Chương ○. Kỷ luật lao động

　Điều ○. Nhân viên không được thực hiện những hành vi sau:

1. Hành vi làm cho người khác cảm thấy khó chịu hay làm mất trật tự, suy đồi đạo đức trong công ty;
2. Hành vi xâm phạm nhân quyền, can thiệp vào công việc hay bắt ép thôi việc đối với người khác;
3. Hành vi bạo hành, đe dọa, gây thương tích, cờ bạc hay các hành vi tương tự; hành vi đáng xấu hổ v.v.
4. ～ ⑥ Lược bớt

Chương △. Xử lý kỷ luật

(Lý do kỷ luật)

　Điều △. Nhân viên có một trong các hành vi sau đây sẽ phải viết Bản kiểm điểm, bị giảm lương, đình chỉ công tác hoặc giáng chức tùy theo từng trường hợp.

1. ～ ⑤　Lược bớt

⑥ Khi làm suy đồi đạo đức do hành vi mô tả ở Điểm ① hoặc Điểm ② Điều ○ (Kỷ luật lao động)

　２　Nhân viên có một trong các hành vi sau đây sẽ bị sa thải theo thỏa thuận hoặc sa thải ngay lập tức.

1. ～ ⑩　Lược bớt

　　⑪　Trường hợp không có triển vọng về việc cải thiện mặc dù đã bị kỷ luật nhiều lần theo quy định tại Điểm ⑥ Khoản trước hoặc khi làm suy đồi đạo đức theo Điểm ③ Điều ○ (Kỷ luật lao động).

Ngày … tháng … năm …

Không tha thứ cho hành vi quấy rối, bắt nạt!!!

Ông/ Bà ○○○ – Giám đốc kiêm Chủ tịch HĐQT – Công ty ○○○

１　Quấy rối tại nơi làm việc là hành vi mà xã hội không thể tha thứ gây tổn hại không chính đáng tới nhân phẩm của cá nhân người lao động, cản trở sự phát huy hiệu quả năng lực của người lao động; ngoài ra còn làm cản trở việc thực hiện công việc hay trật tự lao động của công ty, là vấn đề gây ra ảnh hưởng tới việc đánh giá về mặt xã hội.

　Lời nói và hành động dựa trên ý thức về phân công vai trò theo giới tính có thể là nguyên nhân hay hoàn cảnh gây ra việc quấy rối tình dục; lời nói và hành động tiêu cực liên quan đến mang thai, sinh con, nghỉ sinh v.v. có thể là nguyên nhân hay hoàn cảnh dẫn đến việc quấy rối liên quan đến mang thai, sinh con, nghỉ sinh v.v. Do đó, cần lưu ý để không có lời nói hay hành động như vậy. Ngoài ra, nguyên nhân, hoàn cảnh dẫn tới việc bắt nạt nhân viên có thể do môi trường làm việc có vấn đề, ví dụ như ít có sự giao tiếp giữa các đồng nghiệp v.v., Vậy nên chúng ta hãy cùng nhau nỗ lực cải thiện môi trường lao động.

２　Công ty không tha thứ cho những hành vi quấy rối, bắt nạt dưới đây. Đồng thời, những đối tượng khác không phải là nhân viên công ty cũng không được thực hiện các hành vi tương tự. (điều kiện bắt buộc đối với hành vi bắt nạt cấp dưới là hành vi đó được thực hiện khi có mối quan hệ mà một bên chiếm ưu thế).

“Hành vi làm cho người khác cảm thấy khó chịu hay làm mất trật tự, suy đồi đạo đức trong công ty” theo mô tả tại Điểm ① Điều ○ Nội quy lao động là các hành vi sau.

　＜ Bắt nạt cấp dưới ＞

1. Tách biệt khỏi các mối quan hệ như cô lập, không cho vào hội nhóm, không quan tâm (ngó lơ) v.v.;
2. Tham gia quá sâu vào các vấn đề riêng tư.

　＜ Quấy rối tình dục ＞

1. Trêu đùa, đưa ra những câu hỏi có tính chất tình dục;
2. Rà soát, phân phát, đăng tải hình ảnh khiêu dâm;
3. Lời nói, hành động có tính chất tình dục khác làm cho người khác khó chịu

　＜ Quấy rối liên quan đến mang thai, sinh con, nghỉ sinh, nghỉ chăm sóc con cái ＞

1. Lời nói, hành động làm cản trở việc sử dụng chế độ hay biện pháp liên quan đến mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con và chăm sóc người nhà của cấp dưới hoặc đồng nghiệp;
2. Hành vi ghen ghét do cấp dưới hoặc đồng nghiệp sử dụng chế độ, biện pháp liên quan đến mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con và chăm sóc người nhà v.v.;
3. Hành vi ghen ghét khi cấp dưới hoặc đồng nghiệp mang thai, sinh con v.v.

“Hành vi xâm phạm nhân quyền, can thiệp vào công việc hay bắt ép thôi việc đối với người khác” theo mô tả tại Điểm ② Điều ○ Nội quy lao động là các hành vi sau.

　＜ Bắt nạt nhân viên ＞

1. Bắt ép làm những việc rõ ràng không cần thiết, gây cản trở trong công việc;
2. Ra chỉ thị làm những công việc không hợp lý, ở mức độ thấp hơn hẳn so với năng lực, kinh nghiệm của đối phương hoặc không giao việc cho đối phương.

　＜ Quấy rối tình dục ＞

1. Lan truyền tin đồn có tính chất tình dục;
2. Có tiếp xúc không cần thiết với cơ thể của đối phương;
3. Hành vi làm giảm động lực làm việc hay cản trở việc phát huy năng lực của nhân viên công ty do lời nói, hành động có tính chất tình dục.

　＜ Quấy rối liên quan đến mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con và chăm sóc người nhà＞

1. Lời nói, hành động ám chỉ việc sa thải hoặc đối xử bất lợi khác về việc sử dụng chế độ, biện pháp liên quan đến mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con và chăm sóc người nhà của cấp dưới hay đồng nghiệp;
2. Hành vi ám chỉ việc sa thải hoặc đối xử bất lợi khác do việc cấp dưới mang thai hay sinh con v.v.

“Hành vi bạo hành, đe dọa, gây thương tích, cờ bạc hay các hành vi tương tự; hành vi đáng xấu hổ” theo mô tả tại Điểm ③ Điều ○ Nội quy lao động là các hành vi sau.

　＜ Bắt nạt nhân viên ＞

1. Tấn công về mặt thể chất như bạo hành, gây thương tích v.v.;
2. Tấn công về mặt tinh thần như đe dọa, phỉ báng, lăng mạ, mắng nhiếc v.v.

　＜ Quấy rối tình dục＞

1. Ép buộc hẹn hò/ quan hệ tình dục;
2. Đối xử bất lợi với nhân viên (nhân viên cấp dưới phản đối lời nói, hành động có tính chất tình dục v.v.)

３　Đối tượng áp dụng của phương châm này là toàn thể người lao động làm việc tại công ty như nhân viên chính thức, nhân viên phái cử, người làm thêm theo giờ v.v.

Liên quan đến quấy rối tình dục, cấp trên, đồng nghiệp, khách hàng hoặc nhân viên của phía đối tác giao dịch có thể là người thực hiện hành vi quấy rối; đồng thời đối tượng không chỉ là hành vi quấy rối đối với người khác giới mà bao gồm cả hành vi đối với người đồng giới. Ngoài ra, nếu là lời nói, hành động có tính chất tình dục thì được coi là quấy rối tính dục, bất kể xu hướng tình dục hay nhận thức giới tính (bản dạng giới – gender identity) của nạn nhân là gì.

Đối với việc quấy rối liên quan đến mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con và chăm sóc người nhà, người có hành vi quấy rối có thể là cấp trên hoặc đồng nghiệp của người lao động nữ đã mang thai, sinh con v.v. hay cấp trên hoặc đồng nghiệp của người lao động nam/ nữ sử dụng chế độ nghỉ làm nuôi con v.v.

Hãy đứng trên quan điểm của đối phương, nhìn nhận lại những lời nói, hành động hàng ngày của bản thân để cùng tạo dựng một nơi làm việc thoải mái, không có quấy rối hay bắt nạt.

４　Trong trường hợp nhân viên công ty có hành vi quấy rối, sự việc này tương ứng với Khoản 1 và Khoản 2 Điều △ (Lý do kỷ luật) của Nội quy lao động và có thể bị xử lý.

 Trong trường hợp đó, cần đánh giá tổng hợp các yếu tố sau để quyết định biện pháp xử lý.

1. Tình trạng cụ thể của hành vi quấy rối (thời gian, địa điểm (có phải tại nơi làm việc hay không), nội dung, mức độ)
2. Mối quan hệ giữa các bên liên quan (chức vụ v.v.)
3. Phản ứng (tố cáo…), tâm trạng của nạn nhân v.v.

５　Đầu mối tư vấn

Người phụ trách đầu mối tư vấn (bao gồm cả khiếu nại) liên quan đến quấy rối tại nơi làm việc là những người sau đây. Đầu mối tư vấn tiếp nhận tư vấn qua điện thoại, email. Vì vậy, bạn đừng lo lắng một mình mà hãy trao đổi với đầu mối tư vấn.

Ngoài ra, đầu mối tư vấn tiếp nhận và xử lý các sự việc không chỉ trong trường hợp đã xảy ra quấy rối trong thực tế mà cả trong các trường hợp như có khả năng xảy ra quấy rối hay trường hợp có nguy cơ ảnh hưởng xấu tới môi trường làm việc nếu không xử lý hoặc trường hợp tế nhị không rõ có thuộc vào trường hợp quấy rối hay không.

 Ông/ Bà ○○○ – Bộ phận ○○ (Số điện thoại nội bộ: ○○, Email: ○○○) (Dành cho nữ)

 Ông/ Bà △△△ – Bộ phận △△ (Số điện thoại nội bộ: △△, Email: △△△) (Dành cho nam)

 Đầu mối tư vấn bên ngoài ×× (Số điện thoại: ××, Email: ×××)

Việc tư vấn được thực hiện một cách công bằng, đảm bảo quyền riêng tư cho cả người xin tư vấn và người có hành vi quấy rối. Bạn hãy yên tâm và liên hệ để được tư vấn.

６　Không đối xử bất lợi đối với người xin tư vấn cũng như những người đã hợp tác trong việc xác minh mối liên quan với sự việc.

７　Khi nhận tư vấn, đầu mối tư vấn sẽ nhanh chóng xác minh chính xác mối liên quan với sự việc thực tế và đưa ra biện pháp xem xét đối với nạn nhân cũng như biện pháp đối với người có hành vi quấy rối sau khi đã xác minh được sự thật; đồng thời thực hiện xử lý phù hợp như đưa ra biện pháp phòng ngừa chống tái diễn v.v.

８　Công ty có nhiều chế độ áp dụng cho người lao động đang mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con và chăm sóc người nhà. Đối với nhân viên do đơn vị khác phái cử thì có thể sử dụng chế độ được xây dựng tại đơn vị phái cử đó. Hãy kiểm tra Nội quy lao động hay các tài liệu khác để biết được những chế độ, biện pháp nào có thể sử dụng.

Trường hợp sử dụng chế độ hay biện pháp có thể gây ra một số ảnh hưởng tới nơi làm việc do việc xem xét lại phân công công việc khi cần thiết. Bạn không cần phải đắn đo khi sử dụng chế độ hay biện pháp, tuy nhiên hãy trao đổi sớm với cấp trên hoặc Phòng Nhân sự để đảm bảo việc sử dụng các biện pháp một cách thuận lợi. Ngoài ra, để có thể sử dụng các chế độ một cách thoải mái, điều quan trọng là người sử dụng phải giao tiếp với những người liên quan đến công việc của họ mỗi ngày.

Cấp trên trực tiếp tiến hành rà soát lại việc phân công công việc do mình quản lý để đảm bảo người lao động đang mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con và chăm sóc người nhà có thể yên tâm sử dụng các chế độ và cân đối với công việc. Nếu gặp vướng mắc khi xử lý, vui lòng trao đổi với Ông/ Bà △△ – Bộ phận ○○ – Phòng Nhân sự Trụ sở chính.

９　Hãy tích cực tham gia các buổi đào tạo, huấn luyện của công ty về phòng chống quấy rối tại nơi làm việc.