm (tour, hoạt động) phù hợp cho mọi giới, bao gồm:
 - Lựa chọn hướng dẫn viên phù hợp văn hóa vùng, giới tính.
 - Cung cấp không gian riêng tư khi cần (phòng nghỉ, thay đồ, nhà vệ sinh phi giới tính).
- Tránh tái sản xuất định kiến giới qua hình ảnh, quảng bá:
(Ví dụ: “phụ nữ dịu dàng là khách hàng lý tưởng”; “nam giới là người thích phiêu lưu”...)
- Ưu tiên hợp tác với nhà cung cấp có chính sách bình đẳng giới, đặc biệt trong tour cộng đồng.

5. Giao tiếp và truyền thông nội bộ – khách hàng

- Sử dụng ngôn ngữ trung tính giới trong tài liệu, quảng cáo, hợp đồng.
- Đảm bảo nhân viên phục vụ, tư vấn tour không áp đặt định kiến giới lên khách hàng.
- Tổ chức hoạt động nội bộ gắn kết, kỷ niệm Ngày Quốc tế Phụ nữ (8/3), Ngày Quốc tế Xóa bỏ Bạo lực đối với Phụ nữ (25/11), v.v.

6. Trách nhiệm cộng đồng và tác động xã hội

- Trong hoạt động du lịch cộng đồng, đảm bảo:
 - Phụ nữ, người yếu thế được hưởng lợi từ tour (như làm ẩm thực, homestay, hướng dẫn địa phương).
 - Không tổ chức tour gây tổn hại hoặc tái hiện phân biệt giới.
- Phối hợp với các tổ chức địa phương thúc đẩy giáo dục bình đẳng giới và bảo vệ quyền trẻ em.

V. XỬ LÝ VI PHẠM

1. Các hành vi bị nghiêm cấm

- Phân biệt đối xử về giới trong tuyển dụng, lương thưởng, đào tạo.
- Quấy rối tình dục, xúc phạm danh dự nhân viên hoặc khách hàng vì lý do giới.
- Hành vi kỳ thị người chuyển giới, đồng tính, phi nhị nguyên giới.

2. Cơ chế tiếp nhận và xử lý

Nhân viên có thể phản ánh qua:

- Trực tiếp phòng nhân sự hoặc quản lý trực tiếp.
- Hộp thư góp ý ẩn danh hoặc kênh điện tử nội bộ.

Quy trình xử lý đảm bảo:

- Bảo mật thông tin, không phân biệt đối xử người phản ánh.
- Thành lập Hội đồng xử lý vi phạm về giới gồm đại diện: nhân sự, ban điều hành, nhân viên.
- Xử lý theo quy định kỷ luật nội bộ: từ nhắc nhở → phạt hành chính → sa thải nếu nghiêm trọng.

VI. CAM KẾT CỦA BAN LÃNH ĐẠO

“Chúng tôi, Ban lãnh đạo công ty Hồng Ngọc Hà Travel, cam kết xây dựng một môi trường làm việc và kinh doanh không có sự phân biệt đối xử, nơi mọi cá nhân – không phân biệt giới tính, bản dạng giới hay hoàn cảnh cá nhân – đều được trân trọng, phát triển và phát huy năng lực tối đa.

Chính sách bình đẳng giới là nền tảng của chiến lược phát triển bền vững và trách nhiệm xã hội của chúng tôi.”

VII. THEO DÕI VÀ ĐÁNH GIÁ

- Đánh giá tỷ lệ giới tính trong quản lý, lương trung bình theo giới, sự hài lòng của nhân viên nữ/nam/LGBTQ+ hàng năm.
- Báo cáo thường niên công bố chỉ số bình đẳng giới nội bộ.

VIII. Điều khoản thi hành

Quy định này có hiệu lực kể từ ngày ban hành.

Các bộ phận liên quan chịu trách nhiệm phổ biến, giám sát và thực thi nghiêm túc nội dung quy định này.

Trong quá trình thực hiện, nếu phát sinh vấn đề hoặc cần điều chỉnh, **Lãnh đạo cấp cao** sẽ là người xem xét và quyết định việc tiếp tục thực hiện hay tạm dừng/quyết định điều chỉnh quy định để đảm bảo phù hợp với tình hình thực tế.



TM. BAN ĐIỀU HÀNH
Chủ tịch Hội Đồng Quản Trị

PHẠM THỊ SƠN