**＜Quy định về Nội quy lao động＞**

Điều □ Nghiêm cấm quấy rối/ bắt nạt tại nơi làm việc

Hành vi bắt nạt cấp dưới, quấy rối tình dục và hành vi quấy rối liên quan đến thai sản, nghỉ làm nuôi con… được quy định tại Điều ○ (Kỷ luật lao động) và Điều △ (Xử lý kỷ luật); đồng thời được quy định cụ thể tại “Quy định về việc phòng chống quấy rối tại nơi làm việc”.

**＜Quy định cụ thể＞**

－　Quy định về việc phòng chống quấy rối tại nơi làm việc　－

(Mục đích)

Điều 1. Quy định này đưa ra những quy định về các hạng mục mà nhân viên cần tuân thủ để phòng chống việc bắt nạt nhân viên, quấy rối tình dục và quấy rối liên quan đến mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con tại nơi làm việc (sau đây gọi là “quấy rối tại nơi làm việc”) căn cứ theo Điều □ Nội quy lao động.

Thuật ngữ “nhân viên” trong Quy định này bao gồm cả nhân viên chính thức, nhân viên hợp đồng và người lao động do đơn vị khác phái cử.

(Định nghĩa các thuật ngữ: Bắt nạt nhân viên, quấy rối tình dục, quấy rối liên quan đến mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con)

Điều 2. Bắt nạt nhân viên là việc dựa vào mối quan hệ trong đó một bên có ưu thế hơn để có hành động và lời nói vượt quá mức cần thiết trong công việc và vượt quá phạm vi phù hợp làm ảnh hưởng đến môi trường làm việc. Tuy nhiên, những chỉ thị hay hướng dẫn công việc cần thiết và trong phạm vi phù hợp khi xét từ góc độ khách quan không được xếp vào hành vi bắt nạt nhân viên tại nơi làm việc.

２　Quấy rối tình dục là việc có lời nói, hành vi có tính chất tình dục hoặc gây ra bất lợi về điều kiện làm việc của nhân viên khác do phản ứng của nhân viên đó đối với lời nói, hành vi có tính chất tình dục tại nơi làm việc gây tổn hại đến môi trường làm việc của nhân viên khác. Ngoài ra còn bao gồm những lời nói, hành động đối với cả người khác giới và cùng giới mà không liên quan đến tình trạng về xu hướng tình dục hay nhận thức giới tính (bản dạng giới – gender identity) của đối phương.

３　“Nhân viên khác” được đề cập tại Khoản 2 nêu trên không chỉ bao gồm những nạn nhân trực tiếp của lời nói, hành động có tính chất tình dục mà bao gồm tất cả những nhân viên có môi trường làm việc bị xâm hại bởi lời nói, hành động có tính chất tình dục.

４　Quấy rối liên quan đến mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con là việc cấp trên hay đồng nghiệp tại nơi làm việc có lời nói, hành động liên quan đến việc sử dụng chế độ hay biện pháp liên quan đến việc mang thai, sinh con và nghỉ sinh của nhân viên gây ra tổn hại đến môi trường làm việc của nhân viên; hoặc là việc gây ra tổn hại đến môi trường làm việc của nhân viên nữ do những lời nói, hành động liên quan đến việc mang thai và sinh con… Tuy nhiên, những lời nói, hành động dựa trên tính cần thiết trong công việc khi xét từ quan điểm đảm bảo phân công công việc và cân nhắc đến tính an toàn một cách khách quan không được xếp vào hành vi quấy rối liên quan đến mang thai, sinh con và nghỉ sinh.

５　“Nơi làm việc” được nêu tại Khoản 1, Khoản 2 và Khoản 4 không chỉ là các văn phòng, cơ sở làm việc mà là tất cả những nơi mà nhân viên thực hiện công việc; đồng thời bao gồm cả thời gian làm việc ngoài giờ trong thực tế mà không giới hạn trong giờ làm việc.

(Những hành vi bị cấm)

Điều 3. Tất cả những nhân viên khác được công nhận là những đối tác bình đẳng khi thực thi công việc, có nghĩa vụ duy trì trật tự lành mạnh và mối quan hệ hợp tác tại nơi làm việc; đồng thời phải chú ý đến lới nói và hành động, không được có những hành vi như mô tả từ khoản 2 đến khoản 5 của điều này tại nơi làm việc. Ngoài ra, cũng không được thực hiện hành vi tương tự đối với những người không phải là nhân viên công ty mình.

２　Bắt nạt cấp dưới (các hành vi sau đây thỏa mãn điều kiện tại Khoản 1 Điều 2)

　　① Hành vi tấn công về mặt thể chất như đấm, đá v.v.;

　　② Hành vi tấn công về mặt tinh thần như có lời nói, hành động không công nhận nhân cách của đối phương;

　　③ Hành vi cô lập những nhân viên không tuân theo ý muốn của bản thân khỏi các mối quan hệ xã hội như cho họ rời bỏ công việc, cô lập trong phòng riêng trong thời gian dài v.v.;

　　④ Hành vi đòi hỏi quá mức, ví dụ đưa ra những mệnh lệnh không liên quan trực tiếp đến công việc trong môi trường khắc nghiệt, đau đớn về thể chất trong thời gian dài;

　　⑤ Hành vi đưa ra quá ít yêu cầu, ví dụ cho nhân viên dưới quyền là cấp quản lý thực hiện những công việc mà bất kỳ ai cũng có thể làm được công việc đó nhằm mục đích cho nhân viên dưới quyền đó thôi việc;

　　⑥ Hành vi xâm hại cá nhân, ví dụ tiết lộ thông tin cá nhân nhạy cảm về xu hướng tình dục/ nhận thức giới tính hay tiền sử bệnh của nhân viên khác mà không được sự đồng ý của người đó.

３　Quấy rối tình dục (các hành vi sau đây thỏa mãn điều kiện tại Khoản 2 Điều 2)

　　① Có câu hỏi hay phát ngôn không cần thiết liên quan đến vấn đề có tính chất tình dục và cơ thể người;

　　② Xem, phát tán, đăng tải hình ảnh khiêu dâm;

　　③ Lan truyền tin đồn;

　　④ Có tiếp xúc không cần thiết với cơ thể đối phương;

　　⑤ Hành vi làm giảm động lực làm việc, cản trở việc phát huy năng lực của nhân viên khác bởi lời nói hay hành động có tính chất tình dục;

　　⑥ Ép buộc hẹn hò/ quan hệ tình dục;

　　⑦ Hành vi gây bất lợi như sa thải, đánh giá nhân sự không phù hợp, thuyên chuyển công việc… đối với những nhân viên phản đối hoặc từ chối những lời nói, hành động có tính chất tình dục;

　　⑧ Lời nói và hành động có tính chất tình dục khác khiến cho đối phương và nhân viên khác không thoải mái.

４　Quấy rối/ bắt nạt liên quan đến mang thai, sinh con và nghỉ làm nuôi con (các hành vi sau đây thỏa mãn điều kiện tại Khoản 5 Điều 2)

　　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 Lời nói, hành động cản trở việc áp 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;

　　③ Hành vi ghen ghét do cấp dưới hoặc đồng nghiệp hưởng chế độ, biện pháp liên quan đến mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con và chăm sóc người nhà;

　　④ Lời nói, hành động ám chỉ việc sa thải hoặc đối xử bất lợi khác do cấp dưới mang thai hoặc sinh con v.v.;

　　⑤ Hành vi ghen ghét khi cấp dưới hoặc đồng nghiệp mang thai, sinh con v.v.

５　Cấp trên thừa nhận thực tế nhân viên cấp dưới bị quấy rối tại nơi làm việc nhưng dung túng cho hành vi này

(Xử lý kỷ luật)

Điều 4. Việc xử lý kỷ luật được thực hiện theo quy định tương ứng cho mỗi trường hợp sau:

　① Trường hợp có hành vi mô tả tại Khoản 2 Điều 3 (ngoại trừ Điểm ①), Điểm ① ~ Điểm ⑤ và Điểm ⑧ Khoản 3 Điều 3, Khoản 4 Điều 3:

Cho viết Bản kiểm điểm, giảm lương, đình chỉ công tác hoặc giáng chức theo quy định tại Điểm ① ~ Điểm ④ Điều ▽ Nội quy lao động.

　② Trường hợp lặp lại những hành vi mô tả tại khoản trên, trường hợp được cho là có ác ý, trường hợp có hành vi mô tả tại Điểm ① Khoản 2 Điều 3, Điểm ⑥ và Điểm ⑦ Khoản 3 Điều 3:

 Kỷ luật sa thải theo quy định tại Điểm ⑤ Điều ▽ Nội quy lao động.

(Tư vấn và xử lý khiếu nại)

Điều 5. Đầu mối tư vấn về quấy rối tại nơi làm việc được bố trí tại Trụ sở chính và các cơ sở kinh doanh của công ty và Trưởng phòng Nhân sự (hoặc Giám đốc Nhân sự) là người chịu trách nhiệm về việc này. Trưởng phòng Nhân sự (hoặc Giám đốc Nhân sự) thông báo họ tên của người phụ trách đầu mối tư vấn mỗi khi có sự thay đổi về nhân sự; đồng thời tiến hành soạn thảo Sổ tay hướng dẫn ứng phó và thực hiện công tác đào tạo cần thiết để ứng phó cho người phụ trách.

２　Nạn nhân của việc quấy rối tại nơi làm việc và toàn thể nhân viên có thể đề xuất với người phụ trách quầy tư vấn về việc tư vấn liên quan đến lời nói, hành động gây tổn hại tới môi trường làm việc liên quan tới tình trạng bắt nạt nhân viên hay hành động, lời nói có tính chất tình dục hoặc liên quan đến việc mang thai, sinh con, nghỉ sinh v.v.

３　Sau khi xác minh sự thật từ người xin tư vấn theo Sổ tay hướng dẫn ứng phó, người phụ trách quầy tư vấn báo cáo lên Trưởng phòng Nhân sự (hoặc Giám đốc Nhân sự) nếu là tại Trụ sở chính hoặc báo cáo lên cấp trên trực tiếp nếu là tại các cơ sở kinh doanh. Căn cứ theo nội dung báo cáo, Trưởng phòng Nhân sự (hoặc Giám đốc Nhân sự) hoặc cấp trên trực tiếp tiến hành hỏi thông tin người có hành vi quấy rối/ bắt nạt, nạn nhân, cấp trên và các nhân viên khác về mối liên quan với sự việc khi cần thiết trên cơ sở cân nhắc tới quyền riêng tư của người xin tư vấn.

４　Những nhân viên được yêu cầu cung cấp thông tin nêu ở khoản trên không được từ chối mà không có lý do chính đáng.

５　Căn cứ theo Sổ tay hướng dẫn ứng phó, cấp trên trực tiếp báo cáo mối liên quan với sự việc của các đối tượng lên Trưởng phòng Nhân sự (hoặc Giám đốc Nhân sự), Trưởng phòng Nhân sự (hoặc Giám đốc Nhân sự) đưa ra hình thức xử lý kỷ luật theo Điều 4 là biện pháp giải quyết vấn đề; đồng thời đưa ra biện pháp cần thiết để cải thiện điều kiện lao động và môi trường làm việc cho nạn nhân, ví dụ như thuyên chuyển người có hành vi quấy rối/ bắt nạt v.v.

６　Khi tư vấn hay xử lý khiếu nại, quyền riêng tư của các bên liên quan được bảo vệ; đồng thời không đối xử bất lợi với những người đó với lý do họ đã xin tư vấn hay hợp tác trong việc xác minh mối liên quan với sự việc.

(Nghĩa vụ phòng ngừa tái diễn)

Điều 6. Khi xảy ra sự việc quấy rối tại nơi làm việc, Trưởng phòng Nhân sự (hoặc Giám đốc Nhân sự) phải đưa ra các biện pháp phòng ngừa tái diễn như triệt để việc phổ biến thông tin, thực hiện đào tạo, phân tích nguyên nhân phát sinh sự việc v.v.

(Quy định khác)

Điều 7. Lời nói và hành động dựa trên ý thức về phân công vai trò theo giới tính có thể là nguyên nhân hay yếu tố gây ra việc quấy rối tình dục; lời nói và hành động tiêu cực liên quan đến mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con v.v. có thể là nguyên nhân hay hoàn cảnh dẫn đến việc quấy rối liên quan đến mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con v.v. Do đó, cần cẩn thận để không có lời nói hay hành động như vậy.

Quy định bổ sung: Quy định này được thực hiện từ ngày … tháng … năm …

Chú ý: Ngoài những nội dung quy định trong Nội quy lao động, cần bố trí quầy tư vấn; thông báo về người phụ trách quầy tư vấn; đồng thời đưa ra quy định riêng về việc có thể sử dụng chế độ liên quan đến mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con và phổ biến quy định đó. Ngoài ra, cũng cần phổ biến rằng lời nói, hành động tiêu cực liên quan đến mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con hay lời nói, hành động dựa trên ý thức về phân công vai trò theo giới tính có thể là nguyên nhân hay hoàn cảnh dẫn đến việc quấy rối liên quan đến mang thai, sinh con, nghỉ làm nuôi con; do đó, cần cẩn trọng để không có lời nói hay hành động như vậy.