



Trách nhiệm xã hội của T5Research

Thực hiện bởi:

CÔNG TY CỔ PHẦN NGHIÊN CỨU MẶT TRỜI THÁNG NĂM (T5RESEARCH)

9/6 Nguyễn Tuân, Phường 3, Quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh

NỘI DUNG

1. CÁC ĐỊNH NGHĨA	3
2. NGUYÊN TẮC CHUNG.....	4
2.1. Chính sách Bình đẳng giới của T5Research.....	4
2.2. Quấy rối tại nơi làm việc.....	4
3. CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ NGƯỜI KHUYẾT TẬT	4
4. CHÍNH SÁCH BẢO VỆ TRẺ EM.....	5
5. CHÍNH SÁCH LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI PHỤ NỮ	6
6. PHẠM VI CHÍNH SÁCH.....	6
7. XỬ LÝ VI PHẠM	6

1. CÁC ĐỊNH NGHĨA

Trẻ em

Trẻ em được định nghĩa là bất kỳ ai dưới 16 tuổi.

Lạm dụng trẻ em

Lạm dụng trẻ em là bất cứ hành động mà tổ chức, cá nhân thực hiện gây tổn hại trực tiếp hoặc gián tiếp đến sự phát triển an toàn và lành mạnh của trẻ em. Hoạt động này có thể bao gồm: Ngược đãi về thể chất, bóc lột, bỏ bê trẻ em và lạm dụng tình dục.

Lao động trẻ em

Lao động trẻ em là những người dưới 16 tuổi tham gia vào các hoạt động có mục đích, có ý thức nhằm tạo ra các sản phẩm phục vụ các nhu cầu của đời sống con người.

Người sử dụng lao động

Là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân sử dụng người lao động theo hợp đồng lao động bằng văn bản hoặc lời nói, xác lập quyền và nghĩa vụ của hai bên, phù hợp với các quy định pháp luật.

Phân biệt đối xử

Bất kỳ sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên các lý do cụ thể làm vô hiệu hóa hoặc làm giảm mức độ công bằng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp.

Bình đẳng

Mọi người đều được đối xử, tiếp cận các cơ hội và nguồn lực giống nhau trong quá trình tham gia làm việc tại công ty

Điều kiện làm việc

Các yếu tố ảnh hưởng đến công việc của người lao động. Bao gồm số giờ làm việc, tổ chức công việc, nội dung công việc, phúc lợi và các biện pháp được thực hiện để bảo vệ an toàn và sức khỏe nghề nghiệp của người lao động.

Môi trường làm việc

Môi trường làm việc là các điều kiện, yếu tố xung quanh nơi chúng ta làm việc. Môi trường làm việc bao gồm cả các điều kiện vật chất như trang thiết bị, phòng làm việc, thiết bị, v.v. và các yếu tố vô hình như cách ứng xử, giao tiếp của nhân viên.

Nơi làm việc

Tất cả những nơi mà người lao động cần đến hoặc đến để thực hiện công việc của mình và nằm dưới sự kiểm soát trực tiếp hoặc gián tiếp của người sử dụng lao động. Ví dụ: văn phòng, nhà máy, đồn điền, công trường, tàu và nhà ở tư nhân.

Quấy rối tình dục

Quấy rối tình dục là hành vi có tính chất tình dục gây ảnh hưởng tới nhân phẩm của nữ giới và nam giới, gây ảnh hưởng về tâm lý, lo lắng, căng thẳng cho nạn nhân dẫn đến môi trường làm việc không an toàn, hiệu suất làm việc cũng như năng suất lao động giảm sút và cần phải ngăn chặn.

2. NGUYÊN TẮC CHUNG

2.1. Chính sách Bình đẳng giới của T5Research

T5Research cam kết thúc đẩy, nuôi dưỡng và bảo tồn văn hóa về sự đa dạng, công bằng và hòa nhập. Nguồn nhân lực là tài sản quý báu nhất mà chúng tôi có.

Chúng tôi chấp nhận và khuyến khích sự khác biệt của nhân viên về tuổi tác, màu da, mức độ khuyết tật, dân tộc, tình trạng gia đình hoặc hôn nhân, giới tính, ngôn ngữ, quốc tịch, khả năng thể chất và tinh thần, chính trị, chủng tộc, tôn giáo, khuynh hướng tình dục và các đặc điểm khác làm cho nhân viên của chúng tôi trở nên đặc biệt.

Các chính sách của T5Research dựa trên nguyên tắc về sự đa dạng, công bằng và bình đẳng tại nơi làm việc:

- Giao tiếp và hợp tác có sự tôn trọng giữa tất cả nhân viên.
- Khuyến khích sự tham gia và tính đại diện của nhân viên khi làm việc nhóm
- Khuyến khích nhân viên bày tỏ quan điểm và ý kiến của mình
- Cân bằng giữa công việc và cuộc sống thông qua lịch làm việc linh hoạt để đáp ứng các nhu cầu đa dạng của nhân viên.
- Sự đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động cho cộng đồng nhằm thúc đẩy sự hiểu biết đa dạng về bình đẳng giới.

2.2. Quấy rối tại nơi làm việc

T5Research cam kết mang lại môi trường làm việc lành mạnh, hiệu quả và không chấp nhận hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc vì đó là hành vi vi phạm pháp luật, trái với đạo đức xã hội và không được dung thứ. Nếu T5Research nhận được một khiếu nại quấy rối tình dục là đáng tin cậy, chúng tôi sẽ có hành động phù hợp và kịp thời để xử lý.

3. CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ NGƯỜI KHUYẾT TẬT

Dịch vụ kinh doanh của chúng tôi rất phù hợp với người khuyết tật. Tạo cơ hội việc làm cho người khuyết tật để họ có thu nhập, tự tin vượt qua hoàn cảnh, hòa nhập cộng đồng là một trong những ưu tiên của chúng tôi. Một số chính sách của chúng tôi dành cho người khuyết tật:

- Nguyên tắc không phân biệt đối xử được áp dụng trong suốt quá trình tuyển dụng, nhằm đảm bảo tạo cơ hội bình đẳng và đảm bảo lợi ích tối đa cho người sử dụng lao động và người lao động bao gồm cả ứng viên khuyết tật và không khuyết tật.
- Phát triển nghề nghiệp
 - Người lao động khuyết tật có cơ hội bình đẳng với người lao động khác tại nơi làm việc để đạt được những kỹ năng và kinh nghiệm cần thiết và phát triển sự nghiệp của họ.
 - Thông tin về cơ hội phát triển và thăng tiến nghề nghiệp được cung cấp và truyền đạt dưới nhiều định dạng khác nhau để phù hợp với các dạng khuyết tật khác nhau của người lao động tại doanh nghiệp.
 - Người lao động khuyết tật được khuyến khích thăng tiến khi khả năng và kỹ năng của họ đáp ứng yêu cầu công việc.
- Không áp đặt các tiêu chí vi phạm pháp luật để hạn chế cơ hội việc làm cho người khuyết tật.
- Không phân biệt đối xử giữa người khuyết tật và người lao động khác
- Bố trí công việc hợp lý, đảm bảo môi trường làm việc phù hợp cho người khuyết tật.
- Không giao phó cho người lao động khuyết tật thực hiện công việc nặng nhọc, nguy hiểm

- Cho phép người lao động khuyết tật được nghỉ phép 14 ngày/năm.
- Nhân viên khuyết tật được hưởng đầy đủ các chính sách của công ty
- Quyền tự đại diện: Người khuyết tật có quyền tự đại diện trong các quyết định về các vấn đề ảnh hưởng trực tiếp đến họ. Trong trường hợp không thể đại diện cho mình thì họ có quyền lựa chọn/đề cử một thành viên trong gia đình để đại diện cho mình.
- Gia tăng cơ hội việc làm cho người khuyết tật thông qua việc tạo điều kiện thuận lợi trong việc tuyển dụng, quay trở lại làm việc, duy trì việc làm và cơ hội thăng tiến.

4. CHÍNH SÁCH BẢO VỆ TRẺ EM

Chúng tôi **KHÔNG** sử dụng lao động trẻ em, chỉ sử dụng lao động từ những cá nhân từ 18 tuổi trở lên. Tuy nhiên, chúng tôi sẽ nỗ lực và cam kết hợp tác với các tổ chức Phi Chính Phủ và nhận được sự đồng ý của phụ huynh để mang lại cơ hội làm việc tốt nhất nếu các cá nhân từ 15 đến 18 tuổi mong muốn làm việc vì mục đích cải thiện sinh kế. Trong các trường hợp liên quan đến việc tuyển dụng trẻ vị thành niên, chúng tôi cam kết:

- Thời gian làm việc đối với người lao động chưa thành niên từ 15 đến dưới 18 tuổi không quá 8 giờ/ngày và 40 giờ/tuần. Điều này bao gồm cả thời gian làm việc tại T5Research và thời gian làm việc tại các công ty khác.
- Chúng tôi luôn ưu tiên giảm giờ làm nếu nhận được yêu cầu từ phụ huynh, người giám hộ hoặc trẻ em trong trường hợp ốm đau, học tập hoặc phụ giúp gia đình, v.v.
- Không yêu cầu kinh nghiệm khi nhận việc, được hỗ trợ đào tạo và định hướng nghề nghiệp tương lai.
- Người lao động chưa thành niên được làm những công việc phù hợp với sức khỏe để đảm bảo sự phát triển về thể chất, tinh thần và nhân cách.
- Xây dựng môi trường làm việc khuyến khích trẻ biết cách tự bảo vệ mình, nhận biết rủi ro, những hành vi không phù hợp và cảm thấy có thể thảo luận về quyền lợi cũng như các vấn đề họ quan tâm.
- Nghiêm cấm các hành động ngược đãi về thể chất và tinh thần, bóc lột, bỏ bê trẻ em và mọi lời nói cũng như hành vi lạm dụng tình dục trẻ em.
- Khuyến khích người lao động chưa thành niên nâng cao hiểu biết về quyền và lợi ích của họ.
- Hỗ trợ người lao động chưa thành niên có được những kỹ năng cần thiết để đối mặt với thử thách.

Chính sách phỏng vấn trẻ em của T5Research

- Xin phép cha mẹ hoặc người giám hộ khi phỏng vấn trẻ em, đảm bảo họ hiểu rõ nội dung trước khi đồng ý.
- Cả hai bên đồng ý về các quy tắc cơ bản cho cuộc phỏng vấn, bao gồm cả việc ghi âm
- Nhận được sự đồng ý bằng văn bản từ trẻ em và phụ huynh/người chăm sóc khi chụp ảnh, quay phim hoặc yêu cầu thông tin cá nhân cho các hoạt động. Tổ chức cuộc phỏng vấn tại nơi yên tĩnh giúp trẻ cảm thấy thoải mái. Sử dụng giọng điệu chân thành, tránh nói to, tôn trọng và không coi thường trẻ em.
- T5Research tuân thủ các quy định về quyền riêng tư dữ liệu của trẻ em, bao gồm cả dữ liệu nhạy cảm:
 - Thông tin nhận dạng cá nhân: Họ tên, ngày sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, v.v.

- Các câu trả lời cho tất cả các câu hỏi trong bảng hỏi khảo sát được ghi nhận lại.

5. CHÍNH SÁCH LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI PHỤ NỮ

Bình đẳng giữa nam và nữ trong công việc là điều quan trọng để đảm bảo mọi người đều có cơ hội và động lực phát triển sự nghiệp dựa trên khả năng của mình, không có sự phân biệt đối xử về giới tính, tuổi tác, dân tộc, v.v. Điều này áp dụng cho tất cả các khía cạnh của công việc, bao gồm cả cơ hội nghề nghiệp, tiền lương, phúc lợi, thăng tiến và an toàn lao động.

(1) Đảm bảo sự bình đẳng trong tuyển dụng, đào tạo và cơ hội thăng tiến

- Phụ nữ có quyền được ưu tiên lựa chọn khi họ đáp ứng các tiêu chuẩn và điều kiện tương tự như nam giới.
- Không áp dụng các quy định tuyển dụng như: Đặt cọc, giữ bằng cấp hoặc giấy tờ tùy thân bản gốc, ký văn bản cam kết không mang thai, v.v.

(2) Đảm bảo việc làm, thu nhập

- Không chấm dứt hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng đối với người lao động vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi.
- Đảm bảo việc làm và chính sách cho lao động nữ quay trở lại làm việc sau thời gian nghỉ thai sản

(3) Đảm bảo điều kiện làm việc

- Chính sách nghỉ thai sản, sinh con và nuôi con được phổ biến và áp dụng theo quy định
- Đảm bảo chính sách cho phụ nữ trong thời gian mang thai, sinh con và nuôi con theo đúng quy định về chế độ thai sản tại Điều 31 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

6. PHẠM VI CHÍNH SÁCH

Chính sách này áp dụng cho tất cả nhân viên và đối tác của T5Research. Bao gồm:

- Thành viên Hội đồng quản trị
- Nhân viên hợp đồng (toàn thời gian, bán thời gian)
- Thực tập sinh
- Cộng tác viên
- Đại diện bên thứ ba, nhà cung cấp và đối tác kinh doanh của T5Research.

Tất cả nhân viên làm việc tại T5Research phải cam kết rằng:

- Đã đọc và hiểu rõ nội dung chính sách
- Luôn tuân thủ các quy định của chính sách trong quá trình làm việc
- Báo cáo với quản lý về các trường hợp nghi ngờ vi phạm hoặc các trường hợp vi phạm chính sách nêu trên.

7. XỬ LÝ VI PHẠM

Trách nhiệm của tất cả nhân viên T5Research là luôn đối xử với người khác một cách lịch sự và tôn trọng, thể hiện sự hòa nhập trong quá trình làm việc, tại trong hoặc ngoài địa điểm làm việc cũng như tại tất cả các sự kiện của công ty. Tất cả nhân viên cũng được yêu cầu tham gia và hoàn thành khóa đào tạo nâng cao nhận thức hàng năm nhằm nâng cao kiến thức.

T5Research sẽ không tha thứ cho những cá nhân thực hiện hành động sai trái đối với người đã nộp đơn/khiếu nại họ. Công ty sẽ tiến hành các biện pháp cần thiết để đảm bảo rằng mọi hành vi không đúng mực tại nơi làm việc sẽ được điều tra, xác minh và giải quyết kịp thời. Nếu các cáo buộc được



xác định là hợp lệ, T5Research sẽ thực hiện các biện pháp ngay lập tức để chấm dứt hành vi không mong muốn đó, bao gồm việc chấm dứt hợp đồng làm việc và các biện pháp cần thiết khác.