

**CÔNG TY CỔ PHẦN
NƯỚC
THỦ DẦU MỘT**

Số: 93/QĐ-CPNTDM

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Thủ Dầu Một, ngày 24 tháng 04 năm 2023

QUYẾT ĐỊNH

V/v Ban hành Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc

CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ CÔNG TY CỔ PHẦN NƯỚC THỦ DẦU MỘT

- Căn cứ Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14 ngày 17/6/2020 của Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam thông qua ngày 17/6/2020 và có hiệu lực ngày 01/01/2021;
- Căn cứ Điều lệ của Công ty Cổ phần Nước Thủ Dầu Một.
- Căn cứ nhu cầu thực tế tại Công ty.

QUYẾT ĐỊNH:

- Điều 1:** Ban hành Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc của Công ty Cổ phần Nước Thủ Dầu Một.
- Điều 2:** Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.
- Điều 3:** Hội đồng quản trị, Ban Tổng Giám đốc, Ban Kiểm soát, các phòng ban chức năng, các Nhà máy nước trực thuộc chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Lưu: VT.

prc

**TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ
CHỦ TỊCH**



Nguyễn Văn Trí

Thủ Dầu Một, ngày 24 tháng 04 năm 2023

BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ VỀ QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

(Ban hành kèm theo Quyết định số: 93/QĐ-CPNTDM ngày 24/04/2023
của Công ty Cổ phần Nước Thủ Dầu Một)

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là một hình thức phân biệt đối xử dựa trên giới tính làm ảnh hưởng xấu tới môi trường làm việc, sự bình đẳng giữa Người lao động nam và nữ, gây ra những ảnh hưởng về tâm lý, gây 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 bị giảm sút. Nhằm mục đích phát triển quan hệ lao động hài hòa, tạo môi trường làm việc lành mạnh, an toàn, năng suất và chất lượng cao.

Để có cơ sở pháp lý xây dựng môi trường làm việc an toàn, lành mạnh và bình đẳng, Bộ luật Lao động năm 2019 đã quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, đồng thời đã ban hành một số quy định liên quan đến việc phòng, chống hành vi quấy rối tình dục. Tuy nhiên, các quy định của pháp luật hiện hành còn chung chung, chưa cụ thể, thiếu văn bản, tài liệu hướng dẫn để nhận diện hành vi quấy rối tình dục, làm cho việc phòng, chống hành vi quấy rối tình dục gặp nhiều khó khăn.

Công ty Cổ phần Nước Thủ Dầu Một (Công ty) ban hành “Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc” Nhằm góp phần thực thi các qui định của pháp luật và thúc đẩy việc phòng, chống hành vi quấy rối tình dục trên thực tế.

I. MỤC TIÊU

Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc hướng dẫn triển khai trên thực tiễn những quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản có liên quan về việc phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; *quy định của người sử dụng lao động về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Trách nhiệm, nghĩa vụ phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc* cho Người sử dụng lao động, Người lao động và các tổ chức đoàn thể để giải quyết có hiệu quả tình trạng quấy rối tình dục, đồng thời đưa ra khuyến nghị trong việc xây dựng, ban hành, thi hành và giám sát thực hiện tại nơi làm việc về quấy rối tình dục và khích lệ, thúc đẩy xây dựng một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh, để đảm bảo tất cả người lao động, không phân biệt giới tính và địa vị xã hội, đều được đối xử một cách công bằng và tôn trọng nhân phẩm của họ.

II. PHẠM VI ÁP DỤNG

Bộ quy tắc này được áp dụng cho tất cả cán bộ CNV, các đối tác, nhà thầu, khách đến tham quan trong phạm vi thuộc Công ty quản lý.

Thuật ngữ “nơi làm việc” trong Bộ quy tắc không chỉ bao hàm những địa điểm cụ thể nơi thực hiện công việc như văn phòng hay nhà máy, mà còn là những địa điểm khác có liên quan tới công việc. Do đó, nơi làm việc ở đây có thể hiểu theo nghĩa rộng là bao gồm cả những địa điểm hay những việc có liên quan đến công việc như:

- Tiệc chiêu đãi, khánh tiết được Công ty tổ chức, dành cho nhân viên hoặc khách hàng,...
- Hội thảo, tập huấn;
- Chuyển đi công tác chính thức;
- Các bữa ăn liên quan đến công việc;
- Hội thoại trên điện thoại liên quan đến công việc;
- Các hoạt động giao tiếp liên quan đến công việc qua phương tiện điện tử.

III. KHÁI NIỆM VỀ 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, đây là hành vi **không được chấp nhận, không mong muốn và không hợp lý làm xúc phạm** đối với người nhận, và tạo ra môi trường làm việc **bất ổn và khó chịu**.

Quấy rối tình dục “trao đổi” (nhằm mục đích đánh đổi) diễn ra khi người sử dụng lao động, người giám sát, người quản lý hay đồng nghiệp thực hiện hay cố gắng thực hiện nhằm gây ảnh hưởng đến quy trình tuyển dụng, thăng chức, đào tạo, kỷ luật, sa thải, tăng lương hay các lợi ích khác của Người lao động để đổi lấy sự thỏa thuận về tình dục.

Hình thức tồi tệ nhất của hành vi quấy rối tình dục là những hành vi tấn công có tính chất tình dục hoặc hiếp dâm được quy định trong pháp luật xử lý vi phạm hành chính hoặc pháp luật hình sự.

Hành vi không được coi là hành vi quấy rối tình dục

Những lời khen hoặc khích lệ thông thường được chấp nhận hoặc phù hợp về mặt văn hóa, xã hội không bị coi là hành vi quấy rối tình dục. Hành vi giao cấu đồng thuận (trừ hành vi pháp luật cấm như giao cấu với trẻ em, giao cấu với người chưa thành niên...), tiếp nhận hay đáp lại đều không được xem là hành vi quấy rối tình dục.

IV. CÁC HÌNH THỨC QUẤY RỐI TÌNH DỤC

Quấy rối tình dục quy định tại khoản 9 Điều 3 của Bộ luật Lao động có thể xảy ra dưới dạng trao đổi như đề nghị, yêu cầu, gợi ý, đe dọa, ép buộc đổi quan hệ tình dục lấy bất kỳ lợi ích nào liên quan đến công việc; hoặc những hành vi có tính chất tình dục không nhằm mục đích trao đổi, nhưng khiến môi trường làm việc trở nên khó chịu và bất an, gây tổn hại về thể chất, tinh thần, hiệu quả công việc và cuộc sống của người bị quấy rối.

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc bao gồm:

- Quấy rối tình dục bằng hành vi mang tính thể chất *bao gồm hành động, cử chỉ, tiếp xúc, tác động vào cơ thể mang tính tình dục hoặc gợi ý tình dục.*

- Quấy rối tình dục bằng lời nói *gồm lời nói trực tiếp, qua điện thoại hoặc qua phương tiện điện tử có nội dung tình dục hoặc có ngụ ý tình dục; các nhận xét không phù hợp về mặt xã hội, văn hóa và không được mong muốn, bằng những ngụ ý về tình dục như những truyện cười gợi ý về tình dục hay những nhận xét về trang phục hay cơ thể của một người nào đó khi có mặt họ hoặc hướng tới họ. Hình thức này còn bao gồm cả những lời đề nghị và những yêu cầu không mong muốn hay lời mời đi chơi mang tính cá nhân một cách liên tục.*

- Quấy rối tình dục phi lời nói *gồm ngôn ngữ cơ thể; trưng bày, miêu tả tài liệu trực quan về tình dục hoặc liên quan đến hoạt động tình dục trực tiếp hoặc qua phương tiện điện tử gồm các hành động không được mong muốn như ngôn ngữ cơ thể khiêu khích, biểu hiện*

không đứng đắn, cái nhìn gợi tình, nháy mắt liên tục, các cử chỉ của các ngón tay. Hình thức này cũng bao gồm việc phô bày các tài liệu khiêu dâm, hình ảnh, vật, màn hình máy tính, các áp phích, thư điện tử, ghi chép, tin nhắn liên quan tới tình dục.

V. QUY ĐỊNH NƠI LÀM VIỆC

Nơi làm việc được quy định tại khoản 9 Điều 3 của Bộ luật Lao động là bất cứ địa điểm nào mà Người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của Người sử dụng lao động, bao gồm cả những địa điểm hay không gian có liên quan đến công việc như các hoạt động xã hội, hội thảo, tập huấn, chuyển đi công tác chính thức, bữa ăn, hội thoại trên điện thoại, các hoạt động giao tiếp qua phương tiện điện tử, phương tiện đi lại do Người sử dụng lao động bố trí từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại, nơi ở do Người sử dụng lao động cung cấp và địa điểm khác do Người sử dụng lao động quy định.

VI. QUY ĐỊNH CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VỀ PHÒNG, CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

1. Quy định của Người sử dụng lao động về phòng, chống quấy rối tình dục trong nội quy lao động hoặc bằng phụ lục ban hành kèm theo nội quy lao động, bao gồm các nội dung cơ bản sau:

- Nghiêm cấm hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- Quy định chi tiết, cụ thể về các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc phù hợp với tính chất, đặc điểm của công việc và nơi làm việc;
- Trách nhiệm, thời hạn, trình tự, thủ tục xử lý nội bộ đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, bao gồm cả trách nhiệm, thời hạn, trình tự, thủ tục khiếu nại, tố cáo, giải quyết khiếu nại, tố cáo và các quy định có liên quan;
- Hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với người thực hiện hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc hoặc người tố cáo sai sự thật tương ứng với tính chất, mức độ của hành vi vi phạm mà xử lý theo luật lao động;
- Bồi thường thiệt hại cho nạn nhân và các biện pháp khắc phục hậu quả.

2. Các quy định của Người sử dụng lao động về khiếu nại, tố cáo về quấy rối tình dục và xử lý đối với hành vi quấy rối tình dục phải bảo đảm các nguyên tắc:

- Nhanh chóng, kịp thời;
- Bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân bị quấy rối tình dục, người khiếu nại, tố cáo và người bị khiếu nại, bị tố cáo.

VII. TRÁCH NHIỆM, NGHĨA VỤ PHÒNG, CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

1. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ như sau:

Công ty xây dựng và duy trì môi trường làm việc không quấy rối tình dục. Công ty phải có hành động ngay lập tức khi xuất hiện bất cứ cáo buộc nào về quấy rối tình dục, đảm bảo người được cho là nạn nhân không sợ bị trả thù hoặc cảm thấy yêu cầu của họ bị lơ đi hay bị coi thường.

Để phòng, chống có hiệu quả hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, Công ty ban hành các quy định nhằm thúc đẩy, thực hiện và giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật về quấy rối tình dục, các nội dung này được đưa vào thỏa ước lao động tập thể, nội quy quy chế của Công ty và các quy định hợp pháp của Công ty.

Khi xây dựng các quy định cụ thể, Công ty có sự phối hợp chặt chẽ với các phòng ban có liên quan: phòng Nhân sự quản trị, Ban nữ công Công ty nhằm đảm bảo sự đồng thuận và thực thi có hiệu quả của các quy định này cụ thể:

Thực hiện và giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

Tổ chức tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật và quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc cho Người lao động;

Khi có xuất hiện khiếu nại, tố cáo về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, Người sử dụng lao động phải kịp thời ngăn chặn, xử lý và có biện pháp bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân bị quấy rối tình dục, người khiếu nại, tố cáo và người bị khiếu nại, bị tố cáo.

2. Người lao động có nghĩa vụ như sau:

Thực hiện nghiêm các quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Tham gia xây dựng môi trường làm việc không có quấy rối tình dục.

Ngăn cản, tố cáo hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Tất cả Người lao động, không phân biệt giới tính, tuổi tác, vị trí, hình thức ký hợp đồng lao động hay tình trạng công việc, đều có quyền và trách nhiệm đảm bảo nơi làm việc không có quấy rối tình dục, ngăn cản và báo cáo mọi hành vi không được chấp nhận theo quy định của pháp luật và quy định cụ thể về bộ quy tắc ứng xử quấy rối tình dục nơi làm việc thuộc phạm vi Công ty.

3. Tổ chức công đoàn cơ sở Công ty (nếu có) đại diện người lao động tại cơ sở có trách nhiệm

Tổ chức công đoàn có trách nhiệm trong việc tham gia vào việc xây dựng và thực thi pháp luật và các quy định cụ thể về quấy rối tình dục, Công đoàn cũng cần cung cấp thông tin, tư vấn và đại diện cho Người lao động bị quấy rối tình dục, cũng như Người lao động đang bị tố cáo là có hành vi quấy rối tình dục. Đồng thời phải đảm bảo tất cả các vấn đề liên quan tới quấy rối tình dục tại doanh nghiệp phải được thương lượng một cách công bằng và minh bạch.

Công đoàn cơ sở Công ty phải đưa các nội dung quấy rối tình dục tại nơi làm việc vào trong chương trình tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật như một việc làm thường xuyên của tổ chức công đoàn cụ thể như sau:

- Phải tham gia xây dựng, thực hiện, giám sát việc thực hiện các quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

- Cung cấp thông tin, tư vấn và đại diện cho người lao động bị quấy rối tình dục, người lao động đang bị khiếu nại, bị tố cáo có hành vi quấy rối tình dục;

- Tuyên truyền, phổ biến, tập huấn quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

4. Phòng Nhân sự quản trị Công ty

Phòng Nhân sự quản trị có trách nhiệm tham gia vào việc xây dựng và cung cấp thông tin, tư vấn và đại diện cho Người lao động bị quấy rối tình dục, cũng như Người lao động đang bị tố cáo là có hành vi quấy rối tình dục, đồng thời Phòng Nhân sự quản trị phải đưa các nội dung quấy rối tình dục tại nơi làm việc vào trong chương trình tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật như một việc làm thường xuyên của Phòng Nhân sự quản trị.

5. Ban thanh tra nhân dân

Ban Thanh tra là đơn vị tiếp nhận những thông tin cáo buộc về quấy rối tình dục và phải tiến hành điều tra, xem xét cẩn thận hồ sơ, chứng cứ thực tiễn với mục đích phát hiện và đề nghị lãnh đạo, hội đồng kỷ luật xử lý kịp thời với những cáo buộc về quấy rối tình dục. Điều quan trọng là thanh tra nhân dân cần chủ động thanh tra không chỉ lời tố giác về hành vi quấy rối tình dục mang tính thể chất, mà bất kể các hành vi khác (bằng lời nói hoặc phi lời nói) bị tố cáo là không được chấp nhận, không mong muốn hay mang tính xúc phạm có liên quan.

6. Cam kết việc cấm hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Sự tuyên bố về “Cấm hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc” do lãnh đạo Công ty ký ban hành, nhằm đảm bảo sự đồng thuận và sự tuân thủ của tất cả Người lao động, bao gồm cả cấp giám sát và quản lý.

- Công ty cam kết đảm bảo nơi làm việc không có hành vi quấy rối tình dục;
- Hành vi quấy rối tình dục sẽ không được chấp nhận dưới bất cứ hình thức nào;
- Biện pháp kỷ luật sẽ được áp dụng cho tất cả nhân viên Công ty bất kể nam hay nữ khi bị phát hiện vi phạm bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục;
- Người giám sát và quản lý có trách nhiệm thực hiện các quy định và thể hiện vai trò lãnh đạo thông qua việc làm gương cho những người khác.

7. Quy trình khiếu nại hay tố cáo

Khi cán bộ CNV trong Công ty bao gồm cả nam hay nữ bị các hành vi được cho là vi phạm bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục cần báo cáo với các cá nhân và tổ chức sau:

- Cấp cán bộ chỉ huy trực tiếp: Tổ trưởng, đội trưởng, Quản đốc, Phó quản đốc, Trưởng phó các bộ phận phòng ban;
- Cấp cán bộ quản lý: Ban nữ công Công ty, Trưởng phó các bộ phận phòng ban
- Cấp lãnh đạo công ty: Ban Tổng Giám đốc Công ty, Ban thanh tra nhân dân Công ty
- Ban thanh tra nhân dân là cấp thụ lý hồ sơ cáo buộc, thẩm tra thông tin, xem xét chứng cứ, trình lãnh đạo, hội đồng kỷ luật ra quyết định.

Việc cáo buộc này có thể qua hình thức thư tố cáo, hoặc trao đổi, trình bày trực tiếp nhằm cung cấp thông tin, bằng chứng trong quá trình khiếu nại.

8. Xử lý, bồi thường

Quy định của Công ty về vi phạm vấn đề quấy rối tình dục có thể bị các hình thức kỷ luật đối với các trường hợp không tuân thủ. Tùy thuộc vào mức độ nghiêm trọng của từng trường hợp, biện pháp có thể thực hiện bao gồm: Xin lỗi nạn nhân; Nhắc nhở, khiển trách, cảnh cáo; Sa thải.

Những hình thức kỷ luật lao động này cũng được quy định trong thỏa ước lao động tập thể; nội quy và quy chế Công ty và các quy định hợp pháp khác của Công ty.

Những người không thuộc nhân sự của Công ty: Như đối tác, khách hàng hay nhà thầu cũng được thông báo rằng nếu họ bị khiếu nại hoặc tố cáo được xác định là đúng sự thật, thì điều này có thể dẫn tới chấm dứt hợp đồng, tạm ngừng dịch vụ hoặc hợp tác trong sản xuất, kinh doanh.

9. Những biện pháp bảo vệ và khắc phục cho nạn nhân

Bất kỳ ai trù dập hay trả thù một người nào đó tố cáo hành vi quấy rối tình dục phải bị xem xét xử lý, kỷ luật kịp thời.

Nếu nạn nhân bị quấy rối tình dục phải chịu tổn thương như bị hạ chức hay bị từ chối thăng chức, do hậu quả của hành vi quấy rối, thì người đó sẽ được xem xét phục hồi chức vụ hoặc xem xét bổ nhiệm, bồi thường một cách tương xứng. Đồng thời họ có thể được bồi thường cho những tổn thất về tài chính do bị từ chối về các lợi ích liên quan tới công việc mà họ có quyền được thừa hưởng.

Do Công ty quy định, các biện pháp phải đảm bảo về bảo mật tối đa với các bên liên quan. Trong quá trình điều tra xem xét phải bảo vệ quyền lợi người khiếu nại, giữ bí mật giải quyết sự vụ, không được tiết lộ tên người khiếu nại hoặc các thông tin liên quan đủ để xác định thân phận người khiếu nại. Công ty không được vì Người lao động khiếu nại hành vi quấy rối tình dục mà cho nghỉ việc, chuyển chuyển hoặc các hình thức xử lý bất lợi khác. Bồi thường tổn thất tinh thần cho nạn nhân bị quấy rối theo sự thỏa thuận của 02 bên thông qua hòa giải.

10. Khuyến nghị việc tuyên truyền, phổ biến quy định về phòng, chống quấy rối tình dục

Bộ quy tắc ứng xử về vấn đề quấy rối tình dục với các nội dung cụ thể được truyền đạt một cách hiệu quả tới tất cả Người lao động, bao gồm người quản lý, người giám sát, công nhân, khách hàng và các đầu mối kinh doanh khác (gồm những người cung cấp và nhận hàng hóa, dịch vụ).

Phương tiện truyền đạt hiệu quả chính sách bao gồm thông qua bản tin, tài liệu đào tạo, khóa tập huấn, tờ rơi, trang web, thư điện tử.

Bộ quy tắc ứng xử về vấn đề quấy rối tình dục được giới thiệu chính thức ở cuộc họp “Hội nghị Người lao động” toàn Công ty.

VIII. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

1. Sửa đổi, bổ sung

Việc thực hiện “Bộ quy tắc ứng xử về vấn đề quấy rối tình dục” với các quy định nêu trên được giám sát cẩn thận thông qua cơ chế báo cáo hàng năm về số lượng và các dạng khiếu nại hoặc tố cáo phát sinh và cách thức giải quyết. Thông tin này nên được phân tích ngay lập tức và tiến hành sửa đổi, bổ sung quy định phù hợp nếu cần thiết.

2. Tổ chức thực hiện

Lãnh đạo, và toàn thể CB CNV trong Công ty có nghĩa vụ thi hành “Bộ quy tắc ứng xử về vấn đề quấy rối tình dục” này; Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc phải thông báo cho Phòng Nhân sự quản trị để tập hợp trình lãnh đạo Công ty xem xét sửa đổi, bổ sung.

NGƯỜI ĐẠI DIỆN THEO PHÁP LUẬT

CHỦ TỊCH HĐQT



Nguyễn Văn Trí