

## **CHÍNH SÁCH ĐA DẠNG VÀ HÒA NHẬP (D&I)**

### **I. MỤC TIÊU**

Chính sách D&I nhằm:

- Tạo ra một môi trường làm việc đa dạng, hòa nhập và công bằng cho mọi nhân viên, khách hàng, đối tác và cộng đồng.
- Đảm bảo rằng mọi hoạt động của công ty phản ánh sự tôn trọng sự khác biệt, không phân biệt đối xử, và thúc đẩy sự tham gia toàn diện của mọi cá nhân.
- Tăng cường sức mạnh tập thể thông qua sự đa dạng trong tư duy, văn hóa, giới tính, bản dạng giới, tôn giáo, khả năng thể chất, tuổi tác, dân tộc, xu hướng tính dục và nền tảng xã hội.

### **II. PHẠM VI ÁP DỤNG**

Chính sách áp dụng cho:

- Toàn bộ nhân viên của công ty (bao gồm chính thức, thời vụ, cộng tác viên).
- Đối tác, nhà cung cấp, khách hàng và bất kỳ ai tham gia vào hoạt động của công ty.
- Cộng đồng địa phương nơi công ty triển khai tour và các chương trình du lịch.

### **III. NGUYÊN TẮC CHUNG**

1. Tôn trọng sự đa dạng và không khoan nhượng với mọi hình thức phân biệt đối xử.
2. Trao quyền và thúc đẩy sự tham gia của mọi cá nhân vào môi trường làm việc và ra quyết định.
3. Lồng ghép D&I vào mọi mặt hoạt động của công ty: tuyển dụng, đào tạo, truyền thông, tổ chức tour, hợp tác đối tác.
4. Tạo ra tác động xã hội tích cực, nâng cao nhận thức cộng đồng và ngành du lịch về D&I.

### **IV. NỘI DUNG CHÍNH SÁCH**

#### **1. Tuyển dụng & Cơ hội nghề nghiệp**

- Tuyển dụng dựa trên năng lực và tiềm năng, không phân biệt giới tính, tuổi, tôn giáo, chủng tộc, dân tộc, bản dạng giới, khuyết tật hay hoàn cảnh cá nhân.
- Hạn chế thiên kiến trong mô tả công việc và quy trình phỏng vấn (ví dụ: không yêu cầu ảnh, giới tính, tình trạng hôn nhân).
- Ưu tiên đa dạng trong đội ngũ lãnh đạo: tăng tỷ lệ người thuộc nhóm yếu thế như phụ nữ, người khuyết tật, LGBTQ+, dân tộc thiểu số.
- Thiết kế chương trình thực tập và học việc hướng tới nhóm ít cơ hội tiếp cận thị trường lao động.

#### **2. Môi trường làm việc hòa nhập**

- Khuyến khích văn hóa cởi mở, chấp nhận sự khác biệt, học hỏi và đối thoại giữa các nhóm khác nhau.
- Cung cấp huấn luyện D&I định kỳ cho toàn bộ nhân viên, bao gồm các chủ đề như:
  - Nhận diện thành kiến vô thức (unconscious bias).
  - Giao tiếp hòa nhập.
  - Phòng ngừa phân biệt đối xử, quấy rối.
- Hỗ trợ không gian làm việc phù hợp:
  - Nhà vệ sinh phi giới tính (nếu có thể).



- Cơ chế linh hoạt cho người chăm con nhỏ, người khuyết tật.
- Phòng yên tĩnh hoặc khu vực riêng tư cho người theo tôn giáo hoặc có nhu cầu đặc biệt.

### **3. Thiết kế sản phẩm & dịch vụ hòa nhập**

- Dịch vụ du lịch được xây dựng trên tinh thần:
  - Thân thiện với khách hàng đa dạng: người cao tuổi, người khuyết tật, phụ nữ, LGBTQ+, khách quốc tế...
  - Đảm bảo an toàn và tôn trọng văn hóa – giới tính – tôn giáo trong hoạt động du lịch.
- Hướng dẫn viên và nhân viên phục vụ được đào tạo để:
  - Tránh định kiến giới và chủng tộc khi giao tiếp với khách hàng.
  - Xử lý tình huống đa văn hóa và nhu cầu đặc biệt.
- Phát triển sản phẩm du lịch cộng đồng bao trùm, giúp phụ nữ, người thiểu số và nhóm yếu thế trong cộng đồng bản địa tham gia – hưởng lợi.

### **4. Truyền thông – tiếp thị không định kiến**

- Tất cả hình ảnh, ngôn ngữ, chiến dịch marketing:
  - Không củng cố định kiến giới, tuổi tác hay sắc tộc.
  - Đại diện đa dạng hình ảnh con người: không chỉ người trẻ, đẹp, khỏe, mà cả người cao tuổi, người khuyết tật, dân tộc thiểu số...
- Quảng bá dịch vụ bằng ngôn ngữ trung tính giới và hòa nhập.

### **5. Đối tác – nhà cung cấp – cộng đồng**

- Ưu tiên lựa chọn đối tác có chính sách D&I hoặc thể hiện cam kết tương đồng.
- Trong hoạt động CSR, đầu tư vào các chương trình:
  - Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp trong du lịch.
  - Đào tạo kỹ năng cho thanh niên dân tộc thiểu số.
  - Tăng cường tiếp cận du lịch cho người khuyết tật, học sinh vùng sâu.

## **V. XỬ LÝ VI PHẠM CHÍNH SÁCH D&I**

### **1. Hành vi bị nghiêm cấm**

- Phân biệt đối xử, quấy rối hoặc hành động gây xúc phạm dựa trên đặc điểm cá nhân.
- Gây cản trở sự phát triển hoặc cơ hội nghề nghiệp của người khác vì lý do phi năng lực.
- Cố tình duy trì các rào cản hệ thống làm hạn chế sự đa dạng.

### **2. Cơ chế xử lý**

- Nhân viên có thể báo cáo qua:
  - Bộ phận nhân sự, quản lý trực tiếp hoặc ẩn danh qua kênh nội bộ.
- Mỗi phản ánh đều được:
  - Tiếp nhận nghiêm túc, xử lý minh bạch và kịp thời.
  - Giữ bảo mật thông tin người tố cáo, không trả đũa.
  - Tùy mức độ, áp dụng cảnh cáo, chuyển công tác, cho nghỉ việc hoặc chuyển cơ quan pháp lý.

## VI. CAM KẾT CỦA BAN LÃNH ĐẠO

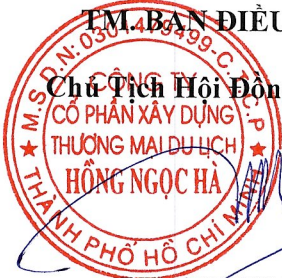
- “Chúng tôi, Ban Giám đốc công ty Hồng Ngọc Hà Travel, khẳng định rằng đa dạng và hòa nhập không chỉ là giá trị đạo đức mà còn là nền tảng cho sự sáng tạo, đổi mới và phát triển bền vững.
- Chúng tôi cam kết thúc đẩy một môi trường nơi mọi người – không phân biệt hoàn cảnh cá nhân – được lắng nghe, tôn trọng và phát triển.
- Chính sách D&I sẽ được tích hợp trong chiến lược kinh doanh, quy trình vận hành, văn hóa nội bộ và trách nhiệm xã hội của công ty.”

## VII. 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 SON**

