

Số: 109 /QĐ-LNQN-FSC.

Gia Lai, ngày 28 tháng 8 năm 2025

QUYẾT ĐỊNH
Về việc quy định phòng chống quấy rối tình dục

GIÁM ĐỐC CÔNG TY TNHH LÂM NGHIỆP QUY NHƠN

- Căn cứ Luật Lao động năm 2015 đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua, Nghị định số 28/2020/NĐ-CP, ngày 01/03/2020 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

- Căn cứ Quyết định số 85/QĐ-LNQN ngày 28/8/2025 của Công ty TNHH Lâm nghiệp Quy Nhơn về chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn trong Công ty;

- Xét đề nghị của Trưởng phòng Tổ chức - Hành chính Công ty,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1: Ban hành Quy định về phòng, chống quấy rối tình dục trong Công ty

Điều 2: Các phòng ban chuyên môn, các đơn vị trực thuộc và toàn thể cán bộ công nhân viên trong Công ty có trách nhiệm thi hành quyết định này.

Điều 3: Quyết định này có hiệu lực thi hành từ ngày ký./.

Nơi nhận

- Như điều 2;
- Phó Giám đốc;
- Ban FSC;
- Lưu: VT.



Ngô Văn Tỉnh

QUY ĐỊNH VỀ PHÒNG, CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC

(Ban hành kèm theo Quyết định số 109/QĐ-LN&V-FS ngày 28 tháng 8 năm 2025 của Công ty TNHH Lâm nghiệp Quy Nhơn)

Mục I QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. “Quấy rối tình dục” là hành vi có tính tình dục gây ảnh hưởng đến nhân phẩm của nữ giới và nam giới, đây là hành vi không được chấp nhận, không mong muốn và không phù hợp làm xúc phạm đối với bị hại, và tạo ra môi trường làm việc trong cơ quan bất ổn, đáng sợ, thù địch và khó chịu.

Điều 2. Các hành vi quấy rối tình dục và quy định về tại nơi làm việc:

1. Các hành vi quấy rối tình thể hiện qua các hình thức, nội dung chủ yếu sau:

a) Quấy rối tình dục bằng hành vi mang tính thể chất như tiếp xúc, cố tình động chạm không mong muốn, sờ mó, vuốt ve, cầu vẹo, ôm ấp hay hôn cho tới tấn công tình dục, cưỡng dâm, hiếp dâm;

b) Quấy rối tình dục bằng lời nói như có những nhận xét không phù hợp về mặt xã hội, văn hóa và không được mong muốn, thể hiện ngụ ý về tình dục như truyện cười gợi ý về tình dục, những nhận xét về trang phục về 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, những yêu cầu không mong muốn hay lời mời đi chơi mang tính cá nhân một cách liên tục.

c) Quấy rối tình dục bằng hành vi phi lời nói đó là những hành vi không được mong muốn như dùng ngôn ngữ cơ thể để khiêu khích, biểu hiện không đúng đắn, cái nhìn gợi tình, nháy mắt liên tục, các cử chỉ của các ngón tay... Hình thức này còn bao gồm cả việc phô bày các tài liệu, hình ảnh khiêu dâm, các hiện vật, màn hình máy tính, các áp phích, thư điện tử, ghi chép, tin nhắn liên quan tới tình dục.

2. Tại nơi làm việc được hiểu là không chỉ ở những địa điểm cụ thể nơi thực hiện các công việc thường xuyên hàng ngày như tại văn phòng, ở hiện trường sản xuất mà còn gồm cả những địa điểm khác có liên quan tới công việc như:

a) Tại nơi có các hoạt động như tiệc chiêu đãi, đón tiếp được Công ty, đơn vị tổ chức, dành cho nhân viên hoặc khách hàng,...;

- b) Tại các cuộc hội thảo, hướng dẫn, tập huấn về chuyên môn, nghiệp vụ bao gồm cả trong phòng và ngoài hiện trường;
- c) Trong các chuyến đi công tác chính thức;
- d) Tại các bữa ăn liên quan đến công việc của Công ty;
- đ) Tại các cuộc hội thoại trên điện thoại liên quan đến công việc được giao;
- e) Các hoạt động giao tiếp liên quan đến công việc qua phương tiện điện tử...

MỤC II

CÁC BIỆN PHÁP PHÒNG, CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

Điều 3. Nghiêm cấm các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, Công ty sẽ không dung thứ đối với bất cứ hành động trả thù người đã khiếu nại/tổ cáo về hành vi quấy rối tình dục.

Điều 4. Toàn thể cán bộ công nhân viên trong công ty không phân biệt giới tính, tuổi tác, vị trí, hình thức ký hợp đồng lao động hay tình trạng công việc, bao gồm cả những người bên ngoài đến làm việc tại Công ty đều có quyền và trách nhiệm đảm bảo nơi làm việc của Công ty không có quấy rối tình dục. Bất kể người nào trong Công ty hay người bên ngoài đến làm việc với công ty cho rằng mình đang là nạn nhân bị quấy rối tình dục đều có quyền và có trách nhiệm báo ngay về tình trạng đó đến trưởng phòng Tổ chức-Hành chính hoặc đến lãnh đạo Công ty.

Điều 5. Các phòng ban chuyên môn và các đơn vị trực thuộc có trách nhiệm tuyên truyền nâng cao nhận thức và có hành động phù hợp, kịp thời về phòng, chống quấy rối tình dục cho cán bộ công nhân viên trong đơn vị; ngăn chặn và cung cấp nhanh các thông tin về những hành vi quấy rối tình dục trong đơn vị đến trưởng phòng Tổ chức-Hành chính và lãnh đạo Công ty.

Điều 6. Công ty đảm bảo các khiếu nại/tổ cáo về quấy rối tình dục sẽ được điều tra, xác minh và xử lý đảm bảo bí mật, an toàn, trung thực, công bằng và minh bạch. Nếu theo yêu cầu của người bị hại Công ty sẽ không để tiết lộ nhân thân của những người có liên quan.

Điều 7. Các khiếu nại, tổ cáo hành vi quấy rối tình dục được giải quyết như sau:

1. Tổ chức, cá nhân phát hiện hành vi hoặc cá nhân bị quấy rối tình dục cần báo cáo hoặc làm đơn khiếu nại, tổ cáo gửi đến trưởng phòng Tổ chức-Hành chính hoặc lãnh đạo Công ty.

2. Trưởng phòng Tổ chức - Hành chính là người trực tiếp nhận thông tin hoặc đơn thư khiếu nại, tố cáo hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Ngay sau khi nhận được thông tin hoặc đơn thư phải chủ động tổ chức điều tra, phát hiện và đề xuất biện pháp giải quyết, báo cáo lãnh đạo Công ty để xử lý kịp thời những thông tin và đơn thư tố cáo về quấy rối tình dục.

3. Các hình thức giải quyết

a) Người bị quấy rối tình dục và người bị cho là có hành vi quấy rối tình dục có thể cùng nhau tự hòa giải, thương thảo và không đòi hỏi có sự can thiệp từ Công ty. Ngay sau đó không còn tồn tại hành vi quấy rối tình dục giữa đôi bên.

b) Người bị quấy rối tình dục và người bị cho là có hành vi quấy rối tình dục không thể tự thương thảo, hòa giải đều có quyền yêu cầu Công ty giúp đỡ theo trình tự như sau:

- Người có nhu cầu báo cáo và có đơn gửi đến trưởng phòng Tổ chức-Hành chính hoặc lãnh đạo Công ty.

- Trưởng phòng Tổ chức - Hành chính tiếp nhận đơn, tổ chức điều tra, xác minh, hòa giải giữa đôi bên. Nếu hòa giải được, ngay sau đó giữa đôi bên phải có biện pháp để không còn tồn tại hành vi quấy rối tình dục. Nếu hòa giải không thành trưởng phòng Tổ chức-hành chính phải điều tra, xác minh và lập báo cáo trình lãnh đạo Công ty quyết định.

- c) Căn cứ báo cáo của trưởng phòng Tổ chức-Hành chính, lãnh đạo Công ty quyết định việc không chấp nhận đơn thư tố cáo hoặc quyết định thi hành kỷ luật đối với người có hành vi vi phạm. Tùy theo mức độ nghiêm trọng của hành vi và thái độ của người vi phạm để áp dụng các hình thức kỷ luật như: Nhắc nhở, buộc xin lỗi nạn nhân, phê bình, khiển trách, cảnh cáo, chuyển đổi công tác, cách chức, hạ bậc lương, buộc thôi việc.

4. Những người không phải là cán bộ công nhân viên của Công ty như khách hàng, nhà thầu hay bên nhận khoán cũng sẽ được thông báo rằng nếu họ bị khiếu nại/tố cáo về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc thuộc Công ty và khiếu nại/tố cáo đó được xác định là đúng sự thật, thì có thể dẫn tới chấm dứt hợp đồng, tạm ngừng dịch vụ hoặc ngừng hợp tác trong sản xuất, kinh doanh.

5. Nếu người bị quấy rối tình dục hoặc người bị cho là có hành vi quấy rối tình dục không đồng ý với quyết định của Công ty đều có quyền khiếu nại, tố cáo đến các tổ chức, cơ quan pháp luật có liên quan của Nhà nước để giải quyết.

6. Những hành vi vượt quá thẩm quyền giải quyết của Công ty sẽ do các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền giải quyết.

MỤC III

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 8. Các phòng ban chuyên môn, các đơn vị trực thuộc và toàn thể cán bộ công nhân viên trong Công ty đều phải có trách nhiệm và quyền lợi trong việc thực hiện quy định trên đây.

Điều 9. Trưởng phòng Tổ chức-Hành chính có trách nhiệm giám sát, tổng hợp thông tin và định kỳ theo quý, 6 tháng và hàng năm báo cáo Công ty tình hình thực hiện quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.



CHẤM ĐÓC

Ngô Văn Tĩnh