

NHÓM CCR THÚY SƠN

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Số: 09-CCR/QĐ/TSC.22

Cần Thơ, ngày 01 tháng 07 năm 2022

QUYẾT ĐỊNH

**Về việc ban hành Chính sách Chống quấy rối tình dục
của Nhóm CCR Thủy Sơn**

BAN ĐẠI DIỆN NHÓM CCR THÚY SƠN

- Căn cứ chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của Ban đại diện Nhóm CCR Thủy Sơn được quy định trong quyết định thành lập Ban đại diện Nhóm CCR Thủy Sơn số 01-CCR/QĐ/TSC.22 ngày 01/07/2022;
- Căn cứ vào yêu cầu của Bộ tiêu chuẩn quản lý rừng bền vững và chứng chỉ của FSC®;
- Theo nhu cầu của nhóm CCR;

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này “Chính sách Chống quấy rối tình dục” của Nhóm CCR Thủy Sơn.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký, những quy định trước đây trái với quyết định này đều bãi bỏ.

Điều 3. Các Giám đốc Công ty, Trưởng phòng nghiệp vụ, các đơn vị trực thuộc, thành viên Nhóm CCR Thủy Sơn chịu trách nhiệm thi hành quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như điều 3;
- Lưu VT.



Trần Thị Anh Nga

CHÍNH SÁCH VỀ CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC

1. Thông tin chung

Chính sách Tuân thủ Chống Quấy rối tình dục (“Chính sách”) thể hiện một phần cam kết của Nhóm CCR Thúy Sơn trong việc tiến hành hoạt động kinh doanh theo cách có đạo đức và tuân thủ tất cả các luật hiện hành.

Chính sách này căn cứ vào Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc do Tổ chức Lao động Quốc tế ILO cung cấp ngày 25 tháng 5 năm 2015.

1.1. Mục đích

Chính sách này đề ra những nguyên tắc và yêu cầu cơ bản nhằm đảm bảo Công ty/ Nhóm CCR Thúy Sơn, Nhân viên của Công ty/ Nhóm tuân thủ điều khoản của Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc và Luật hiện hành.

Mục tiêu của Chính sách này là:

- Phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc cho người sử dụng lao động, tổ chức đại diện của người sử dụng lao động, người lao động và tổ chức công đoàn để giải quyết có hiệu quả tình trạng quấy rối tình dục.

- 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.

1.2. Phạm vi Áp dụng

Chính sách này được áp dụng cho tất cả Nhân viên của nhóm CCR Thúy Sơn, bao gồm các giám đốc, chuyên viên được tuyển dụng.

Mọi Nhân viên đều phải làm quen và tuân thủ Chính sách này.

Tất cả các Nhân viên đều có trách nhiệm cá nhân trong việc tiến hành hoạt động kinh doanh của Nhóm CCR Thúy Sơn theo cách có đạo đức và tuân thủ luật pháp. Những Nhân viên không chấp hành điều này có thể bị kỷ luật, bao gồm hình phạt cao nhất là sa thải. Nhân viên cũng có thể bị xử lý theo quy chế và bị truy tố

hình sự, có thể bao gồm phạt tiền, cấm đảm nhiệm một số vị trí, hủy hoại uy tín và các hình thức trừng phạt khác, có thể bao gồm mức cao nhất là phạt tù.

Trong trường hợp có bất kỳ câu hỏi nào liên quan đến việc áp dụng Chính sách này, hãy liên hệ với người được phân công phụ trách thực thi Chính sách này. Thông tin liên hệ và phản hồi:

SĐT: 0868 585 089

Email: fsc@thuysongroup.com.vn

Trong trường hợp bất kỳ Nhân viên nào của Nhóm có thắc mắc về nội dung của Chính sách này, bao gồm các câu hỏi về cách diễn giải bất kỳ điều khoản nào trong Chính sách, cũng như những thắc mắc về tính hợp pháp hoặc tính hợp đạo đức của hành động mà họ thực hiện, cách vận dụng và thực hiện các nguyên tắc tuân thủ được nêu trong Chính sách này, bao gồm các câu hỏi liên quan đến cách vận dụng các nguyên tắc đó trong từng tình huống hoặc quy trình kinh doanh của Công ty và Nhóm, Nhân viên đó có nghĩa vụ liên hệ với người phụ trách về chính sách này để được giải đáp.

Người phụ trách sẽ báo cáo cho Tổng Giám đốc một cách thường xuyên và khi cần về quy trình thực hiện và/hoặc cải tiến hệ thống Tuân thủ các quy định về Chống Quấy rối tình dục, về mọi vi phạm được phát hiện trong giai đoạn báo cáo, các cuộc điều tra nội bộ được thực hiện, những yếu kém trong khâu kiểm soát tuân thủ nội bộ và các biện pháp được thực hiện để giải quyết vấn đề này cũng như tình hình chung về hoạt động và hiệu quả của hệ thống Tuân thủ các quy định về Chống Quấy rối tình dục trong Nhóm CCR Thúy Sơn.

1.3. 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, đáng sợ, thù địch 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.

1.4. Hành vi không được xem là 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.

1.5. Các hình thức Quấy rối tình dục

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể là hành vi liên quan đến thể chất, lời nói hoặc phi lời nói, bao gồm những nội dung chủ yếu như sau:

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

- Quấy rối tình dục bằng lời nói gồm 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 bằng hành vi phi lời nói 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.

2. Điều khoản chung

Nhóm CCR Thúy Sơn cam kết giữ vững các chuẩn mực đạo đức ở mức cao nhất trong mỗi quan hệ làm việc

Nhóm CCR Thúy Sơn không chấp nhận bất cứ hình thức quấy rối tình dục nào của nhân viên

Thông qua hành vi của mình, ban đại diện Nhóm CCR Thúy Sơn phải đặt ra chuẩn mực về hành vi có đạo đức và, bằng cách làm gương, hình thành thái độ không nương tay với các hành vi sai phạm. Điều này phải trở thành một phần quen thuộc trong văn hóa Nhóm và thông lệ hàng ngày của Nhóm.

3. Vai trò và trách nhiệm

3.1 Ban giám đốc Công ty và BDD Nhóm:

- Có quyền, trách nhiệm xây dựng và duy trì môi trường làm việc không quấy rối tình dục.

- 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, BGĐ cần 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, để đưa vào nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc các quy chế, quy định hợp pháp khác của doanh nghiệp.

- Khi xây dựng các quy định cụ thể trên, BGĐ và BDD Nhóm cần phối hợp chặt chẽ với tổ chức công đoàn nhằm đảm bảo sự đồng thuận và thực thi có hiệu quả các quy định này.

3.2. Người lao động

- 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 quấy rối tình dục của doanh nghiệp.

3.3. Tổ chức công đoàn

- 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 trong doanh nghiệp, 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 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.

- Công đoàn 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 và đào tạo như một việc làm thường xuyên của tổ chức công đoàn

3.4. Thông báo và đào tạo

Chúng tôi sẽ cung cấp một bản sao của Chính sách này cho mọi giám đốc, chuyên viên và nhân viên của Công ty/ Nhóm và với nhân viên hợp đồng được thuê trực tiếp hoặc thông qua hợp đồng tuyển dụng bên thứ ba. Tất cả nội dung cập nhật của Chính sách này sẽ được lưu hành nội bộ. Chúng tôi cũng sẽ cung cấp Chính sách này qua trang web của Công ty và cho các bên liên quan.

3.5. Thông báo về vi phạm

Mọi nhân viên biết những trường hợp Nhân viên vi phạm hoặc có khuynh hướng vi phạm điều khoản của Chính sách này phải thông báo theo bất cứ cách nào sau đây:

Bằng cách thông báo cho cấp trên trực tiếp hoặc cấp trên cao hơn nữa nếu thông báo đó liên quan đến hành động của cấp trên trực tiếp,

Liên hệ trực tiếp với người phụ trách

Trong phạm vi quyền hạn của mình, Công ty/ BDD Nhóm sẽ tiến hành đảm bảo bảo vệ những Nhân viên đã tận tình báo cáo một vi phạm hoặc trường hợp mà họ nghi ngờ là vi phạm điều khoản của Chính sách

4. Quy trình Khiếu nại, tố cáo

Quy trình không chính thức gồm hòa giải, trung gian, tư vấn hay một hình thức thích hợp khác như thảo luận để giải quyết khiếu nại/tố cáo.

Nên áp dụng biện pháp không chính thức khi:

- Các bên liên quan có khả năng vẫn duy trì được mối quan hệ công việc;
- Sự việc có đặc điểm ít nghiêm trọng và người khiếu nại/tố cáo muốn dừng lại;

Biện pháp không chính thức xử lý quấy rối tình dục bao gồm:

- Người khiếu nại/tố cáo muốn tự mình xử lý trường hợp của mình nhưng mong muốn có được lời khuyên về cách giải quyết phù hợp;

- Người khiếu nại/tố cáo đề nghị người giám sát thay mặt mình nói chuyện với người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối. Người giám sát sẽ bí mật truyền tải mối quan ngại của người khiếu nại/tố cáo, nhắc lại quy định của doanh nghiệp về vấn đề quấy rối tình dục với người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối mà không đánh giá bản chất vụ việc;

- Lời khiếu nại/tố cáo nại được đưa ra, người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối thừa nhận hành vi, không cần thiết tiến hành điều tra, xác minh và khiếu nại được giải quyết thông qua hòa giải hoặc dựa trên đề nghị của người thực hiện hành vi quấy rối;

- Người giám sát hay người quản lý chứng kiến hành vi không thể chấp nhận được và tự hành động độc lập mặc dù không có khiếu nại/tố cáo. Khi cả hai bên đều đồng ý, hình thức hòa giải hoặc trung gian có thể được sử dụng ở bất cứ thời điểm nào trong quá trình giải quyết khiếu nại/tố cáo. Ví dụ, khi người khiếu nại/tố cáo ban đầu quyết định theo quy trình chính thức, nhưng trong quá trình xử lý lại đồng ý sử dụng trung gian, thì quá trình chính thức có thể hoãn lại và việc giải quyết khiếu

nại/tổ cáo phụ thuộc vào kết quả của quy trình không chính thức. Vai trò của người hòa giải hoặc người trung gian là không ấn định thỏa thuận nhưng giúp các bên đạt tới thỏa thuận chung có thể chấp nhận được.

Người hòa giải hoặc người trung gian do đó cần hiểu biết về pháp luật lao động, các nguyên tắc bình đẳng và không phân biệt đối xử, pháp luật liên quan tới quấy rối tình dục và các quy định của thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động hay quy định của doanh nghiệp về vấn đề quấy rối tình dục. Người hòa giải hoặc người trung gian cần thiết phải giữ lập trường công bằng trong suốt quá trình giải quyết khiếu nại/tổ cáo. Ở hầu hết các trường hợp, người hòa giải và trung gian được đào tạo chuyên sâu và là người không thuộc doanh nghiệp đó. Việc sử dụng quy trình không chính thức không làm loại bỏ quyền được áp dụng quy trình chính thức hay sử dụng các quy trình theo pháp luật đối với người khiếu nại/tổ cáo.

Nếu cách tiếp cận không chính thức không mang lại kết quả thỏa đáng, nếu vụ việc đó mang tính chất nghiêm trọng hoặc hành vi vẫn tiếp diễn, thì lựa chọn theo quy trình chính thức sẽ là một sự .

Việc giải quyết khiếu nại/tổ cáo chính thức luôn được xử bởi bộ phận nhân sự hoặc một cá nhân do người sử dụng lao động chỉ định cụ thể. Nếu khiếu nại/tổ cáo chống lại bộ phận nhân sự hay cá nhân cụ thể làm việc trong bộ phận này thì cần thiết phải có một người độc lập từ bên ngoài doanh nghiệp đảm trách xử lý. Khiếu nại/tổ cáo nên được điều tra, xác minh và xử lý nhanh chóng. Trong trường hợp điều tra chính thức, cần có đơn trình bày bằng văn bản và do người khiếu nại/tổ cáo ký tên. Công đoàn hay đại diện người lao động cũng có thể nộp đơn khiếu nại/tổ cáo thay mặt một hoặc nhiều người lao động. Người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối cũng nên được nhận một bản sao đơn khiếu nại/tổ cáo và cho họ cơ hội giải trình trước khi điều tra, xác minh bắt đầu.

Một cuộc điều tra, xác minh toàn diện nên:

- Có trao đổi trực tiếp với người tố cáo/khiếu nại, các nhân chứng của họ, người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối và các nhân chứng của họ. Thực tiễn cho thấy

người được hỏi, trao đổi nên đi cùng với một đồng nghiệp tin cậy hoặc đại diện công đoàn.

- Kiểm tra tất cả tài liệu, hồ sơ và hồ sơ nhân sự liên quan nếu cần thiết;
- Cung cấp một tóm tắt bằng văn bản về toàn bộ quá trình điều tra cho người tố cáo/khiếu nại và người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối;
- Cả hai bên nên được tạo cơ hội đưa ra các nhận xét về nội dung bản tóm tắt trước khi báo cáo đầy đủ được đưa ra;
- Nếu báo cáo được một người đi điều tra, xác minh độc lập xây dựng, bản báo cáo đầy đủ nên được nộp cho người và/hoặc phòng ban chịu trách nhiệm xử lý khiếu nại/tố cáo về quấy rối tình dục. Báo cáo nên ghi rõ những người đã được hỏi, câu hỏi đã được đưa ra, kết luận của người điều tra, xác minh và biện pháp xử lý, hình thức hay các hành động khác phù hợp.

Có thể sử dụng sự hỗ trợ bên ngoài doanh nghiệp nếu người tố cáo/khiếu nại không hài lòng với kết quả của quy trình nội bộ, hoặc có cơ sở cho việc thiếu lòng tin vào quy trình này.

5. Xử lý, bồi thường

Tùy thuộc vào mức độ nghiêm trọng của từng trường hợp, biện pháp có thể thực hiện bao gồm từ việc xin lỗi nạn nhân cho tới nhắc nhở, khiển trách hay sa thải và những hình thức kỷ luật lao động này được quy định trong nội quy lao động. 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 hưởng.

Những người không thuộc nhân sự của Nhóm CCR Thúy Sơn, như khách hàng hay nhà thầu cũng nên được thông báo rằng nếu họ bị khiếu nại/tố cáo và khiếu nại/tố

cáo đó 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.

6. Điều khoản thực hiện

Chính sách này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Trong quá trình tổ chức thực hiện nếu phát hiện thấy điều nào cần điều chỉnh bổ sung cho phù hợp với thực tế Nhóm CCR Thúy Sơn sẽ xem xét sửa đổi bằng văn bản.

BDD NHÓM CCR THÚY SƠN



Lưu Chi Ảnh Nga