

BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG KHÔNG BỊ QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC: KINH NGHIỆM LẬP PHÁP TỪ MỘT SỐ QUỐC GIA

NGUYỄN THỊ NGỌC UYÊN*

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi nguy hiểm, bị cấm ở hầu hết quốc gia trên thế giới. Đồng thời, các quốc gia cũng ngày càng quan tâm và hoàn thiện pháp luật điều chỉnh hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Ở Việt Nam, khung pháp lý điều chỉnh hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc chưa đầy đủ, còn tồn tại nhiều khoảng trống pháp lý cần được bổ sung. Bài viết phân tích những điểm tiến bộ trong quy định pháp luật của một số quốc gia trên thế giới về bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc và đề xuất một số kiến nghị cần hoàn thiện pháp luật Việt Nam về vấn đề này.

Từ khóa: Quấy rối tình dục; kinh nghiệm lập pháp; bảo vệ quyền người lao động; nơi làm việc.

Sexual harassment in the workplace is a dangerous behavior prohibited in most countries worldwide. At the same time, countries are increasingly focusing on and improving legislation regulating sexual harassment at work. In Vietnam, the legal framework addressing sexual harassment in the workplace remains incomplete, with many legal gaps that need to be filled. This article analyzes progressive provisions in the laws of several countries regarding the protection of workers' rights against sexual harassment in the workplace and proposes recommendations for improving Vietnamese legislation on this issue.

Keywords: Sexual harassment; legislative experience; protection of workers' rights; workplace.

NGÀY NHẬN: 11/3/2025

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 24/4/2025

NGÀY DUYỆT: 16/5/2025

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.352.2025.1186>

1. Ý nghĩa của việc bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Quyền không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc là một quyền chính đáng của người lao động được pháp luật quốc tế và pháp luật quốc gia ghi nhận, tôn trọng và bảo đảm. Công ước số 190 ngày 21/6/2019 về chấm dứt

bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) quy 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”.

* *ThS, Trường Đại học Quốc tế Sài Gòn, NCS của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*

Liên hiệp quốc tại Việt Nam cũng khẳng định cam kết: “cung cấp một môi trường làm việc không có quấy rối tình dục, trong đó mọi nhân viên đều được coi trọng và tôn trọng”¹.

Quyền không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc được ghi nhận trong các đạo luật khác nhau, như: *Luật Nhân quyền*, *Luật Hình sự*, *Luật Hành chính*, *Luật Dân sự*, *Luật Lao động*, *Luật Việc làm*, *Luật Chống phân biệt đối xử*, hoặc kết hợp nhiều ngành luật khác nhau². Theo UN Women, trên thế giới có 151 quốc gia có quy định về quấy rối tình dục trong *Luật Lao động*³. Tính đến năm 2021, 142 quốc gia cấm quấy rối tình dục tại nơi làm việc⁴ và hơn 116 quốc gia mở rộng biện pháp bảo vệ này cho cả nam và nữ⁵. Như vậy, quyền không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc là quyền chính đáng, dành cho tất cả mọi người chứ không phải là quyền công dân. Mọi người được làm việc trong một môi trường an toàn, tôn trọng và không bị quấy rối tình dục dưới bất kỳ hình thức nào.

2. Quy định pháp luật tiến bộ của một số quốc gia trên thế giới

Thứ nhất, về quy trình, thủ tục giải quyết khiếu nại hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Ở Hoa Kỳ tiếp cận giao thoa giữa hai mô hình trên, các bộ luật của tiểu bang chỉ định ra những nội dung, khung cơ bản để người sử dụng lao động dựa vào đó tự xây dựng quy trình, thủ tục khiếu nại. Hình thức khiếu nại đa dạng từ văn bản đến lời nói, để tiếp cận bởi: “Giao tiếp trực tiếp, bằng lời nói hoặc bằng văn bản với đại diện được chỉ định của công ty, chẳng hạn, như: giám đốc nhân sự, nhân viên Ủy ban Cơ hội việc làm bình đẳng hoặc giám sát viên khác hoặc đường dây nóng khiếu nại...”⁶. Họ sẽ lựa chọn các phương án khắc phục, bồi thường thỏa đáng cho nạn nhân và trừng trị người vi phạm.

Ở Ấn Độ, thời gian giải quyết khiếu nại rõ ràng trong *Đạo luật phòng ngừa, cấm và*

khắc phục quấy rối tình dục phụ nữ, như: nộp đơn khiếu nại trong vòng 3 tháng kể từ sự cố quấy rối tình dục cuối cùng xảy ra; thông báo cho bị đơn trong vòng 7 ngày kể từ ngày nhận được đơn khiếu nại; hoàn tất việc điều tra trong vòng 90 ngày; nộp báo cáo của Ủy ban khiếu nại nội bộ/Ủy ban khiếu nại địa phương cho người sử dụng lao động trong vòng 10 ngày kể từ ngày hoàn tất cuộc điều tra; thực hiện các kết quả giải quyết trong vòng 60 ngày; khiếu nại trong vòng 90 ngày kể từ ngày có quyết định xử lý⁷.

Trong khi ở Croatia, thời gian tiếp nhận, xử lý đơn khiếu nại về quấy rối tình dục của người sử dụng lao động ngắn hơn, chỉ trong thời gian tối đa là 8 ngày kể từ ngày nộp đơn khiếu nại, người sử dụng lao động phải xem xét đơn khiếu nại và thực hiện mọi biện pháp cần thiết phù hợp với từng trường hợp cụ thể, để chấm dứt hành vi quấy rối tình dục, nếu họ đã xác định được hành vi quấy rối đã xảy ra⁸.

Thứ hai, về tập huấn kiến thức và kỹ năng phòng, chống hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Ở Hoa Kỳ, việc tập huấn kiến thức và kỹ năng phòng, chống hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc được tổ chức thường xuyên. Theo đó, “Cơ quan an sinh xã hội Hoa Kỳ, cơ quan sử dụng lao động trên khắp Hoa Kỳ đã mua phần mềm đào tạo nâng cao nhận thức về quấy rối tình dục để đào tạo cho tất cả nhân viên của mình”⁹. Tuy nhiên, ở một số bang của Hoa Kỳ, tất cả người lao động phải tham gia khóa đào tạo 2 năm một lần. Sau đó, họ sẽ được cấp giấy chứng nhận đủ điều kiện làm việc. Nội dung đào tạo tập trung vào cách xác định hành vi quấy rối tình dục, phân biệt đối xử hoặc trả thù bất hợp pháp theo cả luật tiểu bang và liên bang; cách thức để giải quyết khiếu nại về quấy rối tình dục; nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi tiến hành điều tra vụ việc quấy rối tình dục¹⁰.

Thứ ba, về biện pháp khắc phục cho nạn nhân bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Pháp luật ở tiểu bang California - Hoa Kỳ quy định các biện pháp đền bù cho những người bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc, như: “việc tuyển dụng, bồi thường trước, bồi thường sau, thăng chức, phục chức, chi phí cho nhân chứng, chuyên gia, phí và chi phí cho luật sư hợp lý, thiệt hại cho việc trừng phạt và tổn thương tinh thần, lệnh ngừng tái phạm dành cho người vi phạm”¹¹.

Ở Ấn Độ, các biện pháp khắc phục, ngăn chặn hành vi quấy rối tình dục tái diễn được áp dụng, như: chuyển nạn nhân đến bất kỳ nơi làm việc nào khác; cấp cho nạn nhân thời gian nghỉ phép lên đến 3 tháng; cấp cho nạn nhân các biện pháp khắc phục khác theo quy định ở Điều 8; thời gian nghỉ phép 3 tháng được đề cập ở đây sẽ được cộng thêm vào thời gian nghỉ phép được hưởng khác¹².

Ở Croatia, nạn nhân được quyền ngừng làm việc nhưng vẫn được trả lương nếu người sử dụng lao động không thực hiện các biện pháp ngăn chặn quấy rối tình dục trong một khoảng thời gian nhất định hoặc nếu các biện pháp được thực hiện rõ ràng là không phù hợp thì nhân viên bị quấy rối có quyền ngừng làm việc cho đến khi được bảo vệ, với điều kiện là người đó phải tìm kiếm sự bảo vệ tại tòa án có thẩm quyền trong vòng tám ngày sau đó¹³.

Thứ tư, về bảo mật thông tin vụ việc quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Ấn Độ quy định: nghiêm cấm phổ biến nội dung khiếu nại, danh tính và địa chỉ của người khiếu nại, người bị khiếu nại, nhân chứng, bất kỳ thông tin nào liên quan đến quá trình hòa giải và điều tra, các khuyến nghị của Ủy ban khiếu nại nội bộ/Ủy ban khiếu nại địa phương, hành động của người sử dụng lao động ra công chúng, báo chí hoặc phương tiện truyền thông dưới bất kỳ hình thức nào (Điều 16).

Tính bảo mật cũng được quy định rất rõ trong quy trình giải quyết khiếu nại, tố cáo của pháp luật của Đức, đó là: “Những cá nhân có liên quan nên được cảnh báo không được giao tiếp với nhau trong quá trình điều tra và giữ kín vấn đề cho đến khi có kết quả cuối cùng. Hoặc thủ phạm bị cáo buộc hoặc nạn nhân, hoặc cả hai, có thể được miễn làm việc trong thời gian điều tra”¹⁴.

Bộ luật Lao động Canada năm 1985 quy định ngắn gọn rằng: “người sử dụng lao động không được tiết lộ tên của người khiếu nại hoặc các tình tiết liên quan đến khiếu nại cho bất kỳ người nào trừ khi việc tiết lộ là cần thiết cho mục đích điều tra khiếu nại hoặc thực hiện các biện pháp kỷ luật liên quan đến khiếu nại đó”¹⁵.

Thứ năm, về nghĩa vụ chứng minh.

Khoản 12 Điều 30 Bộ luật Lao động của Croatia quy định “Trong trường hợp có tranh chấp, gánh nặng chứng minh thuộc về người sử dụng lao động”. Ở Slovenia¹⁶ và Liên bang Bosnia và Herzegovina¹⁷ cũng ghi nhận tương tự trong các thủ tục tố tụng tại tòa án. Nghĩa vụ chứng minh thuộc về người sử dụng lao động, tức là người sử dụng lao động phải chứng minh không có hành vi nào cấu thành hành vi quấy rối tình dục xảy ra. Ở Bồ Đào Nha trách nhiệm chứng minh theo hướng có lợi cho nhân viên, nghĩa là nhân viên chỉ phải chứng minh tính xác thực của các cáo buộc quấy rối. Người sử dụng lao động phải chứng minh không có hành vi quấy rối tình dục nào xảy ra¹⁸.

3. Một số khuyến nghị

Một là, về thủ tục giải quyết khiếu nại, tố cáo hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Pháp luật lao động Việt Nam nên quy định các bước, thời gian, trình tự giải quyết khiếu nại, tố cáo để người sử dụng lao động có cơ sở thống nhất thực hiện, có thể quy trình 8 bước, gồm: tiếp nhận khiếu nại; giải quyết tranh chấp nội bộ thông qua hòa giải

nếu vụ việc không nghiêm trọng; chỉ định người có chuyên môn điều tra vụ việc; áp dụng các biện pháp khắc phục; thành lập hội đồng xử lý kỷ luật (nếu có vi phạm); xử lý kỷ luật; thông báo kết quả; tổ chức thi hành kết quả xử lý. Theo đó, Việt Nam có thể tham khảo theo pháp luật ở Ấn Độ về quy định cột mốc thời gian giải quyết khiếu nại, tố cáo. Về hình thức tiếp nhận đơn khiếu nại, tố cáo, pháp luật Việt Nam nên tham khảo theo pháp luật của Hoa Kỳ, đa dạng nhiều hình thức lựa chọn, như: gửi đơn khiếu nại, tố cáo trực tiếp, qua đường bưu điện, thùng thư đặt tại đơn vị, gửi tin nhắn, điện thoại, gửi email, báo cáo qua phần mềm trực tuyến hoặc biểu mẫu trực tuyến.

Hai là, về tập huấn kiến thức và kỹ năng phòng, chống hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Nội dung tuyên truyền cần phải tiến hành thường xuyên, đầy đủ, chính xác, dễ hiểu với tinh thần ủng hộ nạn nhân lên tiếng tố cáo, chống lại và không dung thứ cho hành vi này. Cách thức tuyên truyền, giáo dục theo nhiều hình thức, như: video, bản tin, thông báo, tờ rơi, loa phát thanh, tài liệu đào tạo, website, thư điện tử hoặc các buổi đối thoại tại nơi làm việc, sinh hoạt tập thể, khóa tập huấn, hội thảo. Đối với doanh nghiệp sử dụng người lao động không biết chữ thì có thể áp dụng hình thức tuyên truyền bằng lời nói.

Các quy định của doanh nghiệp về quấy rối tình dục cần được phổ biến một cách rộng rãi trong nội bộ doanh nghiệp, bảo đảm tất cả người lao động, người quản lý, người giám sát, khách hàng và các đối tác kinh doanh đều nắm bắt được. Nội dung các khóa đào tạo tập huấn cần chú trọng vào nhận diện hành vi, hậu quả, quyền của nạn nhân, các biện pháp phòng ngừa quấy rối tình dục cho người lao động tại nơi làm việc, các biện pháp ứng phó khi bị quấy rối tình dục tại nơi làm

việc, những bộ phận, cơ quan tiếp nhận, giải quyết các khiếu nại, tố cáo. Pháp luật cũng cần có các quy định khung hướng dẫn các doanh nghiệp thực hiện thường xuyên những buổi trò chuyện, trao đổi kinh nghiệm hay tập huấn, phù hợp.

Ba là, về biện pháp khắc phục cho nạn nhân bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Pháp luật Việt Nam cần xem xét bổ sung quyền từ chức có bồi thường; phục hồi chức vụ; bồi thường thiệt hại thích hợp; lệnh yêu cầu thực hiện các biện pháp có hiệu lực thi hành ngay lập tức để bảo đảm rằng một số hành vi nhất định phải dừng lại hoặc các chính sách phải thay đổi; điều chuyển công tác cho nạn nhân nếu nạn nhân có nhu cầu; cấp cho nạn nhân thời gian nghỉ phép lên đến 1 tháng; chi phí cho nhân chứng, chuyên gia, phí và chi phí cho luật sư hợp lý. Đồng thời, khoản tiền bồi thường cho nạn nhân phù hợp với những tổn thương tâm lý, thể chất mà họ đã trải qua. Điều này nên tham khảo từ quy định của Hoa Kỳ.

Bốn là, người lao động bị quấy rối tình dục có quyền ngừng việc.

Để tránh người sử dụng lao động “im lặng”, “bỏ qua” việc giải quyết khiếu nại, tố cáo và người lao động lợi dụng quy định này để ngừng việc thì cần có những quy định, điều kiện khắt khe, như: nạn nhân đã nộp đơn khiếu nại, tố cáo quấy rối tình dục nhưng quá 30 ngày mà người sử dụng lao động không giải quyết thì người lao động mới có quyền ngừng làm việc cho đến khi họ được bảo vệ. Đây là quy định dựa trên nguyên tắc “lấy nạn nhân làm trung tâm”, từ đó nâng cao ý thức, trách nhiệm xử lý khiếu nại, tố cáo, bảo vệ quyền lợi cho nạn nhân bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc từ phía người lao động. Trong thời gian ngừng việc, người lao động được hưởng mức lương cơ bản theo quy định của Nhà nước.

Năm là, về bảo mật thông tin.

Cần có một điều khoản riêng bảo vệ thông tin cá nhân của người lao động liên quan đến quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong pháp luật lao động, trong đó xác định rõ các chủ thể có quyền và nghĩa vụ bảo mật thông tin, phạm vi, nội dung, các ngoại lệ của bảo mật và chế tài cho các chủ thể vi phạm. Trách nhiệm bảo vệ bí mật thông tin thuộc về nhiều chủ thể liên quan đến quá trình giải quyết vụ việc quấy rối tình dục, bao gồm: người vi phạm, người chứng kiến, người hòa giải, người tiếp nhận, người điều tra và người ra quyết định xử lý vụ việc và các chủ thể khác có liên quan biết về vụ việc quấy rối tình dục. Việt Nam cũng nên bổ sung chế tài xử lý hành vi vi phạm nghĩa vụ bảo mật thông tin quấy rối tình dục tại nơi làm việc vào nghị định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động như sau: “Người nào có hành vi tiết lộ thông tin vụ việc quấy rối tình dục tại nơi làm việc trái pháp luật thì bị phạt tiền từ 15 triệu đến 30 triệu đồng”.

Sáu là, trách nhiệm của người sử dụng lao động.

Nạn nhân không có nghĩa vụ chứng minh hành vi quấy rối tình dục của người vi phạm mà nghĩa vụ này được đặt ra cho người sử dụng lao động phải chứng minh không có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc xảy ra, điều này tạo động cơ và khuyến khích nạn nhân lên tiếng tố cáo quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Trong trường hợp người lao động không chứng minh được hành vi quấy rối tình dục mà họ chứng minh được người sử dụng lao động đã vi phạm nghĩa vụ bảo đảm môi trường làm việc an toàn và không bị quấy rối, như: không thực hiện bất kỳ biện pháp phòng ngừa quấy rối tình dục hoặc không xử lý đơn khiếu nại, tố cáo của người lao động thì lúc này trách nhiệm chứng minh chuyển sang cho người sử dụng lao động còn

người lao động chỉ có trách nhiệm xác thực thông tin□

Chú thích:

1. Thông điệp từ Liên Hợp quốc tại Việt Nam về chính sách không khoan nhượng đối với quấy rối tình dục. <https://vietnam.unfpa.org>, ngày 8/11/2024.

2, 9. *Sexual harassment at work: National and international responses, Conditions of Work and Employment Programme*. <https://www.ilo.org>, ngày 12/5/2024.

3. Ngày quốc tế xóa bỏ bạo lực đối với phụ nữ và trẻ em gái 25/11: Cứ 10 phút, 1 phụ nữ bị giết mà không có lý do. <https://www.hoilhpn.org.vn>, ngày 25/11/2024.

4. *Tiến triển hướng tới chấm dứt quấy rối tình dục tại nơi làm việc? So sánh chính sách chống quấy rối tình dục ở 192 quốc gia*. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13876988.2022.2100698>, tr. 172 - 193.

5. *Managing global sexual harassment investigations - lessons learnt*. <https://www.legal500.com>, ngày 7/11/2024.

6, 10. *Cơ quan lập pháp bang California*. <https://www.law.cornell.edu/regulations/california/2-CCR-11023>, ngày 9/9/2024.

7, 12. *Đạo luật Phòng ngừa, cấm và khắc phục về quấy rối tình dục phụ nữ tại nơi làm việc của Ấn Độ*. <https://www.indiacode.nic.in>, ngày 10/11/2024.

8, 13. Quốc hội (2014). *Bộ luật Lao động Croatia*. <https://www.vsrh.hr>, truy cập ngày 20/02/2025.

11. *Cục dân quyền bang California, Hoa Kỳ*. <http://calcivilrights.ca.gov>, ngày 10/11/2024.

16, 17. *Hướng dẫn của chuyên gia CMS về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Croatia*. <https://cms.law>, ngày 15/12/2024.

14. Busisiwe Innocentia Moloi (2022). *A Critical Analysis of the sexual Harassment in the workplace*. <https://ujcontent.uj.ac.za>, truy cập ngày 20/02/2025.

15. *Trách nhiệm của nhà tuyển dụng: chính sách, đào tạo và thủ tục khiếu nại về quấy rối tình dục*. <https://www.stopvaw.org>, truy cập ngày 20/02/2025.

18. *Hướng dẫn của chuyên gia CMS về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Áo*. <https://cms.law>, ngày 11/12/2024.