

# PHÁP LUẬT VỀ PHÒNG, CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN

■ ThS. LÊ KHẮC THÀNH\* & ThS. NGUYỄN THỊ QUỲNH ANH\*\*

**Tóm tắt:** Quấy rối tình dục tại nơi làm việc ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe về thể chất, tinh thần và tâm lý của người lao động, khiến cho hiệu quả công việc của họ bị giảm sút và môi trường làm việc trở nên thiếu an toàn. Do vậy, pháp luật quốc tế và pháp luật nhiều quốc gia đều có quy định để bảo đảm môi trường làm việc lành mạnh cũng như bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Pháp luật Việt Nam cũng đã đặt ra các quy định để ngăn ngừa, hạn chế quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Bài viết tập trung làm rõ những vấn đề pháp lý về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc trên phương diện pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam, qua đó đề xuất một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về vấn đề này ở Việt Nam.

**Từ khóa:** Phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; quấy rối tình dục tại nơi làm việc; quyền an toàn tình dục; quyền của người lao động.

Nhận bài: 18/02/2025

Hoàn thành biên tập: 09/3/2025

Duyệt đăng: 16/3/2025

## LAW ON PREVENTING AND COMBATING SEXUAL HARASSMENT

## IN THE WORKPLACE AND SOME RECOMMENDATIONS FOR IMPROVEMENT

**Abstract:** Sexual harassment in the workplace seriously affects the physical, mental and psychological health of workers, causing their work efficiency to decrease and the working environment to become unsafe. Therefore, international law and the laws of many countries have provisions to ensure a healthy working environment as well as protect the rights of workers. Vietnamese law has also set out provisions to prevent and limit sexual harassment in the workplace. This article focuses on clarifying the legal issues on preventing and combating sexual harassment in the workplace from the perspective of international law and Vietnamese law, thereby proposing some recommendations to improve the law on this issue in Vietnam.

**Keywords:** Preventing and combating sexual harassment in the workplace; sexual harassment in the workplace; sexual safety rights; workers' rights.

Article received: 18/02/2025

Editing completed: 09/3/2025

Approved for publication: 16/3/2025

### Đặt vấn đề

Việt Nam hội nhập vào nền kinh tế thế giới giúp thị trường lao động phát triển ngày càng mạnh mẽ, bên cạnh đó, cũng làm nảy sinh nhiều quan hệ xã hội trong lĩnh vực lao động cần được pháp luật điều chỉnh để bảo đảm các quan hệ này phát triển theo mục đích, định hướng của Nhà nước. Trong đó, phòng, chống

quấy rối tình dục tại nơi làm việc là vấn đề được pháp luật của nhiều quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam quan tâm. Trên thực tế, quấy rối tình dục tại nơi làm việc đã và đang diễn ra không ít, đặt ra nhiều vấn đề cần phải xử lý, giải quyết và ngăn chặn những hành vi này, hướng đến bảo vệ quyền lợi của người lao động.

\* Trường Đại học Sư phạm Thể dục thể thao Hà Nội

\*\* Khoa Luật, Trường Đại học Công đoàn

### **1. Khái quát về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc**

Phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc không chỉ được điều chỉnh bởi các quy định của pháp luật quốc gia mà còn được ghi nhận trên phương diện pháp luật quốc tế như Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền năm 1948 (UDHR), Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa năm 1966 (ICESCR) của Liên hợp quốc... Theo đó, Điều 3 UDHR quy định: “Ai cũng có quyền được sống, tự do, và an toàn thân thể”<sup>1</sup>; Điều 7 ICESCR quy định, mọi người được hưởng “những điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh”<sup>2</sup>. Như vậy, trên cơ sở một số văn kiện pháp lý quốc tế, có thể hiểu, con người hay cụ thể hơn là người lao động, không chỉ được bảo đảm về tính mạng, sức khỏe, an toàn lao động trong công việc mà còn được hưởng điều kiện làm việc an toàn, lành mạnh, tức là người lao động sẽ được bảo vệ khỏi những hành vi xâm phạm đến thân thể mà người đó không mong muốn làm ảnh hưởng đến tâm lý, phẩm giá của con người.

Bên cạnh đó, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã thông qua Công ước số 190 về chấm dứt bạo lực và quấy rối năm 2019 (Công ước số 190). Công ước này khẳng định, mọi người đều có quyền làm việc trong một môi trường không có bạo lực và quấy rối, bao gồm cả bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới; quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể cấu thành hành vi vi phạm quyền con người, đó cũng là mối đe dọa đối với những cơ hội bình đẳng, là hành vi không thể chấp nhận được và không phù hợp với một môi trường việc làm bền vững. ILO cũng nhấn mạnh, các quốc gia thành viên có trách nhiệm quan trọng trong việc thúc đẩy một môi trường

làm việc không khoan nhượng đối với quấy rối tình dục nhằm tạo điều kiện cho việc ngăn ngừa những hành vi đó và tất cả các chủ thể trong môi trường làm việc đều có trách nhiệm phải kiểm chế, ngăn chặn và giải quyết vấn đề này. Bởi vì, quấy rối tình dục tại nơi làm việc sẽ làm ảnh hưởng đến tâm lý, sức khỏe, nhân phẩm của con người nói chung và của người lao động nói riêng; nó cũng có thể làm cản trở người lao động phát triển trong thị trường lao động<sup>3</sup>.

Ngoài ra, khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động”. Như vậy, hành vi quấy rối tình dục có thể biểu hiện ở những dạng thức khác nhau, như bằng lời nói, không bằng lời nói, tác động đến tâm lý hoặc thể chất, cũng có thể gồm giao tiếp bằng văn bản và thông qua phương tiện điện tử hay theo dõi trên mạng... đồng thời, người bị xâm phạm không mong muốn hay chấp nhận hành vi này. Mặt khác, khái niệm này đã nêu ra vấn đề như thế nào được gọi là nơi làm việc và đã được hướng dẫn cụ thể tại Điều 84 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động (Nghị định số 145/2020/NĐ-CP). Theo đó, nơi làm việc 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, gồm cả những địa điểm hay không

1. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Quyen-dan-su/Tuyen-ngon-quoc-te-nhan-quyen-1948-65774.aspx>, truy cập ngày 10/02/2025.

2. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thuong-mai/Cong-uoc-quoc-te-cac-quyen-kinh-te-xa-hoi-va-van-hoa-1966-269761.aspx>, truy cập ngày 10/02/2025.

3. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Quyen-dan-su/Cong-uoc-190-Cham-dut-Bao-luc-va-Quay-roi-nam-2019-582373.aspx>, truy cập ngày 10/02/2025.

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...

Từ những phân tích trên, có thể đưa ra khái niệm: phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc là những biện pháp hạn chế, ngăn ngừa và xử lý những hành vi mang tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận tại nơi làm việc do pháp luật quy định.

## **2. Quy định của pháp luật quốc tế về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc**

Pháp luật quốc tế đã có sự quan tâm, ghi nhận về vấn đề phòng, chống quấy rối tình dục, đặc biệt, Công ước số 190 là văn bản pháp lý quan trọng để các quốc gia thành viên nội luật hóa và đưa ra các biện pháp phòng ngừa đồng bộ. Phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc trên phương diện pháp luật quốc tế gồm những nội dung cơ bản sau:

**Thứ nhất**, nhận diện về quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Việc xác định thế nào là quấy rối tình dục tại nơi làm việc sẽ giúp các chủ thể nhận diện được vấn đề và bảo vệ bản thân trước tình huống quấy rối xảy ra hoặc nhờ các cơ quan công quyền giúp đỡ. Trong Công ước số 190<sup>4</sup> đã đề cập đến việc nhận diện quấy rối tình dục tại nơi làm việc và biểu hiện của quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

- Về hành vi được xác định là hành vi quấy rối tình dục: những hành vi bạo lực và quấy rối trực tiếp nhằm vào con người do tính dục hay giới tính của họ, hay tác động tới con người thuộc tính dục và giới tính khác nhau ở mức độ khác nhau có thể là quấy rối tình dục. Những hành vi quấy rối không được chấp nhận hay những mối đe dọa từ hành vi đó có thể xảy ra một lần hoặc nhiều

lần với mục đích gây ra hoặc có khả năng gây ra những tác hại về thể chất, tâm lý, tinh thần của con người tại nơi làm việc đều cần được loại bỏ. Hành vi này có thể thực hiện một cách trực tiếp, như những cử chỉ vuốt ve, động chạm, lời yêu cầu quan hệ tình dục... hoặc được thực hiện bằng những hình thức khác như gửi hình ảnh khiêu dâm, tin nhắn, email... Như vậy, hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể được thực hiện bởi bất kỳ chủ thể nào và không giới hạn về chủ thể thực hiện hành vi đó.

- Về giới hạn xác định nơi làm việc: cần xác định rõ địa điểm nào được coi là nơi làm việc. Điều 3 Công ước số 190 nhấn mạnh về nơi làm việc gồm cả những không gian công và tư nơi diễn ra công việc; nơi người lao động được trả công, nghỉ ngơi hay nghỉ ăn ca, hay sử dụng phòng vệ sinh, tắm gội và thay đồ; trong các chuyến công tác hoặc di chuyển có liên quan đến công việc, khi đào tạo, trong các sự kiện hay các hoạt động xã hội; thông qua trao đổi thông tin có liên quan đến công việc gồm cả các hành vi được thực hiện thông qua công nghệ thông tin và truyền thông; tại nơi ở do người sử dụng lao động bố trí; khi di chuyển từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại.

Như vậy, quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể xảy ra khi thực hiện công việc hay những hoạt động liên quan đến công việc. Kẻ quấy rối có thể xác định mình thuộc bất kỳ giới tính nào và có bất kỳ mối quan hệ nào với nạn nhân, gồm người quản lý, đồng nghiệp hay cũng có thể là khách hàng.

**Thứ hai**, những biện pháp hạn chế và ngăn ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc có ảnh hưởng tiêu cực đến nạn nhân, một số người sẽ phải đối mặt với các vấn đề về sức khỏe, cảm xúc, thể chất hoặc tinh thần như rơi vào trầm cảm, mất động lực, mệt mỏi<sup>5</sup>..., từ đó

4. Xem thêm các điều 1, 2, 3 Công ước số 190.

5. <https://rainn.org/articles/sexual-harassment>, truy cập ngày 10/02/2025.

làm giảm năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc, ảnh hưởng trực tiếp đến người lao động, người sử dụng lao động và xã hội. Để hạn chế và ngăn ngừa tình trạng này, không chỉ các chủ thể trong quan hệ lao động, gồm người sử dụng lao động, người lao động, tổ chức đại diện của người lao động mà Nhà nước cũng cần chung tay thực hiện. Công ước số 190<sup>6</sup> đã nêu rõ trách nhiệm của mỗi quốc gia phải quy định trách nhiệm của các chủ thể để thực hiện phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc: (i) với Nhà nước, cần phải ban hành luật quy định nghiêm cấm và các biện pháp ngăn chặn quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Cùng với đó, Nhà nước quy định trách nhiệm của các cơ quan công quyền, người sử dụng lao động, người lao động và tổ chức đại diện của người lao động về vấn đề này; (ii) với người sử dụng lao động, cần phải ban hành nội quy, quy chế về quấy rối tình dục tại nơi làm việc và khi ban hành, cần tham khảo ý kiến của người lao động, tổ chức đại diện của họ; triển khai các biện pháp ngăn ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc; cung cấp cho người lao động và các chủ thể có liên quan những thông tin về quấy rối tình dục tại nơi làm việc bằng cách tổ chức các buổi tập huấn, hội thảo; (iii) với người lao động và tổ chức đại diện của người lao động, phải đóng góp ý kiến cho người sử dụng lao động khi họ xây dựng nội quy, quy chế về quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Một số nước trên thế giới đang ghi nhận trách nhiệm chính trong việc phòng ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc thuộc về người sử dụng lao động:

- Tại Hoa Kỳ, Mục VII Đạo luật Dân quyền năm 1964 quy định, người sử dụng lao động không được phép để bất kỳ ai bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc bởi bất kỳ ai khác, bất kể giới tính hoặc khuynh hướng tình dục. Như vậy, quy định này đặt ra để áp dụng cho người sử dụng lao động, theo đó, người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm cung cấp một môi trường

làm việc không có quấy rối tình dục và các loại phân biệt đối xử khác.

- Tại Vương quốc liên hiệp Anh và Bắc Ireland, Đạo luật Bảo vệ người lao động năm 2023 (sửa đổi Đạo luật Bình đẳng năm 2010) quy định, mọi người sử dụng lao động phải thực hiện các biện pháp hợp lý để ngăn chặn hành vi quấy rối tình dục đối với nhân viên của mình, cùng với đó, Tòa án sẽ có thẩm quyền tăng mức bồi thường lên tới 25% nếu họ phát hiện người sử dụng lao động đã vi phạm nghĩa vụ này.

- Tại Úc, theo Đạo luật Công bằng lao động, một cá nhân hoặc công ty có thể phải chịu trách nhiệm về hành vi quấy rối tình dục do nhân viên hoặc đại lý thực hiện liên quan đến công việc, bao gồm cả trường hợp họ có liên quan đến hành vi vi phạm của chủ sử dụng lao động. Điều này sẽ không áp dụng khi cá nhân hoặc công ty có thể chứng minh họ đã thực hiện mọi biện pháp hợp lý để ngăn chặn hành vi quấy rối tình dục.

**Thứ ba**, những biện pháp thực thi và xử lý quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Khi đặt ra các quy định về quấy rối tình dục tại nơi làm việc, các quốc gia cần phải có cơ chế giám sát thực thi pháp luật. Bên cạnh đó, phải có biện pháp xử lý những chủ thể thực hiện hành vi quấy rối và răn đe các chủ thể khác trong xã hội. Điều 10 Công ước số 190 quy định về việc thực thi và xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc như sau: bảo đảm việc dễ dàng tiếp cận với các biện pháp xử lý phù hợp và hiệu quả; các cơ chế thủ tục báo cáo và giải quyết khiếu nại trong trường hợp xảy ra bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc như: thủ tục tố cáo và xác minh cũng như các cơ chế giải quyết khiếu nại tại nơi làm việc nếu thích hợp; các cơ chế giải quyết khiếu nại bên ngoài nơi làm việc; Tòa án... quy định các hình thức kỷ luật thích đáng đối với các trường hợp bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc... Đó cũng là những chỉ dẫn để các quốc gia quy định về vấn đề này.

6. Xem thêm các điều 7, 8, 9 Công ước số 190.

Những biện pháp xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể được thực hiện bởi các chủ thể như cơ quan công quyền, người sử dụng lao động. Giải quyết quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể thực hiện qua các hình thức như gửi đơn khiếu nại, tố cáo hay đơn kiện đến các cơ quan công quyền được trao quyền xử lý quấy rối tình dục tại nơi làm việc; người sử dụng lao động quy định những hình thức xử lý kỷ luật làm căn cứ để tiến hành giải quyết khi có hành vi vi phạm xảy ra. Cùng với đó, người lao động đưa ra những viện dẫn hợp lý để chứng minh những nguy cơ bạo lực và quấy rối có thể xảy ra ảnh hưởng đến tính mạng, sức khỏe hay sự an toàn của họ thì có thể từ chối làm việc để bảo vệ bản thân.

Như vậy, quy định của pháp luật quốc tế về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc là những chỉ dẫn, gợi mở để các quốc gia vận dụng phù hợp với điều kiện kinh tế, văn hóa, xã hội của từng đất nước.

### **3. Quy định của pháp luật Việt Nam về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc và một số vướng mắc, bất cập**

Việc quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc không chỉ nhằm bảo đảm quyền con người đối với người lao động mà còn thể hiện sự hội nhập của pháp luật Việt Nam với xu hướng pháp luật thế giới. Tại thời điểm Việt Nam ban hành văn bản hướng dẫn liên quan đến quấy rối tình dục tại nơi làm việc thì Công ước số 190 chưa có hiệu lực (Nghị định số 145/2020/NĐ-CP có hiệu lực vào tháng 02/2021, còn Công ước số 190 có hiệu lực vào tháng 6/2021), điều này cho thấy, pháp luật Việt Nam đã có những bước tiến trong vấn đề bảo vệ quyền của người lao động. Hiện nay, Việt Nam chưa phê chuẩn Công ước số 190 nhưng những văn bản pháp lý của Việt Nam đã phần nào cụ thể hóa tinh thần của Công ước này.

*Thứ nhất*, về nhận diện hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Pháp luật Việt Nam đã có những quy định về việc nhận diện hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc khá tương đồng với quy định của Công ước số 190. Cụ thể, khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 và khoản 3 Điều 84 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đã chỉ rõ hành vi như thế nào được coi là quấy rối tình dục tại nơi làm việc và nơi làm việc gồm những địa điểm nào. Theo đó, pháp luật Việt Nam cũng xác định chủ thể thực hiện quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể là bất kỳ ai như: người sử dụng lao động, người quản lý, đồng nghiệp, khách hàng và chủ thể bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc cũng tương tự như vậy.

Mặc dù đã được tuyên truyền, phổ biến pháp luật về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc nhưng trên thực tế, nhận thức của người lao động về vấn đề này còn hạn chế, bởi vậy, họ chưa biết cách để xử lý khi xảy ra quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Theo khảo sát của tổ chức Women in News (WIN) tại Việt Nam, khi được hỏi, liệu tổ chức của họ có chính sách quấy rối tình dục hay không, 63% người tham gia nói không và chỉ 2,1% nói có và nhận thức được điều đó<sup>7</sup>. Do vậy, để xác định, nhận diện quấy rối tình dục tại nơi làm việc còn gặp nhiều khó khăn.

*Thứ hai*, về các biện pháp hạn chế và ngăn ngừa hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Tương tự như Công ước số 190, pháp luật Việt Nam đã ghi nhận trách nhiệm của người sử dụng lao động, người lao động và tổ chức đại diện người lao động trong việc ngăn ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong các đạo luật, văn bản hướng dẫn cụ thể.

Theo Điều 118 Bộ luật Lao động năm 2019 và Điều 85 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, người sử dụng lao động phải quy định cụ thể về quấy rối tình dục tại nơi

7. <https://sexualharassment.womeninnews.org/research/wp-content/themes/win-sh-research-2021/reports/SexualHarassmentInTheMedia-SEA-VI.pdf>, truy cập ngày 10/02/2025.

làm việc trong nội quy lao động của đơn vị hoặc quy định trong phụ lục ban hành kèm theo nội quy lao động. Tuy nhiên, người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên mới phải ban hành nội quy lao động bằng văn bản, còn với đơn vị sử dụng lao động dưới 10 người thì không bắt buộc ban hành nội quy lao động bằng văn bản<sup>8</sup>. Do vậy, những đơn vị sử dụng dưới 10 người lao động không ban hành nội quy lao động mà xảy ra quấy rối tình dục tại nơi làm việc sẽ giải quyết trên cơ sở quy định của pháp luật. Trong khi đó, pháp luật lao động hiện nay quy định về quấy rối tình dục tại nơi làm việc chỉ mang tính định hướng cho các đơn vị sử dụng lao động nên những đơn vị dưới 10 người lao động không có nội quy lao động sẽ gặp nhiều khó khăn khi giải quyết vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc nếu tình trạng này xảy ra.

Với người lao động và tổ chức đại diện của người lao động, để ngăn ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc, pháp luật cũng ghi nhận trách nhiệm của các chủ thể này tại các khoản 2, 3 Điều 86 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP: người lao động cần tuân thủ, xây dựng môi trường làm việc không có quấy rối tình dục và tố cáo khi có hành vi này xảy ra tại nơi làm việc nhằm tạo nên môi trường làm việc an toàn. Tổ chức đại diện người lao động với vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động cần chung tay thực hiện ngăn ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc bằng cách tham gia giám sát, xây dựng các quy định về phòng ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc, tuyên truyền, phổ biến các quy định này, tư vấn, hỗ trợ cho người lao động bị xâm phạm quyền lợi. Tuy nhiên, các hoạt động này chưa phát huy được hiệu quả, bởi lẽ, về phía người lao động, còn e dè trong việc tố cáo hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc vì lo sợ sẽ ảnh hưởng đến danh dự, bên cạnh đó, nhận thức

của người lao động về quấy rối tình dục tại nơi làm việc còn hạn chế; về phía tổ chức đại diện người lao động tại cấp cơ sở, chủ yếu là người lao động làm nhiệm vụ kiêm nhiệm nên chưa thực sự sát sao trong vấn đề này, đồng thời, có thể bị chi phối, ảnh hưởng từ phía người sử dụng lao động.

**Thứ ba**, về các biện pháp xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Hiện nay, pháp luật Việt Nam đã có những quy định để xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc nhằm bảo vệ quyền của người lao động. Khi người lao động bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc, họ có thể tố cáo đến người sử dụng lao động hoặc gửi đơn tố cáo đến cơ quan nhà nước có thẩm quyền như thanh tra lao động để được bảo vệ quyền lợi.

- Về biện pháp xử lý trong lĩnh vực lao động: khi người lao động thực hiện hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc sẽ bị người sử dụng lao động xử lý kỷ luật lao động ở mức cao nhất là sa thải<sup>9</sup> (làm chấm dứt quan hệ lao động). Cùng với đó, Nhà nước cũng giao cho người sử dụng lao động quy định về bồi thường thiệt hại cho nạn nhân và biện pháp khắc phục hậu quả, do vậy, các quy định này sẽ mang ý chí chủ quan của người sử dụng lao động, dẫn đến các quy định có thể chưa đủ tính răn đe. Có thể thấy, trong phạm vi doanh nghiệp, pháp luật trao quyền cho người sử dụng lao động áp dụng chế tài với người lao động có hành vi vi phạm. Tuy nhiên, nếu người thực hiện hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc là khách hàng, đối tác hay chính người sử dụng lao động thì không thể áp dụng chế tài này, bởi khách hàng, đối tác không chịu sự quản lý của người sử dụng lao động, còn người sử dụng lao động là chủ doanh nghiệp nên không thể sa thải họ. Như vậy, pháp luật lao động Việt Nam mới chỉ phòng ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong phạm vi doanh nghiệp (giữa người

8. Khoản 1 Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

9. Khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019.

sử dụng lao động với người lao động và giữa người lao động với người lao động) mà chưa điều chỉnh việc quấy rối tình dục tại nơi làm việc từ bên thứ ba (khách hàng, đối tác). Hơn nữa, nếu hành vi quấy rối tình dục do chính người sử dụng lao động thực hiện cũng chưa có chế tài phù hợp để giải quyết thực sự triệt để. Do vậy, cần có những quy định cụ thể hơn về nghĩa vụ của người sử dụng lao động phải bảo đảm môi trường làm việc an toàn, lành mạnh và trách nhiệm của họ khi đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc diễn ra.

- Về biện pháp xử lý hành chính: khi xảy ra quấy rối tình dục tại nơi làm việc, cơ quan nhà nước có thẩm quyền có quyền xử phạt hành chính với mọi chủ thể thực hiện hành vi vi phạm ở mức từ 15.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự<sup>10</sup>. Như vậy, với biện pháp xử lý hành chính thì có thể áp dụng với mọi đối tượng vi phạm, cả người sử dụng lao động, người lao động, khách hàng, đối tác hay bất kỳ ai.

Có thể thấy, pháp luật Việt Nam đã có sự tương thích ở mức độ nhất định với pháp luật quốc tế. Nhưng còn một số hạn chế cần khắc phục để quy định pháp luật có tính khả thi và bảo đảm hơn nữa quyền lợi hợp pháp, chính đáng của người lao động.

#### **4. Một số kiến nghị**

Để bảo đảm quyền được làm việc trong môi trường an toàn, lành mạnh cho người lao động, cần hoàn thiện pháp luật về phòng, chống quấy rối tình dục ở một số khía cạnh sau đây:

**Thứ nhất**, nâng cao nhận thức về quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Các cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần xem xét, phối hợp với tổ chức đại diện của người sử dụng lao động (như Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt

Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam...), người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động (Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam) tuyên truyền pháp luật nhằm nâng cao nhận thức của người lao động về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc để họ có thể hiểu rõ, tự bảo vệ bản thân và quyền lợi của mình. Có thể tổ chức ngày phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc để nhấn mạnh hơn về vấn đề này.

**Thứ hai**, về các biện pháp hạn chế và ngăn ngừa hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Để ngăn ngừa hiệu quả tình trạng quấy rối tình dục tại nơi làm việc, người sử dụng lao động cần xây dựng quy tắc ứng xử phù hợp thực tiễn của doanh nghiệp và tham khảo Bộ Quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (nay là Bộ Nội Vụ), Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (nay là Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam) công bố.

Bên cạnh đó, với những đơn vị không có nội quy lao động, pháp luật cần quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động phải thỏa thuận với người lao động về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong hợp đồng lao động làm căn cứ để xử lý khi có hành vi vi phạm xảy ra nhằm bảo đảm quyền của người lao động.

**Thứ ba**, hoàn thiện chế tài trong việc phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Trong lĩnh vực lao động, pháp luật nên quy định cụ thể về bồi thường thiệt hại và các biện pháp khắc phục hậu quả khi hành vi quấy rối tình dục gây ra làm tổn thương về thể chất, tinh thần của người bị quấy rối. Bổ sung quy định xử lý hành vi quấy rối tình dục bởi các chủ thể ở phạm vi ngoài doanh nghiệp (đối tác, khách hàng...) và quy định trách nhiệm pháp lý của người sử dụng lao động nếu không thực hiện đầy đủ các biện pháp ngăn ngừa hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm

10. Khoản 3 Điều 11 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

việc, như người sử dụng lao động sẽ phải bồi thường cho người lao động nếu không bảo đảm được môi trường làm việc không có quấy rối tình dục và bị xử phạt hành chính nếu không thực hiện đúng quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Cùng với đó, biện pháp xử lý hành chính nên được nâng cao, có thể tăng gấp hai, gấp ba lần mức phạt hiện nay để tạo tính răn đe mạnh mẽ hơn nữa đến các chủ thể.

**Thứ tư**, nâng cao kỹ năng ứng phó với các tình huống quấy rối tình dục tại nơi làm việc cho người lao động thông qua đào tạo, hướng dẫn người lao động cách xử lý hay can thiệp an toàn khi chứng kiến hành vi không phù hợp. Thiết lập đường dây nóng (phản hồi, tố cáo, trao đổi thông tin...) để thường xuyên trao đổi, hướng dẫn cho người lao động, người sử dụng lao động khi gặp khó khăn, vướng mắc trong việc phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

**Thứ năm**, Việt Nam nên nghiên cứu xem xét việc phê chuẩn Công ước số 190 khi các điều trên đã bảo đảm. Tăng cường hợp tác quốc tế, nhất là với các quốc gia có kinh nghiệm tốt trong việc hoàn thiện thể chế và ứng phó với tình trạng quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Chủ động, tích cực, tận dụng hiệu quả các quy tắc, luật lệ, thông lệ quốc tế; nghiên cứu, tham khảo có chọn lọc kinh nghiệm xây dựng pháp luật của các nước để vận dụng phù hợp vào thực tiễn nước ta.

**Thứ sáu**, tăng cường thanh tra, kiểm tra nội quy lao động, việc thực hiện nội quy lao động, các quy định và thực hiện các quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, xử lý nghiêm các hành vi vi phạm.

### Kết luận

Giải quyết vấn đề về quấy rối tình dục tại nơi làm việc là thách thức đối với Việt Nam hiện nay nhằm bảo đảm môi trường làm việc an toàn, lành mạnh, hướng đến bảo vệ quyền lợi của người lao động. Để thực hiện được mục tiêu trên, cần nâng cao nhận thức của người lao động đi đôi với tăng cường hiệu quả tích cực trong thực thi pháp luật trong lĩnh vực này.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hồ Thị Thanh Trúc & nhóm sinh viên, “*Pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc - Thực trạng và giải pháp hoàn thiện*”, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, <https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-quay-roi-tinh-duc-tai-noi-lam-viec-thuc-trang-va-giai-phap-hoan-thien>, truy cập ngày 10/02/2025.
2. La Bá Hiền (2022), “*Quấy rối tình dục tại nơi làm việc theo pháp luật lao động Việt Nam*”, Luận văn Thạc sỹ, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh.
3. Meritor Savings Bank v. Vinson, from Part II - The feminist judgments, <https://www.cambridge.org/core/books/abs/feminist-judgments/meritor-savings-bank-v-vinson-477-us-57-1986/0E5CDF0AE6CD2B9AD0F4EA36D5069A2D>, truy cập ngày 10/02/2025.
4. Nguyễn Hoàng Phương Thảo (2022), “*Pháp luật lao động Việt Nam về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc - Thực trạng và hướng hoàn thiện*”, Luận văn Thạc sỹ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
5. Sexual Harassment, <https://rainn.org/articles/sexual-harassment> truy cập ngày 10/02/2025.
6. “*Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền năm 1948*”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Quy-en-dan-su-Tuyen-ngon-quoc-te-nhan-quyen-1948-65774.aspx>, truy cập ngày 10/02/2025.
7. “*Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa năm 1966*”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thuong-mai/Cong-uoc-quoc-te-cac-quyen-kinh-te-xa-hoi-va-van-hoa-1966-269761.aspx>, truy cập ngày 10/02/2025.
8. “*Công ước số 190 về chấm dứt bạo lực và quấy rối năm 2019 của ILO*”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Quy-en-dan-su/Cong-uoc-190-Cham-dut-Bao-luc-va-Quay-roi-nam-2019-582373.aspx>, truy cập ngày 10/02/2025.
9. “*Quấy rối tình dục trong báo chí truyền thông*”, <https://sexualharassment.womeninnews.org/research/wp-content/themes/win-sh-research-2021/reports/SexualHarassmentInTheMedia-SEA-VI.pdf>, truy cập ngày 10/02/2025.