

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN THỊ NGỌC UYÊN

**BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG
KHÔNG BỊ QUẤY RỐI TÌNH DỤC
TẠI NƠI LÀM VIỆC Ở VIỆT NAM**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CON NGƯỜI**

HÀ NỘI, 2026

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN THỊ NGỌC UYÊN

**BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG
KHÔNG BỊ QUÁY RỐI TÌNH DỤC
TẠI NƠI LÀM VIỆC Ở VIỆT NAM**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CON NGƯỜI**

Mã số: Thí điểm

**Người hướng dẫn khoa học:
PGS.TS. NGUYỄN THỊ TUYẾT MAI**



HÀ NỘI, 2026

LỜI CAM ĐOAN

Tôi cam kết rằng luận án này là nghiên cứu khoa học độc lập của tôi. Mọi số liệu, ví dụ và trích dẫn được sử dụng trong luận án đều đảm bảo tính chính xác, trung thực và có độ tin cậy cao. Tôi khẳng định rằng những kết luận khoa học được trình bày là mới và chưa từng được công bố bởi bất kỳ ai trong các công trình nghiên cứu trước đây.

TÁC GIẢ LUẬN ÁN



Nguyễn Thị Ngọc Uyên

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA CẦN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU	11
1.1. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án	11
1.2. Đánh giá tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án	41
1.3. Những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu, giả thuyết nghiên cứu và câu hỏi nghiên cứu	44
CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LÝ VỀ BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG KHÔNG BỊ QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC	48
2.1. Cơ sở lý luận bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc	48
2.2. Cơ sở pháp lý bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc	78
2.3. Yếu tố tác động đến bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc	102
CHƯƠNG 3. THỰC TRẠNG BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG KHÔNG BỊ QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC Ở VIỆT NAM	111
3.1. Tình hình người lao động bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam	111
3.2. Kết quả, hạn chế và nguyên nhân về bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam	116
CHƯƠNG 4. QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG KHÔNG BỊ QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC Ở VIỆT NAM	164
4.1. Quan điểm bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam	164
4.2. Giải pháp về bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam	168
KẾT LUẬN	197
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	201
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	203
PHỤ LỤC	235

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

BLDS	Bộ luật dân sự
BLĐTBXH	Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội
BLHS	Bộ luật hình sự
BLLĐ	Bộ luật lao động
Công ước số 190	Công ước số 190 về chấm dứt bạo lực và Quấy rối năm 2019
EEOC	Ủy ban Cơ hội Việc làm Bình đẳng
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế
LHQ	Liên Hợp Quốc
Nghị định số 145/2020/NĐ-CP	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 BLLĐ về điều kiện lao động và quan hệ lao động
Nghị định số 12/2022/NĐ - CP	Nghị định số 12/2022/NĐ - CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng
QRTD	Quấy rối tình dục
QRTD TNLV	Quấy rối tình dục tại nơi làm việc
NLĐ	Người lao động
NXB	Nhà xuất bản
SLĐTBXH	Sở Lao động, Thương binh và Xã hội
UBND	Ủy ban Nhân dân
UN Women	Cơ quan Liên Hợp Quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho Phụ nữ

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Số hiệu	Tên bảng	Trang
Bảng 4.1	Bảng tổng hợp chế tài hình sự đối với hành vi QRTD TNLV ở một số quốc gia	234
Số hiệu	Tên sơ đồ	Trang
Sơ đồ 4.1	Quy trình giải quyết khiếu nại, tố cáo “ <i>quấy rối tình dục tại nơi làm việc</i> ” ở Việt Nam	187
Số hiệu	Tên biểu đồ	Trang
Hình 3.1	Tỷ lệ bị QRTD TNLV theo giới tính	115
Hình 3.2	Mức độ tham gia tập huấn của NLĐ về “ <i>quấy rối tình dục tại nơi làm việc</i> ”	127
Hình 3.3	Mức độ tham gia tập huấn của lãnh đạo, quản lý về “ <i>quấy rối tình dục tại nơi làm việc</i> ”	128
Hình 3.4	Đánh giá của NLĐ về quy định QRTD TNLV của đơn vị họ công tác	129
Hình 3.5	Tình hình thực hiện hoạt động phòng chống QRTD TNLV của các đơn vị	130
Hình 3.6	Mức độ nhận thức hành vi QRTD TNLV của NLĐ và lãnh đạo, quản lý	131
Hình 3.7	Mức độ cần bảo vệ các quyền của NLĐ bị QRTD TNLV	134
Hình 3.8	Tỷ lệ phản ứng của nạn nhân bị QRTD TNLV	136
Hình 3.9	Mức độ hài lòng của nạn nhân bị QRTD TNLV đối với các cơ quan, tổ chức liên quan	140

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc (QRTD TNLV) là một trong những hành vi xâm phạm nghiêm trọng quyền con người, vi phạm nguyên tắc bình đẳng giới và gây tổn hại trực tiếp đến sức khỏe thể chất, tinh thần cũng như nhân phẩm của người lao động (NLĐ), đồng thời ảnh hưởng đến chất lượng môi trường làm việc, quan hệ lao động và sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cũng như nền kinh tế - xã hội nói chung. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, QRTD TNLV không còn được nhìn nhận như vấn đề cá nhân, mà đã trở thành một hiện tượng xã hội mang tính hệ thống, phổ biến trên phạm vi toàn cầu và ngày càng đặt ra những thách thức nghiêm trọng đối với cả quản trị doanh nghiệp và quản lý nhà nước. Kể từ sau phong trào #MeToo bùng nổ vào năm 2017 [1], cộng đồng quốc tế đã chứng kiến làn sóng lên tiếng mạnh mẽ của hàng triệu NLĐ về các hành vi quấy rối tình dục trong môi trường làm việc, qua đó không chỉ phản ánh mức độ phổ biến và tính chất nghiêm trọng của vấn nạn này, mà còn phơi bày những hạn chế đáng kể trong cơ chế báo cáo, thống kê và xử lý tại nhiều quốc gia, đặc biệt là sự thiếu vắng các cơ chế bảo vệ hiệu quả cho nạn nhân và trách nhiệm chưa được thực thi đầy đủ của người sử dụng lao động. Các số liệu quốc tế tiếp tục củng cố nhận định này khi cho thấy tỷ lệ NLĐ từng bị QRTD ở nhiều khu vực, đặc biệt là châu Á, ở mức rất cao; theo báo cáo của CARE Australia, khoảng 80% NLĐ tại các quốc gia châu Á từng trải qua QRTD TNLV trong cuộc đời [2], trong khi UN Women cho biết 75% phụ nữ ở khu vực châu Á - Thái Bình Dương đã từng là nạn nhân của quấy rối tình dục (QRTD), phản ánh nguy cơ hiện hữu mà các cơ quan quản lý nhà nước và doanh nghiệp không thể xem nhẹ. Tại Việt Nam, kết quả điều tra xã hội học năm 2024 cho thấy hơn 21% NLĐ được khảo sát từng bị QRTD TNLV, qua đó tiếp tục gióng lên hồi chuông cảnh báo về mức độ phổ biến của vấn nạn này và cho thấy yêu cầu cấp thiết phải có sự vào cuộc mạnh mẽ, nhất quán và hiệu quả của Nhà nước, người sử dụng lao động và các tổ chức đại diện NLĐ trong việc phòng ngừa và xử lý QRTD.

Công ước số 190 của ILO cùng các cam kết của Liên Hợp Quốc đã khẳng định rõ trách nhiệm của các quốc gia thành viên trong việc bảo đảm một môi trường làm việc an toàn, không bạo lực và không quấy rối [3]. Theo đó, cơ quan nhà nước có trách nhiệm xây dựng, hoàn thiện và tổ chức thực thi hệ thống pháp luật đầy đủ, hiệu quả; đồng thời, người sử dụng lao động có nghĩa vụ thiết lập các cơ chế nội bộ nhằm phòng ngừa, xử lý, khắc phục hậu quả và hỗ trợ nạn nhân bị QRTD TNLV. Việc bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV không chỉ là thực hiện nghĩa vụ pháp lý,

mà còn là yêu cầu tất yếu của quản trị nhân sự hiện đại và quản trị doanh nghiệp có trách nhiệm xã hội. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng, bảo vệ NLĐ khỏi QRTD là một trong những trụ cột quan trọng để xây dựng môi trường làm việc văn minh, tiến bộ và phát triển bền vững. Việc thực hiện các Mục tiêu Phát triển Bền vững của Liên Hợp Quốc, đặc biệt là SDG 5 kêu gọi xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử và bạo lực giới, đồng thời thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo. Song song đó, SDG 10 hướng đến giảm bất bình đẳng nói chung và SDG 8 khuyến khích các Chính phủ đảm bảo việc làm an toàn cho tất cả NLĐ, từ đó đặt ra nghĩa vụ rõ ràng cho các Chính phủ và người sử dụng lao động trong việc phòng, chống QRTD TNLV. Một môi trường làm việc an toàn, không có QRTD không chỉ bảo vệ quyền con người của NLĐ mà còn góp phần nâng cao năng suất, giảm thiểu chi phí xã hội, hạn chế tranh chấp và rủi ro pháp lý cho doanh nghiệp. Thực tiễn quản lý cho thấy, việc tôn trọng và bảo vệ NLĐ khỏi QRTD TNLV giúp tăng cường động lực làm việc, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, giảm tỷ lệ nghỉ việc và củng cố uy tín của doanh nghiệp. Ngược lại, việc thiếu các biện pháp phòng ngừa và xử lý hiệu quả QRTD TNLV sẽ làm gia tăng tổn thất kinh tế, chi phí pháp lý và ảnh hưởng tiêu cực đến hình ảnh quốc gia cũng như môi trường đầu tư.

Mặc dù Việt Nam đã tích cực tham gia nhiều công ước quốc tế về quyền con người và lao động [4], qua đó từng bước nội luật hóa các chuẩn mực tiến bộ nhằm bảo vệ NLĐ, song từ góc độ quản lý nhà nước và thực tiễn thực thi, vẫn còn không ít khó khăn và thách thức. Một số quy định pháp luật hiện hành còn thiếu tính toàn diện, chưa quy định đầy đủ các biện pháp phòng ngừa, hỗ trợ nạn nhân và chế tài xử lý đủ mạnh. Công tác tổ chức thực thi, thanh tra, kiểm tra và tập huấn cho người sử dụng lao động chưa được triển khai thường xuyên, hiệu quả, làm giảm khả năng ngăn chặn QRTD từ sớm. Bên cạnh đó, các yếu tố văn hóa, xã hội, nhận thức của một bộ phận NLĐ và người quản lý, cùng với khó khăn trong thu thập chứng cứ, đặc biệt là QRTD trong môi trường làm việc trực tuyến ngày càng gia tăng, đã đặt ra những thách thức mới cho cơ quan nhà nước và người sử dụng lao động. Việc thiếu các quy định và hướng dẫn riêng về QRTD trên không gian mạng, cũng như chưa xác định rõ trách nhiệm của các chủ quản nền tảng trực tuyến, khiến việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ chưa thực sự hiệu quả. Trong thời gian gần đây, trước các khuyến nghị của Hội đồng Nhân quyền Liên Hợp Quốc về việc hình sự hóa hành vi QRTD và việc Chính phủ Việt Nam chính thức chấp nhận khuyến nghị này vào tháng 10/2024, yêu cầu đặt ra đối với cơ quan lập pháp, hành pháp và các chủ thể sử dụng lao động là cần tiếp tục nghiên cứu, đánh giá toàn diện để xây dựng cơ chế xử lý phù hợp, khả thi và hiệu quả. Điều này không chỉ nhằm đáp ứng cam kết quốc tế, mà còn xuất phát từ nhu cầu thực tiễn trong quản lý lao động và bảo vệ quyền con người tại

Việt Nam. Việc nghiên cứu chuyên sâu về bảo vệ quyền của NLD, bảo đảm họ không bị QRTD TNLV ở Việt Nam là cần thiết. Do đó, nghiên cứu sinh đã chọn đề tài “*bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam*” để làm luận án tiến sĩ chuyên ngành pháp luật về quyền con người.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu đề tài

Luận án xây dựng cơ sở lý luận, đưa ra các quan điểm và đề xuất các giải pháp nhằm tăng cường bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV ở Việt Nam.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích trên, luận án tập trung vào việc giải quyết các nhiệm vụ sau:

Thứ nhất, tổng quan tình hình nghiên cứu trong và ngoài nước về bảo vệ quyền không bị QRTD TNLV cho NLD để xác định được những khoảng trống pháp lý cần nghiên cứu.

Thứ hai, xây dựng cơ sở lý luận, hệ thống hóa cơ sở pháp lý và phân tích các yếu tố tác động đến việc bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV.

Thứ ba, trình bày và đánh giá thực trạng bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV ở Việt Nam.

Thứ tư, đưa ra các quan điểm và đề xuất các giải pháp bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV ở Việt Nam.

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là những vấn đề lý luận và thực tiễn về bảo vệ quyền con người của NLD không bị QRTD TNLV.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi về nội dung: bảo vệ quyền con người của NLD không bị QRTD trong luận án này được hiểu là bảo vệ trước, trong và sau hành vi QRTD TNLV. Hành vi QRTD TNLV được nghiên cứu trong luận án này không bao hàm hành vi hiếp dâm, cưỡng dâm.

- Phạm vi về không gian: ở Việt Nam, trong đó kinh nghiệm của một số quốc gia khác chỉ đóng vai trò là nguồn tham khảo cho Việt Nam.

- Phạm vi thời gian: từ năm 2019 đến nay (từ thời điểm thông qua BLLĐ năm 2019).

4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Phương pháp luận

Luận án này được xây dựng dựa trên phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử. Nghiên cứu đã vận dụng linh hoạt hai nguyên

lý, ba quy luật, sáu cặp phạm trù cơ bản cùng với lý luận nhận thức của triết học Mác - Lênin để phân tích các nội dung trong từng chương. Việc tiếp cận này giúp nghiên cứu sinh có được cái nhìn toàn diện, đặt vấn đề bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV trong bối cảnh lịch sử cụ thể và thấy rõ quá trình phát triển, con đường, phương thức cũng như xu hướng phát triển của vấn đề này ở Việt Nam hiện tại và trong tương lai.

Vận dụng quan điểm lịch sử cụ thể vào việc xem xét và giải quyết các vấn đề do thực tiễn đặt ra đòi hỏi chúng ta phải chú ý đúng mức tới hoàn cảnh lịch sử cụ thể đã làm phát sinh vấn đề đó, từ sự ra đời và phát triển của nó, tới bối cảnh hiện thực khách quan lẫn chủ quan. Do đó, phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật lịch sử được sử dụng để phân tích mối liên hệ giữa điều kiện phát triển kinh tế - xã hội với thể chế pháp lý bảo vệ quyền của NLD, sự tác động qua lại giữa các yếu tố này.

Ba lý thuyết chính được sử dụng trong luận án là:

- Lý thuyết nhân phẩm (theory of human dignity)

Nhân phẩm là thuộc tính vốn có, bất khả xâm phạm của con người và là giá trị cốt lõi nhân quyền. Mọi người đều bình đẳng về nhân phẩm, bất kể chủng tộc, giới tính, tôn giáo, địa vị xã hội hay bất kỳ đặc điểm nào khác. Immanuel Kant (1724 - 1804) được coi là cha đẻ của lý thuyết này và các tác phẩm của ông đã ảnh hưởng sâu sắc đến việc định hình các nguyên tắc pháp lý của châu Âu và luật pháp quốc tế hiện đại [5]. Quan điểm của ông, được nhiều học giả như Thomas E. Hill [6], McCrudden [7] và Giovanni Boggetti [8] kế thừa và phát triển, nhấn mạnh rằng triết học đạo đức của Kant đặt phẩm giá con người vào trọng tâm của lý thuyết nhân quyền. Theo đó, phẩm giá con người là giá trị nội tại, không thể bị tước đoạt, và đòi hỏi mọi người phải được đối xử như những mục đích tự thân, chứ không chỉ là phương tiện. Nhân phẩm là giá trị cốt lõi, bất biến và không phụ thuộc vào hoàn cảnh, địa vị xã hội hay lợi ích cá nhân, không thể bị trao đổi hoặc thay thế bằng bất kỳ giá trị nào khác. Sự tôn trọng nhân phẩm xuất phát từ chính bản chất con người, chứ không phải vì bất kỳ lợi ích nào. Kant cũng liên kết nhân phẩm với quyền tự chủ, cho rằng đối xử có phẩm giá với mọi người đồng nghĩa với việc tôn trọng khả năng tự quyết định vận mệnh của họ. Nhân phẩm con người quyết định và ảnh hưởng đến mục đích, phạm vi và giới hạn của mọi quyền khác [8]. Lý thuyết nhân phẩm không chỉ được giới học thuật công nhận mà còn được cộng đồng quốc tế và nhiều quốc gia đang áp dụng, bằng chứng là việc thừa nhận QRTD TNLV là hành vi xâm phạm nhân phẩm. Luận án này cũng lấy lý thuyết nhân phẩm làm kim chỉ nam, đặt nhân phẩm là trọng tâm trong việc bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV.

- Lý thuyết phân biệt giới (Theories of Sex Discrimination):

Lý thuyết này cho rằng QRTD TNLV là một hình thức phân biệt đối xử dựa trên giới, phản ánh sự bất cân bằng quyền lực giữa nam và nữ. Catharine MacKinnon là người tiên phong trong việc giải thích lý thuyết này trong cuốn sách năm 1979 [9]. Các học giả sau đó như Katherine M. Franke cũng tiếp tục phát triển, nhấn mạnh rằng động lực quyền lực và sự phân biệt giới là nguyên nhân sâu xa của “*phân biệt đối xử*” và “*quấy rối tình dục*”. Theo quan điểm này, dù thủ phạm hay nạn nhân là nam hay nữ, QRTD TNLV đều biểu hiện sự kiểm soát và quyền lực của một giới đối với giới kia, củng cố các chuẩn mực và hệ thống phân cấp giới. Hành vi này có thể xuất phát từ động cơ tình dục (như QRTD đánh đổi “*quid pro quo*”) hoặc duy trì thông qua các chuẩn mực giới (như QRTD đồng giới). Lý thuyết phân biệt giới đã làm sáng tỏ rằng QRTD không chỉ xâm phạm nhân phẩm mà còn là một biểu hiện của sự bất bình đẳng giới trong xã hội. Luận án đã vận dụng lý thuyết “*phân biệt giới*” để phân tích nội dung cấu thành quyền QRTD TNLV, các yếu tố tác động và nguyên nhân cản trở việc bảo vệ các quyền của NLD không bị QRTD TNLV. Cuối cùng, lý thuyết phân biệt giới được sử dụng để đề xuất cải thiện định nghĩa về QRTD và bổ sung quy định công nhận hành vi này là một hình thức phân biệt đối xử về giới, nhằm làm rõ bản chất của hành vi, góp phần cải thiện khung pháp lý ở Việt Nam về nội dung này.

- Lý thuyết trách nhiệm gián tiếp (vicarious liability)

Lý thuyết trách nhiệm gián tiếp được phát triển từ học thuyết “*respondeat superior*” (nghĩa là “*người bề trên phải chịu trách nhiệm*”). Tư tưởng này xuất phát từ Luật La Mã, khi Justinian I từng quy định chủ nô phải chịu trách nhiệm về hành vi sai trái của nô lệ hoặc con cái dưới quyền. Về sau, học thuyết được phát triển qua các án lệ ở Anh, được ghi nhận trong sách “*Institutes of the Lawes of England*” của Edward Coke và được hệ thống hóa bởi William Blackstone trong tác phẩm “*Commentaries on the Laws of England*” (1765 - 1769). Theo lý thuyết này, người sử dụng lao động có thể bị truy cứu trách nhiệm dân sự đối với hành vi sai trái do người làm công (servant) gây ra nếu hành vi đó xảy ra trong phạm vi công việc và dưới sự kiểm soát của người chủ [10]. Điều kiện áp dụng lý thuyết này là: phải tồn tại quan hệ giữa người sử dụng lao động và NLD (với quyền kiểm soát, chỉ đạo, sa thải) và hành vi phải diễn ra “*trong quá trình thực hiện công việc*” và “*trong phạm vi thẩm quyền*”; ngược lại, nếu người làm công vượt quá phạm vi công việc hoặc tự ý làm việc riêng thì chủ không chịu trách nhiệm liên đới [11]. Ý nghĩa của trách nhiệm gián tiếp là buộc người sử dụng lao động phải hành động tích cực trong phòng, chống, ngăn chặn, xử lý QRTD vì người sử dụng lao động có nghĩa vụ xây dựng và duy trì môi trường làm việc an toàn, lành mạnh. Lỗi của người sử dụng lao động phát sinh vì không phản ứng phù hợp trong bối cảnh khó khăn của NLD và đã để QRTD xảy ra. Đồng thời, trách nhiệm gián tiếp nhằm giúp cho nạn nhân có thể nhận được

tiền bồi thường thiệt hại từ người sử dụng lao động - người có tài chính tốt hơn so với người vi phạm. Trách nhiệm cũng được xem là trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp hay là rủi ro doanh nghiệp phải gánh phải khi thực hiện hoạt động kinh doanh [12, tr.18 – 19]. Hiện nay lý thuyết này trở thành một nguyên tắc cơ bản trong việc truy cứu trách nhiệm pháp lý của người sử dụng lao động khi để xảy ra QRTD TNLV ở nhiều quốc gia trên thế giới. Cơ sở của lý thuyết là nhằm phân bổ rủi ro và bảo vệ bên thứ ba vì người sử dụng lao động có quyền kiểm soát, chỉ đạo, sa thải và hưởng lợi từ hoạt động của NLĐ thì cũng phải gánh rủi ro phát sinh. Luận án sử dụng lý thuyết trách nhiệm gián tiếp trong phân tích trách nhiệm và nghĩa vụ của người sử dụng lao động.

4.2. Phương pháp nghiên cứu cụ thể

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu, luận án đã kết hợp nhiều phương pháp cụ thể khác nhau:

- Phương pháp tiếp cận dựa trên quyền con người được hiểu là phương thức tiếp cận đặt NLĐ vào vị trí trung tâm của quá trình hoạch định và thực thi chính sách, pháp luật. Theo cách tiếp cận này, mọi cá nhân được trao quyền để biết và thực hiện các quyền của mình; đồng thời những chủ thể có nghĩa vụ, bao gồm Nhà nước và các tổ chức có liên quan, phải chịu trách nhiệm tôn trọng, bảo vệ và bảo đảm quyền không bị QRTD, gắn với cơ chế giải trình minh bạch và hiệu quả. Đồng thời, nhà nước cũng đảm bảo rằng cả các tiêu chuẩn quốc tế và nguyên tắc về quyền con người đều được tích hợp vào việc hoạch định chính sách, pháp luật cũng như trong quá trình triển khai trên thực tế. Phương pháp này được sử dụng hầu hết các chương trong luận án, từ việc làm rõ các chủ thể quyền, chủ thể nghĩa vụ và nội dung cấu thành quyền cho đến phân đề xuất các biện pháp bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV. Mục đích sử dụng của phương pháp này là nhằm thay đổi cách tiếp cận truyền thống trong xây dựng và thực thi pháp luật, chuyển từ cách tiếp cận bị động sang cách tiếp cận chủ động, lấy “*NLĐ làm trung tâm*”. Đó là NLĐ có quyền tham gia, được đối xử bình đẳng, được trao quyền, yêu cầu giải trình và áp dụng biện pháp khắc phục. Phương pháp tiếp cận dựa trên quyền con người hướng tới việc bảo đảm rằng mọi quy định pháp luật và cơ chế thực thi đều được đánh giá trên cơ sở mức độ tôn trọng, bảo đảm và bảo vệ quyền con người của NLĐ, đồng thời làm rõ trách nhiệm của Nhà nước và các chủ thể có liên quan trong việc phòng ngừa, ngăn chặn và xử lý các hành vi xâm phạm quyền.

- Phương pháp nghiên cứu tài liệu được thực hiện bằng cách thu thập, phân tích và tổng hợp các công trình nghiên cứu, tài liệu có liên quan đến đề tài luận án. Nguồn tài liệu bao gồm sách chuyên khảo, luận án tiến sĩ, đề tài nghiên cứu khoa học, bài viết trên tạp chí chuyên ngành và các báo cáo khoa học liên quan đến đề tài.

Phương pháp này được sử dụng xuyên suốt trong luận án, đặc biệt sử dụng nhiều ở Chương 1 khi khảo cứu các tài liệu trong và ngoài nước nhằm làm rõ các vấn đề đã được nghiên cứu và những khoảng trống có thể khai thác. Mục đích sử dụng của phương pháp nghiên cứu tài liệu là nhằm kế thừa những thông tin, dữ liệu của các học giả trước đó và tiếp tục phát triển, hoàn thiện. Nhờ đó, nghiên cứu sinh có cơ sở nền tảng để tổng quan tài liệu, hệ thống hoá khung pháp lý để cung cấp căn cứ khoa học cho việc xây dựng cơ sở lý luận, đánh giá pháp luật hiện hành, mô tả đúng thực trạng và đề xuất các biện pháp bảo vệ quyền không bị QRTD TNLV phù hợp.

- Phương pháp phân tích là quá trình nghiên cứu, đánh giá và chia tách các vấn đề liên quan đến bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV thành các yếu tố cấu thành cụ thể, bao gồm cơ sở lý luận, các quy định pháp luật hiện hành và thực tiễn bảo vệ. Thông qua việc phân tích mối quan hệ, cấu trúc và cách thức vận hành của từng yếu tố, phương pháp này giúp làm rõ bản chất, nội hàm của hoạt động bảo vệ, mức độ bảo vệ quyền của NLD và trách nhiệm của các chủ thể có liên quan, từ đó làm cơ sở khoa học cho việc đề xuất các giải pháp bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV trên 3 nhóm: biện pháp phòng ngừa, biện pháp xử lý và hỗ trợ, khắc phục. Phương pháp này được sử dụng ở hầu hết các chương của luận án.

- Phương pháp tổng hợp được sử dụng trong luận án nhằm khái quát hóa và hệ thống hóa các kết quả nghiên cứu thu được từ việc áp dụng các phương pháp nghiên cứu khác như nghiên cứu tài liệu, phân tích và so sánh pháp luật liên quan đến bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV. Thông qua phương pháp này, các thông tin và nhận định rời rạc được liên kết và sắp xếp một cách logic để hình thành quan điểm, luận điểm khái quát về cơ sở lý luận, cơ sở pháp lý và giải pháp bảo vệ quyền của NLD. Mục đích của việc sử dụng phương pháp tổng hợp là nhằm rút ra các kết luận khoa học mang tính khái quát, những vấn đề lý luận mới và những hạn chế cốt lõi trong vấn đề bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV. Trên cơ sở đó, phương pháp tổng hợp góp phần đề xuất các giải pháp khả thi, hiệu quả trong việc thực hiện các biện pháp bảo vệ quyền không bị QRTD TNLV cho NLD. Phương pháp này được sử dụng ở tất cả các chương, song quan trọng nhất là ở Chương 4 của luận án.

- Phương pháp so sánh luật học được sử dụng trong luận án nhằm đối chiếu và so sánh các quy định pháp luật về phòng ngừa, xử lý và hỗ trợ, khắc phục về QRTD TNLV giữa pháp luật Việt Nam với pháp luật quốc tế và pháp luật của một số quốc gia tiêu biểu, cũng như so sánh các quy định pháp luật của Việt Nam qua các giai đoạn phát triển khác nhau. Mục đích của việc sử dụng phương pháp so sánh luật học là nhằm làm rõ những điểm tương đồng và khác biệt, đánh giá mức độ phù hợp của pháp luật Việt Nam với các chuẩn mực pháp lý quốc tế về bảo vệ quyền không bị

QRTD TNLV, qua đó nhận diện những kinh nghiệm lập pháp tiến bộ, mô hình pháp lý hiệu quả có thể tham khảo. Trên cơ sở đó, luận án đề xuất các định hướng và giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam nhằm tăng cường bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

- Phương pháp chuyên gia được sử dụng trong luận án thông qua việc tham vấn ý kiến của các chuyên gia đang giữ vị trí lãnh đạo, quản lý và có kinh nghiệm thực tiễn trong lĩnh vực phòng, chống QRTD TNLV. Nghiên cứu sinh đã phỏng vấn 30 nhà lãnh đạo, quản lý, các ý kiến chuyên gia được sử dụng nhằm làm rõ những ưu điểm, hạn chế và khó khăn trong việc bảo vệ quyền của NLD trên thực tiễn, đồng thời kiểm chứng tính hợp lý, tính khả thi của các nhận định, lập luận và giải pháp được đề xuất trong luận án. Mục đích của việc sử dụng phương pháp chuyên gia là thu thập các quan điểm, nhận định và đánh giá chuyên sâu của những người có kinh nghiệm thực tiễn, qua đó bổ sung cơ sở thực tiễn cho nghiên cứu, nâng cao tính thuyết phục của các luận điểm khoa học và bảo đảm rằng các kiến nghị hoàn thiện các biện pháp bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV có tính khả thi và phù hợp với điều kiện thực tiễn. Phương pháp này được sử dụng chủ yếu ở các Chương 3 và Chương 4 của luận án.

- Phương pháp khoa học dự báo được vận dụng trong luận án nhằm nhận diện các yếu tố tác động đến việc bảo vệ quyền và đánh giá xu hướng phát triển của các hành vi vi phạm trong bối cảnh hội nhập quốc tế và sự phát triển mạnh mẽ của internet. Trên cơ sở phân tích những yếu tố ảnh hưởng đến cơ chế bảo vệ quyền, bao gồm sự thay đổi của pháp luật, điều kiện kinh tế, nhận thức của các chủ thể trong xã hội, bối cảnh văn hóa - xã hội, khuôn mẫu giới, định kiến xã hội và tác động của truyền thông. Thông qua đó, các phương pháp dự báo được sử dụng để xác định xu hướng xuất hiện và gia tăng của các hành vi vi phạm, nhu cầu hoàn thiện pháp luật trong tương lai, dự báo những thách thức mới có thể phát sinh, đồng thời định hướng xây dựng các giải pháp mang tính dài hạn và bền vững. Việc áp dụng các phương pháp dự báo trong nghiên cứu nhằm bảo đảm rằng các đề xuất của luận án không chỉ phù hợp với thực tiễn hiện tại mà còn có khả năng thích ứng trước sự biến đổi của pháp luật và sự vận động của quan hệ lao động trong tương lai. Phương pháp này được vận dụng ở chương 2, chương 3, chương 4.

- Phương pháp điều tra xã hội học thông qua việc xây dựng 02 bảng hỏi, khảo sát, xử lý thông tin đối với 656 NLD, 162 lãnh đạo quản lý đại diện ở 9 tỉnh thành của Việt Nam nhằm đánh giá khách quan thực trạng và đề xuất giải pháp phù hợp để bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV.

Về phương pháp chọn mẫu, trong bối cảnh kinh tế xã hội Việt Nam, sự phân bố thị phần lao động giữa các vùng kinh tế trọng điểm thể hiện rõ nét sự khác biệt và

tiềm năng phát triển của từng khu vực. Theo Tổng cục thống kê, Đồng bằng sông Hồng và Bắc Trung Bộ dẫn đầu với 22,3% thị phần lao động, tiếp theo là Duyên hải miền Trung với 20,9%, và Đông Nam Bộ với 19,0%. Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh, hai đô thị lớn nhất cả nước với tỷ lệ tham gia lực lượng lao động lần lượt là 65,9% và 64,5% [13]. Đồng thời, dựa kết quả điều tra dân số năm 2024 [14], trong mỗi vùng trên, nghiên cứu sinh chọn 2 tỉnh và 1 thành phố trung ương có số dân, NLĐ và nhiều đồng bào dân tộc thiểu số để khảo sát. Kết quả các tỉnh, thành phố được chọn là:

- Đồng bằng sông Hồng và Bắc Trung Bộ: Hà Nội, Hải Phòng, Nghệ An [15];
- Duyên hải miền Trung: Đà Nẵng, Bình Định, Phú Yên;
- Đông Nam Bộ: TP. Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương [16].

Đối tượng khảo sát được lựa chọn ngẫu nhiên trên 9 tỉnh, thành phố đại diện, khảo sát theo 2 mẫu phiếu khác nhau, phù hợp với mục đích khảo sát. Chi tiết chọn mẫu và phiếu khảo sát được trình bày trong phụ lục số 3.

5. Đóng góp mới khoa học của Luận án

Luận án là công trình nghiên cứu đầu tiên ở Việt Nam ở cấp độ tiến sĩ luật học, nghiên cứu một cách hệ thống về bảo vệ quyền của NLĐ, bảo đảm họ không bị QRTD TNLV ở Việt Nam, tiếp cận dưới góc độ quyền con người. Luận án có những đóng góp mới cơ bản sau đây:

- Luận án đã góp phần xây dựng cơ sở lý luận, phân tích khung pháp lý và chỉ ra các yếu tố tác động đến việc bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV.
- Luận án đã thu thập, phân tích những thông tin, số liệu điều tra và đưa ra một số kết luận mới về thực trạng bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV ở Việt Nam.
- Luận án đã đưa ra một số quan điểm và giải pháp cần thiết nhằm bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV ở Việt Nam.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

6.1. Ý nghĩa lý luận: Luận án góp phần xây dựng kiến thức lý luận về bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV thông qua nghiên cứu tài liệu trong và ngoài nước và kế thừa, phát triển những quan điểm, học thuyết tiên bộ của một số học giả. Những luận điểm, đề xuất trong luận án góp phần xây dựng cơ sở lý luận về bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV mà trước đây chưa được nghiên cứu đầy đủ.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn: Với những giải pháp hữu hiệu được đề xuất, luận án đã góp phần bảo vệ quyền lợi chính đáng cho NLĐ trước, trong và sau khi bị QRTD TNLV. Đồng thời, những đề xuất này giúp thay đổi cách nhà làm luật, chủ thể thực thi pháp luật, người sử dụng lao động nhìn nhận và giải quyết vấn đề và xây dựng một môi trường làm việc an toàn, không có quấy rối ở Việt Nam. Hơn nữa, đây còn

là nguồn tài liệu tham khảo giá trị cho các nhà nghiên cứu, giảng viên, sinh viên và bất cứ ai quan tâm, nghiên cứu về quyền con người, luật lao động nói chung và quyền của NLD không bị QRTD TNLV nói riêng.

7. Kết cấu của luận án

Luận án gồm mở đầu, 4 chương (10 tiết), kết luận, danh mục các công trình nghiên cứu của tác giả đã được công bố có liên quan đến đề tài luận án, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục.

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA CẦN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU

1.1. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án

Luận án khảo cứu, hệ thống hóa các công trình theo 03 nhóm nội dung: (i) nhóm công trình nghiên cứu lý luận về bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV; (ii) nhóm công trình nghiên cứu pháp luật và hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV; và (iii) nhóm công trình nghiên cứu về thực tiễn bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV và sắp xếp theo công trình nghiên cứu trong nước và công trình nghiên cứu nước ngoài.

1.1.1. Tình hình nghiên cứu trong nước

1.1.1.1. Nhóm công trình nghiên cứu lý luận về bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

- Giáo trình, *Lý luận và pháp luật về quyền con người*, của tác giả Tường Duy Kiên (chủ biên) năm 2025, Nxb. Lý luận Chính trị, Hà Nội [17].

Giáo trình đã đưa ra hệ thống quan điểm và khung lý thuyết cơ bản về quyền con người, cùng với cơ chế bảo vệ quyền con người tại Việt Nam. Theo nhóm tác giả, bảo vệ quyền con người là tổng thể các tổ chức, bộ máy, quy trình và phương thức hoạt động của Nhà nước và xã hội nhằm phòng ngừa, xử lý và trừng trị các hành vi xâm phạm quyền con người. Cơ chế này được quy định và bảo đảm bởi pháp luật quốc tế và pháp luật quốc gia, được vận hành như một cấu trúc thống nhất nhằm bảo vệ các quyền đã được ghi nhận. Giáo trình đồng thời khẳng định quyền con người xuất phát từ nhu cầu tự nhiên và phẩm giá vốn có của con người, được tôn trọng, bảo đảm và bảo vệ bằng hệ thống pháp luật. Giá trị cốt lõi của quyền con người là nhân phẩm, bình đẳng và tự do. Mọi người sinh ra đều tự do, bình đẳng về nhân phẩm và các quyền, không bị phân biệt đối xử vì bất kỳ lý do nào như giới tính, ngôn ngữ, tôn giáo... Những cơ sở lý luận này là nền tảng lý luận để nghiên cứu sinh vận dụng trong quá trình nghiên cứu chuyên sâu lý luận về bảo vệ quyền con người đối với NLD không bị QRTD TNLV. Đây là một nội dung cụ thể phản ánh bản chất của quyền con người, bảo vệ các nhu cầu thiết yếu về vật chất và tinh thần, bảo vệ nhân phẩm và quyền tự do cơ bản của mỗi cá nhân.

- Giáo trình, *Lý luận và Pháp luật về Quyền con người*, của nhóm tác giả Nguyễn Đăng Dung, Vũ Công Giao và Lã Khánh Tùng (Chủ biên) năm 2011, Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội [18].

Giáo trình đã cung cấp cái nhìn toàn diện và có hệ thống về nền tảng quan điểm, cơ sở lý luận và pháp lý về bảo vệ quyền con người nói chung, bắt đầu từ việc làm rõ khái niệm, bản chất, đặc điểm phổ quát của quyền con người, đến tiến trình

hình thành và phát triển các chuẩn mực quốc tế về nhân quyền gắn với lịch sử đấu tranh vì phẩm giá, tự do và bình đẳng của con người. Bên cạnh đó, giáo trình nhấn mạnh trách nhiệm của Nhà nước trong việc tôn trọng, bảo vệ và bảo đảm quyền con người. Trong đó, nghĩa vụ bảo vệ có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, yêu cầu Nhà nước phải ngăn chặn, phòng ngừa và xử lý các hành vi xâm phạm quyền con người do các chủ thể thứ ba gây ra, như tổ chức, cá nhân hay các thiết chế ngoài nhà nước. Đây là nghĩa vụ mang tính chủ động, đòi hỏi quốc gia phải thiết lập hệ thống pháp luật đầy đủ, ban hành cơ chế khiếu nại, tố cáo hiệu quả, xây dựng quy trình tiếp nhận và hỗ trợ nạn nhân, cũng như áp dụng các biện pháp xử lý kịp thời, tương xứng đối với hành vi vi phạm. Tuy nhiên, quyền không bị QRTD TNLV của NLD hiện chưa được quy định rõ trong nhóm quyền kinh tế, văn hóa và xã hội thường được suy luận và bảo vệ gián tiếp thông qua các quyền liên quan như quyền bình đẳng của phụ nữ về việc làm, quyền làm việc, quyền được tôn trọng và bảo vệ nhân phẩm. Vì thiếu cơ sở lý luận, các biện pháp bảo vệ đối với quyền không bị QRTD TNLV nên cần tiếp tục nghiên cứu và hoàn thiện.

- Luận văn, Bảo đảm quyền được bảo vệ khỏi bị QRTD TNLV: từ thực tiễn các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên, của tác giả Lê Tùng Bách năm 2021 [19].

Luận văn đã nêu lên một số vấn đề lý luận về quyền được bảo vệ khỏi bị QRTD TNLV, tác giả đã định nghĩa: *“quyền được bảo vệ khỏi bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc là những điều mà pháp luật công nhận và bảo đảm thực hiện đối với bất kỳ người nào làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động hay phát sinh từ công việc hay có liên hệ tới công việc”* [19]. Điểm tích cực là tác giả bước đầu đã định nghĩa cơ bản quyền của NLD không bị QRTD TNLV, xác định đây là quyền chính đáng mà mọi NLD xứng đáng được hưởng. Tuy nhiên, nghiên cứu sinh cho rằng khái niệm này chưa bao quát hết phạm vi đối tượng được bảo vệ. Ngoài những NLD làm việc chính thức còn có thực tập sinh, người thử việc và các đối tượng làm việc ở khu vực kinh tế phi chính thức cũng cần được bảo vệ. Hơn nữa, cụm từ *“những điều mà pháp luật công nhận và bảo đảm”* là những nội dung gì thì cũng chưa được làm rõ. Khái niệm này sẽ được nghiên cứu sinh phát triển và hoàn thiện hơn ở phần 2.1.1 Chương 1 Luận án. Cuối cùng, khái niệm trên chỉ thấy nhà nước mới có nghĩa vụ bảo đảm quyền cho NLD, mà không đề cập đến các chủ thể khác như: người sử dụng lao động, tổ chức phi nhà nước. Bên cạnh đó, tác giả đã liệt kê các yếu tố cấu thành của quyền, bao gồm: *“quyền làm việc trong môi trường không có quấy rối, được bảo đảm an toàn về tính mạng, nhân phẩm, danh dự; quyền riêng tư và bảo mật thông tin cá nhân khi bị quấy rối; quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; quyền thương lượng tập thể về quấy*

ról tình dục tại nơi làm việc; quyền tham gia xây dựng, thực hiện và giám sát chính sách về quấy rối tình dục tại nơi làm việc; và quyền được nhận thức về các nguy cơ của quấy rối tình dục tại nơi làm việc”.

- Sách chuyên khảo, *Bảo đảm quyền của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay*, của tác giả Nguyễn Thị Bảo năm 2016, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội [20].

Công trình đã phân tích một số vấn đề về cơ sở lý luận về bảo đảm quyền phụ nữ từ khái niệm, đặc điểm, nội dung quyền của phụ nữ, cơ chế quốc tế, cơ chế khu vực và cơ chế quốc gia và các yếu tố bảo đảm quyền của phụ nữ. Bốn yếu tố ảnh hưởng được xác định là: pháp luật, chính trị, kinh tế - xã hội, văn hóa và xã hội. Chương 2, tác giả đã trình bày một số thành tựu về đảm bảo quyền của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay như: thành tựu trong xây dựng đường lối, chủ trương, chính sách, định hướng của Đảng và Nhà nước; Thành tựu trong xây dựng và hoàn thiện pháp luật; thực thi trách nhiệm của hệ thống chính trị Việt Nam và các tổ chức xã hội, tổ chức phi chính phủ. Ngoài ra, tác giả cũng trình bày một số vấn đề về thực tiễn, hạn chế và nguyên nhân trong bảo đảm quyền của phụ nữ. Cuối cùng một số giải pháp bảo quyền của phụ nữ được đề xuất như: Thúc đẩy hoạt động giáo dục; hoàn thiện chính sách, pháp luật; Tăng cường vai trò lãnh đạo của các cấp ủy đảng, trách nhiệm các cơ quan nhà nước; Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát, xử lý vi phạm, hợp tác quốc tế và bản thân người phụ nữ phải tự vươn lên để tiếp cận và hưởng thụ quyền. Công trình nghiên cứu đã cung cấp một bức tranh tổng quát từ vấn đề lý luận đến thực tiễn và hạn chế về bảo đảm quyền của phụ nữ. Tác giả đã trình bày khái quát và đầy đủ các nội dung liên quan đến bảo đảm quyền của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay, cung cấp rất nhiều thông tin tham khảo cho luận án. Tuy nhiên, phạm vi nghiên cứu về bảo đảm quyền của phụ nữ ở Việt Nam rất nhiều, không chỉ bao gồm các quyền mà tập thể tác giả đã liệt kê. Ngoài ra, việc phân tích dàn trải nhiều quyền của phụ nữ dẫn đến chưa mang tính chuyên sâu, cần có thêm những nghiên cứu chuyên sâu từng quyền của phụ nữ.

- Sách chuyên khảo, *Cơ chế bảo đảm quyền con người ở Việt Nam*, của nhóm tác giả Tường Duy Kiên, Lê Văn Trung, Trần Thị Hồng Hạnh năm 2023, Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội [21].

Cuốn sách là nguồn tài liệu tham khảo hữu ích cho luận án. Tập thể tác giả đã trình bày khái quát cơ chế bảo đảm quyền con người ở Việt Nam (khái niệm, đặc điểm, vai trò, trình tự). Đặc biệt, nhóm tác giả đã phân tích hệ thống các cơ quan, tổ chức tham gia bảo đảm quyền con người ở Việt Nam từ khung pháp lý đến thực trạng, phương hướng, giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động. Các cơ quan, tổ chức đó là: Đảng Cộng Sản Việt Nam, các cơ quan nhà nước, các thiết chế xã hội, truyền thông, báo chí và cộng đồng doanh nghiệp. Đây là cơ sở nền tảng để nghiên cứu sinh tham

khảo, vận dụng và phân tích nội dung về các thiết chế tham gia bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV ở Việt Nam.

Công trình đã minh họa rõ ba cấp độ bảo đảm quyền con người là: cấp độ phòng ngừa vi phạm, cấp độ hỗ trợ và cấp độ can thiệp. Theo đó, cấp độ phòng ngừa vi phạm gồm các hoạt động như: nâng cao nhận thức, trang bị các kỹ năng, xây dựng môi trường sống an toàn, lành mạnh, tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát và xử lý vi phạm. Cấp độ hỗ trợ được áp dụng đối với những trường hợp có nguy cơ cao bị vi phạm như cảnh báo đối tượng, tiếp nhận thông tin, đánh giá mức độ nguy hại, tư vấn trợ giúp pháp lý. Cấp độ can thiệp là việc áp dụng các biện pháp đối với nạn nhân của tội phạm như: hỗ trợ chăm sóc y tế, trị liệu tâm lý, phục hồi thể chất, tinh thần; thực hiện đoàn tụ gia đình và hòa nhập cộng đồng; theo dõi, đánh giá sự an toàn của phụ nữ, bị xâm hại; khắc phục hậu quả và bồi thường cho nạn nhân. Đây cũng là nội dung quan trọng, là cơ sở để nghiên cứu sinh phân tích nội dung cấu thành quyền của NLD không bị QRTD TNLV thành 2 nhóm: nhóm quyền thứ nhất tập trung vào việc phòng ngừa và bảo đảm một môi trường làm việc an toàn và không bị QRTD. (2) nhóm quyền thứ hai tập trung vào việc xử lý người vi phạm và hỗ trợ cho nạn nhân.

- Sách chuyên khảo, *Quyền con người trong phát triển xã hội*, của nhóm tác giả Tường Duy Kiên và Nguyễn Thị Thanh Hải (đồng chủ biên) năm 2024, Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội [22].

Tài liệu đã nhấn mạnh trách nhiệm của nhà nước trong việc bảo vệ quyền con người, đặc biệt là quyền của NLD trong doanh nghiệp. Tập thể tác giả cho rằng nhà nước có nghĩa vụ bảo vệ quyền con người và cần áp dụng các biện pháp bảo vệ chống lại các hành vi xâm phạm như: ngăn ngừa, điều tra, trừng phạt và khắc phục các vi phạm quyền con người cũng như xây dựng các quy định pháp luật rõ ràng về trách nhiệm quyền con người trong kinh doanh. Đặc biệt, nhà nước cần đảm bảo nạn nhân được tiếp cận cơ chế khiếu nại và khắc phục hiệu quả thông qua cơ chế tư pháp, cơ chế không mang tính tư pháp (như cơ quan nhân quyền quốc gia, quốc tế, trọng tài, hòa giải) và cơ chế khiếu nại nội bộ tại doanh nghiệp. Các doanh nghiệp cũng cần phải có trách nhiệm thiết lập cơ chế khắc phục vi phạm quyền con người, bao gồm xin lỗi, cam kết không tái diễn, bồi thường tài chính và các hình thức bồi thường khác. Việc tham gia vào các cơ chế giải quyết khiếu nại của tổ chức, hiệp hội ngành nghề hoặc các sáng kiến đa phương cũng là một phần quan trọng trong việc đảm bảo quyền con người. Các nghiên cứu trên có giá trị khoa học cao, là cơ sở để nghiên cứu sinh vận dụng, phân tích về đặc điểm bảo vệ quyền và các thiết chế bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV ở Việt Nam.

- Bài báo khoa học, *Một số kinh nghiệm quốc tế về hoàn thiện pháp luật liên quan đến nhận dạng hành vi QRTD TNLV*, của tập thể tác giả Nguyễn Thị Bích, Nguyễn Thùy Dương năm 2021, Tạp chí Tòa án nhân dân, Số 2, tr. 33 - tr. 40 [23].

Công trình đã phân tích các quy định về nhận diện hành vi QRTD TNLV ở một số quốc gia (Hoa Kỳ Canada, Úc) và Việt Nam, từ đó đưa ra một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam. Tác giả nhận định khái niệm QRTD TNLV trong BLLĐ năm 2019 về cơ bản đã bao quát, nhưng một số điểm chưa cụ thể, rõ ràng như: xác định thế nào là hành vi có tính chất tình dục, chứng minh ý chí không mong muốn của người bị QRTD tùy thuộc vào các quan điểm khác nhau. Theo tác giả có hai cách để xác định hành vi QRTD TNLV: yếu tố chủ quan và yếu tố khách quan. Yếu tố chủ quan thể hiện trong việc hành vi QRTD đó tác động đến từng cá nhân riêng lẻ. Còn yếu tố khách quan nghĩa là hành vi QRTD đó tác động đến những người khác. QRTD nhằm mục đích đánh đổi chỉ cần xác định hành vi khách quan còn QRTD dạng tạo ra môi trường làm việc độc hại bao gồm cả yếu tố chủ quan và yếu tố khách quan. Một số bài học mà nhóm tác giả đề xuất là: Dấu hiệu nhận diện dựa trên mục đích của hành vi, khái niệm “*nơi làm việc*” không nên quy định một cách liệt kê, trách nhiệm chứng minh theo hướng bảo vệ quyền lợi của người bị quấy rối, không xem xét mục đích của người quấy rối khi chứng minh hành vi vi phạm.

Bài báo đã cung cấp những thông tin hữu ích một số vấn đề lý luận về việc nhận dạng hành vi QRTD TNLV của ILO và một số quốc gia. Tuy nhiên, nghiên cứu sinh cho rằng kiến nghị thứ nhất và kiến nghị thứ tư của tác giả là mâu thuẫn nhau vì theo kiến nghị thứ nhất là quy định dấu hiệu nhận dạng hành vi QRTD TNLV dựa trên mục đích của hành vi trong khi kiến nghị thứ tư là không cần xem xét yếu tố mục đích của người quấy rối khi chứng minh có hay không có hành vi QRTD TNLV.

1.1.1.2. Nhóm công trình nghiên cứu pháp luật và hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

- Bài báo khoa học, *Mức độ tương thích giữa các quy định của pháp luật lao động Việt Nam về QRTD TNLV với công ước của ILO về chấm dứt bạo lực vào quấy rối (số 190)*, của tác giả Trần Thị Huyền Trang năm 2021, Tạp chí tòa án nhân dân, Số 12, tr. 8 - tr. 14 [24].

Bài viết đã so sánh một số điểm giống và khác nhau về hành vi QRTD TNLV trong pháp luật lao động Việt Nam và Công ước về chấm dứt bạo lực và quấy rối số 190 của ILO; đánh giá mức độ tương thích và đưa ra các kiến nghị hoàn thiện pháp luật Việt Nam. Tác giả khẳng định khái niệm QRTD TNLV trong BLLĐ năm 2019 là tương thích với Công ước số 190. Đó là QRTD TNLV là hành vi hướng đến yếu tố tình dục, không bao gồm yếu tố tình cảm và không được đối phương mong muốn, gây ra hậu quả về thể chất, tinh thần, hiệu quả công việc và cuộc sống của người quấy

rồi. Tuy nhiên, phạm vi áp dụng trong BLLĐ Việt Nam hẹp hơn khi chỉ thừa nhận quyền cho NLĐ. Còn ở trong Công ước số 190 thì phạm vi rất rộng, không chỉ dừng lại ở NLĐ hợp pháp mà còn bao gồm các đối tượng khác đã, đang hoặc sẽ tham gia quan hệ lao động hoặc có liên quan đến quan hệ lao động.

Một số kiến nghị mà tác giả đưa ra là: Cần quy định những hành vi không được xem là QRTD TNLV để có cơ sở loại trừ trách nhiệm người vi phạm như cưỡng dâm, giao cấu hoặc thực hiện hành vi tình dục khác với người từ đủ 13 đến dưới 16 tuổi, dâm ô đối với người dưới 16 tuổi, dù đồng ý hay không đều không được xem là QRTD; bổ sung quyền từ chối làm việc của NLĐ nếu có nguy cơ xảy ra QRTD nhằm phù hợp với Công ước số 190; Ban hành các văn bản hướng dẫn về trình tự, thủ tục, điều kiện thành lập tổ chức đại diện tập thể, NLĐ để NLĐ có thêm một tổ chức tham gia bảo vệ quyền không bị QRTD TNLV; tăng mức xử phạt vi phạm hành chính đối với hành vi QRTD TNLV cao hơn.

- Bài báo khoa học, *Hoàn thiện pháp luật về xử lý hành vi QRTD ở nơi công cộng ở Việt Nam từ kinh nghiệm của một số quốc gia*, của tác giả Phan Thị Lan Hương năm 2021, Tạp chí Tòa án nhân dân, số 08, tr. 53 - tr. 59 [25].

Công trình đã nghiên cứu khá đầy đủ quy định pháp luật Việt Nam về xử lý hành vi QRTD ở nơi công cộng: quan niệm về QRTD, khái niệm, quy định của pháp luật Việt Nam về xử lý hành vi QRTD tại nơi công cộng; kinh nghiệm của một số quốc gia như Philippines, Nhật Bản, Thái Lan về xử lý với hành vi QRTD tại nơi công cộng và một số khuyến nghị cho Việt Nam.

Một số kiến nghị mà tác giả đưa ra trong Bài báo là: cần xác định rõ các hành vi được coi là QRTD trên cơ sở giới; làm rõ khái niệm nơi công cộng với phạm vi là không gian ngoài khu vực riêng tư của nạn nhân, bao gồm cả nơi làm việc; quy định trách nhiệm của người chứng kiến trong việc cung cấp thông tin, phối hợp với cơ quan nhà nước có thẩm quyền; xây dựng các biện pháp và chế tài nghiêm khắc nhằm giáo dục, răn đe và xử lý người vi phạm; thiết lập dịch vụ tư vấn, hỗ trợ cho NLĐ bị tác động bởi hành vi QRTD mang tính quyền lực; đồng thời bảo đảm cơ chế bảo vệ quyền riêng tư và quyền được bảo mật thông tin của nạn nhân trong suốt quá trình xử lý vụ việc.

Bài báo đề trình bày những nội dung liên quan đến QRTD bao gồm cả QRTD tại nơi công cộng và QRTD TNLV. Theo quan điểm của tác giả, nơi công cộng bao gồm cả nơi làm việc nhưng nghiên cứu sinh cho rằng lập luận như vậy chưa phù hợp. Vì nơi làm việc có những đặc tính khác so với nơi công cộng và NLĐ cần phải được bảo vệ ở mức độ cao hơn so với nạn nhân bị QRTD ở nơi công cộng. Những đặc tính đó là: mối quan hệ khấp kín của môi trường làm việc, yếu tố bất bình đẳng về quyền lực, tính lặp lại và dai dẳng của hành vi, mối quan hệ quen biết giữa nạn nhân và

người quấy rối. Kiến nghị của tác giả cho rằng cần tư vấn cho nạn nhân bị QRTD bởi quyền lực là chưa phù hợp vì theo nghiên cứu sinh, tất cả các nạn nhân bị QRTD đều bình đẳng với nhau và có quyền được tư vấn chứ không phải chỉ có nạn nhân bị QRTD. Một số giải pháp tác giả đưa ra kiến nghị còn chung chung chưa khả thi để thực hiện như cơ chế bảo vệ quyền riêng tư, quyền được bảo vệ thông tin như thế nào chưa được tác giả phân tích và trình bày, trách nhiệm của người chứng kiến về cung cấp thông tin, phối hợp với cơ quan nhà nước có thẩm quyền vẫn chưa trình bày rõ.

- Bài báo khoa học, *Công ước về chấm dứt bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc và nội luật hóa trong pháp luật lao động Việt Nam*, của tác giả Đoàn Xuân Trường năm 2023, Tạp chí nghề luật số 01/2023 [26].

Bài viết so sánh các quy định về QRTD TNLV ở Việt Nam và Công ước số 190 của ILO. Một số vấn đề được tác giả đưa ra phân tích và so sánh với Công ước số 190 như định nghĩa về QRTD TNLV, đối tượng bảo vệ, phạm vi bảo vệ. Theo đó, tác giả bài báo đã nhận xét được khái niệm “*QRTD TNLV*” ở Việt Nam chưa trùng khớp với thuật ngữ “*bạo lực và quấy rối*” trong Công ước số 190. Theo khoản 2 Điều 1 Công ước đã khẳng định: “*pháp luật của quốc gia có thể xây dựng một khái niệm đơn nhất hay các khái niệm khác nhau miễn là không trái ngược với định nghĩa bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc theo quy định của công ước này*”. Như vậy, tác giả bài viết cho rằng Việt Nam phân ra làm 4 nhóm hành vi liên quan đến bạo lực và quấy rối bao gồm cưỡng bức lao động, QRTD TNLV, phân biệt đối xử và ngược đãi. Điều này là phù hợp với Công ước 190. Tuy nhiên, định nghĩa QRTD TNLV ở Việt Nam chưa đầy đủ, khi chưa đặt nạn nhân làm trung tâm, chưa xác định những tác động tiêu cực bao gồm thể chất, tâm lý, tình dục và kinh tế đối với nạn nhân. Đối tượng bảo vệ trong Công ước 190 rộng hơn so với BLLĐ năm 2019 vì ở Việt Nam các đối tượng không có hợp đồng lao động như người học nghề, tập nghề và thử việc và các đối tượng làm việc ở khu vực kinh tế phi chính thức cũng không được bảo vệ. Ngoài ra, các đối tượng làm việc trên nền tảng “*platform work*” (không gian mạng) tại Việt Nam cũng không được bảo vệ. Nơi làm việc được hiểu theo nghĩa rộng trong BLLĐ 2019 là khá tương thích so với khái niệm “*thế giới việc làm*” trong Công ước số 190. Nhược điểm của bài báo là các kiến nghị của tác giả còn chung chung, chưa cụ thể, gây khó khăn cho các nhà làm luật muốn tiếp thu, sửa đổi pháp luật lao động ở Việt Nam hiện hành. Đơn cử như: định nghĩa hành vi QRTD TNLV thì tác giả chỉ nói cần bổ sung các quy định nhận diện về hành vi bạo lực TNLV nhưng chưa gợi ý để nhận diện hành vi QRTD, cũng như tác giả thiếu đánh giá Việt Nam có nên dùng thuật ngữ “*bạo lực và quấy rối*” thay cho QRTD TNLV và các hành vi khác liên quan không?

Về vấn đề “*hình sự hóa*” và “*đề xuất hình sự hoá hành vi QRTD TNLV*”, tác giả Đào Trí Úc đã định nghĩa hình sự hóa là: “*việc quy định hình phạt, tức là xác định một loại hình phạt, khung hình phạt, điều kiện quyết định hình phạt đối với loại tội này hay tội khác*” [27, tr.40]. Để xem một hành vi có phải là tội phạm hay không thì phải căn cứ vào bốn yếu tố: tính trái pháp luật hình sự, tính nguy hiểm cho xã hội, tính phải chịu hình phạt và có lỗi. Tương tự, theo nhóm tác giả Lê Cẩm, Vũ Đình Hoàng năm 2018 đã định nghĩa hình sự hóa là: “*Các hành vi nguy hiểm cho xã hội trước đó chưa bị coi là tội phạm, mà nay bị coi là tội phạm*” [28, tr.28]. Hình sự hóa đặt ra khi một hành vi nào đó trước đây chỉ bị coi là hành vi trái đạo đức hoặc vi phạm pháp luật khác nhưng do tính nguy hiểm, phổ biến hơn nên đã bị xã hội lên án, dư luận xã hội phản ứng gay gắt. Vì vậy cần phải áp dụng biện pháp cưỡng chế về hình sự tương ứng [28, tr.30]. Như vậy có thể hiểu hình sự hóa là việc biến một hành vi vốn không bị pháp luật xử lý hoặc chỉ bị xử lý bằng một chế tài khác nhẹ thành một hành vi bị xử lý hình sự. Khi một hành vi bị hình sự hóa, người quấy rối có thể phải chịu trách nhiệm hình sự, bao gồm các hình phạt như phạt tù, phạt tiền, hoặc các hình phạt bổ sung khác. Tác giả Nguyễn Thị Thu Hương (2012) định nghĩa “*hình sự hóa là việc nhà lập pháp quy định hình phạt đối với những hành vi mới được xác định là tội phạm hoặc quy định loại hình phạt, khung hình phạt, điều kiện quyết định hình phạt đối với tội phạm theo hướng tăng nặng hoặc mở rộng các hình thức chế tài*”. Theo tác giả, để đảm bảo tính hợp lý và hiệu quả của việc hình sự hóa, các nhà làm luật cần phải dựa trên 5 yếu tố quan trọng sau: tính nguy hiểm đáng kể cho xã hội của hành vi; tình hình vi phạm pháp luật; sự phù hợp giữa hành vi xác định là tội phạm với các điều kiện kinh tế xã hội với quan niệm về đạo đức, ý thức pháp luật của nhân dân; sự phù hợp giữa hành vi xác định là tội phạm với quy định của các ngành luật trong nước cũng như luật pháp quốc tế và khả năng chứng minh tội phạm trong tố tụng hình sự [29]. Dù các học giả có những định nghĩa và điều kiện hình sự hóa khác nhau, điểm chung là hình sự hóa là quá trình nhà lập pháp quy định hình phạt cho các hành vi vi phạm pháp luật, biến chúng thành tội danh trong BLHS. Đây là một hoạt động phức tạp, đòi hỏi sự cân nhắc kỹ lưỡng vì nó thể hiện ý chí của giai cấp thống trị trong xã hội và mang tính pháp lý sâu sắc.

Về kiến nghị hình sự hóa hành vi QRTD TNLV, nhiều tác giả đã đề xuất hình sự hóa hành vi này nhằm phù hợp với xu hướng chung của pháp luật quốc tế và bảo đảm tính răn đe. Một số công trình nghiên cứu tiêu biểu như sau:

- Bài báo khoa học của tác giả Nguyễn Thị Ngọc Linh (2018) [30] đã nhận định rằng: Hành vi QRTD TNLV không hướng tới hoặc hướng tới không rõ ràng đến hành vi giao cấu hoặc quan hệ tình dục khác nhưng nó rất nguy hiểm cho xã hội, là

tiền đề để dẫn đến các tội xâm hại tình dục, do đó BLHS cần quy định “*quấy rối tình dục*” thành một tội danh riêng.

- Luận văn của tác giả Nguyễn Hoàng Phương Thảo (2022) [31] đồng ý hình sự hóa hành vi QRTD TNLV và đề xuất đưa hành vi này vào nhóm tội xâm phạm quyền bất khả xâm phạm về sức khỏe, tính mạng, danh dự và nhân phẩm trong BLHS nhằm tăng cường tính răn đe đối với người vi phạm. Tuy nhiên, tác giả chưa làm rõ được lý do cụ thể cho việc hình sự hóa hành vi QRTD TNLV.

- Tương tự, Luận án năm 2020 của tác giả Đặng Viết Đạt [32] cũng đề xuất hình sự hóa hành vi này, kiến nghị bổ sung tội danh QRTD vào BLHS với lập luận rằng hành vi “*quấy rối tình dục*” xâm phạm đến các quyền con người cơ bản như quyền bất khả xâm phạm về thân thể, sức khỏe, danh dự và nhân phẩm. Còn Trương Quang Vinh (2021) [33] nhấn mạnh sự cần thiết của một chế tài đủ mạnh để răn đe và xử lý hiệu quả hành vi QRTD, đặc biệt trong bối cảnh số vụ việc gia tăng bằng nhiều hình thức tinh vi, gây ra những hậu quả nghiêm trọng cho nạn nhân và xã hội. Tác giả đề xuất bổ sung một tội danh mới là “*Tội quấy rối tình dục đối với người từ đủ 16 tuổi trở lên*”.

Tuy nhiên, các công trình nghiên cứu trên chỉ mới gợi mở mà chưa giải thích một cách chi tiết và thấu đáo về lý do hình sự hóa. Việc hình sự hóa toàn bộ các hình thức của QRTD TNLV có thể gây tranh cãi vì mức độ nguy hiểm của các hành vi khác nhau. Vì vậy, cần có một nghiên cứu kỹ lưỡng để xác định rõ những trường hợp cần xử lý hình sự theo mức độ nguy hiểm của từng hành vi. Luận án này sẽ dựa trên các lý thuyết hình sự hóa, tình hình thực tiễn tại Việt Nam, và các nghiên cứu quốc tế để đưa ra những kiến nghị cụ thể và khoa học hơn trong Chương 4.

- Bài báo khoa học, *Quấy rối tình dục tại nơi làm việc theo pháp luật Singapore và kinh nghiệm với Việt Nam*, của tác giả Thái Vũ Hải Đăng năm 2021, Tạp chí Tòa án nhân dân [34].

Bài viết đã trình bày khái niệm, các hình thức QRTD, thực trạng pháp luật về QRTD TNLV ở Singapore, một số bài học kinh nghiệm có thể áp dụng cho Việt Nam. Theo tác giả, năm 2014, Singapore ban hành Đạo luật Bảo vệ khỏi hành động quấy rối, là cơ sở pháp lý quan trọng để xử lý các hành vi QRTD TNLV. Theo đó Đạo luật của Singapore quy định: “*cá nhân hoặc tổ chức có ý định gây ra sự quấy rối, sự hoảng sợ, đau khổ cho người khác bằng một trong các cách như sử dụng bất kỳ lời nói hoặc hành vi đe dọa hoặc lăng mạ; thực hiện bất kỳ giao tiếp đe dọa, lạm dụng hoặc xúc phạm nào; công bố bất kỳ thông tin nhận dạng nào của người mục tiêu hoặc người có liên quan của người mục tiêu...sẽ bị phạt tiền đến 5000 USD hoặc phạt tù có thời hạn đến 06 tháng hoặc áp dụng cả hai hình phạt tùy theo mức độ vi phạm*”. BLHS Singapore cũng có những quy định về tội phạm liên quan đến hành vi xúc

phạm người khác. Điều 509 BLHS Singapore: Hành vi xúc phạm phụ nữ bằng lời nói, âm thanh, hoặc hành động gây tổn thương phẩm giá có thể bị phạt tù đến 1 năm hoặc phạt tiền hoặc cả hai. Điều 354 BLHS Singapore quy định: Hành vi tấn công hoặc sử dụng vũ lực gây tổn hại danh dự có thể bị phạt tù đến 2 năm, phạt tiền hoặc chịu các hình phạt khác. Tuy nhiên, pháp luật Singapore cũng tồn tại một số nhược điểm như: các dấu hiệu nhận biết hành vi QRTD chưa cụ thể, các quy định pháp luật chỉ dừng lại ở những quy định chung chung, vấn đề xử lý kỷ luật đối với hành vi QRTD chưa được quy định trong pháp luật lao động và chưa có quy trình pháp lý về xử lý khiếu nại, tố cáo nội bộ. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam mà tác giả đã đề xuất là: Cần quy định cụ thể hơn về dấu hiệu nhận biết QRTD; Hình sự hóa hành vi QRTD trong một số trường hợp, tăng mức phạt tiền để răn đe; Xây dựng cơ chế khiếu nại trong doanh nghiệp, yêu cầu sự phối hợp từ NSDLĐ để bảo vệ nạn nhân.

1.1.1.3. Nhóm công trình nghiên cứu thực tiễn bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Luận án, *Sexual harassment at work: A case study of working women in contemporary Vietnam (QRTD TNLV: Một nghiên cứu điển hình về lao động nữ tại Việt Nam đương đại)*, của tác giả Nguyễn Thị Hương, Flinders University, College of Humanities, Arts and Social Sciences năm 2023 [35].

Luận án tập trung phân tích về nhận thức của lao động nữ, trải nghiệm và phản ứng với vấn đề này, khám phá các yếu tố xã hội - văn hóa và quyền lực tổ chức ảnh hưởng đến nhận thức và trải nghiệm của phụ nữ về QRTD, đánh giá mức độ mà ý thức pháp lý ảnh hưởng đến phản ứng của phụ nữ đối với QRTD. Luận án đã thực hiện một cuộc khảo sát 342 NLĐ từ một số ngành nghề việc làm và 72 cuộc phỏng vấn được thực hiện trực tuyến tại 7 tỉnh thành ở Việt Nam năm 2020. Tác giả cho rằng QRTD TNLV ở Việt Nam là một vấn đề phức tạp, bị ảnh hưởng bởi vấn đề bất bình đẳng giới; quyền lực tổ chức. Vấn đề này được xây dựng và củng cố bởi các mối quan hệ quyền lực mất cân bằng trong tổ chức và các mối quan hệ giới tính bất bình đẳng, được chi phối bởi các chuẩn mực xã hội, giới tính truyền thống được gán cho nam giới và phụ nữ, lan tỏa từ xã hội vào nơi làm việc. Các phát hiện cho thấy mối quan hệ giữa nhận thức, kinh nghiệm và phản ứng của NLĐ đối với QRTD TNLV đã ăn sâu vào văn hóa truyền thống, coi phụ nữ là những người phụ thuộc và thúc đẩy họ tuân thủ các chuẩn mực thông thường. Kết quả và phân tích của luận án cho thấy rằng luật pháp Việt Nam về thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc và chống QRTD TNLV vẫn chưa đủ mạnh để giải quyết được các vấn đề khó khăn về văn hóa truyền thống sâu xa về sự chênh lệch giới.

Những nội dung chính trong luận án là nguồn tài liệu tham khảo của luận án khi tìm hiểu các yếu tố văn hóa - xã hội tác động đến việc bảo vệ quyền của NLĐ

không bị QRTD TNLV và nhận thức và phản ứng của NLD Việt Nam trước hành vi QRTD TNLV. Tuy nhiên, những giải pháp mà tác giả đề xuất còn mang chung chung, khó lòng thay đổi được nhận thức và văn hóa - xã hội đã ăn sâu vào tiềm thức của người Việt.

- Bài báo khoa học, *Internal and External Barriers towards Sexual Harassment Prevention Efforts in the Workplace (Rào cản bên trong và bên ngoài đối với các nỗ lực phòng ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc)*, của tác giả Nguyễn Thị Thu Hồng năm 2022, FWU Journal of Social Sciences, 16(2), tr. 50 - tr. 67 [36].

Bài viết tập trung phân tích nguyên nhân khiến phụ nữ gặp khó khăn trong việc phòng ngừa và tố cáo hành vi QRTD TNLV ở Việt Nam, thông qua khảo sát 289 nữ lao động thuộc nhiều lĩnh vực khác nhau. Kết quả cho thấy nhiều hình thức quấy rối xuất hiện phổ biến như tiếp xúc cơ thể ngoài ý muốn, lời nói hoặc cử chỉ mang tính gợi dục, ép buộc tình cảm để đổi lấy cơ hội thăng tiến hay giữ việc, và thậm chí là đe dọa, cưỡng ép. Đáng chú ý, phụ nữ trẻ và chưa kết hôn có nguy cơ bị quấy rối cao hơn vì thường được cho là thiếu kinh nghiệm và khó phản kháng. Tuy vậy, phần lớn nạn nhân không dám tố cáo mà chọn cách im lặng, né tránh hoặc chịu đựng bởi nhiều rào cản nội tại như tâm lý sợ hãi, xấu hổ, tự ti, lo ngại bị trả thù, bị đổ lỗi, mất việc hoặc chịu tổn hại danh tiếng. Bên cạnh đó, rào cản bên ngoài cũng góp phần khiến việc chống quấy rối trở nên khó khăn, bao gồm luật pháp chưa đủ mạnh để bảo vệ nạn nhân, thủ tục khiếu nại phức tạp, yêu cầu bằng chứng nghiêm ngặt, tốn kém thời gian và chi phí, cũng như văn hóa trọng nam và tâm lý “im lặng”, “chịu đựng” trong nhiều môi trường làm việc. Những trở ngại này không chỉ khiến nạn nhân không được bảo vệ mà còn làm giảm động lực, hiệu suất công việc, gây tổn thương về tinh thần, thể chất và tài chính. Bài viết đề xuất cần có giải pháp đồng bộ từ cá nhân đến hệ thống, như nâng cao hiểu biết pháp luật và kỹ năng ứng phó cho NLD, cải thiện trách nhiệm giám sát và cơ chế xử lý của doanh nghiệp, đơn giản hóa quy trình tố cáo, tăng cường chế tài pháp lý đối với hành vi quấy rối và bảo vệ an toàn cho người tố cáo, nhằm hướng đến một môi trường làm việc an toàn, bình đẳng và tôn trọng phụ nữ. Kết quả nghiên cứu của bài báo được trích dẫn trong Chương 3 và Chương 4 khi so sánh với kết quả điều tra xã hội học của nghiên cứu sinh thực hiện chỉ ra mức độ tương đồng trong xu hướng hành vi im lặng của nạn nhân, xác định những rào cản mang tính phổ quát trong thực tiễn xử lý các vụ việc QRTD, đồng thời làm cơ sở đối chiếu để đánh giá mức độ phù hợp của các giải pháp, chính sách hiện hành đối với bối cảnh nghiên cứu thực tế mà luận án hướng tới. Những dữ liệu này giúp bổ sung luận cứ khoa học, hỗ trợ lập luận và tăng tính thuyết phục cho luận án.

- Bài báo khoa học, *Victims' perspectives of sexual harassment prevention measures at work: Using victims' voices to build an anti - harassment working*

environment (Quan điểm của nạn nhân về các biện pháp phòng ngừa QRTD TNLV: Vận dụng tiếng nói của nạn nhân để xây dựng môi trường làm việc chống quấy rối), của nhóm tác giả Nguyễn Thị Thu Hồng, Lê Thị Giang và Nguyễn Anh Hải năm 2023, *Intersections. East European Journal of Society and Politics*, 9(4), tr. 159 - tr. 175 [37].

Nghiên cứu sử dụng phương pháp kết hợp định tính và định lượng nhằm khám phá quan điểm và tiếng nói của các nạn nhân nữ về hiệu quả của các biện pháp phòng ngừa QRTD TNLV. Dữ liệu được thu thập từ 289 người tham gia thông qua bảng câu hỏi, câu hỏi chuyên sâu và phỏng vấn, tất cả đều là những phụ nữ từng trải qua QRTD trong môi trường làm việc. Kết quả cho thấy các nạn nhân đánh giá thấp hiệu quả của các biện pháp phòng ngừa hiện hành, đồng thời cho rằng những biện pháp này có tác động tiêu cực đến động lực làm việc. Việc thực thi trên thực tế vẫn mang tính hình thức, thiếu nhất quán và không tạo được niềm tin cho NLD nữ, dẫn đến việc họ đánh giá thấp hiệu quả phòng ngừa và hiếm khi lựa chọn con đường khiếu nại chính thức; đồng thời, các biện pháp kém hiệu quả không chỉ không bảo vệ được nạn nhân mà còn làm suy giảm động lực làm việc, khiến môi trường làm việc trở nên thiếu an toàn và buộc nhiều phụ nữ phải cam chịu hoặc im lặng để giữ vị trí việc làm. Bên cạnh đó, nhận thức hạn chế về QRTD và quyền của phụ nữ được xác định là rào cản lớn, khi nhiều nạn nhân chưa nhận diện đầy đủ hành vi quấy rối và coi đó là vấn đề đạo đức cá nhân thay vì vi phạm pháp luật và nhân quyền. Nghiên cứu tiếp cận vấn đề QRTD TNLV từ góc nhìn của nạn nhân - một cách tiếp cận còn khá mới và có ý nghĩa, giúp phản ánh chân thực mức độ hiệu quả của các biện pháp phòng ngừa đang được áp dụng. Việc kết hợp phương pháp định lượng và định tính không chỉ làm tăng độ tin cậy của kết quả nghiên cứu mà còn cho phép phân tích sâu sắc trải nghiệm, cảm nhận và tiếng nói của NLD nữ. Bên cạnh đó, bài viết làm rõ mối liên hệ giữa các biện pháp phòng ngừa QRTD và động lực làm việc, qua đó khẳng định tính cấp thiết của việc xây dựng môi trường làm việc an toàn, không quấy rối. Luận án đã kế thừa và sử dụng một số quan điểm, kết quả nghiên cứu của bài báo để làm rõ thực tiễn thực hiện các biện pháp phòng ngừa QRTD TNLV ở Việt Nam. Tuy nhiên, bài viết vẫn còn một số hạn chế nhất định: số lượng mẫu khảo sát còn hạn chế, số lượng nạn nhân tham gia phỏng vấn chưa nhiều, đối tượng khảo sát chỉ gồm lao động nữ, do đó mức độ khái quát hóa kết quả nghiên cứu chưa cao. Ngoài ra, phạm vi nghiên cứu chỉ tập trung vào các biện pháp phòng ngừa QRTD TNLV mà chưa đi sâu phân tích các biện pháp xử lý khi hành vi quấy rối xảy ra cũng như các liệu pháp hỗ trợ, khắc phục hậu quả cho nạn nhân. Chính vì vậy, bức tranh tổng thể về thực trạng bảo vệ quyền không bị QRTD TNLV chưa được trình bày một cách đầy đủ và thấu đáo,

đặt ra yêu cầu cần có các nghiên cứu tiếp theo với phạm vi và phương pháp tiếp cận rộng hơn.

- Bài báo khoa học, *Thực trạng QRTD đối với nữ viên chức trên địa bàn thành phố Hà Nội*, của tác giả Lưu Song Hà năm 2019, Tạp chí Khoa học Học viện phụ nữ Việt Nam, quyển 8, số 4 [38].

Bài viết đã phân tích các hình thức, bối cảnh diễn ra, hậu quả và nguyên nhân QRTD đối với nữ viên chức trên địa bàn thành phố Hà Nội, phương pháp điều tra bằng bảng hỏi để xác định thực trạng QRTD đối với nữ viên chức trên địa bàn thành phố Hà Nội, đồng thời sử dụng phương pháp phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm. Kết quả điều tra cho thấy trong các hình thức QRTD TNLV, hành vi bằng lời nói là hình thức mà nữ viên chức tại Hà Nội thường xuyên phải đối mặt nhất; hậu quả của QRTD không chỉ gây tổn hại về tinh thần, thể chất và cản trở hoạt động nghề nghiệp của họ mà còn tác động tiêu cực đến đời sống xã hội và kinh tế của thành phố. Thời điểm xảy ra QRTD phổ biến nhất là vào buổi sáng và buổi chiều tối, trong đó các địa điểm có tần suất xảy ra cao nhất là xe buýt, tiếp đến là đường phố, sau đó là công viên, chợ, siêu thị và trung tâm thương mại. Nguyên nhân chủ yếu của thực trạng này được xác định là do hệ thống pháp lý và cơ chế quản lý nhà nước còn thiếu hoàn thiện, thiếu các quy định và chế tài cụ thể trong xử lý vụ việc QRTD; nhận thức và hiểu biết về QRTD của các chủ thể liên quan còn hạn chế; đồng thời vẫn tồn tại quan niệm lệch lạc trong xã hội, thể hiện qua suy nghĩ rằng phụ nữ “*làm hoa cho người ta hái, làm gái cho người ta trêu*”, dẫn đến việc xem nhẹ và dung túng đối với hành vi QRTD.

Bài báo nêu trên đã cung cấp những số liệu thống kê chi tiết về những vấn đề liên quan đến hành vi QRTD TNLV của viên chức Hà Nội từ nguyên nhân gây ra hành vi, hậu quả, thời gian, địa điểm vi phạm, các hình thức QRTD... Tác giả dưới sự tài trợ của Sở Khoa học và Công nghệ Hà Nội đã thống kê những số liệu rõ ràng và giúp nghiên cứu sinh có cái nhìn tổng quan về thực tiễn thực hiện pháp luật về hành vi QRTD TNLV trên địa bàn thành phố Hà Nội.

- Bài báo khoa học, *Pháp luật về QRTD TNLV: thực trạng và giải pháp hoàn thiện*, của tác giả Hồ Thị Thanh Trúc và nhóm sinh viên năm 2024, kỳ 2 (401), Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, tr. 23 - tr. 28 [39].

Bài viết đã nghiên cứu vài nét khái quát về QRTD TNLV bằng cách nhận diện QRTD TNLV, đưa ra các khái niệm QRTD TNLV ở Anh, Mỹ và Việt Nam. Ngoài ra, các thuật ngữ liên quan đến QRTD TNLV như “nơi làm việc”, các “hình thức QRTD”, đặc điểm của QRTD TNLV cũng đã được phân tích. Ngoài ra, bài viết phân tích thực trạng pháp luật về QRTD TNLV và chỉ ra được một số bất cập, hạn chế của pháp luật hiện hành về QRTD TNLV trong BLLĐ năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành, đồng thời đưa ra một số khuyến nghị nhằm hoàn thiện những bất cập

hạn chế đó. Cụ thể như: hoàn thiện khái niệm QRTD TNLV, trách nhiệm của doanh nghiệp trong phòng chống QRTD TNLV, cần thành lập cơ quan chuyên trách trong việc tiếp nhận và giải quyết các vụ việc QRTD TNLV dựa trên tham khảo của Hoa Kỳ và Ấn Độ. Cuối cùng, bài báo đề xuất thành lập các phòng tư vấn tâm lý phục hồi sức khỏe tinh thần cho nạn nhân sau khi bị QRTD TNLV dựa trên tham khảo kinh nghiệm của Hàn Quốc.

- Bài báo khoa học, *Phòng, chống hành vi quấy rối tình dục đối với công nhân tại nơi làm việc*, của tác giả Nguyễn Ngọc Hải năm 2022, Tạp chí luật học, (6/2022) [40].

Bài viết đã chỉ ra những vấn đề thực tiễn thực hiện pháp luật về phòng chống QRTD TNLV đối với công nhân, cung cấp những nhận định, lập luận sắc bén về việc công nhân chưa được bảo vệ tốt khỏi hành vi QRTD ở Việt Nam. Một số hạn chế chính mà tác giả đã đề cập như: các hình thức QRTD TNLV được quy định còn chung chung, khó nhận diện và cần có những hướng dẫn cụ thể hơn để NLĐ và người sử dụng lao động có thể dễ dàng nhận biết các hành vi này, pháp luật còn thiếu cụ thể, chế tài xử lý chưa đủ sức răn đe và việc áp dụng trong thực tiễn còn nhiều hạn chế. Nhiều NLĐ e ngại tố cáo vì sợ mất việc, bị kỳ thị, trong khi không ít doanh nghiệp né tránh trách nhiệm, chưa xây dựng cơ chế tiếp nhận và giải quyết khiếu nại hiệu quả. Bên cạnh đó, nhận thức xã hội còn hạn chế, ảnh hưởng của văn hóa coi vấn đề tình dục là nhạy cảm khiến nạn nhân thường im lặng. Do đó, cần xây dựng cơ chế giải quyết khiếu nại, tố cáo trong doanh nghiệp; quy định cơ chế bảo vệ bí mật thông tin cá nhân cho những người liên quan và tăng cường năng lực quản lý của cơ quan nhà nước trong lĩnh vực lao động, phát huy vai trò của thanh tra lao động; đào tạo chuyên môn cho nam và nữ thanh tra để xử lý các vụ việc hiệu quả hơn; tăng cường giám sát việc thực hiện các quy trình giải quyết khiếu nại, tố cáo về QRTD. Nghiên cứu sinh sử dụng các luận cứ trong bài viết để phân tích rõ hơn những hạn chế trong việc bảo vệ quyền của NLĐ trước hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Chương 3.

1.1.2. Tình hình nghiên cứu nước ngoài

1.1.2.1. Nhóm công trình nghiên cứu lý luận về bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

- Luận văn, *Sexual Harassment in the Workplace: A Critical Analysis of the Unwelcome Element (QRTD TNLV: Phân tích yếu tố không mong muốn)*, của Kerrie - Lee Amanda Olivier năm 2018, Howard College University of KwaZulu - Natal [41].

Luận văn đã so sánh các yếu tố pháp lý giữa pháp luật Mỹ và Nam Phi về xác định yếu tố “không mong muốn” (*unwelcome element*). Tác giả nhấn mạnh rằng yếu tố

“*không mong muốn*” là chìa khoá của việc xác định hành vi QRTD và là mẫu số chung trong các định nghĩa về QRTD TNLV ở phần lớn quốc gia trên thế giới. Để được xem là QRTD, hành vi đó phải không được nạn nhân chấp nhận hoặc hoan nghênh. Tuy nhiên, việc xác định yếu tố này gặp nhiều thách thức, đặc biệt khi nạn nhân thể hiện phản ứng không rõ ràng hoặc mâu thuẫn. Kẻ quấy rối sử dụng thái độ hoặc phản ứng của nạn nhân để bào chữa hành vi của mình. Yếu tố không mong muốn để xác định hành vi QRTD TNLV khó xác định tùy thuộc vào điều kiện, hoàn cảnh mối quan hệ giữa các chủ thể, cảm nhận của nạn nhân. Để xác định hành vi không mong muốn không chỉ căn cứ vào trải nghiệm chủ quan của nạn nhân mà phải đánh giá dựa trên tiêu chuẩn khách quan của một người hợp lý trong hoàn cảnh đó sẽ xem xét nhận định hành vi đó thế nào.

Ở Hoa Kỳ, tòa án thường dựa vào tiêu chuẩn “*người hợp lý*”, đánh giá xem một người hợp lý trong hoàn cảnh của nạn nhân có thấy hành vi đó là không mong muốn hay không. Pháp luật Hoa Kỳ xem xét các yếu tố như: sự từ chối rõ ràng của nạn nhân, môi trường làm việc có tính chất tình dục, lịch sử hành vi hoặc mối quan hệ trước đó giữa hai bên... để đánh giá yếu tố “*không mong muốn*”. Ngược lại, tòa án Nam Phi có xu hướng tập trung nhiều hơn vào trải nghiệm chủ quan của nạn nhân. Tác giả cho rằng cả hai cách tiếp cận đều có điểm mạnh và điểm yếu, và một mô hình kết hợp xem xét cả quan điểm chủ quan và khách quan có thể hiệu quả hơn. Tác giả lập luận rằng NSDLĐ nên chịu trách nhiệm nhiều hơn đối với hành động của nhân viên, đặc biệt là trong những tình huống mà NSDLĐ không thực hiện các bước đầy đủ để ngăn chặn quấy rối. Khái niệm trách nhiệm thay thế khi NSDLĐ có thể chịu trách nhiệm về hành động của nhân viên nên được áp dụng nhất quán hơn để đảm bảo rằng các tổ chức chủ động ngăn chặn quấy rối.

Một số khuyến nghị mà tác giả đưa ra cho NSDLĐ như: Nâng cao nhận thức pháp lý cho nhân viên, tổ chức các chương trình giáo dục và các buổi đào tạo thường xuyên về nhận diện và xử lý hành vi QRTD; đảm bảo rằng nhân viên của họ không chỉ được thông báo về các chính sách nội bộ liên quan đến QRTD mà còn về tất cả các luật được ban hành và các quyền hợp pháp của họ, tập huấn cho nhân viên mới vì họ là mục tiêu dễ bị QRTD. Còn các chủ lao động nên thực hiện các chính sách nội bộ TNLV theo quy định trong Bộ quy tắc ứng xử tốt năm 2005, trong đó nêu rõ nội dung của chính sách, các thủ tục mà nạn nhân phải tuân theo khi xảy ra QRTD, các yêu cầu về bảo mật đối với người bị quấy rối. Tóm lại, luận văn đã cung cấp nhiều thông tin hữu ích về việc xác định yếu tố “*không mong muốn*” của hành vi QRTD TNLV trên cơ sở so sánh giữa pháp luật Hoa Kỳ và Nam Phi. Tuy nhiên, phần kiến nghị tác giả đưa ra còn ít, chưa giải quyết được những khó khăn, hạn chế trong việc xác định tính “*không mong muốn*” ở Nam Phi.

- Luận văn, *Sexual harassment in the workplace: a gendered inequality (QRTD TNLV, sự bất bình đẳng giới)*, của Khomotso Rosina Malatjie, trường Đại học Limpopo năm 2022 [42].

Nghiên cứu cho thấy bất bình đẳng giới là nguyên nhân cốt lõi dẫn đến tình trạng QRTD TNLV, bên cạnh đó còn tồn tại nhiều yếu tố liên quan khác như quan hệ quyền lực không cân bằng khi nam giới chiếm ưu thế trong các vị trí lãnh đạo, tạo điều kiện lạm dụng quyền lực đối với nữ giới; định kiến giới khiến phụ nữ bị nhìn nhận là yếu thế, trong khi nam giới được mặc định là chủ thể mạnh và có quyền áp đặt; văn hóa dung túng và tư duy trọng nam khinh nữ làm cho QRTD không được xử lý nghiêm, phụ nữ e ngại tố cáo vì sợ mất việc hoặc bị trả thù; bất bình đẳng kinh tế và hạn chế cơ hội nghề nghiệp khiến phụ nữ dễ bị chèn ép, thậm chí bị QRTD như một hình thức đổi chác để giữ gìn vị trí hoặc thăng tiến; tâm lý nam giới cảm thấy bị đe dọa trước sự tiến bộ nghề nghiệp của phụ nữ nên sử dụng QRTD như công cụ duy trì kiểm soát; cùng với đó là sự thiếu hụt trong thực thi pháp luật và chính sách bảo vệ khiến hành vi QRTD diễn ra phổ biến mà không bị xử lý tương xứng. Vì vậy, QRTD TNLV không chỉ là vấn đề hành vi cá nhân mà còn phản ánh những bất cập mang tính cấu trúc trong xã hội, văn hóa và quan hệ giới; việc giải quyết cần được đặt trong bối cảnh phòng, chống bạo lực trên cơ sở giới, thông qua hệ thống chính sách toàn diện nhằm bảo đảm môi trường làm việc an toàn và bình đẳng. Trên cơ sở đó, luận văn kiến nghị tăng cường thực thi các chính sách tại nơi làm việc như biện pháp phòng ngừa quan trọng; đẩy mạnh đào tạo, đặc biệt cho đội ngũ nhân sự; thúc đẩy bình đẳng giới và nâng cao nhận thức bằng nhiều hình thức truyền thông, chính sách; đồng thời siết chặt chế tài xử phạt đối với hành vi vi phạm, mặc dù nghiên cứu chưa đề xuất cụ thể các biện pháp triển khai để hiện thực hóa yêu cầu xử phạt nghiêm khắc này. Luận án tham khảo các nguyên nhân gây ra QRTD TNLV để nghiên cứu đưa ra các đề xuất nhằm hạn chế các hành vi vi phạm có thể xảy ra trong tương lai.

- Sách, *Sexual Harassment of Working Women A Case of Sex Discrimination (QRTD lao động nữ: Một trường hợp phân biệt đối xử về giới)*, của tác giả Catharine MacKinnon năm 1979, Nxb. New Haven and London, Yale University Press [9].

Tác phẩm này là một trong những cuốn sách đầu tiên giải thích rõ ràng về nguồn gốc, bản chất của QRTD là một hình thức của phân biệt đối xử về giới và vi phạm quyền bình đẳng giới nghiêm trọng. Đây không chỉ là hành vi cá nhân đơn thuần mà là biểu hiện của sự bất bình đẳng giới mang tính hệ thống. Bà đã chỉ ra rằng QRTD có 2 hình thức là “*Quid pro quo*” (Yêu cầu tình dục để đổi lấy quyền lợi trong công việc) và tạo ra “*môi trường làm việc thù địch*”. Catharine MacKinnon lập luận rằng QRTD TNLV phản ánh sự phân biệt đối xử giữa nam và nữ và là biểu hiện của quyền lực và kiểm soát của nam giới đối với lao động nữ. Vì phụ nữ phải đối mặt với

những tình huống như chấp nhận quấy rối để giữ lấy công việc hoặc phụ nữ thường bị nam giới QRTD. Việc bị QRTD TNLV xảy ra và kéo dài khiến những nạn nhân nữ bị ảnh hưởng sức khỏe thể chất, suy giảm tinh thần năng suất lao động và giảm hiệu suất công việc. Lao động nữ phải đối mặt xử lý những tình huống bất lợi đó trong môi trường làm việc, điều mà đồng nghiệp nam không phải trải qua. Do đó, bà cho rằng phụ nữ phải chịu QRTD như một phần trong công việc của họ và những người phụ nữ họ bị đặt vào vị thế bất bình đẳng hơn so với nam giới. Đó là sự bất lợi đối với phụ nữ dựa trên giới tính của họ, vì nó đưa ra một điều kiện cụ thể về giới tính vào công việc của họ.

Tóm lại, tác phẩm của Catharine MacKinnon đã ảnh hưởng sâu sắc, đặt nền tảng pháp lý quan trọng trong thay đổi luật pháp ở Hoa Kỳ và thúc đẩy phong trào đấu tranh giành quyền lợi của phụ nữ tại nơi làm việc. Tuy nhiên, tác phẩm của bà Mackinnon cũng có hạn chế đó là đối tượng bị QRTD TNLV không chỉ vào phụ nữ mà còn có cả nam giới và cộng đồng LGBT (gồm đồng tính, gay, song tính, chuyển giới). Vì thực tế đã xảy ra nhiều trường hợp nam giới bị nữ giới QRTD hoặc những người cùng giới QRTD lẫn nhau tại nơi làm việc. Ngoài ra, nếu chỉ xem QRTD chỉ là sự phân biệt đối xử về giới thì cũng chưa phản ánh đầy đủ khía cạnh quyền của nạn nhân bị tổn thương nghiêm trọng cần được khôi phục và bồi thường, điều mà các học thuyết về phẩm giá giải quyết được.

- Sách, bài viết *Enterprise responsibility for sexual harassment in the workplace: comparing Dutch and South African law (Trách nhiệm của doanh nghiệp đối với QRTD TNLV so sánh pháp luật Hà Lan và Nam Phi)*, của tác giả Darcy du Toit (2008), trong sách của F. Pennings, Y. Konijn & A. Veldman, *Social responsibility in labour relations: European and comparative perspectives (Trách nhiệm xã hội trong quan hệ lao động: Các quan điểm châu Âu và so sánh)*, Nxb. Kluwer Law International, tr. 183 - tr. 206 [12].

Bài viết đã phân tích và so sánh trách nhiệm của NSDLĐ ở Hà Lan và Nam Phi. Cả hai hệ thống đều công nhận rằng QRTD là một hình thức phân biệt đối xử và NSDLĐ phải chịu trách nhiệm đối với QRTD TNLV nhưng khác nhau về cách tiếp cận. Pháp luật ở Hà Lan chủ yếu xử lý vấn đề này theo các quy định về an toàn, yêu cầu các chính sách ngăn ngừa, xử lý QRTD TNLV được quy định trong Đạo luật Điều kiện Việc làm, Đạo luật bình đẳng và BLDS [12, tr. 7]. Ở Hà Lan, theo quy định ở điểm e khoản 1 Điều 3 của Đạo luật Điều kiện Việc làm yêu cầu NSDLĐ phải “*đảm bảo an toàn và sức khỏe cho NLĐ liên quan đến mọi khía cạnh của quy trình làm việc*” và phải thực hiện chính sách ngăn ngừa hoặc nếu không thể, hạn chế QRTD xảy ra. Còn Pháp Luật Nam Phi cho rằng với rối tình dục là vi phạm quyền bình đẳng và quy trách nhiệm cho NSDLĐ nếu họ không hành động một cách hợp lý, căn cứ

vào quyền bình đẳng trong Hiến pháp năm 1996 và Đạo luật Bình đẳng Việc làm năm 1998. Cả hai khu vực đều cho phép NSDLĐ không chịu trách nhiệm nếu họ chứng minh họ đã thực hiện các bước hợp lý để ngăn chặn và xử lý QRTD TNLV. Tuy nhiên, ở Nam Phi pháp luật yêu cầu nghiêm ngặt hơn khi yêu cầu NSDLĐ chứng minh các nỗ lực chủ động chẳng hạn như đào tạo, giám sát thường xuyên còn ở Hà Lan thì họ phải chứng minh rằng họ đã hoàn thành các nghĩa vụ ngăn ngừa theo tiêu chuẩn sức khỏe nghề nghiệp và các biện pháp hợp lý đã thực hiện.

Phần kết luận tác giả đã khẳng định rằng: trách nhiệm pháp lý của doanh nghiệp không có nghĩa là giới hạn trách nhiệm pháp lý của NSDLĐ đối với các hành vi QRTD xảy ra tại nơi làm việc hoặc trong phạm vi công việc của thủ phạm. Câu hỏi cốt lõi là liệu hành vi đó có xảy ra do mối liên hệ của thủ phạm với hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp hay không. Do đó, một doanh nghiệp vẫn phải chịu trách nhiệm pháp lý nếu một người làm việc thay mặt cho doanh nghiệp QRTD đồng nghiệp bên ngoài nơi làm việc hoặc ngoài giờ làm việc với điều kiện mối quan hệ của họ phát sinh trong bối cảnh công việc đó. Trường hợp nhân viên cấp cao QRTD đối với nhân viên cấp dưới, NSDLĐ phải chịu trách nhiệm pháp lý nếu mối quan hệ làm việc của họ là yếu tố nguyên nhân gây ra hành vi quấy rối. Cuối cùng, những trường hợp mà NSDLĐ không phải chịu trách nhiệm khi họ làm mọi cách hợp lý để ngăn chặn QRTD và giải quyết hậu quả của nó [12, tr. 21].

- Bài báo khoa học, *Sexual harassment at work: A scoping review of reviews (Quấy rối tình dục tại nơi làm việc: Tổng quan phạm vi các nghiên cứu tổng quan)*, của Liang, T năm 2024, *Psychology Research and Behavior Management*, 17, tr. 1635 - tr. 1660 [43].

Bài viết đã tổng quan có hệ thống các nghiên cứu gần đây về QRTD TNLV thông qua một quy trình chọn lọc được thực hiện tự động, tập trung vào các lĩnh vực tâm lý học, khoa học hành vi và sức khỏe. Từ 468 bài báo và bài đánh giá ban đầu, tác giả đã sàng lọc và lựa chọn 22 bài nghiên cứu có chất lượng cao để phân tích và tổng hợp, qua đó làm rõ những hậu quả tiêu cực mà QRTD gây ra đối với NLĐ và môi trường làm việc, đặc biệt là đối với sức khỏe tâm lý, hiệu suất lao động, mức độ hài lòng trong công việc và cam kết tổ chức. Kết quả tổng hợp cho thấy QRTD có tác động không đáng kể đến ý định từ chức, nhưng lại ảnh hưởng mạnh mẽ đến hiệu suất làm việc và có mức tác động trung bình đối với sự hài lòng trong công việc cũng như cam kết của NLĐ đối với tổ chức. QRTD TNLV tồn tại dưới nhiều hình thức và biểu hiện khác nhau, bao gồm quấy rối tâm lý bằng lời nói, quấy rối thể chất, quấy rối kỹ thuật số và trực tuyến, cũng như các hình thức quấy rối mang tính thể chế và hệ thống. Bài viết đồng thời vận dụng nhiều khung lý thuyết khác nhau để giải thích nguyên nhân xảy ra hành vi QRTD TNLV, bao gồm: Lý thuyết nhận thức xã hội, Lý thuyết

giao thoa, Lý thuyết về giới và quyền lực, lý thuyết nữ quyền, Lý thuyết bản sắc xã hội. Cuối cùng, bài viết đề xuất rằng để phòng chống QRTD TNLV một cách hiệu quả, cần có sự thay đổi căn bản trong văn hóa và cấu trúc tổ chức nhằm bảo vệ nạn nhân và xử lý nghiêm minh người có hành vi quấy rối. Nghiên cứu đã cung cấp cơ sở lý thuyết quan trọng để các nghiên cứu sinh vận dụng trong việc phân tích các yếu tố cấu thành quyền không bị QRTD TNLV, đồng thời giúp làm rõ các nguyên nhân sâu xa dẫn đến hiện tượng này, từ đó đề xuất các giải pháp phù hợp nhằm bảo vệ quyền và lợi ích của NLD.

- Bài báo khoa học, *A Kiss is But a Kiss: Cultural Mores, Ethical Relativism, and Sexual Harassment Liability (Một nụ hôn chỉ là một nụ hôn: Tập quán văn hóa, thuyết tương đối về đạo đức và trách nhiệm về QRTD)*, của tập thể tác giả B. G. M. Frank J. Cavico, Maria Petrescu and Stephen C. Muffler năm 2015, Open Ethics and Law Journal, quyển 1 [44].

Bài báo đưa ra những cách xác định hành vi QRTD TNLV ở các nền văn hóa khác nhau là khác nhau. Ở một số quốc gia, những hành vi ôm, hôn, bắt tay chào hỏi là được phép và trong khi một số khác thì cho rằng là không phù hợp, là sự xúc phạm, lạm dụng hoặc thậm chí đe dọa. Các tác giả đã đưa ra những ví dụ điển hình về những hành vi được chấp nhận trên các quốc gia và so sánh với Hoa Kỳ và cách xác định hành vi QRTD TNLV theo pháp luật của Hoa Kỳ. Cuối cùng, bài báo đưa ra những khuyến nghị phù hợp cho doanh nghiệp của Hoa Kỳ đang kinh doanh ở các quốc gia khác nhau trên thế giới để có cách ứng xử phù hợp với văn hóa quốc gia sở tại. Một điểm thú vị trong phần kết luận, đó là tác giả khuyến nghị rằng những doanh nghiệp, NSDLĐ phải quan tâm, duy trì một môi trường làm việc dựa trên tôn trọng sự đa dạng văn hóa, lịch sự, nhân phẩm và sự nhạy cảm.

- Bài báo khoa học, *Sexual Harassment at Work Place and Its Implications (QRTD TNLV và những hệ quả của nó)*, của tác giả Shoyab Mohammad năm 2022, Tạp chí quốc tế về Quản lý luật và Nhân văn (International Journal of Law Management & Humanities), Tập 3, Số 4, tr. 1542 [45].

Shoyab Mohammad xác định QRTD TNLV là vi phạm quyền con người, bao gồm quyền bình đẳng giới, nhân phẩm, tự do cá nhân, và quyền sống - là những quyền cơ bản được quy định trong Hiến pháp Ấn Độ trong Điều 14 (Quyền bình đẳng trước pháp luật), Điều 15 (Cấm phân biệt đối xử vì giới tính) và Điều 21 (Bảo vệ quyền sống và tự do cá nhân). Bài viết cũng chỉ ra rằng QRTD gây ra những hậu quả nghiêm trọng về tinh thần và tâm lý đối với phụ nữ, bao gồm trầm cảm, lo âu, tự ti, và thậm chí có thể dẫn đến tự sát. Ngoài ra, QRTD còn ảnh hưởng đến sự phát triển nghề nghiệp của phụ nữ, khiến họ mất động lực làm việc hoặc phải rời bỏ công việc.

Tác giả phân tích nhiều cách tiếp cận lý thuyết nhằm lý giải nguyên nhân dẫn QRTD TNLV, từ các yếu tố tâm lý cá nhân đến tác động của môi trường xã hội và văn hóa. Theo lý thuyết tâm lý bệnh lý, QRTD bắt nguồn từ các rối loạn hoặc vấn đề tâm lý của người quấy rối, trong đó những đặc điểm tính cách lệch lạc, rối loạn tâm thần, hay tác động của rượu và chất kích thích có thể là căn nguyên của hành vi. Lý thuyết tâm lý - xã hội cho rằng hành vi QRTD chịu ảnh hưởng mạnh từ điều kiện xã hội và văn hóa xung quanh, khi các áp lực và tác động từ môi trường sống trở thành yếu tố thúc đẩy hành vi bạo lực hoặc xâm hại. Trong khi đó, lý thuyết văn hóa - xã hội nhấn mạnh vai trò của cấu trúc xã hội và các khuôn mẫu văn hóa tạo ra sự bất bình đẳng quyền lực giữa nam và nữ; sự chênh lệch về điều kiện vật chất và mức độ căng thẳng giữa các nhóm xã hội dẫn tới hành vi xâm hại như một phản ứng tiêu cực. Lý thuyết “Anomic” chỉ ra rằng khi xã hội đề cao các mục tiêu thành công vật chất nhưng không cung cấp phương tiện chính đáng để đạt được, cá nhân có thể tìm đến các cách thức phi pháp, bao gồm QRTD hoặc bạo lực tình dục, để thỏa mãn nhu cầu. Cuối cùng, lý thuyết học tập xã hội khẳng định QRTD là hành vi được hình thành thông qua quá trình học hỏi và mô phỏng từ môi trường; cá nhân bắt chước hành vi bạo lực từ những người xung quanh hoặc từ hình ảnh bạo lực được truyền tải qua các phương tiện truyền thông. Bài báo giúp nghiên cứu sinh hiểu rõ hơn nguồn gốc gây ra QRTD TNLV và các yếu tố cấu thành của quyền không bị QRTD TNLV. Từ đó, nghiên cứu sinh vận dụng trình bày, phân tích trong phần 2.1. Luận án.

- Bài báo khoa học, *Crime against Women with Reference to Sexual Harassment at Workplace (Tội ác chống lại phụ nữ có liên quan đến QRTD TNLV)*, của Thakur, Anita năm 2022, Tạp chí quốc tế về Quản lý luật và Nhân văn (International Journal of Law Management & Humanities), 5, tr. 1327 - tr. 1341 [46].

Tác giả quan niệm rằng QRTD TNLV là tội ác đối với phụ nữ vì họ bị xúc phạm danh dự, nhân phẩm nghiêm trọng cần được trừng phạt thích đáng. Bài báo đã phân tích khái quát những vấn đề pháp lý bảo vệ phụ nữ khỏi QRTD TNLV từ việc đưa ra khái niệm, hình thức, nguyên nhân của QRTD TNLV ở Ấn Độ. Các yếu tố như văn hóa, xã hội, bất bình đẳng về tôn giáo, kinh tế, mù chữ và nghèo đói, nhận thức, vai trò của truyền thông và những yếu tố khác cũng ảnh hưởng đến việc bảo vệ phụ nữ không bị QRTD TNLV. Tiếp theo, bài báo trình bày các văn bản pháp luật điều chỉnh về hành vi QRTD TNLV của Ấn Độ. Mặc dù bài báo trình bày nhiều thông tin liên quan đến QRTD TNLV ở Ấn Độ nhưng nghiên cứu sinh đã chắt lọc, học hỏi kế thừa được những yếu tố tác động đến việc bảo vệ quyền không bị QRTD TNLV của Ấn Độ trên cơ sở tương quan văn hóa châu Á và chế độ gia trưởng giữa Việt Nam và Ấn Độ. Tuy nhiên, phần kiến nghị còn chung chung, chưa tập trung hoàn thiện những quy định pháp luật ở Ấn Độ hiện nay.

- Bài báo khoa học, *Sexual harassment: rights and responsibilities (Quấy rối tình dục: quyền và trách nhiệm)*, của Barbara A. Gutek năm 1993, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(4) [47].

Barbara A. Gutek đã phân tích quyền và trách nhiệm của ba nhóm liên quan đến QRTD TNLV: nạn nhân, người bị cáo buộc quấy rối và tổ chức sử dụng lao động. Ban đầu, nạn nhân bị QRTD có quyền hạn chế và các tổ chức dựa vào chuẩn mực và đạo đức cá nhân để ngăn chặn tình trạng QRTD. Theo thời gian, khi hành vi này được pháp luật ghi nhận, trao cho nạn nhân quyền được làm việc trong môi trường không có QRTD. Nạn nhân vẫn có trách nhiệm như báo cáo hành vi quấy rối, nhưng nhiều người không làm vì sợ bị trả thù. Người bị cáo buộc có quyền được đối xử công bằng và không bị trừng phạt oan. Các tổ chức cũng có trách nhiệm cung cấp môi trường làm việc không có QRTD, đồng thời có chính sách và quy trình rõ ràng để xử lý hiệu quả các cáo buộc QRTD. Cuối cùng, tác giả khẳng định ba nhóm này đều đóng vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền không bị QRTD TNLV. Bài viết cung cấp cơ sở lý thuyết cơ bản để nghiên cứu sinh tham khảo, vận dụng trong việc xác định ranh giới, nguồn gốc quyền và nghĩa vụ của các chủ thể có nghĩa vụ chống lại QRTD TNLV. Tuy nhiên, việc liệt kê các quyền và nghĩa vụ của ba chủ thể trong bài viết chưa đầy đủ, khiến cho việc vận dụng còn gặp khó khăn. Đồng thời, ngoài các chủ thể trên còn có các cơ quan quản lý nhà nước, các tổ chức phi nhà nước cũng tham gia.

1.1.2.2. Nhóm công trình nghiên cứu pháp luật và hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

- Luận văn, *A Critical Analysis of the sexual Harassment in the workplace (Phân tích phê phán về QRTD TNLV)*, của Busisiwe Innocentia Moloi năm 2022, trường Đại học Johannesburg [48].

Luận văn đã phân tích quy định pháp luật Nam Phi về QRTD TNLV. Theo đó, hành vi QRTD TNLV được quy định trong nhiều đạo luật như: Luật bình đẳng việc làm, Luật thúc đẩy bình đẳng và phòng ngừa phân biệt đối xử, Luật Lao động. Pháp luật Nam Phi xem QRTD TNLV là một hình thức phân biệt đối xử về giới và có thể chịu chế tài hình sự. Các quy định của pháp luật Nam Phi đã góp phần ngăn chặn, xử lý tốt hành vi QRTD TNLV và giúp NLĐ hiểu rõ hơn về quyền không bị QRTD TNLV nhưng không giới hạn ở việc đảm bảo chống lại sự sa thải bất công và khấu trừ tiền lương. Tác giả cho rằng QRTD nên được xem là hành vi vi phạm quyền con người của NLĐ chứ không chỉ là hành vi sai trái đơn thuần. Chương 4 của luận văn giới thiệu pháp luật của Đức về chống QRTD TNLV và đưa ra một số kinh nghiệm hoàn thiện pháp luật Nam Phi như: Nam Phi nên học hỏi từ cách tiếp cận của người Đức bằng cách tạo ra một hướng dẫn cho các công đoàn về cách giải quyết hiệu quả

các vụ việc QRTD. Các cuộc điều tra được tiến hành bởi các điều tra viên có trình độ và kinh nghiệm những người khách quan không thiên vị. Nếu không có một người như vậy trong công ty thì mời một cá nhân bên ngoài. Vì ở Đức có một viện đào tạo chuyên đào tạo các khóa học giải quyết vấn đề QRTD TNLV. Họ cung cấp cả lý thuyết và thực hành để cho người học có thể tiếp cận và thực hành. Các hình thức xử lý kỷ luật đối với người vi phạm QRTD TNLV ở Đức; đó là: cảnh cáo đối với các vụ án có mức độ quấy rối tương đối thấp, vi phạm lần đầu, chuyển công tác là biện pháp thích hợp nếu nạn nhân không thể tiếp tục làm việc đối với người vi phạm và sa thải có hiệu lực ngay lập tức hay là biện pháp cứng rắn nhất yêu cầu người vi phạm phải nghỉ việc. (Căn cứ ra quyết định xử lý kỷ luật phụ thuộc vào mức độ nguy hiểm của hành vi: mức độ, thời gian bị QRTD, số lượng hành vi, thái độ của người vi phạm...).

Mặc dù luận văn phân tích rất nhiều khía cạnh liên quan đến QRTD TNLV nhưng phân pháp luật của Đức về QRTD TNLV tác giả chỉ căn cứ vào một Bài báo được công bố trên mạng internet. Do đó thông tin thu được không nhiều và tính xác thực chưa cao. Các kiến nghị hoàn thiện pháp luật Nam Phi được đề xuất chưa nhiều so với dung lượng thông tin được đưa ra phân tích từ Chương 2 đến chương 4.

- Bài báo khoa học, *Sexual Harassment Against Women at Workplace (QRTD đối với phụ nữ tại nơi làm việc)*, của Mona Bhatt & Sounak Poddar năm 2018, Tạp chí quốc tế về quản lý luật và nhân văn (International Journal of Law Management & Humanities), 1(2), tr. 282 - tr. 288 [49].

Bài viết đã phân tích những ưu điểm và hạn chế của Đạo luật (Phòng ngừa, Cấm và Khắc phục) QRTD phụ nữ tại nơi làm việc năm 2013 của Ấn Độ. Đạo luật này do Quốc hội Ấn Độ ban hành nhằm bảo vệ phụ nữ không bị QRTD TNLV được thông qua vào ngày 3 tháng 9 năm 2012, đạo luật có hiệu lực từ ngày 09 tháng 12 năm 2013, Đạo luật này thay thế các hướng dẫn của Vishaka về ngăn ngừa QRTD do Tòa án Tối cao Ấn Độ ban hành. Những quy định từ Đạo luật (Phòng ngừa, Cấm và Khắc phục) QRTD phụ nữ tại nơi làm việc này là cơ sở vững chắc bảo vệ nạn nhân nữ bị QRTD TNLV, Ủy ban khiếu nại nội bộ ở cấp doanh nghiệp được thành lập, thành phần, thẩm quyền của Ủy ban khiếu nại nội bộ và thủ tục điều tra nhanh chóng, bảo mật tốt, đây là những bài học kinh nghiệm mà Việt Nam có thể tham khảo từ Ấn Độ.

QRTD TNLV là biểu hiện của chế độ gia trưởng ăn sâu bén rễ trong xã hội rộng lớn hơn, khuyến khích các hành vi phân biệt đối xử dựa trên quyền lực và ngược lại tạo ra môi trường làm việc thù địch, nơi phụ nữ dễ bị quấy rối và lạm dụng. QRTD được mô tả là một loạt các hành động liên quan đến việc quấy rối một người vì giới tính của họ. Hành động có thể bao gồm những lời tán tỉnh tình dục không mong muốn, yêu cầu ân huệ tình dục, quấy rối bằng lời nói hoặc hành động có bản chất tình dục

hoặc tạo ra môi trường làm việc thù địch. Định nghĩa về QRTD ở mỗi quốc gia là khác nhau tùy theo khu vực pháp lý, xã hội và văn hóa. QRTD không phải là tác động duy nhất mà phụ nữ, mà cả nam giới và phụ nữ đều có thể là nạn nhân của QRTD [49, tr. 282].

Theo tác giả, đạo luật này cũng có những hạn chế là: đối tượng bảo vệ chỉ là phụ nữ mà không có nam giới, họ là những phụ nữ có trình độ như nhân viên một công ty, làm việc trong cơ quan nhà nước còn những NLD nữ làm việc ở những khu vực phi chính thức, khu vực xây dựng, nông nghiệp thì không được bảo vệ. Ngoài ra, nghĩa vụ chứng minh thuộc về nạn nhân nữ nếu họ không chứng minh được họ phải chịu trách nhiệm pháp lý. Nơi làm việc xác định khá hẹp, những không gian khác ngoài nơi làm việc mà liên quan đến công việc thì không nằm trong phạm vi điều chỉnh của Đạo luật này. Đây là những nhược điểm của Đạo luật cần khắc phục để phù hợp với những tiêu chuẩn pháp luật quốc tế mới về chống QRTD TNLV hiện nay.

- Bài báo khoa học, *Divorcing Sexual Harassment from Sex: Lessons from the French (Tách biệt QRTD khỏi tình dục: Bài học từ người Pháp)*, của L. Camille Hebert năm 2013, *Duke Journal of Gender Law & Policy* [50].

Bài báo đã so sánh các quy định pháp luật liên quan đến QRTD tại Hoa Kỳ và Pháp. Theo đó, ở Hoa Kỳ, hành vi QRTD được quy định trong Đạo luật Dân quyền Tiêu đề VII (1964): Cấm phân biệt đối xử dựa trên giới tính, chủng tộc, tôn giáo, và nguồn gốc. QRTD được xem là một dạng phân biệt đối xử dựa trên giới tính, nhưng nạn nhân phải chứng minh rằng hành vi quấy rối có động cơ liên quan đến giới tính. Hạn chế trong pháp luật Hoa Kỳ là yêu cầu chứng minh “động cơ giới tính” của hành vi QRTD, dẫn đến nhiều vụ việc không thể xử lý do thiếu bằng chứng rõ ràng; không xử lý các hành vi quấy rối phi giới tính hoặc không liên quan đến phân biệt đối xử. Trong khi pháp luật Pháp tập trung vào “nhân phẩm” và “môi trường làm việc thù địch”. Định nghĩa QRTD bao gồm cả hành vi lạm dụng quyền lực hoặc môi trường làm việc không an toàn, không yêu cầu chứng minh động cơ giới tính. Do đó, Pháp có định nghĩa toàn diện hơn, bao gồm cả quấy rối đạo đức, quấy rối giữa những người cùng giới và bắt nạt tại nơi làm việc.

Dưới ảnh hưởng của Chỉ thị của Liên minh Châu Âu về QRTD năm 2002, Pháp đã đưa yếu tố nhân phẩm khái niệm QRTD, theo đó, hành vi hạ nhục và làm nhục có bản chất tình dục có thể cấu thành QRTD khi hành vi đó dẫn đến vi phạm nhân phẩm của một cá nhân. Cuối cùng, tác giả cho rằng Hoa Kỳ nên học hỏi từ luật chống QRTD của Pháp bằng cách mở rộng khái niệm về QRTD của mình vượt ra ngoài một hình thức phân biệt đối xử để cũng công nhận rằng QRTD, ngay cả khi không được xác định là có bản chất phân biệt đối xử, nên bị cấm vì hành vi đó là hạ thấp nhân phẩm và làm nhục người khác.

Bài báo này đã giúp nghiên cứu sinh hiểu rõ hơn về mô hình bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD ở Pháp và Hoa Kỳ, những ưu điểm và hạn chế của từng mô hình để tìm kiếm một mô hình phù hợp cho Việt Nam.

- Báo cáo nghiên cứu, *Sexual harassment at work: National and international responses, Conditions of Work and Employment Programme (Quấy rối tình dục tại nơi làm việc: Phản ứng quốc gia và quốc tế, Điều kiện làm việc và Chương trình việc làm)*, của Deirdre McCann năm 2005 [51].

Báo cáo đã cung cấp bức tranh tổng quan về các biện pháp quốc gia và quốc tế nhằm để bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV. Báo cáo này nhấn mạnh các nỗ lực toàn diện trong việc xây dựng các chính sách pháp lý, trách nhiệm của người sử dụng lao động và các phương thức hỗ trợ nạn nhân. Các biện pháp đó bao gồm việc quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc ngăn ngừa và xử lý quấy rối, cũng như cung cấp đào tạo và nâng cao nhận thức cho NLD thông qua các tổ chức công đoàn và xã hội. Chính sách nội bộ rõ ràng và việc thực thi nghiêm túc là yếu tố quan trọng để xây dựng môi trường làm việc an toàn. Tuy nhiên, một hạn chế hiện nay của báo cáo là sự lạc hậu trong một số quy định pháp luật được trích dẫn. Một số thông tin không còn chính xác do đã bị thay thế bởi các quy định pháp lý mới hơn. Điều này gây khó khăn trong việc áp dụng các biện pháp này vào bối cảnh pháp luật hiện đại. Do đó, cần có một nghiên cứu cập nhật các quy định mới để phản ánh chính xác tình hình pháp lý đương đại.

1.1.2.3. Nhóm công trình nghiên cứu thực tiễn bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

- Báo cáo điều tra xã hội học, *Bạo lực đối với Phụ nữ: Một cuộc khảo sát trên toàn Châu Âu*, của Cơ quan Liên minh Châu Âu về Quyền cơ bản năm 2014 [52].

Trong một nghiên cứu quy mô lớn của Châu Âu do Cơ quan Liên minh Châu Âu về Quyền cơ bản thực hiện vào năm 2014 cho thấy ước tính có từ 83 triệu đến 102 triệu phụ nữ (45 % đến 55 % phụ nữ) ở Châu Âu đã từng bị QRTD kể từ năm 15 tuổi. Khoảng 21% phụ nữ ở 28 quốc gia Châu Âu được khảo sát cho biết trong năm trước đó, họ đã từng bị QRTD [52, tr. 96]. Một phần ba cho biết thủ phạm là người quen của họ liên quan đến công việc như đồng nghiệp, ông chủ hoặc khách hàng. Báo cáo cho biết phụ nữ trẻ có nhiều khả năng gặp phải QRTD TNLV hơn. Độ tuổi bị QRTD TNLV nhiều nhất là từ 18 đến 29. Cụ thể là phụ nữ trong độ tuổi từ 18 đến 29 có khả năng nhận được những lời tán tỉnh mang tính đe dọa và xúc phạm trên internet cao gấp đôi so với phụ nữ trong độ tuổi từ 40 đến 49 và cao hơn gấp ba lần so với phụ nữ trong độ tuổi từ 50 đến 59.9 [52, tr. 105].

Về hậu quả QRTD gây ra cho nạn nhân, tức giận, khó chịu và bối rối là những phản ứng cảm xúc phổ biến nhất, với 45% phụ nữ cảm thấy tức giận, 41% khó chịu

và 36% bối rối. Hơn nữa, gần một trong ba nạn nhân nữ (29%) cho biết cô ấy cảm thấy sợ hãi, trong khi 20% nạn nhân cho biết cô ấy cảm thấy xấu hổ về những gì đã xảy ra. Sau đó, 20% phụ nữ cảm thấy dễ bị tổn thương, 14% lo lắng và 13% mất tự tin [52, tr. 115].

Về phản ứng của nạn nhân sau sau khi bị QRTD ở lần nghiêm trọng, 35% nạn nhân giữ kín vụ việc và không nói với bất kỳ ai, 28% nạn nhân nói chuyện với một người bạn, 24% nạn nhân nói chuyện với một thành viên gia đình hoặc họ hàng và 14% nạn nhân thông báo cho bạn đời của họ. Chỉ có 4% nạn nhân nữ chọn báo cảnh sát, 4% nói chuyện với chủ lao động và ít hơn 1% tham khảo ý kiến luật sư, tổ chức hỗ trợ nạn nhân hoặc đại diện công đoàn [52, tr. 96]. Kết quả này cho thấy số người chọn báo cáo, khiếu nại chính thức rất thấp ở các nước được khảo sát. Lý do mà người được khảo sát đưa ra là: Có thể tự mình giải quyết (55%), Quá nhỏ nhặt/không đủ nghiêm trọng/chưa bao giờ xảy ra với tôi (30%), Xấu hổ (13%), Không muốn bất kỳ ai biết/giữ bí mật (8%), Không nghĩ rằng điều đó sẽ giúp ích (6%), sợ bị trả thù (3%) Lý do khác (6%) [52, tr. 115].

Qua tham khảo một số câu hỏi khảo sát, nghiên cứu sinh có thêm cơ sở để xây dựng hệ thống thang đo phù hợp với bối cảnh Việt Nam; đồng thời, một số kết quả khảo sát được sử dụng làm căn cứ so sánh với dữ liệu điều tra xã hội học của nghiên cứu sinh nhằm tăng cường tính khoa học và thuyết phục cho luận án. Nhược điểm của báo cáo so với báo cáo của các quốc gia khác là chỉ khảo sát đối tượng là lao động nữ nên chưa bao quát hết các giới tính khác trong xã hội. Các khuyến nghị cho các quốc gia thành viên chưa nhiều, chưa giải quyết được những tồn tại trong thực tiễn đặt ra. Vì theo các khuyến nghị được đề xuất trong báo cáo là: Người sử dụng lao động, công đoàn và các tổ chức có trách nhiệm nâng cao nhận thức về QRTD cho phụ nữ, thực hiện các hướng dẫn đa ngành để giải quyết tình trạng QRTD; Khuyến khích các quốc gia thành viên đánh giá, xem xét lại các định nghĩa QRTD trong pháp luật hiện hành; cần thu thập thông tin có liên quan đến QRTD như: số lượng nhân viên báo cáo vụ việc, số lượng doanh nghiệp, công ty có chính sách phòng ngừa QRTD TNLV.

- Báo cáo điều tra xã hội học, *Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016 (Vẫn chỉ là một chút đùa cợt? QRTD TNLV vào năm 2016)*, của Hội đoàn các đại diện các công đoàn Anh (Trades Union Congress) năm 2016 [53].

Báo cáo đã trích những số liệu khảo sát thực tiễn trước đó cho thấy thực trạng QRTD TNLV diễn ra ở Vương Quốc Anh là vấn đề nhức nhối, nạn nhân chủ yếu là nữ giới. Năm 2013, công ty luật Slater Gordon đã ủy quyền cho một cuộc khảo sát phát hiện ra rằng khoảng 60% phụ nữ đã từng trải qua hành vi QRTD từ một đồng

nghiệp nam tại nơi làm việc. Chỉ có 27% những người được khảo sát cảm thấy có thể báo cáo hành vi đó với người cao cấp hơn [53, tr. 7].

Báo cáo đã đưa ra những số liệu thực tiễn mang tính định lượng, cập nhật về tình trạng QRTD TNLV. Gần 6 triệu NLD ở Vương quốc Anh trong đó một nửa là phụ nữ được khảo sát với hình thức khảo sát online. Báo cáo đã thống kê tình hình QRTD TNLV ở Vương Quốc Anh như sau:

- “ - Hơn 50% phụ nữ được thăm dò đã từng trải qua một số hình thức QRTD;
 - 35% phụ nữ đã từng nghe những bình luận mang tính chất khiêu dâm được đưa ra về những phụ nữ khác tại nơi làm việc;
 - 32% phụ nữ đã từng phải chịu những trò đùa không mong muốn mang tính khiêu dâm;
 - 28% phụ nữ đã từng phải chịu những bình luận mang tính chất khiêu dâm về cơ thể hoặc quần áo của họ;
 - Gần 1/4 phụ nữ đã từng bị chạm vào không mong muốn;
 - 1% phụ nữ đã từng bị gạ gẫm tình dục không mong muốn;
 - Hơn 1 trong 10 phụ nữ báo cáo rằng họ đã trải qua những lần đụng chạm tình dục không mong muốn;
 - Trong phần lớn các trường hợp, thủ phạm là một đồng nghiệp nam, với gần 1 trong 5 người báo cáo là do người quản lý;
 - 4 trong số 5 phụ nữ không báo cáo hành vi QRTD với chủ lao động của họ”
- [53, tr. 4 – 5].

Cuộc thăm dò của Hội đoàn các đại diện các công đoàn Anh phát hiện ra rằng trong 9 trên 10 trường hợp, thủ phạm QRTD là nam giới.

Một phần khá quan trọng mà báo cáo đã chỉ ra mà luận án có thể tham khảo là hậu quả của hành vi QRTD TNLV đối với nạn nhân. Những số liệu thống kê như 39% nạn nhân cảm thấy xấu hổ, 21% muốn tránh các địa điểm đông người ở nơi làm việc, 15% cảm thấy mất tự tin tại nơi làm việc, 9% cảm thấy bị tổn thương về sức khỏe tinh thần như căng thẳng, mệt mỏi, lo lắng, trầm cảm, 15% muốn nghỉ việc. Chỉ có 3% nạn nhân cho biết bị ảnh hưởng đến sức khỏe thể chất, 2% là không biết, 1% là muốn thay đổi vai trò ở trong tổ chức và 1% là không muốn nói.

Về phản ứng của nạn nhân sau khi bị QRTD TNLV, 47% nạn nhân bị QRTD TNLV không làm gì cả, 20% nạn nhân đã tâm sự với bạn bè hoặc đồng nghiệp tại nơi làm việc, 14% nạn nhân đã tâm sự với bạn bè bên ngoài công việc, 14% người nạn nhân đã tâm sự với gia đình hoặc bạn đời, 5% không biết hoặc không nhớ lại được. Chỉ có 1% báo cáo với phòng nhân sự, 1% báo cáo với cảnh sát, 1% báo cáo với đại diện công đoàn, 1% tìm lời khuyên nơi khác như đường dây trợ giúp, nhân viên, 1% không nói gì.

Báo cáo đã đưa một bức tranh tổng quát về tình hình QRTD TNLV ở Vương Quốc Anh, xác định được các hình thức, hậu quả và xử sự của nạn nhân khi bị QRTD TNLV. Qua tham khảo một số câu hỏi khảo sát, nghiên cứu sinh có thêm cơ sở để xây dựng hệ thống thang đo phù hợp với bối cảnh Việt Nam. Tuy nhiên, báo cáo có cũng có nhược điểm đó là chỉ nêu lên được các số liệu thu thập được chứ chưa luận giải ý nghĩa, tác động của các chỉ số, thực trạng đó. Một số câu hỏi về cách thức xử sự của nạn nhân khi bị QRTD TNLV chỉ mang tính chất dự tính chứ chưa chắc chắn vì có nhiều người họ chưa là nạn nhân của QRTD nên những hành động, phản ứng của họ với tính chất suy nghĩ cá nhân nên có thể số liệu thực tế hành động chống lại QRTD TNLV thấp hơn con số mà báo cáo đưa ra.

- Báo cáo nghiên cứu, *Everyone's business: Fourth national survey on sexual harassment* (Mọi việc của mọi người: Khảo sát quốc gia lần thứ tư về QRTD TNLV, của Ủy ban Nhân quyền Úc năm 2018 [54].

Theo Báo cáo khảo sát quốc gia năm 2018 của Australia cho biết phần lớn người Úc đã từng bị QRTD vào một thời điểm nào đó trong cuộc đời. Phụ nữ có khả năng bị QRTD trong suốt cuộc đời cao hơn đáng kể so với nam giới. Cụ thể là: 71% người Úc đã từng bị QRTD vào một thời điểm nào đó trong cuộc đời, trong đó phụ nữ chiếm 85% và 56% nam giới. Ngoài ra, trong thời gian 5 năm gần đây, 33% NLD được khảo sát cho biết đã bị QRTD TNLV, trong đó phụ nữ chiếm 39% và nam giới chiếm 26%. Những người trẻ tuổi từ 18 đến 29 tuổi có nhiều khả năng bị QRTD TNLV hơn những người trong các nhóm tuổi khác. Phần lớn người vi phạm là nam giới. Những kẻ quấy rối thường là đồng nghiệp cùng cấp với nạn nhân. Hình thức QRTD phổ biến nhất là những bình luận hoặc trò đùa mang tính xúc phạm, khiêu dâm. Hậu quả tiêu cực phổ biến nhất của QRTD TNLV là ảnh hưởng đến sức khỏe tâm thần hoặc căng thẳng (36%). Phụ nữ báo cáo mức độ xúc phạm và đe dọa cao hơn nam giới (21% phụ nữ cảm thấy “cực kỳ xúc phạm”, so với 12% nam giới; 16% phụ nữ cảm thấy “cực kỳ đe dọa”, so với 10% nam giới).

Tuy nhiên, chỉ 17% nạn nhân đã báo cáo hoặc khiếu nại chính thức về vụ việc QRTD TNLV [54, tr. 108]. Lý do nhiều nạn nhân ở Úc không lựa chọn báo cáo là: mọi người sẽ nghĩ rằng họ phản ứng thái quá, họ cho rằng sự cố không đủ nghiêm trọng, không thay đổi được sự việc hoặc sẽ không có hành động nào được thực hiện [54, tr. 85 – 86].

- Báo cáo nghiên cứu, *Harassment and Violence in Canadian Workplaces: It's (Not) Part of the Job* (Bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc ở Canada: Đó (không) phải là một phần của công việc), của Bộ Lao động Canada năm 2022 [55].

Cuộc khảo sát được tiến hành trực tuyến, những người tham gia khảo sát là những NLD trên 18 tuổi và có việc làm trong 12 tháng qua. 4878 NLD đã tham gia

và 34 cuộc phỏng vấn được tiến hành với sự tham gia đại diện nhiều thành phần trong xã hội.

Kết quả cho biết tỷ lệ NLD bị QRTD ở Canada khá cao, cụ thể là:

“ - Gần ba phần tư (71,4%) số người trả lời khảo sát đã trải qua ít nhất một hình thức bạo lực và quấy rối;

- Gần hai trong ba (65%) người trả lời khảo sát đã trải qua ít nhất một hành vi hoặc hoạt động bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc trong hai năm qua;

- Hơn hai trong năm (43,9%) người trả lời khảo sát đã trải qua ít nhất một hành vi hoặc hoạt động QRTD và bạo lực trong hai năm qua khi đang làm việc;

- Hơn một phần tư (26,5%) người trả lời khảo sát đã trải qua ít nhất một hình thức quấy rối trực tuyến liên quan đến công việc trong hai năm qua”.

Những đối tượng yếu thế như: Phụ nữ, người chuyển giới, người phi nhị nguyên giới và NLD đa dạng giới, người khuyết tật đang phải chịu tỷ lệ quấy rối và bạo lực cao hơn. Bên thứ ba (chẳng hạn như khách hàng, thân chủ và bệnh nhân) và đồng nghiệp là hai thủ phạm thường bị báo cáo nhiều nhất. Hình thức bị QRTD phổ biến nhất là trò chuyện về tình dục, trêu chọc, nói đùa về tình dục, lan truyền tin đồn và bình luận tiêu cực [55, tr. 12].

Hậu quả của hành vi QRTD đối với NLD: hơn 60% cho biết nó gây hậu quả tiêu cực đối với sức khỏe và hạnh phúc của họ. Ngoài ra, nó còn ảnh hưởng nghiêm trọng đến tài chính, tinh thần và thể chất lâu dài của họ. Đa số người phải nghỉ việc vì những tác động tiêu cực của QRTD gây ra (70%), 88% NLD bị quấy rối và bạo lực đã bị “*chuyển công tác, đình chỉ công tác, sa thải hoặc mất ca*” do bị quấy rối và bạo lực, nhiều người khác cho biết họ mất đi các mối quan hệ xã hội, phải sử dụng các chất gây nghiện như ma túy rượu để đối phó và có ý định tự tử [55, tr. 15]. Những hậu quả đối với sức khỏe tinh thần của nạn nhân như: 49% cho biết ảnh hưởng đến đời sống cá nhân của họ, 47% cho biết khó ngủ và 9% ảnh hưởng đến cảm xúc tiêu cực khác. Về ảnh hưởng đến sự nghiệp như: Năng suất bị giảm, phải nghỉ việc từ sớm, mất sự tin tưởng trong đối với đồng nghiệp, cơ quan và người quản lý.

Rào cản trong việc nạn nhân không muốn báo cáo là: 40% người cho rằng hành vi không nghiêm trọng đủ để báo cáo, 36% lo sợ hậu quả tiêu cực khi báo cáo, và nhiều người cho rằng báo cáo sẽ không mang lại hiệu quả cải thiện tình hình. Những người tham gia phỏng vấn đã xác nhận nhiều rào cản tương tự như:

- Xã hội (ví dụ: bị người khác ngăn cản, địa vị của người bị cáo buộc, xung đột lợi ích, bất bình đẳng quyền lực/động lực);

- Tài chính (ví dụ: chi phí đại diện pháp lý, thời gian nghỉ làm, kết quả gây thiệt hại về mặt tài chính cho người báo cáo, chẳng hạn như phải trả phí luật sư;

- Pháp lý (ví dụ: thỏa thuận không tiết lộ thông tin, ngưỡng bằng chứng, hạn chế về thời gian).

Điểm đặc biệt của báo cáo này so với các khảo sát quốc gia khác đó là chia QRTD TNLV dưới 3 hình thức là: quấy rối và bạo lực không mang tính chất tình dục, quấy rối và bạo lực tình dục và quấy rối trực tuyến. Theo đó, quấy rối và bạo lực không mang tính chất tình dục, bao gồm từ đe dọa bằng lời nói và phá hoại công việc và hiệu suất làm việc của một người cho đến hành hung thực sự. Quấy rối và bạo lực tình dục, bao gồm quấy rối giới tính, từ giao tiếp không mong muốn đến hiếp dâm và tấn công tình dục. Quấy rối trực tuyến bao gồm hành vi và thực hành diễn ra thông qua phương tiện truyền thông ảo. Sự phân chia ba loại QRTD này là phù hợp với sự phân chia trong Công ước số 190 về bạo lực và quấy rối năm 2019 của ILO. Sau đó, nhóm nghiên cứu đã khảo sát các câu hỏi dựa trên các tiêu chí phân loại này để thấy sự khác biệt giữa từng nhóm.

Một số công trình khác cho thấy tỷ lệ QRTD TNLV ở một số quốc gia khác cũng rất đáng báo động và cần quan tâm như:

Năm 2017, theo khảo sát của CNBC ở Hoa Kỳ chỉ ra rằng 19% NLĐ bị QRTD TNLV, trong đó lao động nam bị QRTD là 10% và lao động nữ là 27% [56]. Một năm sau, Trung tâm nghiên cứu Pew được thực hiện khảo sát online trên 6.251 NLĐ ngẫu nhiên đại diện cả nước báo cáo: 59% phụ nữ và 27% nam giới cho biết đã từng bị QRTD TNLV. Phụ nữ có học vấn cao dễ bị QRTD hơn, cụ thể là 70% phụ nữ có bằng cử nhân hoặc cao hơn cho biết họ đã từng bị QRTD, 65% phụ nữ đã học đại học nhưng chưa có bằng cũng báo cáo rằng họ đã từng bị QRTD, 46% phụ nữ có trình độ học vấn từ trung học trở xuống cho biết họ đã trải qua QRTD. Sự khác biệt theo chủng tộc cũng ảnh hưởng đến tỷ lệ QRTD (63% phụ nữ da trắng cho biết họ đã bị QRTD, cao hơn so với 50% phụ nữ da đen và 50% phụ nữ gốc Tây Ban Nha) [57]. Một nghiên cứu khác của EEOC Hoa Kỳ cho biết có đến 75% các trường hợp, nạn nhân QRTD TNLV không báo cáo vì họ cảm thấy xấu hổ và lo sợ [58, tr. 2].

Năm 2018, cơ quan nghiên cứu Columinate khảo sát về tình trạng QRTD ở Nam Phi cho thấy:

- “30% phụ nữ và 18% nam giới từng bị QRTD TNLV.
- 57% phụ nữ và 47% nam giới bị đồng nghiệp quấy rối trong khi 26% phụ nữ cho biết bị cấp trên quấy rối;
- Chỉ có 16% số người được hỏi báo cáo với phòng nhân sự, trong khi 10% số người được hỏi báo cáo với chính quyền” [59, tr. 53 – 54].

Ở Ấn Độ, theo Cục tội phạm quốc gia 2014, 2015, 2016 cho thấy các trường hợp QRTD trong khuôn viên văn phòng đã tăng gấp đôi từ 57% lên 119% trong giai đoạn từ năm 2014 đến năm 2016. Ngoài ra, các trường hợp QRTD ở những nơi khác

liên quan đến công việc cũng tăng 51%. Cuộc khảo sát về QRTD TNLV được Hiệp hội Luật sư Quốc gia Ấn Độ thực hiện vào năm 2016. Báo cáo còn thống kê rằng: “38% phụ nữ đã phải đối mặt với QRTD TNLV.

- 70% phụ nữ không báo cáo về QRTD TNLV ở Ấn Độ.

- 65,2% phụ nữ cho biết công ty của họ không tuân thủ các thủ tục được quy định theo Đạo luật (Phòng ngừa, Cấm và Khắc phục) QRTD phụ nữ tại nơi làm việc năm 2013 của Ấn Độ năm 2013.

- 46,7% người khảo sát cho biết Ủy ban Nội bộ không biết của các nội dung và các điều khoản pháp lý có trong Đạo luật.

- 50% nạn nhân đã rời khỏi nơi làm việc sau khi vụ án của họ được khép lại” [60, tr. 355]. Sau đó, một nghiên cứu năm 2018 của Quỹ Martha Farrell cho thấy 80% phụ nữ Ấn Độ đã phải đối mặt với quấy rối tại nơi làm việc, trong đó 38% đã trải qua tình trạng này trong năm 2017. Một cuộc khảo sát năm 2020 đối với phụ nữ cho thấy tỷ lệ tương tự, với 75% báo cáo bị QRTD TNLV trong sự nghiệp của họ và 57% trong 12 tháng trước đó [61].

Một nghiên cứu tại Campuchia năm 2017 cho thấy một phần ba công nhân may mặc từng bị QRTD trong vòng 12 tháng [62]. Thái Lan cũng không ngoại lệ, khi một cuộc khảo sát năm 2002 chỉ ra rằng 22.9% phụ nữ đã bị QRTD TNLV, trong đó các cấp trên và đồng nghiệp là những người vi phạm chính [63].

Ở Singapore, năm 2008, tổ chức bình đẳng giới AWARE đã tiến hành một cuộc khảo sát 500 NLĐ và 92 công ty sử dụng lao động về QRTD. Báo cáo đã chỉ ra rằng:

- “54% (272) đã từng trải qua một số hình thức QRTD TNLV.

- 27% trong số 272 người được hỏi cho biết đã từng bị đồng nghiệp quấy rối, trong khi 17% bị cấp trên quấy rối.

- 79% nạn nhân là phụ nữ; 21% là nam giới.

- 12% người khảo sát đã nhận được lời đe dọa chấm dứt hợp đồng nếu họ không tuân thủ yêu cầu của những kẻ QRTD.

- 66,6% người khảo sát không biết về bất kỳ chính sách nào, trong khi 50,4% cho biết họ biết về một phòng ban hoặc người có thẩm quyền mà họ có thể liên hệ về vấn đề QRTD” [64].

Gần đây nhất, năm 2021, một cuộc khảo sát của Aware - Ipsos phát hiện ra rằng 2 trong số 5 NLĐ ở Singapore đã từng trải qua một hình thức QRTD nào đó tại nơi làm việc trong năm năm trước đó, nhưng chỉ có 30% nạn nhân báo cáo chính thức [65]. Những người không báo cáo thường nêu lý do là muốn quên đi những sự cố, nghĩ rằng những gì họ trải qua không đủ nghiêm trọng hoặc thiếu bằng chứng. 2 trong 5 trường hợp đã báo cáo thì kẻ quấy rối đã bị điều chuyển hoặc sa thải; tuy nhiên, 1

trong 5 trường hợp, kẻ quấy rối không phải chịu hậu quả mặc dù có bằng chứng về hành vi quấy rối [66].

Sau khi nghiên cứu bức tranh tổng quát về thực trạng QRTD TNLV đại diện cho các quốc gia ở 5 châu lục, nghiên cứu sinh đưa ra những kết luận chung là:

- QRTD đang là một vấn đề phổ biến toàn cầu, diễn ra khắp nơi trên thế giới không phân biệt biên giới lãnh thổ, ở nơi nào có yếu tố công việc thì có khả năng xảy ra QRTD TNLV.

- Nạn nhân chủ yếu là nữ. Những người quấy rối là nam giới thường quen biết rõ nạn nhân như cấp trên hoặc đồng nghiệp. Trong nhiều trường hợp, kẻ quấy rối nắm giữ vị trí có thẩm quyền hoặc ảnh hưởng đến nạn nhân, khiến nạn nhân khó có thể từ chối công khai những lời tán tỉnh mà không sợ mất việc hoặc phải đối mặt với những hậu quả nghề nghiệp khác.

- Những người trẻ tuổi từ 18 đến 30 có khả năng bị QRTD TNLV hơn những người trong các nhóm tuổi khác vì ngoại hình ưa nhìn, tính cách cởi mở dễ tiếp cận, thu nhập thấp dễ bị phụ thuộc vào tài chính của kẻ quấy rối, thiếu kinh nghiệm và nhận thức phòng chống QRTD...

- Những NLD thuộc nhóm dễ bị tổn thương như: phụ nữ, người khuyết tật, người dân tộc thiểu số, NLD thuộc nhóm LGBT... cũng dễ bị QRTD hơn.

- Những hậu quả tiêu cực của QRTD tác động lên nạn nhân như: mất lòng tự trọng, phẩm giá, suy giảm sức khỏe thể chất và tinh thần, tài chính, ảnh hưởng đến tính ổn định và cơ hội thăng tiến trong công việc, hậu quả tiêu cực lên các mối quan hệ với đồng nghiệp, gia đình, bạn bè...

- Số lượng nạn nhân lựa chọn khiếu nại, khởi kiện rất thấp so với số lượng thực tế. Điều này không chỉ diễn ra ở các nước châu Á chịu ảnh hưởng của tư tưởng nho giáo mà nó còn đúng ở các châu lục khác. Những lý do mà nạn nhân không tố cáo là: cảm giác xấu hổ hoặc sợ bị đổ lỗi, kỳ thị, sợ bị trả thù, sợ mất việc, cho rằng hành vi đó chưa đủ nghiêm trọng, sợ người khác đánh giá là phản ứng thái quá, thiếu sự hỗ trợ từ đồng nghiệp, thiếu bằng chứng, thiếu tin tưởng vào cơ chế giải quyết khiếu nại tại nơi làm việc, quy trình xử lý phức tạp, tốn thời gian.

1.2. Đánh giá tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án

1.2.1. Những kết quả đạt được

Qua khảo cứu tài liệu trong và ngoài nước có thể thấy các công trình khoa học đã xây dựng các tri thức khoa học cơ bản tạo nền tảng để nghiên cứu sinh tham khảo vận dụng tiếp tục nghiên cứu trong luận án như sau:

Thứ nhất, về lý luận, các nghiên cứu đã tiếp cận vấn đề QRTD TNLV dưới nhiều hướng tiếp cận khác nhau từ tâm lý, xã hội học đến pháp luật. Các học giả đã xác định được một phần nội hàm của quyền của NLD không bị QRTD TNLV và ý

nghĩa bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV. Các công trình cũng nhấn mạnh rằng việc bảo vệ quyền đòi hỏi một cách tiếp cận toàn diện, không chỉ giới hạn ở vấn đề xử lý mà còn sử dụng kết hợp các biện pháp như phòng ngừa và hỗ trợ, khắc phục cho nạn nhân. Một số công trình nghiên cứu đã chỉ ra các yếu tố tác động đến việc bảo vệ quyền không bị QRTD như: văn hóa, xã hội, bất bình đẳng về tôn giáo, kinh tế, mù chữ và nghèo đói, nhận thức, vai trò của truyền thông. Các quy định pháp luật Việt Nam, pháp luật của một số quốc gia và quốc tế đã được một số học giả, quan tâm nghiên cứu, với mục đích hướng đến hoàn thiện các quy định nhằm bảo vệ tốt hơn quyền cho NLD.

Thứ hai, về thực tiễn, một số công trình đã đề xuất biện pháp phòng ngừa, xử lý, hỗ trợ cho nạn nhân bị QRTD TNLV như: tăng cường tập huấn, đào tạo, sửa đổi khái niệm QRTD TNLV, hình sự hóa hành vi QRTD, hỗ trợ pháp lý, tâm lý cho nạn nhân. Nhiều quốc gia, tổ chức quốc tế đã thực hiện những khảo sát quy mô lớn và mang tính chất chu kỳ về thực trạng QRTD và thực tiễn bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV. Sau khi nghiên cứu bức tranh tổng quát về thực trạng QRTD TNLV đại diện cho các quốc gia ở 5 châu lục, nghiên cứu sinh đưa ra những kết luận chung là:

- QRTD đang là một vấn đề phổ biến toàn cầu, diễn ra khắp nơi trên thế giới không phân biệt biên giới lãnh thổ, ở nơi nào có con người làm việc thì có khả năng xảy ra QRTD.

- Nạn nhân chủ yếu là nữ giới. Những người thực hiện hành vi QRTD là nam giới thường quen biết rõ nạn nhân như cấp trên hoặc đồng nghiệp. Trong nhiều trường hợp, kẻ quấy rối nắm giữ vị trí quyền lực khiến nạn nhân khó có thể từ chối công khai những lời tán tỉnh vì sợ mất việc hoặc phải đối mặt với những hậu quả nghiêm trọng khác. Những NLD thuộc nhóm dễ bị tổn thương khác như: người khuyết tật, người dân tộc thiểu số, NLD thuộc nhóm LGBT... cũng dễ bị QRTD hơn.

- Những người trẻ tuổi từ 18 đến 30 có khả năng bị quấy rối hơn những người trong các nhóm tuổi khác vì ngoại hình ưa nhìn, tính cách cởi mở dễ tiếp cận, thu nhập thấp dễ bị phụ thuộc vào tài chính của kẻ quấy rối, thiếu kinh nghiệm và nhận thức phòng chống QRTD.

- Những hậu quả tiêu cực tác động lên nạn nhân như: mất lòng tự trọng, phẩm giá, suy giảm sức khỏe thể chất và tinh thần, tài chính, ảnh hưởng đến tính ổn định và cơ hội thăng tiến trong công việc, hậu quả tiêu cực lên các mối quan hệ với đồng nghiệp, gia đình, bạn bè.

- Thực tế cho thấy, số lượng nạn nhân bị QRTD lựa chọn khiếu nại hoặc khởi kiện thấp. Tình trạng này không chỉ phổ biến ở các quốc gia châu Á chịu ảnh hưởng của tư tưởng Nho giáo mà còn tồn tại ở nhiều châu lục khác. Có nhiều nguyên nhân

dẫn đến việc nạn nhân im lặng, bao gồm: cảm giác xấu hổ hoặc lo sợ bị đổ lỗi, sự kỳ thị từ xã hội, nỗi sợ bị trả thù hoặc mất việc làm, nhận định hành vi quấy rối chưa đủ nghiêm trọng, e ngại bị đánh giá là phản ứng thái quá, thiếu sự ủng hộ từ đồng nghiệp, không có đủ bằng chứng, thiếu tin tưởng vào hệ thống giải quyết khiếu nại tại nơi làm việc, cũng như quy trình xử lý phức tạp và tốn thời gian.

Tóm lại, QRTD TNLV là một vấn nạn toàn cầu, dai dẳng và không phân biệt ngành nghề, văn hóa hay biên giới quốc gia. Thực trạng này tồn tại trên khắp các châu lục, tuy nhiên, tỷ lệ, nhận thức và cách ứng phó lại có sự khác biệt đáng kể. Các yếu tố văn hóa, pháp lý và tổ chức đóng vai trò then chốt trong việc giải quyết vấn đề này. Trong khi Bắc Mỹ và Châu Âu đã đạt được những tiến bộ nhất định nhờ khung pháp lý mạnh mẽ, chính sách tổ chức toàn diện và các chiến dịch nâng cao nhận thức hiệu quả (dù vẫn còn thách thức về việc báo cáo đầy đủ), thì Châu Phi, Châu Á và Nam Mỹ lại đối mặt với tình trạng báo cáo thấp, cơ chế thực thi yếu kém và những rào cản xã hội, gây khó khăn cho việc bảo vệ quyền của NLĐ khỏi QRTD [67]. Điều này cho thấy rõ sự khác biệt trong cách các quốc gia tiếp cận vấn đề phòng chống QRTD TNLV, cũng như tầm quan trọng của việc xây dựng các khuôn khổ pháp lý toàn diện, cơ chế thực thi hiệu quả và tăng cường trách nhiệm giải trình của các tổ chức.

1.2.2. Những hạn chế, khoảng trống cần tiếp tục nghiên cứu

Tổng quan các nghiên cứu trong và ngoài nước cho thấy đã có nhiều công trình đề cập đến việc bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV. Các nghiên cứu này đã cung cấp những nền tảng lý luận, pháp lý và thực tiễn quan trọng, nhưng vẫn còn những khoảng trống cần được lấp đầy.

Thứ nhất, về lý luận, các công trình nghiên cứu trong nước và ngoài nước đã làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận về hành vi QRTD TNLV như: các khái niệm, các hình thức, đặc điểm của QRTD TNLV và các chế tài xử lý. Các công trình trước đây chủ yếu mang tính giới thiệu, chưa đi sâu vào phân tích và xây dựng cơ sở lý luận một cách toàn diện. Các biện pháp bảo vệ quyền còn rời rạc trong các nghiên cứu trước đây. Một số công trình có đề cập gián tiếp một phần nội dung cấu thành của quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV nhưng chưa thống nhất và đầy đủ. Phần lớn tập trung nhiều vào việc trình bày và phân tích pháp luật điều chỉnh hành vi QRTD TNLV, các nghiên cứu dưới lăng kính quyền con người còn hạn chế.

Thứ hai, về thực tiễn, những quốc gia phát triển như: Australia, Canada, Anh... thường có khảo sát quốc gia về thực trạng QRTD TNLV khoảng 4 năm/ lần, từ đó cung cấp bức tranh tổng quát về tình hình, diễn biến của hành vi và đề ra các định hướng, giải pháp tháo gỡ còn Việt Nam chưa có một báo cáo điều tra xã hội học đầy đủ ở tầm quốc gia về vấn đề này. Vấn đề QRTD TNLV không phải là một mục báo

cáo bắt buộc trong các báo cáo hằng năm ở các cơ quan quản lý nhà nước, do đó, thông tin về thực tiễn bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV còn khá ít ỏi. Các nghiên cứu hiện nay còn hạn chế về quy mô, phạm vi và phương pháp, dẫn đến thiếu hụt thông tin và dữ liệu tin cậy để đánh giá đúng thực trạng và đề xuất giải pháp phù hợp. Các kiến nghị hiện tại của các học giả Việt Nam chủ yếu xoay quanh việc hoàn thiện khung pháp lý và còn mang tính rời rạc. Giải pháp mang tính thực tiễn còn thiếu, chưa đáp ứng được nhu cầu đặt ra. Đáng chú ý, Việt Nam vẫn chưa có công trình nghiên cứu ở cấp độ luận án chuyên sâu về vấn đề bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV cho NLD.

Những điểm còn thiếu sót này chính là cơ sở và khoảng trống để luận án này tiếp tục đi sâu nghiên cứu, góp phần hoàn thiện cơ sở lý luận và thực tiễn về bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV tại Việt Nam.

1.3. Những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu, giả thuyết nghiên cứu và câu hỏi nghiên cứu

1.3.1. Những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu

Hiện nay khung lý luận về bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV chưa được quan tâm nghiên cứu đầy đủ và toàn diện. Mặc dù khung pháp luật điều chỉnh đã tương đối đầy đủ, nhưng vẫn còn tồn tại một số điểm chưa tương thích với các chuẩn mực quốc tế. Bên cạnh đó, một số quy định pháp luật hiện hành chưa đáp ứng được nhu cầu thực tiễn trong việc bảo vệ quyền cho NLD khỏi hành vi QRTD TNLV. Tình trạng vi phạm pháp luật về vấn đề này vẫn diễn ra khá phổ biến nhưng chưa được báo cáo và thống kê một cách đầy đủ. Các chế tài xử phạt đối với hành vi QRTD TNLV còn nhẹ, chưa đủ sức răn đe và giải quyết triệt để vi phạm. Các nghiên cứu về thực tiễn bảo vệ quyền không bị QRTD còn hạn chế về phạm vi địa lý và số lượng được khảo sát. Điều này dẫn đến một số khó khăn trong việc đánh giá tình hình vi phạm, nhận diện các thách thức, rào cản hiện hữu trong bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV ở Việt Nam. Do đó, việc tiến hành một cuộc khảo sát thực tiễn trên phạm vi quốc gia là vô cùng cần thiết. Khảo sát này sẽ giúp đánh giá và nhận diện toàn diện hơn, từ đó cung cấp những bằng chứng quan trọng để xây dựng, hoàn thiện các chính sách, pháp luật và biện pháp bảo vệ quyền hiệu quả hơn.

Qua khảo cứu các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước, luận án xác định những nội dung cần tiếp tục nghiên cứu như sau:

Một là, luận án tiếp tục nghiên cứu để xây dựng khung lý luận về bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV: xây dựng và làm rõ các khái niệm, đặc điểm, và ý nghĩa của việc bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV; xác định rõ chủ thể quyền, chủ thể có nghĩa vụ và các nội dung cấu thành quyền không bị QRTD TNLV, trọng tâm là xác định nội dung 03 nhóm biện pháp bảo vệ là phòng ngừa, xử lý, hỗ

trợ và khắc phục, là cơ sở cho việc vận dụng và phân tích ở Chương 3, Chương 4. Các yếu tố tác động đến việc bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV ở Việt Nam cũng được chỉ ra và phân tích để làm cơ sở cho việc dự báo những nguyên nhân, rào cản gây ra ở Chương 3. Khung lý luận này là nền tảng quan trọng cho việc phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp bảo vệ quyền, bảo đảm tính khoa học, logic và giá trị ứng dụng của luận án.

Hai là, luận án tiếp tục nghiên cứu, hệ thống hóa các quy định của pháp luật quốc tế và pháp luật ở một số quốc gia tiến bộ trên 03 nội dung là phòng ngừa, xử lý và hỗ trợ, khắc phục. Trên nền tảng đó, luận án tiến hành so sánh, đối chiếu với các quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành nhằm chỉ ra những điểm tương đồng, khác biệt, cũng như những lỗ hổng, khoảng trống pháp lý và những hạn chế trong cơ chế bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV ở Việt Nam. Qua đó, rút ra những bài học kinh nghiệm có giá trị tham khảo cho việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam trong thời gian tới, bảo đảm sự phù hợp với các chuẩn mực pháp lý quốc tế và đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng.

Ba là, luận án sẽ tập trung khảo sát, đánh giá thực trạng bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV ở Việt Nam trong những năm gần đây bằng việc kết hợp phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng. Việc đánh giá được thực hiện một cách khách quan, toàn diện trên các mặt: kết quả đạt được, những ưu điểm nổi bật; những hạn chế, bất cập còn tồn tại trong công tác bảo vệ quyền thực hiện trên 03 biện pháp bảo vệ là: phòng ngừa, xử lý và hỗ trợ, khắc phục. Trên cơ sở đó, luận án phân tích, chỉ ra những hạn chế, bất cập và nguyên nhân, từ đó đề xuất các nhóm giải pháp phù hợp từ phòng ngừa, xử lý đến hỗ trợ, khắc phục.

Bốn là, luận án tiếp tục nghiên cứu, đưa ra các quan điểm cốt lõi trong bảo vệ quyền không bị QRTD TNLV, trên nền tảng các quan điểm đã được xác định, luận án tiếp tục nghiên cứu và đề xuất hệ thống giải pháp đồng bộ, khả thi nhằm tăng cường bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV ở Việt Nam. Các giải pháp tập trung vào hoàn thiện, tăng cường hiệu quả thực hiện 03 nhóm biện pháp là phòng ngừa, xử lý, hỗ trợ và khắc phục, qua đó góp phần nâng cao chất lượng bảo vệ quyền con người của NLD trước, trong và sau khi hành vi QRTD TNLV diễn ra.

1.3.2. Giả thuyết nghiên cứu và câu hỏi nghiên cứu

1.3.2.1. Giả thuyết nghiên cứu

Dựa trên kết quả tổng quan tình hình nghiên cứu, luận án đặt ra các giả thuyết nghiên cứu sau đây:

Hệ thống cơ sở lý luận và khung pháp lý điều chỉnh việc bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV ở Việt Nam hiện nay chưa được xây dựng một cách đầy đủ, thống nhất và hiệu quả; đồng thời, việc thực thi các quy định pháp luật liên quan

trong thực tiễn còn tồn tại những hạn chế nhất định. Những bất cập này dẫn đến việc bảo vệ quyền con người, quyền lao động nói chung cũng như việc phòng ngừa, xử lý và hỗ trợ đối với hành vi QRTD TNLV nói riêng chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra trong bối cảnh hội nhập quốc tế của Việt Nam.

1.3.2.2. Câu hỏi nghiên cứu

Luận án triển khai với câu hỏi nghiên cứu sau:

Trên cơ sở những luận cứ lý luận và pháp lý nào, và bằng những giải pháp nào giúp tăng cường hiệu quả bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV ở Việt Nam hiện nay?

Các câu hỏi nghiên cứu cụ thể:

Thứ nhất, những cơ sở lý luận và khung pháp lý nào cần xây dựng để bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV? Những yếu tố nào tác động đến việc bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV?

Thứ hai, thực tiễn thực hiện công tác phòng ngừa, xử lý, hỗ trợ và khắc phục cho NLĐ về QRTD TNLV ở Việt Nam hiện nay như thế nào?

Thứ ba, các giải pháp nào cần được đề xuất để tăng cường công tác phòng ngừa, xử lý, hỗ trợ và khắc phục QRTD TNLV cho NLĐ ở Việt Nam?

Tiểu kết chương 1

Trong những năm gần đây, vấn đề bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV đã thu hút sự quan tâm nghiên cứu ở cả Việt Nam và quốc tế. Các công trình nghiên cứu tại Việt Nam hiện nay chủ yếu tiếp cận vấn đề dưới khía cạnh pháp lý, tập trung phân tích khái niệm, đặc điểm, hình thức, chế tài đối với hành vi QRTD TNLV và những hạn chế của hệ thống pháp luật hiện hành. Mặc dù trên thế giới đã có nhiều công trình dưới dạng luận văn, sách chuyên khảo và bài báo khoa học bàn về QRTD TNLV, song chưa có luận án nào nghiên cứu một cách toàn diện và chuyên sâu dưới góc độ bảo vệ quyền con người. Thêm vào đó, nguồn số liệu và minh chứng thực tiễn tại Việt Nam còn khá khiêm tốn, chưa phản ánh đầy đủ quy mô và tính chất phức tạp của vấn đề. Sự khác biệt về mục tiêu, đối tượng, phạm vi và thời điểm nghiên cứu cũng khiến cho các công trình trước đây chưa bao quát, cập nhật và hệ thống hóa đầy đủ tình hình thực tiễn hiện nay ở Việt Nam.

Luận án này tiếp cận vấn đề dưới góc độ quyền con người, một hướng nghiên cứu mới, đặt NLD vào vị trí trung tâm, chủ động trong việc thụ hưởng quyền, thay vì chỉ xem xét bảo vệ họ qua việc xử lý người vi phạm. Nghiên cứu sinh đã kế thừa và phát triển những kết quả nghiên cứu trước đó để làm sáng tỏ cơ sở lý luận, thực tiễn và đề xuất các giải pháp nhằm tăng cường bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV ở Việt Nam. Luận án tập trung giải quyết các nội dung cơ bản sau: khái niệm, đặc điểm, ý nghĩa, biện pháp bảo vệ, chủ thể quyền và nghĩa vụ, nội dung cấu thành quyền của NLD không bị QRTD TNLV, quy định pháp luật trong và ngoài nước, yếu tố tác động, thực trạng, quan điểm và các giải pháp bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV. Để đạt được mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu, luận án sử dụng đa dạng và phối hợp giữa các phương pháp, bao gồm phương pháp tiếp cận dựa trên quyền con người, nghiên cứu tài liệu, phân tích, tổng hợp, so sánh luật học và điều tra xã hội học.

CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LÝ VỀ BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG KHÔNG BỊ QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

2.1. Cơ sở lý luận bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

2.1.1. Các khái niệm liên quan về bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

2.1.1.1. Khái niệm quấy rối tình dục

Theo Từ điển Black's Law Dictionary, quấy rối là *“hành vi hoặc hành động (thường lặp đi lặp lại hoặc dai dẳng), nhằm vào một người cụ thể, gây khó chịu, báo động hoặc gây đau khổ tinh thần đáng kể cho người đó và không nhằm mục đích chính đáng”* [68, tr.784]. Còn thuật ngữ *“quấy rối tình dục”* được định nghĩa là *“một loại phân biệt đối xử trong việc làm bao gồm lạm dụng bằng lời nói hoặc thể chất có tính chất tình dục”* [68, tr.1499]. Theo Từ điển tiếng Anh Oxford, QRTD là: *“tiếp xúc cơ thể không thể chấp nhận được, bình luận về tình dục, v.v., thường xảy ra tại nơi làm việc, khiến một người cảm thấy khó chịu”* [69]. Còn trong Từ điển tiếng Việt, quấy rối là *“gây náo loạn, không để cho yên”* [70, tr.809], còn *“tình dục”* được hiểu là *“nhu cầu tự nhiên của con người về quan hệ tính giao”* [70, tr.996].

Theo Hướng dẫn của Ban thư ký LHQ thì *“quấy rối là bất kỳ hành vi không phù hợp và không được chào đón gây khó chịu hoặc làm nhục người khác”* [71]. Theo nghiên cứu sinh, căn cứ vào tính chất hành vi, quấy rối gồm 2 loại: QRTD (đối tượng nghiên cứu của luận án) và quấy rối không liên quan đến tình dục. Quấy rối không liên quan đến tình dục là hành vi gây khó chịu, phiền toái hoặc đe dọa đối với một người mà không liên quan đến yếu tố tình dục. Những hành vi này có thể làm tổn thương tâm lý, tạo môi trường làm việc đe dọa, không thoải mái như: quấy rối tâm lý, bắt nạt tại nơi làm việc. Như vậy, QRTD cũng là một dạng của quấy rối nhưng nó khác so với hành vi quấy rối không liên quan đến tình dục (ví dụ quấy rối tâm lý, quấy rối chủng tộc, quấy rối khuyết tật...) ở chỗ hành vi QRTD có bản chất tình dục và người bị quấy rối thường là người khác giới và có sự hấp dẫn giới tính hoặc tình dục đối với người quấy rối. Biểu hiện của QRTD rất đa dạng, có thể bằng hành động, ngôn ngữ hoặc phi ngôn ngữ. QRTD có thể xảy ra như một sự cố đơn lẻ hoặc các sự cố lặp lại theo thời gian [9].

Một định nghĩa về QRTD được nhiều nghiên cứu trích dẫn là định nghĩa của tác giả Fitzgerald năm 1988, theo đó: *“quấy rối tình dục là bất kỳ hành vi tình dục không mong muốn nào hoặc hình thức phân biệt đối xử dựa trên giới, xâm phạm nhân phẩm của nam giới và phụ nữ trong môi trường học tập và làm việc, bao gồm cả thể chất, lời nói, hoặc hành vi phi ngôn ngữ”* [72]. Tuy nhiên, định nghĩa trên còn hẹp

khi cho rằng không gian thực hiện hành vi QRTD chỉ có trong môi trường giáo dục và lao động, vì hành vi này có thể ra ở nhiều nơi công cộng khác như: xe buýt, bệnh viện, đường phố... Nạn nhân không chỉ có nam giới và phụ nữ mà còn những người thuộc giới tính khác. Do đó cần xây dựng lại một định nghĩa QRTD mang tính khái quát, đầy đủ hơn.

Do đó, nghiên cứu sinh đề xuất khái niệm QRTD là: *hành vi có tính chất tình dục không mong muốn đối với người khác, xâm phạm nhân phẩm, danh dự của con người và gây khó chịu, sợ hãi, xúc phạm hoặc làm nhục đối với người khác.*

Biểu hiện của hành vi QRTD rất đa dạng, bao gồm:

- Tiếp xúc cơ thể không mong muốn và không phù hợp như: sờ soạng vào những bộ phận nhạy cảm, ôm hôn không được chấp nhận...;
- Trưng bày tài liệu khiêu dâm tại nơi làm việc, kể cả ở dạng điện tử;
- Sử dụng các tiêu chí phân biệt giới trong bất kỳ loại mối quan hệ giữa các cá nhân;
- Những lời hứa ngầm hoặc rõ ràng về lợi ích vật chất và đặc quyền hoặc thăng tiến nghề nghiệp để đổi lấy yêu cầu tình dục;
- Đe dọa hoặc trả thù việc từ chối yêu cầu tình dục;
- Nhận xét bằng lời nói về cơ thể hoặc nhận xét về tình dục hoặc khuynh hướng tình dục được coi là xúc phạm [72].

2.1.1.2. Nơi làm việc

Việc xác định “*nơi làm việc*” có ảnh hưởng rất quan trọng trong việc quyết định liệu hành vi QRTD TNLV có xảy ra không. Phạm vi để xác định nơi làm việc cũng khác nhau giữa các quốc gia và pháp luật quốc tế. Thông thường pháp luật quốc tế xác định “*nơi làm việc*” rộng hơn nhằm tạo cơ sở bảo vệ rộng nhất có thể cho NLD.

Theo Điều 3 của Công ước số 190, định nghĩa “*nơi làm việc*” được mở rộng để bao gồm bất kỳ địa điểm nào có liên quan hoặc liên hệ với công việc, từ chính nơi làm việc (bao gồm cả không gian công và tư), đến các khu vực NLD được trả lương, nghỉ ngơi, ăn ca, sử dụng các tiện nghi cá nhân, cũng như trong các chuyến công tác, di chuyển liên quan đến công việc, các hoạt động đào tạo, sự kiện xã hội, và thậm chí cả thông qua trao đổi thông tin (bao gồm cả các hành vi trên nền tảng công nghệ thông tin và truyền thông), tại nơi ở do người sử dụng lao động bố trí, và trong quá trình di chuyển giữa nơi ở và nơi làm việc [73].

Ở Việt Nam, cụ thể là BLLĐ năm 2019 (khoản 9 Điều 3) và Nghị định số 145/2020/NĐ - CP (Điều 84) cũng định nghĩa “*nơi làm việc*” theo nghĩa rộng là: “*bất cứ địa điểm nào mà NLD thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động, bao gồm cả những địa điểm hay không 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, các hoạt động giao tiếp qua phương tiện điện tử, phương tiện đi lại do người sử dụng lao động bố trí từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại, nơi ở do người sử dụng lao động cung cấp và địa điểm khác do người sử dụng lao động quy định” [74].

2.1.1.3. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Trong các chủ đề về QRTD thì khái niệm “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” là nội dung được quan tâm nghiên cứu nhiều nhất không chỉ trên thế giới mà còn ở Việt Nam. Mặc dù các học giả đã cố gắng nhưng hiện nay vẫn chưa có định nghĩa thống nhất. Mỗi quốc gia, với thể chế chính trị, văn hóa, xã hội riêng, đều có cách tiếp cận khác nhau. Sự khác biệt này thể hiện rõ trong phạm vi, chủ thể, và các điều kiện xác định hành vi QRTD TNLV.

Mặc dù vấn đề QRTD trong môi trường làm việc đã tồn tại từ lâu, khái niệm này chỉ được chính thức ghi nhận vào những năm 1970 bởi các nhà nữ quyền, những người đã đấu tranh đòi công nhận đó là sự phân biệt đối xử bất hợp pháp. Ban đầu, các tòa án không đồng ý với quan điểm trên, xem đây là vấn đề cá nhân. Những lời nhận xét khiêm nhã về năng lực của phụ nữ, đề nghị, gợi ý về tình dục được coi là hành vi chấp nhận được trong môi trường công sở [75]. Thậm chí, nhiều phụ nữ nghĩ rằng họ phải chịu đựng nó như một phần của công việc. Dần ông, trong nhiều trường hợp, không nhận ra hậu quả của những hành vi quấy rối đó. Nhưng điều này đã thay đổi từ cuối những năm 1970, với các phán quyết của Tòa án ở Hoa Kỳ đã tuyên “*quấy rối tình dục dạng đánh đổi*” là bất hợp pháp theo Đạo luật Dân quyền năm 1970. Đến những năm 1980, định nghĩa này được mở rộng bao gồm cả quấy rối trong môi trường thù địch, thừa nhận rằng hành vi tình dục không mong muốn, ngay cả khi không dẫn đến hậu quả trực tiếp về công việc, vẫn có thể tạo ra môi trường làm việc độc hại, đặc biệt là đối với phụ nữ, từ đó củng cố sự bất bình đẳng giới. Sau đó, các quốc gia bắt đầu quan tâm ban hành các đạo luật điều chỉnh hành vi QRTD TNLV. Việc định nghĩa rõ ràng hành vi QRTD TNLV rất quan trọng vì nó là cơ sở nền tảng để các chủ thể nhận diện và xử lý đối với hành vi vi phạm. Hiện nay, trên thế giới chưa có một định nghĩa thống nhất, việc định nghĩa phụ thuộc vào ý chí chủ quan của từng quốc gia, miễn không trái với pháp luật quốc tế. Mặc dù không có định nghĩa chung, hầu hết các quy định đều có các yếu tố tương tự như mô tả hành vi là không mong muốn hoặc không được chào đón, và có mục đích hoặc tác động là đe dọa, thù địch, hạ thấp, làm nhục hoặc xúc phạm.

Định nghĩa do Ban thư ký LHQ đưa ra khá toàn diện, theo đó: QRTD TNLV là “*bất kỳ hành vi tiếp cận tình dục không được chào đón, yêu cầu ân huệ về tình dục, hành vi hoặc cử chỉ bằng lời nói hoặc hành vi có tính chất tình dục, hoặc bất kỳ hành*

vi nào khác có tính chất tình dục có thể được mong đợi hoặc được coi là gây khó chịu hoặc làm nhục người khác, khi hành vi đó cản trở công việc, được làm thành một điều kiện tuyển dụng hoặc tạo ra môi trường làm việc đáng sợ, thù địch hoặc gây khó chịu” [71]. Chỉ thị 2006/54/EC của Hội đồng châu Âu về việc thực hiện nguyên tắc về cơ hội bình đẳng và đối xử bình đẳng giữa nam và nữ trong các vấn đề việc làm và nghề nghiệp (sửa đổi) định nghĩa: “quấy rối tình dục khi xảy ra bất kỳ hình thức hành vi bằng lời nói, không bằng lời nói hoặc hành động không mong muốn nào có bản chất tình dục, với mục đích hoặc hậu quả là xâm phạm nhân phẩm của một người, đặc biệt là khi tạo ra môi trường đe dọa, thù địch, hạ thấp, làm nhục hoặc xúc phạm” [76]. So sánh với khái niệm của Ban thư ký LHQ, khái niệm này nhấn mạnh vào nhân phẩm bị xâm hại của nạn nhân, nhưng chưa đề cập đến các quyền cơ bản khác và một nhược điểm khác của khái niệm này là thiếu hình thức thứ hai của QRTD là QRTD dạng đánh đổi (Quid Pro Quo).

Ở Việt Nam, một số học giả đã bắt đầu quan tâm nghiên cứu và đưa ra định nghĩa “quấy rối tình dục tại nơi làm việc”. Phạm Thị Thúy Nga (2016) định nghĩa theo hai cách. Định nghĩa thứ nhất tập trung vào các biểu hiện và hậu quả của hành vi, mô tả đó là “hành vi có tính chất tình dục, xúc phạm hoặc sỉ nhục tại nơi làm việc mà người nhận không mong muốn, chấp nhận, dẫn đến môi trường làm việc bất ổn, đáng sợ, thù địch và khó chịu”. Trong khi theo cách thứ hai bà đề xuất đây được xem là hành vi: “có tính chất tình dục xảy ra tại nơi làm việc mà người bị quấy rối không mong muốn: xúc phạm hoặc sỉ nhục đối với người bị quấy rối hoặc người bị quấy rối trên cơ sở hợp lý cho rằng đó là một điều kiện để có việc làm hoặc cơ hội đào tạo hoặc lợi ích khác” [77]. Cách này có ưu điểm hơn là chỉ ra thêm một hình thức khác là “quấy rối tình dục dạng đánh đổi”. Sau đó, tác giả Hà Thị Hoa Phượng (2017) đã nhận xét rằng khái niệm “quấy rối tình dục tại nơi làm việc” trong Dự thảo BLLĐ chưa rõ ràng, gây khó hiểu khi sử dụng các thuật ngữ “môi trường làm việc thù địch”, “hành động đơn lẻ có bản chất đáng kể”, “yêu cầu về tình dục”. Do đó, tác giả kiến nghị khái niệm này nên được quy định trong phần giải thích từ ngữ và bà đã đề xuất khái niệm “quấy rối tình dục tại nơi làm việc là việc dùng lời nói, hành vi mang tính thể chất hoặc tài liệu hình ảnh có tính chất tình dục không mong muốn và xúc phạm tới người nhận” [78]. Về mặt pháp lý, khoản 9 Điều 3 BLLĐ 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” [79]. Tuy nhiên, khái niệm này cũng chưa đầy đủ và bao quát hết các hình thức của hành vi QRTD. Do đó, “quấy rối tình dục trong môi trường làm việc”

nên được định nghĩa là: *hành vi của bất kỳ người nào đối với người khác trong môi trường làm việc, bao gồm việc đưa ra đề nghị, gợi ý, yêu cầu hoặc ép buộc mang tính tình dục nhằm đổi lấy lợi ích, hoặc thực hiện các hành vi mang tính chất tình dục không được mong muốn, thể hiện dưới dạng lời nói, hành động hoặc bất kỳ hình thức nào khác, xâm phạm đến nhân phẩm, danh dự của con người, đồng thời tạo ra môi trường làm việc mang tính đe dọa, hạ nhục hoặc xúc phạm*. Như vậy, QRTD TNLV là biểu hiện của các hành vi phân biệt đối xử dựa trên quyền lực hoặc tạo ra môi trường làm việc thù địch, đe dọa. QRTD được mô tả là một loạt các hành động liên quan đến việc quấy rối một người vì giới tính của họ và hành động đó có thể bao gồm những lời tán tỉnh tình dục không mong muốn, yêu cầu ân huệ tình dục, quấy rối bằng lời nói hoặc hành động có bản chất tình dục hoặc tạo ra môi trường làm việc thù địch.

Qua nghiên cứu các công trình khoa học trong và ngoài nước, nghiên cứu sinh nhận thấy có 3 cách tiếp cận được áp dụng khi xây dựng khái niệm QRTD TNLV.

Cách tiếp cận thứ nhất cho rằng: QRTD TNLV là một hình thức phân biệt đối xử và các quốc gia đó xử lý hành vi này giống như các hành vi phân biệt đối xử khác, ví dụ như Ireland, Hà Lan, Hoa Kỳ, Nam Phi... Cách tiếp cận này nhấn mạnh sự bất bình đẳng về quyền lực và lạm dụng quyền lực, đặc biệt trong các tình huống “*quid pro quo*” và môi trường làm việc thù địch. Ở các quốc gia lựa chọn mô hình này thường ban hành Luật chống phân biệt đối xử với nhiều chế tài xử phạt thường nghiêm khắc hơn so với các quốc gia theo 2 cách tiếp cận còn lại.

Cách tiếp cận thứ hai cho rằng: QRTD TNLV là hành vi vi phạm nhân phẩm và quyền được làm việc trong môi trường an toàn của NLĐ, ví dụ như Pháp, Bỉ, Slovenia, Đan Mạch, Luxembourg, Thổ Nhĩ Kỳ, Vương quốc Anh... [80, tr.2]. Bằng chứng thể hiện là các định nghĩa ở các quốc gia đó thường chứa các cụm từ như “*phẩm giá*”. Cách tiếp cận này tập trung vào việc vi phạm phẩm giá của một cá nhân hơn là chú ý đến yếu tố phân biệt đối xử, xem đây là một hành vi làm suy yếu phẩm giá của một người, bất kể nó có gây ra phân biệt đối xử hay không. Cách tiếp cận này mang tính cá nhân và có thể áp dụng cho nhiều tình huống hơn.

Cách tiếp cận thứ ba kết hợp: vừa xem QRTD là một hình thức phân biệt đối xử về giới và vi phạm nhân phẩm của con người (Bồ Đào Nha [81, tr.66], Luxembourg, Ý...).

Việc lựa chọn phương pháp tiếp cận nào phụ thuộc vào bối cảnh lịch sử và xã hội ở quốc gia đó. Ví dụ như Hoa Kỳ, vấn đề phân biệt giới tính, chủng tộc ảnh hưởng rất nghiêm trọng đến NLĐ, do đó họ cần có các đạo luật đủ mạnh để bảo vệ họ. Đồng thời, các nhà làm luật ở Hoa Kỳ cũng chịu ảnh hưởng của tác phẩm của bà Catherine MacKinnon trong tác phẩm nổi tiếng “*quấy rối tình dục lao động nữ: Một trường*

hợp phân biệt đối xử về giới” năm 1979 cho rằng QRTD là một hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ. Mặt khác, ở Châu Âu, NLD rất quan tâm đến việc bảo vệ, chống lại sa thải tùy tiện của người sử dụng lao động và thúc đẩy các điều kiện làm việc công bằng, bảo đảm sức khỏe, an toàn cho NLD [80, tr.6]. Mỗi mô hình có những ưu và nhược điểm khác nhau, mô hình 1 có nhược điểm là chưa xử lý được các hành vi QRTD giữa những người cùng giới, quấy rối tâm lý và bắt nạt. Ngoài ra, nghĩa vụ chứng minh vi phạm của nạn nhân khó khăn hơn so với hai mô hình còn lại vì họ phải chứng minh được hành vi QRTD đó gây ra sự phân biệt đối xử. Còn mô hình 2 chưa hiểu rõ bản chất, nguồn gốc gây ra hành vi QRTD là bắt nguồn từ việc phân biệt đối xử về giới, bất công giữa nam và nữ, sự chênh lệch quyền lực trong tổ chức gây ra QRTD. Cách tiếp cận gây hại cho nhân phẩm có thể dẫn đến cách giải thích chủ quan hơn về những gì cấu thành QRTD, vì nó dựa trên nhận thức cá nhân về phẩm giá, có thể rất khác nhau giữa các cá nhân. Nhưng ưu điểm của cách tiếp cận thứ hai là dễ chứng minh hơn.

Theo ILO [82], QRTD là hành vi không được chào đón và mang tính xúc phạm, dựa trên giới tính. Hai yếu tố này là điều kiện để xác định QRTD, có thể biểu hiện dưới hai hình thức:

- QRTD dạng đánh đổi “*Quid Pro Quo*”: chấp nhận các hành vi tình dục để đổi lấy các lợi ích công việc (tăng lương, thăng chức, duy trì việc làm);
- Môi trường làm việc thù địch: Hành vi tạo ra điều kiện đe dọa hoặc làm nhục nạn nhân.

Trong khi một số ít học giả (Fitzgerald, L. F., & Lilia M. Cortina, Maira A. Areguin, Michelle J. Gelfand, Fritz Drasgow) nhận định: QRTD thường không liên quan đến sự hấp dẫn tình dục mà mang tính áp bức hoặc sỉ nhục, duy trì sự phân biệt giới tính. Họ phân QRTD TNLV thành 3 loại: cưỡng ép tình dục (Ràng buộc lợi ích công việc với việc tuân thủ yêu cầu tình dục), sự chú ý tình dục không mong muốn (các yêu cầu hẹn hò lặp đi lặp lại hoặc các hành vi quấy rối bằng lời nói hoặc thể chất) và quấy rối dựa trên giới tính (hành vi hoặc lời nói thể hiện thái độ xúc phạm, hạ thấp dựa trên giới tính của người đó và loại này chiếm phần lớn) [83] [84] [85]. Mặc dù có thể phân loại thành ba nhóm, theo tôi, QRTD TNLV chủ yếu bao gồm hai hình thức chính: QRTD tạo ra môi trường thù địch (bao gồm sự chú ý mang tính tình dục và quấy rối dựa trên giới tính) và QRTD dạng đánh đổi (hay còn gọi là cưỡng ép tình dục). Tóm lại, QRTD TNLV có thể xuất phát từ sự dụ dỗ (dạng đánh đổi) nhưng cũng có thể là sự hạ thấp nhân phẩm (dạng tạo môi trường thù địch). Điểm khác biệt là QRTD tạo môi trường thù địch có thể liên quan đến nhiều thủ phạm và nạn nhân, không giống như QRTD dạng đánh đổi thường xảy ra giữa hai người [84].

2.1.1.4. Bảo vệ quyền của người lao động

Theo từ điển tiếng Việt, cụm từ “bảo vệ” được hiểu theo hai nghĩa là: “*chống lại mọi sự xâm phạm để giữ cho luôn luôn được nguyên vẹn*” hoặc “*Bênh vực bằng lý lẽ để giữ vững ý kiến quan điểm*” [70, tr.40]. Nhóm tác giả Phạm Hồng Thái và Nguyễn Thị Thu Hương (2012) đã đề xuất khái niệm bảo vệ quyền con người, quyền công dân là: “*việc xác định các biện pháp pháp lý, các biện pháp tổ chức, cơ chế để bảo vệ con người, quyền công dân khi bị xâm phạm từ phía cơ quan công quyền, hay từ các chủ thể khác nhằm khôi phục các quyền đã bị xâm phạm*” [86]. Theo tác giả Trần Nguyên Cường, “bảo vệ” là một phương thức, hình thức hoặc quy trình phối hợp hoạt động giữa các cơ quan, tổ chức, mục đích là để các chủ thể này thực hiện đầy đủ chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn được giao, qua đó đạt được lợi ích chung. Quan điểm này khẳng định rằng quyền của cá nhân luôn đi kèm với nhu cầu được bảo vệ; nếu thiếu sự bảo vệ, một quyền chỉ còn ý nghĩa trên lý thuyết [87]. Trong khi tác giả Phan Thanh Hà (2024) định nghĩa “bảo vệ” theo cách ngắn gọn hơn, đó là: “*trách nhiệm pháp lý của nhà nước trong việc ngăn chặn chống lại sự xâm hại quyền nhằm giữ gìn sự nguyên vẹn, loại bỏ sự xâm hại, khôi phục tình trạng ban đầu*” [88].

Còn nhóm tác giả Tường Duy Kiên và Nguyễn Thị Thanh Hải (2022) định nghĩa “bảo vệ” là: “*nghĩa vụ và trách nhiệm của các cơ quan hành pháp, lập pháp và tư pháp hay các cơ quan khác phải thực thi tất cả các biện pháp bảo vệ các quyền quyết định và luật định, ngăn ngừa bất cứ sự chối bỏ, tước đi, phủ nhận hay vi phạm các quyền con người của cá nhân hay nhóm xã hội*” [89]. Theo giáo trình Lý luận và pháp luật về quyền con người năm 2025: “*bảo vệ quyền con người là việc hành động để ngăn chặn khả năng xảy ra và xử lý, trừng trị những vi phạm các quyền con người của một cá nhân hoặc một nhóm xã hội mà đã được pháp luật quốc tế, pháp luật quốc gia ghi nhận*” [17, tr. 225].

Từ việc tham khảo những định nghĩa trên, bảo vệ quyền của NLD được hiểu là: *việc áp dụng các biện pháp pháp lý, tổ chức và cơ chế của nhà nước, các tổ chức khác nhằm phòng ngừa và xử lý các hành vi xâm phạm quyền, lợi ích hợp pháp của NLD; kịp thời trừng trị và khôi phục những quyền đã bị xâm hại, bảo đảm NLD được thụ hưởng đầy đủ và nguyên vẹn các quyền đã được pháp luật quốc tế và pháp luật quốc gia ghi nhận.*

2.1.1.5. Quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc và bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Quyền của NLD không bị QRTD TNLV là một phần thiết yếu của hệ thống quyền con người, thuộc nhóm các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa. Quyền này đã được các quốc gia và cộng đồng quốc tế công nhận và đảm bảo thực hiện trong nhiều công ước quốc tế đa phương. Do đó, Việt Nam có trách nhiệm phải thực hiện hoặc

nội luật hóa những nội dung này vào pháp luật quốc gia, đồng thời đảm bảo rằng quyền này được thực thi trên thực tế. Quyền của NLD không bị QRTD TNLV được hiểu là: *quyền cơ bản của NLD, được pháp luật bảo vệ, nhằm đảm bảo một môi trường làm việc bình đẳng, an toàn, không bị quấy rối tình dục dưới bất kỳ hình thức nào. Nếu không may bị xâm phạm, NLD có quyền được bảo vệ, tiếp cận các biện pháp hỗ trợ, khắc phục và yêu cầu sự can thiệp, xử lý nghiêm minh từ người sử dụng lao động và cơ quan chức năng.*

Bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV hoàn toàn phù hợp với các giá trị đạo đức, văn hoá, tôn giáo và phong tục tập quán của người Việt. Xét về đạo đức, chuẩn mực đạo đức người Việt luôn đặt lên hàng đầu sự tôn trọng, lối sống thiện lương, tránh xa những hành vi gây tổn thương, hạ nhục người khác. QRTD đi ngược lại những chuẩn mực đạo đức và giá trị nhân văn cao đẹp đó, do vậy cần phải bị lên án và loại bỏ. Xét về tôn giáo, tư tưởng “*nam nữ thụ thụ bất thân*” có nguồn gốc từ Nho giáo, được ghi chép trong sách Lễ Ký và kế thừa bởi Mạnh Tử [90], nhấn mạnh sự giữ gìn khoảng cách trong mối quan hệ giữa nam và nữ. Điều này hoàn toàn tương đồng với việc bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV, bao gồm việc tránh mọi hành vi đụng chạm cơ thể nhạy cảm, phô bày hình ảnh khiêu dâm nơi công sở. Hầu hết các tôn giáo lớn như Phật giáo, Công giáo, Hồi giáo đều đề cao sự bình đẳng, tôn trọng và yêu thương giữa con người. Mọi cá nhân đều xứng đáng được bảo vệ nhân phẩm, danh dự và quyền tự do thân thể. QRTD TNLV xâm phạm nghiêm trọng những quyền cơ bản này và bị nghiêm cấm trong giáo lý của các tôn giáo. Đặc biệt, Phật giáo răn dạy về hành vi ứng xử đúng mực, tôn trọng lẫn nhau, tránh tà dâm và những mối quan hệ bất chính. Nguyên tắc bình đẳng của Phật giáo cũng phản đối mọi hành vi tình dục mang tính cưỡng ép, trái với đạo lý. Xét về phong tục, tập quán, truyền thống văn hóa Việt Nam đề cao sự gắn kết cộng đồng, tinh thần tương thân tương ái “*lá lành đùm lá rách*”, “*thương người như thể thương thân*”. Bên cạnh đó, quan niệm “*nam nữ thụ thụ bất thân*” vẫn còn ảnh hưởng sâu sắc, cùng với sự coi trọng danh dự, nhân phẩm và phép lịch sự nơi công sở. Do đó, việc bảo vệ quyền của NLD khỏi bị QRTD là một hành động cấp thiết để duy trì và phát huy những giá trị văn hóa tốt đẹp này, góp phần xây dựng một môi trường làm việc lành mạnh và tôn trọng.

Về mặt pháp lý, bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV được hiểu là: *nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý của nhà nước, người sử dụng lao động, các tổ chức khác nhằm bảo đảm NLD không bị quấy rối tình dục bằng các biện pháp phòng ngừa, xử lý và hỗ trợ, khắc phục nhằm ngăn ngừa, xử lý nghiêm hành vi vi phạm và khôi phục các quyền và lợi ích hợp pháp của nạn nhân bị xâm phạm.*

2.1.2. Đặc điểm và ý nghĩa về bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

2.1.2.1. Đặc điểm

Bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV là một quá trình phức tạp, đòi hỏi sự phối hợp của nhiều chủ thể khác nhau. Không chỉ giới hạn ở mối quan hệ giữa NLD và người sử dụng lao động, mà còn cần sự tham gia tích cực của các cơ quan nhà nước, tổ chức xã hội và cả cộng đồng. Để hiểu rõ hơn về tính chất của quá trình này, cần xem xét năm đặc trưng cơ bản: tính đa dạng, tính toàn diện, tính bảo mật, tính bình đẳng, không phân biệt đối xử và tính văn hoá - xã hội.

Thứ nhất, tính đa dạng

Trước hết, tính đa dạng là đặc điểm nổi bật trong việc bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD. So với các lĩnh vực bảo vệ quyền con người khác, chủ thể quyền, chủ thể nghĩa vụ và cơ chế giải quyết vụ việc QRTD TNLV đa dạng hơn. Về chủ thể quyền, không chỉ NLD chính thức có hợp đồng lao động, mà cả những người đang được đào tạo, thực tập sinh và những cá nhân làm việc dưới sự điều hành của người sử dụng lao động đều được bảo vệ. Về giới tính, tất cả NLD, bất kể nam, nữ hay giới tính khác, đều có quyền được bảo vệ. Không gian bảo vệ cũng mở rộng, bao gồm cả môi trường làm việc trực tuyến và những nơi liên quan đến công việc. Về ngành nghề, mọi NLD, dù làm việc trong khu vực công, tư, chính thức hay phi chính thức, đều được bảo vệ. Chủ thể nghĩa vụ không chỉ là các cơ quan nhà nước, mà còn là các tổ chức phi chính phủ, tổ chức xã hội, doanh nghiệp và thậm chí cả NLD.

Các vụ việc QRTD TNLV cần được giải quyết theo nhiều cơ chế khác nhau để nạn nhân lựa chọn theo từng trường hợp cụ thể, mức độ nghiêm trọng của vụ việc và ý chí mong muốn của nạn nhân. Đó có thể là hòa giải, giải quyết nội bộ, hoặc sử dụng các cơ chế chính thức như: xử lý ở các cơ quan quản lý hành chính nhà nước hoặc giải quyết vụ việc bằng con đường tố tụng tư pháp. Theo đó, các chủ thể có nghĩa vụ xây dựng, tổ chức thực hiện các biện pháp từ phòng ngừa, xử lý, hỗ trợ và khắc phục nhằm bảo vệ tốt quyền của NLD không bị QRTD TNLV.

Thứ hai, tính toàn diện

“*Tính toàn diện*” trong bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV là nguyên tắc cốt lõi, yêu cầu sự kết hợp đồng bộ và đa chiều của nhiều yếu tố, dựa trên phương pháp tiếp cận dựa trên quyền, lấy NLD làm trung tâm. Tính toàn diện là sự kết hợp chặt chẽ của các biện pháp phòng ngừa, xử lý, khắc phục và hỗ trợ, tạo nên một mạng lưới hỗ trợ khép kín để bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV cho NLD. Trước hết, các quốc gia cần xây dựng một khung pháp lý đầy đủ, thống nhất, đồng bộ, khả thi và hiệu quả điều chỉnh về “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*”. Tuy nhiên, pháp luật chỉ có giá trị khi được thực thi hiệu quả trong môi trường làm việc

thực tế, do đó, việc ban hành và thực thi tốt các chính sách nội bộ của doanh nghiệp vô cùng quan trọng, giúp các tổ chức điều chỉnh các quy định chung của pháp luật cho phù hợp với đặc thù văn hóa, quy mô và ngành nghề của mình, đồng thời thể hiện cam kết mạnh mẽ từ cấp quản lý cao nhất đối với việc xây dựng một môi trường làm việc an toàn và không có quấy rối. Bên cạnh khung pháp lý và chính sách, yếu tố con người đóng vai trò then chốt bằng cách tăng cường giáo dục và nâng cao nhận thức về phòng chống QRTD cho cả NLĐ, người sử dụng lao động, cá nhân thực thi pháp luật. Mặt khác, một hệ thống bảo vệ toàn diện không thể bỏ qua việc cung cấp các cơ chế hỗ trợ hiệu quả cho nạn nhân. Nạn nhân với tư cách là chủ thể quyền xứng đáng được hỗ trợ và bảo vệ kịp thời chứ đó không phải là hệ quả của việc xử lý người vi phạm. Việc thiết lập các thủ tục khiếu nại, tố cáo an toàn, bảo mật, dễ tiếp cận, cùng với áp dụng các biện pháp khắc phục, dịch vụ hỗ trợ về y tế, tư vấn tâm lý, pháp lý là vô cùng cần thiết để giúp nạn nhân vượt qua những tổn thương và bảo vệ quyền lợi chính đáng của mình. Cuối cùng, yếu tố then chốt để đảm bảo tính toàn diện chính là việc xử lý các vụ việc QRTD một cách nghiêm minh, kịp thời và công bằng theo đúng quy định của pháp luật.

Thứ ba, tính bảo mật

Tính bảo mật là một thuộc tính pháp lý đặc trưng và có ý nghĩa khác biệt trong quá trình giải quyết các vụ việc QRTD TNLV so với các tranh chấp lao động hay dân sự thông thường. Đây là một yếu tố then chốt, đóng vai trò quyết định trong việc khuyến khích nạn nhân QRTD mạnh dạn lên tiếng và tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình điều tra, xác minh và xử lý vụ việc một cách hiệu quả. Khi thông tin cá nhân của các bên liên quan được bảo vệ một cách nghiêm ngặt theo quy định của pháp luật, NLĐ sẽ cảm thấy an tâm hơn khi trình báo sự việc, không còn lo ngại về nguy cơ bị trả thù, kỳ thị, phân biệt đối xử hoặc những tác động tiêu cực khác đến danh dự và sự nghiệp của bản thân.

Việc bảo đảm quyền riêng tư và bảo mật thông tin cho nạn nhân, người khiếu nại, tố cáo, cũng như người bị khiếu nại, tố cáo là trách nhiệm pháp lý mà các chủ thể có thẩm quyền giải quyết vụ việc phải tuyệt đối tuân thủ. Mọi hành động trong quá trình tiếp nhận, thu thập chứng cứ, điều tra và xử lý cần được thực hiện với sự thận trọng cao nhất, nhằm bảo vệ phẩm giá và quyền riêng tư của NLĐ. Việc tiết lộ thông tin cho những cá nhân hoặc tổ chức không có thẩm quyền hoặc không liên quan trực tiếp đến vụ việc là hành vi vi phạm, gây ra những hậu quả pháp lý nghiêm trọng và làm tổn hại đến quá trình giải quyết công bằng và khách quan.

Thứ tư, tính bình đẳng, không phân biệt đối xử

“*Tính bình đẳng, không phân biệt đối xử*” như một yếu tố quan trọng trong giải quyết các vụ việc QRTD TNLV. Nguyên tắc này không chỉ là một trụ cột của hệ

thống pháp luật nói chung mà còn mang ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong bối cảnh nhạy cảm của QRTD, nơi mà sự bất bình đẳng về quyền lực và định kiến giới có thể dễ dàng chi phối quá trình xử lý. Tính bình đẳng đòi hỏi mọi cá nhân, bất kể giới tính, tuổi tác, xu hướng tính dục, địa vị xã hội, hay bất kỳ đặc điểm cá nhân nào khác, đều phải được đối xử một cách công bằng và khách quan trong quá trình giải quyết vụ việc QRTD. Điều này có nghĩa là không có sự thiên vị hay ưu ái nào dựa trên các yếu tố cá nhân không liên quan đến bản chất sự việc. Cả người bị cáo buộc và người tố cáo đều có quyền được trình bày quan điểm, cung cấp bằng chứng và được xét xử một cách vô tư, dựa trên các quy định pháp luật và chứng cứ xác thực. Nguyên tắc không phân biệt đối xử đi xa hơn một bước, yêu cầu loại bỏ mọi hình thức kỳ thị, định kiến hoặc thành kiến trong quá trình giải quyết vụ việc. Trong bối cảnh QRTD, điều này đặc biệt quan trọng để tránh tình trạng đổ lỗi cho nạn nhân hoặc xem nhẹ các cáo buộc dựa trên giới tính hay các đặc điểm khác của người bị hại. Các quy trình điều tra và xét xử cần được thiết kế và thực hiện một cách nhạy bén về giới, đảm bảo rằng những định kiến giới không ảnh hưởng đến việc đánh giá chứng cứ và đưa ra phán quyết.

Việc tuân thủ nghiêm ngặt nguyên tắc bình đẳng, không phân biệt đối xử không chỉ đảm bảo quyền lợi chính đáng của các bên liên quan trong vụ việc QRTD mà còn góp phần xây dựng một môi trường làm việc công bằng, tin cậy và an toàn cho tất cả mọi người. Khi mọi người tin tưởng rằng các vụ việc QRTD sẽ được giải quyết một cách khách quan và không thiên vị, họ sẽ cảm thấy an tâm hơn khi lên tiếng tố cáo hành vi sai trái và tin tưởng vào hệ thống pháp luật. Ngược lại, sự thiếu bình đẳng và phân biệt đối xử trong quá trình giải quyết có thể gây ra sự bất mãn, làm suy yếu niềm tin vào công lý và tạo điều kiện cho các hành vi QRTD tiếp tục tồn tại. Do đó, tính bình đẳng và không phân biệt đối xử không chỉ là một nguyên tắc pháp lý mà còn là một yếu tố đạo đức và xã hội cốt lõi trong việc giải quyết hiệu quả các vụ việc QRTD.

Thứ năm, tính văn hoá - xã hội

Việc bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV có sự khác biệt giữa các quốc gia, khu vực và nền văn hóa. Sự khác biệt này bắt nguồn từ những chuẩn mực xã hội và giá trị đạo đức khác nhau, làm cho việc xác định hành vi vi phạm, cách thức áp dụng các biện pháp bảo vệ từ phòng ngừa, xử lý và hỗ trợ nạn nhân cũng khác nhau.

Theo lý thuyết “*tương đối văn hóa*”, không có một chuẩn mực đạo đức phổ quát cho tất cả các nền văn hóa [44]. Việc xác định định nghĩa “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” phụ thuộc vào bối cảnh văn hóa cụ thể. Do đó, quan niệm về QRTD cũng mang tính tương đối. Ở những nền văn hóa đề cao sự riêng tư, như một số quốc

gia phương Tây, hành vi chạm vào người khác không được phép, kể chuyện cười khiêu dâm, hay đưa ra những bình luận gợi ý đều có thể bị xem là hành vi QRTD. Ngược lại, ở một số nền văn hóa “*cởi mở*” hơn, những hành vi ôm hôn đôi khi được coi là biểu hiện của sự thân thiện, lời chào hỏi.

Sự khác biệt về văn hóa cũng ảnh hưởng đến biện pháp phòng ngừa. Các quốc gia phương Tây thường chú trọng vào việc xây dựng quy tắc ứng xử rõ ràng, tổ chức các buổi tập huấn bắt buộc và thiết lập các kênh báo cáo bí mật. Trong khi đó, ở nhiều nền văn hóa khác, biện pháp phòng ngừa ít mang tính quy định hơn, thay vào đó tập trung vào việc giáo dục đạo đức, đề cao sự tôn trọng lẫn nhau và duy trì các mối quan hệ xã hội tốt đẹp trong nội bộ tổ chức. Về biện pháp xử lý, một số nền văn hóa ưu tiên giải quyết các vụ việc QRTD thông qua hòa giải, kỷ luật nội bộ hoặc các biện pháp giáo dục, nhằm tránh ảnh hưởng đến uy tín của người vi phạm và nạn nhân. Trái lại, nhiều quốc gia có khung pháp luật chặt chẽ coi QRTD là một tội danh và áp dụng các chế tài nghiêm khắc như phạt tiền, sa thải hoặc thậm chí là truy tố hình sự. Cuối cùng, cách tiếp cận đối với các biện pháp hỗ trợ nạn nhân cũng phản ánh tính tương đối văn hóa. Ở một số nơi, nạn nhân được quan tâm, bảo vệ kịp thời như: nhận được sự hỗ trợ từ các tổ chức chuyên nghiệp, tư vấn tâm lý độc lập và hỗ trợ pháp lý. Tuy nhiên, ở các nền văn hóa đề cao sự hòa hợp, nạn nhân có thể phải đối mặt với áp lực giữ im lặng để tránh làm xáo trộn các mối quan hệ lao động hoặc gia đình.

2.1.2.2. Ý nghĩa

Bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD là vô cùng cần thiết, mang lại nhiều ý nghĩa quan trọng cho NLĐ, người sử dụng lao động, môi trường làm việc và cộng đồng xã hội.

Thứ nhất, ý nghĩa cốt lõi nhất của việc bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV chính là bảo vệ nhân phẩm và các quyền cơ bản của con người. Theo các nguyên tắc pháp lý quốc tế và hiến pháp của nhiều quốc gia, trong đó có Việt Nam, mọi cá nhân đều có quyền được tôn trọng nhân phẩm, được bảo vệ về thân thể và tinh thần. Quyền này bao hàm quyền được làm việc trong một môi trường mà ở đó, sự tôn trọng lẫn nhau là nền tảng, sự an toàn được đảm bảo, và không ai phải chịu đựng bất kỳ hành vi xâm phạm nào, dù là về thể chất hay tinh thần. Hành vi QRTD TNLV, dưới mọi hình thức, đều trực tiếp xâm phạm đến nhân phẩm và quyền cơ bản này, gây ra những tổn thương sâu sắc về tâm lý, ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe thể chất và tinh thần, và làm suy giảm nghiêm trọng chất lượng cuộc sống cũng như hiệu quả làm việc của NLĐ.

Thứ hai, môi trường làm việc không có QRTD góp phần tăng doanh thu và giảm chi phí cho doanh nghiệp. Nhân viên tập trung làm việc, cống hiến cho công ty giúp tăng năng suất và hiệu quả công việc. Đồng thời, những tổ chức có môi trường

làm việc an toàn và lành mạnh sẽ không tốn các chi phí do QRTD gây ra như chi phí nghỉ việc, chi phí cho các vụ kiện tụng hoặc bồi thường, doanh thu bị giảm do mất hợp đồng, khách hàng tiềm năng.

Thứ ba, tổ chức không có QRTD không phải chịu rủi ro pháp lý và duy trì uy tín tốt hơn. Doanh nghiệp có thể phải chịu trách nhiệm pháp lý nếu để xảy ra QRTD thường xuyên. Ngược lại, cơ quan, doanh nghiệp có môi trường làm việc an toàn và lành mạnh sẽ thu hút và giữ chân nhân tài tốt hơn. Đơn vị đó cũng sẽ có uy tín, hình ảnh đẹp hơn trong mắt khách hàng và đối tác, góp phần tăng cường năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững.

Thứ tư, bảo vệ quyền của NLĐ giúp thúc đẩy bình đẳng giới. QRTD là biểu hiện và nguyên nhân gây ra bất bình đẳng giới. QRTD không phải là hành vi cá nhân đơn lẻ mà là hệ quả của một cấu trúc xã hội bất bình đẳng. QRTD thường xảy ra khi quyền lực được sử dụng để củng cố các chuẩn mực giới bất bình đẳng, như nam giới là người kiểm soát và phụ nữ bị coi là đối tượng tình dục. Bảo vệ tốt quyền của NLĐ không bị QRTD giúp phá vỡ các cấu trúc xã hội truyền thống, các định kiến xã hội bất lợi cho phụ nữ, tạo ra môi trường nơi giới tính không có vai trò quyết định. Từ đó, vai trò, tiếng nói của phụ nữ được khẳng định và giúp hạn chế tình trạng QRTD đối với lao động nữ hơn.

Thứ năm, lên án và xử lý nghiêm minh các hành vi QRTD góp phần nâng cao nhận thức cộng đồng. Mọi người hiểu được QRTD là hành vi sai trái, cần bị lên án và loại bỏ, ủng hộ cho nạn nhân, đồng thời thay đổi nhận thức cộng đồng về vai trò giới và quyền lực, giảm bớt sự dung túng cho các hành vi QRTD TNLV. Những quan niệm, định kiến xã hội lạc hậu dần dần được xóa bỏ.

Thứ sáu, ngăn chặn QRTD góp phần bảo vệ sức khỏe cộng đồng và giảm thiểu gánh nặng cho hệ thống y tế. QRTD có thể dẫn đến các hậu quả sức khỏe nghiêm trọng cho nạn nhân, bao gồm thiệt hại thể chất, rối loạn tâm lý, trầm cảm, lo âu và rối loạn căng thẳng sau chấn thương cũng như các bệnh về tim mạch.

2.1.3. Biện pháp bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

QRTD TNLV là một vấn nạn, vi phạm nghiêm trọng quyền con người và gây tổn hại sâu sắc đến nhân phẩm, sức khỏe, hạnh phúc, tự do của NLĐ. Hành vi này không chỉ xâm phạm đến quyền bất khả xâm phạm quyền con người cơ bản của cá nhân mà còn gây ảnh hưởng tiêu cực đến năng suất lao động, uy tín tổ chức, và rộng hơn là sự bình đẳng giới trong xã hội. Đây không chỉ là vấn đề đạo đức mà còn là một vấn đề pháp lý cấp bách đòi hỏi một hệ thống bảo vệ toàn diện. Một hệ thống bảo vệ hiệu quả cần được xây dựng trên ba trụ cột chính từ phòng ngừa, xử lý, đến

hỗ trợ, khắc phục. Ba nhóm biện pháp này không tồn tại tách biệt, mà tương tác và hỗ trợ lẫn nhau nhằm tạo nên một cơ chế bảo vệ toàn diện.

2.1.3.1. Biện pháp phòng ngừa quá rối tình dục tại nơi làm việc

Theo định nghĩa trong Từ điển Black Law dictionary, biện pháp phòng ngừa (prevention) là ngăn chặn, cản trở, hoặc làm gián đoạn việc xảy ra của một hành động hoặc sự kiện [68, tr. 1307]. Phòng ngừa không đồng nghĩa với trừng phạt hay trả thù người vi phạm mà hướng đến ngăn chặn ngay từ đầu, tránh để một người bình thường rơi vào tình trạng thực hiện hành vi vi phạm và phải gánh chịu trách nhiệm pháp lý. Đây là biện pháp mang tính nhân đạo, tiến bộ xã hội, mang lại hiệu quả kinh tế khi hạn chế được các thiệt hại lớn hơn và giảm chi phí khắc phục hậu quả. Ở góc độ quản lý, phòng ngừa là một kênh quản lý xã hội hiệu quả, giúp cơ quan chức năng kiểm soát tốt tình hình vi phạm [91]. Theo Giáo trình Tội phạm học, phòng ngừa là việc áp dụng đồng bộ nhiều biện pháp khác nhau để triệt tiêu nguyên nhân, điều kiện phát sinh hành vi vi phạm; từng bước hạn chế, đẩy lùi và tiến tới loại bỏ hoàn toàn hành vi này khỏi đời sống xã hội [92, tr. 201]. Từ đó có thể hiểu phòng ngừa QRTD TNLV là việc sử dụng hệ thống các biện pháp mang tính xã hội và tính nhà nước nhằm triệt tiêu nguyên nhân, điều kiện nảy sinh vi phạm, hướng tới loại trừ hành vi QRTD TNLV ra khỏi môi trường lao động. Các biện pháp phòng ngừa được phân thành hai nhóm dựa trên phạm vi và mức độ tác động. Biện pháp phòng ngừa chung là các biện pháp hướng tới loại trừ nguyên nhân, điều kiện chung của hành vi vi phạm, hạn chế khả năng phát sinh hành vi QRTD TNLV trong tương lai, chẳng hạn như hoạt động tuyên truyền, phổ biến pháp luật. Trong khi đó, biện pháp phòng ngừa riêng tập trung vào từng đối tượng, hoàn cảnh cụ thể nhằm loại trừ nguy cơ vi phạm ở từng trường hợp nhất định. Ví dụ nếu một nhân viên nam đã bị kỷ luật về hành vi QRTD TNLV mà tiếp tục có những lời nói tục tĩu, không phù hợp với đồng nghiệp nữ, doanh nghiệp nhanh chóng điều tra và giám sát chặt chẽ để phòng ngừa tái diễn hành vi. Để phòng ngừa hành vi QRTD TNLV một cách hiệu quả, cần kết hợp đồng bộ cả biện pháp phòng ngừa chung và phòng ngừa riêng.

Nội dung phòng ngừa được triển khai thông qua hai hoạt động: (1) loại bỏ các nguyên nhân, điều kiện phát sinh vi phạm (khắc phục sơ hở trong quản lý nhà nước và xã hội, xây dựng môi trường làm việc lành mạnh, tăng cường tuyên truyền, giáo dục pháp luật). (2) nâng cao hiệu quả của công tác pháp luật và hiệu quả hoạt động của các cơ quan bảo vệ pháp luật (hoàn thiện hệ thống pháp luật hoàn chỉnh, thống nhất, đủ khả năng điều chỉnh các quan hệ xã hội và hoàn thiện các văn bản xử lý những trường hợp vi phạm) [92, tr. 205 - 207]. Dựa trên tham khảo nội dung của công tác phòng ngừa tội phạm trong Giáo trình tội phạm học trên, nghiên cứu sinh đã vận dụng và phát triển nội dung của biện pháp phòng ngừa QRTD TNLV cơ bản như sau:

- Ban hành hệ thống pháp luật thống nhất, đồng bộ và phù hợp để bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV [93];
- Ban hành quy chế, nội quy doanh nghiệp về phòng chống QRTD TNLV [37];
- Tổ chức đào tạo, tập huấn nâng cao nhận thức cho NLĐ, người sử dụng lao động và các chủ thể thực thi pháp luật định kỳ;
- Tăng cường cơ sở vật chất (camera giám sát, không gian làm việc).

Như vậy, biện pháp phòng ngừa được xem là tuyến đầu của quá trình bảo vệ NLĐ, có vai trò then chốt trong việc ngăn chặn vi phạm từ gốc, trước khi xảy ra, nên cần được tiến hành thường xuyên, liên tục và có tính hệ thống. Mục tiêu là ngăn chặn hành vi vi phạm ngay từ đầu thông qua việc xây dựng, phổ biến quy tắc ứng xử, nói không với quấy rối tình dục và hình thành mạng lưới bảo vệ toàn diện, được thực hiện bởi các chủ thể có nghĩa vụ. Nếu được thực hiện hiệu quả sẽ hạn chế tối đa vi phạm, giảm nhu cầu can thiệp bằng các biện pháp xử lý và trừng trị sau này.

2.1.3.2. Biện pháp xử lý quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Các biện pháp xử lý đóng vai trò thiết yếu trong việc ngăn chặn vi phạm và khôi phục sự cân bằng đạo đức, chống lại hậu quả tiêu cực từ một môi trường không bị trừng phạt có thể ảnh hưởng nghiêm trọng đến nạn nhân và toàn xã hội. Xuất phát từ lý thuyết trừng phạt, mục tiêu của nhóm biện pháp này là khẳng định tính nghiêm minh của pháp luật thông qua việc trừng trị thích đáng để răn đe người vi phạm. Việc xử lý cần áp dụng không chỉ đối với người có hành vi QRTD mà còn với các chủ thể khác có liên quan, như vi phạm nghĩa vụ phòng ngừa, xử lý hoặc tiết lộ thông tin trái phép. Việc xử lý là cần thiết và then chốt để bảo vệ quyền của nạn nhân, ngăn chặn hành vi tái diễn, gửi đi thông điệp răn đe mạnh mẽ, và củng cố niềm tin vào hệ thống bảo vệ. Áp dụng chế tài xử lý phù hợp, kịp thời, công bằng và nghiêm minh đối với hành vi vi phạm. Mục tiêu là trừng trị người vi phạm, ngăn ngừa sự tái diễn và bảo vệ quyền lợi chính đáng cho nạn nhân. Biện pháp này không chỉ giới hạn ở xử lý kỷ luật lao động mà còn mở rộng sang các chế tài hành chính hoặc xem xét hình sự hoá đối với các hành vi QRTD có tính chất nguy hiểm cao, đi kèm với các biện pháp kinh tế (như bồi thường) và xã hội (như khiển trách, công khai). Đồng thời, khi thực hiện tốt biện pháp xử lý sẽ góp phần nâng cao mức độ bảo vệ cho hai biện pháp còn lại. Khi các biện pháp dân sự không thể bù đắp đầy đủ cho những tổn hại nghiêm trọng, và nạn nhân đã ủy thác quyền trừng phạt cho Nhà nước để đòi lấy sự bảo vệ. Do đó, Nhà nước có trách nhiệm phải ban hành và áp dụng các chế tài xử lý hành vi vi phạm một cách phù hợp, hiệu quả để đảm bảo tính răn đe cần thiết.

Bên cạnh đó, biện pháp thanh tra, kiểm tra, giám sát của các tổ chức, cơ quan bên ngoài cũng góp phần quan trọng trong bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD

TNLV. Nhằm đánh giá sự tuân thủ và thực thi của các cơ quan, doanh nghiệp về các quy định pháp luật phòng chống QRTD TNLV đã ban hành. Mục đích là tìm ra sai phạm để xử lý, đồng thời đảm bảo pháp luật được chấp hành nghiêm minh và triệt để, giúp ngăn ngừa, phát hiện và điều chỉnh kịp thời những thiếu sót, vi phạm. Do đó, vai trò của cơ quan quản lý nhà nước và tổ chức công đoàn là rất quan trọng trong việc thanh tra, giám sát vi phạm.

Nội dung cấu thành của biện pháp xử lý bao gồm:

- Quy trình tiếp nhận, xử lý rõ ràng, minh bạch, kịp thời, bảo đảm quyền được xét xử công bằng của cả nạn nhân và người bị tố cáo;
- Xử phạt nghiêm minh, đúng người đúng tội;
- Thực hiện tốt công tác thanh tra, giám sát thường xuyên.

2.1.3.3. Biện pháp hỗ trợ và khắc phục cho nạn nhân bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Theo từ điển Black Law dictionary, biện pháp hỗ trợ (support) được hiểu là sự chu cấp hoặc duy trì đời sống, đặc biệt là các vật phẩm thiết yếu như thực phẩm, quần áo, nơi ở, và các nhu yếu phẩm khác giúp một người duy trì mức sống phù hợp với hoàn cảnh của mình [68, tr.1578]. Theo nhóm tác giả Vũ Công Giao và Hoàng Anh Dũng (2024) định nghĩa biện pháp hỗ trợ cho nạn nhân là đảm bảo quyền tiếp cận của nạn nhân với các dịch vụ y tế, pháp lý và xã hội. Còn biện pháp khắc phục (remedy) được từ điển Black Law dictionary định nghĩa là phương tiện pháp lý để thực thi một quyền hoặc để ngăn chặn, sửa chữa, hoặc bồi thường cho việc vi phạm quyền đó [68, tr. 1407]. Hai biện pháp này là khác nhau nhưng có mối quan hệ tương hỗ với nhau, cùng nhằm mục đích giúp nạn nhân vượt qua khủng hoảng và phục hồi. Đây là nhóm biện pháp không thể thiếu trong hệ thống bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV cho NLĐ. Mục tiêu là khôi phục tối đa quyền và lợi ích hợp pháp của nạn nhân, cả về vật chất lẫn tinh thần, nhằm đưa nạn nhân trở lại trạng thái ban đầu trước khi xảy ra vi phạm. Việc cung cấp hỗ trợ và khắc phục không chỉ nhằm mục đích đảm bảo tính phù hợp về mặt đạo đức mà còn bảo vệ tốt quyền con người cơ bản cho nạn nhân.

Những biện pháp này xuất phát từ lý thuyết công lý bồi thường (compensatory justice), khẳng định rằng công lý chỉ thực sự được thực hiện khi nạn nhân được bù đắp và khôi phục. Các đặc điểm cốt lõi của công lý bồi thường là: Các bên được bình đẳng; Có thiệt hại do một bên gây ra; Biện pháp khắc phục nhằm mục đích khôi phục nạn nhân về tình trạng mà họ đã ở trước khi hành vi bất công xảy ra (đưa bên bị thiệt hại trở lại vị trí mà họ sẽ có nếu không có thiệt hại nào xảy ra) [94]. Để đạt được mục tiêu này, cần đảm bảo tính chắc chắn trong việc tính toán thiệt hại, tránh bồi thường quá thấp hoặc quá cao, nhằm tăng cường sự tôn trọng pháp luật và khả năng dự đoán.

Hơn nữa, theo lý thuyết pháp luật và kinh tế, trách nhiệm bồi thường phải có chức năng răn đe hiệu quả. Điều này có thể đòi hỏi việc tăng mức bồi thường để người gây sai lầm không thể trốn tránh chi phí, thậm chí khiến biện pháp răn đe vượt quá mức bồi thường thực tế, công lý bồi thường xoay quanh nguyên tắc cốt lõi là sửa chữa sai lầm và khôi phục nạn nhân về trạng thái trước khi hành vi bất công xảy ra, dựa trên cơ sở các bên được đối xử bình đẳng và có thiệt hại do một bên gây ra. Đối với nạn nhân, đặc biệt là những người bị QRTD TNLV, các biện pháp hỗ trợ và khắc phục phải được thực hiện một cách phù hợp, kịp thời và hiệu quả. Mục đích là bảo vệ quyền lợi chính đáng, giúp nạn nhân giảm bớt đau khổ, bù đắp thiệt hại, và đóng vai trò “*chữa lành*” để họ có thể tái hòa nhập cộng đồng và khôi phục cuộc sống sau khi phải chịu đựng những vi phạm nhân quyền nghiêm trọng mà hình phạt thông thường không tương xứng.

Nhóm biện pháp này bao gồm hai thành tố:

- Biện pháp hỗ trợ bao gồm cung cấp tư vấn pháp lý, y tế và tâm lý và bảo vệ nạn nhân, người tố cáo khỏi bị trả thù.
- Biện pháp khắc phục bao gồm việc bồi thường thiệt hại, buộc xin lỗi công khai, lệnh cấm hoặc mệnh lệnh của tòa án, và phí luật sư cùng các chi phí tố tụng khác [94].

Tóm lại, ba nhóm biện pháp phòng ngừa, xử lý, hỗ trợ và khắc phục tạo nên một vòng tròn khép kín bảo vệ NLD khỏi hành vi QRTD TNLV. Ba trụ cột này tác động qua lại, hỗ trợ và bổ sung lẫn nhau: một cơ chế xử lý nghiêm minh sẽ tăng cường tính răn đe của phòng ngừa, và việc khắc phục hiệu quả sẽ tạo niềm tin vào hệ thống, khuyến khích nạn nhân báo cáo. Chỉ khi thực hiện tốt cả ba khía cạnh này, chúng ta mới có thể xây dựng một hệ thống bảo vệ toàn diện, thực sự bảo vệ tốt quyền của NLD không bị QRTD TNLV cho mọi NLD. Ngoài ra, tùy thuộc vào quốc gia, điều kiện kinh tế, văn hóa - xã hội và tình hình vi phạm thực tế, mỗi quốc gia sẽ có sự lựa chọn và triển khai mức độ bảo vệ và các chế tài xử lý phù hợp để đạt được hiệu quả cao nhất.

2.1.4. Chủ thể quyền, chủ thể có nghĩa vụ và nội dung cấu thành quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

2.1.4.1. Chủ thể quyền, chủ thể có nghĩa vụ bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

NLD là chủ thể chính có quyền yêu cầu bảo vệ khỏi các hành vi QRTD TNLV. NLD có thể xuất hiện dưới nhiều vai trò khác nhau như: nạn nhân bị QRTD, người chứng kiến hoặc NLD khác đang bị ảnh hưởng bởi môi trường làm việc thù địch. Vì vậy, bất kỳ ai bị ảnh hưởng hoặc chịu thiệt hại đều là chủ thể quyền, không phân biệt vị trí, chức vụ, giới tính, ngành nghề, tôn giáo, loại hợp đồng lao động, khu vực làm

việc chính thức hay không chính thức. NLĐ, trong phạm vi luận án này, được hiểu theo nghĩa rộng, bao gồm mọi cá nhân thực hiện công việc cho người sử dụng lao động trên cơ sở hợp đồng hoặc thỏa thuận lao động, có hưởng lương và chịu sự quản lý, giám sát của người sử dụng lao động. Khái niệm này không chỉ giới hạn ở NLĐ chính thức có hợp đồng lao động được pháp luật ghi nhận, mà còn mở rộng tới người làm việc trong khu vực phi chính thức, người học việc, thực tập sinh, tình nguyện viên, cũng như người đang tìm việc hoặc nộp đơn xin việc. Việc tiếp cận theo nghĩa rộng này là phù hợp với nội dung của Điều 2 Công ước số 190 của ILO, trong đó công nhận mọi cá nhân tham gia vào quá trình lao động hoặc tìm kiếm việc làm đều có quyền được bảo vệ khỏi QRTD TNLV. Mở rộng khái niệm “NLĐ” vượt ra ngoài phạm vi hợp đồng chính thức phản ánh cách tiếp cận dựa trên quyền con người (rights-based approach) thay vì chỉ dựa trên quan hệ pháp lý lao động. Theo đó, mọi người tham gia hoặc có liên hệ đến quá trình lao động đều là chủ thể cần được bảo vệ.

Các chủ thể có nghĩa vụ tham gia bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV được xác định là cả hệ thống chính trị, bao gồm: thiết chế nhà nước và thiết chế phi nhà nước. Thiết chế nhà nước bao gồm các cơ quan như cơ quan lập pháp, cơ quan hành pháp và cơ quan tư pháp. Thiết chế phi nhà nước gồm tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội, cơ quan truyền thông và cộng đồng doanh nghiệp. Các thiết chế nhà nước được quy định trong Hiến pháp, Luật tổ chức Quốc hội, Luật tổ chức Chính phủ, Luật tổ chức Tòa án nhân dân, Luật tổ chức Viện kiểm sát Nhân dân, Luật Tổ chức Chính quyền địa phương và Luật xử lý vi phạm hành chính hiện hành. Các thiết chế phi nhà nước được quy định trong Hiến pháp, BLLĐ, Luật Công đoàn, Điều lệ của các tổ chức đó.

Thứ nhất, nhóm thiết chế nhà nước

Cơ quan lập pháp:

Quốc hội là cơ quan quyền lực nhà nước cao nhất, thực hiện quyền lập hiến, quyền lập pháp (Điều 69 Hiến pháp năm 2013). Theo quy định của Luật Tổ chức Quốc hội năm 2014, sửa đổi năm 2020, 2025, Quốc hội thảo luận, xem xét, thông qua dự án luật tại một hoặc nhiều kỳ họp Quốc hội căn cứ vào nội dung của dự án luật (Điều 5); Quốc hội giám sát tối cao việc tuân theo Hiến pháp, Luật và Nghị quyết của Quốc hội (Điều 6). Cụ thể là Quốc hội có quyền làm luật, sửa đổi các luật điều chỉnh hành vi QRTD TNLV, quy định các biện pháp pháp lý bảo vệ quyền lợi NLĐ, quyền và trách nhiệm của các chủ thể liên quan và quyền giám sát tối cao việc tuân theo Hiến pháp, Luật và Nghị quyết của Quốc hội.

Cơ quan hành pháp:

Chính phủ là cơ quan hành chính nhà nước cao nhất của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, thực hiện quyền hành pháp, là cơ quan chấp hành của Quốc

hội. Chính phủ quản lý xã hội bằng Hiến pháp và pháp luật, thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ; bảo đảm bình đẳng giới (Điều 1, Điều 5 Luật Tổ chức Chính phủ năm 2025). Cụ thể, Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về thực hiện các chính sách xã hội, quyết định chính sách cụ thể nhằm bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của NLD, người sử dụng lao động; tạo điều kiện xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định, chỉ đạo và tổ chức thực hiện chính sách bảo đảm quyền bình đẳng nam, nữ; có biện pháp ngăn ngừa và chống mọi hành vi bạo lực, xúc phạm nhân phẩm đối với phụ nữ và trẻ em; tổ chức thực hiện các biện pháp phòng ngừa và đấu tranh, ngăn chặn các tệ nạn xã hội.

Bộ Nội vụ là cơ quan của Chính phủ, có chức năng quản lý nhà nước về lao động, bình đẳng giới... Theo quy định khoản 19 Điều 2 Nghị định số 25/2025/NĐ - CP quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Nội vụ thì Bộ có nhiệm vụ: *“Hướng dẫn và tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới theo quy định của pháp luật; Chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành, địa phương, tổ chức chính trị - xã hội và các cơ quan, tổ chức có liên quan thực hiện Tháng hành động vì bình đẳng giới và phòng ngừa, ứng phó với bạo lực trên cơ sở giới”*. Những nhiệm vụ này được chuyển giao từ BLĐTBXH từ ngày 01/3/2025.

UBND các cấp là cơ quan hành chính nhà nước có thẩm quyền chung ở địa phương có nhiệm vụ: *Tổ chức thi hành Hiến pháp, pháp luật ở địa phương; tổ chức thực hiện nghị quyết của Hội đồng nhân dân cùng cấp; bảo đảm điều kiện về cơ sở vật chất, nhân lực và các nguồn lực khác để thi hành Hiến pháp và pháp luật ở địa phương; Thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn được phân cấp, ủy quyền và các nhiệm vụ, quyền hạn khác theo quy định của pháp luật...* (Điều 16, 19, 23 Luật tổ chức chính quyền địa phương năm 2025). Chủ tịch UBND các cấp có thẩm quyền: *“Lãnh đạo và điều hành công việc của Ủy ban nhân dân; Lãnh đạo, chỉ đạo việc thực hiện các nhiệm vụ thi hành Hiến pháp, pháp luật, các văn bản của cơ quan nhà nước cấp trên và của Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân cấp mình; kiểm tra và xử lý các vi phạm trong quá trình triển khai thực hiện Hiến pháp và pháp luật ở địa phương; Chỉ đạo việc thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra, tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo, phòng, chống quan liêu, tham nhũng, tiêu cực, lãng phí trong hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước và trong các hoạt động kinh tế - xã hội ở địa phương”* (Điều 17, 20, 23 Luật tổ chức chính quyền địa phương năm 2025).

Cơ quan tư pháp:

Tòa án nhân dân là cơ quan xét xử của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, thực hiện quyền tư pháp. Trong các vụ án dân sự, Tòa án có chức năng giải quyết các tranh chấp liên quan đến QRTD TNLV trong trường hợp người bị quấy rối

cho rằng hành vi đó gây thiệt hại cho mình và họ muốn khởi kiện vụ việc dân sự để được bồi thường.

Viện kiểm sát nhân dân, với chức năng kiểm sát hoạt động tư pháp, giám sát việc giải quyết các vụ án dân sự của Tòa án. Trong các vụ QRTD TNLV, Viện kiểm sát tham gia khi Tòa án tiến hành thu thập chứng cứ theo yêu cầu của đương sự, theo yêu cầu của Viện kiểm sát, hoặc khi Tòa án tự thu thập nếu xét thấy cần thiết, nhằm đảm bảo tính khách quan và tuân thủ pháp luật trong quá trình tố tụng.

Thứ hai, nhóm thiết chế phi nhà nước

Cơ sở pháp lý chính quy định về quyền và nghĩa vụ của các chủ thể là Hiến pháp năm 2013, BLLĐ năm 2019, Điều 85, Điều 86 Nghị định số 145/2020/NĐ - CP và điều lệ của các tổ chức như sau:

Tổ chức chính trị - xã hội

Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và NLĐ, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của NLĐ. Công đoàn tham gia xây dựng, thực hiện và giám sát các quy định về phòng chống QRTD, đồng thời tuyên truyền, vận động NLĐ nâng cao trình độ kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật. Công đoàn đóng vai trò đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, hướng dẫn, tư vấn pháp lý và hỗ trợ thực hiện thủ tục khiếu nại, tố cáo khi xảy ra vi phạm. Công đoàn cũng đại diện NLĐ tham gia thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, giám sát thực hiện các nội dung liên quan đến QRTD nếu được đưa vào thỏa thuận lao động. Ngoài ra, công đoàn còn phối hợp với cơ quan nhà nước để thực hiện thanh tra, kiểm tra việc tuân thủ pháp luật lao động, bảo vệ quyền lợi chính đáng cho NLĐ.

Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh là tổ chức chính trị - xã hội của thanh niên Việt Nam, tập hợp những thanh niên ưu tú phấn đấu vì mục tiêu, lý tưởng của Đảng, là lực lượng xung kích bảo vệ quyền lợi của đoàn viên. Nhiệm vụ của Đoàn Thanh niên là cung cấp thông tin, tư vấn pháp luật cho nạn nhân QRTD là đoàn viên; hỗ trợ nạn nhân về mặt tinh thần, tâm lý; trao đổi thông tin, kinh nghiệm về công tác phòng chống QRTD giữa các tổ chức thanh niên. Ngoài ra, Đoàn phối hợp với các cơ quan nhà nước, tổ chức đoàn thể nhằm giáo dục, đào tạo và bảo vệ thanh thiếu niên không bị QRTD TNLV, cũng như tham gia giám sát, phản biện xã hội, bảo vệ quyền lợi chính đáng của thanh niên, đấu tranh chống lại các hành vi xâm phạm quyền lợi của NLĐ trẻ tuổi.

Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội đại diện cho quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ, bảo vệ phụ nữ khỏi QRTD và đảm bảo bình đẳng giới trong môi trường lao động. Hội phụ nữ thực hiện công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật, hỗ trợ tư vấn và trợ giúp pháp lý cho nạn nhân là phụ nữ thông

qua những phương tiện truyền thông và hoạt động phổ biến pháp luật. Hội phụ nữ còn nghiên cứu, đề xuất các giải pháp nhằm phòng chống hiệu quả nạn QRTD; kiến nghị các cơ quan chức năng ban hành và hoàn thiện chính sách pháp luật về phòng chống QRTD TNLV; giám sát, phản biện các chính sách và việc thực thi các quy định về phòng chống QRTD TNLV.

Các tổ chức xã hội:

Các tổ chức xã hội hỗ trợ tư vấn pháp lý cho NLD, giúp nạn nhân tái hòa nhập cộng đồng, tìm kiếm việc làm mới, tổ chức các hoạt động tuyên truyền, giáo dục để nâng cao nhận thức cộng đồng về vấn đề QRTD, giúp mọi người hiểu rõ hơn về hành vi này và hậu quả của nó và tham gia vào việc vận động chính sách, đề xuất các giải pháp để phòng chống QRTD hiệu quả hơn. Ví dụ: Hội Luật gia, các tổ chức xã hội nghề nghiệp, các tổ chức phi chính phủ...

Trong đó, tổ chức phi chính phủ đóng vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV thông qua các hoạt động đa dạng từ tư vấn chính sách, nghiên cứu, giáo dục đến hỗ trợ trực tiếp cho nạn nhân, cụ thể như sau:

- Tham gia tư vấn và vận động chính sách nhằm đảm bảo các chính sách của nhà nước đáp ứng được nhu cầu và lợi ích của NLD trong vấn đề phòng chống QRTD.
- Thực hiện các chương trình khảo sát, nghiên cứu để nắm bắt tình hình, diễn biến và xu hướng của hành vi QRTD, từ đó đánh giá thực trạng và nhu cầu cần được bảo vệ của nạn nhân, góp phần đề xuất chính sách hoặc xây dựng các dự án can thiệp.
- Cung cấp các chương trình tập huấn, giáo dục về phòng chống QRTD, nâng cao nhận thức và kỹ năng cho NLD trong việc nhận diện, ngăn chặn và xử lý QRTD, đồng thời thúc đẩy bình đẳng giới trong cộng đồng.
- Nắm bắt nhu cầu thực tế của NLD, đặc biệt là lao động nữ, để phản ánh tiếng nói của họ trong các hội thảo tư vấn chính sách.

Cơ quan truyền thông:

Truyền thông đóng vai trò then chốt trong công cuộc phòng chống QRTD TNLV, thông qua việc phản ánh trung thực thực trạng, phổ biến chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, đồng thời định hướng dư luận và biểu dương những tấm gương tiêu biểu. Truyền thông giúp nâng cao nhận thức, thay đổi tư duy và hành động của cộng đồng, làm rõ các hình thức và tác hại của QRTD, từ đó tích cực hỗ trợ nạn nhân và phá vỡ những quan niệm sai lầm. Việc lan tỏa thông tin về hậu quả nghiêm trọng của QRTD giúp nâng cao ý thức phòng chống, hỗ trợ các cơ quan, doanh nghiệp phát hiện và xử lý kịp thời. Đặc biệt, sự vào cuộc mạnh mẽ của báo chí tạo áp lực, thúc đẩy các cơ quan, doanh nghiệp giải quyết các vụ việc một cách nhanh chóng, công bằng và minh bạch hơn.

Cộng đồng doanh nghiệp

Để thực hiện nghĩa vụ này, các doanh nghiệp cần công khai tuyên bố QRTD là hành vi vi phạm pháp luật và bị nghiêm cấm, xây dựng và phổ biến chính sách phòng chống và quy trình giải quyết khiếu nại, tố cáo về QRTD một cách rõ ràng, dễ tiếp cận, đảm bảo các nguyên tắc nhanh chóng, bảo mật, bảo vệ nạn nhân và các bên liên quan. Đồng thời các doanh nghiệp cần tổ chức tuyên truyền rộng rãi về quy định phòng chống QRTD cho tất cả các cấp quản lý, nhân viên và đối tác; xây dựng và duy trì môi trường làm việc an toàn, lành mạnh, “*nói không với quấy rối tình dục*”; điều tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo khi có yêu cầu; tích cực giám sát và loại bỏ các yếu tố, nguyên nhân gây ra QRTD; khuyến khích NLĐ báo cáo hành vi vi phạm; có hành động ngăn chặn ngay lập tức khi nhận khiếu nại, xử lý người vi phạm, bảo vệ và hỗ trợ nạn nhân kịp thời.

Việc bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV đòi hỏi sự tham gia và phối hợp chặt chẽ của nhiều chủ thể khác nhau, từ cơ quan nhà nước, doanh nghiệp, các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội đến cơ quan truyền thông. Mỗi thiết chế đều có trách nhiệm và vai trò quan trọng trong việc tạo nên một môi trường làm việc an toàn, lành mạnh và không bị QRTD. Mặc dù mỗi cơ quan, bộ phận có trách nhiệm khác nhau nhưng cần phối hợp đồng bộ với nhau để hình thành một hệ thống bảo vệ toàn diện và hiệu quả cho NLĐ, bảo đảm họ có môi trường làm việc an toàn, không bị quấy rối.

2.1.4.2. Nội dung cấu thành quyền của NLĐ không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Căn cứ vào tính chất, mức độ bảo vệ, có thể chia thành hai nhóm: (1) nhóm quyền thứ nhất tập trung vào việc phòng ngừa và bảo đảm một môi trường làm việc an toàn và không bị QRTD. (2) nhóm quyền thứ hai tập trung vào việc xử lý người vi phạm và hỗ trợ cho nạn nhân.

(1) Nhóm quyền thứ nhất tập trung vào việc phòng ngừa và bảo đảm một môi trường làm việc an toàn và không bị QRTD

- Quyền tự do cá nhân

QRTD TNLV là một hành vi vi phạm quyền con người trong đó có quyền tự do và tự chủ của cá nhân. QRTD thường bao gồm những hành động, lời nói hoặc phi lời nói mang tính tình dục nhằm xúc phạm, đe dọa, hạ nhục người khác mà không được người đó chấp nhận. Những hành động như vậy có thể làm suy giảm, hạn chế hoặc thậm chí tước đi quyền tự do và tự chủ của cá nhân, khiến họ bất an và mất khả năng lựa chọn. Nhiều nạn nhân bị QRTD, họ ngại tiếp xúc, sợ hãi ở những nơi đông người và luôn trong trạng thái đề phòng vì sợ bị quấy rối lần nữa. Họ bị hạn chế quyền tự do và sự thoải mái khi làm việc. Mặt khác, QRTD còn ảnh hưởng đến quyền tự do tình dục vì họ bị ép buộc thực hiện những hành vi tình dục không mong muốn với

những người ở vị trí quyền lực cao hơn. Nếu họ không thực hiện những yêu cầu, đề nghị đó thì họ có nguy cơ bị trừ dập, mất cơ hội hoặc mất việc làm. Trong khi pháp luật đều công nhận: mọi người đều có quyền tự do lựa chọn bạn tình, quyết định có tham gia hoạt động tình dục hay không. Quyền này đã được thừa nhận trong pháp luật của các quốc gia, các văn kiện nhân quyền quốc tế và các tuyên bố đồng thuận khác [95]. Như vậy, có thể hiểu quyền tự do tình dục là khả năng của một cá nhân kiểm soát bản thân trong phạm vi quan hệ tình dục [96].

- *Quyền được làm việc trong môi trường an toàn*

Mọi NLĐ đều có quyền làm việc trong một môi trường an toàn và không bị QRTD. Thế nhưng, tình trạng QRTD nơi công sở lại tiềm ẩn nguy cơ tạo ra một môi trường làm việc tiêu cực, bất an, ảnh hưởng không chỉ đến nạn nhân mà còn cả những người xung quanh. Theo đó, những người bị quấy rối thường xuyên trải qua cảm giác lo âu, sợ hãi, bất ổn và đánh mất sự tự tin. Tình hình càng trở nên trầm trọng hơn khi họ phải đối mặt với những lời chỉ trích, đổ lỗi, dẫn đến cái nhìn bi quan về môi trường làm việc, gây ra sự ức chế và khó chịu về mặt tâm lý. Đáng chú ý, nhiều người đã chọn giải pháp nghỉ việc để thoát khỏi tình trạng này do cảm thấy bất an, xấu hổ hoặc bị cô lập. Báo cáo về quấy rối và bạo lực tại nơi làm việc ở Canada năm 2022 đã chỉ ra rằng: *“hơn 80% nạn nhân đã tự nguyện rời bỏ công việc hiện tại hoặc chuyển sang một vị trí khác để tránh xa môi trường quấy rối tình dục”* [97, tr.17].

QRTD gây ra sự nghi kỵ và làm suy yếu mối liên kết giữa các đồng nghiệp, ảnh hưởng đến quá trình lao động có tính tương tác cao. Sự bất an lan tỏa trong tập thể khi QRTD xảy ra thường xuyên, khiến những người không phải nạn nhân cũng lo sợ [98] [99]. Nghiên cứu của Spiliopoulou và Witcomb năm 2023 cho thấy nạn nhân nữ thường bị cô lập và đối xử bất công, đã góp phần làm xấu đi bầu không khí chung [100, tr.1862]. Các hậu quả tiêu cực như cách ly (17%), tin đồn (10%) và chỉ trích vô căn cứ (17%) được nghiên cứu của Đại học Quốc gia Thụy Điển [98] chỉ ra, cho thấy môi trường làm việc dễ bị ức chế tâm lý, khiến NLĐ lo lắng và đề phòng lẫn nhau.

- *Quyền không bị phân biệt đối xử về giới*

QRTD TNLV có thể được xem một hình thức phân biệt đối xử dựa trên giới [51, tr.vii]. Việc bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD giúp chống lại các hành vi phân biệt, bảo vệ sự công bằng và quyền lợi cho mọi người. Thực vậy, QRTD gây ra hành vi đối xử khác biệt hoặc bất công với một người dựa trên giới tính của họ, dẫn đến bất bình đẳng trong cơ hội và quyền lợi. Một là, phụ nữ thường phải đối mặt với những lời tán tỉnh, hành vi tình dục không mong muốn hoặc phải chịu đựng một môi trường làm việc thù địch. Bà Catherine MacKinnon trong tác phẩm *“quấy rối tình dục lao động nữ: Một trường hợp phân biệt đối xử về giới”* năm 1979 đã chứng minh:

“quấy rối tình dục là một điều kiện làm việc theo nghĩa của Mục VII. Nó khiến công việc của phụ nữ trở nên khó khăn hơn rất nhiều” [9, tr.210]. Phụ nữ có nguy cơ bị QRTD cao hơn nam giới và họ thường đối mặt với những yêu cầu tình dục và sự xao nhãng trong công việc. Điều này cản trở hiệu suất công việc bằng cách khiến phụ nữ phải chịu những áp lực vô hình hoặc đáp ứng các điều kiện tình dục hoặc nghỉ việc [37]. Trong khi những nhân viên nam khác không phải làm việc dưới những gánh nặng như vậy. Nhiều phụ nữ muốn thoát khỏi QRTD đã chọn nghỉ việc, do đó nó ảnh hưởng đến thâm niên và kinh nghiệm, gây bất lợi cho họ trong công việc [9, tr.210]. Theo Quỹ Dân số LHQ tại Việt Nam báo cáo: QRTD dai dẳng ngăn cản phụ nữ thăng tiến trong sự nghiệp và duy trì khoảng cách tiền lương so với nam giới [101]. Ngoài ra, điều này cũng đúng đối với dạng QRTD “đánh đổi”, nơi mà phụ nữ thường nhận những lời mời, gợi ý tình dục để đổi lấy những lợi ích trong công việc, điều mà nam giới không phải đối mặt và họ phải chấp nhận sự QRTD này như một phần công việc. Hơn nữa, QRTD dạng “đánh đổi” tạo ra sự đối xử phân biệt và bất công giữa những người được nhận ân huệ tình dục và những nhân viên khác, họ phải cố gắng nỗ lực nhiều hơn để được công nhận. Khi quyền lợi hoặc sự an toàn trong công việc được đưa ra tùy thuộc vào việc tuân thủ các nhu cầu tình dục, phụ nữ bị buộc phải đưa ra những lựa chọn mà nam giới thường không phải đối mặt. Điều này rõ ràng gây bất lợi cho phụ nữ dựa trên giới tính của họ, vì nó đưa ra một điều kiện cụ thể về giới tính vào công việc của họ.

Hai là, nam giới cũng có thể là nạn nhân bị QRTD TNLV. QRTD là một hình thức phân biệt đối xử dựa trên giới, bản dạng giới, biểu hiện giới tính hoặc xu hướng tính dục. Các cá nhân thuộc bất kỳ giới tính nào cũng có thể trở thành nạn nhân của QRTD [102]. Katherine M. Franke trong bài viết “*What's wrong with sexual harassment?*” năm 1997 đã chứng minh rằng nam giới cũng có thể bị chế giễu vì không đủ “*nam tính*”. Ông lập luận rằng QRTD là một hình thức phân biệt giới tính, không chỉ vì nó mang tính tình dục hay xảy ra giữa nam và nữ, mà vì nó duy trì và củng cố các chuẩn mực giới tính, “*nữ tính hóa*” phụ nữ và “*nam tính hóa*” đàn ông. Do đó, QRTD xảy ra ngay cả giữa những người cùng giới tính nếu nó phản ánh hoặc duy trì các khuôn mẫu giới [103, tr.693]. Sadie E. Larsen và cộng sự (2018) cũng đồng ý rằng QRTD không chỉ liên quan đến tình dục mà còn là cách thức củng cố địa vị xã hội dựa trên giới tính, đẩy phụ nữ vào vai trò thụ động và củng cố hình ảnh đàn ông là chủ thể quyền lực [104].

- Quyền bình đẳng

QRTD TNLV là một hành vi vi phạm quyền bình đẳng giới, làm suy yếu hoặc tước đoạt cơ hội của phụ nữ trong môi trường lao động. Bất bình đẳng giới, với sự chênh lệch về cơ cấu và quyền lực xã hội, được xem là nguyên nhân cốt lõi dẫn đến

QRTD. Các hình thức phân biệt đối xử khác có thể chồng chéo, làm gia tăng sự mất cân bằng quyền lực, tạo điều kiện cho hành vi QRTD [105]. Theo các chuyên gia, QRTD phá hoại sự bình đẳng bằng cách xâm phạm sự chính trực, phẩm giá và phúc lợi của NLD. Catherine MacKinnon khẳng định QRTD là sự vi phạm quyền bình đẳng kinh tế và xã hội của phụ nữ, xuất phát từ vai trò giới truyền thống và sự bất cân bằng quyền lực [9, tr.116, 217]. Cách tiếp cận “*bất bình đẳng*” cho rằng QRTD duy trì những bất lợi xã hội đối với phụ nữ, đặc biệt là những người ở vị trí cấp dưới, buộc họ phải lựa chọn giữa việc chấp nhận yêu cầu không phù hợp hoặc từ bỏ cơ hội nghề nghiệp [9, tr.7]. Bà MacKinnon đã chỉ ra mối liên hệ chặt chẽ giữa QRTD và bất bình đẳng kinh tế, xã hội, khi phụ nữ phụ thuộc vào kinh tế, QRTD trở thành công cụ duy trì sự bất bình đẳng. Ngoài ra, phụ nữ báo cáo bị QRTD ít có khả năng thăng tiến, mất cơ hội do môi trường làm việc kỳ thị [100, tr.1854]. QRTD còn là biểu hiện của sự bất bình đẳng về quyền lực tại nơi làm việc, khi môi trường có chênh lệch quyền lực khiến cho việc một bên dễ dàng áp đặt các cách cư xử mang tính “*tự nhiên*” vào môi trường làm việc [106]. Tư tưởng gia trưởng, phổ biến ở các quốc gia châu Á như Việt Nam, tạo ra môi trường làm việc bất bình đẳng, nơi quyền lực trong tay nam giới tạo điều kiện cho QRTD. Những khu vực, ngành nghề có sự chênh lệch giới tính lớn thường xuyên xảy ra QRTD hơn, với phụ nữ làm công việc cấp thấp là mục tiêu. Quyền lực tại nơi làm việc bao gồm quyền lực tổ chức và quyền lực văn hóa, đan xen tác động tiêu cực đến lao động nữ, kìm hãm sự phát triển và gây khó khăn trong bảo vệ quyền [35, tr.178]. Do đó, phụ nữ khó được đề bạt, nắm giữ vị trí lãnh đạo, đặc biệt trong xã hội mà cơ cấu và văn hóa vẫn do nam giới thống trị, ngay cả khi họ thành công về mặt học thuật [107]. Tóm lại, QRTD là vấn đề phức tạp, liên quan đến quyền lực, giới tính và định kiến xã hội, là rào cản đáng kể đối với việc hưởng quyền bình đẳng của NLD, góp phần duy trì hệ thống bất bình đẳng giới.

(2) *Nhóm quyền thứ hai tập trung vào việc xử lý người vi phạm và hỗ trợ cho nạn nhân.*

- *Quyền được bảo vệ nhân phẩm (hay phẩm giá)*

QRTD là hành vi làm suy yếu phẩm giá con người, tổn thương lòng tự trọng và làm suy giảm giá trị của họ, thể hiện qua lời nói, cử chỉ hoặc hành động mang tính chất tình dục không mong muốn, cố tình làm nhục và hạ thấp đối phương, trái ngược với giá trị nhân phẩm mà mỗi cá nhân xứng đáng được hưởng. QRTD biến con người thành đối tượng tình dục và hạ thấp giá trị của họ. Điều 161 Cương lĩnh hành động Bắc Kinh năm 1995 khẳng định: “*Trải nghiệm bị quấy rối tình dục là sự xúc phạm đến phẩm giá của NLD và ngăn cản phụ nữ đóng góp tương xứng với khả năng của họ*”. Ở nhiều nước châu Âu, nhân phẩm là yếu tố quan trọng cần bảo vệ trong các đạo luật chống QRTD TNLV. Ví dụ, pháp luật Pháp khẳng định QRTD là vi phạm

nhân phẩm, và các nước như Litva, Hungary, Thụy Sĩ và Ý công nhận nhân phẩm là quyền hiến định. Mặc dù khái niệm “*nhân phẩm*” được công nhận rộng rãi, nhưng nó vẫn chưa được ghi nhận đầy đủ trong pháp luật chống QRTD của tất cả quốc gia. Ở một số khu vực, nhân phẩm được coi là một phần của bảo vệ nhân quyền, dẫn đến các chính sách nghiêm ngặt hơn chống lại QRTD và tập trung vào việc ngăn ngừa tổn hại đến nhân phẩm của cá nhân. Mặc dù, khái niệm “*phẩm giá*” rất phức tạp, được hiểu theo nhiều cách khác nhau, tùy thuộc vào phương pháp tiếp cận, bối cảnh và khu vực pháp lý. Theo Từ điển Black's Law Dictionary, phẩm giá là “*trạng thái cao quý; trạng thái được tôn trọng*” [68, tr.522]. Còn theo Từ điển tiếng Anh Oxford, phẩm giá (dignity) được hiểu theo ba nghĩa: (1) thái độ điềm tĩnh và nghiêm túc đáng được tôn trọng; (2) tầm quan trọng và giá trị của một người khiến người khác tôn trọng họ; (3) ý thức về tầm quan trọng và giá trị của bản thân [108]. Còn từ điển tiếng Pháp, phẩm giá được định nghĩa là sự tôn trọng và không bị sỉ nhục [50, tr.34]. Từ điển tiếng Việt định nghĩa nhân phẩm là “*phẩm chất và giá trị con người*” hoặc phẩm giá là “*giá trị riêng của con người*” [109].

Theo Immanuel Kant, phẩm giá con người là: “*giá trị hoặc địa vị bẩm sinh mà chúng ta không kiếm được và không thể mất đi*” [6]. Kant nhấn mạnh rằng phẩm giá khác biệt với danh dự: nếu danh dự liên quan đến thứ bậc xã hội, thì phẩm giá là giá trị vốn có và bình đẳng của mỗi cá nhân, không phụ thuộc vào địa vị hay tầng lớp xã hội [110]. Kant cho rằng con người, với tư cách là những thực thể tự chủ về mặt đạo đức, xứng đáng được tôn trọng tuyệt đối. Nguyên tắc đạo đức cốt lõi trong triết học của Kant, “*mệnh lệnh tuyệt đối*” là một giá trị nội tại tất yếu mà mỗi con người sở hữu, yêu cầu chúng ta đối xử với nhân tính trong mỗi người như một mục đích tự thân, không chỉ là phương tiện. Điều này đồng nghĩa với việc vi phạm quyền con người xảy ra khi con người bị đối xử như một công cụ, bị coi là phương tiện để đạt được mục tiêu của người khác, thay vì là mục tiêu tự thân của chính họ. Quyền con người tạo ra một không gian để cá nhân có thể sống một cuộc sống xứng đáng, tôn trọng phẩm giá của mình, và không bị xâm phạm quyền tự do hay các nhu cầu cơ bản của bản thân [111]. Kant mô tả phẩm giá như một giá trị nội tại, vô điều kiện và không thể so sánh được, không thể quy đổi. Quan niệm này về phẩm giá con người đặt nền tảng trên “*luật đạo đức*”, một mệnh lệnh tuyệt đối của lý trí, có phẩm giá và quyền tối thượng, đòi hỏi sự tôn trọng phẩm giá ở mọi người, bất kể họ là ai, bởi vì tất cả đều được cho là có năng lực và khuynh hướng tự chủ hợp lý [6].

Ở cấp độ quốc tế, khái niệm “*phẩm giá*” được khẳng định là một giá trị cốt lõi của nhân quyền, được ghi nhận trong nhiều văn kiện pháp luật quốc tế. Tuyên ngôn phổ quát về quyền con người năm 1948 khẳng định “*Tất cả mọi người sinh ra đều được tự do và bình đẳng về phẩm giá và quyền lợi*” (Điều 1). Theo ý nghĩa này,

mọi người sinh ra đều có quyền được tôn trọng phẩm giá, bất kể nguồn gốc, giới tính hay bất kỳ sự khác biệt nào. Nó cũng bao hàm quyền tự chủ hoặc tự quyết, theo đó các cá nhân có quyền tự đưa ra quyết định về cách sống và làm việc của mình. Đây là một ý nghĩa chung được đưa ra cho khái niệm về phẩm giá, theo đó sự sỉ nhục hoặc hạ thấp phẩm giá được coi là vi phạm quyền cơ bản của con người. Trong phạm vi khu vực, Điều 1 của Chương 1 Hiến chương về các quyền cơ bản của Liên minh châu Âu (2000/C 364/01) nêu rõ: *“Phẩm giá con người là bất khả xâm phạm. Nó phải được tôn trọng và bảo vệ”* [112]. Theo quy định này, khái niệm về phẩm giá được hiểu là sự tôn trọng và không có hành vi làm nhục hoặc hạ thấp. Tòa án Hiến pháp Liên bang Đức giải thích thuật ngữ *“phẩm giá con người”* có nghĩa là quyền được xã hội công nhận và tôn trọng. Theo quy định của Hội đồng Hiến pháp Pháp, tôn trọng nguyên tắc nhân phẩm là một phần của sự toàn vẹn của nhân loại [113].

Ở Việt Nam, Tường Duy Kiên và nhóm tác giả (2024) đã xác định rõ vai trò của bảo vệ nhân phẩm là chức năng chủ yếu của quyền con người, mà trung tâm của khái niệm quyền con người là khái niệm về phẩm giá vốn có của mọi thành viên trong gia đình nhân loại [114]. Tác giả Trần Thị Hồng Hạnh giải thích thêm nhân phẩm là một giá trị cốt lõi của con người, không thể tách rời khỏi mỗi cá nhân, thể hiện qua hai khía cạnh: (1) mỗi người đều sinh ra đã có quyền được tôn trọng nhân phẩm đơn thuần vì họ là con người; (2) để được người khác tôn trọng, mỗi cá nhân cần có hành vi, thái độ đúng mực và tôn trọng người khác [115]. Quan điểm này phù hợp với cách hiểu của các tổ chức quốc tế, khẳng định phẩm giá là giá trị cốt lõi của nhân quyền, không ai có quyền xâm phạm.

- *Quyền được hưởng tiêu chuẩn sức khỏe cao nhất*

“Sức khỏe” được Tổ chức Y tế thế giới định nghĩa là trạng thái khỏe mạnh về thể chất, tinh thần và xã hội, không bị yếu ớt hay không có bệnh tật. Đây được xem là một quyền không thể thiếu và là nền tảng để thực hiện các quyền khác [116]. Hành vi QRTD TNLV gây tổn hại nghiêm trọng đến quyền được hưởng tiêu chuẩn sức khỏe cao nhất của nạn nhân. Sức khỏe ở đây bao gồm cả sức khỏe về thể chất và tinh thần của NLĐ. Các khảo sát quy mô lớn tại Anh, Úc và Canada đều cho thấy những tác động tiêu cực đáng kể này. Cụ thể, khảo sát năm 2016 của Đại hội Công đoàn Anh ghi nhận 39% nạn nhân xấu hổ, 15% mất tự tin trong công việc và 9% chịu ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe tinh thần, trong khi chỉ 3% ghi nhận tác động đến sức khỏe thể chất [53, tr.24]. Tương tự, Báo cáo năm 2018 của Úc cho thấy 36% nạn nhân gặp vấn đề về sức khỏe tinh thần hoặc căng thẳng, 33% giảm lòng tự trọng và sự tự tin, và 19% ảnh hưởng đến sức khỏe thể chất và hạnh phúc [54]. Nghiên cứu năm 2022 tại Canada còn cho thấy gần 50% nạn nhân gặp vấn đề nghiêm trọng về giấc ngủ và cảm xúc, 47% chịu tác động tiêu cực đến cảm xúc và 34% bị ảnh hưởng nặng

nề đến đời sống cá nhân và xã hội, với nhiều người trải qua căng thẳng, lo lắng kéo dài, trầm cảm, xu hướng sử dụng chất kích thích hoặc rượu, thậm chí có ý nghĩ tự tử [97, tr.15]. Tổ chức Lao động Thế giới ước tính rằng QRTD TNLV là hành vi phổ biến, gây ra tác động tiêu cực nghiêm trọng đến sức khỏe tinh thần của NLĐ, và sự suy giảm năng suất liên quan đến trầm cảm và rối loạn lo âu khiến nền kinh tế toàn cầu thiệt hại 1 nghìn tỷ đô la mỗi năm [117]. Tại Việt Nam, báo cáo của BLĐTBXH cũng chỉ ra rằng nạn nhân QRTD thường phải đối mặt với suy giảm sức khỏe, rối loạn tâm lý và giảm năng suất lao động [118]. Nạn nhân bị ảnh hưởng tâm lý dài hạn và rất khó vượt qua [119]. Những hậu quả này không chỉ ảnh hưởng đến cuộc sống hiện tại mà còn có nguy cơ kéo dài sang các thế hệ sau [120, tr.10].

Bên cạnh đó, các nghiên cứu của các học giả trong và ngoài nước cũng chứng minh tương tự. Theo nghiên cứu định lượng của Diez - Canseco và cộng sự (2022) thống kê tỷ lệ trầm cảm ở những NLĐ bị QRTD là 26%, và họ có nguy cơ mắc chứng trầm cảm cao hơn 2,69 lần so với những người không bị quấy rối. Đáng chú ý, số lần bị QRTD càng cao thì mức độ trầm cảm càng nặng [121]. Ngoài ra, theo nghiên cứu của các nhà tâm lý nổi tiếng trên thế giới, các nghiên cứu của Bernadette Baum, Darius K - S. Chan, Jody Heymann, Elyse Shaw, Fitzgerald và cộng sự đã báo cáo rõ ràng những tác động tiêu cực nghiêm trọng của QRTD đối với sức khỏe của nạn nhân. Cụ thể, nạn nhân thường gặp các vấn đề về thể chất như tăng huyết áp, đau đầu, rối loạn tiêu hóa và giảm cân [122] [123]. Theo nghiên cứu Bernadette Baum (2019) cho thấy: phụ nữ bị ảnh hưởng các vấn đề sức khỏe nghiêm trọng hơn như tăng huyết áp, đau đầu và rối loạn tiêu hóa [1]. Về mặt tâm lý, họ cũng dễ mắc các chứng bệnh như lo âu, trầm cảm, mất ngủ [124] [125] và những sang chấn tâm lý khác [126] [127]. Còn theo kết quả điều tra xã hội học năm 2024 đã thực hiện ở 9 tỉnh, thành phố đại diện ở Việt Nam cho thấy hành vi QRTD TNLV gây ra thiệt hại cho sức khỏe của nạn nhân. Trong đó, ảnh hưởng đến tâm lý và tinh thần là nghiêm trọng nhất, tiếp theo là sức khỏe thể chất, phẩm giá, quyền tự do và cuối cùng là quyền bình đẳng giới. Chỉ có 34% NLĐ cho rằng QRTD gây thiệt hại về tài chính. Cụ thể, hơn 90% người tham gia khảo sát cho biết nạn nhân cảm thấy lo lắng, bất an, sợ hãi, tức giận, xấu hổ, lảng tránh, ngại giao tiếp và luôn trong trạng thái đề phòng. Hơn 80% cho rằng QRTD làm nạn nhân mất tập trung và giảm năng suất lao động. Khoảng hai phần ba số người được khảo sát trả lời rằng nạn nhân sẽ thay đổi hành vi, cảm xúc và trạng thái. Những hậu quả này không chỉ ảnh hưởng đến sức khỏe thể chất mà còn làm giảm chất lượng cuộc sống và khả năng làm việc của nạn nhân sau đó. QRTD, dù diễn ra trong thời gian ngắn hay kéo dài, đều để lại những tổn thương tâm lý sâu sắc và khó lành.

Ngoài ra, dựa trên lý thuyết “*kỳ thị xã hội*” của Erving Goffman [128] giải thích được lý do nạn nhân bị QRTD thường có xu hướng thay đổi hành vi như chán nản, lo lắng, hoang man, thu mình lại và ngại tiếp xúc xã hội khi bị cộng đồng và xã hội kỳ thị, phân biệt đối xử. Lý thuyết của Goffman chỉ ra rằng xã hội thường xây dựng những chuẩn mực nhất định, và những cá nhân không đáp ứng hoặc đi lệch khỏi những chuẩn mực này có nguy cơ bị kỳ thị và phân biệt đối xử. Trong trường hợp nạn nhân bị QRTD, thay vì được nhìn nhận là người bị tổn thương, họ có thể bị đổ lỗi, bị nghi ngờ về phẩm hạnh và khó được thăng tiến sau đó. Những tác động này không chỉ dừng lại ở bề ngoài mà còn ăn sâu vào tâm lý của nạn nhân, gây ra những tổn thương tinh thần sâu sắc. Nhiều nạn nhân cảm thấy xấu hổ, tội lỗi (dù không có lỗi), lo lắng, trầm cảm, và mất đi niềm tin vào bản thân và những người xung quanh. Việc thu mình lại và ngại tiếp xúc là một cơ chế tự vệ để tránh né những tổn thương tiềm ẩn từ sự kỳ thị và phân biệt đối xử mà họ lo sợ sẽ phải đối mặt.

- *Quyền được bảo vệ bí mật thông tin cá nhân*

Quyền được bảo vệ bí mật thông tin cá nhân của nạn nhân và người tố cáo trong các vụ việc QRTD là một nguyên tắc pháp lý then chốt, cấu thành một phần không thể tách rời của quyền của NLD không bị QRTD TNLV. Nguyên tắc này có vai trò quan trọng trong việc xây dựng một môi trường an toàn và tin cậy, khuyến khích nạn nhân mạnh dạn trình báo sự việc, từ đó thúc đẩy quá trình điều tra, xác minh và xử lý vụ việc một cách hiệu quả. Tính bảo mật được xem là “*trái tim*” của quá trình giải quyết, bởi lẽ các thông tin cá nhân liên quan đến QRTD TNLV là những “*dữ liệu nhạy cảm*”, ảnh hưởng trực tiếp và sâu sắc đến danh dự, nhân phẩm - những giá trị cơ bản nhất của con người. Nạn nhân, người làm chứng và người tố cáo QRTD có quyền yêu cầu và được bảo đảm bí mật thông tin cá nhân trong suốt quá trình điều tra và giải quyết vụ việc. Thông tin liên quan đến vụ việc, bao gồm danh tính của các bên, nội dung tố cáo, các chứng cứ thu thập được và diễn biến của quy trình xử lý, phải được bảo mật tuyệt đối và chỉ được tiếp cận bởi những cá nhân có thẩm quyền và trách nhiệm trực tiếp giải quyết vụ việc.

Trách nhiệm bảo vệ bí mật thông tin này thuộc về mọi chủ thể có liên quan, từ người chứng kiến, người tiếp nhận thông tin ban đầu cho đến các cá nhân tham gia vào quá trình điều tra và xử lý vụ việc. Các chủ thể này có nghĩa vụ pháp lý phải đảm bảo rằng thông tin cá nhân của nạn nhân và người khiếu nại, tố cáo không bị tiết lộ cho bất kỳ bên thứ ba nào nếu không có sự đồng ý hợp pháp của họ. Việc tuân thủ nguyên tắc bảo mật giúp ngăn chặn nguy cơ rò rỉ thông tin, tránh gây ra những lời đàm tiếu tiêu cực, sự kỳ thị, hành vi trả thù đối với nạn nhân, đồng thời bảo vệ danh tiếng của người bị tố cáo trong trường hợp các cáo buộc chưa được chứng minh. Ngoài ra, việc bảo vệ thông tin cá nhân là kiến tạo một không gian làm việc an toàn,

nơi nạn nhân có thể tự do bày tỏ sự thật mà không lo sợ những hậu quả tiêu cực, từ đó tạo động lực và điều kiện thuận lợi cho việc điều tra và xử lý các vụ việc một cách nhanh chóng, khách quan và công bằng.

- Quyền được khiếu nại, tố cáo

Để bảo vệ nạn nhân và duy trì môi trường làm việc an toàn, quyền khiếu nại và tố cáo về QRTD là vô cùng quan trọng. Khiếu nại, theo đó, là việc NLD yêu cầu cá nhân, tổ chức có thẩm quyền giải quyết các vấn đề phát sinh khi họ tin rằng mình đã bị QRTD, bị tổn hại đến nhân phẩm, và các quyền cơ bản khác. Còn tố cáo là hành động báo cáo đến các cơ quan có thẩm quyền về hành vi QRTD mà NLD biết hoặc chứng kiến, gây ra thiệt hại cho quyền và lợi ích hợp pháp của NLD, cơ quan hoặc tổ chức. Mặc dù là hai hình thức khác nhau, cả khiếu nại và tố cáo đều nhằm mục đích chung là buộc người vi phạm phải chịu trách nhiệm trước pháp luật và bảo vệ, khôi phục quyền lợi cho người bị xâm hại. Trong trường hợp xảy ra QRTD TNLV, người bị quấy rối, người chứng kiến, cũng như các cá nhân, cơ quan, tổ chức liên quan đều có thể thực hiện quyền khiếu nại hoặc tố cáo đến người sử dụng lao động, đại diện của họ hoặc các cơ quan nhà nước có thẩm quyền để yêu cầu can thiệp và giải quyết.

- Quyền được tiếp cận các biện pháp khắc phục

Quyền được tiếp cận các biện pháp khắc phục là một quyền chính đáng được hưởng của nạn nhân. Vì họ phải chịu đựng những tổn thất về thể chất, tinh thần và danh dự do hành vi của kẻ quấy rối gây ra. Do đó, các cá nhân và tổ chức có thẩm quyền cần áp dụng các biện pháp khắc phục phù hợp để bảo vệ, khôi phục quyền lợi cho nạn nhân, ngăn chặn hành vi vi phạm tái diễn và trừng trị thích đáng người vi phạm. Tùy thuộc vào điều kiện chính trị, kinh tế và xã hội của từng quốc gia, các biện pháp khắc phục và bồi thường sẽ khác nhau. Khuyến nghị chung số 206 của ILO đã đưa ra các biện pháp khắc phục lý tưởng mà các quốc gia nên áp dụng, bao gồm: “*quyền chấm dứt hợp đồng lao động có bồi thường, phục hồi chức vụ, bồi thường thiệt hại thích hợp, lệnh yêu cầu thực hiện các biện pháp ngăn chặn hành vi vi phạm và thay đổi chính sách, thông lệ, cũng như phí và chi phí pháp lý theo luật pháp và thông lệ quốc gia*” (Điều 14) [129].

Thuật ngữ bồi thường thiệt hại (Redress), theo Từ điển tiếng Anh Oxford, là hành động khôi phục một cái gì đó về trạng thái thích hợp hoặc trước đây. Nó cũng bao gồm việc đền bù cho một vi phạm pháp luật hoặc mất mát. Mục đích bồi thường nhằm hàn gắn, khôi phục lại mối quan hệ đạo đức và tình trạng công bằng đã bị phá vỡ giữa các thành viên trong xã hội [94]. Bồi thường thiệt hại là một nội dung quan trọng trong các biện pháp khắc phục, bao gồm bồi thường thiệt hại về vật chất và tinh thần. Mức bồi thường, tiêu chí xác định và chủ thể có trách nhiệm bồi thường cũng khác nhau giữa các quốc gia. Một số quốc gia quy định cả người sử dụng lao động,

người vi phạm và nhà nước đều có nghĩa vụ bồi thường, trong khi Việt Nam chỉ quy định người vi phạm có nghĩa vụ này. Để phát sinh quyền yêu cầu bồi thường thiệt hại, cần đáp ứng các điều kiện sau:

- Có thiệt hại xảy ra: Thiệt hại là những tổn thất thực tế, do việc xâm phạm đến sức khỏe, danh dự, uy tín, tài sản của người đó, bao gồm thiệt hại về vật chất (chi phí cứu chữa, thu nhập bị mất, v.v.) và thiệt hại về tinh thần (đau khổ, tổn thương tâm lý). Thiệt hại vật chất có thể dễ dàng nhận biết và đo lường, tính toán bằng con số cụ thể trong khi thiệt hại tinh thần thường mang tính chủ quan, khó xác định bằng một con số định lượng chính xác nên một số quốc gia thường đưa ra những tiêu chí cơ bản để xác định.

- Hành vi gây thiệt hại là hành vi trái pháp luật: Hành vi QRTD TNLV có thể bị xử lý theo nhiều ngành luật khác nhau, tùy thuộc vào quy định của từng quốc gia.

- Có mối quan hệ nhân quả giữa thiệt hại và hành vi trái pháp luật: Thiệt hại phải là kết quả tất yếu của hành vi xâm phạm, và ngược lại, hành vi xâm phạm là nguyên nhân gây ra thiệt hại. Về mặt thời gian, hành vi QRTD xảy ra trước, thiệt hại của nạn nhân xảy ra sau.

2.2. Cơ sở pháp lý bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

2.2.1. Quy định pháp luật quốc tế về bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

2.2.1.1. Quy định pháp luật về phòng ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, vấn đề QRTD TNLV trở thành một vấn đề nóng, có tính chất toàn cầu xuyên quốc gia, đòi hỏi sự chú ý và hành động quyết liệt từ cộng đồng quốc tế. Pháp luật quốc tế đã thiết lập nhiều quy định, quy tắc, nhấn mạnh công tác phòng ngừa, ngăn chặn QRTD TNLV, nhằm đảm bảo quyền được làm việc trong môi trường an toàn và lành mạnh của mỗi NLĐ. Bước đi đầu tiên và quan trọng nhất là việc các công ước quốc tế đã định nghĩa và phân loại rõ ràng các hình thức QRTD TNLV, bao gồm:

(1) Công ước về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp số 111 năm 1958 (Công ước số 111) và các khuyến nghị của Ủy ban Công ước

Việt Nam, với tư cách là thành viên của cộng đồng quốc tế, đã thể hiện cam kết mạnh mẽ trong việc xóa bỏ QRTD TNLV thông qua việc tham gia các công ước quốc tế quan trọng. Công ước số 111 của ILO năm 1997, mà Việt Nam tham gia vào ngày 7/10/1997, đã đặt nền móng cho việc định nghĩa và nhận diện các hành vi QRTD. Theo Ủy ban chuyên gia của ILO (CEACR) đã đưa ra định nghĩa bằng cách liệt kê về các hành vi QRTD là: *“Bất kỳ lời lăng mạ hoặc nhận xét, trò đùa, ám chỉ và bình luận không phù hợp nào về trang phục, vóc dáng, tuổi tác, hoàn cảnh gia*

đình, v.v. của một người; thái độ hạ thấp hoặc gia trưởng có hàm ý tình dục làm suy yếu phẩm giá; bất kỳ lời mời hoặc yêu cầu không mong muốn nào, ngầm hoặc rõ ràng, bất kể có kèm theo lời đe dọa hay không; bất kỳ ánh nhìn hoặc cử chỉ dâm ô nào liên quan đến tình dục; và bất kỳ tiếp xúc cơ thể không cần thiết nào như chạm vào, vuốt ve, véo hoặc tấn công”[48, tr.20 - 21]. Đồng thời, các hành vi này phải đáp ứng điều kiện sau: “Được coi là một điều kiện để được tuyển dụng hoặc là điều kiện tiên quyết để được tuyển dụng; ảnh hưởng đến các quyết định được đưa ra trong lĩnh vực này hoặc gây phương hại đến hiệu suất nghề nghiệp; làm nhục, xúc phạm hoặc đe dọa người phải chịu đựng những hành vi như vậy” [130]. Trong nhiều năm qua, Ủy ban Công ước đã liên tục bày tỏ quan điểm rằng QRTD, như một biểu hiện nghiêm trọng của phân biệt đối xử giới và vi phạm nhân quyền, cần được ngăn chặn và loại bỏ. Xét đến mức độ nghiêm trọng của hành vi, Ủy ban nhắc lại tầm quan trọng của việc thực hiện các biện pháp hiệu quả để ngăn ngừa và cấm QRTD TNLV. Các biện pháp như vậy phải giải quyết cả QRTD trao đổi và QRTD tạo môi trường thù địch.

(2) Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt chống lại phụ nữ (CEDAW) năm 1979 và các khuyến nghị của Ủy ban Công ước

Mặc dù QRTD và bạo lực đối với phụ nữ không được đưa vào nội dung của Công ước nhưng từ năm 1992, Khuyến nghị chung số 19 đã được Ủy ban xóa bỏ phân biệt đối xử với phụ nữ (sau đây gọi là “Ủy ban CEDAW”) đã thông qua. Lần đầu tiên, định nghĩa QRTD được quy định là một hình thức bạo lực đối với phụ nữ (khoản 17 Điều 11). Thêm vào đó, Đoạn 6 Khuyến nghị chung số 19 của CEDAW (kỳ họp thứ 11, năm 1992) định nghĩa sự phân biệt đối xử bao gồm cả bạo lực trên cơ sở giới, tức là “bạo lực nhằm vào một phụ nữ vì người đó là phụ nữ hoặc bạo lực gây ra tác động lớn đối với phụ nữ. Nó bao gồm những hành động gây ra tổn hại về thân thể, tinh thần, tình dục hoặc gây ra đau khổ, các lời đe dọa tiến hành những hành động như vậy, sự ép buộc và các hành động tước đoạt tự do khác”. Đoạn 7 Khuyến nghị chung số 19 đã quy định “bạo lực trên cơ sở giới, trong đó làm suy yếu hoặc tước đoạt các quyền và tự do cơ bản của phụ nữ, là phân biệt đối xử. Các quyền và sự tự do đó gồm có quyền được bảo vệ bình đẳng theo pháp luật, quyền đạt tới mức cao nhất có thể được về sức khoẻ thể chất và tinh thần, quyền có những điều kiện làm việc đúng đắn và thuận lợi...”. Như vậy, bạo lực trên cơ sở giới là một hình thức phân biệt đối xử làm hạn chế nghiêm trọng khả năng của phụ nữ trong việc hưởng các quyền và tự do trên cơ sở bình đẳng với nam giới.

Khuyến nghị chung số 19 cũng định nghĩa rõ: “quấy rối tình dục bao gồm những hành vi tình dục không mong muốn như sự đụng chạm thân thể, theo đuổi tán tỉnh, những nhận xét mang màu sắc tình dục, đưa ra các văn hóa phẩm khiêu dâm và đòi hỏi tình dục, bất kể bằng lời hay bằng hành động. Những cư xử như vậy có thể

làm nhục phụ nữ và có thể gây nguy cơ về an toàn và sức khỏe cho họ. Nó mang tính chất phân biệt đối xử khi người phụ nữ đó có những cơ sở xác đáng để tin rằng sự phân đối của mình sẽ gây bất lợi cho bản thân về vấn đề việc làm, kể cả tuyển dụng và thăng tiến, hoặc khi cách cư xử như vậy tạo ra một môi trường thù địch ở nơi làm việc” (Khoản 18 Điều 11) [131]. Dựa trên định nghĩa này, đối tượng điều chỉnh của Công ước chỉ hướng tới phụ nữ nên khái niệm QRTD TNLV chưa bao quát, đầy đủ so với khái niệm ở các tổ chức quốc tế khác. Tuy nhiên, khái niệm QRTD này trình bày được 2 hình thức của QRTD là QRTD tạo ra môi trường làm việc thù địch và QRTD dạng đánh đổi và các biểu hiện đa dạng của QRTD để dễ nhận biết và xử lý.

(3) Công ước số 190, Công ước số 191 của ILO và Khuyến nghị số 206

Công ước số 190 không định nghĩa riêng QRTD mà lồng ghép nó vào định nghĩa rộng hơn về *“bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới”*. Theo đó, bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới được hiểu là: *“một loạt các hành vi và thực hành không được chấp nhận hay những mối đe dọa liên quan đến các hành vi và thực hành đó, dù xảy ra một lần hay lặp lại nhiều lần, nhằm mục đích gây ra, hoặc có khả năng gây ra những tác hại về thể chất, tâm lý, tình dục và kinh tế”* (Điều 1(a)) [73]. Như vậy, QRTD được xem là một dạng của bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới, nhằm vào NLĐ do giới tính hoặc xu hướng tính dục của họ (Điều 1.1 (b)). Công ước yêu cầu các quốc gia thành viên ban hành luật và quy định để định nghĩa và nghiêm cấm bạo lực và quấy rối, bao gồm cả QRTD trong môi trường lao động. Công ước cũng mở rộng phạm vi địa lý, ghi nhận rằng bạo lực và quấy rối có thể xảy ra không chỉ ở nơi làm việc mà còn ở bất kỳ đâu có liên quan đến công việc, bao gồm cả không gian ảo (Điều 3).

Công ước số 190 khẳng định quyền cơ bản của mỗi NLĐ được làm việc trong một môi trường an toàn, không có bạo lực và quấy rối. Công ước nhấn mạnh tầm quan trọng của việc phòng ngừa, yêu cầu các quốc gia thành viên thực hiện các biện pháp để ngăn chặn bạo lực và quấy rối. Chính phủ cần ban hành luật để đảm bảo rằng tất cả NLĐ bao gồm phụ nữ, người di cư, người khuyết tật đều có quyền bình đẳng và không bị QRTD. Cụ thể hơn, từ Điều 4 đến Điều 6 khuyến khích các quốc gia thành viên thực hiện các chính sách trong khu vực công và tư nhân nhằm thúc đẩy một thế giới làm việc không có QRTD và phân biệt đối xử. Điều 7 đến Điều 9 thúc giục các quốc gia thành viên thực hiện các biện pháp bảo vệ và phòng ngừa chống lại QRTD bằng cách ban hành luật xác định các yếu tố cấu thành QRTD, các bước để ngăn chặn bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc, và yêu cầu người sử dụng lao động thực hiện các bước thích hợp tương xứng để ngăn chặn bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc. Điều 11 của Công ước quy định về hướng dẫn, đào tạo và nâng cao nhận thức, và các quốc gia thành viên cần tìm cách để người sử dụng lao động, NLĐ, các tổ chức của họ và các cơ quan hữu quan được hướng dẫn, cấp nguồn lực, đào tạo và

trang bị các công cụ thích hợp nhằm ngăn chặn và giải quyết bạo lực, quấy rối tại nơi làm việc, bao gồm cả các vấn đề về giới. Theo đó, các quốc gia thành viên cần tổ chức các chương trình giáo dục để giúp mọi người hiểu rõ hơn về bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc. Đồng thời, các chương trình đào tạo đặc biệt dành cho cán bộ nhà nước để trang bị cho họ những kiến thức và kỹ năng cần thiết để xử lý QRTD. Ngoài ra, các cơ quan, doanh nghiệp cần có những hướng dẫn cụ thể và công cụ đánh giá rủi ro sẽ giúp phòng ngừa hiệu quả tình trạng này. Sau đó, Công ước số 191 của ILO đã bổ sung cụm từ “*môi trường làm việc an toàn và lành mạnh*” vào Điều 5 của Công ước số 190. Điều này nhấn mạnh quyền của NLD được làm việc trong một môi trường không chỉ không có bạo lực và quấy rối mà còn đảm bảo an toàn và lành mạnh về thể chất và tinh thần.

Khuyến nghị chung số 206 cũng yêu cầu đào tạo thanh tra lao động và cơ quan chức năng về nhận diện, xử lý rủi ro tâm lý - xã hội, bạo lực giới và phân biệt đối xử. Cuối cùng, các quốc gia thành viên cần thu thập và công bố số liệu thống kê về bạo lực, quấy rối theo giới, hình thức và lĩnh vực nghề nghiệp, nhằm hỗ trợ hoạch định chính sách hiệu quả. Khuyến nghị tiếp tục đề xuất rằng các quốc gia thành viên nên đưa vào luật và quy định của mình yêu cầu NLD và đại diện của họ phải tham gia vào việc xây dựng, thực hiện và giám sát chính sách tại nơi làm việc được đề cập trong Điều 9(a) của Công ước, để đảm bảo rằng quyền hoạch định chính sách không chỉ nằm trong tay nhà nước. Về trách nhiệm của người sử dụng lao động phải quy định nội dung QRTD trong quy định, quy chế đơn vị và gồm các nội dung chính sau:

- *Khẳng định bạo lực và quấy rối sẽ không được dung thứ;*
- *Thiết lập các chương trình phòng ngừa bạo lực và quấy rối với các mục tiêu có thể đo lường được, nếu phù hợp;*
- *Chỉ rõ các quyền và trách nhiệm của NLD và người sử dụng lao động;*
- *Thông tin về các thủ tục khiếu nại và điều tra;*
- *Quyền riêng tư của cá nhân và quyền bảo mật, đồng thời cân bằng quyền của NLD được biết về mọi mối nguy hiểm; và*
- *Các biện pháp bảo vệ người khiếu nại, nạn nhân, nhân chứng và người tố cáo khỏi bị trả thù hoặc bị trả thù” (Điều 7).*

(4) Một số văn kiện quốc tế khác:

Nhiều văn kiện quốc tế khác cũng lên án xóa bỏ hành vi QRTD và kêu gọi Chính phủ, các bên liên quan thực hiện các biện pháp phòng ngừa, xóa bỏ hành vi QRTD. Tuyên bố Viên và Chương trình hành động năm 1993 đã thiết lập một khung quan trọng cho hành động quốc tế chống lại bạo lực giới. Đoạn 18 của Tuyên bố khẳng định mạnh mẽ rằng: “*Bạo lực dựa trên cơ sở giới tính và mọi hình thức quấy rối, bóc lột tình dục*”, kể cả những hành vi bắt nguồn từ định kiến văn hóa, đều đi

ngược lại nhân phẩm và giá trị con người và phải bị xóa bỏ. Tuyên bố này đã nâng việc xóa bỏ các hình thức QRTD lên thành mục tiêu ưu tiên của cộng đồng quốc tế. Để đạt được mục tiêu này, các phương thức được khuyến nghị bao gồm áp dụng biện pháp pháp lý vững chắc, thúc đẩy các hoạt động ở cấp quốc gia, và tăng cường hợp tác quốc tế trên nhiều lĩnh vực như phát triển kinh tế, xã hội, giáo dục và chăm sóc y tế. Hơn nữa, Đoạn 38 tái khẳng định quan điểm này, nhấn mạnh tầm quan trọng của việc hành động để xóa bỏ bạo lực chống lại phụ nữ, cùng với tất cả những hình thức quấy rối, bóc lột tình dục khác, cả trong đời sống riêng tư lẫn công cộng.

Sau đó, Cương lĩnh hành động Bắc Kinh năm 1995 [132], trong đoạn 290 tuyên bố rõ: “*quấy rối tình dục cần phải được xóa bỏ*” (Đoạn 290). Cương lĩnh khẳng định QRTD là một hình thức bạo lực đối với phụ nữ và là một hình thức phân biệt đối xử, và kêu gọi nhiều bên bao gồm chính phủ, người sử dụng lao động, công đoàn và xã hội dân sự đảm bảo rằng chính phủ ban hành và thực thi luật về QRTD và người sử dụng lao động xây dựng các chính sách chống quấy rối và chiến lược phòng ngừa (đoạn 178), (Đoạn 126).

2.2.1.2. Quy định pháp luật về xử lý quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Các văn bản pháp lý quốc tế đã đề xuất những biện pháp xử lý mạnh mẽ chống lại hành vi QRTD TNLV. Đầu tiên, Nghị quyết của Đại hội đồng LHQ số 48/104 Tuyên bố về xóa bỏ bạo lực đối với phụ nữ năm 1993 [133] đã khẳng định: QRTD TNLV là một hình thức của bạo lực về thể chất, tình dục hoặc tâm lý đối với phụ nữ (Điều 2) và khuyến khích các quốc gia phát triển và áp dụng các biện pháp trừng phạt (hình sự, dân sự hoặc hành chính) cùng với các biện pháp phòng ngừa để loại bỏ bạo lực đối với phụ nữ (Điều 4(d - f)).

Sổ tay về Luật chống bạo lực đối với phụ nữ của LHQ năm 2010 [134] khuyến nghị các quốc gia nên hình sự hóa QRTD, công nhận nó là một hình thức phân biệt đối xử và vi phạm quyền của phụ nữ (gây hậu quả về sức khỏe và an toàn). Sổ tay cũng nhấn mạnh cần giải quyết QRTD trong nhiều lĩnh vực, bao gồm cả nơi làm việc (chính thức và không chính thức), giáo dục và nơi công cộng. Tiếp theo, Công ước 189 của ILO về NLĐ trong nước năm 2011 [135] yêu cầu các quốc gia thực hiện các biện pháp đảm bảo NLĐ trong nước được bảo vệ hiệu quả chống lại mọi hình thức lạm dụng, bạo lực và quấy rối (Điều 5), bao gồm việc tạo ra cơ chế khiếu nại và đảm bảo điều tra, truy tố các hành vi vi phạm. Cuối cùng, Công ước của Hội đồng Châu Âu năm 2011 [136] cụ thể hóa bằng cách yêu cầu các bên thực hiện các biện pháp chế tài hình sự hoặc xử phạt đối với bất kỳ hình thức hành vi bằng lời nói, không bằng lời nói hoặc thể chất không mong muốn có bản chất tình dục nhằm vi phạm phẩm giá của một người hoặc tạo ra môi trường đe dọa, thù địch (Điều 40). Theo Điều 10 Công ước số 190, các quốc gia cần giám sát và thực thi luật pháp quốc gia

liên quan, đảm bảo tiếp cận dễ dàng với các biện pháp xử lý như cơ chế khiếu nại, tố cáo và tòa án, đồng thời trao quyền cho cơ quan thanh tra lao động được xử lý bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc khi thích hợp. Khuyến nghị chung số 206 hướng dẫn thêm: Cơ chế giải quyết khiếu nại và tranh chấp cần bảo đảm xử lý kịp thời, hiệu quả, có tòa án hoặc cơ quan chuyên trách về bạo lực giới, cung cấp tư vấn pháp lý, thông tin dễ tiếp cận bằng ngôn ngữ phổ biến và, khi phù hợp, cho phép chuyển gánh nặng chứng minh ngoài tố tụng hình sự (Điều 16).

Nghị quyết A/RES/78/331 của Đại hội đồng LHQ về bóc lột và lạm dụng tình dục: thực hiện chính sách không khoan nhượng năm 2024 (Sexual exploitation and abuse: implementing a zero - tolerance policy) [137]. LHQ kêu gọi các quốc gia thành viên và toàn bộ hệ thống LHQ tái khẳng định cam kết không khoan nhượng về bóc lột và lạm dụng tình dục (bao gồm cả QRTD), đồng thời tăng cường các biện pháp điều tra và truy tố kịp thời, đảm bảo các kênh báo cáo bí mật và dịch vụ hỗ trợ dễ dàng tiếp cận; ưu tiên hỗ trợ nạn nhân, đặt họ vào trung tâm của mọi nỗ lực và cung cấp các dịch vụ nhanh chóng, hiệu quả; tăng cường trách nhiệm giải trình bằng cách yêu cầu truy cứu trách nhiệm của thủ phạm và thúc đẩy hợp tác quốc tế; nâng cao tính minh bạch và hiệu quả hợp tác, cải thiện cơ chế báo cáo và điều tra và đảm bảo sự phối hợp chặt chẽ giữa các tổ chức trong LHQ và các quốc gia thành viên.

2.2.1.3. Quy định pháp luật về hỗ trợ, khắc phục cho nạn nhân bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Công ước của ILO về NLD trong nước số 189 năm 2011 yêu cầu các quốc gia phải thực hiện các chương trình tái định cư và phục hồi chức năng cho nạn nhân, bao gồm nhà ở khẩn cấp (đoạn 7) [135]. Trong khi Điều 10 Công ước số 190 đã bổ sung đầy đủ, rõ ràng các biện pháp khắc phục và hỗ trợ hơn, bao gồm: bảo vệ người tố cáo, nạn nhân và nhân chứng khỏi bị trả thù; cung cấp hỗ trợ pháp lý, xã hội, y tế và hành chính; giữ bí mật danh tính và đảm bảo cơ chế phản ứng nhạy cảm về giới nhằm giúp nạn nhân được hỗ trợ hiệu quả, an toàn. Ngoài ra, phải có cơ chế cho phép NLD từ chối làm việc trong điều kiện có nguy cơ đe dọa tính mạng, sức khỏe hay sự an toàn. Như vậy, Công ước số 190 nhấn mạnh trách nhiệm của các quốc gia thành viên trong việc xây dựng một môi trường làm việc an toàn, tôn trọng và không có bạo lực hoặc quấy rối. Công ước đã kết hợp giữa biện pháp pháp lý, hỗ trợ xã hội, nhằm xây dựng một môi trường làm việc an toàn, tôn trọng phẩm giá con người và thúc đẩy công bằng giới.

Khuyến nghị chung số 206 bổ sung các biện pháp chi tiết hơn, đặc biệt chú trọng đến các nhóm lao động dễ bị tổn thương, NLD làm việc trong khu vực phi chính thức, lao động di cư (Điều 10, 11, 13) và các biện pháp khắc phục toàn diện cho nạn nhân (Điều 14). Cụ thể là: quyền từ chức có bồi thường, phục hồi vị trí, bồi thường

thiệt hại, yêu cầu chấm dứt hành vi hoặc thay đổi chính sách vi phạm, và chi trả chi phí pháp lý theo quy định quốc gia. Nạn nhân bị tổn thương về thể chất, tinh thần hoặc mất khả năng lao động phải được hưởng chế độ bồi thường thích đáng. Về hỗ trợ nạn nhân, các biện pháp bao gồm tư vấn, chăm sóc y tế và tâm lý, đường dây nóng 24/7, nơi tạm trú, dịch vụ khẩn cấp, hỗ trợ tái hòa nhập việc làm, và lực lượng cảnh sát hoặc chuyên viên được đào tạo đặc biệt. Khuyến nghị cũng khuyến nghị có chính sách giảm thiểu tác động của QRTD TNLV như nghỉ phép đặc biệt, bố trí công việc linh hoạt, bảo vệ khỏi sa thải, lồng ghép yếu tố bạo lực gia đình vào đánh giá rủi ro và nâng cao nhận thức cộng đồng. Đối với người gây ra hành vi bạo lực hoặc quấy rối, họ phải chịu trách nhiệm pháp lý, đồng thời được tham gia tư vấn hoặc các biện pháp phục hồi để ngăn tái phạm.

Mặc dù chưa phê chuẩn công ước này, Việt Nam vẫn có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các nguyên tắc cơ bản trong lao động của ILO theo Tuyên bố năm 1998 (sửa đổi 2022) rằng: *“tất cả các thành viên trong ILO dù đã gia nhập hay chưa gia nhập các công ước cơ bản trên đều phải tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện một cách thiện chí và phù hợp với Hiến chương, các nguyên tắc liên quan đến các quyền cơ bản là chủ đề của các Công ước đó, cụ thể là: ... (d) xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp; và (e) môi trường làm việc an toàn và lành mạnh”*[138]. Điều 12 Hiến pháp 2013 và khoản 1 Điều 6 Luật Điều ước quốc tế 2016 khẳng định giá trị pháp lý của điều ước quốc tế tại Việt Nam. Theo đó, Việt Nam tuân thủ các điều ước quốc tế mà mình là thành viên. Trong trường hợp có sự khác biệt giữa văn bản quy phạm pháp luật trong nước và điều ước quốc tế về cùng một vấn đề, điều ước quốc tế sẽ được ưu tiên áp dụng, trừ Hiến pháp. Do đó, mặc dù những khuyến nghị, tuyên ngôn không có giá trị pháp lý ràng buộc các quốc gia phải tuân theo nhưng Việt Nam đã nêu rõ nếu điều ước quốc tế không trái với Hiến pháp thì áp dụng điều ước quốc tế. Do đó bằng cách ký các Công ước, Việt Nam đã đồng ý chấp nhận các khuyến nghị của Ủy ban và thể hiện cam kết của mình là sẽ ràng buộc bởi Công ước. Điều này cũng áp dụng cho các khuyến nghị của ILO.

2.2.2. Quy định pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

2.2.2.1. Quy định pháp luật về phòng ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Mặc dù Hiến pháp Việt Nam năm 2013 chưa trực tiếp quy định về quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV, các điều khoản hiện hành vẫn gián tiếp bảo vệ quyền cho những nạn nhân bị QRTD. Cụ thể, Điều 20 khẳng định thân thể, sức khỏe, danh dự và nhân phẩm của con người là giá trị tối thượng và được pháp luật tôn trọng, bảo vệ, bao hàm việc chống lại những tổn hại do QRTD gây ra. Thêm vào đó, Điều 30

trao quyền khiếu nại, tố cáo và bồi thường cho người bị thiệt hại, tạo cơ sở pháp lý để nạn nhân QRTD có quyền tự bảo vệ chính mình.

Ngày 20/11/2019, BLLĐ Việt Nam được Quốc hội thông qua và có hiệu lực từ ngày 01/01/2021. BLLĐ năm 2019 là BLLĐ đầu tiên đề cập đến vấn đề QRTD TNLV. Vấn đề phòng ngừa, ngăn chặn QRTD TNLV đã được ghi nhận trong nhiều điều luật quan trọng như: Điều 5, Điều 6 khẳng định quyền của NLD không bị QRTD và xác định nghĩa vụ của người sử dụng lao động là xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng chống QRTD. Khoản 3 Điều 8 tái khẳng định đây là hành vi bị nghiêm cấm, và định nghĩa *“quấy rối tình dục tại nơi làm việc”* được luật hóa tại khoản 9 Điều 3; khoản 7 Điều 67 cho phép nội dung thương lượng tập thể có thể bao gồm phòng chống bạo lực và QRTD; điểm d khoản 2 Điều 118 yêu cầu nội quy lao động phải có nội dung phòng chống QRTD và khoản 1 Điều 135 thể hiện chính sách của nhà nước trong việc bảo đảm thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới, phòng chống QRTD TNLV.

Một số quy định trên cũng được Nghị định 145/2020/NĐ - CP sau đó đã giải thích chi tiết hơn. Cụm từ *“hành vi có tính chất tình dục”* trong khái niệm *“quấy rối tình dục tại nơi làm việc”* theo BLLĐ năm 2019 vẫn còn chung chung, Nghị định 145/2020/NĐ - CP [139] sau đó đã giải thích chi tiết hơn. Theo đó, đề nghị, yêu cầu, gợi ý, đe dọa, ép buộc quan hệ tình dục để đổi lấy lợi ích liên quan đến công việc, cũng như các hành vi mang tính tình dục gây khó chịu, bất an, tổn hại cho người bị quấy rối mà không nhằm mục đích trao đổi đều có thể bị xem là QRTD TNLV. Nghị định còn làm rõ các hình thức QRTD bằng hành động thể chất (tiếp xúc, gợi dục), lời nói (trực tiếp, qua điện thoại, điện tử có nội dung tình dục) và phi lời nói (ngôn ngữ cơ thể, trưng bày tài liệu tình dục). Đặc biệt, khái niệm *“nơi làm việc”* đã được mở rộng, bao gồm cả các hoạt động liên quan đến công việc bên ngoài trụ sở và tương tác trực tuyến, phù hợp với Công ước số 190 của ILO. Sự cụ thể hóa này trong BLLĐ năm 2019 và các văn bản hướng dẫn đã tạo nền tảng pháp lý rõ ràng hơn. Tuy nhiên, cần nhấn mạnh rằng các hành vi QRTD TNLV không cấu thành tội hiếp dâm hay cưỡng dâm, vì không đáp ứng yếu tố *“giao cấu hoặc thực hiện hành vi quan hệ tình dục khác”* theo yêu cầu trong BLHS.

2.2.2.2. Quy định pháp luật về xử lý quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Trong pháp luật lao động, để bảo vệ quyền lợi của cá nhân bị QRTD, điểm d khoản 2 Điều 35 cho phép NLD có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước, một quy định tiến bộ thể hiện sự nhận thức rõ ràng về tính nguy hiểm của hành vi này và sự cần thiết phải ngăn chặn, xử lý kịp thời. Trước đây, BLLĐ năm 2012 trong Điều 37 yêu cầu NLD bị quấy rối phải thông báo trước ít nhất 3 ngày làm việc. Quy định này là không phù hợp và không bảo vệ kịp thời cho nạn

nhân. Theo thông lệ quốc tế, phần lớn quốc gia cho phép nạn nhân chấm dứt hợp đồng ngay lập tức sau khi bị quấy rối. Ngoài ra, Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng sửa đổi năm 2020 đã bổ sung quyền và nghĩa vụ của NLD được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nếu phát hiện nguy cơ đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe, nhân phẩm, danh dự trong quá trình thực hiện công việc. Quyền được trở về nước hoặc thay đổi công việc trong trường hợp có vi phạm quyền lao động, quyền con người, đặc biệt trong trường hợp bị bạo lực, QRTD. Cụ thể điểm d khoản 1 Điều 6 của Luật số 69/2020/QH14 nêu rõ: *“NLD được đơn phương chấm dứt hợp đồng khi bị người sử dụng lao động ngược đãi, cưỡng bức lao động hoặc có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe hoặc bị quấy rối tình dục trong thời gian làm việc ở nước ngoài”*. Đối với người thực hiện hành vi QRTD, họ có thể bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại khoản 2 Điều 125 BLLĐ năm 2019 và trình tự, thủ tục xử lý hành vi vi phạm phải được quy định trong nội quy lao động của đơn vị (điểm d khoản 2 Điều 118).

Trong pháp luật hành chính, hành vi QRTD TNLV có thể bị xử phạt tại khoản 3 Điều 11 của Nghị định số 12/2022/NĐ - CP, với mức phạt tiền từ 15 triệu đồng đến 30 triệu đồng. Đặc biệt, khoản 4 Điều 30 của Nghị định này quy định mức phạt nặng hơn, từ 50 triệu đồng đến 75 triệu đồng, đối với người sử dụng lao động có hành vi ngược đãi, QRTD, cưỡng bức lao động hoặc dùng vũ lực đối với NLD là người giúp việc gia đình.

Trong pháp luật hình sự, BLHS năm 2015 (sửa đổi, bổ sung năm 2017, năm 2025) chưa có tội danh riêng về hành vi QRTD, nhưng nếu hành vi này xâm phạm nghiêm trọng đến danh dự, nhân phẩm của nạn nhân, người vi phạm có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự về Tội làm nhục người khác ở Điều 155:

“1. Người nào xúc phạm nghiêm trọng nhân phẩm, danh dự của người khác, thì bị phạt cảnh cáo, phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng hoặc phạt cải tạo không giam giữ đến 03 năm.

2. Phạm tội thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị phạt tù từ 03 tháng đến 02 năm:

- a) Phạm tội 02 lần trở lên;*
- b) Đối với 02 người trở lên;*
- c) Lợi dụng chức vụ, quyền hạn;*
- d) Đối với người đang thi hành công vụ;*
- đ) Đối với người dạy dỗ, nuôi dưỡng, chăm sóc, chữa bệnh cho mình;*
- e) Sử dụng mạng máy tính hoặc mạng viễn thông, phương tiện điện tử để phạm tội;*
- g) Gây rối loạn tâm thần và hành vi của nạn nhân mà tỷ lệ tổn thương cơ thể từ 31% đến 60%*

3. Phạm tội thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị phạt tù từ 02 năm đến 05 năm:

a) Gây rối loạn tâm thần và hành vi của nạn nhân mà tỷ lệ tổn thương cơ thể 61% trở lên

b) Làm nạn nhân tự sát.

4. Người phạm tội còn có thể bị cấm đảm nhiệm chức vụ, cấm hành nghề hoặc làm công việc nhất định từ 01 năm đến 05 năm”.

Trong pháp luật dân sự, nạn nhân có quyền khởi kiện người QRTD TNLV ra toà án để đòi bồi thường thiệt hại. Điều 34 BLDS năm 2015 ghi nhận rõ: Danh dự, nhân phẩm, uy tín của cá nhân là bất khả xâm phạm và được pháp luật bảo vệ. Cá nhân có quyền yêu cầu Tòa án bác bỏ, yêu cầu người đưa ra thông tin xin lỗi, cải chính công khai và bồi thường thiệt hại. Thiệt hại do xâm phạm danh dự, nhân phẩm, uy tín gồm chi phí hợp lý để khắc phục thiệt hại, thu nhập thực tế bị mất hoặc giảm sút và các thiệt hại khác theo luật định (Khoản 1 Điều 592 BLDS 2015).

2.2.2.3. Quy định pháp luật về hỗ trợ, khắc phục cho nạn nhân bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Quy định bảo vệ người tố cáo khỏi bị trả thù được quy định trong Luật Tố cáo năm 2018. Cụ thể là theo Điều 47, bảo vệ người tố cáo là việc bảo đảm bí mật thông tin cá nhân và an toàn về vị trí công tác, việc làm, tính mạng, sức khỏe, tài sản, cũng như danh dự, nhân phẩm cho người tố cáo và người thân của họ. Tùy vào tình huống thực tế, cơ quan có thẩm quyền sẽ áp dụng các nhóm biện pháp bảo vệ từ Điều 56 đến Điều 58 như: (1) biện pháp bảo vệ bí mật thông tin như giữ kín tên, địa chỉ, bút tích, thông tin cá nhân; lược bỏ các dạng thông tin nhận được từ hồ sơ; bố trí phương pháp làm việc phù hợp; áp dụng hoặc đề nghị áp dụng các biện pháp khác; (2) bảo vệ vị trí công tác và công việc như tạm thời, hủy bỏ các quyết định xâm phạm quyền lợi, khôi phục vị trí, thu nhập, bố trí công việc khác nếu cần thiết, xử lý hoặc kiến nghị xử lý hành động trả thù, hoặc yêu cầu người sử dụng lao động chấm dứt vi phạm, giành quyền lợi cho người làm việc hợp pháp; và (3) biện pháp bảo vệ tính mạng, sức khỏe, tài sản, danh dự, nhân phẩm như được đưa đến nơi an toàn, bố trí lực bảo vệ, ngăn chặn và xử lý hành vi đe dọa, yêu cầu chấm dứt hành vi vi phạm. Những quy định này tạo cơ sở pháp lý vững chắc để NLD yên tâm thực hiện quyền tố cáo, đồng thời xác định rõ trách nhiệm của cơ quan nhà nước trong việc lựa chọn và thực thi các phương án bảo vệ phù hợp cho từng đối tượng.

Vấn đề bồi thường thiệt hại cho nạn nhân được quy định ở điểm đ khoản 1 Điều 85 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP và khoản 2 Điều 592 BLDS năm 2015. Theo đó, người thực hiện hành vi xâm phạm sẽ phải bồi thường thiệt hại do danh dự, nhân phẩm, uy tín bị tổn hại cho người bị hại, bao gồm cả một khoản tiền bù đắp tổn thất

về tinh thần. Mức bồi thường này do các bên thỏa thuận; nếu không thỏa thuận được, mức tối đa không quá mười lần mức lương cơ sở do Nhà nước quy định. Theo khoản 1 Điều 2 Nghị quyết 02/2022/NQ - HĐTP hướng dẫn áp dụng quy định của BLDS năm 2015 về bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng, trách nhiệm bồi thường thiệt hại phát sinh khi đồng thời thỏa mãn các yếu tố sau: (i) Có hành vi xâm phạm đến tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, uy tín, tài sản, quyền, lợi ích hợp pháp khác của người khác; (ii) Có thiệt hại thực tế xảy ra, bao gồm thiệt hại về vật chất và thiệt hại về tinh thần; (iii) Có mối quan hệ nhân quả giữa hành vi xâm phạm và thiệt hại đã xảy ra. Ngoài việc bồi thường thiệt hại, người có hành vi QRTD còn có nghĩa vụ phải xin lỗi người bị hại. Hình thức xin lỗi, công khai hay không công khai, sẽ do chính người bị QRTD quyết định.

Trong lĩnh vực QRTD TNLV, thiệt hại được xác định rộng và đầy đủ hơn, theo Sổ tay hướng dẫn về phòng, chống QRTD TNLV do Vụ Pháp chế, BLĐTBXH ban hành, các chi phí hợp lý để hạn chế và khắc phục thiệt hại do QRTD gây ra bao gồm: chi phí khám chữa bệnh (bao gồm cả điều trị tâm lý), chi phí thu thập tài liệu, chứng cứ liên quan đến hành vi quấy rối; chi phí đi lại, thuê trọ (nếu có) theo mức giá trung bình tại địa phương; chi phí yêu cầu cơ quan chức năng xác minh sự việc, cải chính thông tin trên các phương tiện truyền thông (nếu có); chi phí tổ chức xin lỗi, cải chính công khai tại nơi cư trú hoặc nơi làm việc của người bị quấy rối; các chi phí thực tế, cần thiết khác để khắc phục thiệt hại; và khoản thu nhập thực tế bị mất hoặc giảm sút do hành vi QRTD [140, tr.83].

2.2.3. 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

2.2.3.1. Quy định pháp luật về phòng ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Ở Hoa Kỳ, việc tập huấn kiến thức và kỹ năng phòng, chống hành vi QRTD TNLV 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 phải mua phần mềm đào tạo nâng cao nhận thức về quấy rối tình dục để đào tạo cho tất cả nhân viên của mình”* [51, tr.60]. Đồng thời, ở một số bang của Hoa Kỳ, tiểu bang New York, Illinois yêu cầu việc đào tạo phải được tiến hành hằng năm [141] trong khi các bang khác như California, Delaware thì hai năm một lần [142]. Sau đó, họ sẽ được cấp giấy chứng nhận mới đủ điều kiện làm việc. *“người sử dụng lao động có từ năm nhân viên trở lên, để tuân thủ các yêu cầu mới, thì phải cung cấp trước ngày 31/12/2020: (1) ít nhất hai giờ đào tạo về phòng chống quấy rối tình dục cho tất cả nhân viên quản lý và (2) ít nhất một giờ về phòng chống quấy rối tình dục đào tạo cho tất cả các nhân viên. Sau khi đáp ứng các yêu cầu tuân thủ năm 2021, người sử dụng lao động phải tổ chức đào tạo tối thiểu hai năm một lần. Việc đào tạo phải diễn ra trong vòng sáu tháng kể từ khi được*

tuyển dụng vào vị trí không quản lý hoặc thăng chức lên vị trí quản lý (bao gồm cả tuyển dụng) nếu có”[143]. Đặc biệt, nội dung đào tạo được thiết kế và mô tả rõ ràng gồm những vấn đề chính sau: Cách xác định hành vi QRTD hoặc trả thù bất hợp pháp theo cả luật tiểu bang và liên bang; Những bước cần thực hiện khi bị QRTD; Cách báo cáo, khiếu nại QRTD; Nghĩa vụ của nhân viên giám sát phải báo cáo QRTD hoặc trả thù mà họ biết được; Cách thức để giải quyết khiếu nại về QRTD; Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi tiến hành điều tra vụ việc QRTD; Các yếu tố cấu thành hành vi trả thù và cách thức để ngăn chặn nó; Các thành phần cơ bản của chính sách chống QRTD; Tác hại của hành vi QRTD đối với nạn nhân, đồng nghiệp, người quấy rối và người sử dụng lao động [144]. Ngoài ra, người sử dụng lao động bị yêu cầu phải lưu giữ đầy đủ bằng chứng về việc đào tạo phòng, chống QRTD (danh sách tham dự, chứng chỉ hoàn thành hoặc giấy xác nhận có chữ ký) trong một thời hạn nhất định theo quy định của từng tiểu bang (ví dụ, tại California, hồ sơ đào tạo phải được lưu giữ tối thiểu hai năm). Các tài liệu này có thể bị cơ quan quản lý yêu cầu xuất trình hoặc được sử dụng làm chứng cứ chứng minh việc tuân thủ pháp luật khi phát sinh khiếu nại hoặc tranh chấp. Việc không tuân thủ nghĩa vụ đào tạo theo luật tiểu bang có thể dẫn đến những hậu quả pháp lý như: tiền phạt hành chính, tiền phạt dân sự cho mỗi hành vi vi phạm, và trong một số trường hợp, mức phạt có thể lên tới vài nghìn đô la cho mỗi yêu cầu đào tạo không được thực hiện. Nghiêm trọng hơn, việc không tổ chức đào tạo theo quy định có thể khiến người sử dụng lao động mất đi các chứng cứ bào chữa quan trọng trong các vụ kiện liên quan đến QRTD, làm gia tăng trách nhiệm pháp lý và nguy cơ bồi thường.

Ở Hàn Quốc, theo Điều 3 của Nghị định thi hành Luật Bình đẳng trong Tuyển dụng và Hỗ trợ Cân bằng giữa Công việc và Gia đình, mỗi người sử dụng lao động có nghĩa vụ tổ chức đào tạo phòng ngừa QRTD TNLV ít nhất một lần mỗi năm; nội dung đào tạo phải bao gồm các quy định pháp luật liên quan đến QRTD TNLV, quy trình xử lý khi xảy ra hành vi QRTD, cơ chế tư vấn và thủ tục giải quyết khiếu nại nhằm hỗ trợ nạn nhân, cùng các vấn đề khác cần thiết cho công tác phòng ngừa. Việc đào tạo có thể được thực hiện thông qua các hình thức như đào tạo nội bộ, hội nghị hoặc đào tạo trực tuyến qua mạng thông tin - truyền thông, phù hợp với quy mô và đặc điểm của doanh nghiệp; tuy nhiên, nếu chỉ đơn thuần phân phát, niêm yết tài liệu, gửi email hoặc đăng bảng thông báo mà không thể xác minh việc NLĐ đã được đào tạo đầy đủ thì sẽ không được coi là đã thực hiện nghĩa vụ đào tạo. Riêng đối với doanh nghiệp có dưới 10 lao động thường xuyên hoặc nơi làm việc mà toàn bộ người sử dụng lao động và NLĐ chỉ thuộc một giới tính, việc đào tạo có thể được thay thế bằng hình thức niêm yết hoặc phát tài liệu tuyên truyền, miễn là bảo đảm NLĐ nắm được đầy đủ các nội dung bắt buộc [145].

Ở Romania, theo Quyết định số 970/2023 của Chính phủ đặt ra nghĩa vụ đào tạo QRTD hằng năm cho toàn bộ NLD về các quy định chống quấy rối vào các chính sách và quy trình nội bộ liên quan đến tuyển dụng, thăng tiến, tổ chức công việc, điều kiện và môi trường làm việc, cũng như an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, nhằm bảo đảm bình đẳng giới và đối xử bình đẳng [146].

Trong khi ở Việt Nam hiện nay vẫn chưa được quy định bắt buộc. Việc tổ chức các chương trình đào tạo, truyền thông hoặc hướng dẫn nội bộ chủ yếu mới được triển khai ở một số doanh nghiệp có quy mô lớn, tập đoàn đa quốc gia, hoặc trong một cơ quan nhà nước, nơi có lực lượng lao động có trình độ học vấn và mức độ nhận thức cao. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp vừa và nhỏ, khu vực sản xuất hoặc lao động phổ thông vẫn chưa được tiếp cận các chương trình đào tạo này, dẫn đến hạn chế trong việc nhận diện, phòng ngừa và xử lý hành vi QRTD TNLV một cách hiệu quả. Đồng thời, nội dung, thời lượng và tần suất tổ chức các buổi đào tạo, tập huấn cũng chưa được pháp luật quy định cụ thể, dẫn đến tình trạng nhiều chương trình chỉ mang tính chất hình thức, đối phó hoặc phục vụ mục đích báo cáo. Một số buổi tập huấn được tổ chức rời rạc, không liên tục, thiếu tính thực tiễn và chiều sâu trong việc hướng dẫn NLD nhận diện, phản ứng và xử lý hành vi QRTD. Thông qua nghiên cứu kinh nghiệm lập pháp của Hoa Kỳ, Hàn Quốc và Romania nghiên cứu sinh đã đề ra một số giải pháp có ý nghĩa thực tiễn cho Việt Nam trong mục 4.2.1.

2.2.3.2. Quy định pháp luật về xử lý quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Thứ nhất, chủ thể nộp đơn khiếu nại, tố cáo đa dạng

Pháp luật ở Ấn độ cho phép những người thân, bạn bè, đồng nghiệp hoặc bất kỳ người nào biết về sự cố có thể nộp đơn khiếu nại, tố cáo thay cho nạn nhân trong những trường hợp nạn nhân bị thiệt hại không thể do mất khả năng về thể chất hoặc mất khả năng tinh thần hoặc lý do khác như sau:

“(i) Khi người phụ nữ bị thiệt hại không thể khiếu nại, tố cáo do mất khả năng thể chất, có thể nộp đơn bởi: Người thân hoặc bạn bè của cô ấy; hoặc đồng nghiệp của cô ấy; hoặc một viên chức của Ủy ban Phụ nữ quốc gia hoặc Ủy ban Phụ nữ tiểu bang; hoặc bất kỳ người nào biết về sự việc, với sự đồng ý bằng văn bản của người phụ nữ bị thiệt hại;

(ii) Khi người phụ nữ bị thiệt hại không thể khiếu nại, tố cáo do mất khả năng nhận thức, có thể nộp đơn khiếu nại, tố cáo bởi người thân hoặc bạn bè của cô ấy; hoặc một nhà giáo dục đặc biệt; hoặc một bác sĩ tâm thần hoặc nhà tâm lý học có trình độ; hoặc người giám hộ hoặc cơ quan có thẩm quyền mà người đó đang được điều trị hoặc chăm sóc; hoặc bất kỳ người nào biết về sự cố cùng với người thân hoặc bạn bè của người đó hoặc một nhà giáo dục đặc biệt hoặc bác sĩ tâm thần hoặc nhà tâm lý học

đủ điều kiện, hoặc người giám hộ hoặc cơ quan có thẩm quyền mà người đó đang được điều trị hoặc chăm sóc;

(iii) Trường hợp người phụ nữ bị thiệt hại vì bất kỳ lý do nào khác không thể khiếu nại, tố cáo, thì bất kỳ người nào biết về sự cố có thể nộp thay, với sự đồng ý bằng văn bản của người đó” (Điều 6 Đạo luật Phòng ngừa, Cấm và Khắc phục về QRTD phụ nữ tại nơi làm việc năm 2013).

Ở Hà Lan, trong trường hợp xảy ra vụ việc QRTD TNLV, đại diện công đoàn hoặc đại diện NLĐ có thể gửi đơn tố cáo thay đến thanh tra lao động [147].

Tương tự, ở Úc, theo Điều 527F Luật Lao động Công bằng năm 2009, NLĐ, Công đoàn hoặc Hiệp hội người sử dụng lao động có quyền nộp đơn tố cáo thay. Đơn khiếu nại, tố cáo có thể được nộp chung bởi hai hoặc nhiều người bị hại chống lại một hoặc nhiều người bị cáo buộc quấy rối [148].

Trong khi đó, ở Việt Nam chỉ nạn nhân và người chứng kiến mới có quyền nộp đơn khiếu nại, tố cáo hành vi QRTD TNLV, trong khi bạn bè hay người thân của nạn nhân, đại diện công đoàn hoặc đại diện NLĐ không có quyền thực hiện thay. Tuy nhiên, quy định này đã bộc lộ hạn chế về mặt nhân văn và chưa bảo vệ tốt quyền cho những nạn nhân bị mất khả năng về thể chất hoặc tinh thần. Trong các tình huống như vậy, việc yêu cầu nạn nhân tự mình nộp đơn là không khả thi hoặc cản trở quyền tiếp cận công lý của họ. Những kinh nghiệm này cho thấy Việt Nam cần xem xét mở rộng phạm vi chủ thể có quyền nộp đơn tố cáo để bảo đảm quyền lợi và sự an toàn pháp lý cho nạn nhân trong thực tiễn. Vấn đề này sẽ được đề xuất phù hợp trong mục 4.2.3.

Thứ hai, thủ tục giải quyết tố cáo rõ ràng

Pháp luật Hoa Kỳ quy định khung cơ bản để người sử dụng lao động tự ban hành quy trình, thủ tục tố cáo phù hợp với điều kiện, tình hình mỗi đơn vị. Cụ thể, theo quy định của Bộ luật tiêu đề 2, § 11023 của tiểu bang California về phòng ngừa và khắc phục quấy rối và phân biệt đối xử, quy trình tố cáo phải đảm bảo rằng: “*Sự chỉ định hoặc yêu cầu của người sử dụng lao động về việc giữ bí mật thông tin, trong phạm vi có thể thực hiện được; Phản ứng kịp thời; Các cuộc điều tra công bằng và kịp thời của nhân viên có trình độ; Ghi chép và theo dõi tiến độ hợp lý; Các lựa chọn thích hợp cho các hành động khắc phục và giải quyết; và Kết thúc đúng hạn*”. Hình thức tố cáo đa dạng từ văn bản đến lời nói như: Giao tiếp trực tiếp, bằng lời nói hoặc bằng văn bản với đại diện được chỉ định của công ty như giám đốc nhân sự, nhân viên Ủy ban Cơ hội Việc làm Bình đẳng hoặc giám sát viên khác; và/hoặc Đường dây nóng tố cáo... Điều này nghĩa là ở bang California - Hoa Kỳ, NLĐ có nhiều kênh và hình thức tố cáo. Sau đó, những người có chuyên môn sẽ tiến hành điều tra nhanh chóng, quy trình tố cáo được bảo mật và phản hồi kịp thời. Sau đó, họ sẽ lựa chọn

các biện pháp khắc phục, bồi thường thỏa đáng cho nạn nhân và trừng trị người vi phạm [144]. Tuy nhiên, vấn đề thời gian trong quy trình khiếu nại, tố cáo chưa được làm rõ, điều này sẽ được khắc phục khi tham khảo pháp luật chống QRTD ở Ấn Độ và Chile.

Ở Ấn Độ, NLD nộp đơn tố cáo: Trong vòng 3 tháng kể từ sự cố cuối cùng; Thông báo cho bị đơn: Trong vòng 7 ngày kể từ ngày nhận được đơn tố cáo; 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; Tố cáo: Trong vòng 90 ngày kể từ ngày có quyết định xử lý [149].

Ở Chile, khi nhận được tố cáo, người sử dụng lao động phải áp dụng các biện pháp bảo vệ cần thiết, tiến hành điều tra trong vòng 05 ngày, tạo cơ hội cho cả hai bên được lắng nghe và báo cáo kết quả cho Thanh tra lao động (hoặc yêu cầu Thanh tra lao động điều tra). Trong vòng 15 ngày kể từ khi nhận kết luận điều tra về vụ QRTD do Thanh tra lao động thực hiện, người sử dụng lao động phải thi hành quyết định đó [150].

Ngược lại, ở Croatia, thời gian tiếp nhận, xử lý đơn tố cáo về QRTD rất ngắn, chỉ có tối đa 08 ngày kể từ ngày nhận đơn (theo quy định tại khoản 6 Điều 30 BLLĐ năm 2014 (sửa đổi năm 2017, 2019, 2022 và 2023) [151].

Một nội dung tiên bộ ở Canada là công khai danh sách của nhóm thành viên tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo để tạo điều kiện thuận lợi cho NLD tiếp cận và liên hệ khi cần thiết. Theo khoản z. 17 Điều 124 BLLĐ Canada năm 1985 (sửa đổi, bổ sung năm 2024) quy định việc công khai thông tin cá nhân của thành viên Ủy ban giải quyết khiếu nại nội bộ, bao gồm tên, số điện thoại và địa điểm làm việc, ở nơi dễ thấy trong đơn vị [152].

Trong pháp luật lao động Việt Nam hiện hành không quy định về trình tự, thời hạn nộp đơn khiếu nại, thời hạn điều tra, giải quyết và thi hành quyết định nên các chủ thể có thẩm quyền không có động lực và nghĩa vụ phải giải quyết vụ việc sớm. Kết quả là nhiều vụ việc tố cáo vẫn chưa được giải quyết. Điều này khiến cho nạn nhân cảm thấy lo lắng, bất an và ảnh hưởng đến lòng tự trọng và hiệu suất làm việc của người lao động. Việc chậm trễ còn khiến cho các chứng cứ bị mất đi hoặc phai mờ, ảnh hưởng đến quá trình điều tra và kết quả xử lý vụ việc. Tham khảo pháp luật ở Hoa Kỳ, Ấn Độ và Chile sẽ góp phần hoàn thiện pháp luật Việt Nam về vấn đề này.

Thứ ba, chia sẻ gánh nặng chứng minh cho người sử dụng lao động hoặc bị đơn

Vấn đề chứng minh ngược là một yếu tố quan trọng trong việc giải quyết tình trạng quấy rối ở nhiều nước châu Âu [80, tr.19]. Đơn cử, theo khoản 12 Điều 30 Luật

lao động của Croatia năm 2014 quy định “*Trong trường hợp có tranh chấp, gánh nặng chứng minh thuộc về người sử dụng lao động*” [151]. Slovenia [153] và Liên bang Bosnia và Herzegovina [154] cũng ghi nhận tương tự: trong các thủ tục tố tụng tại tòa án, gánh nặng chứng minh thuộc về người sử dụng lao động, tức là người sử dụng lao động phải chứng minh rằng không có hành vi nào cấu thành hành vi QRTD xảy ra. Ở Bồ Đào Nha, Áo trách nhiệm chứng minh được phân bổ 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 rằng không có hành vi QRTD nào xảy ra [155]. Tương tự ở Luxembourg, theo BLLĐ năm 2000: NLD phải cung cấp một số bằng chứng ban đầu để thuyết phục tòa án rằng lời giải thích của họ là hợp lý, sau đó gánh nặng chứng minh chuyển sang người sử dụng lao động [147].

Ở Việt Nam gánh nặng chứng minh hành vi QRTD tại nơi làm việc hoàn toàn rơi vào NLD, trong khi đây là loại hành vi thường diễn ra kín đáo, thiếu nhân chứng và chứng cứ trực tiếp, khiến nạn nhân rất khó chứng minh và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình. Hệ quả là nhiều nạn nhân sợ báo cáo hoặc vụ việc xử lý không hiệu quả vì thiếu chứng cứ. Kinh nghiệm lập pháp ở các quốc gia trên cũng là nguồn tham khảo có giá trị cho Việt Nam và sẽ được trình bày rõ hơn trong phần đề xuất ở mục 4.2.2.

Thứ tư, chế tài xử phạt đối với người quấy rối và người sử dụng lao động đủ sức răn đe

QRTD TNLV là một trong những hành vi vi phạm phổ biến nhất xảy ra trong môi trường làm việc [156], bao gồm một hoặc chuỗi hành vi phức tạp, bị xử lý bằng nhiều hình thức khác nhau tùy thuộc vào mức độ nguy hiểm của hành vi và pháp luật quốc gia. Các hình thức xử lý phổ biến bao gồm kỷ luật lao động, yêu cầu bồi thường dân sự, xử phạt hành chính và truy cứu trách nhiệm hình sự. Tại một số quốc gia, luật lao động quy định rõ về việc sa thải đối với hành vi QRTD TNLV. Trong khi, nhiều quốc gia khác lại xem QRTD là hành vi vi phạm trật tự quản lý lao động, tính chất hành vi chưa nguy hiểm đáng kể cho xã hội, chỉ cần áp dụng hình thức xử phạt hành chính (Thái Lan, Hàn Quốc, Việt Nam...). Quyền yêu cầu bồi thường thiệt hại là một biện pháp phổ biến, cho phép nạn nhân đòi lại công bằng về mặt vật chất và tinh thần. Việc bồi thường này có thể được xử lý trong cùng vụ kiện hình sự hoặc thông qua một vụ kiện dân sự riêng biệt, tùy thuộc vào luật pháp của từng quốc gia.

Về chế tài hình sự, theo thống kê sơ bộ của nghiên cứu sinh, QRTD TNLV bị cấm và xử lý hình sự ở hơn 60 quốc gia như: Ukraine, Bangladesh (Đạo luật chống bạo lực đối với phụ nữ và trẻ em), Costa Rica, Mauritius, Tây Ban Nha, Ấn Độ [60], Cộng hòa Thống nhất Tanzania, Venezuela (Luật về bạo lực đối với phụ nữ và gia đình), Israel, Antigua và Barbuda, Đan Mạch, Philippines, Hoa Kỳ, Algeria, Kenya,

Trung Quốc [51], Gabon, Montenegro, Peru, Pháp, Nam Sudan [157], Chile, Bahrain, Barbados, Djibouti, Ả Rập Xê Út, Tunisia, Các Tiểu vương quốc Ả Rập Thống nhất, Jordan [158], Đức, Anh, Iceland, Thổ Nhĩ Kỳ, Bồ Đào Nha (BLLĐ), Colombia, Slovenia, Liên bang Bosnia và Herzegovina, Sri Lanka [159, tr.41], Síp, Ý, Bỉ, Ireland, Phần Lan, Hy Lạp, Hungary [80, tr.20-21], Brazil, Estonia, Romania, Croatia, Cộng hòa Litva, Cộng hòa Kosovo, Vương quốc Hà Lan, Cộng hòa Albania, Cộng hòa Malta, Công quốc Liechtenstein, Andorra, Thụy Sĩ, Canada, Na Uy, Thụy Điển, Bắc Macedonia, Moldova... Trong đó, khoảng một nửa quốc gia trong số này quy định một tội danh riêng về QRTD trong BLHS, bao gồm: Romania, Croatia, Tây Ban Nha, Thổ Nhĩ Kỳ, Litva, Phần Lan, Pháp, Hungary, Kosovo, Iceland, Đức, Hà Lan, Albania, Luxembourg, Andorra, Malta, Thụy Sĩ, Canada, Na Uy, Thụy Điển, Liechtenstein, Bắc Macedonia, Moldova, Ukraine, Costa Rica, Ấn Độ, Cộng hòa Thống nhất Tanzania, Slovenia... Các quốc gia còn lại quy định chế tài hình sự trong nhiều ngành luật khác như: Đạo luật chống bạo lực đối với phụ nữ và trẻ em, Luật chống QRTD...

Trên phạm vi toàn cầu, QRTD TNLV đang được các quốc gia nhìn nhận một cách nghiêm túc và quyết liệt, thể hiện qua các quy định pháp luật hình sự nghiêm khắc. Các quốc gia như Tây Ban Nha, Iceland, Anh, Algeria, Kenya, Ấn Độ, Sri Lanka, Philippines, Malaysia và Trung Quốc đã quy định hành vi QRTD TNLV trong hệ thống pháp luật hình sự, với các mức phạt tù và tiền phạt khác nhau, phản ánh mức độ nghiêm trọng của hành vi và thái độ không khoan nhượng của xã hội. Ở Tây Ban Nha, hành vi QRTD TNLV có thể bị phạt tù từ 3 tháng đến 1 năm, cùng với tiền phạt [160]. Iceland áp dụng mức phạt tù cao nhất đến 3 năm đối với hành vi ép buộc quan hệ tình dục tại nơi làm việc, và 2 năm đối với các hình thức QRTD khác [161, tr.38], cho thấy sự phân biệt rõ ràng giữa các mức độ nghiêm trọng của các hành vi. Vương Quốc Anh thậm chí còn quy định mức phạt tù lên đến 10 năm đối với hành vi QRTD [161, tr.38]. Trong một số trường hợp, tòa án còn tuyên chủ lao động khôi phục việc làm cho nạn nhân nếu nạn nhân yêu cầu [160]. Ở Ấn độ, mức phạt cao nhất đối với hành vi này là 01 năm [161, tr.38]. Bất kỳ cá nhân hoặc tổ chức nào vi phạm khoản 1 sẽ phạm tội và, tùy thuộc vào Điều 8, sẽ phải chịu phạt tiền không quá 5.000 đô la hoặc bị phạt tù không quá 6 tháng hoặc cả hai. Còn tội QRTD ở Pháp có thể bị phạt 2 - 3 năm tù và bị phạt tiền rất nặng 30.000 euro đến 45.000 euro (hơn 800 triệu đến 2,4 tỷ VNĐ) (Điều 222 - 33 BLHS) [162].

Các quốc gia khác như Algeria [160], Kenya, Sri Lanka, Philippines [163], Malaysia [30] và Trung Quốc [164] cũng áp dụng các hình thức xử phạt tương tự, từ phạt tù đến phạt tiền, và trong một số trường hợp, yêu cầu bồi thường thiệt hại cho nạn nhân. Đặc biệt, Sri Lanka còn quy định mức chế tài nặng hơn đối với trường hợp

thủ phạm là người có quyền lực, như sếp hoặc quản lý, lạm dụng chức vụ để quấy rối hoặc cưỡng hiếp [159, tr.45 - 46]. Một số quốc gia như Romania và Croatia tập trung vào mối quan hệ quyền lực, chỉ coi QRTD là tội phạm khi có sự phục tùng giữa thủ phạm và nạn nhân, với hình phạt là phạt tù. Trong khi đó, Tây Ban Nha, Thổ Nhĩ Kỳ và Litva tăng nặng hình phạt khi thủ phạm lợi dụng vị trí quyền lực. Các quốc gia như Phần Lan, Pháp và Hungary có quy định rộng hơn, bao gồm nhiều hành vi khác nhau và áp dụng cả phạt tù lẫn phạt tiền. Các nước như Kosovo, Iceland, Đức [165], Hà Lan, Albania, Thụy Sĩ, Canada, Na Uy, Thụy Điển, Liechtenstein, Luxembourg, Andorra và Malta hình sự hóa QRTD với các mức phạt khác nhau, và một số nước tăng nặng hình phạt khi nạn nhân là trẻ em hoặc người dễ bị tổn thương. Dù có sự khác biệt về phạm vi và mức độ nghiêm khắc của hình phạt, điểm chung là hầu hết các quốc gia đều hình sự hóa QRTD, đặc biệt là trong môi trường làm việc, và chú trọng bảo vệ những người dễ bị tổn thương. Kết quả nghiên cứu về hành vi QRTD trong các BLHS của các quốc gia trên thế giới nghiên cứu sinh rút ra một số nhận xét chính sau:

- Phần lớn các quốc gia đều yêu cầu phải có yêu cầu của nạn nhân mới có thể khởi tố vụ án QRTD, nhằm bảo vệ danh dự và uy tín của họ.

- Nhìn chung, chế tài xử lý hành vi QRTD TNLV thường nhẹ hơn so với các hành vi xâm hại tình dục khác (ví dụ: hiếp dâm, cưỡng dâm...). Tuy nhiên, mức độ nghiêm trọng của hành vi QRTD khác nhau sẽ dẫn đến các hình thức xử lý khác nhau. Hình thức xử phạt phổ biến là phạt tù, phạt tiền hoặc kết hợp cả hai.

- Các hành vi như QRTD có tổ chức, hoặc gây hậu quả cho nhiều người, hoặc hành vi lặp lại (khiến nạn nhân cảm thấy bị đe dọa) hoặc QRTD dạng đánh đổi hoặc hành vi theo dõi và giám sát trái ý muốn nạn nhân hoặc nạn nhân là người đang trong tình trạng phụ thuộc hoặc đặc biệt dễ bị tổn thương do tuổi tác, bệnh tật, khuyết tật, nghiện ngập, mang thai hoặc suy giảm đáng kể về thể chất hoặc tinh thần... được đánh giá là hành vi rất nguy hiểm và chịu các hình phạt nặng hơn.

Mặc dù ở nhiều quốc gia, mức phạt tù cho hành vi QRTD có thể không cao so với các tội phạm tình dục khác, nhưng điều đó thể hiện thái độ “*không khoan nhượng*” của nhà nước và xã hội đối với hành vi này. Điều này không chỉ có tác dụng răn đe, phòng ngừa đối với những người có ý định QRTD, mà còn góp phần nâng cao nhận thức của cộng đồng về sự nghiêm trọng của vấn đề. Trong bối cảnh đó, Việt Nam cũng cần xem xét và học hỏi kinh nghiệm từ các quốc gia khác trong việc hoàn thiện chế tài xử phạt về “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*”. Việc nghiên cứu và xem xét hình sự hóa một số hành vi nghiêm trọng là một bước tiến quan trọng trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nạn nhân.

Về trách nhiệm pháp lý của người sử dụng lao động, Jody Heymann và cộng sự đã thống kê: 69 quốc gia quy định rằng người sử dụng lao động có thể phải chịu trách nhiệm pháp lý về hành vi QRTD TNLV [123]. Trách nhiệm của người sử dụng lao động bao gồm cả trách nhiệm trực tiếp (trách nhiệm nghiêm ngặt) và trách nhiệm gián tiếp (trách nhiệm do hành vi cầu thả). Về trách nhiệm trực tiếp, Nam Phi, Hoa Kỳ và một số quốc gia quy định trách nhiệm trực tiếp của người sử dụng lao động khi chính họ gây ra QRTD TNLV. Ví dụ: nhân viên nữ bị yêu cầu mặc quần áo hở hang đi làm nên đã chịu những lời nhận xét và đề nghị khiếm nhã từ khách hàng hoặc bị phân công đi tiếp khách để mang lại quyền lợi cho công ty... Trong trường hợp này cần chứng minh đủ các điều kiện sau: *“người sử dụng lao động đã thực hiện hành vi hoặc thiếu sót mà chúng bất hợp pháp; có lỗi, và bên thứ ba phải chịu tổn hại (thiệt hại tài sản hoặc tổn thương về sức khỏe, tinh thần); và hành vi hoặc sự thiếu sót đó đã gây ra thiệt hại đó”* [166, tr.iv]. Ngoài trách nhiệm pháp lý trực tiếp, người sử dụng lao động có thể chịu trách nhiệm pháp lý gián tiếp mặc dù họ không có lỗi gây ra QRTD cho nạn nhân. Trách nhiệm gián tiếp (vicarious liability) nghĩa là người sử dụng lao động có thể chịu trách nhiệm pháp lý cho các hành động sai trái của nhân viên, ngay cả khi những hành động này không được nhà tuyển dụng trực tiếp chỉ đạo hoặc ủy quyền. Trách nhiệm pháp lý gián tiếp là một học thuyết pháp lý quy định trách nhiệm của một người không gây ra thiệt hại nhưng có mối quan hệ pháp lý với người trực tiếp vi phạm [167]. Học thuyết về bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng này buộc một người phải chịu trách nhiệm về hành vi sai trái của người khác vì không thực hiện sự cẩn thận như một người thận trọng hợp lý sẽ làm trong những trường hợp tương tự. Người chịu trách nhiệm thay thế là người có mối quan hệ đặc biệt với người đó như chủ lao động và nhân viên, cha mẹ với con cái.

Một số quốc gia đang áp dụng lý thuyết này như: Ở Serbia, Luật Phòng chống QRTD TNLV năm 2010 quy định người sử dụng lao động *“chịu trách nhiệm về bất kỳ thiệt hại nào mà viên chức hoặc nhân viên thực hiện hành vi quấy rối gây ra cho NLD khác do cùng một người sử dụng lao động thuê”* (Điều 9). Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với bất kỳ hành vi nào của nhân viên, bất kể hành vi đó có được người sử dụng lao động biết đến hoặc chấp thuận hay không. Đạo luật Bình đẳng năm 2010 của Vương quốc Anh cũng quy định: *“người sử dụng lao động cũng có những trách nhiệm khác rộng hơn, đặc biệt là nghĩa vụ thực hiện các bước hoặc biện pháp hợp lý để ngăn chặn hoặc giải quyết bạo lực và quấy rối”* [58, tr.62]. Trách nhiệm gián tiếp có thể được áp dụng khi hành vi QRTD của nhân viên có *“mối liên hệ chặt chẽ”* với nhiệm vụ hoặc công việc mà họ được giao. Tuy nhiên, một số vụ án tại Anh đã chỉ ra xu hướng mở rộng phạm vi áp dụng, trong đó trách nhiệm gián tiếp có thể bao gồm cả những hành động xảy ra ngoài giờ làm việc nhưng vẫn có liên

quan đến mối quan hệ công việc giữa các bên. Tại Thổ Nhĩ Kỳ, Luật Lao động và Bộ luật Nghĩa vụ yêu cầu người sử dụng lao động phải chủ động ngăn chặn QRTD như một phần nghĩa vụ đối với nhân viên [147]. Tương tự, Phần Lan yêu cầu người sử dụng lao động phải đảm bảo nhân viên không bị QRTD trong khả năng của họ, thường thể hiện qua việc ban hành chính sách và quy trình tố cáo hợp lý. Ở Israel, người sử dụng lao động có nhiệm vụ xây dựng các quy trình tố cáo hiệu quả như một bước hợp lý để ngăn chặn QRTD. Đặc biệt, Philippines có Đạo luật chống QRTD quy định pháp luật bắt buộc người sử dụng lao động ban hành các quy tắc, quy trình và biện pháp trừng phạt phù hợp [51, tr.27]. Nhiều khu vực tài phán khác cũng quy định cụ thể trách nhiệm pháp lý của người sử dụng lao động trong luật, và mức độ phản ứng của họ đối với hành vi QRTD sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến trách nhiệm này. Ví dụ, pháp luật Philippines quy định rõ người sử dụng lao động sẽ chịu trách nhiệm nếu được thông báo về hành vi QRTD mà không hành động ngay lập tức [163]. Pháp luật Thụy Điển cũng tương tự, yêu cầu người sử dụng lao động phải điều tra, xem xét, giải quyết và ngăn chặn QRTD tiếp diễn khi vụ việc xảy ra; nếu không thực hiện, họ phải bồi thường thiệt hại cho NLĐ [168]. Tại Trung Quốc, theo Điều XI của Hội đồng Nhà nước năm 2012 về bảo vệ lao động cho nhân viên nữ, người sử dụng lao động không tuân thủ nghĩa vụ ngăn chặn QRTD sẽ phải bồi thường cho NLĐ. Hơn nữa, hành vi hoặc thiếu sót của người sử dụng lao động hoặc ban quản lý cấu thành tội phạm còn có thể dẫn đến trách nhiệm hình sự [150, tr.157].

Về vấn đề này, pháp luật Việt Nam hiện vẫn còn khoảng trống khi chưa quy định rõ ràng trách nhiệm của người sử dụng lao động trong trường hợp để xảy ra hành vi QRTD TNLV, cũng như khi họ không thực hiện các biện pháp phòng ngừa hợp lý hoặc chậm trễ trong việc giải quyết khiếu nại, tố cáo cho NLĐ. Tham khảo kinh nghiệm lập pháp của một số quốc gia như Serbia, Philippines, Thụy Điển, Hoa Kỳ và Vương quốc Anh, Việt Nam cũng nên quy định trách nhiệm pháp lý gián tiếp của người sử dụng lao động trong trường hợp họ không thực hiện các biện pháp hợp lý và kịp thời nhằm ngăn chặn, khắc phục hoặc xử lý hành vi QRTD TNLV.

2.2.3.3. Quy định pháp luật về hỗ trợ, khắc phục cho nạn nhân bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Thứ nhất, các biện pháp khắc phục đa dạng, kịp thời

Pháp luật ở tiểu bang California Hoa Kỳ quy định các biện pháp đền bù cho nạn nhân 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” [169].

Ở Ấn Độ, người sử dụng lao động phải ngăn chặn hoặc hạn chế việc thực hiện các hành vi QRTD; và các biện pháp khắc phục, ngăn chặn hành vi QRTD 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; Thời gian nghỉ phép 3 tháng được đề cập ở đây sẽ được cộng thêm vào thời gian nghỉ phép được hưởng khác (Điều 12 Đạo luật (Phòng ngừa, Cấm và Khắc phục) QRTD phụ nữ tại nơi làm việc năm 2013) [149].

Tại Croatia, pháp luật quy định nhiều biện pháp bảo vệ cho nạn nhân. Nạn nhân có quyền ngừng làm việc nhưng vẫn được trả lương nếu người sử dụng lao động không có biện pháp ngăn chặn QRTD hiệu quả trong một thời gian nhất định, hoặc các biện pháp đó không phù hợp. Tuy nhiên, nạn nhân phải tìm kiếm sự bảo vệ tại tòa án có thẩm quyền trong vòng 08 ngày sau đó [151] (khoản 6 Điều 30 BLLĐ năm 2014 (sửa đổi năm 2017, 2019, 2022 và 2023)). Trong thời gian ngừng việc và thời gian diễn ra phiên tòa, NLĐ vẫn được nhận lương như bình thường. Ngoài ra, nếu kết luận có hành vi QRTD, người sử dụng lao động thường có nghĩa vụ chi trả toàn bộ các khoản phí tòa án phát sinh trong quá trình tố tụng [170].

Pháp luật Thụy Sĩ quy định nhiều biện pháp khắc phục pháp lý khác nhau cho nạn nhân lựa chọn như:

- Đình chỉ công việc: Nhân viên bị QRTD có thể bị đình chỉ công việc và người sử dụng lao động phải tiếp tục trả lương cho họ trong thời gian bị đình chỉ.

- Chấm dứt hợp đồng lao động có bồi thường: Nạn nhân có thể chấm dứt hợp đồng lao động ngay lập tức và có quyền được bồi thường thiệt hại tương đương với số tiền họ sẽ kiếm được nếu hợp đồng lao động kết thúc sau thời hạn thông báo thông thường (thường là 3 tháng).

- Yêu cầu lệnh cấm hoặc chấm dứt hành vi: Nạn nhân có thể yêu cầu tòa án ra lệnh cấm hoặc chấm dứt hành vi QRTD bị đe dọa.

- Yêu cầu bồi thường: Nạn nhân có thể yêu cầu bồi thường nếu người sử dụng lao động không thực hiện đủ các biện pháp để ngăn chặn hành vi QRTD. Khoản bồi thường có thể lên tới sáu lần mức lương trung bình hàng tháng của Thụy Sĩ.

- Khiếu nại việc sa thải: Nhân viên có thể khiếu nại việc sa thải do khiếu nại về QRTD với người quản lý của họ hoặc do họ khởi xướng các thủ tục pháp lý. Các biện pháp khắc phục bao gồm cứu trợ tạm thời hoặc bồi thường lên đến sáu tháng lương trong vòng 180 ngày sau khi chấm dứt việc làm [171].

Tại Chile, người sử dụng lao động có nghĩa vụ áp dụng các biện pháp bảo vệ người liên quan bằng cách tạm ngừng làm việc, tiến hành điều tra nội bộ và báo cáo cho Bộ Lao động. Nếu hành vi quấy rối được xác nhận, thủ phạm sẽ bị sa thải mà không được bồi thường. Trường hợp thủ phạm là chủ của nạn nhân, nạn nhân có

quyền nghỉ việc, nhận khoản bồi thường thông thường khi từ chức, cộng thêm 80%, và có thể theo đuổi hành động pháp lý tại tòa án để yêu cầu bồi thường thêm cho thiệt hại về tinh thần và tâm lý.

Ở Hàn Quốc, Luật về Bình đẳng Việc làm và Hỗ trợ Hòa giải Công việc - Gia đình năm 1987 đã được sửa đổi thông qua Nghị định Tổng thống số 16189, theo đó, người sử dụng lao động có nghĩa vụ thực hiện các biện pháp bảo vệ cho nạn nhân, bao gồm việc chuyển nạn nhân đến một nơi làm việc khác và cấp quyền nghỉ phép hàng năm. Nếu vi phạm điều khoản này, người sử dụng lao động sẽ bị phạt tiền không quá 5 triệu KRW. Ngoài ra, người sử dụng lao động bị cấm sa thải hoặc đối xử bất lợi với bất kỳ công nhân hoặc nạn nhân nào báo cáo hành vi QRTD TNLV. Mức phạt cho hành vi vi phạm lệnh cấm này cũng được tăng lên từ 20 triệu KRW lên 30 triệu KRW. Trong trường hợp xảy ra hành vi QRTD từ khách hàng, người sử dụng lao động cũng có nghĩa vụ thực hiện các biện pháp bảo vệ cho nạn nhân, chẳng hạn như điều chuyển hoặc chuyển nạn nhân đến một nơi làm việc khác và cho nạn nhân nghỉ phép có hưởng lương. Nếu vi phạm quy định này, người sử dụng lao động sẽ bị phạt tiền không quá 3 triệu KRW [150, tr.189, 190].

Trong khi đó, tại Việt Nam, các biện pháp khắc phục hậu quả và hỗ trợ nạn nhân sau khi bị QRTD vẫn chưa được quan tâm và chưa có quy định cụ thể trong pháp luật hiện hành. Điều này khiến nhiều nạn nhân, đặc biệt là lao động nữ, phải tiếp tục làm việc trong cùng môi trường với người quấy rối, dẫn đến việc họ tiếp tục bị tổn thương tâm lý và có nguy cơ tái diễn hành vi quấy rối. Trong nhiều trường hợp, nạn nhân gần như không có lựa chọn nào khác ngoài việc im lặng chấp nhận hoặc nghỉ việc, thay vì nhận được các biện pháp bảo vệ cần thiết như: nghỉ phép, tư vấn pháp lý, tâm lý, bồi thường thiệt hại và hỗ trợ nghề nghiệp phù hợp. Việc thiếu quan tâm đến công tác khắc phục, hỗ trợ cho thấy hệ thống pháp luật và chính sách lao động hiện nay vẫn còn khoảng trống đáng kể trong việc bảo đảm quyền con người và quyền lao động an toàn, bình đẳng. Từ đó, nghiên cứu sinh đã kiến nghị bổ sung các biện pháp khắc phục, hỗ trợ cho Việt Nam dựa trên kinh nghiệm lập pháp ở Hoa Kỳ, Ấn Độ, Thụy Sĩ, Hàn Quốc vào mục 4.2.3.

Thứ hai, tiêu chí bồi thường thiệt hại cho nạn nhân rõ ràng

Tham khảo vụ kiện Sanford và Koop (2005), Tòa án ở Canada cũng đã đưa ra một số tiêu chí để đánh giá mức độ thiệt hại của nạn nhân mà Việt Nam có thể tham khảo, bao gồm: *“Cảm giác nhục nhã và tổn thương mà người khiếu nại phải trải qua; Người khiếu nại mất tự tôn, nhân phẩm, lòng tự trọng và sự tự tin; Trải nghiệm trở thành nạn nhân của người khiếu nại; Tính dễ bị tổn thương của người khiếu nại; Mức độ nghiêm trọng, tần suất và thời gian của hành vi quấy rối tình dục”* [99]. Còn ở Ấn Độ, những tiêu chí xác định mức bồi thường cho nạn nhân cụ thể theo

Điều 15 Đạo luật Phòng ngừa, Cấm và Khắc phục về QRTD phụ nữ tại nơi làm việc năm 2013 gồm: Chấn thương tinh thần và đau khổ về mặt tình cảm gây ra cho người phụ nữ bị thiệt hại; Mất cơ hội nghề nghiệp do sự cố QRTD; Chi phí y tế mà nạn nhân phải chịu để điều trị thể chất hoặc tâm thần; Thu nhập và tình hình tài chính của người bị kiện; Tính khả thi của khoản thanh toán đó theo hình thức trả một lần hoặc trả góp [149].

Còn ở Hoa Kỳ, theo quy định ở Mục 1977a. Đạo luật dân quyền năm 1991, mức bồi thường cho nạn nhân được xác định dựa vào: tổn thất tài chính trong tương lai, đau khổ về tinh thần, đau đớn, bất tiện, giày vò tinh thần, mất đi niềm vui cuộc sống và các tổn thất phi tài chính khác [172].

Bên cạnh đó, tại Việt Nam, các tiêu chí về bồi thường thiệt hại trong các vụ việc QRTD TNLV vẫn chưa được quy định rõ ràng trong cả BLLĐ và BLDS. Việc thiếu khung pháp lý cụ thể về căn cứ xác định mức độ thiệt hại vật chất và tinh thần dẫn đến tính không thống nhất trong quá trình xét xử và giải quyết tranh chấp. Trong thực tiễn, mức bồi thường thường phụ thuộc vào ý chí chủ quan và quan điểm đánh giá của Thẩm phán, thay vì dựa trên những tiêu chuẩn pháp lý khách quan, có tính hướng dẫn chung. Hệ quả là, quyền lợi của nạn nhân khó được bảo đảm đầy đủ, đồng thời làm giảm tính răn đe đối với người sử dụng lao động hoặc cá nhân có hành vi vi phạm. Tham khảo kinh nghiệm lập pháp từ Canada, Ấn Độ và Hoa Kỳ và tình hình thực tiễn ở Việt Nam, nghiên cứu sinh sẽ chọn lọc và đưa ra tiêu chí bồi thường rõ ràng hơn.

Thứ ba, bảo mật thông tin tốt

Nhận thức được tính nhạy cảm của vấn đề này, Ấn Độ đã ban hành Đạo luật (Phòng ngừa, Cấm và Khắc phục) QRTD phụ nữ năm 2013 với các quy định nghiêm ngặt về bảo mật thông tin. Đạo luật này quy định rõ: *“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). Những người vi phạm nghĩa vụ giữ bí mật (như người được giao nhiệm vụ xử lý hoặc giải quyết khiếu nại hoặc tiến hành điều tra) sẽ bị trừng phạt theo các điều khoản của các quy tắc riêng áp dụng cho người đó hoặc trong trường hợp không có các quy tắc như vậy, sẽ bị phạt 5.000 INR (khoảng 1,7 triệu VNĐ) [173, tr.14].

Việc bảo mật cũng được quy định rõ trong pháp luật của Đức 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.*

- *Phân công công việc để đảm bảo rằng thủ phạm bị cáo buộc và nạn nhân không làm việc cùng nhau cho đến khi sự việc được điều tra và các chế tài được áp dụng” [48, tr.50].*

Còn theo mục XV.1 của BLLĐ Canada năm 1985 (sửa đổi, bổ sung năm 2024) quy định ngắn gọn rằng: *“người sử dụng lao động không được tiết lộ tên của người khiếu nại, tố cáo hoặc các tình tiết liên quan đến khiếu nại, tố cáo cho bất kỳ người nào trừ khi việc tiết lộ là cần thiết cho mục đích điều tra hoặc thực hiện các biện pháp kỷ luật liên quan đến khiếu nại, tố cáo đó” [152].* Theo quy định tại khoản 10 Điều 30 BLLĐ năm 2014 (sửa đổi năm 2017, 2019, 2022 và 2023) của Croatia cũng quy định: *“Mọi thông tin thu thập được trong quy trình bảo vệ nhân phẩm của NLD đều được bảo mật” [151].*

Các biện pháp bảo vệ thông tin cá nhân của nạn nhân, người tố cáo hiện chủ yếu quy định trong Điều 47 Luật Tố cáo năm 2018 (biện pháp bảo vệ bí mật thông tin bảo vệ vị trí công tác và công việc và bảo vệ tính mạng, sức khỏe, tài sản, danh dự, nhân phẩm). Tuy nhiên, trên thực tế, việc thực thi các quy định này vẫn chưa đạt hiệu quả cao do thiếu các hướng dẫn và cơ chế cụ thể áp dụng riêng cho các vụ việc QRTD TNLV. Đặc thù của các vụ việc này là nạn nhân thường xuyên phải tiếp xúc trực tiếp với người có hành vi quấy rối, trong nhiều trường hợp tồn tại mối quan hệ quyền lực bất cân xứng, đặc biệt khi người vi phạm là cấp trên hoặc người có ảnh hưởng trong tổ chức. Bên cạnh đó, môi trường làm việc còn tồn tại định kiến và kỳ thị đối với nạn nhân, khiến họ dễ bị cô lập hoặc chịu áp lực tâm lý nặng nề. Vì vậy, nạn nhân quấy rối tình dục không chỉ cần được bảo vệ theo các quy định chung mà còn cần những cơ chế bảo vệ riêng và mang tính đặc thù, như bảo mật thông tin ở mức độ cao hơn, hạn chế tối đa việc tiếp xúc giữa các bên, cơ chế tố cáo ẩn danh, cũng như các biện pháp hỗ trợ tâm lý và nghề nghiệp trong suốt quá trình xử lý vụ việc. Từ kinh nghiệm của Ấn Độ, Đức, Canada và Croatia, nghiên cứu sinh sẽ kế thừa và đề xuất một số biện pháp bảo mật thông tin cho Việt Nam trong mục 4.2.3.

Thứ tư, bảo vệ nạn nhân và người làm chứng khỏi bị trả thù

Trong nỗ lực bảo vệ NLD khỏi hành vi QRTD TNLV, việc ngăn chặn hành vi trả thù sau khiếu nại, tố cáo đóng vai trò quan trọng. Pháp luật của nhiều quốc gia đã thể hiện sự quan tâm sâu sắc đến vấn đề này, với các quy định cụ thể và nghiêm ngặt.

Ở Hoa Kỳ nhấn mạnh việc đảm bảo an toàn cho người khiếu nại, tố cáo, yêu cầu họ báo cáo ngay lập tức bất kỳ hành vi trả thù nào [174, tr.67]. Trong khi đó, ở Canada quy định chi tiết hơn, Luật Nhân quyền ghi nhận rõ hành vi trả thù là một hình thức phân biệt đối xử, và BLLĐ cho phép NLD khiếu nại nếu họ bị trả thù sau

khi tố cáo QRTD. Luật Nhân quyền cũng quy định rõ về thể nào là trả thù sau khi nộp đơn khiếu nại, tố cáo ở Điều 14.1: Đó là một hành vi phân biệt đối xử đối với một người đã nộp đơn khiếu nại, tố cáo theo Phần III, hoặc bất kỳ người nào thay mặt họ, để trả đũa hoặc đe dọa trả đũa người đã nộp đơn khiếu nại, tố cáo hoặc nạn nhân bị cáo buộc. Việc trả thù là hoàn toàn bị cấm, theo khoản 1 Điều 246 BLLĐ ở Canada năm 1985 (sửa đổi, bổ sung năm 2024) quy định: “*Bất kỳ nhân viên nào cũng có thể khiếu nại, tố cáo bằng văn bản với Hội đồng quản trị nếu họ tin rằng người sử dụng lao động của họ đã thực hiện bất kỳ biện pháp trả đũa nào đối với họ*”. Hàn Quốc tiến xa hơn bằng cách mở rộng phạm vi bảo vệ cho bất kỳ ai báo cáo hành vi QRTD TNLV, đồng thời quy định rõ hình phạt nghiêm khắc đối với hành vi trả thù từ phía người quản lý hoặc đại diện người sử dụng lao động. Khoản 2 Điều 37 Đạo luật Hỗ trợ cơ hội việc làm bình đẳng và cân bằng công việc gia đình Hàn Quốc quy định: Trong trường hợp nếu người quản lý, đại diện người sử dụng lao động có hành vi đối xử bất lợi với người báo cáo sự việc sẽ bị xử phạt tù không quá 3 năm hoặc phạt tiền không quá 30 triệu won [175]. Nhìn chung, các quốc gia trên đều thể hiện quyết tâm bảo vệ người tố cáo, tạo môi trường an toàn để họ dám báo cáo hành vi sai trái.

Việt Nam chưa quy định rõ vấn đề này, do đó cần học hỏi kinh nghiệm lập pháp của Canada, Hàn Quốc và Hoa Kỳ để nghiêm cấm và bổ sung chế tài xử phạt người quản lý, đại diện người sử dụng lao động có hành vi đối xử bất lợi đối với người khiếu nại, tố cáo nhằm đảm bảo quyền lợi cho NLĐ, mà còn tạo ra một cơ chế bảo vệ hiệu quả, khuyến khích họ mạnh dạn lên tiếng.

2.3. Yếu tố tác động đến bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

2.3.1. Pháp luật

Pháp luật đóng vai trò nền tảng, tạo cơ sở pháp lý vững chắc cho việc bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV. Tính bắt buộc chung và tính cưỡng chế của pháp luật, được bảo đảm bởi quyền lực nhà nước, sẽ tạo ra các quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm rõ ràng cho các chủ thể trong việc thực thi và bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV của NLĐ. Điều kiện pháp lý tiên quyết là việc ghi nhận rõ ràng quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV. Việc ghi nhận này đồng nghĩa với việc các quyền đó phải được pháp luật quy định và tổ chức thi hành hiệu quả. Nếu không được ghi nhận, các quyền tự nhiên của con người sẽ không trở thành mục tiêu và ý chí hành động, thiếu tính bắt buộc đối với các chủ thể có nghĩa vụ. Do đó, việc ghi nhận quyền bằng pháp luật là điều kiện cần thiết để thực hiện quyền con người trên phương diện pháp lý. Vì pháp luật với thuộc tính bắt buộc chung, được thực hiện bằng giáo dục, thuyết phục và cưỡng chế khi cần thiết, cùng với sự bảo đảm của quyền lực nhà nước, sẽ tạo ra khuôn khổ pháp lý mà mọi chủ thể trong xã hội phải

tuân theo. Dưới góc độ bảo vệ quyền, các quy định pháp luật với các biện pháp xử phạt hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự sẽ mang tính răn đe và giáo dục khi có hành vi xâm phạm quyền của NLD. Để quyền con người nói chung cũng như quyền của NLD không bị QRTD TNLV nói riêng được thực thi tốt trên thực tế phải có những quy phạm pháp luật tiến bộ điều chỉnh. Để bảo vệ tốt quyền này thì cần đáp ứng các yêu cầu sau:

Thứ nhất, pháp luật phải ghi nhận quyền của NLD không bị QRTD TNLV trong các văn bản pháp luật, cao nhất là Hiến pháp.

Thứ hai, những nội dung cơ bản liên quan đến quyền của NLD không bị QRTD TNLV cũng được ghi nhận rõ ràng và đầy đủ như: chủ thể quyền, chủ thể có nghĩa vụ, quyền và trách nhiệm của người sử dụng lao động, NLD, các cơ quan nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội và các cá nhân, tổ chức khác trong xã hội.

Thứ ba, các quy định pháp luật phải luôn được cải tiến, cập nhật phù hợp với thực tiễn, quy định pháp luật quốc tế và điều kiện phát triển kinh tế, xã hội và văn hóa.

Thứ tư, việc thực thi pháp luật phải hiệu quả, công bằng, xử lý “*đúng người đúng tội*”, bảo vệ nạn nhân kịp thời, thỏa đáng. Đồng thời, có cơ chế, phân công, có sự phối hợp, giám sát lẫn nhau giữa các thiết chế trong việc bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV.

2.3.2. Kinh tế

Kinh tế là cơ sở hạ tầng, giữ vai trò then chốt trong việc quyết định kiến trúc thượng tầng, bao gồm các yếu tố cơ bản như: cơ sở hạ tầng, nguồn lực tài chính, trang thiết bị, nhân lực, tài nguyên thiên nhiên, thị trường và chính sách kinh tế. Theo đó, nguồn lực tài chính và nhân lực là yếu tố tiên quyết, quyết định khả năng triển khai các biện pháp phòng ngừa, xử lý và hỗ trợ, khắc phục QRTD một cách hiệu quả. Ở cấp độ quốc gia, nguồn tài chính dồi dào cho phép nhà nước xây dựng và thực thi pháp luật đầy đủ, hiệu quả hơn, tổ chức các chương trình tuyên truyền, giáo dục sâu rộng và thường xuyên hơn, đồng thời tăng cường năng lực cho các cơ quan thanh tra, kiểm tra và bộ máy chuyên trách quản lý, theo dõi, xử lý các vụ việc QRTD hiệu quả hơn so với những quốc gia kinh tế kém phát triển. Một nền kinh tế phát triển ổn định tạo ra nhiều cơ hội việc làm, giúp NLD có nhiều sự lựa chọn hơn, từ đó giảm thiểu sự phụ thuộc vào một công việc duy nhất và tăng khả năng lên tiếng khi bị QRTD. Các chính sách kinh tế hỗ trợ doanh nghiệp tuân thủ pháp luật, khuyến khích đầu tư và đào tạo và nâng cao nhận thức về bình đẳng giới cũng góp phần tạo ra một môi trường làm việc an toàn hơn.

Đối với doanh nghiệp, nguồn lực tài chính mạnh giúp họ đầu tư vào việc xây dựng hệ thống quản lý nội bộ chặt chẽ, có điều kiện tổ chức các khóa đào tạo nâng

cao nhận thức cho nhân viên, thiết lập cơ chế phòng ngừa và hỗ trợ nạn nhân và xử lý nghiêm minh các trường hợp vi phạm hơn. NLD, khi có thu nhập ổn định và không bị áp lực kinh tế, sẽ mạnh dạn hơn trong việc tố cáo hành vi QRTD, không lo sợ bị mất việc hay ảnh hưởng đến sự nghiệp. Về cơ sở hạ tầng, việc thiết kế không gian làm việc an toàn, lắp đặt hệ thống giám sát, xây dựng hệ thống báo cáo và xử lý khiếu nại hiệu quả, ứng dụng công nghệ thông tin vào việc phòng chống QRTD, cũng góp phần quan trọng trong công tác ngăn ngừa cũng như bảo vệ tốt cho NLD trước QRTD TNLV.

2.3.3. Nhận thức của các chủ thể trong xã hội

Mức độ nhận biết về hành vi có sự khác biệt đáng kể giữa các cá nhân, phụ thuộc vào nhiều yếu tố như học vấn, tuổi tác, địa vị và giới tính. Thực tế cho thấy, nhiều NLD vẫn chưa xác định được những hành vi nào được coi là *“quấy rối tình dục tại nơi làm việc”*. Một bộ phận NLD chỉ coi những hành vi xâm hại thân thể trực tiếp mới là QRTD. Chính sự thiếu nhận thức này dẫn đến việc họ vô tình thực hiện hành vi quấy rối hoặc khi chứng kiến hay trở thành nạn nhân, họ có xu hướng chọn cách im lặng, bỏ qua và không tìm kiếm sự bảo vệ pháp lý. Vì vậy, nhận thức đóng vai trò then chốt trong việc bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV, bao gồm cả ý thức tự bảo vệ quyền và việc kiểm chế, không thực hiện các hành vi vi phạm đối với người khác.

Nhận thức cũng quan trọng đối với người thực thi pháp luật. Thiếu hiểu biết về QRTD có thể dẫn đến áp dụng pháp luật sai lệch, điều tra không hiệu quả, xử lý thiếu nhạy cảm, gây khó khăn cho nạn nhân và làm giảm hiệu quả bảo vệ quyền cho NLD. Ngoài ra, một số người thực thi pháp luật vẫn còn tư tưởng tư tưởng bất bình đẳng giới, họ thường thiếu sự đồng cảm và thấu hiểu đối với những lao động nữ bị QRTD và đánh giá thấp mức độ nghiêm trọng của hành vi, nghi ngờ lời tố cáo của nạn nhân nữ. Khi người thực thi pháp luật đổ lỗi cho NLD nữ vì bị QRTD, cho rằng họ ăn mặc hở hang, khiêu gợi trước, dẫn đến hậu quả là họ dễ đưa ra các quyết định thiếu công bằng, kết quả xử lý không khách quan.

Ví dụ ở Việt Nam, cấu trúc giới bám chặt vào hệ tư tưởng giới truyền thống của chế độ gia trưởng châu Á, Tam giáo (Nho giáo, Đạo giáo và Phật giáo), gán cho nam và nữ các vai trò và chuẩn mực giới khác nhau [35]. Trong đó, nho giáo là hệ tư tưởng ảnh hưởng mạnh mẽ nhất, giải thích sự phụ thuộc của người phụ nữ vào nam giới tại nơi làm việc. Theo nghiên cứu của Ngô Hương, Vũ Công Giao, Nguyễn Minh Tâm (2018) cũng nhận định *“Việt Nam có một hệ thống pháp luật khá tiên tiến, mặc dù vẫn chịu ảnh hưởng nặng nề của Nho giáo”* [176]. Thực vậy, hệ tư tưởng Nho giáo ảnh hưởng sâu rộng đến quan niệm về vai trò và vị thế của phụ nữ trong xã hội Việt Nam, dẫn đến bất bình đẳng giới, đặc biệt trong môi trường làm việc. Theo quan niệm

của tư tưởng nho giáo, người phụ nữ chỉ là “*phu xướng, phụ tùy*”, nghĩa là họ không có vai trò, tiếng nói ngoài xã hội; họ phải sống “*khuôn phép*” phục tùng, lệ thuộc vào đàn ông. Biểu hiện cực đoan của người theo tư tưởng gia trưởng là muốn kiểm soát hành vi của người phụ nữ và xem phụ nữ là “*cấp thấp*”. Họ được ví như những chiếc “*bình phong*” để ngấm, không thể làm việc ngang với đàn ông ở bên ngoài xã hội, xét về mặt năng suất cũng như hiệu quả công việc. Hơn nữa, tư tưởng “*tam tông*”, “*tứ đức*” khiến phụ nữ bị coi là phụ thuộc, yếu thế và phải tuân phục nam giới. Điều này dẫn đến việc phụ nữ phải đối mặt với “*tiêu chuẩn kép*”, vừa làm việc vừa chăm sóc gia đình. Trong môi trường làm việc, hệ tư tưởng gia trưởng khiến phụ nữ bị xem thường, hạ thấp, thậm chí lời khai bị QRTD bị xem nhẹ, và các hành vi trêu chọc, tán tỉnh tình dục bị bình thường hóa trong môi trường việc làm. Khi QRTD bị bình thường hoá thì các nhà quản lý thường cảm thấy không cần thiết phải thay đổi chính sách hoặc cải thiện đào tạo [177].

2.3.4. Văn hóa - xã hội

Văn hóa - xã hội của một quốc gia ảnh hưởng đến các yếu tố như định nghĩa, phản ứng, nhận thức và sự thừa nhận về QRTD từ cả người sử dụng lao động lẫn NLD, đồng thời định hình phản ứng của cơ quan lập pháp. Các yếu tố đa dạng như văn hóa quốc gia/khu vực, văn hóa đặc thù của môi trường làm việc, hệ thống pháp luật hiện hành và hiệu quả thực thi pháp luật đóng vai trò then chốt trong việc giải quyết vấn đề QRTD [150, tr.21]. Lý thuyết tương đối về đạo đức đã chỉ ra rằng các chuẩn mực, giá trị và đạo đức khác nhau như một chức năng của nền văn hóa của họ [44]. Nền văn hóa khác nhau cũng ảnh hưởng đến cách ứng xử khác nhau giữa những con người trong xã hội nói chung cũng như trong môi trường làm việc nói riêng. Ví dụ, người gốc Tây Ban Nha thường sẽ hành xử “*cởi mở*” hơn so với người Việt Nam. Họ cho rằng ôm và hôn người khác kể cả người khác giới là chuyện bình thường trong giao tiếp của họ và những hành vi này không bị coi là QRTD TNLV. Những người phụ nữ gốc Tây Ban Nha thì ăn mặc “*hở hang*” và táo bạo hơn so với các quốc gia châu Á. Họ cho rằng đây là tiêu chuẩn của cái đẹp, cần được tán dương. Hay những người đàn ông ở đây có quyền nhìn chăm chăm vào những phụ nữ họ cho rằng là xinh đẹp [178], nhưng đối với các quốc gia khác trong đó có Việt Nam thì những hành vi như vậy bị xem là xúc phạm, gây khó chịu cho người khác. Tương tự, văn hóa “*bắt tay*” ở một số nước như nước Châu Á khi gặp nhau là sự lịch sự trong chào hỏi nhưng một số quốc gia khác xem đây là hành vi QRTD, điển hình là các nước theo đạo hồi [179]. Khi gặp phụ nữ của các nước theo đạo Hồi thì nam giới chỉ được gật đầu và đứng cách nhau một khoảng cách nhất định, không được bắt tay. Một ví dụ khác cho sự xung đột văn hóa, đó là ở Ả Rập những người đàn ông Ả Rập được phép chạm vào mũi của đối phương như là một sự chia sẻ không khí, đây là dấu hiệu

lớn nhất của sự tin tưởng và được phép hành xử ở Ả Rập [44, tr.39], nhưng ở Hoa Kỳ hay Việt Nam hành vi này bị xem là một hành vi xúc phạm bởi vì đó là nơi không gian riêng tư cần phải bảo vệ theo văn hóa của họ. Do đó, văn hóa - xã hội là một yếu tố quyết định đến việc xác định một hành vi là có phải là QRTD TNLV không. Một văn hóa - xã hội “*cởi mở*”, “*phóng túng*” dễ chấp nhận các hành vi đụng chạm, trêu đùa, bình luận mang tính chất tình dục hơn và xem đó là điều bình thường ở chốn công sở và ngược lại. Nếu NLD nhận định những hành vi quấy rối đó không nguy hiểm thì họ sẽ chấp nhận và không lên tiếng tố cáo hành vi đó.

Minh họa ở Việt Nam, trong một số trường hợp, văn hóa im lặng có thể làm cho việc báo cáo về hành vi QRTD trở nên khó khăn. Văn hóa im lặng, bắt nguồn từ tâm lý e ngại, sợ hãi hậu quả và thiếu tin tưởng vào cơ quan chức năng, khiến các vụ QRTD TNLV thường không được báo cáo. Nạn nhân lo sợ mất danh dự, uy tín, việc làm, hoặc nghi ngờ tính công bằng, minh bạch của quá trình xử lý. Môi trường im lặng khiến họ cảm thấy cô lập, không biết tìm kiếm sự hỗ trợ ở đâu. Đây là lý do chính khiến số liệu về các vụ việc QRTD ở Việt Nam rất hạn chế. Văn hóa Á Đông coi các vấn đề tình dục là tế nhị, nhạy cảm, không được nói ra. Thực vậy, theo báo cáo của tổ chức CARE Australia trong dự án “*Chấm dứt quấy rối tình dục tại nơi làm việc trên khắp khu vực của chúng ta*” năm 2018 chỉ ra rằng: “45% phụ nữ Việt Nam cho biết họ sẽ không cảm thấy thoải mái khi nói với đồng nghiệp rằng hành vi của họ là một hình thức quấy rối tình dục” [2, tr.5]. Khi nạn nhân im lặng, cả người sử dụng lao động và cơ quan chức năng đều không thể can thiệp và bảo vệ tốt quyền lợi cho họ.

Chính vì vậy, khi xây dựng định nghĩa “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” ở Việt Nam các nhà lập pháp cũng cần quan tâm đến yếu tố văn hóa - xã hội để xem xét những hành vi nào vượt quá giới hạn của đạo đức và giá trị văn hóa - xã hội cần bị xử lý. Do đó, khái niệm, hình thức về “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” trong BLLĐ cần được mô tả liệt kê cụ thể và đặt trong bối cảnh truyền thống văn hóa - xã hội Việt Nam. Nhưng khi xem xét một hành vi có phải QRTD TNLV thì phải xem xét đến yếu tố văn hóa - xã hội khác của nạn nhân trong trường hợp nạn nhân là người nước ngoài. Do đó, khi phân tích, đánh giá và kết luận về một vụ việc có xảy ra hành vi QRTD TNLV không cũng cần căn cứ vào chuẩn mực, giá trị của văn hóa - xã hội của các chủ thể. Đồng thời, cơ quan, doanh nghiệp cần thay đổi tư duy, nỗ lực xây dựng các chính sách, quy định nhằm xây dựng văn hóa công sở lành mạnh, an toàn, loại bỏ, chống lại “*văn hóa im lặng*”.

2.3.5. Khuôn mẫu giới

Khuôn mẫu giới là những kinh nghiệm, nhận thức của một nhóm xã hội cụ thể và được khái quát từ sự mong đợi của xã hội về người phụ nữ và nam giới mà hầu

hết các chuẩn mực về giới đều gây bất lợi cho phụ nữ. Khi xã hội phát triển, yếu tố văn hóa, nhận thức, tính cách của hai giới thay đổi, vai trò xã hội của phụ nữ ngày càng được củng cố nhưng khuôn mẫu giới vẫn chậm thay đổi. Quan niệm truyền thống về vai trò giới, đàn ông chủ động và phụ nữ thụ động trong quan hệ tình dục, có thể tạo điều kiện cho hành vi QRTD. Đàn ông thường được coi là người gây ra QRTD, và phụ nữ là nạn nhân phổ biến. Do đó, hầu hết thủ phạm là nam giới và hầu hết nạn nhân là nữ giới.

Trong gia đình, mặc dù người vợ có những đóng góp tài chính cho gia đình nhưng vẫn bị xem là phụ thuộc vào người chồng. Nam giới thường cho mình vượt trội hơn so với nữ giới và hình thành nên một xã hội nam quyền. Điều này khiến nam giới có những đặc quyền và họ khẳng định quyền lực của mình thông qua bạo lực với phụ nữ, một hình thức biểu hiện của bạo lực đó là QRTD đối với phụ nữ. Nhiều nam giới tự cho mình có nhiều quyền hơn đối với cơ thể cũng như suy nghĩ của người nữ. Trong mối tương quan đó thì nữ giới thường chấp nhận an phận và cam chịu. Chính sự khác biệt quyền lực này và sự lạm dụng quyền lực ở nam giới, đã giải thích vì sao nữ thường là nạn nhân của QRTD hơn nam [180]. Thực vậy, nhiều người ở vị trí, địa vị cao hơn quan niệm rằng mình có quyền yêu cầu những người ở địa vị thấp hơn phải phục tùng những mong muốn cá nhân của họ. Người quản lý có thể xem hành vi quấy rối như một đặc quyền và một quyền lợi và có thể nghĩ rằng nhân viên có địa vị thấp hơn nên chấp nhận hành vi này [181]. Do đó việc phát hiện, ngăn chặn và xử lý đối với các hành vi vi phạm trong những trường hợp này gặp rất nhiều khó khăn.

Báo cáo năm 2013 của BLĐTBXH chỉ ra rằng, sự xấu hổ và lo sợ mất việc là những nguyên nhân chính khiến nạn nhân QRTD thường chọn giải pháp im lặng. Bên cạnh đó, các chuẩn mực giới và thái độ bảo thủ truyền thống cũng góp phần khiến vấn đề QRTD bị bỏ qua. Nhiều nạn nhân có xu hướng tự trách mình và nghĩ rằng chính các hành vi trước đó của mình là nguyên nhân gây ra hành vi quấy rối. Thêm vào đó, nỗi sợ bị xã hội miệt thị cũng là một rào cản lớn, ngăn chặn những cuộc thảo luận cởi mở và rộng rãi về vấn nạn này [182].

2.3.6. Định kiến xã hội

Định kiến xã hội về vai trò của phụ nữ là người chăm sóc gia đình đã tạo ra những rào cản đáng kể đối với sự phát triển và thăng tiến của họ trong sự nghiệp. Tại Việt Nam, tương tự như nhiều quốc gia khác, các quan niệm lỗi thời như “*phụ nữ là người kiếm tiền phụ*” hoặc những câu nói mang tính hạ thấp như “*làm hoa cho người ta hái, làm gái cho người ta trêu*” vẫn còn tồn tại [183, tr.18], [38, tr.20]. Nhiều người vẫn giữ quan điểm rằng khả năng “*tự nhiên*” của phụ nữ phù hợp với công việc nội trợ hơn là vai trò lãnh đạo và cho rằng phụ nữ chủ yếu nên tập trung vào chăm sóc

con cái và gia đình, họ không phù hợp để làm việc, thậm chí đảm nhiệm vai trò lãnh đạo vì ngại rủi ro và thiếu những kỹ năng quyết đoán so với nam giới [183, tr.20]. Những định kiến này không chỉ khiến phụ nữ bị đánh giá thấp hơn mà còn bị bỏ qua trong quá trình đề bạt và sử dụng nhân lực. Thực vậy, kết quả nghiên cứu của Viện nghiên cứu phát triển xã hội cho biết: phụ nữ Việt Nam phần lớn đảm trách vị trí quản lý với quy mô nhân viên nhỏ, trong khi nam giới chủ yếu tham gia quản lý với số lượng nhân viên lớn hơn [184].

Trong văn hóa Á Đông, tư tưởng “*trọng nam khinh nữ*” và những chuẩn mực xã hội bất lợi đã khiến phụ nữ phải đối mặt với nhiều khó khăn, thậm chí chấp nhận QRTD như một phần tất yếu của cuộc sống. Thay vì được cảm thông và hỗ trợ, nạn nhân thường bị kỳ thị, bị coi thường, và tước đoạt quyền lợi được xét xử công bằng. Định kiến giới và động lực quyền lực đã bình thường hóa hoặc giảm nhẹ mức độ nguy hiểm của hành vi QRTD, gây rào cản bất lợi cho nạn nhân tố cáo. Nhiều người lại đổ lỗi cho nạn nhân, khiến họ phải gánh chịu tổn thương gấp bội và chùn bước trong việc tố cáo người vi phạm. Vòng luẩn quẩn này tạo ra một môi trường bất an và lo sợ cho những người phụ nữ khác, phản ánh sâu sắc những định kiến ăn sâu vào tiềm thức xã hội và tư tưởng “*trọng nam khinh nữ*”. Hành vi này không chỉ gây ra những tổn thương tâm lý sâu sắc cho nạn nhân mà còn tạo ra rào cản lớn trong việc ngăn chặn và xử lý các hành vi QRTD.

2.3.7. Truyền thông

Truyền thông được định nghĩa là hoạt động thông tin được truyền đi giữa các thành viên hay các nhóm người trong xã hội nhằm đạt được những hiểu biết lẫn nhau. Truyền thông gồm nhiều loại hình đa dạng như: các loại báo chí truyền thống và các phương tiện điện tử; trong đó báo chí giữ vai trò quan trọng và phổ biến nhất [185]. Truyền thông tác động hai mặt đến việc bảo vệ, đấu tranh phòng chống QRTD TNLV. Về mặt tích cực, truyền thông đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao nhận thức, thay đổi tư duy và hành động của cộng đồng, đặc biệt trong cuộc chiến chống lại QRTD. Truyền thông giúp mọi người hiểu rõ thế nào là QRTD, các hình thức biểu hiện và tác hại của nó, từ đó giúp nạn nhân biết cách bảo vệ quyền lợi của mình. Truyền thông còn giúp thay đổi những quan niệm sai lầm về QRTD, giúp mọi người nhận thức được hậu quả nghiêm trọng của hành vi quấy rối, từ đó nâng cao ý thức phòng chống các hành vi QRTD tại đơn vị. Đồng thời, nhiều vụ việc nhờ báo chí rầm rộ đưa tin gây áp lực cho các cơ quan, doanh nghiệp việc xử lý vụ việc nhanh chóng, công bằng và minh bạch hơn.

Bên cạnh những tác động tích cực, truyền thông cũng tiềm ẩn những mặt trái có thể làm cản trở việc bảo vệ và lên tiếng chống lại QRTD. Một số vụ việc QRTD TNLV mà báo chí đưa tin nhưng không che giấu thông tin cá nhân hoặc mã hóa không

đầy đủ khiến nạn nhân cảm thấy xấu hổ, bị cô lập và chịu áp lực từ cộng đồng. Từ đó gây áp lực tâm lý và giảm khả năng báo cáo vụ việc QRTD. Ngoài ra, một số phương tiện truyền thông có thể lợi dụng vấn đề QRTD để “*câu view*”, gây sốc trong khi các doanh nghiệp có thể lợi dụng vấn đề QRTD để quảng cáo sản phẩm, dịch vụ, gây ra sự phản cảm trong cộng đồng.

Tiểu kết chương 2

Trong chương này, nghiên cứu sinh đã xây dựng cơ sở lý luận về bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV, bao gồm: khái niệm, đặc điểm, ý nghĩa, chủ thể quyền, chủ thể có nghĩa vụ và phân tích được nội dung cấu thành của quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV. Đặc biệt, nghiên cứu sinh xây dựng một chuỗi biện pháp toàn diện nhằm bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV là: biện pháp phòng ngừa, xử lý, khắc phục và hỗ trợ. Trên cơ sở đó, luận án tiến hành phân tích các quy định pháp luật trong nước, quốc tế và một số quốc gia theo ba nhóm biện pháp trên. Tiếp đó, Chương 3 tập trung đánh giá thực tiễn triển khai các nhóm biện pháp này, làm rõ những ưu điểm, hạn chế, đồng thời chỉ ra các nguyên nhân ảnh hưởng dựa trên 7 yếu tố tác động được xác định trong phần lý luận.

Mặc dù hệ thống pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV đã bước đầu được thiết lập, song vẫn còn tồn tại những khoảng trống và hạn chế nhất định. Các quy định hiện hành chưa thật sự đầy đủ, đồng bộ và toàn diện, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng cùng sự phát triển mạnh mẽ của khoa học - công nghệ và môi trường Internet, nơi mà các hành vi QRTD có xu hướng đa dạng, tinh vi và khó nhận diện hơn. Cụ thể, các quy định về phòng ngừa còn thiếu cụ thể và chưa có cơ chế thực thi rõ ràng; chế tài xử lý vi phạm còn nhẹ, chưa đủ sức răn đe; đồng thời thiếu quy định về hỗ trợ, tư vấn và khắc phục hậu quả cho nạn nhân bị QRTD. Trong khi đó, các chuẩn mực pháp luật quốc tế thể hiện nhiều tiến bộ mà Việt Nam có thể học hỏi, đặc biệt là Công ước ILO số 190 và khuyến nghị chung số 206 về chấm dứt bạo lực và quấy rối. Những văn kiện này không chỉ nhấn mạnh trách nhiệm của Nhà nước và người sử dụng lao động trong phòng ngừa, xử lý, bảo vệ và hỗ trợ nạn nhân mà còn đề xuất việc hình sự hóa hành vi QRTD TNLV nhằm tăng cường hiệu quả răn đe và bảo đảm quyền con người của NLĐ. Những điểm tiến bộ trong pháp luật một số quốc gia trên thế giới mà Việt Nam có thể tham khảo như: các quy định về tập huấn phòng chống QRTD TNLV thường xuyên, chủ thể nộp đơn khiếu nại, tố cáo đa dạng, thủ tục, trình tự giải quyết khiếu nại, tố cáo rõ ràng, gánh nặng chứng minh được san sẻ cho người sử dụng lao động, xây dựng chế tài xử phạt đối với người quấy rối và người sử dụng lao động đủ sức răn đe, thiết lập các biện pháp hỗ trợ, khắc phục đa dạng, đầy đủ và kịp thời. Cuối cùng, bảy yếu tố tác động đến việc bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD được xác định bao gồm: pháp luật, kinh tế, nhận thức của các chủ thể trong xã hội, văn hóa - xã hội, khuôn mẫu giới, định kiến xã hội và truyền thông. Những yếu tố này tác động vừa tích cực và tiêu cực đến việc bảo vệ quyền và chúng tác động giao thoa lẫn nhau.

CHƯƠNG 3. THỰC TRẠNG BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG KHÔNG BỊ QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC Ở VIỆT NAM

3.1. Tình hình người lao động bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam

3.1.1. Tình hình người lao động bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam qua các báo cáo, tài liệu thứ cấp

Theo báo cáo của UN Women năm 2021 cho biết QRTD TNLV là vấn đề nhạy cảm ở Việt Nam và hiện vẫn thiếu dữ liệu thống kê chính thức từ các cơ quan ban ngành [186]. Theo kết quả xin ý kiến một số lãnh đạo quản lý ở Bộ nội vụ, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam và các Sở nội vụ cũng cho kết quả tương tự. Vì vậy, các số liệu nghiên cứu liên quan đến vấn đề này chủ yếu được tiếp cận thông qua các báo cáo của tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ cũng như các công trình nghiên cứu của học giả trong và ngoài nước. Theo nghiên cứu của Trung tâm Nghiên cứu và Ứng dụng Khoa học về Giới, Gia đình, Phụ nữ và Vị thành niên năm 1999, QRTD đã được khẳng định là một vấn nạn ở Việt Nam [187]. Một nghiên cứu định tính giai đoạn 1999 - 2006 tại Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh chỉ ra rằng phụ nữ trong các nhà máy, văn phòng và lĩnh vực dịch vụ thường xuyên bị quấy rối bởi chủ lao động hoặc đồng nghiệp, khiến nhiều người phải thay đổi công việc, mất thu nhập và chịu ảnh hưởng tiêu cực đến đời sống gia đình [186]. Báo cáo của BLĐTBXH năm 2013 cho thấy 78,2% nạn nhân QRTD là nữ giới, chủ yếu từ 18 - 30 tuổi [182], [188]. Theo khảo sát của nhóm tác giả Nguyễn Thị Bình, Đào Duy Khánh, Cù Minh Ngọc năm 2015 thống kê 24,67% NLĐ ở Hà Nội từng bị QRTD, chủ yếu trong độ tuổi từ 20 đến 37, làm các công việc như nhân viên nhà hàng, giúp việc gia đình [160]. Nghiên cứu của tổ chức phi chính phủ ActionAid năm 2015 ghi nhận 47,9% nữ công nhân nhà máy đã từng bị QRTD nhiều hơn một lần đời [189]. Khảo sát năm 2016 của nhóm nghiên cứu viên công tác ở Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và BLĐTBXH thực hiện trên 1.326 lao động tại 25 doanh nghiệp cho thấy 2,79% người tham gia từng bị QRTD, nhưng chỉ 38,79% từng được tuyên truyền về vấn đề này. Nghiên cứu của ILO năm 2018 chỉ ra rằng 43% công nhân ngành may mặc đã từng trải qua bạo lực hoặc QRTD trong năm trước đó [190]. Năm 2019, trong nghiên cứu do Tổ chức Fair Wear Foundation và Care International thực hiện đối với công nhân đang làm việc tại các nhà máy, xí nghiệp và doanh nghiệp ở Việt Nam, kết quả cho thấy gần một nửa trong tổng số 763 phụ nữ được khảo sát cho biết họ đã ít nhất một lần trở thành nạn nhân của hành vi QRTD và bạo hành tại nơi làm việc. Cụ thể, 87,7% số phụ nữ được hỏi cho biết đã từng bị bạo hành bằng lời nói hoặc quấy rối trong năm 2019; 49,5% cho biết họ bị quấy rối hoặc bạo hành trên đường đi làm hoặc khi trở về nhà; 34,3% chia sẻ đã từng bị quấy rối bằng các hành vi mang tính

xâm hại như cưỡng hôn, đụng chạm, đánh đập hoặc cạo sát; và 28,9% cho biết họ từng bị quấy rối gián tiếp thông qua các cử chỉ, âm thanh, ánh mắt, thậm chí là email, tin nhắn có nội dung phản cảm hoặc các hành vi đe dọa đến sự an toàn cá nhân như bị theo dõi trên đường về nhà [40, tr. 27 - 28]. Trong khi khảo sát của tổ chức phi chính phủ ActionAid năm 2014 chỉ ra rằng công chức nhà nước thường bị bình luận khiếm nhã về ngoại hình và cơ thể, trong khi nhân viên văn phòng lại chủ yếu bị quấy rối thông qua tin nhắn, email, hình ảnh và lời nói [191]. Báo cáo của UN Women năm 2021 chỉ ra rằng 11,4% phụ nữ Việt Nam từng bị QRTD trong đời [183]. Kết quả khảo sát của ILO, Tổ chức Lloyd's Register (LRF) và Gallup năm 2022 cho thấy khoảng 23% NLD từng trải qua một hoặc nhiều dạng bạo lực và quấy rối (thể chất, tâm lý hoặc tình dục) tại nơi làm việc, trong đó phụ nữ là đối tượng bị quấy rối nhiều hơn nam giới, chủ yếu ở độ tuổi từ 15 đến 24 [192]. Khảo sát của ILO và Navigos Search đầu năm 2023 cho thấy 17% nhân sự cấp trung từng bị hoặc chứng kiến cấp trên đề nghị tình dục để đổi lấy sự thăng tiến trong công việc [193]. Gần đây nhất, Quỹ Dân số LHQ năm 2024 thống kê khoảng 20% NLD bị bạo lực hoặc QRTD TNLV [101]. Đặc biệt, khảo sát của CARE trong ngành may mặc ghi nhận gần một phần ba nữ công nhân từng bị QRTD trong 12 tháng gần nhất [194], và nghiên cứu của tổ chức phi chính phủ ActionAid tại Hồ Chí Minh, Hải Phòng cho thấy 82,8% nữ công nhân bị huýt sáo trêu ghẹo, 59,5% bị nhìn chăm chăm vào cơ thể, 45,8% phải nghe những lời bình luận khiếm nhã về ngoại hình, trang phục hoặc các bộ phận trên cơ thể mình. 42,4% người tham gia khảo sát cho biết họ sẽ chọn cách im lặng vì sợ mất danh dự hoặc bị trả thù [34]. Qua đó cho thấy tỷ lệ NLD ở Việt Nam bị QRTD TNLV là cao, chủ yếu là nữ lao động trẻ tuổi. Các kết quả được thống kê khác nhau trong các công trình nghiên cứu, phụ thuộc vào thời gian, đối tượng được khảo sát, phạm vi khảo sát, phương pháp nghiên cứu.

Dù tình trạng QRTD diễn ra phổ biến, báo cáo thường niên của Better Work Việt Nam năm 2017 cho thấy hầu hết các vụ việc vẫn chưa được trình báo do lo ngại hậu quả tiêu cực [195]. Tỷ lệ báo cáo các vụ QRTD TNLV ở Việt Nam còn rất thấp do nhiều rào cản tâm lý và xã hội. Theo báo cáo của tổ chức phi chính phủ ActionAid tại Việt Nam năm 2014, 34% phụ nữ cho rằng việc trình báo với công an không mang lại thay đổi, trong khi thủ tục khai báo còn phức tạp. Chỉ 1,9% phụ nữ được khảo sát cho biết họ sẵn sàng tố giác hành vi QRTD [196]. Báo cáo rà soát Cương lĩnh Bắc Kinh năm 2019 cũng chỉ ra rằng việc thiếu chế tài xử lý, thiếu cơ chế bảo vệ nạn nhân và quan niệm xã hội coi QRTD là hành vi “*bình thường*” khiến tình trạng này tiếp tục kéo dài [197]. Theo khảo sát năm 2018 tại bốn nhà máy may mặc của tổ chức Action Aid Việt Nam và Học viện Phụ nữ Việt Nam thống kê hơn 53% nữ công nhân từng bị hoặc chứng kiến QRTD, nhưng không vụ việc nào được xử lý vì nạn nhân

thường im lặng do sợ mất danh dự, sợ trả thù hoặc mất việc. Chính ngay các lãnh đạo công ty cũng cho rằng những hành vi đó là trêu đùa giữa những người đồng nghiệp với nhau, không nghiêm trọng [58, tr.47]. Nghiên cứu của Nguyễn Kiều Quỳnh năm 2021 cũng chỉ ra rằng 87,4% nạn nhân bị QRTD cảm thấy xấu hổ, 75,2% lo ngại ảnh hưởng danh tiếng, và hơn 50% sợ bị trả thù hoặc bị đe dọa [58]. Gần đây, theo khảo sát của Nguyễn Thị Hương thực hiện năm 2020 trên 342 NLD từ một số ngành nghề ở Việt Nam cho biết: *“Chỉ có 11% những NLD đã trải qua quấy rối tình dục sẽ làm đơn tố cáo”* [35, tr.154]. Theo một nghiên cứu của Clarke, H. M, năm 2014, ông chứng minh rằng việc báo cáo một vụ việc QRTD TNLV phụ thuộc vào nhiều yếu tố như: môi trường làm việc, công bằng tổ chức, sự tin tưởng vào lãnh đạo và sự hỗ trợ từ đồng nghiệp [198]. Thực trạng này cho thấy cần có những biện pháp bảo vệ nạn nhân toàn diện, mạnh mẽ hơn đồng thời phải thay đổi chính sách nội bộ, văn hóa, nhận thức trong xã hội để cổ vũ nạn nhân mạnh mẽ lên tiếng chống lại hành vi QRTD TNLV.

Một số vụ việc QRTD TNLV mà báo chí đã đưa tin như: Một nữ chuyên viên tại Quảng Trị bị đồng nghiệp QRTD ngay tại phòng làm việc nhưng thủ phạm chỉ bị xử lý hành chính với số tiền phạt rất thấp so với những thiệt hại mà nạn nhân phải gánh chịu [199]. Ở Hải Phòng, một quản lý bị tố cáo có hành vi QRTD đối với một nữ công nhân. Sau đó, doanh nghiệp đã áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với người bị tố cáo. Tuy nhiên, cá nhân này không chấp nhận quyết định kỷ luật, tiến hành khởi kiện doanh nghiệp yêu cầu hủy quyết định sa thải. Kết quả, doanh nghiệp đã phải bồi thường cho NLD bị sa thải một khoản tiền đáng kể, tương đương khoảng 10 tháng tiền lương [199]. Trường hợp tương tự xảy ra tại ở Bắc Ninh, ông Phạm Quang Kỳ, quản đốc phân xưởng của Công ty TNHH ABB Việt Nam, bị công ty xử lý kỷ luật sa thải do có hành vi QRTD đối với bà Trần Thị Hiền, là nhân viên nữ dưới quyền. Hành vi bị tố cáo xảy ra vào buổi tối ngày 05/4/2017, trên xe taxi khi hai người cùng trở về nhà sau một hoạt động giao lưu ngoài giờ làm việc. Sau khi nhận được đơn tố cáo của bà Hiền, công ty tiến hành xác minh nội bộ, tổ chức họp kỷ luật và ban hành quyết định sa thải ông Kỳ. Không đồng ý với quyết định này, ông Kỳ khởi kiện yêu cầu Tòa án tuyên bố việc sa thải là trái pháp luật, với lập luận rằng hành vi xảy ra ngoài phạm vi thời gian và địa điểm làm việc, đồng thời công ty vi phạm trình tự, thủ tục và thẩm quyền trong xử lý kỷ luật lao động. Phía công ty cho rằng hành vi quấy rối là có thật, vi phạm nghiêm trọng nội quy lao động và quy tắc ứng xử, đủ căn cứ để áp dụng hình thức sa thải. Tòa án xác định hành vi QRTD của ông Kỳ là có thật, xâm phạm nghiêm trọng đến nhân phẩm của NLD nữ. Tuy nhiên, Tòa án cho rằng việc xử lý kỷ luật sa thải của công ty là trái pháp luật do vi phạm trình tự, thủ tục và thẩm quyền, đồng thời chưa xem xét đầy đủ yếu tố thời gian, địa

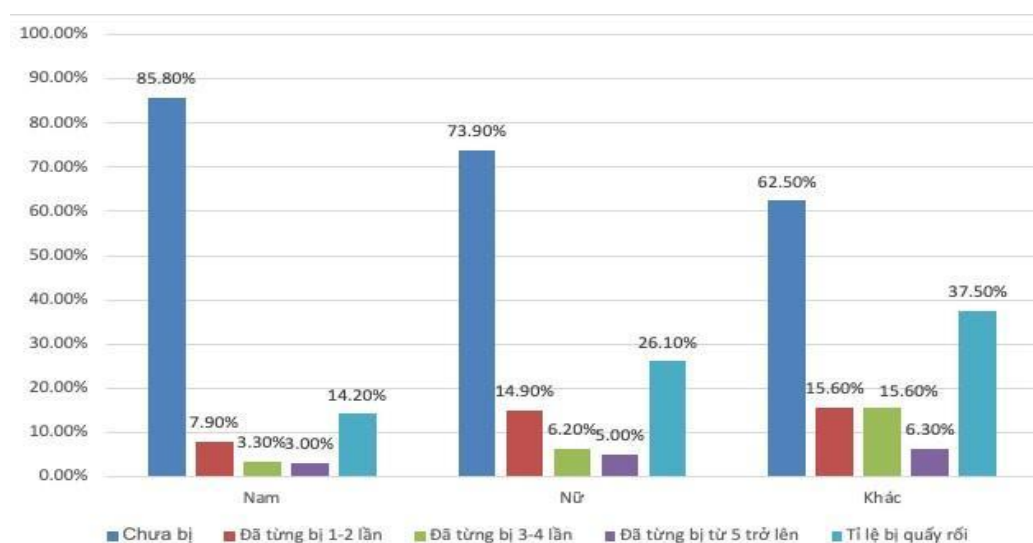
điểm và phạm vi quan hệ lao động của hành vi vi phạm. Trên cơ sở đó, Tòa án tuyên hủy quyết định sa thải, buộc công ty nhận ông Kỳ trở lại làm việc và bồi thường các khoản tiền lương, bảo hiểm cho thời gian ông không được làm việc gần 340 triệu đồng [199], [200]. Sau đó các doanh nghiệp rất e ngại, lo lắng khi tham gia xử lý các vụ việc QRTD TNLV. Trong lĩnh vực giáo dục, một nữ nhân viên bị sếp QRTD nhưng không dám tố cáo, đành xin nghỉ việc [201]. Một nam nhân viên tại TP.Hồ Chí Minh cũng phải bỏ việc sau khi bị giám đốc nữ QRTD [201]. Tại Bệnh viện Đa khoa Sóc Trăng, một nữ y sĩ tố cáo bị trưởng khoa sàm sỡ nhưng thủ phạm chỉ bị khiển trách và cách chức Phó Bí thư chi bộ [202]. Trong thể thao, huấn luyện viên tại Trung tâm huấn luyện thể thao Đà Nẵng bị cảnh cáo sau khi QRTD một nữ vận động viên ngay tại phòng ngủ của cô [203]. Vụ việc tại VKSND Trảng Bàng, Tây Ninh [204] cho thấy sự chậm trễ và thiếu minh bạch khi Viện trưởng bị tố cáo QRTD nhân viên nhưng quá trình xử lý kéo dài và kết quả không công khai. Nhiều NLĐ cho biết họ từng bị QRTD trên các nền tảng mạng xã hội “*LinkedIn*” khi đăng tin tìm việc [205]. Nhiều nghệ sĩ như diễn viên Kim Tuyến, Lý Nhã Kỳ, Ngọc Lan, Lan Trinh, Vũ Thu Phương, Quốc Anh và ca sĩ Võ Hạ Trâm, Thanh Duy, Dương Triệu Vũ, Quang Hà, hoa hậu Thủy Tiên, Lương Thùy Linh cho biết đã từng bị QRTD TNLV [206] [207] [208]. Gần đây, năm 2024, Tổng giám đốc Công ty Nhã Nam bị tố cáo QRTD và làm nhục nhân viên [209] nhưng đến tháng 6/2025 (sau hơn 1 năm), cơ quan điều tra mới ban hành kết luận cho rằng hành vi của ông Nguyễn Nhật Anh không đủ yếu tố cấu thành tội phạm hình sự theo quy định của BLHS, do đó không khởi tố vụ án hình sự đối với cáo buộc “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc và làm nhục người khác*”, ông Anh được khôi phục chức vụ giám đốc [210]. Thực tế này cho thấy thời gian xác minh, giải quyết kéo dài, kết quả chưa rõ ràng đã gây ra những tác động tiêu cực đáng kể, không chỉ đối với tâm lý, danh dự và đời sống của các bên liên quan, mà còn ảnh hưởng đến môi trường làm việc, uy tín của doanh nghiệp, đồng thời làm dấy lên những quan ngại về hiệu quả của cơ chế tiếp nhận, xử lý và bảo vệ quyền của NLĐ ở Việt Nam hiện nay.

3.1.2. Tình hình NLĐ bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam qua kết quả điều tra xã hội học năm 2024

Kết quả khảo sát trên 656 NLĐ đại diện ở 9 tỉnh thành ở Việt Nam về tình hình QRTD TNLV cho thấy một bức tranh đáng báo động về nạn này. Tỷ lệ NLĐ từng trải qua QRTD TNLV trong đời là 21.2 % (tức là cứ 5 NLĐ có hơn 1 người từng bị QRTD), một con số không hề nhỏ. Điều đáng chú ý là giới tính khác bị QRTD TNLV nhiều nhất chiếm 37.5% và tỷ lệ nữ giới bị QRTD (26.1%) cao gần gấp đôi so với nam giới (14.2%), phản ánh rõ nét bất bình đẳng giới trong vấn đề này. Nếu tính về số lượng, lao động nữ bị QRTD TNLV cao nhất, sau đó là nam giới. Kết quả này

cũng phù hợp với các kết quả nghiên cứu trước đó. Theo kết quả nghiên cứu của UN women, ILO và một số học giả cho biết QRTD TNLV là một vấn nạn phổ biến, với tỷ lệ từ 20% đến 50% được báo cáo ở các nước có thu nhập cao và từ 14,5% đến 98,8% ở các nước có thu nhập thấp và trung bình [211] [121]. Theo khảo sát của Viện nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường tiến hành năm 2015 cho thấy: 50% người LGBTQI ở Việt Nam cho biết từng bị phân biệt đối xử hoặc bị QRTD TNLV [183, tr.6]. Họ thường đối mặt với những nhận xét, hành động tiêu cực từ cả đồng nghiệp, sếp và khách hàng, đối tác, với tỷ lệ cao từ 33% tới gần 50%. Người chuyển giới còn gặp khó khăn trong việc thăng tiến, thường chỉ giữ các vị trí cấp thấp [212, tr.57]. Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng tỷ lệ lao động nữ bị QRTD cao hơn nhiều so với các giới tính khác [213].

Về tần suất, phần lớn nạn nhân phải chịu đựng hành vi QRTD từ 01 đến 02 lần và tỉ lệ nạn nhân bị QRTD nhiều lần hơn có xu hướng giảm dần, điều này có thể được giải thích là nhiều người đã tìm cách thay đổi môi trường làm việc hoặc có những can thiệp nhất định để tự bảo vệ bản thân sau đó (xem hình 3.1).



Hình 3.1. Tỷ lệ bị QRTD TNLV theo giới tính

Thủ phạm đa phần là đồng nghiệp, tiếp theo là cấp trên, khách hàng và một số ít các đối tượng khác, cho thấy QRTD có thể xảy ra ở nhiều vị trí và trong nhiều mối quan hệ khác nhau trong môi trường làm việc. Về hình thức, QRTD thể chất và bằng lời nói chiếm đa số với tỷ lệ lần lượt là 74.8%, 70.5%, trong khi QRTD phi lời nói chiếm tỷ lệ thấp nhất (21.6%). Tuy nhiên, cần lưu ý rằng tất cả các hình thức QRTD đều gây ra những ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe, tâm lý và hạnh phúc của nạn nhân. Ngoài ra, cuộc khảo sát của Nguyễn Thị Thu Hồng năm 2022 đã được thực hiện với 289 NLD đến từ các ngành nghề khác nhau ở Việt Nam đã chỉ ra rằng các hình thức QRTD ở Việt Nam rất đa dạng, bao gồm: giao tiếp không phù hợp qua các

phương tiện điện tử (email, điện thoại, tin nhắn, mạng xã hội), hành vi quấy rối thể chất, việc lạm dụng quyền lực để ép buộc quan hệ tình dục hoặc hẹn hò, xâm phạm đời tư, sử dụng ngôn ngữ hoặc cử chỉ gợi dục, có những hành vi đồi lầy lợi ích tình dục tại nơi làm việc, đe dọa hoặc gây áp lực liên quan đến công việc để đạt được mục đích tình dục, và các hình thức quấy rối bằng lời nói như trêu chọc, bình luận khiếm nhã, hoặc thậm chí là hành vi tấn công tình dục [36]. Kết quả này cũng phù hợp với thống kê ở Liên minh Châu Âu năm 2014, QRTD về thể xác là hình thức QRTD được báo cáo phổ biến nhất, tiếp theo là QRTD bằng lời nói và không bằng lời nói [52].

Nhìn chung, các số liệu thống kê và thông tin từ báo chí về các vụ việc QRTD TNLV ở Việt Nam cho thấy vấn đề này cũng nghiêm trọng không kém so với tình hình chung trên thế giới, với tỷ lệ người bị QRTD khá cao. Nạn nhân của QRTD bao gồm cả nam, nữ và các giới tính khác, tuy nhiên nam giới chiếm tỷ lệ thấp nhất. Tình trạng này có thể xảy ra ở mọi ngành nghề và lứa tuổi, nhưng NLD trẻ tuổi (18 - 30) và độc thân có nguy cơ bị quấy rối cao hơn. Các hình thức QRTD TNLV ở Việt Nam cũng rất đa dạng, từ tiếp xúc cơ thể không mong muốn đến những lời lẽ khiếm nhã và cử chỉ thô tục. Tình trạng này không phân biệt loại hình doanh nghiệp, xảy ra ở cả khu vực nhà nước và tư nhân. Đáng chú ý là rất ít nạn nhân dám lên tiếng tố cáo, phần lớn chỉ khi hành vi quấy rối trở nên đặc biệt nghiêm trọng, có nguy cơ xâm hại tình dục hoặc kéo dài gây ra sự khó chịu, đe dọa và nhục nhã không thể chịu đựng được, họ mới tìm đến các biện pháp khiếu nại, tố cáo chính thức.

3.2. Kết quả, hạn chế và nguyên nhân về bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam

3.2.1. Kết quả bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam

3.2.1.1. Công tác phòng ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Thứ nhất, thực trạng thực hiện công tác phòng ngừa QRTD qua các báo cáo, tài liệu thứ cấp

Với sự nỗ lực của cả hệ thống chính trị và các cá nhân, tổ chức khác trong xã hội, Việt Nam đã đạt được những tiến bộ nhất định trong việc bảo vệ NLD không bị QRTD TNLV như sau: Đảng Cộng sản Việt Nam đóng vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền của NLD, đặc biệt là quyền của NLD không bị QRTD TNLV. Đảng ta đã thể chế hóa các nguyên tắc quốc tế về quyền con người thông qua việc ban hành chủ trương, chính sách; đồng thời chỉ đạo thực hiện các biện pháp nhằm bảo đảm quyền bình đẳng giới và ngăn chặn QRTD trong nội bộ Đảng. Nhiều nghị quyết quan trọng đã được ban hành để khẳng định và cụ thể hóa cam kết này, như Nghị quyết 48 - NQ/TW về xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật, Nghị quyết 27 - NQ/TW về xây dựng Nhà nước pháp quyền, và các văn kiện Đại hội XIII của Đảng đặt mục tiêu

bảo vệ phụ nữ, trẻ em, xử lý nghiêm các hành vi bạo lực, xâm hại tình dục. Đảng Cộng sản Việt Nam thúc đẩy công tác tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao nhận thức về bình đẳng giới, phòng chống QRTD từ trung ương đến địa phương, góp phần thay đổi nhận thức của NLĐ và xây dựng môi trường làm việc an toàn, lành mạnh.

Quốc hội Việt Nam đóng vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV thông qua việc thể chế hóa các điều ước quốc tế vào hệ thống pháp luật quốc gia. Từ khi phê chuẩn Công ước CEDAW năm 1982, Quốc hội đã tích cực xây dựng và hoàn thiện khung pháp lý về bảo vệ NLĐ, lồng ghép các quy định về bảo đảm bình đẳng giới và phòng chống QRTD TNLV vào Hiến pháp và các đạo luật quan trọng như BLLĐ năm 2019, BLHS năm 2015 (sửa đổi, bổ sung năm 2017, năm 2025), BLDS năm 2015. Quốc hội cũng tăng cường giám sát tối cao việc thực thi pháp luật, bảo đảm NLĐ được làm việc trong môi trường an toàn, không có QRTD.

Chính phủ Việt Nam đã đạt được nhiều kết quả tích cực trong việc bảo vệ quyền lợi của NLĐ và xây dựng môi trường làm việc an toàn, không có QRTD. Các quy định pháp luật ngày càng được hoàn thiện như: Nghị định số 145/2020/NĐ - CP làm rõ định nghĩa *“quấy rối tình dục tại nơi làm việc”* và trách nhiệm của các chủ thể liên quan, Nghị định số 12/2022/NĐ - CP nâng mức xử phạt đối với hành vi QRTD TNLV. Chính phủ cũng triển khai nhiều chiến lược, như Chiến lược Quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030, nhằm thúc đẩy nhận thức và phòng chống bạo lực trên cơ sở giới. Ngày 23/10/2021, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1790/QĐ - TTg phê duyệt chương trình truyền thông về bình đẳng giới đến năm 2030. Quyết định này đã đề ra những mục tiêu quan trọng, bao gồm: hằng năm, từ ngày 15/11 đến ngày 15/12, sẽ triển khai chiến dịch truyền thông cao điểm về bình đẳng giới và phòng ngừa, ứng phó với bạo lực trên cơ sở giới. Các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp và người dân sẽ được phổ biến, cập nhật thông tin về pháp luật, chính sách về bình đẳng giới ít nhất 02 lần/ năm. Chính phủ cũng yêu cầu các bộ, ngành phối hợp chặt chẽ trong việc tuyên truyền, giám sát và xử lý vi phạm. Từ đó cho thấy Chính phủ Việt Nam đã và đang thể hiện sự ưu tiên cao đối với công tác phòng chống bạo lực trên cơ sở giới thông qua nhiều hành động cụ thể và nhờ Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030 cùng với việc tổ chức Tháng hành động thường niên từ năm 2016 đến nay đã góp phần nâng cao nhận thức cộng đồng về vấn đề này.

Về công tác ban hành văn bản thì hầu hết các địa phương đều thực hiện rất tốt, lần lượt các công văn, kế hoạch về bình đẳng giới và phòng chống bạo lực trên cơ sở giới đầy đủ và thường xuyên. Qua rà soát hệ thống văn bản ở 9 tỉnh, thành đại diện ở Việt Nam cho thấy các địa phương đều quan tâm ban hành Kế hoạch thực hiện triển

khai Chiến lược, Chương trình quốc gia về bình đẳng giới và phòng ngừa, ứng phó với bạo lực trên cơ sở giới hằng năm, Kế hoạch thực hiện Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030 và Chương trình phòng ngừa, ứng phó với bạo lực trên cơ sở giới giai đoạn 2021 - 2025, làm cơ sở chỉ đạo thống nhất các hoạt động bình đẳng giới và phòng, chống bạo lực trên cơ sở giới trên địa bàn, văn bản chỉ đạo công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ hằng năm. Ủy ban nhân dân các cấp đều ban hành văn bản chỉ đạo, hướng dẫn thực hiện công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ theo từng năm, phân công nhiệm vụ cho các sở, ban, ngành và địa phương trực thuộc, đồng thời lồng ghép nội dung phòng ngừa, ứng phó với bạo lực trên cơ sở giới trong kế hoạch công tác thường xuyên, văn bản triển khai Tháng hành động vì bình đẳng giới và phòng ngừa, ứng phó với bạo lực trên cơ sở giới, Kế hoạch tổ chức Tháng hành động hằng năm, với các hoạt động truyền thông, tuyên truyền, tập huấn, hội nghị, tọa đàm nhằm nâng cao nhận thức của cán bộ, NLD và cộng đồng về bình đẳng giới và phòng, chống bạo lực trên cơ sở giới. Các địa phương đều xây dựng và ban hành kế hoạch tổ chức tập huấn, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về giới, bình đẳng giới, phòng ngừa và ứng phó với bạo lực trên cơ sở giới cho đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý nhà nước, cán bộ chuyên trách và lực lượng liên quan; đồng thời triển khai các hoạt động truyền thông, biên soạn, cấp phát tài liệu tuyên truyền. Các quyết định kiện toàn Ban Vì sự Tiến bộ của Phụ nữ và văn bản hướng dẫn hoạt động của Ban được ban hành đầy đủ, nhằm nâng cao hiệu quả phối hợp liên ngành trong triển khai chính sách, pháp luật về bình đẳng giới. Riêng Thành phố Hồ Chí Minh đã chủ động ban hành nhiều văn bản nhằm triển khai công tác phòng ngừa và xử lý QRTD như một nội dung độc lập, được tách riêng khỏi các văn bản chung về bình đẳng giới và phòng, chống bạo lực trên cơ sở giới. Cách tiếp cận này cho thấy sự quan tâm và định hướng rõ ràng của lãnh đạo thành phố trong việc nhận diện QRTD như một vấn đề quan trọng, cần có cơ chế quản lý và giải pháp triển khai riêng. Đó là một số văn bản như: văn bản số 1648/SLĐTBXH - TE - BDG ngày 22/01/2024 về đề xuất hỗ trợ chuyên môn và phối hợp vận hành hoàn thiện các bước nghiên cứu đề xuất thí điểm quy trình phối hợp, can thiệp, xử lý các hành vi QRTD nơi công cộng trên địa bàn Thành phố; Kế hoạch số 10789/KH - SLĐTBXH ngày 14/5/2024 về Tổ chức Hội thảo tham vấn “*Xây dựng quy trình phối hợp, xử lý hành vi QRTD TNLV trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh*”; Kế hoạch số 12940/KH - SLĐTBXH ngày 05/6/2024 về Tổ chức Hội thảo tham vấn “*Xây dựng quy trình phối hợp, xử lý hành vi QRTD tại nơi công cộng trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh*” [214].

Về công tác tuyên truyền, tập huấn cũng được quan tâm và lồng ghép vào nội dung bình đẳng giới và phòng chống bạo lực trên cơ sở giới, theo báo cáo việc thực

hiện pháp luật về bình đẳng giới, mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới năm 2024, BLĐTBXH đã tổ chức 36 lớp tập huấn tại 12 địa phương cho khoảng 1.800 công chức, viên chức và cộng tác viên làm công tác bình đẳng giới, tập trung vào các nội dung nâng cao nhận thức về giới, phòng ngừa và ứng phó với bạo lực trên cơ sở giới. Trong năm 2024, BLĐTBXH tiếp tục triển khai nhiều hoạt động trọng tâm, gồm 3 lớp tập huấn kỹ năng trợ giúp nạn nhân bạo lực giới tại Thừa Thiên Huế, Hậu Giang và Kon Tum; phối hợp với UN Women tổ chức tập huấn giảng viên nguồn tại Vĩnh Phúc, Quảng Bình, Cần Thơ và hợp Mạng lưới phòng ngừa - ứng phó với bạo lực giới. Ngoài ra, Bộ còn tổ chức các lớp tập huấn nghiệp vụ về bình đẳng giới cho hơn 200 cán bộ tại Đắk Lắk và Thái Bình, nâng cao năng lực cho 140 cán bộ pháp chế tại Ninh Thuận và Thái Nguyên, cùng 140 đại biểu về kỹ năng lồng ghép giới trong hoạch định, thực thi chính sách tại Vĩnh Long và Kon Tum [215]. Theo báo cáo tổng kết 5 năm (2021 - 2025) ở tỉnh Hưng Yên, UBND tỉnh đã tổ chức nhiều hoạt động tích cực như: tuyên truyền pháp luật, tổ chức tập huấn kỹ năng phòng ngừa, Tháng hành động vì bình đẳng giới và phòng, chống bạo lực trên cơ sở giới hàng năm với nhiều hình thức như lễ phát động, hội nghị, phát thanh, panô, áp phích, và phóng sự trên Đài PT - TH Hưng Yên. Nội dung tuyên truyền chủ yếu tập trung vào phòng chống bạo lực gia đình, xâm hại phụ nữ và trẻ em, tảo hôn, cũng như phổ biến các quy định của Luật Bình đẳng giới và Luật Hôn nhân và gia đình. Các hình thức tuyên truyền cũng rất đa dạng, bao gồm xe tuyên truyền lưu động, lớp tập huấn cho cán bộ, tuyên truyền tại trường học, tổ chức hội thảo và sinh hoạt chuyên đề [216]. Theo báo cáo tổng kết 5 năm (2021 - 2025) ở tỉnh Phú Thọ, SLĐTBXH đã phối hợp với các cơ quan, đoàn thể như Công an, Hội Liên hiệp Phụ nữ, Liên đoàn Lao động, Báo và Đài Phát thanh - Truyền hình tỉnh để tổ chức truyền thông, tập huấn kỹ năng ứng phó, tư vấn tâm lý và pháp lý cho nạn nhân, đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát, đảm bảo quyền lợi hợp pháp của phụ nữ và trẻ em trong các vụ việc liên quan đến bạo lực, xâm hại [217]. Ngoài ra, trong khuôn khổ Chương trình phòng ngừa và ứng phó với bạo lực trên cơ sở giới giai đoạn 2021 - 2025, Sở đã tổ chức tập huấn cho cán bộ cấp huyện, xã về kỹ năng can thiệp, hỗ trợ và bảo vệ nạn nhân, đồng thời bố trí kinh phí thường niên từ 270 đến 315 triệu đồng để duy trì các hoạt động truyền thông, tư vấn và dịch vụ hỗ trợ an toàn. Đặc biệt, trong năm 2024, các hoạt động truyền thông được mở rộng tới phụ nữ và trẻ em vùng cao, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, với các chương trình phát thanh, truyền hình, diễn đàn và phát hành tài liệu hướng dẫn *“Xây dựng văn hóa ứng xử trong gia đình, phòng, chống bạo lực gia đình thời hiện đại”* [218]. Theo Báo cáo Sơ kết 5 năm thực hiện Chương trình truyền thông về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2025 ở Hải Phòng, Sở Văn hoá, Thể thao và Du lịch đã đẩy mạnh công tác tuyên truyền, lồng ghép nội dung về bình đẳng giới và phòng, chống

bạo lực trên cơ sở giới bằng nhiều hình thức đa dạng, phong phú. Từ năm 2021 đến 2025, thành phố đã tổ chức trưng bày gần 100 cụm cổ động, trang trí 30 xe ô tô và huy động hơn 250 đoàn viên thanh niên tham gia tuyên truyền lưu động trên địa bàn; đồng thời xây dựng 3 chương trình tọa đàm và 5 phóng sự tuyên truyền về bình đẳng giới, phòng chống bạo lực trên cơ sở giới. Các cơ quan truyền thông như Cổng Thông tin điện tử thành phố, Trung tâm Báo chí và Truyền thông, Chuyên đề An ninh Hải Phòng thường xuyên cập nhật, phổ biến các văn bản pháp luật, chỉ đạo và hướng dẫn của Trung ương và địa phương, qua đó đăng tải gần 3.000 tin, bài, ảnh, phóng sự. Song song, hệ thống đài truyền thanh các quận, huyện, xã duy trì chuyên mục định kỳ, phản ánh các hoạt động về bình đẳng giới, giáo dục đạo đức, phẩm chất phụ nữ Việt Nam, phát mỗi tháng ít nhất hai chuyên mục; các trung tâm văn hoá - thông tin - thể thao cũng thường xuyên lồng ghép nội dung tuyên truyền vào phong trào “*Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hoá*”, góp phần nâng cao nhận thức cộng đồng và hiệu quả thực thi chính sách bình đẳng giới trên địa bàn. Đồng thời, Sở đã phối hợp tổ chức 10 lớp tập huấn, tuyên truyền về bình đẳng giới, phòng chống bạo lực trên cơ sở giới, giáo dục đạo đức, lối sống cho các quận, huyện và thành phố Thủy Nguyên. Toàn thành phố hiện đã triển khai và nhân rộng 201 mô hình phòng, chống bạo lực gia đình; cùng 471 địa chỉ tin cậy tại cộng đồng [219].

Các chương trình tập huấn nhằm nâng cao nhận thức và kỹ năng phòng, chống QRTD TNLV đã được tổ chức một cách bài bản như: Ngày 6/8/2020, Liên đoàn Lao động thành phố Hải Phòng đã tổ chức chương trình tập huấn kỹ năng giao tiếp, quy tắc ứng xử, phòng chống QRTD TNLV cho các nữ lãnh đạo, quản lý [220]. Ngày 16/9/2022, BLĐTBXH phối hợp với ILO đã tổ chức hội thảo tập huấn cho gần 40 phóng viên và biên tập viên của các cơ quan báo chí tại thành phố Hải Phòng. Chương trình tập trung giới thiệu Bộ Quy tắc ứng xử về phòng, chống QRTD TNLV, nhận diện các hành vi quấy rối, đồng thời cung cấp kiến thức về tiêu chuẩn pháp luật và kinh nghiệm quốc tế. Ngoài ra, hội thảo cũng trao đổi về những lưu ý khi đưa tin, phản ánh và tuyên truyền trên báo chí về vấn đề này, nhằm bảo đảm tính chính xác và tôn trọng quyền riêng tư của nạn nhân [221]. Bên cạnh đó, ngày 21/3/2023, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam phối hợp với ILO đã tổ chức khóa đào tạo giảng viên nguồn về phòng, chống QRTD TNLV. Đối tượng tham dự là cán bộ công đoàn của tám tỉnh, thành phố có doanh nghiệp tham gia Dự án “*Thúc đẩy tuân thủ và đối thoại trong chuỗi cung ứng toàn cầu tại Việt Nam*”, trong khuôn khổ hợp tác giữa Chương trình Better Work Việt Nam và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Mục tiêu của khóa học là xây dựng đội ngũ giảng viên nòng cốt có khả năng truyền đạt, hướng dẫn và triển khai hoạt động đào tạo lại tại các doanh nghiệp nhằm nâng cao nhận thức, năng lực phòng ngừa và xử lý QRTD trong môi trường lao động [222]. Ngày

20/8/2024, Viện Chủ nghĩa Xã hội, Khoa Học (thuộc Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh) và Trường Chính trị tỉnh đã phối hợp tổ chức tập huấn kỹ năng lồng ghép giới, phòng chống QRTD TNLV trong hoạt động giám sát của đại biểu Hội đồng nhân dân tại tỉnh Thái Bình, với 50 học viên là đại biểu Hội đồng nhân dân TP. Thái Bình tham gia [223]. Ngày 30/8/2024 LHQ tại Việt Nam tổ chức khóa tập huấn về phòng ngừa và ứng phó với lạm dụng, bóc lột tình dục và QRTD TNLV, với sự tham dự của các tư vấn và đơn vị cung cấp dịch vụ liên quan của LHQ [224]. Ngày 9/10/2024, Tập đoàn Mavin đã tổ chức đào tạo kỹ năng phòng chống QRTD kết hợp online và offline cho hơn 2.000 cán bộ viên, trang bị kiến thức, kỹ năng nhận diện hành vi, hiểu rõ quy trình khiếu nại, tố cáo và cách yêu cầu hỗ trợ [225]. Ngày 15 và 16 tháng 4 năm 2025, Công ty TNHH Thương mại Sản xuất Dịch vụ Trần Hiệp Thành đã tổ chức đào tạo phòng chống QRTD TNLV cho NLĐ [226]. Ngày 2/6/2025, Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh Sóc Trăng đã tổ chức Hội nghị tập huấn và tuyên truyền về pháp luật lao động, công đoàn, bình đẳng giới và phòng, chống QRTD TNLV. Hội nghị đã thu hút gần 100 đại biểu tham dự, bao gồm lãnh đạo các ban chuyên môn, Liên đoàn Lao động các huyện, thị xã và thành phố, cùng với đại diện Công đoàn Ủy ban nhân dân tỉnh, Công đoàn các cơ quan Đảng, Công đoàn các khu công nghiệp và nhiều đơn vị liên quan [227]. Tuy nhiên, việc tập huấn còn mang tính chất nhỏ lẻ, hướng đến một bộ phận nhỏ NLĐ có tri thức và chưa được tổ chức thường xuyên.

Kết quả tích cực là nhờ những nỗ lực của cả hệ thống chính trị, Báo cáo quốc gia về bảo vệ và thúc đẩy quyền con người ở Việt Nam theo cơ chế rà soát định kỳ phổ quát (UPR) chu kỳ IV đã tổng kết nhiều thành tựu quan trọng như: hệ thống văn bản pháp luật, chính sách ở Việt Nam tiếp tục được hoàn thiện. Quốc hội đẩy mạnh việc thẩm tra lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong đề nghị Chương trình xây dựng luật, pháp lệnh hàng năm và trong các dự án luật, pháp lệnh trình Quốc hội thông qua, bảo đảm tính khả thi, làm rõ trách nhiệm và nguồn lực thực hiện. Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030 đã được ban hành và triển khai, trong đó tập trung vào mục tiêu bảo đảm bình đẳng giới trong đời sống gia đình, phòng ngừa, ứng phó với bạo lực trên cơ sở giới. Kết quả thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu về bình đẳng giới năm 2022 có nhiều tiến bộ so với các năm trước, đặc biệt trong các lĩnh vực chính trị, kinh tế, lao động, việc làm, phòng, chống bạo lực gia đình, bạo lực trên cơ sở giới. Việt Nam cũng đang tiến hành xây dựng Kế hoạch hành động quốc gia về phụ nữ, hòa bình và an ninh lần đầu tiên. Đặc biệt, theo Báo cáo khoảng cách giới toàn cầu 2022 do Diễn đàn kinh tế thế giới công bố tháng 7/2023 cho thấy: chỉ số bình đẳng giới của Việt Nam xếp hạng 72/146 quốc gia, tăng 11 bậc so với 2022 và 15 bậc so với 2021 [228, tr.52].

Trong lĩnh vực hợp tác quốc tế, Việt Nam duy trì và mở rộng hợp tác với nhiều tổ chức quốc tế trong lĩnh vực lao động, việc làm và bình đẳng giới. Cụ thể, BLĐTBXH đã ký Bản ghi nhớ hợp tác với ILO nhằm thúc đẩy các tiêu chuẩn lao động quốc tế tại Việt Nam [229]; BLĐTBXH hợp tác với UN Women trong khuôn khổ Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030, với sự hỗ trợ tài chính khoảng 0,66 triệu USD do Chính phủ Australia tài trợ. Sau đó, Ủy ban Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh cũng đã ký Bản ghi nhớ với UN Women giai đoạn đến năm 2025 và tiếp tục thực hiện dự án *“Thành phố an toàn, thân thiện với phụ nữ và trẻ em gái”* do UN Women hỗ trợ về chuyên môn [214]. Vấn đề phòng, chống QRTD TNLV cũng được quan tâm và ghi nhận trong nội dung bản ghi nhớ hợp tác giữa các đơn vị. Đơn cử, Giám đốc học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và Chủ tịch Ủy ban quyền con người Úc đã ký biên bản ghi nhớ về chương trình hợp tác 3 năm (2021 - 2023) và gia hạn 3 năm tiếp theo (2024 - 2026) [230]; trong đó có một điều khoản là: *“Bất kỳ hành vi bóc lột, lạm dụng tình dục và quấy rối tình dục nào cũng đều không thể chấp nhận được. Dù đối tượng bị ảnh hưởng là người thụ hưởng trong các chương trình chúng tôi tài trợ, nhân viên, đồng nghiệp hay nhân viên cứu trợ, chúng tôi luôn sử dụng phương pháp không khoan nhượng. Điều này có nghĩa là chúng tôi sẽ hành động nghiêm túc đối với mọi cáo buộc phù hợp với các thủ tục đã thỏa thuận của từng tổ chức và mong chờ các đối tác của chúng tôi thực hiện theo các nguyên tắc này”*[231]. Điều khoản này thể hiện sự quan tâm và cam kết mạnh mẽ của cả hai đơn vị trong việc phòng, chống QRTD TNLV. Việc ghi nhận nội dung này trong các bản ghi nhớ hợp tác không chỉ là hình thức mà còn là cơ sở để các đơn vị cùng nhau triển khai các biện pháp cụ thể, hiệu quả để ngăn chặn và xử lý QRTD TNLV nhằm bảo vệ quyền con người và xây dựng môi trường làm việc an toàn, lành mạnh.

Trong phạm vi doanh nghiệp, nhằm phù hợp với nguyên tắc hướng dẫn của LHQ về kinh doanh và quyền con người và hướng đến phát triển doanh nghiệp xanh, bền vững, một số doanh nghiệp lớn ở Việt Nam đã ban hành quy chế ứng xử của nhà cung cấp phải nghiêm cấm QRTD TNLV và phòng chống QRTD TNLV như: Công ty TNHH Vestas Wind Technology Việt Nam ban hành trong quy chế ứng xử của nhà cung cấp như sau: *“Các nhà cung cấp phải nghiêm cấm hành vi quấy rối, bạo lực, bắt nạt tại nơi làm việc và bất kỳ hành vi nào khác được coi là thiếu tôn trọng, xúc phạm hoặc làm nhục, bất kể đó là nói hay viết, thể chất hay tâm lý. Quấy rối có thể đề cập đến một loạt các hành vi và hành động không được chấp nhận gây ra - cố ý hoặc theo cách khác - gây tổn hại về thể chất, tâm lý, tình dục hoặc kinh tế. Sự phân biệt đối xử có thể xảy ra như một sự cố đơn lẻ hoặc nhiều sự cố theo thời gian. Nó cũng có thể xảy ra ở cả nơi làm việc và bên ngoài công việc. Ở một số khu vực pháp lý, hành vi quấy rối là bất hợp pháp và có thể dẫn đến tiền phạt đáng kể, thiệt hại về*

đanh tiếng và thậm chí là bỏ tù”. Công ty Cổ phần Thành Thành Công Biên Hòa ban hành trong quy chế ứng xử của nhà cung cấp quy định: “Nhà cung cấp phải duy trì một môi trường làm việc không có hành vi quấy rối, bạo lực hoặc lạm dụng, bao gồm cả bạo lực thể chất, hành vi quấy rối tình dục, quấy rối bằng ngôn từ hoặc hành vi thổ lộ tạo ra một môi trường làm việc mang tính công kích, thù địch hoặc đe dọa. Mặt khác, Nhà cung cấp cần phải đào tạo tất cả NLD, bao gồm cả giám sát và quản lý, về cách duy trì môi trường làm việc không có quấy rối và lạm dụng và xây dựng các chính sách rõ ràng và biện pháp kỷ luật để xử lý và ngăn chặn các hành vi vi phạm”.

Ngược lại, dựa trên các báo cáo, tài liệu thứ cấp, công tác phòng ngừa QRTD TNLV ở Việt Nam hiện nay còn tồn tại những hạn chế như sau:

Một là, hệ thống pháp luật Việt Nam hiện nay đã bước đầu hình thành các quy định về bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV, tuy nhiên vẫn còn tồn tại một số hạn chế cần khắc phục. Các văn bản pháp luật như BLLĐ 2019, Nghị định số 145/2020/NĐ - CP đã có đề cập đến hành vi QRTD, song nhiều khoảng trống pháp lý vẫn tồn tại, đặc biệt trong các quy định liên quan đến hỗ trợ, khắc phục cho nạn nhân. Về tính thống nhất và đồng bộ của hệ thống pháp luật, Việt Nam đã đạt được mức độ nhất định, song vẫn tồn tại một số điểm cần hoàn thiện. Chẳng hạn, khái niệm, hình thức QRTD TNLV và chế tài xử lý chưa thống nhất giữa BLLĐ 2019, Luật bình đẳng giới năm 2006, Nghị định 145/2020/NĐ - CP và các văn bản hướng dẫn thi hành. Bên cạnh đó, một số quy định pháp luật hiện hành còn có sự chồng chéo, thiếu thống nhất hoặc mâu thuẫn trong việc áp dụng chế tài. Ví dụ, BLLĐ năm 2019 quy định hành vi QRTD là căn cứ để xử lý kỷ luật lao động ở mức sa thải, trong khi Bộ quy tắc ứng xử năm 2015 và Sổ tay hướng dẫn của BLĐTBXH năm 2019 lại quy định khác, chỉ áp dụng hình thức kỷ luật nhẹ hơn hoặc chỉ dừng ở mức nhắc nhở, cảnh cáo. Sự thiếu nhất quán này làm giảm hiệu quả răn đe và gây lúng túng cho các cơ quan, doanh nghiệp trong quá trình xử lý vụ việc. Về tính phù hợp với thực tiễn, hệ thống pháp luật Việt Nam còn nhiều điều thiếu sót, chưa đáp ứng nhu cầu của thực tiễn như: nạn nhân thực tế gặp nhiều khó khăn trong việc chứng minh hành vi QRTD, vì hành vi thường xảy ra bất ngờ, không có nhân chứng hoặc chứng cứ. Nhiều người e ngại bị kỳ thị, mất việc, hoặc bị trả thù nên không dám tố cáo. Pháp luật hiện hành chưa có cơ chế bảo vệ nạn nhân hiệu quả sau khi họ lên tiếng. Bên cạnh đó, dư luận xã hội ngày càng đặt ra nhu cầu hình sự hóa một số hành vi QRTD TNLV nghiêm trọng. Vì mức xử phạt hành chính hiện nay còn thấp, chưa tạo động lực để doanh nghiệp chủ động xây dựng cơ chế phòng ngừa và ngăn chặn hành vi quấy rối, cũng như chưa thúc đẩy việc thiết lập một môi trường làm việc an toàn, tôn trọng và bình đẳng giới. Thêm vào đó, nhiều cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp vẫn chưa ban hành

đầy đủ nội quy lao động, quy chế nội bộ hoặc hướng dẫn cụ thể về phòng, chống QRTD TNLV, dẫn đến việc NLĐ chưa nắm rõ quyền, nghĩa vụ và cơ chế bảo vệ mình khi bị xâm hại. Việc thiếu quy phạm pháp luật xử phạt người sử dụng lao động và chủ quản nền tảng trực tuyến khi để xảy ra QRTD. Vì vậy, cần tiếp tục hoàn thiện khung pháp lý chuyên biệt, tăng cường cơ chế hỗ trợ, khắc phục và khuyến khích nạn nhân tố cáo. Bên cạnh đó, việc tham khảo kinh nghiệm quốc tế về chứng cứ, cơ chế bảo vệ, và trách nhiệm của người sử dụng lao động và chủ quản nền tảng trực tuyến là hướng đi cần thiết để nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật tại Việt Nam.

Hai là, qua phỏng vấn chuyên gia là 30 lãnh đạo, quản lý cho thấy: hệ thống pháp luật hiện hành vẫn còn những khoảng trống đáng kể khi một số quy định chưa rõ ràng, thiếu tính thống nhất, đồng bộ và chưa thực sự đầy đủ (Chuyên gia A8, A11, A15, A16, A18). Tại cấp độ doanh nghiệp, việc xây dựng nội quy phòng, chống QRTD vẫn còn mang tính hình thức; nhiều đơn vị chưa ban hành nội quy, quy chế, khiến NLĐ lúng túng khi quyền lợi bị xâm phạm (Chuyên gia A3, A6). Song song đó, công tác tuyên truyền và tập huấn chưa được thực hiện thường xuyên (Chuyên gia A1, A5, A3, A10, A12, A13, A21). Do một số đơn vị còn hạn chế về kinh phí và áp lực sản xuất, dẫn đến việc phổ biến pháp luật bị xem nhẹ, đặc biệt đối với nhóm lao động phổ thông và lao động thời vụ vốn ít có điều kiện tiếp cận kiến thức tự bảo vệ. Chuyên gia A25 cho biết thêm: NLĐ tại khu vực phi chính thức đang đối mặt với những rào cản lớn khi khó tiếp cận các biện pháp phòng ngừa và bảo vệ do tính chất công việc bấp bênh, thiếu sự ràng buộc của hợp đồng lao động và sự vắng bóng của các tổ chức đại diện. Cuối cùng, sự thiếu hụt nhân sự hỗ trợ tại nhiều nơi làm việc, đã vô tình tạo ra những kẽ hở cho các hành vi vi phạm phát sinh (Chuyên gia A6, A19, A27). Không gian làm việc chật hẹp, khiến nhiều NLĐ ngồi sát nhau dễ nảy sinh ra ý định QRTD (Chuyên gia A15). Tất cả những tồn tại này cho thấy công tác phòng ngừa QRTD tại nơi làm việc ở Việt Nam vẫn chưa đạt hiệu quả như kỳ vọng.

Ba là, theo báo cáo của ILO & Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC) năm 2023 về phòng ngừa QRTD trong ngành may mặc toàn cầu: Đánh giá các sáng kiến của Better Work tại Indonesia, Jordan, Nicaragua và Việt Nam cho biết việc triển khai đào tạo từ cấp quản lý nhà máy (nhân sự, tuân thủ), thành viên công đoàn, PICC và những người được giao nhiệm vụ đào tạo xuống quản lý chuyên, giám sát chuyên và cuối cùng là công nhân không diễn ra hiệu quả, dẫn đến việc nội dung đào tạo hầu như không được phổ biến đầy đủ ở cấp NLĐ; thực tế chỉ có một nhà máy trong nghiên cứu tổ chức đào tạo cho công nhân trực tiếp. Trong giai đoạn COVID - 19, các khóa đào tạo trực tuyến được áp dụng nhưng bị đánh giá là kém hiệu quả do hạn chế về thiết bị, nhân sự, kỹ năng công nghệ và không gian đào tạo, dù vẫn giúp duy trì sự kết nối với các nhà máy. Hiện nay, ngay cả khi đã quay lại đào tạo trực tiếp, các khóa

học vẫn diễn ra thưa thớt, thường gộp thành các buổi đông người (100 - 150 lao động) hoặc thậm chí không được tổ chức, do thiếu nhân sự đào tạo và vì đây chỉ là một trong nhiều ưu tiên cạnh tranh; thông tin đôi khi chỉ được truyền đạt qua loa phát thanh trong giờ làm việc để tránh ảnh hưởng đến sản xuất. Trong bối cảnh quy định về QRTD trong BLLĐ còn tương đối mới và tồn tại nhiều yêu cầu đào tạo khác nhau từ nhà nước và các nhãn hàng, các nội dung đào tạo thường bị rút gọn và lồng ghép với những nội dung khác. Một người tham gia phỏng vấn nhận xét, ưu tiên của doanh nghiệp lần lượt là “*sản xuất, chất lượng sản phẩm, rồi mới đến đối thoại xã hội và tuân thủ*” [232].

Bốn là, trong mẫu báo cáo kết quả thực hiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới hằng năm ở các địa phương, nội dung báo cáo chỉ bao hàm các nhóm vấn đề sau: tình hình xây dựng, ban hành và tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới; việc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong quá trình xây dựng chính sách, pháp luật, chương trình, kế hoạch; công tác thông tin, truyền thông, phổ biến, giáo dục pháp luật về bình đẳng giới; công tác phòng ngừa và ứng phó với bạo lực trên cơ sở giới; kết quả thực hiện các nhiệm vụ liên quan đến bình đẳng giới trong các chiến lược, chương trình, đề án theo phân công; công tác xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ làm công tác bình đẳng giới; công tác thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo về thực hiện pháp luật về bình đẳng giới; hoạt động nghiên cứu, thống kê, công bố thông tin, số liệu; kinh phí thực hiện các hoạt động bình đẳng giới; hợp tác quốc tế về bình đẳng giới và các vấn đề tồn tại khác. Tuy nhiên, qua nghiên cứu và rà soát báo cáo bình đẳng giới của đại diện 09 tỉnh, thành phố tại Việt Nam cho thấy: hầu hết các báo cáo hằng năm chưa đề cập đến vấn đề QRTD TNLV. Ngay cả trong nội dung liên quan đến công tác thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo về thực hiện pháp luật bình đẳng giới, các số liệu và thông tin về QRTD không được thống kê, tổng hợp. Nhiều báo cáo còn mang tính hình thức, chưa phản ánh đầy đủ thực tiễn và chưa thể hiện sự quan tâm, chú trọng đúng mức đối với vấn đề này. Đơn cử, Công văn số 1303/LĐTBXH - VBĐG ngày 29 tháng 3 năm 2024 của BLĐTBXH hướng dẫn đề cương báo cáo kết quả thực hiện luật pháp, chính sách về bình đẳng giới năm 2024, Công văn số 739/BNN - CTNN&BDG ngày 28/3/2025 của Bộ Nội vụ hướng dẫn triển khai công tác bình đẳng giới năm 2025 và hướng dẫn báo cáo hiện chưa có bất kỳ nội dung hoặc mục riêng nào liên quan đến công tác phòng ngừa và ứng phó với QRTD TNLV. Điều này cho thấy sự thiếu hụt nhất định trong khung báo cáo hiện hành, cần được xem xét, điều chỉnh trong thời gian tới. Từ thực trạng trên, nghiên cứu đề xuất cần xây dựng hướng dẫn báo cáo về QRTD TNLV hằng năm. Việc bổ sung này sẽ giúp các cơ quan quản lý nhà nước ở địa phương chú trọng hơn trong việc thống kê, tổng hợp và báo cáo số liệu, đồng thời tạo cơ sở để thu

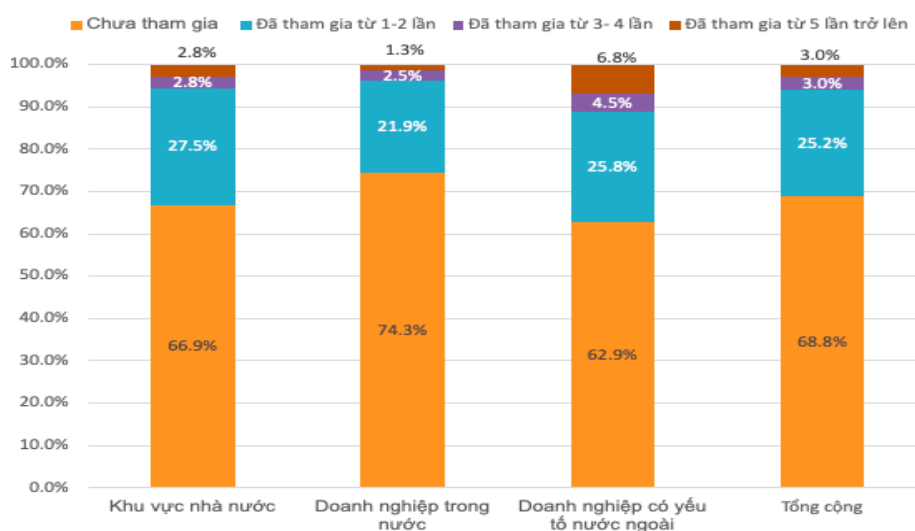
thập thông tin chính thống, phục vụ cho công tác báo cáo, xây dựng và hoàn thiện chính sách, pháp luật.

Năm là, qua kết quả khảo sát 289 lao động nữ từng bị QRTD TNLV ở Việt Nam của nhóm tác giả Nguyễn Thị Thu Hồng và cộng sự năm 2024 cho thấy phần lớn các biện pháp mà doanh nghiệp triển khai đều thiếu hiệu quả, mang tính hình thức và không tạo ra môi trường làm việc an toàn như kỳ vọng. Những nội dung như ký cam kết chống quấy rối, quy định kỷ luật, hỗ trợ pháp lý, xây dựng kênh tố cáo bảo mật, tổ chức tập huấn hay nâng cao nhận thức đều được đánh giá ở mức thấp (điểm trung bình dưới 3/5), cho thấy nhân viên không đánh giá cao các biện pháp doanh nghiệp đang thực hiện. Doanh nghiệp thường không xử lý nghiêm hành vi vi phạm, ít khi sa thải hoặc phạt tài chính kẻ quấy rối, thậm chí né tránh trách nhiệm và thiếu minh bạch trong điều tra, khiến nạn nhân lo ngại về nguy cơ trả thù, mất việc hoặc bị cô lập. Bên cạnh đó, việc thiếu thông tin, thiếu kỹ năng nhận diện và ứng phó khiến nhiều phụ nữ không nhận ra mình là nạn nhân, dẫn đến im lặng chịu đựng. Một bộ phận nhân viên cũng đánh giá rằng các chương trình tuyên truyền chỉ tập trung vào dịp lễ hoặc sự kiện, mang tính đối phó thay vì được triển khai thường xuyên và thực chất [37].

Sáu là, theo nghiên cứu của tác giả Nguyễn Ngọc Hải năm 2022 cho thấy nhiều chủ lao động thiếu quan tâm đối với đời sống và tâm lý của công nhân, đặc biệt là lao động nữ; sự hạn chế trong nhận thức của bản thân công nhân về hành vi QRTD và các quy định pháp luật bảo vệ họ; cũng như việc tuyên truyền, giáo dục pháp luật của cơ quan quản lý nhà nước và tổ chức công đoàn còn chưa hiệu quả. Bên cạnh đó, cá nhân và tổ chức chưa thực hiện đầy đủ trách nhiệm bảo vệ công nhân, trong khi NLĐ còn lúng túng trong việc xác định cơ quan có thẩm quyền giải quyết. Phần lớn họ báo công an, chính quyền địa phương giải quyết nhưng khi nhận tin báo, nhiều cán bộ địa phương cho rằng đó là chuyện chỉ mang tính chất trêu đùa, chưa cấu thành hành vi vi phạm pháp luật nên chưa cần đến pháp luật xử lý và không có đủ chứng cứ. Ngoài ra, điều kiện và môi trường làm việc tại nhiều doanh nghiệp chưa được đảm bảo, không gian làm việc chật hẹp, thiếu an toàn cũng tạo điều kiện cho các hành vi QRTD phát sinh và gia tăng [40]. Hơn nữa, theo nghiên cứu của bà Khuất Thu Hồng, phần lớn cơ quan và doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay vẫn chưa có chính sách cụ thể nhằm phòng chống QRTD, mà chỉ xử lý khi xảy ra các trường hợp nghiêm trọng. Bên cạnh đó, việc tổ chức tập huấn hay đào tạo nâng cao nhận thức cho NLĐ về vấn đề này cũng hiếm khi thực hiện [191].

Thứ hai, thực trạng thực hiện công tác phòng ngừa QRTD TNLV qua kết quả điều tra xã hội học năm 2024

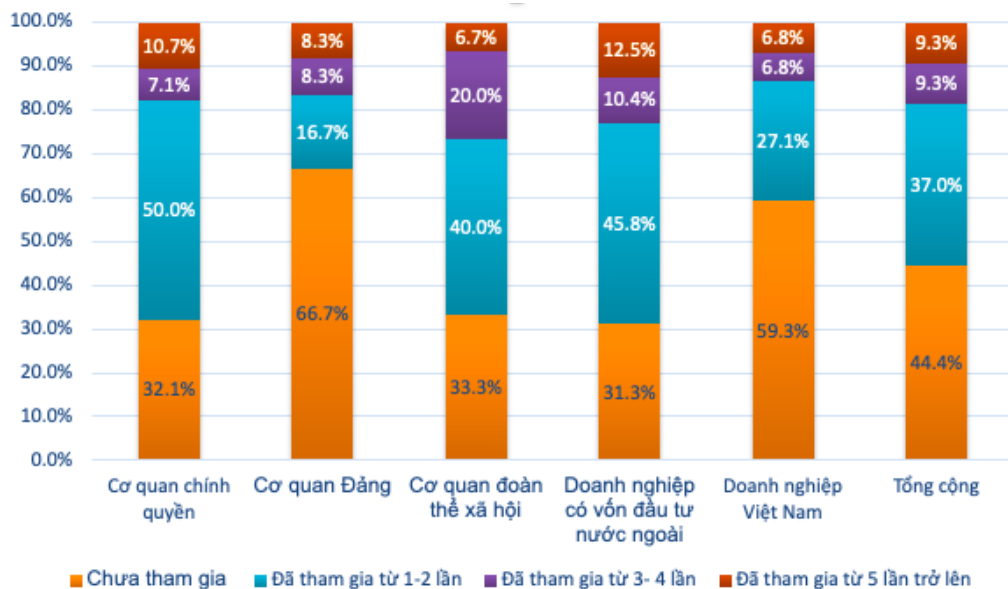
Tỷ lệ NLĐ tham gia tập huấn và/ hoặc hướng dẫn phòng chống QRTD còn rất thấp, chỉ đạt 31,2%. Điều này phản ánh sự thiếu quan tâm của các đơn vị, tổ chức đến việc trang bị kiến thức cho NLĐ. Trong số hơn hai phần ba NLĐ chưa được tập huấn, hướng dẫn tỷ lệ cao nhất là ở doanh nghiệp trong nước (74,3%), tiếp theo là cơ quan nhà nước (66,9%) và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (62,9%). Đáng chú ý, phần lớn NLĐ tham gia tập huấn chỉ từ 1 - 2 lần (chiếm 25,2%), và số người tham gia 3 lần trở lên rất ít ở tất cả các loại hình doanh nghiệp (xem hình 3.2). Điều này cho thấy sự thiếu hụt trong việc duy trì và nâng cao kiến thức phòng chống QRTD cho NLĐ. Do đó, cần có những nỗ lực mạnh mẽ hơn để nâng cao nhận thức và tăng cường sự tham gia của NLĐ vào các chương trình tập huấn, đặc biệt là ở doanh nghiệp trong nước và khu vực nhà nước. Tương tự, báo cáo “*đánh giá thực tiễn ban hành và áp dụng Quy trình phối hợp xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc của các tổ chức/doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh*” năm 2024 cũng chỉ ra rằng tỷ lệ cán bộ công đoàn được tập huấn và/ hoặc hướng dẫn về phòng chống QRTD rất thấp, và không có NLĐ nào được tập huấn.



Hình 3.2. Mức độ tham gia tập huấn của NLĐ về “quấy rối tình dục tại nơi làm việc”

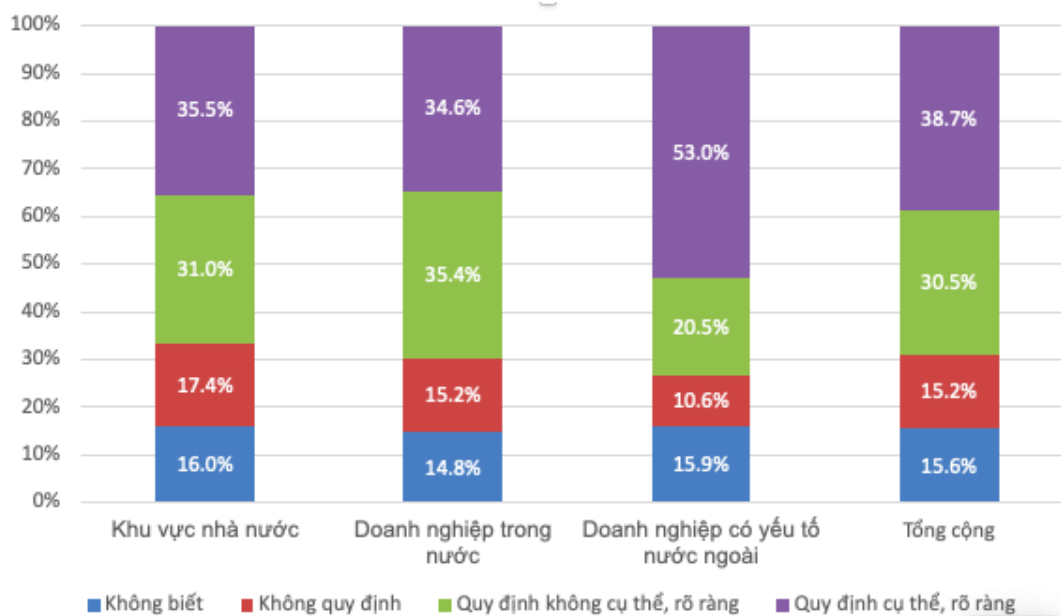
Kết quả khảo sát về tập huấn phòng chống QRTD cho thấy những điểm cần quan tâm về nhận thức và tập huấn cho lãnh đạo, quản lý và NLĐ. Tỷ lệ lãnh đạo, quản lý chưa từng tham gia tập huấn về QRTD vẫn còn cao (chiếm 44.4%), đặc biệt là trong cơ quan đảng và doanh nghiệp Việt Nam. Điều này có thể giải thích cho việc một bộ phận nhỏ lãnh đạo, quản lý không nhận diện ra được các biểu hiện của hành vi QRTD TNLV. Mặc dù tỷ lệ lãnh đạo, quản lý được tham gia tập huấn cao hơn so với NLĐ, nhưng vẫn còn quá xa so với mục tiêu phổ cập kiến thức về “quấy rối tình dục tại nơi làm việc” mà Đảng và nhà nước đã đặt ra. Tương tự đối với NLĐ, phần lớn lãnh đạo, quản lý chỉ được tham gia tập huấn chỉ từ 1 - 2 lần (37 %). Đáng lo ngại

hơn, tỷ lệ cả lãnh đạo, quản lý và NLĐ tham gia tập huấn 3 lần trở lên đều dưới 27%, phản ánh sự thiếu quan tâm và tổ chức tập huấn thường xuyên từ phía nhà nước và người sử dụng lao động (xem hình 3.3). Con số này vẫn còn thấp so với mục tiêu phổ biến kiến thức về phòng chống QRTD TNLV mà Đảng và nhà nước đã đặt ra nhằm xây dựng một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh.



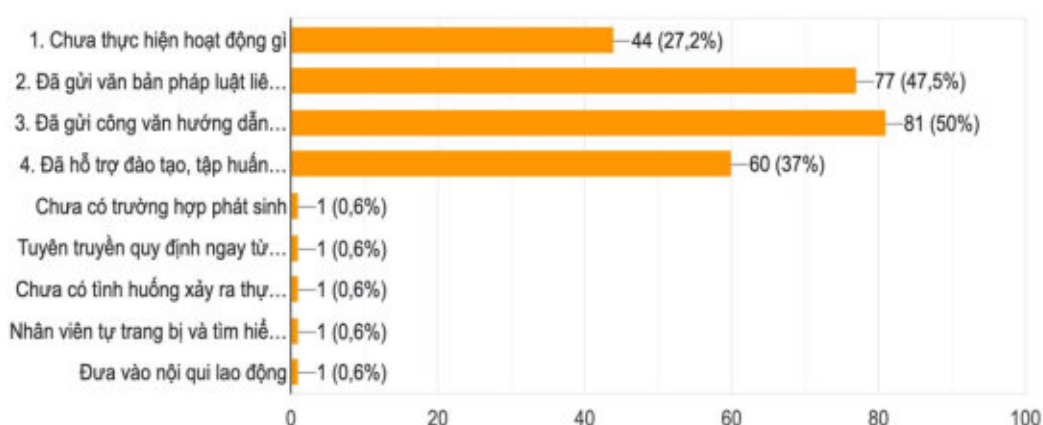
Hình 3.3. Mức độ tham gia tập huấn của lãnh đạo, quản lý về “quấy rối tình dục tại nơi làm việc”

Kết quả khảo sát xã hội nghiên cứu sinh thực hiện năm 2024 cũng cho thấy một thực trạng đáng lo ngại về việc ban hành các quy định, quy chế nội bộ ở đơn vị: vẫn còn một tỷ lệ nhỏ khoảng 15% NLĐ cho biết cơ quan họ chưa quy định về phòng chống QRTD. Điểm đáng chú ý nhất chính là tỷ lệ doanh nghiệp có yếu tố nước ngoài thực hiện quy định này tốt hơn hẳn so với các loại hình doanh nghiệp khác. Cụ thể, hơn một nửa số doanh nghiệp có yếu tố nước ngoài (53%) cho biết công ty họ có quy định cụ thể và rõ ràng về phòng chống QRTD, trong khi tỷ lệ này ở khu vực nhà nước và doanh nghiệp trong nước thấp hơn đáng kể, lần lượt là 35.5% và 34.6%. Thậm chí, số doanh nghiệp không có quy định hoặc quy định không rõ ràng còn chiếm phần lớn, đặc biệt là ở khu vực nhà nước (48.4%) và doanh nghiệp trong nước (50.6%) (xem hình 3.4). Điều này cho thấy sự thiếu quan tâm và đầu tư vào vấn đề phòng chống QRTD ở khu vực nhà nước và doanh nghiệp trong nước. Trong khi đó, các doanh nghiệp có yếu tố nước ngoài có vẻ chú trọng hơn đến vấn đề này, thể hiện qua tỷ lệ doanh nghiệp xây dựng các quy định, quy chế cụ thể và rõ ràng hơn. Kết quả này cũng tương đồng so với nghiên cứu trước đó của Lê Tùng Bách [19, tr.71].



Hình 3.4. Đánh giá của NLD về quy định QRTD TNLV của đơn vị họ công tác

Dựa trên khảo sát 162 người lãnh đạo, quản lý, có thể thấy các cơ quan quản lý nhà nước và tổ chức đại diện NLD đã thực hiện nhiều hoạt động để phòng, chống QRTD tại đơn vị. Cụ thể, 47.5% số người được hỏi cho biết họ đã nhận được văn bản pháp luật liên quan đến vấn đề này, 50% nhận được công văn hướng dẫn và 37% được hỗ trợ đào tạo, tập huấn. Mặc dù vậy, vẫn còn hơn 27% số người trả lời rằng tổ chức họ chưa tổ chức bất kỳ hoạt động nào về phòng chống QRTD (xem hình 3.5).

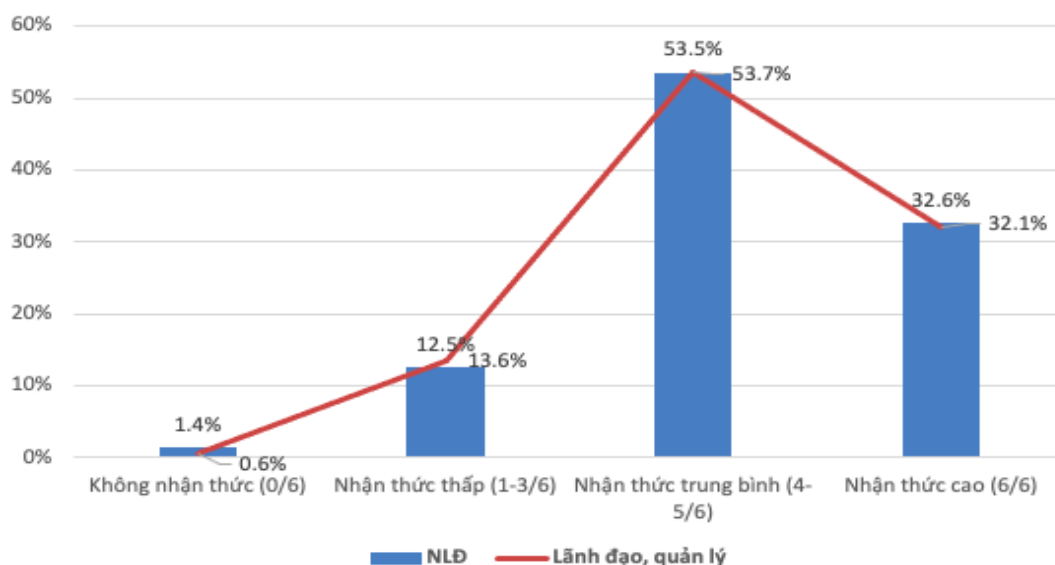


Hình 3.5. Tình hình thực hiện hoạt động phòng chống QRTD TNLV của các đơn vị

Nhận thức về QRTD của cả NLD và người sử dụng lao động đã có những tiến bộ rõ rệt. Kết quả khảo sát năm 2024 cho thấy phần lớn người tham gia (94.3%) đều đồng ý rằng hành vi QRTD TNLV gây nguy hiểm cho xã hội. Điều này cho thấy xã

hội đang dần lên án và có thái độ không khoan nhượng đối với hành vi này. Đồng thời, hơn 80% đều nhận diện được các hình thức QRTD cơ bản. Đáng chú ý, hơn 80% NLĐ đã biết về quyền không bị quấy rối, cho thấy sự hiểu biết và sẵn sàng bảo vệ quyền lợi. Nhiều người sử dụng lao động cũng chủ động xây dựng quy định và tổ chức tập huấn về vấn đề này. Sự thay đổi tích cực này là nhờ những nỗ lực tuyên truyền pháp luật từ các cơ quan, doanh nghiệp và tổ chức xã hội. Đồng thời, những thay đổi tích cực trong văn hóa và xã hội cũng góp phần quan trọng vào việc bảo vệ NLĐ khỏi QRTD. Quan niệm về bình đẳng giới ngày càng được đề cao, phụ nữ được trao quyền và có tiếng nói hơn trong xã hội. Các phong trào #MeToo, #SpeakUp đã lan rộng, khuyến khích nạn nhân lên tiếng và phá vỡ sự im lặng xung quanh vấn đề này. Mặc dù định kiến xã hội về nạn nhân QRTD vẫn còn tồn tại, nhưng đã có sự chuyển biến tích cực. Xã hội đang dần có cái nhìn cảm thông và chia sẻ hơn với nạn nhân, và lên án mạnh mẽ hành vi QRTD. Các khuôn mẫu giới cứng nhắc cũng đang dần bị phá vỡ, phụ nữ ngày càng khẳng định được vị thế của mình trong xã hội và không chấp nhận bị đối xử bất bình đẳng.

Bên cạnh mặt tích cực, Việt Nam còn tồn tại một số hạn chế sau: Kết quả khảo sát nhận thức về hành vi QRTD TNLV giữa NLĐ và lãnh đạo quản lý nhìn chung không thấy sự khác biệt. Cả NLĐ và lãnh đạo quản lý đều có tỷ lệ nhận thức trung bình chiếm đa số (hơn 53%), cho thấy hiểu biết pháp luật về “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” chưa đầy đủ. Chỉ khoảng một phần ba NLĐ ở 2 nhóm nhận diện đầy đủ hành vi QRTD TNLV. Hơn một nửa NLĐ thừa nhận rằng họ không biết cách tố cáo, khiếu nại. Nhìn chung, vẫn còn một tỷ lệ lớn NLĐ chưa nhận diện được hành vi này, cần được tập huấn, đào tạo thêm (xem hình 3.6). Đặc biệt đối với hành vi “*Gợi ý, ép quan hệ tình dục để được thăng tiến*” (QRTD dạng đánh đổi), có đến 19.5% NLĐ và 13% lãnh, đạo quản lý không biết đây là hành vi QRTD TNLV. Gần một nửa người tham gia khảo sát ở cả 2 nhóm NLĐ, lãnh đạo đều cho rằng hành vi “*Tán tỉnh, trêu đùa nhau giữa hai đồng nghiệp*” là hành vi QRTD TNLV với tỷ lệ lần lượt là 41.3% và 48.1%.



Hình 3.6. Mức độ nhận thức hành vi QRTD TNLV của NLD và lãnh đạo, quản lý

Kết quả cũng phù hợp với các khảo sát trước đó, cụ thể là năm 2024, SLĐTBXH Thành phố Hồ Chí Minh phối hợp với UN Women đã tiến hành khảo sát 11 tổ chức tại Thành phố Hồ Chí Minh, tập trung vào các công ty lớn và nhỏ trong nhiều lĩnh vực khác nhau để đánh giá nhận thức và thực trạng QRTD TNLV. Theo đó, báo cáo “*đánh giá thực tiễn ban hành và áp dụng Quy trình phối hợp xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc của các tổ chức/doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh*” cho thấy cả ba nhóm cán bộ quản lý, cán bộ công đoàn và NLD đều có sự nhầm lẫn giữa QRTD và hành vi “*trêu đùa*”, đặc biệt là cho rằng việc đôi quan hệ tình dục lấy lợi ích liên quan đến công việc không phải là QRTD TNLV. Ngoài ra, kết quả một cuộc khảo sát trên VnExpress cho thấy 13% độc giả, tương đương 133 lượt bình chọn, cho rằng các tin nhắn hoặc lời nói mang tính trêu đùa về tình dục không được xem là hành vi QRTD [233]. Cuộc khảo sát của Nguyễn Thị Thu Hồng năm 2022 cũng kết luận: vẫn còn tồn tại khoảng cách kiến thức pháp lý và nhận thức sai lệch về QRTD và tồn tại thái độ tiêu cực đối với vai trò của phụ nữ ở Việt Nam [36]. Trước đó, khảo sát của Nguyễn Thị Hương năm 2020 cũng kết luận rằng: “*Hầu hết những người được phỏng vấn đều thể hiện kiến thức hạn chế về khuôn khổ pháp lý và chính sách của tổ chức*” [35, tr.168].

3.2.1.2. Công tác xử lý quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Một thực tế nổi lên được nhiều chuyên gia chỉ ra là những khó khăn việc thu thập và chứng minh hành vi QRTD TNLV. Do đặc thù hành vi thường diễn ra kín đáo, thiếu nhân chứng, trong khi các bằng chứng số như ghi âm, tin nhắn lại dễ dàng bị xóa (Chuyên gia A6, A7, A10, A11, A18, A19, A21, A22, A29, A30)

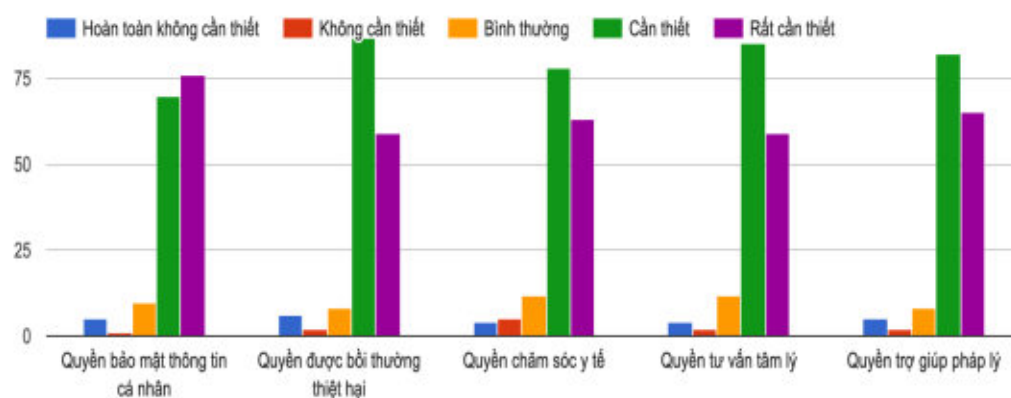
Quy trình tiếp nhận và xử lý các vụ việc QRTD TNLV vẫn chưa quy định rõ ràng, thống nhất giữa các cơ quan, đơn vị. Nhiều tổ chức, doanh nghiệp chưa ban hành quy trình nội bộ cụ thể để tiếp nhận, xác minh và xử lý tố cáo, khiến nạn nhân không được bảo vệ kịp thời (Chuyên gia A9, A15, A17, A19, A29, A30). Việc thiếu quy trình giải quyết khiến các chủ thể xử lý lúng túng, thời gian xác minh, ra quyết định kéo dài, thiếu thông tin công khai về tiến độ và kết quả giải quyết, nạn nhân dễ rơi vào trạng thái bất an kéo dài (Chuyên gia A9, A10, A15, A19, A29, A30). Bên cạnh đó, chuyên gia A11 cho biết thêm: các quy định về quy trình tố cáo QRTD hiện nay chủ yếu được thiết kế chung cho các loại tố cáo nói chung, chưa tính đến đặc thù của hành vi QRTD - nơi nạn nhân thường ở vị thế yếu hơn và dễ chịu áp lực từ môi trường làm việc. Điều này ảnh hưởng đến việc bảo đảm quyền được xét xử công bằng của cả nạn nhân và người bị tố cáo.

Việc xử lý hành vi QRTD TNLV trong một số trường hợp chưa nghiêm minh và rõ ràng. Trong một số vụ việc, hành vi có dấu hiệu vi phạm nghiêm trọng nhưng kết quả xử lý cuối cùng không được công bố hoặc chỉ dừng lại ở mức cảnh cáo, đình chỉ công tác. Điều này làm dấy lên nghi ngờ về tính khách quan, công bằng trong xử lý, đặc biệt khi người bị tố cáo giữ chức vụ lãnh đạo hoặc có mối quan hệ quyền lực trong cơ quan, tổ chức. Việc chưa bảo đảm xử phạt đúng người, đúng hành vi vi phạm đã làm suy giảm niềm tin của xã hội vào cơ chế bảo vệ nạn nhân. Điển hình như vụ việc sau: Tối 19/10/2021, ông T.H.P. tổ chức uống bia tại trụ sở cùng với 5 người trong cơ quan nên gọi chị P.T.V.V. xuống ăn (chị V. ở lại nội trú tại cơ quan, chị V. sinh năm 1995, chuyên viên VKSND thị xã Trảng Bàng). Chị V. ngồi được 30 phút thì xin phép về phòng làm việc và nghỉ ngơi. Một lúc sau, ông P. gọi chị V. vào phòng để nhờ "bắt gió". Tại đây, ông P. có những cử chỉ thiếu chuẩn mực, cưỡng ép, khống chế chị V. Hoảng sợ, chị V. cắn lưỡi thì ông P. mới bỏ ra, chị V. bỏ chạy về phòng. Lúc đang bị khống chế, chị V. đã lấy điện thoại ghi âm lại để làm bằng chứng và nhắn tin qua Zalo cầu cứu một Kiểm sát viên [204]. Đến ngày 31/10/2021, chị V. gửi đơn tố cáo đến VKSND tỉnh Tây Ninh. Ngày 12/12/2021, Viện trưởng VKSND tối cao Lê Minh Trí ký quyết định tạm đình chỉ công tác đối với ông T.H.P. (Viện trưởng VKSND thị xã Trảng Bàng tỉnh Tây Ninh) trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày 12/12/2021 để tiến hành kiểm tra xử lý dấu hiệu vi phạm [234]. Đây là một vụ việc liên quan đến lãnh đạo cơ nhà nước vi phạm, quá trình giải quyết vụ việc kéo dài, nếu không có báo chí và dư luận xã hội lên tiếng thì có thể vụ việc sẽ chìm xuống và cuối cùng kết quả vụ việc xử lý ông T.H.P. không được công khai. Đồng thời, trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc phòng ngừa, phát hiện và xử lý QRTD chưa được quy định rõ ràng và nghiêm khắc (Chuyên gia A24).

Công tác thanh tra, giám sát trong lĩnh vực phòng, chống QRTD TNLV còn mang tính bị động, chủ yếu chỉ được thực hiện khi có đơn tố cáo hoặc áp lực từ dư luận xã hội. Việc thiếu cơ chế giám sát thường xuyên, chủ động khiến nhiều hành vi vi phạm kéo dài, tái diễn mà không bị phát hiện kịp thời (Chuyên gia A10, A23). Một số cơ quan, đơn vị vẫn xem đây là vấn đề “*nhạy cảm*”, “*mang tính cá nhân*” giữa NLD và người quấy rối, dẫn đến tình trạng buông lỏng giám sát và thiếu trách nhiệm trong xử lý vụ việc (Chuyên gia A9, A29, A30). Hệ quả là nhiều vụ việc vẫn chưa được giải quyết triệt để, khiến nạn nhân mất niềm tin vào cơ chế bảo vệ hiện nay.

Hiện nay, Việt Nam vẫn chưa có bất kỳ báo cáo thống kê chính thức nào tổng kết tình hình và kết quả công tác xử lý các vụ việc QRTD TNLV hằng năm ở cấp trung ương lẫn chính quyền địa phương. Việc thiếu các báo cáo tổng hợp và dữ liệu định kỳ đã dẫn đến sự thiếu hụt nghiêm trọng về số liệu thống kê, thông tin phân tích và đánh giá toàn diện đối với vấn đề này. Phần lớn thông tin vụ việc được phản ánh qua các trang báo chí, truyền thông. Nhưng nhiều trường hợp thông tin cá nhân của nạn nhân không được mã hóa hoặc bảo mật đúng cách, dẫn đến việc lộ danh tính, khiến họ chịu áp lực xã hội, cảm giác xấu hổ, lo sợ và bất an sau khi vụ việc được công khai. Điều này không chỉ ảnh hưởng nghiêm trọng đến đời sống tinh thần, hạnh phúc của nạn nhân mà còn tác động tiêu cực đến hình ảnh, uy tín và khả năng thăng tiến nghề nghiệp của họ trong tương lai. Một ví dụ điển hình là vụ việc nữ hoàng điền kinh Trương Thanh Hằng bị huấn luyện viên Nguyễn Tuấn Anh QRTD vào các ngày 5/6/2013, 7/6/2013, được truyền thông phản ánh trong thời gian qua. Vụ việc này cho thấy việc xử lý còn chậm, thiếu tính minh bạch, trong khi thông tin cá nhân của nạn nhân lại bị tiết lộ rộng rãi, gây tổn thương kép cả về thể chất lẫn tinh thần cho người bị hại. Trường hợp này phản ánh khoảng trống trong quy định bảo vệ quyền riêng tư và danh dự của nạn nhân, cũng như thiếu cơ chế phối hợp giữa cơ quan quản lý, báo chí và các tổ chức xã hội trong việc hỗ trợ và bảo vệ nạn nhân một cách toàn diện. Mặc dù báo chí đóng vai trò quan trọng trong việc phát hiện, đưa tin và định hướng dư luận xã hội, song hiệu quả truyền thông về các vụ việc QRTD vẫn còn nhiều hạn chế. Nhiều vụ việc chưa được đưa tin kịp thời, hoặc không tiếp tục theo dõi và đưa tin. Bên cạnh đó, việc thu thập, lưu trữ và công bố thông tin liên quan đến các vụ việc chưa được chuẩn hóa, khiến cho công tác thống kê, đánh giá và hoạch định chính sách phòng ngừa còn gặp nhiều khó khăn. Những phát hiện này cho thấy sự cần thiết của việc xây dựng một cơ chế báo cáo định kỳ và cơ sở dữ liệu quốc gia về các vụ việc QRTD TNLV, nhằm tăng tính minh bạch, đảm bảo trách nhiệm giải trình, đồng thời hỗ trợ cho việc hoạch định chính sách và nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền lợi NLD.

Chính vì thực trạng thiếu hụt thông tin, nghiên cứu sinh đã tiến hành một cuộc điều tra xã hội học độc lập, nhằm làm rõ thực trạng, nhận diện các hạn chế, bất cập cũng như kết quả đạt được trong công tác xử lý các vụ QRTD TNLV. Dựa trên khảo sát 162 lãnh đạo, quản lý, có thể thấy rõ sự quan tâm đặc biệt đến việc bảo vệ nạn nhân, thể hiện qua mức độ “*cần thiết*” được ghi nhận rất cao ở hầu hết các quyền. Quyền bảo mật thông tin cá nhân được coi trọng hàng đầu, với phần lớn người tham gia khảo sát đánh giá là “*Rất cần thiết*”. Điều này cho thấy nhận thức sâu sắc về tầm quan trọng của việc bảo vệ danh tính và thông tin cá nhân của nạn nhân. Các quyền khác như quyền được bồi thường thiệt hại, quyền chăm sóc y tế, quyền tư vấn tâm lý và quyền trợ giúp pháp lý cũng được đánh giá rất cao, cho thấy tính cấp thiết trong việc bảo vệ những quyền này cho nạn nhân để bảo đảm thể chất, tinh thần và quyền tiếp cận công lý của nạn nhân (xem hình 3.7). Nhìn chung, kết quả khảo sát cho thấy sự đồng thuận cao trong việc bảo vệ và hỗ trợ các quyền cơ bản nạn nhân bị QRTD, phản ánh một bước tiến quan trọng trong thay đổi nhận thức người sử dụng lao động về vấn đề này. Từ đó, chứng minh nội dung các quyền cấu thành quyền của NLD không bị QRTD TNLV mà nghiên cứu sinh trình bày ở Chương 2 là phù hợp, dựa trên kết quả khảo sát NLD, nhà quản lý.

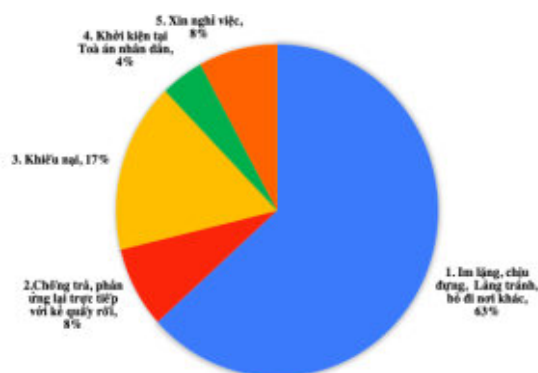


Hình 3.7. Mức độ cần bảo vệ các quyền của NLD bị QRTD TNLV

Kết quả khảo sát cho thấy hơn 60% nạn nhân lựa chọn “*lảng tránh, bỏ đi nơi khác*” hoặc “*im lặng chịu đựng*”. Chỉ 8% dũng cảm chống trả, phản ứng với kẻ quấy rối và 17% nạn nhân lựa chọn tố cáo với đại diện người sử dụng lao động hoặc với các tổ chức chính quyền. Tương tự, rất ít người tham gia khảo sát cân nhắc việc trình báo công an hoặc khởi kiện tại tòa án (dưới 3%). Tỷ lệ này cũng phù hợp với các kết quả khảo sát trước đó. Năm 2016, UN Women tại Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh báo cáo về sự thụ động đáng lo ngại khi đối diện với QRTD: 66% nạn nhân nữ và trẻ em gái im lặng, và 65% người chứng kiến nam giới không can thiệp [235]. Tháng 3/2017

Báo cáo “Ngành dệt may Việt Nam trong bối cảnh các hiệp định thương mại tự do (FTA): Tác động lao động và xã hội” do Nguyễn Thị Lan Hương (Viện Khoa học Lao động và Xã hội) thực hiện cho thấy NLĐ chủ yếu lựa chọn trao đổi không chính thức với đồng nghiệp (1,3% đối với QRTD và 6,8% đối với làm dụng lời nói), trong khi rất ít trường hợp báo cáo lên quản lý (1,0% và 2,8%) hoặc công đoàn (0,7% và 1,1%). Chỉ một tỷ lệ nhỏ NLĐ cân nhắc nghỉ việc (0,3% và 0,8%) và các phản ứng mạnh như đe dọa hay tổ chức đình công gần như không đáng kể. Điều này phản ánh rằng cơ chế khiếu nại, tố cáo và bảo vệ NLĐ Việt Nam còn nhiều hạn chế [236]. Năm năm sau, vào năm 2022, nghiên cứu định lượng của Nguyễn Thị Thu Hồng tiếp tục cho thấy xu hướng này vẫn còn phổ biến. Phản ứng chủ yếu của nạn nhân ở Việt Nam là im lặng và né tránh ($M=4.25$, $SD=0.939$), sau đó là bỏ qua hành vi ($M=3.64$, $SD=0.934$). Các biện pháp tích cực hơn như đe dọa, báo cáo cấp trên, khiếu nại chính thức hoặc thay đổi công việc rất ít được nạn nhân lựa chọn [36].

Những lý do khiến NLĐ không lựa chọn tố cáo, khiếu nại khi bị QRTD TNLV là: Hơn hai phần ba số người được hỏi cho biết lý do là vì xấu hổ, sợ bị chèn ép, trả thù, sợ mất việc và sợ bị đổ lỗi. Đây là những nỗi sợ hãi mang tính cá nhân, xuất phát từ tâm lý lo lắng, bất an và thiếu tin tưởng vào môi trường làm việc. Bên cạnh đó, khoảng 53% NLĐ cho rằng quy trình khiếu nại, tố cáo phức tạp, mất thời gian và gần 60% NLĐ cho biết thiếu tin tưởng vào kết quả giải quyết cũng là những rào cản lớn khiến họ không muốn theo đuổi vụ việc (xem hình 3.8).



Hình 3.8. Tỷ lệ phản ứng của nạn nhân bị QRTD TNLV

Tương tự, kết quả khảo sát của Nguyễn Thị Thu Hồng năm 2022 đã chỉ ra rằng trong các rào cản đối với việc phòng ngừa QRTD, rào cản bên ngoài được đánh giá cao hơn rào cản bên trong ($M=3.56$ so với $M=3.49$). Trong số các rào cản bên trong, thiếu niềm tin vào thực thi pháp luật và cảm thấy xấu hổ là những yếu tố được đồng tình nhất. Đối với rào cản bên ngoài, luật pháp không đủ bảo vệ được xem là thách thức lớn nhất, trong khi rào cản tài chính ít được xem trọng hơn [36]. Đây là những

rào cản mang tính hệ thống, cho thấy sự thiếu hiệu quả của các cơ chế bảo vệ nạn nhân bị QRTD ở Việt Nam. Từ đó chứng tỏ việc báo cáo QRTD là một vấn đề phức tạp, xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau, từ những nỗi sợ hãi mang tính cá nhân đến những rào cản từ chính sách, pháp luật và những trở ngại thực tế. Việc hiểu rõ những rào cản này là rất quan trọng để có thể đưa ra các giải pháp hiệu quả nhằm khuyến khích nạn nhân tố cáo và đấu tranh chống lại hành vi QRTD TNLV. Đây không chỉ là vấn đề riêng của Việt Nam. Tỷ lệ báo cáo QRTD thấp cũng là tình trạng chung ở nhiều quốc gia trên thế giới, không chỉ ở Việt Nam. Đơn cử một cuộc khảo sát của Aware - Ipsos năm 2021, cho thấy khoảng 70% nạn nhân không báo cáo vụ việc [65]. Kết quả cũng tương tự ở Ấn Độ và Hoa Kỳ với tỷ lệ lần lượt là 70% và 75% [58, tr.2], [60, tr.355].

Hầu hết người tham gia khảo sát ở nhóm bày tỏ mong muốn Việt Nam có những chế tài xử lý nghiêm khắc để trừng phạt kẻ QRTD hơn. Phần lớn NLĐ và lãnh đạo, quản lý đều đồng ý rằng cần có chế tài hình sự đối với hành vi QRTD TNLV dành cho những người đã bị xử phạt vi phạm hành chính về hành vi này mà còn tái phạm, tỷ lệ lần lượt là (86,7%, 84%). Lý do cho mong muốn này là vì NLĐ cho rằng chế tài xử phạt vi phạm hành chính đối với hành vi này hiện nay còn nhẹ, không đủ sức răn đe (79.3%).

3.2.1.3. Công tác hỗ trợ, khắc phục cho nạn nhân bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Qua nghiên cứu các báo cáo thực hiện Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới của nhiều tỉnh, thành, có thể thấy rằng các biện pháp hỗ trợ nạn nhân bị QRTD TNLV hiện nay vẫn được áp dụng chung cho tất cả nạn nhân bị bạo lực trên cơ sở giới, chưa có cơ chế hoặc kênh hỗ trợ riêng biệt dành cho nhóm nạn nhân này. Một số mô hình tiêu biểu ở các địa phương như:

Ở tỉnh Phú Thọ, SLĐTBXH xây dựng và duy trì hệ thống 272 mô hình phòng, chống bạo lực gia đình, 852 Câu lạc bộ gia đình phát triển bền vững, 1.017 nhóm phòng, chống bạo lực gia đình, 1.570 địa chỉ tin cậy ở cộng đồng và 788 số đường dây nóng để tiếp nhận, hỗ trợ và can thiệp kịp thời các trường hợp phụ nữ, trẻ em bị bạo hành... [237]. Ngoài ra, các địa phương đã thành lập và duy trì các Câu lạc bộ “Phòng, chống bạo lực gia đình”, “Xây dựng gia đình hạnh phúc”, tổ chức diễn đàn, tọa đàm, các lớp tập huấn kỹ năng sống, kỹ năng phòng vệ và hỗ trợ tái hòa nhập cho nạn nhân. Một số đơn vị còn phối hợp với VNPT Phú Thọ gửi tin nhắn tuyên truyền tới hàng trăm nghìn thuê bao điện thoại, mở rộng độ bao phủ thông tin về bình đẳng giới và phòng chống bạo lực và QRTD [217]. Nhờ đó, mạng lưới hỗ trợ nạn nhân tại Phú Thọ ngày càng hoàn thiện, tạo điều kiện để NLĐ tiếp cận dịch vụ bảo vệ, tư vấn,

y tế, tâm lý, pháp lý một cách kịp thời, góp phần giảm thiểu tái bạo lực và xây dựng môi trường an toàn, bình đẳng.

Hiện nay, Việt Nam chưa có một báo cáo chính thức nào của các cơ quan quản lý nhà nước tổng kết, đánh giá về công tác hỗ trợ, khắc phục cho nạn nhân bị QRTD TNLV. Một số ý kiến của chuyên gia phỏng vấn cho thấy nội dung này vẫn chưa nhận được sự quan tâm và thực hiện tốt. Cụ thể là: Chuyên gia A2 cho biết công tác hỗ trợ và khắc phục hậu quả đối với nạn nhân bị QRTD TNLV gặp nhiều khó khăn do thiếu hướng dẫn pháp lý cụ thể và cơ chế thực hiện thống nhất. Doanh nghiệp còn lúng túng trong việc xây dựng và triển khai các biện pháp hỗ trợ như tư vấn tâm lý, bố trí lại công việc và bảo mật thông tin cho nạn nhân, đặc biệt trong bối cảnh hành vi quấy rối liên quan đến người giữ vị trí quản lý hoặc có ảnh hưởng trong doanh nghiệp. Bên cạnh đó, tâm lý e ngại rủi ro pháp lý, ảnh hưởng đến uy tín và hình ảnh doanh nghiệp khiến một số người sử dụng lao động có xu hướng ưu tiên xử lý nội bộ mang tính hình thức hoặc thỏa hiệp, thay vì chủ động triển khai các biện pháp hỗ trợ thực chất và cần thiết cho nạn nhân. Chuyên gia A15 cũng cho biết thêm khó khăn chủ yếu xuất phát từ việc thiếu các quy định chi tiết về trách nhiệm, thẩm quyền và quy trình hỗ trợ nạn nhân trong các vụ việc QRTD TNLV. Cơ chế phối hợp giữa các cơ quan có liên quan như thanh tra lao động, cơ quan công an, tổ chức công đoàn và các thiết chế hỗ trợ xã hội chưa thực sự hiệu quả, dẫn đến tình trạng kéo dài thời gian giải quyết, làm gia tăng áp lực tâm lý và thiệt hại đối với nạn nhân. Ngoài ra, hạn chế về nguồn lực, năng lực chuyên môn và nhận thức của đội ngũ cán bộ thực thi pháp luật trong việc tiếp cận và xử lý các vụ việc QRTD cũng ảnh hưởng đến chất lượng hỗ trợ và khắc phục hậu quả. Công tác hỗ trợ nạn nhân bị QRTD TNLV hiện nay vẫn còn thiếu tính đồng bộ và chưa được triển khai một cách toàn diện. Trong đó, các dịch vụ hỗ trợ tâm lý, tư vấn pháp lý, cũng như cơ chế bảo vệ người tố cáo khỏi bị trả thù hoặc kỳ thị vẫn còn rất hạn chế (Chuyên gia A1, A5, A8, A14, A16, A19, A27, A29, A30). Sau khi bị quấy rối, nhiều nạn nhân phải chịu tổn thương sâu sắc về tinh thần, rơi vào trạng thái lo âu, xấu hổ, tự ti, hoặc sợ hãi mất việc làm, mất cơ hội thăng tiến. Tuy nhiên, phần lớn họ không biết phải chia sẻ với ai hoặc tìm kiếm sự giúp đỡ ở đâu. Hiện tại, chưa có một mạng lưới hỗ trợ chuyên nghiệp và đáng tin cậy được thiết lập để tiếp nhận, lắng nghe, tư vấn và bảo mật thông tin cho nạn nhân. Trong nhiều trường hợp, nạn nhân không dám chia sẻ với đồng nghiệp hoặc cấp trên do lo ngại bị đánh giá, đổ lỗi hoặc thậm chí bị cô lập tại nơi làm việc. Bên cạnh đó, vấn đề bảo mật thông tin không tốt ở Việt Nam cũng là rào cản lớn khiến nhiều nạn nhân không dám lên tiếng (Chuyên gia A2, A9, A28, A29, A30). Hệ quả là nhiều nạn nhân phải tự chịu đựng trong im lặng, dẫn đến những hậu quả lâu dài về sức khỏe tinh thần, giảm hiệu suất làm việc và mất niềm tin vào hệ thống bảo vệ quyền lợi NLĐ.

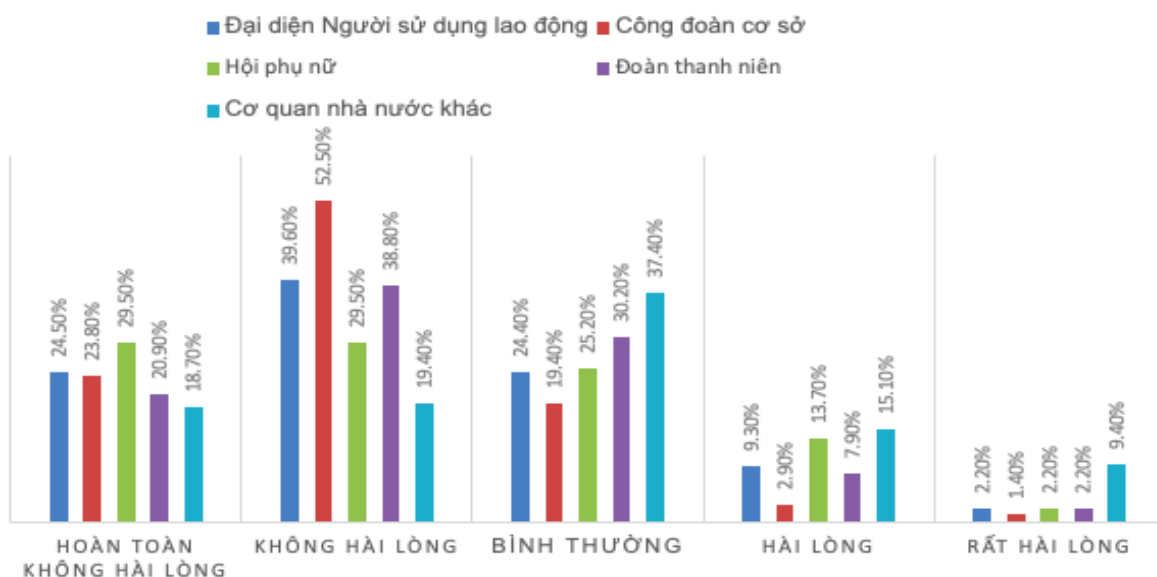
Dựa trên việc rà soát Công thông tin công bố bản án của Tòa án nhân dân tối cao, cho đến nay chưa ghi nhận trường hợp nào nạn nhân của hành vi QRTD TNLV khởi kiện yêu cầu bồi thường thiệt hại dân sự. Bằng chứng là khi nghiên cứu sinh tìm kiếm các cụm từ “*quấy rối tình dục*”; “*quấy rối*”, “*làm nhục*” ; “*quấy rối*”, “*xúc phạm danh dự*” đều cho kết quả là “*không có*”. Thực trạng này cho thấy cơ chế bảo vệ thông qua con đường tư pháp, hiện vẫn chưa phát huy hiệu quả đối với nạn nhân QRTD. Nguyên nhân xuất phát từ nhiều yếu tố khác nhau. Trước hết, thủ tục khởi kiện đòi bồi thường thường phức tạp, kéo dài và tốn kém chi phí, trong khi mức bồi thường theo quy định hiện hành còn thấp, chưa tương xứng với thiệt hại thực tế, công sức, thời gian tham gia tố tụng cũng như những tổn thất về danh dự và tinh thần mà nạn nhân phải gánh chịu. Bên cạnh đó, rào cản tâm lý - xã hội đóng vai trò không nhỏ, khi nhiều nạn nhân xem việc bị QRTD là vấn đề nhạy cảm, đáng xấu hổ và không mong muốn vụ việc bị công khai do lo ngại bị kỳ thị, đổ lỗi hoặc ảnh hưởng tiêu cực đến hình ảnh cá nhân. Vì những lý do này, rất ít nạn nhân lựa chọn khởi kiện ra tòa hoặc yêu cầu áp dụng biện pháp xin lỗi công khai. Trên thực tế, không ít người bị hại thậm chí còn tránh né yêu cầu xin lỗi công khai, bởi điều này đồng nghĩa với việc vụ việc có thể bị lan truyền trên truyền thông hoặc trong cộng đồng, làm gia tăng áp lực tâm lý và tổn hại thêm đến danh dự. Điều đó cho thấy cơ chế bồi thường dân sự và biện pháp xin lỗi công khai hiện nay chưa thực sự phù hợp với đặc thù tâm lý cũng như hoàn cảnh của nạn nhân trong các vụ QRTD TNLV ở Việt Nam.

Đặc biệt, các biện pháp hỗ trợ nạn nhân QRTD TNLV vẫn được áp dụng chung cho nạn nhân bạo lực trên cơ sở giới, chứ chưa có quy định đặc thù cho nhóm nạn nhân này. Các cơ chế như “*Ngôi nhà bình yên*”, đường dây nóng, tư vấn tâm lý, hỗ trợ pháp lý hay nơi tạm lánh được thiết kế chung cho mọi nạn nhân của bạo lực trên cơ sở giới, bao gồm cả bạo lực gia đình, QRTD nơi công cộng và QRTD TNLV. Tuy nhiên, nạn nhân QRTD TNLV có những đặc điểm rất khác biệt so với các nhóm nạn nhân khác: họ bị tổn thương trong môi trường lao động, chịu ảnh hưởng từ quan hệ quyền lực như sếp - nhân viên hoặc quản lý - cấp dưới, đồng thời lo sợ bị mất việc, trừ dập hay cô lập sau khi tố cáo. Vì vậy, họ cần các biện pháp bảo vệ chuyên biệt như bảo đảm bí mật danh tính, duy trì việc làm, tạm chuyển vị trí công tác và hỗ trợ tái hòa nhập môi trường làm việc. Sự thiếu vắng cơ chế riêng khiến doanh nghiệp lúng túng khi xử lý khiếu nại, tố cáo, nạn nhân dễ bị tổn thương lần hai, đồng thời không có cơ sở pháp lý rõ ràng buộc người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm trong việc phòng ngừa và xử lý hành vi QRTD TNLV. Ngoài ra, việc không có dữ liệu thống kê riêng về nhóm nạn nhân này cũng gây khó khăn cho công tác hoạch định chính sách, phân bổ nguồn lực và đánh giá hiệu quả của các biện pháp hỗ trợ,

cho thấy nhu cầu cấp thiết phải xây dựng cơ chế pháp lý đặc thù phù hợp với bối cảnh nơi làm việc.

Xuất phát từ thực tế đó, nghiên cứu sinh đã tiến hành một điều tra xã hội học nhằm phản ánh bức tranh tổng thể về hiện trạng, những vấn đề nổi bật và khoảng trống trong hoạt động hỗ trợ nạn nhân. Dựa trên điều tra xã hội học năm 2024, từ kết quả thống kê ý kiến của các nạn nhân bị QRTD cho thấy rõ sự thiếu hỗ trợ từ phía đại diện người sử dụng lao động và các tổ chức đoàn thể tại doanh nghiệp như: công đoàn cơ sở, hội phụ nữ và đoàn thanh niên. Đa số nạn nhân bày tỏ sự không hài lòng, thậm chí là hoàn toàn không hài lòng về mức độ hỗ trợ mà họ nhận được. Tỷ lệ không hài lòng và hoàn toàn không hài lòng chiếm phần lớn trong đánh giá về sự hỗ trợ từ công đoàn cơ sở, đại diện người sử dụng lao động, hội phụ nữ, đoàn thanh niên, và cả cơ quan nhà nước theo tỷ lệ lần lượt là 76.2%, 64%, 59.7%, 59%, 38.1%. Mặc dù có một số ít ý kiến cho rằng họ hài lòng với sự hỗ trợ từ cơ quan nhà nước, nhưng tỷ lệ này thấp, chỉ khoảng 24%. Trước đó tác giả Nguyễn Ngọc Hải trong bài báo khoa học *“Phòng, chống hành vi quấy rối tình dục đối với công nhân tại nơi làm việc”*, cũng đồng ý rằng: Công đoàn, thanh tra lao động hoạt động chưa tích cực trong công tác bảo vệ quyền lợi cho nạn nhân bị QRTD TNLV [40].

Kết quả thống kê cũng cho thấy nhiều nạn nhân không hài lòng với cách giải quyết khiếu nại, tố cáo QRTD của người sử dụng lao động vì nhiều lý do. Gần một nửa số nạn nhân (48.9%) cho biết người sử dụng lao động có hỗ trợ nhưng không hiệu quả, 26.6% cho biết hoàn toàn không nhận được sự giải quyết, và chỉ có 20.1% cho rằng hỗ trợ hiệu quả và vấn đề được giải quyết. Điều này cho thấy một khoảng trống lớn trong việc cung cấp sự hỗ trợ hiệu quả cho các nạn nhân. Các tổ chức này dường như chưa thực sự đáp ứng được mong đợi và nhu cầu của nạn nhân (xem hình 3.9). Giải thích lý do mà công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo về QRTD tại Việt Nam hiện chưa hiệu quả, NLĐ cho biết một số hạn chế như: chế tài xử lý còn nhẹ (79.3%), thiếu các Biện pháp hỗ trợ, khắc phục cho nạn nhân (65.7%), chưa bảo vệ được bí mật thông tin cá nhân (65.5%), quy trình thủ tục giải quyết phức tạp, rườm rà (63.6%) và thiếu cán bộ chuyên trách (54.6%). Theo nghiên cứu của tác giả Nguyễn Thị Thu Hồng năm 2022 cho biết thêm: các khoản bồi thường trừng phạt cho nạn nhân bị QRTD phần lớn là không đủ để bù đắp cho tổn hại về tinh thần, tài chính và nhân phẩm mà họ phải chịu đựng. Với các biện pháp trừng phạt hạn chế như vậy, nạn nhân không muốn đấu tranh chống lại [36]. Theo bà Khuất Thu Hồng cho biết: các chế tài hiện nay xử lý QRTD chưa đủ mạnh, khiến nạn nhân cảm thấy mình không được bảo vệ. Trên thực tế, nhiều vụ quấy rối tình dục chỉ được đưa ra xét xử khi hành vi đã chuyển thành dâm ô, hiếp dâm hoặc bạo hành [233].



Hình 3.9 Mức độ hài lòng của nạn nhân bị QRTD TNLV đối với các cơ quan, tổ chức liên quan

Tại Thành phố Hồ Chí Minh, Ủy ban nhân dân Thành phố đã thành công với mô hình một cửa hỗ trợ phụ nữ và trẻ em trên địa bàn. Theo đó, ngày 24/3/2023, Thành phố đã ra mắt mô hình một cửa hỗ trợ phụ nữ và trẻ em bị bạo lực đầu tiên thí điểm trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh theo Quyết định số 4275/QĐ-UBND ngày 07/12/2022. Tại Bệnh viện Hùng Vương, mô hình một cửa này thực hiện chức năng tiếp nhận, khám sàng lọc, điều trị, tư vấn và cung cấp dịch vụ tại chỗ cho bệnh nhân là phụ nữ và trẻ em bị bạo lực, xâm hại tình dục. Nếu cần nơi tạm lánh khẩn cấp, nhân viên công tác xã hội của Bệnh viện Hùng Vương để kết nối, gửi nạn nhân tới Trung tâm Công tác xã hội - Giáo dục Dạy nghề Thiếu niên Thành phố để chăm sóc, nuôi dưỡng, can thiệp trị liệu và tiếp cận các dịch vụ thiết yếu khác theo nhu cầu. Đến nay, mô hình một cửa đã tiếp nhận được 133 trường hợp bị bạo lực, xâm hại [214]. Tuy nhiên, trong đó chưa có trường hợp nào là nạn nhân bị QRTD.

Tỉnh Hưng Yên đã xây dựng và triển khai 02 mô hình “*Địa chỉ tin cậy - Ngôi nhà tạm lánh tại cộng đồng*” ở huyện Phù Cù, với sự phối hợp giữa SLĐTBXH, Ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ và Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh. Các mô hình này giúp can thiệp và hỗ trợ khẩn cấp cho phụ nữ và trẻ em bị bạo lực, thông qua các biện pháp như tư vấn, phê bình cộng đồng, cấm tiếp xúc, xử phạt hành chính, và truy cứu hình sự nếu cần. Đồng thời, tỉnh cũng đã triển khai 01 cơ sở trợ giúp xã hội công lập thực hiện các hoạt động trợ giúp, phòng ngừa và ứng phó với bạo lực trên cơ sở giới. Kết quả đạt được từ các mô hình này là 82% người bị bạo lực giới đã được phát hiện và tiếp cận ít nhất một dịch vụ hỗ trợ (y tế, pháp lý, tâm lý); 55% người gây bạo lực được tư vấn, tham vấn mà chưa bị truy cứu trách nhiệm hình sự [216].

3.2.2. Hạn chế về bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

3.2.2.1. Hạn chế trong công tác phòng ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Thứ nhất, theo Báo cáo rà soát độc lập 10 năm thực hiện Luật bình đẳng giới của BLĐTBXH cho biết: “Ở Việt Nam, QRTD TNLV chưa được xem là hình một hình thức phân biệt đối xử dựa trên giới” [238, tr.10]. Hơn nữa, BLLĐ năm 2019 và Luật Bình đẳng giới năm 2006 không quy định nội dung này. Tuy nhiên, điều này là chưa tương thích với pháp luật quốc tế. Theo đoạn 1 và đoạn 6 Khuyến nghị chung số 19 (1992) về bạo lực đối với phụ nữ đã khẳng định lại một lần nữa nội dung trong Công ước về Xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW) rằng “Bạo lực dựa trên cơ sở giới là một hình thức phân biệt đối xử đã cản trở nghiêm trọng khả năng của phụ nữ được hưởng các quyền và tự do trên cơ sở bình đẳng với nam giới”. Và QRTD TNLV là một hình thức của bạo lực trên cơ sở giới. Vì Đoạn 17, Điều 11 Khuyến nghị chung số 19 ghi rõ: “Bình đẳng trong việc làm sẽ bị giảm sút nghiêm trọng khi phụ nữ là đối tượng của bạo lực trên cơ sở giới, ví dụ như bị quấy rối tình dục nơi làm việc”. Từ đó, có thể hiểu: bạo lực trên cơ sở giới, bao gồm cả QRTD TNLV là hình thức phân biệt đối xử khiến NLĐ hạn chế nghiêm trọng khả năng thụ hưởng các quyền và tự do cho người phụ nữ một cách bình đẳng với nam giới. Hơn nữa, nhiều quốc gia trên thế giới như Hoa Kỳ và nhiều nước ở châu Âu đều xem QRTD là hành vi phân biệt đối xử dựa trên giới [239], vi phạm nghiêm trọng quyền con người của nạn nhân cần được nghiêm cấm và trừng trị thích đáng.

Ngoài bảo đảm tính phù hợp với pháp luật quốc tế, việc thừa nhận QRTD TNLV là một hình thức phân biệt đối xử dựa trên giới là phù hợp với bản chất của hành vi. QRTD TNLV là hành vi bất hợp pháp khi nó tạo ra một môi trường không mong muốn, đe dọa, xúc phạm hoặc chế giễu nạn nhân dựa trên giới tính hoặc đặc điểm tình dục của họ. Mà QRTD TNLV chủ yếu nhắm vào phụ nữ, nên họ phải chịu sự đối xử bất lợi một cách không cân xứng trong lực lượng lao động [51, tr.24]. Theo Catharine MacKinnon năm 1979 đã giải thích: Phụ nữ phải đối mặt với những tình huống bất lợi trong môi trường làm việc như bị QRTD, điều mà đồng nghiệp nam không phải trải qua. Do đó, bà cho rằng phụ nữ phải chịu QRTD như một phần trong công việc của họ và người phụ nữ bị đặt vào vị thế bất bình đẳng hơn so với nam giới [9, tr.210]. Hơn nữa, nguyên nhân chính gây ra QRTD là sự bất bình đẳng giới, khiến cho người phụ nữ chốn công sở không được tôn trọng, ngang quyền với nam giới. Khi khẳng định QRTD là một hình thức phân biệt đối xử dựa trên giới, điều này giúp mọi người hiểu rõ hơn về nguồn gốc của hành vi này. Nó không chỉ đơn thuần là một hành vi cá nhân mà còn là biểu hiện của bất bình đẳng giới và áp đặt quyền lực, định

kiến xã hội lên một giới một cách có hệ thống. Nhận thức rõ bản chất QRTD TNLV là một hình thức phân biệt đối xử dựa trên giới sẽ góp phần thay đổi cách nhìn nhận về QRTD, từ đó giảm thiểu sự thiếu tin tưởng vào năng lực và phẩm giá của lao động nữ, hạn chế thái độ đổ lỗi, kỳ thị nạn nhân và cổ vũ phụ nữ lên án, tố cáo khi bị QRTD TNLV.

Thứ hai, khái niệm “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” ở Việt Nam không theo cách tiếp cận nào trong 3 cách được trình bày ở đầu chương 2. Pháp luật Việt Nam hiện hành điều chỉnh hành vi này chưa đủ cụ thể, rõ ràng và cơ chế bảo vệ yếu hơn so với 3 mô hình mà các quốc gia trên thế giới đang áp dụng. Mặc dù không có mô hình nào là tối ưu, nhưng việc kết hợp các yếu tố của cả ba mô hình, hay còn gọi là cách tiếp cận kép, được xem là phù hợp nhất với bối cảnh hiện tại của Việt Nam, bằng cách sử dụng các khuôn khổ pháp lý rộng hơn để bảo vệ NLĐ khỏi mọi hình thức QRTD, đồng thời tập trung vào phẩm giá cá nhân. Thực vậy, khái niệm QRTD TNLV trong BLLĐ năm 2019 của Việt Nam (khoản 9 Điều 3) vẫn còn tồn tại những hạn chế, chưa thực sự rõ ràng và đầy đủ so với tiêu chuẩn quốc tế. Tuy nhiên, định nghĩa này bộc lộ hai điểm thiếu sót chính. Một là, thiếu vắng hình thức QRTD “*đánh đổi*”, tức là việc dùng việc từ chối hoặc chấp nhận quan hệ tình dục làm cơ sở cho các quyết định liên quan đến công việc của NLĐ. Điều này không phù hợp với hướng dẫn của ILO và các chuyên gia đã nhấn mạnh rằng định nghĩa QRTD cần bao gồm cả hành vi “*đánh đổi*” và “*tạo môi trường làm việc thù địch*”. Cụ thể là theo khuôn khổ quan sát chung về Công ước số 111 thông qua năm 2002, công bố Khóa họp thứ 91, Hội nghị lao động quốc tế, 2003, Hội đồng Chuyên gia về Áp dụng các Công ước và Khuyến nghị (CEACR) đã đưa ra một số hướng dẫn về việc định nghĩa QRTD bằng cách lưu ý rằng các định nghĩa “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” phải chứa hai yếu tố chính là “*quấy rối tình dục dạng đánh đổi*” và “*quấy rối tình dục tạo môi trường làm việc thù địch*” [240]. Ngoài ra, trong thực tế rất nhiều vụ việc nam sếp lợi dụng vị trí cao hơn để đòi quan hệ tình dục với nữ nhân viên để đổi lấy cơ hội việc làm, thăng tiến hoặc tăng lương nhưng người nhân viên đó đồng thuận thì vấn nạn này không được giải quyết, thậm chí nhiều người sử dụng lao động cho rằng đây không phải là hành vi QRTD TNLV vì căn cứ vào khái niệm ở khoản 9 Điều 3 BLLĐ thì nạn nhân không thỏa điều kiện “*không mong muốn*” hoặc “*không chấp nhận*”. Tuy nhiên theo quan điểm của pháp luật quốc tế và pháp luật quốc gia khác, loại hành vi này xếp vào loại QRTD dạng “*đánh đổi*” và không cần quan tâm đến ý chí của NLĐ đó, vì vậy cần định nghĩa lại khái niệm “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” ở Việt Nam theo hướng đầy đủ, rõ ràng hơn.

Hai là, định nghĩa hiện hành chỉ tập trung vào hành vi của người quấy rối mà chưa đề cập đến hậu quả mà nạn nhân phải gánh chịu. Trong khi đó, Công ước số

190 của ILO định nghĩa bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc bao gồm cả những hành vi gây ra hoặc có khả năng gây ra tác hại về thể chất, tâm lý, tình dục và kinh tế. Thêm vào đó, đa số các quốc gia châu Âu cũng ghi nhận những hệ lụy mà hành vi QRTD gây ra đối với nhân phẩm của NLD. Việc bổ sung yếu tố hậu quả vào định nghĩa sẽ giúp nhận thức rõ hơn về mức độ nghiêm trọng của QRTD và tăng cường các biện pháp hỗ trợ nạn nhân. Do đó, để hoàn thiện khung pháp lý về phòng chống QRTD TNLV, Việt Nam cần xem xét sửa đổi, bổ sung định nghĩa QRTD trong BLLĐ năm 2019, đảm bảo phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế và phản ánh đầy đủ các hình thức và hậu quả của hành vi này.

Ba là, chủ thể quyền trong pháp luật lao động Việt Nam chỉ bao gồm NLD (người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động) (khoản 1 Điều 3 BLLĐ năm 2019). Trong khi Điều 2 Công ước số 190 của ILO xác định chủ thể quyền rộng hơn, bao gồm: *“những người làm việc khác không phân biệt tình trạng hợp đồng, những người đang được đào tạo gồm cả thực tập sinh và người học việc, NLD đã chấm dứt công việc, tình nguyện viên và người tìm việc và các cá nhân thực hiện quyền hạn, nghĩa vụ hay trách nhiệm của người sử dụng lao động”*.

Thứ ba, thuật ngữ *“tại nơi làm việc”* trong BLLĐ năm 2019 chưa phản ánh đủ mức độ rộng theo thời gian và không gian của hành vi này. Vì ngày nay, QRTD diễn ra giữa những NLD với nhau hoặc với người sử dụng lao động, khách hàng, đối tác diễn ra rất nhiều trên môi trường mạng hoặc phương tiện điện tử. Thời gian có thể xảy ra bất cứ lúc nào chứ không nhất thiết trong giờ làm việc.

Thứ tư, hiện nay tồn tại sự không nhất quán trong sử dụng thuật ngữ QRTD qua điện thoại và phương tiện điện tử. Cụ thể, Khoản 2b và Khoản 3 Điều 84 Nghị định 145/2020/NĐ - CP về các hình thức QRTD TNLV đã liệt kê *“qua điện thoại hoặc qua phương tiện điện tử”* như hai hình thức riêng biệt của QRTD bằng lời nói. Điều này hiểu rằng điện thoại không thuộc phạm vi của *“phương tiện điện tử”*. Trong khi đó, Khoản 2 và Khoản 3 Điều 3 Luật Giao dịch điện tử năm 2023 lại định nghĩa rất rõ ràng: *“Phương tiện điện tử”* là *“phần cứng, phần mềm, hệ thống thông tin hoặc phương tiện khác hoạt động dựa trên công nghệ thông tin, công nghệ điện, điện tử, kỹ thuật số, từ tính, truyền dẫn không dây, quang học, điện từ hoặc công nghệ khác tương tự”*. *“Môi trường điện tử”* là *“môi trường mạng viễn thông, mạng Internet, mạng máy tính, hệ thống thông tin”*. Dựa trên các định nghĩa này, điện thoại rõ ràng được xác định là một dạng của *“phương tiện điện tử”*. Sự mâu thuẫn này dẫn đến tình trạng trùng lặp và không nhất quán trong thuật ngữ pháp lý.

Thứ năm, Việt Nam chưa ban hành Luật chống QRTD TNLV chuyên biệt. Theo thống kê năm 2013 của BLĐTBXH có khoảng 34 quốc gia ban hành Luật chống

QRTD TNLV như: Costa Rica, Phần Lan, Panama, Paraguay, Philippines, Sri Lanka, Thụy Sĩ; Belize; Guyana, Uruguay; Honduras, Ireland, Israel, Lithuania, Mauritius, Bờ Đào Nha, Nam Phi, Cộng hòa Thống nhất Tanzania, Thái Lan; Fiji, Nhật Bản, Venezuela; Bangladesh, Iceland, Luxembourg, Đan Mạch, Na Uy, Romania; Croatia, Malta, Ba Lan, Slovakia, Cộng hòa Séc, Pê - ru [241, tr.43]. Nhằm đáp ứng nhu cầu bảo vệ quyền của NLĐ trước tình trạng QRTD ngày càng gia tăng và nghiêm trọng, nghiên cứu sinh cũng đề xuất Quốc hội xem xét xây dựng và ban hành một đạo luật độc lập để điều chỉnh hành vi này.

Thứ sáu, QRTD tại nơi làm việc chưa được quy định trong Luật Bình đẳng giới và các đạo luật chuyên ngành khác (ngoại trừ BLLĐ).

Thứ bảy, khoản 7 Điều 67 Nghị định 145/2020/NĐ - CP khuyến khích các bên thương lượng về phòng, chống bạo lực và QRTD TNLV trong thương lượng tập thể. Tuy nhiên, tôi cho rằng nội dung về QRTD TNLV cần được quy định bắt buộc trong thương lượng tập thể. Việc này sẽ thể hiện sự quan tâm của doanh nghiệp đến quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV, đồng thời lắng nghe và đáp ứng nhu cầu của NLĐ về một môi trường làm việc an toàn, phù hợp với xu hướng phát triển của pháp luật quốc tế. Thật vậy, Công ước số 190 của ILO yêu cầu các quốc gia thành viên ban hành luật pháp buộc người sử dụng lao động, thông qua tham vấn với NLĐ và đại diện của họ, xây dựng quy chế về phòng chống bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc (Điều 9). Công ước này cũng công nhận thương lượng tập thể là một phương tiện để giải quyết vấn đề này (Điều 5). Khuyến nghị chung số 206 của ILO (21/06/2019) cụ thể hóa thêm, nhấn mạnh rằng các quốc gia phải đảm bảo quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể cho tất cả NLĐ và người sử dụng lao động, theo các Công ước số 87 và 98. Như vậy, ILO đặc biệt coi trọng vai trò của đối thoại xã hội trong việc ngăn ngừa và xóa bỏ bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc.

Thứ tám, Việt Nam chưa có quy định nào bắt buộc người sử dụng lao động phải báo cáo về tình hình và kết quả giải quyết khiếu nại, tố cáo về “quấy rối tình dục tại nơi làm việc”. Hơn nữa, trong BLLĐ năm 2019 và cả phụ lục số 01 ban hành kèm theo Nghị định số 145/2020/NĐ - CP về báo cáo tình hình sử dụng lao động do người sử dụng lao động lập không hề có các quy định hay các hạng mục thống kê nào về các vụ QRTD tại nơi làm việc. Vì vậy, nhiều vụ việc QRTD TNLV ở mức độ ít nghiêm trọng người sử dụng lao động che giấu, không báo cáo với chính quyền địa phương nên các cơ quan nhà nước rất khó khăn trong thu thập, nắm bắt tình hình, hỗ trợ khi cần thiết.

Trong khi một số quốc gia (Hoa Kỳ, Vương quốc Anh) mặc dù cho phép người sử dụng lao động và NLĐ được tự do thỏa thuận một số điều khoản trong hợp đồng hoặc một thỏa thuận riêng về việc bảo mật thông tin. Tuy nhiên, những thỏa thuận

này sẽ bị coi là vô hiệu và khi có vi phạm pháp luật về “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” xảy ra thì người sử dụng lao động phải bắt buộc báo cáo với cơ quan quản lý nhà nước [242]. Vì các nhà làm luật các quốc gia đó cho rằng điều này là cần thiết nhằm đảm bảo trật tự quản lý nhà nước, phòng ngừa và chống lại QRTD TNLV.

Thứ chín, thực tế là chưa có báo cáo chuyên ngành về QRTD TNLV và trong báo cáo công tác hằng năm ở các địa phương không có danh mục riêng yêu cầu báo cáo về tình hình QRTD TNLV nên số liệu tổng hợp, thống kê về vấn đề này ở Việt Nam còn thiếu. Trong khi pháp luật quốc tế thường xuyên yêu cầu các quốc gia báo cáo về vấn đề này, mục số 22 Khuyến nghị số 206 nêu rõ: “*Các nước thành viên cần nỗ lực thu thập và công bố số liệu thống kê về bạo lực và quấy rối trong thế giới việc làm*”. Điểm c, u mục 24 Khuyến nghị chung số 19 (1992) của Ủy ban công ước CEDAW cũng yêu cầu các nước thành viên phải “*tập hợp những thống kê*”, phải có “*những số liệu sẵn có*” về phạm vi xảy ra từng hình thức bạo lực. Việc thiếu số liệu chính thức, cập nhật hằng năm khiến cơ quan quản lý nhà nước gặp khó khăn trong việc đánh giá đúng thực trạng, xu hướng và mức độ của hành vi này trên địa bàn tỉnh, từ đó làm hạn chế hiệu quả xây dựng, điều chỉnh và triển khai các chính sách phòng ngừa, xử lý. Báo cáo hằng năm về QRTD TNLV sẽ là công cụ quan trọng giúp tăng cường trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp trong việc phòng ngừa, tiếp nhận và xử lý vụ việc; đồng thời nâng cao tính minh bạch và trách nhiệm giải trình của chính quyền địa phương trong thực hiện pháp luật về bình đẳng giới, lao động và bảo vệ NLĐ. Đồng thời, việc xây dựng báo cáo định kỳ còn tạo cơ sở để theo dõi, so sánh, đánh giá hiệu quả các biện pháp can thiệp theo thời gian; kịp thời phát hiện những bất cập, hạn chế trong công tác quản lý, phối hợp liên ngành và hỗ trợ nạn nhân, qua đó đề xuất giải pháp phù hợp với điều kiện thực tiễn của địa phương. Cuối cùng, báo cáo hằng năm về QRTD TNLV trên địa bàn tỉnh sẽ góp phần nâng cao nhận thức xã hội, thúc đẩy xây dựng môi trường làm việc an toàn, lành mạnh, tôn trọng nhân phẩm con người; đồng thời phù hợp với yêu cầu hội nhập quốc tế và các cam kết của Việt Nam về thúc đẩy bình đẳng giới và lao động bền vững.

Đồng thời, nhiều thông tin, kết quả về các vụ việc khiếu nại, tố cáo về “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” không được công khai, minh bạch trên trang thông tin điện tử của các cơ quan quản lý nhà nước. Từ đó, NLĐ không muốn khiếu nại, tố cáo nữa vì họ không tin vào sự công bằng, kết quả giải quyết. Các tổ chức xã hội, truyền thông và công chúng không thể đánh giá, giám sát được tính công bằng và hiệu quả của việc giải quyết vụ việc QRTD đó. Hậu quả là có thể tạo điều kiện cho các hành vi tiêu cực như tham nhũng, cửa quyền, gây khó dễ cho người khiếu nại, tố cáo, vụ việc bị bỏ qua, không có cơ quan nào giải quyết.

Thứ mười một, qua kết quả điều tra xã hội học và phỏng vấn chuyên gia năm 2024 cho thấy mặc dù các quy định về bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV đã có trong các văn bản pháp luật hiện hành, nhưng công tác thực thi QRTD TNLV vẫn còn thiếu sự đồng bộ và hiệu quả. Một trong những bất cập lớn là thiếu sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan nhà nước, tổ chức xã hội và doanh nghiệp trong việc triển khai các chính sách phòng ngừa và xử lý các hành vi QRTD TNLV. Các tổ chức như công đoàn cơ sở, hội phụ nữ và đoàn thanh niên hiện nay chưa phát huy tối đa vai trò của mình trong việc tư vấn pháp luật, giám sát việc thực thi các chính sách và bảo vệ quyền lợi cho nạn nhân. Sự thiếu nguồn lực, cơ chế giám sát, và cơ chế phối hợp rõ ràng giữa các bên liên quan đã dẫn đến việc nhiều vụ việc QRTD bị bỏ qua hoặc xử lý không kịp thời, hiệu quả. Mặt khác, hệ thống pháp luật về bình đẳng giới và phòng chống QRTD TNLV còn thiếu tính khả thi trong việc áp dụng vào thực tiễn. Các văn bản quy phạm pháp luật chưa thực sự đầy đủ và chưa được lồng ghép một cách thống nhất trong Hiến pháp và các đạo luật liên quan, dẫn đến sự khó khăn trong việc xử lý các vụ việc QRTD khi phát sinh. xx

Thứ mười một, các tổ chức như công đoàn và thanh tra hoạt động chưa hiệu quả trong việc bảo vệ NLĐ khỏi QRTD TNLV. Cụ thể, công đoàn chưa mạnh mẽ lên tiếng bảo vệ quyền lợi cho nạn nhân, trong khi thanh tra chưa chủ động trong việc kiểm tra và xử phạt các vụ việc QRTD TNLV. Kết quả khảo sát cho thấy sự không hài lòng của NLĐ với hoạt động của công đoàn trong vấn đề này. Một số chuyên gia (A12, A23, A25, A30) cũng chỉ ra rằng công đoàn chưa làm tốt vai trò của mình do thiếu kinh nghiệm và hiểu biết pháp luật, đồng thời đề xuất cần nâng cao chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ công đoàn.

Thứ mười hai, nhiều NLĐ không nhận thức được quyền của mình khi bị QRTD TNLV, dẫn đến việc họ thường chấp nhận, chịu đựng và không biết cách tố cáo, khiếu nại. Kết quả điều tra xã hội học trên 656 NLĐ cho thấy chỉ có khoảng 32% NLĐ nhận diện đúng các biểu hiện của hành vi QRTD TNLV. Ngược lại, số đông NLĐ còn nhầm lẫn, ví dụ như cho rằng “gợi ý, ép quan hệ tình dục để được thăng tiến” không phải là hành vi QRTD TNLV (19.5%) hoặc “tán tỉnh, trêu đùa giữa hai đồng nghiệp” là QRTD (41.3%). Mặc dù đã có khái niệm pháp lý về QRTD, nhưng trên thực tế, nhiều NLĐ chưa hiểu rõ các hành vi cấu thành QRTD, chẳng hạn như nhận xét khiếm nhã về cơ thể, nhìn chăm chăm vào một số bộ phận trên cơ thể, huyết sáo, nháy mắt... Họ không nhận thức được rằng những hành vi này là vi phạm pháp luật [180]. Hơn nữa, nhiều nạn nhân bị QRTD không biết cách thực hiện các quyền pháp lý của mình, bao gồm quyền khiếu nại, tố cáo, quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải báo trước và quyền được bồi thường thiệt hại. Vì vậy, việc đào tạo, tập huấn và hỗ trợ pháp lý cho NLĐ là vô cùng cần thiết để giúp họ hiểu

rõ hơn về QRTD, nhận diện được hành vi vi phạm và biết cách bảo vệ quyền lợi của mình khi bị quấy rối.

Thứ mười ba, hơn 27% nạn nhân được khảo sát cho biết người sử dụng lao động không nhận thức được tính nguy hiểm của hành vi QRTD TNLV, phớt lờ không giải quyết yêu cầu tố cáo của họ (chi tiết xem kết quả câu 8.4 phiếu khảo sát số 1). Một số lãnh đạo, quản lý chưa nhận thức đúng về “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*”, cho rằng hành vi này không nguy hiểm, không đáng quan tâm so với những vấn đề khác tại doanh nghiệp và là chuyện “xấu hổ” nên giữ bí mật trong nội bộ.

Thứ mười bốn, một số ít doanh nghiệp chưa quan tâm đến công tác phòng chống QRTD như: chưa ban hành nội quy, quy chế quy định về “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” [243], chưa tập huấn cho NLĐ, sắp xếp bố trí khu vực làm việc chưa hợp lý, bố trí khu vực vệ sinh xa nơi làm việc, yêu cầu nhân viên nữ đi tiếp khách ngoài thỏa thuận lao động, cho phép sử dụng rượu bia tại nơi làm việc và nhiều NLĐ nữ chưa ý thức tự bảo vệ mình như: lời nói, ăn mặc không phù hợp. Thực vậy theo kết quả khảo sát cho thấy 68.8% NLĐ chưa được tham gia tập huấn hoặc được hướng dẫn về phòng chống QRTD và 15.2% NLĐ cho biết công ty họ chưa ban hành nội quy, quy chế quy định về “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” (xem kết quả khảo sát câu 6, câu 7 bảng khảo sát số 1).

Thứ mười lăm, Việt Nam đã phê chuẩn 12 Công ước của ILO (trong đó có 22 Công ước có hiệu lực, 2 Công ước đã bị bãi bỏ; 1 văn kiện bị hủy bỏ) và còn 52 Công ước của ILO chưa phê chuẩn [244]. Trong lĩnh vực chống QRTD TNLV, công ước quan trọng nhất là Công ước số 190, Công ước số 191 về môi trường làm việc an toàn và lành mạnh năm 2023 [245]. Mặc dù pháp luật Việt Nam đã nội luật hóa phần lớn các quy định quốc tế về phòng chống QRTD TNLV, việc chưa phê chuẩn hai Công ước này đặt ra yêu cầu cần thiết phải tiến hành đánh giá toàn diện về các quy định hiện hành, cũng như điều kiện kinh tế, xã hội và chính trị của Việt Nam để xem xét khả năng phê chuẩn trong tương lai. Việc phê chuẩn các Công ước này không chỉ thể hiện cam kết của Việt Nam đối với việc bảo vệ quyền lợi NLĐ mà còn góp phần nâng cao vị thế của quốc gia trên trường quốc tế.

Thứ mười sáu, dù Việt Nam đã có những bước tiến trong việc xây dựng hệ thống pháp lý về bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV, nhưng còn thiếu hợp tác quốc tế và chia sẻ kinh nghiệm trong phòng chống QRTD TNLV. Các chính sách và biện pháp hiện hành chủ yếu dựa vào các nghiên cứu và mô hình áp dụng trong nước, mà chưa được cập nhật thường xuyên từ các quốc gia có kinh nghiệm phong phú về phòng chống QRTD. Điều này dẫn đến việc chưa phát huy tối đa tiềm năng học hỏi từ các mô hình, kinh nghiệm đã được áp dụng thành công ở các quốc gia khác. Ngoài ra, Việt Nam còn thiếu cơ chế hợp tác hiệu quả với các tổ chức quốc

tế và phi chính phủ để có thể tiếp cận những công cụ, tài liệu hỗ trợ, cũng như nâng cao năng lực cho các tổ chức trong nước. Do đó, việc thiếu sự hợp tác quốc tế và thiếu tiếp cận thông tin từ các quốc gia tiên tiến đã tạo ra một khoảng cách trong việc triển khai các chiến lược hiệu quả và hiện đại để ngăn chặn và loại bỏ hành vi QRTD TNLV.

Thứ mười bảy, hiện nay, tình hình QRTD TNLV tại Việt Nam chưa được đánh giá đầy đủ và toàn diện. Mặc dù pháp luật đã có những quy định cơ bản về phòng chống hành vi QRTD, nhưng thiếu một cơ sở dữ liệu toàn diện và chính xác về thực trạng QRTD tại các cơ quan, doanh nghiệp trong cả nước. Điều này dẫn đến việc khó xác định mức độ phổ biến của hành vi, các hình thức quấy rối phổ biến, và hậu quả tiêu cực mà nó gây ra đối với nạn nhân. Bên cạnh đó, thiếu các khảo sát quốc gia về QRTD TNLV đã khiến việc đánh giá hiệu quả thực thi pháp luật hiện hành trở nên khó khăn. Do thiếu cơ sở dữ liệu đáng tin cậy, các chính sách và giải pháp hiện tại có thể không đầy đủ và chưa đáp ứng được đúng nhu cầu, thực trạng của xã hội. Các cơ quan chức năng thiếu thông tin để đưa ra các biện pháp phòng ngừa và xử lý hiệu quả.

Thứ mười tám, những quan điểm lạc hậu trong nho giáo như “*trọng nam khinh nữ*” vẫn còn tồn tại một số nơi, đặc biệt là những khu vực miền núi, vùng sâu, vùng xa và trong tư tưởng những người lớn tuổi. Điều này ngăn cản phụ nữ phát triển, là rào cản lớn khiến cho việc bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV khó khăn.

Thứ mười chín, hiện nay, một số doanh nghiệp vẫn chưa ban hành hoặc chưa thực sự quan tâm đến việc xây dựng và thực hiện các quy định về phòng, chống QRTD TNLV. Nhiều trường hợp không ghi nhận nội dung này trong nội quy lao động, quy chế nội bộ hoặc quy tắc ứng xử của đơn vị, dẫn đến NLĐ không có cơ sở pháp lý rõ ràng để dựa vào khi cần tự bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Thực tế cho thấy, sự thiếu vắng các quy định cụ thể không chỉ khiến NLĐ lúng túng trong việc nhận diện và phản ánh hành vi QRTD, mà còn làm suy giảm trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc phòng ngừa và xử lý vi phạm. Điều này góp phần duy trì tâm lý e ngại, im lặng và cam chịu của nạn nhân, khiến vấn đề QRTD khó được phát hiện và giải quyết kịp thời. Đối với người sử dụng lao động và bộ phận quản lý nhân sự, việc không có quy tắc ứng xử cũng gây khó khăn trong việc xác định hành vi vi phạm, căn cứ pháp lý để xử lý, và cách thức giải quyết phù hợp. Nhiều trường hợp doanh nghiệp lúng túng, trì hoãn, không muốn xử lý hoặc xử lý tạm thời, đối phó, ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi cho nạn nhân. Bên cạnh đó, các cơ quan chức năng, tổ chức công đoàn hoặc thanh tra lao động cũng gặp khó khăn trong công tác giám sát và đánh giá tuân thủ, do không có quy chế nội bộ cụ thể để đối chiếu. Sự thiếu đồng bộ này làm suy yếu toàn bộ cơ chế phòng ngừa và xử lý QRTD TNLV.

Nội quy, quy tắc ứng xử phòng chống QRTD trong cơ quan, doanh nghiệp cũng cần đáp ứng các tiêu chí nhất định để thực thi hiệu quả. Pháp luật hiện nay cũng chưa quy định rõ các tiêu chí này để cơ quan, doanh nghiệp có cơ sở thực hiện.

3.2.2.2. Hạn chế trong công tác xử lý quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Thứ nhất, hành vi QRTD TNLV có thể bị xử phạt hành chính theo khoản 3 Điều 11 Nghị định số 12/2022/NĐ - CP là: “hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự bị phạt tiền từ 15 triệu đồng đến 30 triệu đồng”. Trong trường hợp QRTD đối với người giúp việc gia đình thì bị phạt theo khoản 4 Điều 30 Nghị định số 12/2022/NĐ - CP với mức tiền phạt cao hơn là “phạt tiền từ 50 triệu đồng đến 75 triệu đồng”. Tuy nhiên, những quy định về xử phạt vi phạm hành chính ở khoản 3 Điều 11 và khoản 4 Điều 30 Nghị định số 12/2022/NĐ - CP chưa đầy đủ: thiếu các hình thức xử phạt bổ sung, thiếu các biện pháp khắc phục, chưa phù hợp giữa nội dung quy phạm pháp luật và tên điều luật. Cuối cùng, ở Việt Nam hiện nay tỷ lệ người nước ngoài đến công tác và làm việc ở Việt Nam ngày càng tăng. Do đó, người nước ngoài cũng là chủ thể có khả năng vi phạm QRTD TNLV. Trong khi các hình thức xử phạt vi phạm hành chính ở Việt Nam chỉ là phạt tiền nhưng chưa có hình thức xử phạt bổ sung là “trục xuất” thì hiệu quả đấu tranh phòng chống QRTD TNLV chưa triệt để. Vì nhiều người sẵn sàng bỏ tiền ra nộp phạt để tiếp tục vi phạm nhằm mong muốn thỏa mãn những nhu cầu “biến thái” của mình.

Thứ hai, tại Việt Nam, hành vi QRTD nói chung và QRTD TNLV nói riêng chỉ mới bị xử lý vi phạm hành chính, chưa bị hình sự hóa, mặc dù gây ra những hậu quả nghiêm trọng về thể chất, tinh thần, hạnh phúc và sự nghiệp của NLĐ, cũng như ảnh hưởng tiêu cực đến môi trường làm việc và chi phí pháp lý cho doanh nghiệp. Ngày 28 tháng 3 năm 2025, Phó Thủ tướng đã ký Quyết định số 690/QĐ - TTg ban hành Kế hoạch xây dựng dự án BLHS (sửa đổi). Tuy nhiên, sau khi dự thảo BLHS sửa đổi năm 2025 được công bố để lấy ý kiến, một điều đáng lo ngại là không có quy định chế tài hình sự nào đối với hành vi QRTD. Điều này tạo ra một bất tương đồng đáng kể, bởi Việt Nam đã chấp nhận yêu cầu hình sự hóa hành vi này từ Hội đồng Nhân quyền LHQ. Một vấn đề khác là BLHS chưa quy định hành vi dâm ô đối với người trên 16 tuổi, dù hành vi này gây tổn hại nghiêm trọng đến phẩm giá và sức khỏe nạn nhân. Điều này đặc biệt đáng lo ngại với những nạn nhân từ 16 đến 18 tuổi, vì họ vẫn được xem là trẻ em theo pháp luật quốc tế (Điều 1 Công ước LHQ về Quyền Trẻ em và Việt Nam phê chuẩn ngày 20/2/1990).

Vấn đề hình sự hóa hành vi QRTD đang gây tranh cãi trong giới luật học Việt Nam. Đa số ý kiến ủng hộ hình sự hóa do tính nguy hiểm của hành vi này và hậu quả nghiêm trọng đối với nạn nhân. Ngày 13/3/2019, Trung ương Đoàn, Trung ương Hội

Liên hiệp phụ nữ Việt Nam tổ chức đối thoại với sinh viên về bình đẳng giới và an toàn cho phụ nữ, trẻ em. Mở đầu đối thoại, Ban tổ chức đặt câu hỏi: “*có nên hình sự hóa hành vi QRTD?*”. Kết quả là 482 cánh tay người tham gia ủng hộ, 15 cánh tay phản đối [246]. Điều đó cho thấy, đa số những sinh viên trẻ đều nhận thức mức độ nguy hiểm của hành vi QRTD nên cần phải bị lý hình sự.

Theo quan điểm của một số chuyên gia và luật sư về vấn đề có nên hình sự hóa hành vi QRTD TNLV, phần lớn chuyên gia đề xuất cần hình sự hóa hành vi này, bởi vì hậu quả gây ra cho nạn nhân là rất lớn cần được trừng trị nghiêm khắc để đảm bảo tính răn đe. Cụ thể là: theo luật sư Ngô Anh Tuấn thì mức phạt xử phạt vi phạm hành chính đối với những người quấy rối là quá nhẹ, chưa phải là giải pháp bền vững cho việc chấm dứt hay giảm thiểu hành vi vi phạm [247]. Luật sư Đặng Văn Cường đề xuất đưa một số hành vi QRTD vào BLHS, thay vì chỉ áp dụng xử phạt hành chính. Theo ông, biện pháp này sẽ có tính răn đe cao hơn, góp phần bảo vệ an toàn cho phụ nữ và trẻ em trước tình trạng các vụ QRTD liên tục xảy ra, gây bất an trong cộng đồng [248]. Tuy nhiên, luật sư Đặng Văn Cường chưa làm rõ những hành vi QRTD cụ thể nào cần phải chịu trách nhiệm hình sự và những hành vi nào thì không. Còn theo bà Nguyễn Thị Ngọc Linh, hành vi QRTD là tiền đề cho các hành vi xâm hại tình dục nghiêm trọng hơn, do đó cần được ngăn chặn kịp thời [30]. Để quản lý xã hội tốt hơn và bảo vệ quyền con người, bà đề xuất hình sự hóa hành vi QRTD TNLV. Bà giải thích rằng, ở Việt Nam, do cơ chế, chính sách bảo vệ nạn nhân còn nhiều bất cập, nên số tội phạm ын của các hành vi phạm tội này thường cao nhất trong nhóm tội được BLHS quy định [161, tr.38 - tr.39].

Theo ông Sara Valdes Bolaño, Đại sứ Mexico tại Việt Nam và ngài Kamal Malhotra, Điều phối viên thường trú của LHQ tại Việt Nam đề xuất cần hình sự hóa hành vi QRTD TNLV. Ông lập luận rằng: hiếp dâm là một tội danh được quy định trong BLHS Việt Nam trong khi QRTD chỉ bị xử lý hình sự khi nó xâm phạm nghiêm trọng đến nhân phẩm hoặc danh dự của người khác hoặc gây tổn hại đến sức khỏe của một người từ trên 11% thương tích cơ thể. Tuy nhiên, thế nào là “*xâm phạm nghiêm trọng đến nhân phẩm, danh dự của người khác*” lại không được quy định rõ ràng trong bất kỳ văn bản pháp luật nào, trong khi tiêu chuẩn về thương tích phụ thuộc vào mức độ nghiêm trọng của thương tích gây ra cho nạn nhân. Theo cách tiếp cận này, các nhà làm luật không xem xét đầy đủ các tác động tiêu cực đến sức khỏe tinh thần vì trách nhiệm đánh giá thiệt hại được giao cho các chuyên gia y tế chứ không phải các nhà tâm lý học. Hơn nữa, các tác động đến sức khỏe tâm thần của nạn nhân thường không nhìn thấy ngay lập tức mà trở nên rõ ràng theo thời gian [249]. Tuy nhiên, các tiêu chí đo lường như vậy không rõ ràng và chưa xem xét đầy đủ tác động tiêu cực đến tinh thần của nạn nhân. Do đó, nhóm tác giả đề nghị BLHS quy

định hình sự hóa QRTD, coi đó là hành vi bạo lực tình dục cần được xử lý nghiêm khắc.

Theo Nguyễn Thị Phương Hoa và Mai Thị Thủy trong bài viết: “*xử lý bạo lực trên cơ sở giới: chuẩn mực quốc tế và kinh nghiệm cho pháp luật hình sự Việt Nam*” năm 2024 cũng đề xuất cần tội phạm hóa hành vi QRTD đối với người từ đủ 16 tuổi trở lên. Vì QRTD gây hoảng loạn tâm lý, tổn hại danh dự, nhân phẩm nạn nhân, cần trừng trị nghiêm khắc. QRTD xảy ra phổ biến ở nơi công sở, nhà máy, văn phòng và nơi công cộng, gây nguy hiểm cho xã hội. Tâm lý ngại lên tiếng và chế tài xử lý chưa nghiêm khiến QRTD trở thành “*tảng băng chìm*”, gây bất bình trong dư luận [250, tr.64 - 65]. Do đó, trên cơ sở quy định tại đoạn 17 Khuyến nghị chung số 19, Điều 2.2 Tuyên bố về xóa bỏ bạo lực đối với phụ nữ năm 1993 và Điều 40 Công ước Istanbul, nhóm tác giả đã đề nghị BLHS cần tội phạm hóa đối với hành vi QRTD đối với người từ đủ 16 tuổi trở lên.

Các tổ chức LHQ liên tục đưa ra khuyến nghị đối với Việt Nam về việc hình sự hóa mọi hình thức bạo lực đối với phụ nữ, bao gồm cả QRTD. Cụ thể, năm 2019, Văn phòng Cao ủy LHQ về Nhân quyền và Ủy ban về xóa bỏ phân biệt đối xử đã đề xuất Việt Nam sửa đổi BLHS và Bộ luật Tố tụng Hình sự để hình sự hóa các hành vi bạo lực này (khuyến nghị số 69) [251]. Do Việt Nam chưa thực hiện, các khuyến nghị tương tự tiếp tục được đưa ra. Năm 2021, Cơ quan LHQ về Bình đẳng giới và Trao quyền cho phụ nữ cũng khuyến nghị Việt Nam công nhận QRTD là tội phạm và đưa định nghĩa, các hình thức, biện pháp và khung hình phạt liên quan vào BLHS [183]. Gần đây nhất, năm 2024, trong Báo cáo tác của nhóm công tác về rà soát định kỳ phổ quát chu kỳ IV của Hội đồng Nhân quyền LHQ (phiên họp thứ 46), Argentina cũng đưa ra khuyến nghị số 278, kêu gọi Việt Nam đảm bảo đầy đủ quyền con người cho phụ nữ và trẻ em gái, bao gồm cả việc hình sự hóa mọi hình thức bạo lực trên cơ sở giới, trong đó có QRTD, cưỡng ép kết hôn, bạo lực gia đình và hiếp dâm trong hôn nhân [252]. Kết quả là, trong phiên họp số 57, từ 9/9/2024 đến ngày 9/10/2024, Chính phủ Việt Nam, với sự tham gia của tất cả các cơ quan có liên quan, đã xem xét kỹ lưỡng tất cả 320 khuyến nghị và tuyên bố chấp nhận 271 khuyến nghị, trong đó có khuyến nghị của Argentina [253].

Tuy nhiên, một số ý kiến cho rằng hành vi QRTD TNLV chưa đến mức xử lý hình sự vì nó chỉ là vi phạm đạo đức và thuần phong mỹ tục, chưa gây hậu quả nghiêm trọng và chưa để lại thương tích hữu hình. Họ cho rằng các tội danh hiện hành trong BLHS như hiếp dâm, cưỡng dâm, làm nhục người khác, cố ý gây thương tích... đã đủ để xử lý các hành vi QRTD gây hậu quả nghiêm trọng. Do đó, không cần thiết phải quy định một tội danh riêng về “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*”. Tuy nhiên, nhiều nghiên cứu trên thế giới đã chứng minh QRTD TNLV là hành vi vi phạm quyền con

người nghiêm trọng [43] [254]. Do đó nghiên cứu sinh cho rằng: chế tài hành chính xử lý QRTD TNLV hiện nay còn nhẹ, chưa tương xứng với mức độ nguy hiểm của hành vi này. Đặc biệt, đối với các hình thức QRTD nghiêm trọng, cần thiết phải xem xét xử lý hình sự để tăng cường tính răn đe.

Thứ ba, theo quy định tại khoản 2 Điều 125 BLLĐ năm 2019 thì người sử dụng lao động có quyền xử lý kỷ luật sa thải NLD khi có QRTD TNLV được quy định trong nội quy lao động. Quy định này cũng chưa chặt chẽ và phù hợp. Những trường hợp doanh nghiệp sử dụng dưới 10 NLD thì không có nghĩa vụ ban hành nội quy lao động bằng văn bản (xem khoản 1 Điều 118 BLLĐ năm 2019). Trong trường hợp này, những doanh nghiệp đó không có cơ sở pháp lý để xử lý sa thải người vi phạm, từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của nạn nhân và môi trường làm việc. Trong khi ở khoản 3 Điều 8 BLLĐ năm 2019 quy định QRTD là hành vi bị nghiêm cấm, cần được ngăn chặn và xử lý nghiêm minh.

Thứ tư, BLLĐ chưa quy định về quy trình, thủ tục tiếp nhận, giải quyết khiếu nại, tố cáo của NLD nhưng lại cho phép người sử dụng lao động tự quy định trong nội quy, quy chế đơn vị. Dẫn đến tình trạng mỗi doanh nghiệp ban hành những quy định, thủ tục xử lý khiếu nại, tố cáo khác nhau, mà không có bất cứ một tham chiếu khoa học hay hướng dẫn cụ thể nào. Thực tế báo cáo chỉ một số ít doanh nghiệp có quy định quy trình khiếu nại, tố cáo QRTD TNLV trong nội quy lao động. Ngoài ra, quy trình xử lý nội bộ này chưa hoàn chỉnh, phụ thuộc vào quy mô doanh nghiệp, quan điểm của người đứng đầu, năng lực hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở. Do đó, BLLĐ cần có một quy trình giải quyết khiếu nại, tố cáo mẫu cơ bản để người sử dụng lao động tham khảo. Thực vậy theo kết quả điều tra SLĐTĐBXH Thành phố Hồ Chí Minh phối hợp với UN Women năm 2024 cho biết: mặc dù luật lao động yêu cầu các doanh nghiệp có từ 10 lao động trở lên phải có nội quy lao động bao gồm nội dung phòng chống QRTD, nhưng đến cuối năm 2023, chỉ một tỷ lệ rất nhỏ doanh nghiệp tại TP.HCM thực hiện việc này. Tuy nhiên, các quy trình, thủ tục còn chung chung, hãn hữu mới có bản nội quy quy định rõ các bước thực hiện cụ thể để xử lý khi QRTD xảy ra tại nơi làm việc, nhưng cũng khó để vận dụng. Đặc biệt các quy trình, thủ tục này dường như tách khỏi Quy trình, thủ tục xử lý kỷ luật lao động tạo cảm giác việc xử lý QRTD quá phức tạp và phiền phức, khiến người bị hại hoặc người chứng kiến hành vi QRTD ngại ngùng trong khiếu nại, tố cáo. Đồng thời, việc quy định này cũng bảo đảm sự phù hợp với Điều 9 (a) Công ước số 190 và Điều 7 Khuyến nghị chung số 206: Các thành viên cần chỉ rõ trong luật và quy định rằng NLD và đại diện của họ phải: “*Thiết lập các chương trình phòng ngừa bạo lực và quấy rối với các mục tiêu có thể đo lường được, nếu phù hợp; Chỉ rõ các quyền và trách nhiệm của NLD và người sử dụng lao động; Thông tin về các thủ tục khiếu nại và điều tra;*

Quyền riêng tư của cá nhân và quyền bảo mật, đồng thời cân bằng quyền của NLD được biết về mọi mối nguy hiểm; và Các biện pháp bảo vệ người khiếu nại, nạn nhân, nhân chứng và người tố giác khỏi bị trả thù hoặc bị trả thù”[129].

Thứ năm, hiện nay, Việt Nam đang thiếu các quy định và cơ chế bảo vệ toàn diện cho nạn nhân QRTD TNLV, đặc biệt trong các trường hợp nạn nhân bị quấy rối bởi chủ doanh nghiệp, người giúp việc gia đình hoặc NLD làm việc trong khu vực phi chính thức. Khiếu nại, tố cáo nội bộ thường thiếu khách quan, không hiệu quả, và hình thức kỷ luật sa thải không thể áp dụng cho chủ doanh nghiệp. Đối với người giúp việc gia đình và NLD làm việc trong khu vực phi chính thức, họ không có thiết chế nội bộ hoặc công đoàn cơ sở để hỗ trợ giải quyết vụ việc. Nhiều NLD cho rằng quá trình giải quyết khiếu nại, tố cáo nội bộ thiếu công bằng, không thấu đáo, đặc biệt khi người quấy rối là chủ hoặc cấp trên. Trong trường hợp không có quy định phòng ngừa và xử lý QRTD, cơ chế độc lập bên ngoài là cần thiết. Tuy nhiên, tòa án hiện nay chỉ tham gia xét xử các vụ kiện dân sự yêu cầu bồi thường thiệt hại do QRTD gây ra, với quy trình tố tụng phức tạp và kéo dài, thậm chí quyền xét xử hạn chế. Điều này khiến chỉ 3.6% nạn nhân lựa chọn khởi kiện tại tòa án theo khảo sát năm 2024, cho thấy cơ chế này chưa hiệu quả. Do đó, cần nghiên cứu mở rộng thẩm quyền cho tòa án để thiết chế này bảo vệ tốt hơn các nạn nhân.

Thứ sáu, pháp luật Việt Nam hiện chưa quy định trách nhiệm bồi thường của người sử dụng lao động cho nạn nhân QRTD, mà thường do người quấy rối chịu trách nhiệm. Tuy nhiên, nghiên cứu sinh cho rằng, dựa trên quyền của NLD được làm việc trong môi trường an toàn (điểm a khoản 1 Điều 5 BLLĐ năm 2019), người sử dụng lao động phải liên đới chịu trách nhiệm bồi thường nếu để xảy ra quấy rối, đặc biệt khi họ không có biện pháp phòng ngừa hoặc không tích cực giải quyết. Do đó, cả người quấy rối và người sử dụng lao động cần cùng chịu trách nhiệm bồi thường, do người quấy rối gây ra hành vi xâm hại trực tiếp, còn người sử dụng lao động đã không thực hiện nghĩa vụ phòng ngừa và bảo vệ NLD.

Thứ bảy, pháp luật Việt Nam chưa quy định chế tài xử phạt người sử dụng lao động khi họ vi phạm nghĩa vụ trong những trường hợp sau:

- Không xây dựng các nội dung về phòng chống QRTD trong nội quy lao động;
- Không giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật về phòng chống QRTD;
- Không tổ chức tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật về quy định phòng chống QRTD; thiếu trách nhiệm trong việc ngăn chặn, xử lý các vụ việc QRTD và bảo vệ bí mật danh dự uy tín nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân người khiếu nại, tố cáo, người bị khiếu nại, tố cáo.

Dựa trên lý thuyết trách nhiệm gián tiếp, người sử dụng lao động là chủ thể có nghĩa vụ trực tiếp trong bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV và thực hiện quy trình xử lý khiếu nại, tố cáo nội bộ về hành vi QRTD TNLV. Doanh nghiệp để xảy ra tình trạng QRTD TNLV mà không có biện pháp phòng ngừa hay giải quyết được coi là vi phạm nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc cung cấp một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh, vi phạm nghĩa vụ hợp đồng hoặc vi phạm cam kết về đối xử bình đẳng [255, tr.31]. Vì pháp luật lao động quy định những trách nhiệm trên cho người sử dụng lao động thì cũng cần quy định những biện pháp xử lý nếu như họ không thực hiện những nghĩa vụ đó (xem Điều 86 Nghị định 145/2020/NĐ - CP). Do đó, các chế tài xử lý những hành vi không hành động trên của người sử dụng lao động cần được bổ sung.

Thứ tám, Việt Nam chưa chú trọng ứng dụng công nghệ thông tin trong phòng ngừa, phát hiện QRTD TNLV trên nền tảng không gian mạng và các phương tiện điện tử và chưa sử dụng công nghệ trong quản lý, theo dõi, báo cáo và giải quyết khiếu nại, tố cáo.

Thứ chín, chế tài xử lý hành vi QRTD TNLV trong một số văn bản hướng dẫn của BLĐTBXH chưa thống nhất với BLLĐ năm 2019. Đó là, Bộ quy tắc ứng xử về “*quály rối tình dục tại nơi làm việc*” năm 2015 và Sổ tay hướng dẫn của BLĐTBXH năm 2019 về phòng chống QRTD cho phép người sử dụng lao động linh hoạt lựa chọn hình thức kỷ luật lao động, từ khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương, cách chức đến sa thải, hoặc áp dụng các biện pháp khác tùy theo mức độ vi phạm, có xem xét tình tiết tăng nặng, giảm nhẹ [256] [140, tr.17]. Tuy nhiên, đối với hành vi QRTD TNLV, theo quy định ở khoản 2 Điều 125 của BLLĐ năm 2019 là phải áp dụng hình thức kỷ luật sa thải. Điều này phù hợp với tính chất nghiêm trọng của hành vi QRTD và tránh tình trạng những người chức vụ, quyền lực lợi dụng “*kẽ hở*” đó để tiếp tục được làm việc trong tổ chức đó. Hơn nữa, một số nghiên cứu trên thế giới cũng chỉ ra rằng sa thải là biện pháp hiệu quả nhất để răn đe và ngăn chặn QRTD, trong khi các hình thức kỷ luật nhẹ hơn (khiển trách và xin lỗi) hoặc điều chuyển nạn nhân không mang lại hiệu quả và thậm chí còn có thể gây hại [257] [127].

Thứ mười, thực tế nhiều trường hợp nạn nhân khó khăn chứng minh, thu thập chứng cứ về QRTD TNLV nên không thể tố cáo, khiếu nại chính thức để bảo vệ mình. Kết quả khảo sát đối với 162 lãnh đạo, quản lý cho thấy một số thách thức đáng kể trong việc chứng minh hành vi QRTD TNLV (69.1%). Đồng thời, qua kết quả phỏng vấn chuyên gia cũng cho kết quả tương tự. Nhiều chuyên gia (A21, A22, A30) cho biết: các hành vi này rất khó chứng minh, bởi vì khó tìm được chứng cứ khi nó xảy ra bất ngờ, nạn nhân chưa kịp chuẩn bị phương tiện ghi lại bằng chứng. Hơn nữa, nhiều đối tượng chọn những địa điểm, không gian riêng tư, góc khuất trong công ty

để thực hiện hành vi vi phạm. Nhiều hành vi QRTD bằng lời nói và đung chạm không có dấu vết vân tay trên cơ thể ngay cả khi có người chứng kiến thì người quấy rối vẫn có thể phủ nhận hành vi vi phạm của mình, do đó nạn nhân rất khó tố cáo, khiếu nại. Nhiều nạn nhân không biết cách thu thập và bảo quản chứng cứ một cách hiệu quả. Họ có thể bỏ lỡ những chi tiết quan trọng hoặc vô tình làm hỏng chứng cứ. Một số nạn nhân không nhận được sự hỗ trợ cần thiết từ phía đồng nghiệp, người sử dụng lao động hoặc cơ quan chức năng trong việc thu thập chứng cứ.

Thứ mười một, trách nhiệm pháp lý trong các vụ QRTD không chỉ áp dụng người thực hiện hành vi, mà cần được mở rộng tới bên có quyền kiểm soát và ngăn chặn hành vi đó. Trong môi trường mạng, các website operators (chủ quản nền tảng trực tuyến) là những chủ thể có quyền thiết lập quy tắc cộng đồng, xóa hoặc khóa tài khoản, và giám sát, xử lý nội dung vi phạm bằng công nghệ. Do đó, họ đóng vai trò tương tự như người sử dụng lao động trong vấn đề kiểm soát hành vi QRTD. Khi phải chịu trách nhiệm pháp lý, các nền tảng sẽ có động lực để chủ động phòng ngừa thông qua việc xây dựng hệ thống kiểm soát, quy trình tố cáo và đào tạo nội bộ thay vì chỉ phản ứng khi sự việc đã xảy ra. Cách tiếp cận này chuyển từ mô hình “*trách nhiệm sau vi phạm*” sang “*quản trị phòng ngừa*” (preventive governance). Hơn nữa, vì các nền tảng thu lợi trực tiếp từ hoạt động của người dùng, việc họ được miễn hoàn toàn trách nhiệm là thiếu công bằng; vì vậy cần áp dụng cơ chế trách nhiệm giúp phân bổ rủi ro hợp lý hơn và thúc đẩy không gian mạng công bằng, an toàn về giới. Ngoài ra, Mary Anne Franks (2012) phát triển lý thuyết “*multiple - setting harm*” (tôn hại đa không gian) với nội dung chính là: nếu có bằng chứng rằng hành vi quấy rối trực tuyến gây tổn hại thực tế (mất việc, sợ hãi, rút lui khỏi hoạt động xã hội) và tồn tại một chủ thể có quyền kiểm soát (như nền tảng mạng), thì pháp luật nên mở rộng phạm vi bảo vệ. Nói cách khác, quấy rối ở một không gian có thể bị xử lý nếu nó tạo ra thiệt hại ở một không gian khác thì luật cần xác định điểm kiểm soát tại nguồn phát sinh hành vi chính là nền tảng mạng [258]. Do đó, các chủ quản nền tảng trực tuyến phải chịu trách nhiệm nếu để xảy ra vi phạm.

3.2.2.3. Hạn chế trong công tác hỗ trợ, khắc phục cho nạn nhân bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Thứ nhất, pháp luật Việt Nam chưa ghi nhận rõ quyền khiếu nại, tố cáo, quyền được bảo vệ bí mật thông tin cá nhân trong các vụ việc QRTD TNLV.

Thứ hai, pháp luật lao động và pháp luật hành chính Việt Nam thiếu quy định về chế tài xử lý hành vi vu khống hoặc trả thù người tố cáo, khiếu nại QRTD TNLV. Thực tế, trong quá trình nghiên cứu Nghị định số 12/2022/NĐ - CP, không tìm thấy quy định xử phạt hành vi “*trả thù*” người khiếu nại, tố cáo hoặc “*vu khống*” người khác. Hơn nữa, pháp luật lao động cũng chưa có điều khoản nào nghiêm cấm hành vi

này. Nếu không có các quy định đó, người tố cáo có thể phải đối mặt với nguy cơ bị trả thù, làm giảm tính hiệu quả của hệ thống tố cáo và khiếu nại và những người bị vu khống oan có khả năng bị ảnh hưởng danh dự, nhân phẩm. Việc thiếu các quy định rõ ràng khiến người có hành vi vu khống hoặc trả thù không phải chịu trách nhiệm pháp lý tương xứng, tạo điều kiện cho những hành vi này tiếp diễn.

Thứ ba, pháp luật lao động Việt Nam thiếu vắng các biện pháp khắc phục và hỗ trợ kịp thời cho người bị ảnh hưởng bởi hành vi QRTD TNLV và tiêu chí bồi thường thiệt hại cho NLĐ cũng chưa quy định rõ.

Hiện nay vấn đề này ở Việt Nam còn đang “*bỏ ngỏ*”, thiếu các biện pháp hỗ trợ, khắc phục như: Điều chuyển công tác cho nạn nhân nếu nạn nhân có nhu cầu; cấp cho nạn nhân thời gian nghỉ phép phù hợp; quyền chấm dứt hợp đồng lao động có bồi thường; phục hồi chức vụ; lệnh yêu cầu thực hiện các biện pháp có hiệu lực thi hành ngay lập tức để đảm bảo rằng một số hành vi nhất định phải dừng lại hoặc các chính sách hoặc thông lệ phải thay đổi; và phí và chi phí pháp lý (luật sư, giám định...). Đặc biệt, các biện pháp hỗ trợ, phục hồi cho nạn nhân sau cũng cần quy định nhằm phù hợp với Điều 17 Khuyến nghị chung số 206 năm 2019: Hỗ trợ giúp nạn nhân tái gia nhập thị trường lao động; Dịch vụ tư vấn và thông tin, theo cách có thể truy cập được khi thích hợp; Đường dây nóng 24 giờ; Dịch vụ khẩn cấp; Chăm sóc và điều trị y tế và hỗ trợ tâm lý.

Các biện pháp này rất cần thiết nhằm ngăn chặn hành vi vi phạm tiếp diễn và giúp khôi phục lại quyền lợi hợp pháp chính đáng cho nạn nhân. Ngoài ra, mức bồi thường thiệt hại ở Việt Nam còn thấp, chưa tương xứng với tính chất của hành vi vi phạm và để nhận được tiền bồi thường đó cũng rất khó khăn. Trong khi tại một số quốc gia châu Âu, luật pháp quy định mức bồi thường tối thiểu cho các hành vi QRTD nhằm bảo vệ quyền lợi của nạn nhân. Cụ thể: Áo: Mức bồi thường tối thiểu là 1.000 EUR; Bỉ: Luật pháp quy định các khoản bồi thường cố định cho các trường hợp quấy rối và phân biệt đối xử, cụ thể là 650 EUR hoặc 1.300 EUR, tùy thuộc vào từng trường hợp; Luxembourg: Trong lĩnh vực hàng hóa và dịch vụ, nạn nhân có thể lựa chọn giữa khoản bồi thường cố định là 1.000 EUR hoặc yêu cầu bồi thường dựa trên thiệt hại thực tế mà họ phải gánh chịu [80, tr.21]. Quy định về mức bồi thường tối thiểu này giúp đảm bảo rằng nạn nhân sẽ nhận được một khoản bồi thường thỏa đáng cho những tổn thất mà họ phải chịu đựng do hành vi QRTD gây ra. Đồng thời, nó cũng tạo ra một cơ chế răn đe đối với những người có ý định thực hiện hành vi vi phạm.

Ở Hoa Kỳ, số tiền nạn nhân bị QRTD có thể nhận được rất cao, dựa trên quy mô của doanh nghiệp. Số tiền bồi thường tối đa mà nạn nhân nhận được theo quy định của Đạo luật Dân quyền năm 1991 là: Doanh nghiệp có từ 15 đến 100 nhân viên: Mức bồi thường tối đa là 50.000 đô la Mỹ; Doanh nghiệp có từ 101 đến 200 nhân

viên: Mức bồi thường tối đa là 100.000 đô la Mỹ; Doanh nghiệp có từ 201 đến 500 nhân viên: Mức bồi thường tối đa là 200.000 đô la Mỹ; Doanh nghiệp có trên 500 nhân viên: Mức bồi thường tối đa là 300.000 đô la Mỹ. Tuy nhiên, các trường hợp phân biệt chủng tộc không giới hạn về mức bồi thường [172].

Thứ tư, mặc dù pháp luật hiện hành đã có những quy định nhất định về bảo vệ người tố cáo trong Luật Tố cáo, song trên thực tế việc triển khai các quy định này vẫn còn nhiều hạn chế. Kết quả điều tra xã hội học và phỏng vấn chuyên gia cho thấy phần lớn nạn nhân QRTD e ngại việc tố cáo do lo sợ thông tin cá nhân bị rò rỉ; nỗi lo này càng trở nên nghiêm trọng trong bối cảnh văn hóa xã hội Việt Nam mang tính tập thể, nơi vẫn tồn tại tâm lý tò mò, lan truyền thông tin đời tư và hiện tượng “*tám chuyện*” trong môi trường công sở. Đối với các vụ việc QRTD TNLV, các biện pháp bảo mật thông tin hiện nay chưa được quy định rõ ràng và chưa triển khai hiệu quả. Trước hết, việc bảo mật thông tin cá nhân chưa được áp dụng nghiêm túc và thống nhất, dẫn đến nguy cơ lộ danh tính nạn nhân hoặc người tố cáo, gây áp lực tâm lý và ảnh hưởng tiêu cực đến đời sống cũng như công việc của họ. Bên cạnh đó, cơ chế tiếp nhận tố cáo còn thiếu tính linh hoạt, chủ yếu yêu cầu người tố cáo cung cấp thông tin trực tiếp, khiến nhiều nạn nhân lo ngại bị kỳ thị hoặc trù dập trong môi trường làm việc. Ngoài ra, trong quá trình xác minh, điều tra, chưa có các biện pháp hữu hiệu nhằm hạn chế sự tiếp xúc giữa các bên liên quan, làm gia tăng căng thẳng và tổn thương tâm lý cho nạn nhân. Cuối cùng, hệ thống lưu trữ thông tin vụ việc tại một số cơ quan, doanh nghiệp chưa đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn về an toàn thông tin, tiềm ẩn nguy cơ rò rỉ hoặc truy cập trái phép dữ liệu. Vì vậy, nạn nhân QRTD không chỉ cần được bảo vệ theo các quy định chung mà còn cần những cơ chế bảo vệ riêng và mang tính đặc thù, như bảo mật thông tin ở mức độ cao hơn, hạn chế tối đa việc tiếp xúc giữa các bên, cơ chế tố cáo an toàn và độc lập.

Thứ năm, Việt Nam không đủ các trung tâm tư vấn tâm lý cho các nạn nhân (nhận định của chuyên gia A1, A4, A5). Đồng thời, theo chuyên gia tâm lý Nguyễn Thị Tâm đã từng trị liệu cho rất nhiều nạn nhân bị QRTD TNLV. Bà cho rằng: “*số lượng phòng điều trị tâm lý hiện nay quá ít, dẫn đến hai trường hợp: một là nạn nhân buông xuôi và trở thành nô lệ tình dục; hai là kháng cự và bị ám ảnh sợ hãi, có thể dẫn đến trầm cảm, tan vỡ hạnh phúc gia đình và thậm chí nảy sinh những suy nghĩ, hành vi tiêu cực*” [259]. Nghiên cứu “*Tại sao các chương trình chống quấy rối tình dục lại có tác dụng ngược*” (2020) của Frank Dobbin và Alexandra Kalev cũng chỉ ra rằng: “*Các cơ chế giải quyết nội bộ cũng cần được xây dựng theo hướng sử dụng nguồn lực độc lập như dịch vụ của một bên có chuyên môn. Nếu sử dụng nguồn lực nội bộ thông thường sẽ khó ngăn chặn việc nạn nhân trả thù, bị lộ thông tin cá nhân của người đi tố cáo cũng như người bị tố cáo. Các tổ công tác nội bộ cũng thường*

không có năng lực giải quyết đủ mạnh để đảm bảo giải quyết kịp thời trước khi nạn nhân gặp thêm các vấn đề về sức khỏe tinh thần”[106].

Ngoài ra, nhiều đơn vị quy mô lớn cũng không có cán bộ tư vấn tâm lý và cán bộ chuyên trách hỗ trợ cho nạn nhân bị QRTD. Việc thiếu chuyên gia tư vấn tâm lý có thể khiến nạn nhân đối mặt với tổn thương tâm lý lâu dài như trầm cảm, lo âu, tự ti và sợ hãi khi tiếp xúc với đồng nghiệp hoặc cấp trên, làm giảm hiệu quả công việc và năng suất lao động. Nạn nhân thường cảm thấy bất lực hoặc xấu hổ, không biết cách xử lý cảm xúc và thiếu sự hỗ trợ để vượt qua cú sốc tâm lý, dẫn đến ngại lên tiếng và đối diện với thủ phạm. Việc thiếu cán bộ chuyên trách trong xử lý QRTD làm giảm hiệu quả can thiệp, gây chậm trễ trong giải quyết vấn đề. Các đơn vị lớn có thể thiếu quy trình xử lý cụ thể, tạo sự lúng túng cho NLĐ khi phản ánh sự việc. Hơn nữa, thiếu chuyên gia cũng làm giảm tính công bằng trong xử lý và thiếu sự hỗ trợ trong quá trình tố tụng, khiến nạn nhân gặp khó khăn khi đưa ra bằng chứng và lời khai.

Thứ sáu, chủ thể có quyền nộp đơn khiếu nại về QRTD TNLV hẹp. Pháp luật Việt Nam hiện nay chỉ cho phép nạn nhân bị QRTD hoặc người chứng kiến nộp đơn khiếu nại, tố cáo, chưa có cơ chế nộp đơn thay trong trường hợp nạn nhân bị tổn thương tâm lý và sức khỏe nghiêm trọng. Vì BLLĐ năm 2019 không ghi nhận rõ quyền khiếu nại cho các chủ thể, nhưng thông qua quy định ở khoản 2 Điều 86 Nghị định số 145/2020/NĐ - CP về nghĩa vụ của người lao động là “*ngăn cản, tố cáo hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc*”; kết hợp với khoản 3 Điều 86 Nghị định số 145/2020/NĐ - CP cho thấy tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở cũng không có quyền đại diện nộp đơn khiếu nại, tố cáo thay cho người lao động. Như vậy, pháp luật Việt Nam chỉ thừa nhận chủ thể nộp đơn khiếu nại, tố cáo hành vi QRTD tại nơi làm việc là người lao động. Điều này dẫn đến việc hạn chế khả năng tiếp cận công lý, đặc biệt trong những vụ việc có yếu tố quyền lực, nơi người bị hại thường e ngại tố cáo do sợ mất việc, bị trả đũa hoặc bôi nhọ danh dự. Hệ quả là nhiều vụ việc QRTD không được báo cáo hoặc xử lý kịp thời, quyền lợi của NLĐ không được bảo đảm. Việc thiếu cơ chế đại diện hợp pháp khiến công đoàn hoặc bộ phận nhân sự không thể chủ động bảo vệ NLĐ, trong khi các nạn nhân bị tổn thương tâm lý hay sức khỏe nghiêm trọng lại không được hỗ trợ đầy đủ về pháp lý hay thủ tục.

3.2.3. Nguyên nhân của hạn chế về bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Việc bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV ở Việt Nam còn nhiều hạn chế do nhiều nguyên nhân phức tạp và chồng chéo. Các nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng này bao gồm:

Thứ nhất, những bất cập trong hệ thống pháp luật và thực thi pháp luật

Hiện nay, một số quy định của pháp luật Việt Nam về “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” chưa hoàn thiện như: định nghĩa chưa rõ ràng, thiếu quy trình giải quyết khiếu nại, tố cáo thống nhất và chế tài xử lý chưa đủ răn đe. Việt Nam chưa có hệ thống hỗ trợ toàn diện cho nạn nhân của QRTD, bao gồm tư vấn pháp lý, hỗ trợ tâm lý và biện pháp hỗ trợ, khắc phục và bảo vệ danh tính. Hiện nay, dù có nhiều cơ quan tham gia bảo vệ NLD, nhưng hoạt động chưa hiệu quả, tòa án chưa phải là cơ chế hiệu quả và thu hút nạn nhân lựa chọn. Đặc biệt, các nhóm dễ bị tổn thương như người giúp việc gia đình, NLD bị chủ lao động QRTD và NLD khu vực phi chính thức chưa có cơ chế phù hợp để bảo vệ. Pháp luật về QRTD đã có nhưng thực thi chưa hiệu quả, gặp nhiều trở ngại như: nạn nhân thường thiếu bằng chứng, gánh nặng chứng minh rơi vào nạn nhân, không tin tưởng vào hệ thống pháp lý, cơ quan chức năng [197], việc xử lý thiếu nhạy cảm giới. Công tác phổ biến, giáo dục pháp luật chưa được triển khai sâu rộng, các buổi tập huấn thường mang tính hình thức, chưa giúp NLD hiểu rõ về quyền lợi và cách bảo vệ mình khi bị xâm hại.

Thứ hai, nguồn lực vật chất và nhân lực cho công tác phòng chống QRTD TNLV còn hạn chế

Nguồn lực hạn chế, cơ sở vật chất thiếu thốn, điều kiện kinh tế, xã hội khó khăn là những yếu tố khách quan, ảnh hưởng đến việc hình thành và phát triển các giá trị xã hội, trong đó có giá trị quyền con người [18]. Theo đó, kinh phí cho công tác xây dựng văn bản pháp luật và phổ biến pháp luật còn hạn chế, vấn đề QRTD TNLV chưa được quan tâm đúng mức ở trung ương cũng như địa phương. Do đó, việc triển khai các quy định về bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV trong xây dựng văn bản quy phạm pháp luật trên thực tế còn nhiều hạn chế chưa đạt được hiệu quả như mong muốn. Nhiều văn bản quy phạm pháp luật chưa lồng ghép vấn đề QRTD TNLV như BLDS năm 2015, Luật bình đẳng giới năm 2006.

Ngoài ra, cơ sở hạ tầng và nhân lực phục vụ cho công tác phòng chống QRTD còn nhiều hạn chế. Các trung tâm tư vấn, hỗ trợ nạn nhân QRTD không đủ về số lượng, chất lượng dịch vụ cũng không đồng đều. Nhiều đơn vị thiếu thốn trang thiết bị và cơ sở vật chất không đủ điều kiện để cung cấp các dịch vụ tư vấn tâm lý, hỗ trợ pháp lý hoặc các dịch vụ thiết yếu khác cho nạn nhân bị QRTD. Thậm chí nhiều doanh nghiệp không có đủ kinh phí để lắp đặt camera và hệ thống theo dõi trong công ty, tạo điều kiện cho hành vi quấy rối diễn ra mà không bị phát hiện. Bên cạnh đó, điều kiện cơ sở vật chất tại nhiều doanh nghiệp nhỏ, nơi không gian làm việc chật hẹp và thiếu sự phân tách rõ ràng giữa các khu vực chức năng, cũng vô tình tạo điều kiện cho hành vi quấy rối tình dục xảy ra. Môi trường làm việc thiếu không gian riêng tư và giám sát phù hợp khiến nạn nhân khó tránh né hoặc phản ứng kịp thời. Ngoài ra, kinh phí dành cho các chương trình đào tạo, nâng cao nhận thức NLD về QRTD

ở doanh nghiệp và nhà nước cũng còn hạn chế. Các chương trình tuyên truyền, giáo dục về phòng chống QRTD chưa được triển khai thường xuyên và rộng rãi. Các chiến dịch tuyên truyền thiếu sự đầu tư về phương tiện truyền thông, tài liệu giáo dục và nội dung tập huấn còn chưa được đầu tư kỹ lưỡng. Bên cạnh đó, nguồn nhân lực dành cho các hoạt động tư vấn, hỗ trợ nạn nhân cũng còn thiếu thốn. Điều này khiến cho công tác phòng ngừa QRTD không được lan tỏa rộng rãi và sâu sắc, dẫn đến việc nhiều người vẫn chưa nhận diện đầy đủ quyền của mình. Cuối cùng, nhiều NLD nghèo thỏa hiệp, chấp nhận bị QRTD để duy trì công việc nên họ không tố cáo mà dung túng cho hành vi vi phạm.

Thứ ba, nhận thức của các chủ thể về quyền của NLD không bị QRTD TNLV chưa đầy đủ

Nhận thức pháp luật về quyền của NLD không bị QRTD TNLV chưa đầy đủ. Phần lớn NLD chưa hiểu đúng về khái niệm, hậu quả và trách nhiệm pháp lý của hành vi QRTD TNLV. Hơn nữa, mức nhận thức pháp luật về phòng chống QRTD không đồng đều giữa các loại hình doanh nghiệp, NLD, giữa khu vực thành thị và nông thôn. Ngay cả một số cán bộ tham mưu, hoạch định chính sách, lãnh đạo, quản lý và cán bộ công đoàn cũng chưa hiểu rõ về QRTD, tác hại, cách phòng ngừa và xử lý. Nhiều người nhầm lẫn QRTD với tán tỉnh, trêu chọc thông thường, hoặc xem nhẹ vấn đề. Thậm chí, một số hình thức QRTD “nhẹ” được chấp nhận hoặc bỏ qua, tạo môi trường dung túng cho QRTD, khiến nạn nhân xấu hổ, sợ hãi, không dám tố cáo. Việc “*bình thường hóa*” QRTD gây khó khăn cho việc xử lý, duy trì môi trường làm việc không an toàn, bất bình đẳng. Một số lãnh đạo doanh nghiệp thờ ơ, bao che cho người vi phạm, và cán bộ tư vấn có nhận định cảm tính, thiếu khách quan. Nhiều doanh nghiệp xem đây là vấn đề cá nhân, không muốn can thiệp vì lo ngại ảnh hưởng đến uy tín [241, tr.34].

Trong khi nhiều NLD chưa hiểu rõ thế nào là QRTD và cách phòng tránh, dẫn đến việc không biết cách lên tiếng hoặc bảo vệ bản thân. Thậm chí, nhiều NLD không nhận ra rằng mình đang bị QRTD TNLV. Quan niệm sai lầm rằng QRTD chỉ xảy ra với phụ nữ hoặc chỉ bao gồm hành vi tiếp xúc thể chất, dẫn đến việc xem nhẹ các hành vi quấy rối bằng lời nói, ánh mắt hoặc cử chỉ. Theo bà Nguyễn Kim Lan, điều phối viên quốc gia về giới của ILO cho biết: nhiều NLD Việt Nam chỉ xem QRTD là hành vi có liên quan đến quan hệ tình dục hoặc sờ soạng, trong khi các hình thức như nhắn tin, gọi điện với nội dung khiêu dâm vẫn chưa được coi là QRTD [260].

Thứ tư, văn hóa, xã hội và định kiến xã hội còn lạc hậu

Văn hóa Việt Nam có xu hướng khuyến khích mọi người giữ im lặng, không nên “*vạch áo cho người xem lưng*”, “*làm to chuyện*” hoặc “*vô phúc đáo tụng đình*”, khiến cho các vụ việc QRTD bị che đậy, không được phát hiện và xử lý kịp thời. Một

số phong tục tập quán lạc hậu còn xem nhẹ hoặc thậm chí dung túng cho hành vi QRTD TNLV. Một số người chấp nhận văn hóa quấy rối, xem nó là một phần trong công việc, văn hóa gia trưởng và sự kỳ thị đối với nạn nhân khiến nhiều người không dám lên tiếng hoặc tố cáo hành vi QRTD TNLV. Ở nhiều nơi, đặc biệt là nông thôn, quan niệm phong kiến và sự thiếu hiểu biết về quyền con người khiến cho vấn đề QRTD không được nhận diện đúng mức.

Định kiến xã hội cũng là rào cản lớn khi nạn nhân thường bị đổ lỗi do cách ăn mặc hoặc hành vi của mình, khiến họ e ngại tố cáo và chọn cách im lặng chịu đựng. Nhiều người vẫn xem QRTD là chuyện nhỏ, “*chuyện thường ngày*” hoặc chỉ là “*trêu đùa vô hại*” không đáng để quan tâm, giải quyết. Do định kiến xã hội, sự kỳ thị làm nạn nhân QRTD ở Việt Nam không dám lên tiếng, khiến hành vi này tiếp tục diễn ra mà không bị trừng trị thích đáng.

Thứ năm, khuôn mẫu giới còn cứng nhắc

Khuôn mẫu giới cứng nhắc thường đặt phụ nữ vào vị trí phụ thuộc, thụ động và kém cỏi hơn nam giới. Quan niệm cho rằng phụ nữ nên phục tùng, đảm nhận vai trò chăm sóc gia đình, và có vị trí thấp hơn trong công việc vẫn còn phổ biến. Điều này dẫn đến việc không tôn trọng giá trị, sự cống hiến của phụ nữ, đồng thời tạo ra môi trường làm việc bất bình đẳng, nơi phụ nữ dễ bị xem thường và trở thành mục tiêu của QRTD. Khi phụ nữ bị coi là yếu đuối, kém cỏi, họ thường bị đặt vào vị thế thấp hơn trong hệ thống quyền lực, ít có tiếng nói và không dám phản kháng trước các hành vi quấy rối. Thậm chí, khi QRTD xảy ra, thay vì bảo vệ nạn nhân, xã hội lại có xu hướng đổ lỗi cho họ, chất vấn về cách ăn mặc, cử chỉ, lời nói, khiến họ càng thêm sợ hãi và im lặng. Sự tồn tại của khuôn mẫu giới cứng nhắc và QRTD gây ra những hậu quả vô cùng nghiêm trọng. Một số vụ QRTD không bị xử lý nghiêm minh do người phạm tội có địa vị cao hoặc có ảnh hưởng xã hội. Phụ nữ mất đi cơ hội phát triển, thăng tiến trong sự nghiệp, môi trường làm việc trở nên kém an toàn, và bất bình đẳng giới ngày càng sâu sắc. Nạn nhân QRTD chịu tổn thương về tâm lý, sức khỏe, thậm chí dẫn đến trầm cảm, rối loạn lo âu kéo dài.

Thứ sáu, vai trò chưa hiệu quả của truyền thông

Truyền thông chưa thực sự quan tâm đúng mức đến vấn đề QRTD TNLV. Nhiều vụ việc không được đưa tin hoặc bị xử lý thiếu nhạy cảm, làm lộ danh tính nạn nhân, gây ảnh hưởng tiêu cực đến cuộc sống cá nhân và sự nghiệp của họ. Một số chương trình truyền hình, phim ảnh, quảng cáo còn khai thác hình ảnh phụ nữ một cách phản cảm, góp phần duy trì định kiến giới và bình thường hóa hành vi QRTD TNLV.

Ngoài ra, sự phát triển của công nghệ và mạng xã hội làm gia tăng các hành vi QRTD trực tuyến, phổ biến như gửi tin nhắn, hình ảnh khiêu dâm hoặc ép buộc qua

mạng, nhưng pháp luật chưa có biện pháp xử lý hiệu quả. Việc giám sát và kiểm soát nội dung trên các nền tảng trực tuyến chưa chặt chẽ, tạo điều kiện cho các hành vi quấy rối xảy ra mà không bị xử lý thích đáng.

Thứ bảy, Công ước quốc tế chưa được phê chuẩn

Mặc dù pháp luật quốc tế đã ban hành nhiều công ước quốc tế điều chỉnh về hành vi QRTD TNLV nhưng công ước trực tiếp nhất là Công ước số 190 vẫn chưa được Việt Nam phê chuẩn ở Việt Nam và các khuyến nghị liên quan đến các công ước đó cũng mới chỉ xem là “*luật mềm*” nên hiệu lực còn hạn chế. Theo quan điểm của nghiên cứu sinh, lý do Việt Nam chưa phê chuẩn các công ước trên vì: Việt Nam chưa thể cho phép NLD hưởng đầy đủ quyền tự do lập hội. Các yêu cầu và biện pháp bảo vệ cao hơn chưa thể áp dụng ở Việt Nam như đối tượng được bảo vệ rộng, các biện pháp hỗ trợ khắc phục và bồi thường thiệt hại toàn diện cho nạn nhân, cơ chế giải quyết linh hoạt, hiệu quả và cuối cùng là vấn đề QRTD TNLV chưa được quan tâm so với những vấn đề nổi cộm khác.

Tiểu kết chương 3

Trong những năm gần đây, Việt Nam đã đạt được nhiều kết quả tích cực trong việc bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV. Hệ thống chính sách, pháp luật ngày càng hoàn thiện. Đảng Cộng sản Việt Nam ban hành nhiều Nghị quyết, chủ trương thể chế hóa các nguyên tắc quốc tế về bảo vệ phụ nữ và xử lý nghiêm hành vi QRTD; Quốc hội và Chính phủ đã ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh, bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV. Việt Nam cũng tăng cường hợp tác quốc tế, được ghi nhận trong Báo cáo UPR chu kỳ IV và cải thiện thứ hạng trong Chỉ số bình đẳng giới toàn cầu. Bên cạnh đó, truyền thông đóng vai trò quan trọng trong việc lan tỏa thông tin, nâng cao nhận thức xã hội và hỗ trợ nạn nhân tìm kiếm công lý.

Tuy nhiên, Việt Nam vẫn còn tồn tại một số hạn chế như: Về biện pháp phòng ngừa, khái niệm QRTD TNLV trong BLLĐ 2019 chưa đầy đủ. Việt Nam chưa có luật riêng về phòng, chống bạo lực và QRTD, nhận thức xã hội và văn hóa còn lạc hậu, trong khi công tác tuyên truyền, đào tạo, giám sát còn yếu. Về biện pháp xử lý: BLHS chưa quy định QRTD TNLV là tội danh độc lập; một số nội dung xử phạt hành chính trong Nghị định 12/2022/NĐ - CP còn thiếu; thiếu số liệu thống kê và thiếu quy trình, thủ tục giải quyết thống nhất, chưa có cơ chế bảo vệ hiệu quả cho NLĐ trong khu vực phi chính thức hoặc khi bị chính chủ doanh nghiệp QRTD. Về biện pháp hỗ trợ và khắc phục, các dịch vụ tư vấn tâm lý, hỗ trợ pháp lý, bồi thường thiệt hại và ứng dụng công nghệ trong quản lý xử lý vụ việc còn hạn chế. Những nguyên nhân của các hạn chế trên được xác định bao gồm: bất cập trong hệ thống pháp luật và thực thi, nguồn lực tài chính và nhân sự còn hạn chế, nhận thức hạn chế về QRTD, ảnh hưởng tiêu cực từ văn hóa và định kiến xã hội, vai trò chưa hiệu quả của truyền thông, và việc chưa phê chuẩn Công ước số 190 của ILO.

Thông qua việc nghiên cứu các báo cáo, tài liệu thứ cấp và điều tra xã hội học, nội dung Chương 3 đã phản ánh một bức tranh tổng quát về thực trạng bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV ở Việt Nam. Kết quả nghiên cứu cho thấy những kết quả tích cực, hạn chế còn tồn tại trong vấn đề bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV ở Việt Nam, đồng thời chỉ ra các nguyên nhân sâu xa dẫn đến những hạn chế đó. Từ những phân tích này, Chương 4 tiếp tục đề xuất các quan điểm và giải pháp hoàn thiện, nhằm nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV ở Việt Nam.

CHƯƠNG 4. QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP BẢO VỆ QUYỀN CỦA NLĐ KHÔNG BỊ QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC Ở VIỆT NAM

4.1. Quan điểm bảo vệ quyền của NLĐ không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam

4.1.1. Bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc vừa bảo đảm nguyên tắc “lấy nạn nhân làm trung tâm” vừa phải cân bằng, hài hòa với môi trường làm việc

Nguyên tắc “lấy nạn nhân làm trung tâm” là thể hiện tư tưởng nhân văn của người Việt và là kim chỉ nam trong công tác phòng, chống QRTD TNLV. Nạn nhân, những người chịu tổn thương sâu sắc nhất, xứng đáng được đặt lên hàng đầu và được bảo vệ một cách toàn diện. Khi Việt Nam lựa chọn đặt nạn nhân vào trung tâm, chúng ta không chỉ khẳng định sự tôn trọng đối với nhân phẩm và các quyền cơ bản của họ mà còn thể hiện quyết tâm xây dựng một xã hội bình đẳng, nơi mọi người đều được đối xử công bằng. Việc được lắng nghe, thấu hiểu và hỗ trợ sẽ giúp họ vượt qua nỗi sợ hãi, có đủ dũng khí để lên tiếng tố cáo, góp phần quan trọng trong việc ngăn chặn và xử lý nghiêm minh hành vi quấy rối. Đồng thời, nạn nhân cũng sẽ được tiếp cận các dịch vụ hỗ trợ toàn diện để phục hồi nhân phẩm, tinh thần và thể chất, từ đó sớm hòa nhập trở lại môi trường làm việc.

Mặc dù mục tiêu là tạo ra môi trường làm việc không có QRTD, việc bảo vệ cần được cân bằng với các lợi ích khác của tổ chức. Xử lý quá nghiêm khắc sẽ dẫn đến việc người vi phạm phản ứng bằng cách sợ tiếp xúc với người khác giới, tạo ra khoảng cách và rào cản trong giao tiếp, ảnh hưởng đến quan hệ đồng nghiệp và hiệu quả làm việc nhóm. Hậu quả là một số doanh nghiệp có xu hướng tuyển dụng lao động nam để hạn chế QRTD, điều này làm hạn chế cơ hội phát triển của nữ giới và vấn đề bất bình đẳng giới vẫn tồn tại. Do đó, việc bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV cần dừng lại ở mức độ phù hợp để cân bằng với các lợi ích chung, đảm bảo môi trường làm việc thuận lợi và hiệu quả. Minh chứng là khảo sát năm 2018 của Pew cho thấy việc tập trung quá mức vào QRTD đã khiến nam giới cảm thấy khó khăn hơn trong việc giao tiếp với nữ đồng nghiệp [261]. Tương tự, theo nghiên cứu của Strossen (1992) cũng cho rằng: những biện pháp “bảo vệ phụ nữ” quá mức có thể phản tác dụng, vô tình hạn chế cơ hội nghề nghiệp và cản trở sự bình đẳng cho phụ nữ. Vì vậy, việc tìm kiếm một giải pháp cân bằng giữa quyền của nạn nhân và môi trường làm việc là vô cùng quan trọng [262].

4.1.2. Bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc phải dựa trên một hệ thống quy định pháp luật thống nhất, đồng bộ và phù hợp

Một là, bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ giữa các văn bản luật

Các quy định về bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV chịu sự điều chỉnh của nhiều luật, bộ luật như: BLLĐ, BLDS, Luật Xử lý vi phạm hành chính, Luật Công đoàn, Luật Bình đẳng giới, Luật Tố cáo. Theo đó, BLLĐ quy định về khái niệm, đặc điểm, hình thức của QRTD TNLV, quyền và nghĩa vụ của NLĐ và người sử dụng lao động, các biện pháp xử lý và ngăn chặn QRTD TNLV. Luật Xử lý vi phạm hành chính quy định về thẩm quyền, các hình thức xử phạt và biện pháp khắc phục. Luật Công Đoàn quy định vai trò của công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của NLĐ, các biện pháp hỗ trợ và tư vấn pháp lý cho NLĐ bị QRTD. Luật Bình đẳng giới đảm bảo quyền bình đẳng giới trong môi trường làm việc, các biện pháp ngăn chặn và xử lý các hình thức phân biệt đối xử về giới. Luật Tố cáo quy định về quyền và nghĩa vụ của người tố cáo.. Mặc dù mỗi luật điều chỉnh những vấn đề khác nhau nhưng phải thống nhất, không được mâu thuẫn, chồng chéo nhau và phù hợp với Hiến pháp năm 2013.

Hai là, bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ giữa luật và các văn bản hướng dẫn luật, cũng như thống nhất giữa những điều khoản trong cùng một văn bản quy phạm pháp luật

Thống nhất nội dung trong ngành luật và văn bản hướng dẫn luật về bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV là việc làm cần thiết để đảm bảo tính hiệu quả của hệ thống pháp luật, bảo vệ quyền lợi của NLĐ và xây dựng môi trường làm việc an toàn. Việc này đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ của hệ thống pháp luật, tạo điều kiện thuận lợi cho việc áp dụng pháp luật một cách chính xác, nhất quán, góp phần bảo vệ quyền lợi hợp pháp của NLĐ. Về vấn đề bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV, cần lưu ý những điểm sau để đảm bảo tính thống nhất: định nghĩa “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*”, quyền và nghĩa vụ của NLĐ, người sử dụng lao động và các chủ thể liên quan, hình thức kỷ luật và thẩm quyền, chế tài xử phạt. Đặc biệt là đảm bảo tương thích giữa BLLĐ năm 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ - CP, Nghị định số 12/2022/NĐ - CP.

Ba là, các quy định pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV phải phù hợp với thực tiễn

Ph.Ăngghen đã từng nói: “*Sự phát triển pháp luật, triết học, tôn giáo, văn hóa nghệ thuật, là dựa trên sự phát triển kinh tế, nhưng tất cả chúng đều tác động với nhau và cùng ảnh hưởng tới cơ sở kinh tế*” [263]. Như vậy, pháp luật nói chung cũng như pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV nói riêng phải điều chỉnh phù hợp với sự phát triển của kinh tế và xã hội. Thực tế cho thấy, mặc dù pháp luật đặt ra các quy tắc xử sự mang tính bắt buộc chung, nhưng nếu các quy định đó không theo kịp và không phản ánh đúng tình hình thực tế, chúng sẽ trở nên lạc hậu và không hiệu quả. Đặc biệt, trong bối cảnh văn hóa - xã hội của nhiều quốc gia, trong

đó có Việt Nam, vấn đề QRTD TNLV thường bị coi nhẹ hoặc không được nhận thức đầy đủ. Do đó, các quy định pháp luật cần phải được xây dựng sao cho dễ hiểu, dễ áp dụng trong các môi trường làm việc khác nhau, từ công ty quy mô lớn đến các doanh nghiệp nhỏ hay các công việc từ xa. Đồng thời, nhà nước phải thường xuyên tiến hành khảo sát, xây dựng cơ sở dữ liệu thống kê đầy đủ để nắm bắt tình hình, nhu cầu thực tiễn để xây dựng các quy tắc ứng xử phù hợp, áp dụng các tiến bộ khoa học công nghệ mới vào quá trình quản lý. Chỉ khi các quy định pháp luật được xây dựng và thực thi phù hợp với thực tiễn, mới có thể đạt được hiệu quả cao trong việc bảo vệ quyền lợi của NLĐ và xây dựng một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh.

4.1.3. Bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc phải phù hợp với các chuẩn mực pháp lý quốc tế và tiếp thu kinh nghiệm lập pháp tiến bộ ở các quốc gia khác

Một là, những quy định của pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV phải phù hợp với các chuẩn mực pháp lý quốc tế

Các chuẩn mực pháp lý quốc tế được hiểu là các nguyên tắc định hướng của các tổ chức quốc tế về điều kiện, các quy định, quyền và nghĩa vụ đối với quốc gia thành viên. Chuẩn mực lao động quốc tế đóng vai trò quan trọng trong việc định hướng, điều chỉnh pháp luật Việt Nam. Trong bối cảnh toàn cầu hóa ngày càng sâu rộng, Việt Nam, với tư cách là một thành viên tích cực của cộng đồng quốc tế, đã tham gia vào nhiều tổ chức quốc tế và ký kết các điều ước quốc tế song phương và đa phương. Việc nghiêm túc tuân thủ các chuẩn mực quốc tế không chỉ thể hiện trách nhiệm thực hiện các cam kết đã ký, mà còn là điều kiện tiên quyết để Việt Nam có thể hội nhập một cách sâu rộng và hiệu quả. Việc thực thi một cách hiệu quả các chuẩn mực này đóng vai trò then chốt trong việc bảo vệ quyền lợi chính đáng của NLĐ, thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội bền vững và nâng cao vị thế của Việt Nam trên trường quốc tế. Do đó, các quy định của pháp luật Việt Nam cần được xây dựng và thực thi sao cho phù hợp, không trái ngược hay mâu thuẫn với các chuẩn mực pháp lý quốc tế. Những Công ước quốc tế mới liên quan trực tiếp đến vấn đề QRTD TNLV, như Công ước số 190 và Công ước số 191, cũng cần được nghiên cứu và phê chuẩn sớm để hoàn thiện khuôn khổ pháp lý quốc gia.

Hai là, những quy định của pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV cần tiếp thu với những điểm tiến bộ của các nước phát triển

Trong thời đại toàn cầu hóa hội nhập hóa quốc tế, Việt Nam đã làm bạn là đối tác tin cậy của nhiều quốc gia trên thế giới và đang giao lưu, hợp tác với nhiều quốc gia lớn. Do đó, các quy định của pháp luật Việt Nam cũng cần học hỏi kinh nghiệm lập pháp ở các nước phát triển để thu hẹp khoảng cách kinh tế, văn hóa và sự khác biệt nhằm giúp Việt Nam dễ dàng trở thành đối tác tin cậy, thu hút nguồn vốn, chuyên

gia, nhà khoa học và NLD nước ngoài vào công tác, làm việc ở Việt Nam. Vì vậy, Việt Nam cần học hỏi kế thừa, tiếp thu và chọn lọc những quy định tiến bộ phù hợp với điều kiện kinh tế, văn hóa và chính trị của mình.

4.1.4. Chú trọng bảo vệ NLD thuộc nhóm người dễ bị tổn thương và NLD làm việc ở khu vực phi chính thức, đảm bảo họ không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Một số nhóm NLD dễ bị tổn thương trước QRTD TNLV hơn, bao gồm người thuộc cộng đồng LGBT, người khuyết tật và lao động nữ. Họ thường xuyên phải đối mặt với QRTD TNLV cũng như gặp nhiều khó khăn trong việc lên tiếng và khó phục hồi sau khi bị QRTD hơn. Nghiên cứu của Viện nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường tiến hành năm 2015 cho thấy: 50% người LGBTQI ở Việt Nam cho biết từng bị phân biệt đối xử hoặc bị quấy rối tại nơi làm việc [183, tr.6]. Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng tỷ lệ lao động nữ bị QRTD cao hơn nhiều so với các giới tính khác [213]. Trên toàn cầu, 40 - 50% phụ nữ phải chịu QRTD TNLV. Phụ nữ, đặc biệt là những người làm việc trong các lĩnh vực không ổn định, phi chính thức cũng dễ trở thành nạn nhân của QRTD hơn. Ở Nam Á, hơn 80% phụ nữ làm những công việc ở khu vực chính thức [2, tr.6]. Còn theo kết quả điều tra xã hội học năm 2024 của nghiên cứu sinh thực hiện cũng cho thấy kết quả tương tự: giới tính khác bị QRTD nhiều nhất (37.5%), tiếp theo là nữ giới (26.1%), cao gần gấp đôi so với nam giới (14.2%). Đặc biệt một số nghiên cứu chỉ ra rằng phụ nữ chịu tổn thương tâm lý nghiêm trọng hơn so với nam giới, trong khi nam giới thường xem nhẹ hoặc cảm thấy “*được tăng bậc*” [264].

Công việc phi chính thức là những công việc có thu nhập thấp, bấp bênh, không đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, không được chi trả các chế độ phụ cấp và các phúc lợi xã hội khác, thậm chí có người không có hợp đồng lao động [265]. Trong nền kinh tế phi chính thức, sự mất cân bằng quyền lực giữa nam và nữ rất rõ rệt. Môi trường làm việc thiếu minh bạch, không được quản lý chặt chẽ đã tạo điều kiện cho nam giới lạm dụng vị trí của mình, dẫn đến tình trạng QRTD [266, tr.11]. Nhiều phụ nữ buộc phải chấp nhận bị quấy rối để duy trì công việc, vì họ ở vị trí thấp hơn và sự thốn vật chất khiến họ phụ thuộc vào công việc này để sinh sống và không có nhiều lựa chọn khác [266, tr.12]. Đặc biệt đáng lo ngại là, những NLD này, khi trở thành nạn nhân của QRTD, lại không được hưởng những quyền lợi và sự bảo vệ như những người làm việc trong khu vực chính thức. Điều này tạo ra một sự bất công lớn và khiến họ càng dễ bị tổn thương hơn. Chính vì vậy, việc tăng cường các biện pháp bảo vệ và hỗ trợ cho nhóm lao động dễ bị tổn thương và lao động làm việc ở khu vực phi chính thức là vô cùng cấp thiết, thể hiện tinh thần “*không ai bị bỏ lại phía sau*” mà Đảng và Nhà nước ta đang thực hiện.

4.2. Giải pháp về bảo vệ quyền của NLD không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam

4.2.1. Nhóm giải pháp về phòng ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Thứ nhất, các nhà làm luật nên quy định rõ ràng trong BLLĐ là: “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc là một hình thức phân biệt đối xử về giới*”. Lý do là bảo đảm tính tương thích với pháp luật quốc tế và phù hợp với bản chất của hành vi này.

Thứ hai, cần xây dựng một định nghĩa “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” rõ ràng và đầy đủ hơn và bao gồm cả QRTD “*trao đổi*”, hậu quả tiêu cực của hành vi vào khái niệm cho đầy đủ và tương thích với pháp luật quốc tế; Sửa đổi thuật ngữ “*NLD*” trong khoản 1 Điều 3 BLLĐ năm 2019 theo hướng rộng hơn. NLD nên được hiểu là: “*những người làm việc không phân biệt tình trạng hợp đồng, những người đang được đào tạo gồm cả thực tập sinh và người học việc, NLD đã chấm dứt công việc, tình nguyện viên và người tìm việc và các cá nhân thực hiện quyền hạn, nghĩa vụ hay trách nhiệm của người sử dụng lao động*”.

Khái niệm mà nghiên cứu sinh đề xuất là: “*Quấy rối tình dục trong môi trường làm việc là hành vi của bất kỳ người nào đối với người khác trong môi trường làm việc, bao gồm việc đưa ra đề nghị, gợi ý, yêu cầu hoặc ép buộc mang tính tình dục nhằm đổi lấy lợi ích, hoặc thực hiện các hành vi mang tính chất tình dục không được mong muốn, thể hiện dưới dạng lời nói, hành động hoặc bất kỳ hình thức nào khác, xâm phạm đến nhân phẩm, danh dự của con người, đồng thời tạo ra môi trường làm việc mang tính đe dọa, hạ nhục hoặc xúc phạm*”.

Để xác định hành vi QRTD TNLV, yếu tố “*không mong muốn*” là rất quan trọng. Hành vi đó được coi là “*không mong muốn*” khi người bị QRTD thể hiện rõ sự không đồng ý, hoặc cảm thấy bị xúc phạm, đe dọa bởi hành vi đó. Ngay cả khi nạn nhân không phản ứng, nhưng một người bình thường có thể nhận thấy hành vi đó là không thể chấp nhận được, thì nó vẫn được coi là QRTD. Một số hành vi, yếu tố “*không mong muốn*” không cần phải được chứng minh. Ví dụ, hành vi cho xem hình ảnh khiêu dâm hoặc cố ý để lộ bộ phận cơ thể nhạy cảm trước mặt người khác hoặc sờ soạng vào các bộ phận nhạy cảm trên cơ thể người khác luôn được coi là QRTD, bất kể nạn nhân có phản ứng ra hay không. Tương tự, QRTD dạng “*đánh đổi*”, trong đó thủ phạm lợi dụng vị thế của mình để ép buộc nạn nhân quan hệ tình dục để đổi lấy lợi ích, luôn bị coi là QRTD, bất kể nạn nhân có đồng ý hay không. Tuy nhiên, đối với QRTD bằng lời nói, nạn nhân cần thể hiện rõ ràng rằng họ cảm thấy bị xúc phạm và không muốn chịu đựng những lời nói đó nữa. Nếu thủ phạm vẫn tiếp tục, hành vi đó sẽ bị coi là QRTD.

Hình thức QRTD TNLV bao gồm: Động chạm vào những bộ phận nhạy cảm trên cơ thể; Bình luận về ngoại hình, lối sống, khuynh hướng tình dục; Liên tục yêu

cầu hẹn hò không mong muốn; Yêu cầu quan hệ tình dục để đổi lại lợi ích nào đó; Gửi email khiêu dâm hoặc trò đùa thô lỗ; Gửi tin nhắn hoặc email có nội dung khiêu dâm; Câu hỏi xâm phạm về cuộc sống riêng tư hoặc cơ thể của bạn; Hiếm thị, trưng bày tài liệu khiêu dâm; Thực hiện cuộc gọi điện thoại khiếm nhã; Thực hiện một trong các hành vi trên qua phương tiện điện tử (điện thoại, mạng xã hội, mạng máy tính,...).

Thứ ba, sửa cụm từ “*tại nơi làm việc*” thành “*trong môi trường làm việc*” để bảo đảm tính bao quát về không gian và thời gian diễn ra hành vi QRTD. Vì không gian cần bảo vệ NLD không chỉ bao gồm địa điểm làm việc truyền thống mà còn bao gồm không gian trên phương tiện điện tử, phương tiện đi lại, chuyển đi công tác, các sự kiện xã hội liên quan đến công việc, không gian công cộng nơi NLD phi chính thức hoạt động nên sử dụng thuật ngữ “*trong môi trường làm việc*” mang tính bao quát hơn.

Thứ tư, bỏ cụm từ “*qua điện thoại*” hoặc “*trên điện thoại*” ở khoản 2b và khoản 3 Điều 84 Nghị định 145/2020/NĐ - CP để thống nhất với Luật Giao dịch điện tử năm 2023.

Thứ năm, cần sớm ban hành Luật phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục để hướng dẫn kịp thời và chi tiết các quy định liên quan đến hành vi QRTD TNLV. Đây cũng là xu thế tất yếu phù hợp với các nước trên thế giới khi xem QRTD TNLV một vấn nạn của quốc gia cần được điều chỉnh bằng một đạo luật riêng biệt và bảo vệ NLD một cách tốt nhất. Qua tham khảo Luật chống QRTD ở một số quốc gia, nội dung chính của đạo luật này bao gồm các thành phần sau: *đối tượng điều chỉnh, phạm vi điều chỉnh, giải thích thuật ngữ, quy trình, thủ tục tiếp nhận xử lý QRTD (chủ thể, thời gian, nội dung thực hiện); Trách nhiệm chứng minh; quy định về biện pháp phòng ngừa, biện pháp xử lý, biện pháp hỗ trợ và khắc phục; quyền và trách nhiệm của các chủ thể có thẩm quyền và chế tài của các chủ thể vi phạm.*

Thứ sáu, cần đưa hành vi QRTD TNLV vào Luật bình đẳng giới vì vấn đề ngăn chặn QRTD không chỉ liên quan đến an toàn tại nơi làm việc như cách mà Việt Nam đang quy định trong BLLĐ; mà còn liên quan đến việc chống lại phân biệt đối xử về giới. Vì vậy, nghiên cứu sinh cho rằng, vấn đề QRTD cũng cần được quy định thêm trong Luật bình đẳng giới sẽ tạo ra một khuôn khổ pháp luật mạnh mẽ và phù hợp hơn để giải quyết vấn đề QRTD. Do đó, nghiên cứu sinh đề xuất bổ sung thêm điểm d khoản 3 Điều 13 Luật bình đẳng giới năm 2006: “*bảo đảm quyền của NLD không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc*”. Vì đây cũng là biện pháp hữu hiệu thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động.

“Điều 13. Bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động

3. Các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động bao gồm:

... c) người sử dụng lao động tạo điều kiện vệ sinh an toàn lao động cho lao động nữ làm việc trong một số ngành, nghề nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại;

d) *Bảo đảm quyền của NLD không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc*”.

Đồng thời, Luật Bình đẳng giới năm 2006 cần quy định minh thị rằng: “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc là một hình thức bạo lực trên cơ sở giới*”. Bởi vì bản chất hành vi này là một dạng bạo lực nghiêm trọng, gây ra nhiều tổn hại về thể chất, tinh thần và kinh tế cho nạn nhân, đặc biệt là lao động nữ. Việc quy định như vậy cũng bảo đảm tính tương thích giữa pháp luật Việt Nam với các quy định trong Công ước quốc tế mà Việt Nam đã phê chuẩn.

Thứ bảy, chỉnh sửa khoản 7 Điều 67 Nghị định 145/2020/NĐ - CP quy định bắt buộc các bên thương lượng lựa chọn nội dung về “*phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” để tiến hành thương lượng tập thể.

Thứ tám, quy định nghĩa vụ báo cáo của người sử dụng lao động là bắt buộc. Theo đó, khi tại cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp xảy ra vụ việc QRTD TNLV, người sử dụng lao động có trách nhiệm kịp thời báo cáo bằng văn bản cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động trên địa bàn. Việc báo cáo nhằm giúp cơ quan quản lý nhà nước chủ động nắm bắt tình hình, thực hiện công tác quản lý, theo dõi, thống kê, đồng thời kịp thời hướng dẫn, kiểm tra, thanh tra và hỗ trợ xử lý vụ việc theo quy định của pháp luật. Quy định nghĩa vụ báo cáo bắt buộc không chỉ góp phần tăng cường trách nhiệm của người sử dụng lao động trong công tác phòng ngừa và xử lý QRTD TNLV, mà còn hạn chế tình trạng che giấu, xử lý nội bộ mang tính hình thức. Đồng thời, đây cũng là cơ sở quan trọng để xây dựng hệ thống dữ liệu chính thống, phục vụ việc đánh giá thực trạng, hoàn thiện chính sách và nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của NLD.

Tham khảo Mục 21 của Đạo luật (Phòng ngừa, Cấm và Khắc phục) QRTD phụ nữ tại nơi làm việc năm 2013 của Ấn Độ quy định rằng Ủy ban khiếu nại nội bộ phải nộp báo cáo thường niên hàng năm cho cả người sử dụng lao động và công chức quận. Báo cáo thường niên phải bao gồm các thành phần sau: Số lượng khiếu nại về QRTD được tiếp nhận trong năm; Số khiếu nại được giải quyết trong năm; Số vụ việc đang chờ xử lý trong hơn chín mươi ngày; Số hội thảo hoặc chương trình nâng cao nhận thức về chống QRTD được thực hiện; Những hành động tích cực mà người sử dụng lao động hoặc công chức quận đã thực hiện (Điều 21). Tương tự, khoản 1 Điều 125 BLLĐ Canada năm 1985 (sửa đổi, bổ sung năm 2024) quy định người sử dụng lao động phải phản ứng hiệu quả với các sự cố QRTD, bao gồm nghĩa vụ ghi chép và bắt buộc báo cáo với cơ quan quản lý nhà nước [267]. Luật bình đẳng của Thụy Điển quy định người sử dụng lao động có 10 nhân viên trở lên phải nộp báo cáo cho Ủy

ban Cơ hội Bình đẳng hàng năm để xem xét hành động họ đã thực hiện, bao gồm vấn đề ngăn chặn QRTD [51, tr.27]. Do đó, phụ lục số 01 ban hành kèm theo Nghị định số 145/2020/NĐ - CP về báo cáo tình hình sử dụng lao động của người sử dụng lao động cần bổ sung thêm mục thống kê về các vụ việc QRTD tại nơi làm việc.

Thứ chín, yêu cầu bắt buộc có báo cáo hằng năm về QRTD TNLV trên địa bàn tỉnh.

Việc xây dựng và công khai cơ sở dữ liệu thống kê về các vụ việc khiếu nại, tố cáo là một yêu cầu cấp thiết. Đây là cơ sở quan trọng để Việt Nam tổng hợp, thống kê và báo cáo với các tổ chức quốc tế khi có yêu cầu, đồng thời phù hợp với tinh thần của pháp luật quốc tế. Vì theo Khuyến nghị chung số 19 về bạo lực đối với phụ nữ năm 1992 của Ủy ban CEDAW đã khuyến nghị các quốc gia thành viên “(c) *cần khuyến khích việc tập hợp những số liệu thống kê và nghiên cứu về phạm vi, nguyên nhân và hậu quả, cũng như về các biện pháp nhằm ngăn ngừa và đối phó với nạn bạo lực trên cơ sở giới*” và “(j) *Các quốc gia thành viên cần nêu trong các báo cáo của mình những thông tin về nạn quấy rối tình dục, và về những biện pháp bảo vệ phụ nữ khỏi nạn quấy rối tình dục và những hình thức bạo lực, ép buộc xảy ra ở nơi làm việc*” (Đoạn 24).

Nghiên cứu sinh đề xuất đề cương hướng dẫn báo cáo như sau:

“Báo cáo công tác phòng ngừa, xử lý, hỗ trợ và khắc phục QRTD TNLV ở tỉnh...

1. Tình hình chung về QRTD TNLV

- *Thực trạng QRTD TNLV trên địa bàn.*
- *Nhận định chung về xu hướng, mức độ và tính chất các vụ việc phát sinh trong kỳ báo cáo.*
- *Đánh giá tác động của QRTD TNLV đối với NLĐ, môi trường làm việc và xã hội.*

2. Công tác phòng ngừa QRTD TNLV

- *Việc ban hành, phổ biến quy định pháp luật, nội quy, quy chế, quy tắc ứng xử về phòng, chống QRTD TNLV tại các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp.*
- *Hoạt động tuyên truyền, tập huấn, nâng cao nhận thức cho NLĐ và người sử dụng lao động.*

3. Công tác tiếp nhận, xử lý vụ việc QRTD TNLV

Số lượng đơn khiếu nại, tố cáo, thông tin vụ việc, thời gian giải quyết và kết quả giải quyết Quy trình tiếp nhận, giải quyết phản ánh, tố cáo; việc phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức có liên quan.

4. Công tác hỗ trợ và khắc phục

- *Hoạt động tư vấn pháp lý, tâm lý, hỗ trợ y tế đã thực hiện*

- *Biện pháp bảo vệ người tố cáo chống trả đũa, phân biệt đối xử đối với người tố cáo, người bị hại.*

- *Biện pháp khắc phục, bồi thường thiệt hại về tinh thần, vật chất cho nạn nhân.*

- *Các giải pháp chấn chỉnh môi trường làm việc, hoàn thiện cơ chế nội bộ nhằm ngăn ngừa tái diễn QRTD TNLV.*

- *Đánh giá hiệu quả các biện pháp đã thực hiện.*

5. *Khó khăn, hạn chế và nguyên nhân và kiến nghị, đề xuất*

- *Những vướng mắc trong công tác phòng ngừa, xử lý, hỗ trợ và khắc phục QRTD TNLV.*

- *Nguyên nhân chủ quan, khách quan dẫn đến hạn chế trong triển khai thực hiện.*

- *Kiến nghị hoàn thiện chính sách, pháp luật liên quan đến phòng, chống QRTD TNLV.*

- *Đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả công tác thống kê, báo cáo và phối hợp liên ngành.*

- *Đề xuất nguồn lực, kinh phí, đào tạo cán bộ phục vụ công tác phòng, chống QRTD TNLV”.*

Ngoài ra, các kết quả giải quyết QRTD, sau khi đã được mã hóa để bảo vệ danh tính của nạn nhân, nên được công khai định kỳ trên các phương tiện truyền thông đại chúng và cổng thông tin điện tử của cơ quan có thẩm quyền. Công khai thông tin ở mức độ cần thiết và có kiểm soát không chỉ góp phần bảo đảm tính minh bạch trong hoạt động quản lý nhà nước mà còn có tác dụng cảnh báo, răn đe và phòng ngừa chung đối với các hành vi QRTD TNLV. Đồng thời, đây là kênh thông tin quan trọng giúp người dân, NLĐ và người sử dụng lao động nâng cao nhận thức pháp luật, ý thức chấp hành và trách nhiệm trong việc xây dựng môi trường làm việc an toàn, lành mạnh, tôn trọng nhân phẩm con người.

Thứ mười, để phòng chống QRTD một cách hiệu quả, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan nhà nước, tổ chức xã hội và doanh nghiệp. Nhà nước cần tạo hành lang pháp lý và có cơ chế chính sách thu hút các tổ chức xã hội, mọi lực lượng xã hội cùng tham gia hợp tác phối hợp trong việc ngăn chặn và loại bỏ hành vi QRTD TNLV. Đồng thời, để đẩy mạnh công tác phòng chống QRTD TNLV, nhà nước cần tăng ngân sách cho việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật, hệ thống cơ sở hạ tầng, quan tâm đầu tư nhân lực có trình độ cao thực hiện tốt công tác ban hành, rà soát văn bản quy phạm pháp luật về bình đẳng giới và phòng chống QRTD đồng thời ưu tiên lồng ghép các quy định về QRTD vào Hiến pháp và các đạo luật liên quan.

Cụ thể, cần đảm bảo nguồn lực và xây dựng cơ chế khả thi để phát huy vai trò phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức theo cơ chế "*Phòng ngừa chủ động - Xử lý nghiêm minh - Khắc phục toàn diện*" giữa các chủ thể sau:

- Bộ Nội vụ: Đóng vai trò chủ trì trong việc hoàn thiện hành lang pháp lý, ban hành các văn bản hướng dẫn, bộ quy tắc ứng xử chuẩn mực, đầu mối thu thập các số liệu thống kê về QRTD TNLV.

- Đơn vị sử dụng lao động: Là chủ thể chịu trách nhiệm trực tiếp; cần xây dựng và niêm yết công khai quy định chống QRTD TNLV, xây dựng quy trình tố cáo, khiếu nại rõ ràng bảo mật, dễ tiếp cận, xây dựng văn hoá "*nói không với QRTD TNLV*", trang bị, lắp đặt camera đầy đủ, bố trí không gian làm việc phù hợp và tổ chức tập huấn định kỳ cho nhân viên, giải quyết khiếu nại, tố cáo QRTD TNLV nhanh chóng, nghiêm minh, công bằng.

- Công đoàn cơ sở: Đóng vai trò giám sát và hỗ trợ, tư vấn tâm lý, pháp lý cho NLĐ; tham gia vào quá trình xây dựng nội quy, hỗ trợ nạn nhân lên tiếng và đại diện cho tập thể lao động thương lượng các điều khoản bảo vệ vào Thỏa ước lao động tập thể.

- Hội Phụ nữ: Tập trung vào việc tuyên truyền, giáo dục về quyền phụ nữ, cung cấp các dịch vụ tham vấn tâm lý, pháp lý và hỗ trợ nạn nhân tái hòa nhập môi trường làm việc sau sự cố.

- Công an: Thụ lý, điều tra, khởi tố các vụ QRTD TNLV có tính chất nghiêm trọng phải xử lý hình sự, xử phạt vi phạm hành chính theo thẩm quyền, hỗ trợ thu thập chứng cứ, xác minh các chứng cứ điện tử (như khôi phục tin nhắn đã xóa, trích xuất camera).

- UBND các cấp: Chỉ đạo các cơ quan liên quan xây dựng các chương trình, kế hoạch hành động về bình đẳng giới và phòng chống QRTD phù hợp với đặc thù kinh tế - xã hội của địa phương. Phê duyệt các dự án hỗ trợ và bố trí ngân sách cho công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật, thành lập các đoàn thanh tra và kiểm tra việc thực thi pháp luật tại các doanh nghiệp, xử phạt vi phạm hành chính theo thẩm quyền.

Thứ mười một, nâng cao hoạt động và trách nhiệm của tổ chức Công đoàn và cơ quan thanh tra

Một là, để tăng cường vai trò của Công đoàn cơ sở trong phòng, chống QRTD TNLV, cần hoàn thiện các quy định về trách nhiệm hỗ trợ tiếp nhận, điều tra, giải quyết và báo cáo vụ việc; quy định cụ thể quyền, nghĩa vụ của Công đoàn trong tham gia xây dựng, thực thi chính sách, đảm bảo thương lượng công bằng, minh bạch, cung cấp thông tin, tư vấn, đại diện cho NLĐ (cả nạn nhân và người bị tố cáo), lồng ghép nội dung phòng chống vào đào tạo, nâng cao nhận thức, thường xuyên kiểm tra, giám sát, kịp thời phản ánh vi phạm, tăng cường hỗ trợ, bảo vệ nạn nhân, minh thị hóa

trách nhiệm trong Luật Công đoàn và nâng cao năng lực cán bộ công đoàn để xử lý hiệu quả các vụ việc.

Hai là, thanh tra là cơ chế giám sát trực tiếp để thúc đẩy, giám sát và thực hiện pháp luật lao động về “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*”. Do đó, cả nam và nữ thanh tra đều nên được đào tạo kiến thức, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng để xử lý khéo léo, nhạy cảm về giới, đúng pháp luật các vụ việc tố cáo, khiếu nại. Theo kết quả khảo sát 818 NLĐ và lãnh đạo quản lý ở Việt Nam cho thấy gần 2/3 số người tham gia khảo sát đồng thuận cho rằng thanh tra cần tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm thường xuyên (xem kết quả câu hỏi 13 và 14 phụ lục 3). Do đó, thanh tra cần hoạt động tích cực, theo dõi, kiểm tra thường xuyên các doanh nghiệp có môi trường làm việc không lành mạnh, xử lý nghiêm cán bộ thanh tra nhận tiền hối lộ hoặc xử lý vụ việc qua loa để làm gương. Nội dung ở các cơ quan quản lý nhà nước về lao động cần kiểm tra việc thực hiện các quy định phòng chống QRTD của doanh nghiệp như: nội quy lao động có quy định đầy đủ các biện pháp phòng chống QRTD không, người sử dụng lao động có tổ chức tuyên truyền, phổ biến cho NLĐ nội dung này không, NLĐ có hiểu biết về quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV hay không và khi bị quấy rối họ có những cách thức nào để tố cáo, khiếu nại, phản ánh đối với người sử dụng lao động và hành động của người sử dụng lao động khi tiếp nhận QRTD TNLV xử lý như thế nào có quy trình giải quyết khiếu nại, tố cáo không, có áp dụng các biện pháp hỗ trợ, khắc phục cho nạn nhân không. Bên cạnh đó, Việt Nam áp dụng hình thức khen thưởng, tuyên dương các doanh nghiệp, người đứng đầu doanh nghiệp đã thực hiện tốt các chính sách, biện pháp phòng chống QRTD và xử lý nghiêm minh các hành vi vi phạm pháp luật về phòng, chống QRTD với phương châm “*không có vùng cấm, không có ngoại lệ*”.

Thứ mười hai, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về phòng, chống QRTD TNLV ở Việt Nam

Trong bối cảnh Việt Nam đang nỗ lực xây dựng môi trường làm việc an toàn, không QRTD, việc đẩy mạnh tuyên truyền, giáo dục pháp luật về phòng, chống QRTD là yêu cầu cấp thiết. Tuyên truyền, giáo dục pháp luật là chìa khóa nâng cao nhận thức của NLĐ, giúp họ tự bảo vệ mình và xây dựng môi trường làm việc lành mạnh. Dựa trên kết quả khảo sát từ hai nhóm đối tượng (phiếu khảo sát số 1 và số 2, phụ lục 3), hơn 80% người tham gia đồng tình rằng việc tuyên truyền, giáo dục pháp luật về QRTD là biện pháp then chốt cần được triển khai để nâng cao nhận thức. Tương tự, kết quả phỏng vấn sâu 30 chuyên gia, bao gồm lãnh đạo, quản lý từ cơ quan Đảng, nhà nước, tổ chức Chính trị - Xã hội, doanh nghiệp và trường đại học, cũng cho thấy sự nhất trí cao về tầm quan trọng của việc tập huấn QRTD TNLV. Trong số 30 người được phỏng vấn, có 29 người đề xuất giải pháp nâng cao hoạt

động tập huấn, tuyên truyền và giáo dục về phòng, chống QRTD TNLV; chỉ có 01 người không đề cập trực tiếp đến nội dung này (A7). Những kết quả này phản ánh sự quan tâm và nhận thức sâu sắc của các chuyên gia về vấn đề QRTD, đồng thời khẳng định sự cấp thiết của việc đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật về phòng, chống QRTD ở Việt Nam.

Một số nghiên cứu trên thế giới cho thấy các khóa đào tạo hiệu quả phải bao gồm nhiều buổi (ít nhất 10 buổi) [268] [269] với nội dung toàn diện, phương pháp giảng dạy đa dạng, có liên quan đến văn hóa xã hội và sử dụng đội ngũ nhân viên được đào tạo bài bản để đảm bảo thay đổi hành vi [270]. Để đạt hiệu quả cao nhất trong việc phòng, chống QRTD TNLV, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan nhà nước, tổ chức xã hội, doanh nghiệp và cơ sở giáo dục, trong đó, người sử dụng lao động và nhà nước đóng vai trò chủ chốt. Các chương trình tuyên truyền cần được thiết kế đa dạng, phù hợp với từng đối tượng, sử dụng các hình thức truyền thông hiệu quả như truyền hình, báo chí, mạng xã hội và các hoạt động cộng đồng. Việc tuyên truyền, giáo dục kiến thức pháp luật và kỹ năng phòng, chống QRTD cần được tiến hành thường xuyên, liên tục. Nội dung tuyên truyền cần đầy đủ, chính xác, dễ hiểu, ủng hộ nạn nhân lên tiếng tố cáo. Cách thức tuyên truyền cần đa dạng, phù hợp với từng đối tượng lao động, đặc biệt chú trọng đến lao động yếu thế. Các khóa đào tạo, tập huấn cần tập trung vào nhận diện hành vi QRTD TNLV, cách tránh trở thành thủ phạm, cách phản đối, chống lại khi chứng kiến hoặc bị QRTD và cách báo cáo khi bị QRTD TNLV và tìm kiếm những hỗ trợ cần thiết. Việt Nam nên quy định các khóa tập huấn hằng năm và quan tâm đến giáo dục về phòng ngừa QRTD ở các cấp học, góp phần thay đổi nhận thức và hành vi, xây dựng môi trường làm việc an toàn và bình đẳng. Việt Nam nên quy định các khóa tập huấn cần được tổ chức hằng năm bằng hình thức trực tiếp hoặc trực tuyến để NLĐ thuận tiện tiếp cận và tham gia. Đối với những doanh nghiệp quy mô nhỏ, dưới 10 NLĐ hoặc không có NLĐ khác giới làm việc thì không cần tập huấn hằng năm mà thay bằng hình thức gửi, niêm yết văn bản tuyên truyền (Dựa trên tham khảo kinh nghiệm lập pháp ở Hàn Quốc). Mặt khác, Nhà nước cũng cần quan tâm đến việc giáo dục và đào tạo về phòng ngừa QRTD ở các cấp học từ trung học phổ thông đến đại học về quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV và bình đẳng giới. Các chương trình giáo dục này nhằm cung cấp kiến thức, kỹ năng nhận diện và ứng phó trước hành vi vi phạm, đồng thời góp phần sửa đổi các khuôn mẫu xã hội và văn hóa phân biệt đối xử về giới đang tồn tại ở Việt Nam.

Như vậy, các chương trình tập huấn cần xây dựng phù hợp với bối cảnh của tổ chức, đảm bảo tính ứng dụng và chạm đến đúng nhóm đối tượng (lãnh đạo, quản lý, nam giới, nhóm dễ bị tổn thương,...). Nội dung cần đi sâu vào việc nhận diện hành vi quấy rối, kỹ năng phản ứng của người ngoài cuộc, kỹ năng tố cáo an toàn, và các

nguyên tắc tôn trọng giới. Tập huấn đa phương tiện, diễn tập tình huống, nghiên cứu tình huống và phương pháp tương tác là những cách hiệu quả giúp người tham gia hiểu sâu và nhớ lâu. Đặc biệt, tập huấn phải được triển khai định kỳ chứ không chỉ diễn ra một lần. Khi NLD có đủ hiểu biết và kỹ năng, họ sẽ trở thành một phần của mạng lưới tự bảo vệ trong tổ chức.

Thứ mười ba, các chương trình nâng cao năng lực bắt buộc đối với thẩm phán, kiểm sát viên, luật sư, cảnh sát, nhân viên y tế, lãnh đạo cơ quan, doanh nghiệp... về việc áp dụng chặt chẽ các quy định của luật và bảo đảm nhạy cảm giới trong quá trình làm việc đối với nạn nhân bị QRTD.

Thứ mười bốn, các cơ quan doanh nghiệp nên lắp đặt hệ thống camera đầy đủ theo dõi tại các phòng làm việc, hành lang, công xưởng, nhà ăn.... Người sử dụng lao động nên gắn các biển cảnh báo như “*khu vực có camera giám sát*” để hạn chế những người có ý định QRTD, họ thận trọng không dám thực hiện hành vi vi phạm.

NLD cần có kiến thức và kỹ năng báo cáo, thu thập chứng cứ hiệu quả. Nghiên cứu sinh đề xuất các bước xử lý sau cho NLD khi bị QRTD TNLV:

Bước 1: Bình tĩnh để xử lý tình huống một cách tỉnh táo; Hãy dừng cảm nói không, dứt khoát và rõ ràng với người quấy rối để ngăn chặn và chấm dứt hành vi vi phạm.

Bước 2: Thu thập mọi bằng chứng: tin nhắn, email, hình ảnh, bản ghi âm, báo cáo y tế và ghi lại chi tiết những gì đã diễn ra: thời gian, địa điểm, tên người làm chứng, tần suất tiếp xúc với kẻ quấy rối, những gì đã diễn ra (những lời nói xúc phạm, những hành động, cử chỉ mang tính chất tình dục không mong muốn...), những hậu quả tiêu cực mà nạn nhân chịu đựng, tên của người chứng kiến nếu có.

Bước 3: Nói chuyện với người quấy rối: Trong một số trường hợp, NLD có thể chọn cách trực tiếp đối mặt với người quấy rối và yêu cầu họ dừng hành vi đó. Nếu không muốn đối mặt trực tiếp, có thể gửi email hoặc tin nhắn yêu cầu người quấy rối dừng lại, với ngôn ngữ lịch sự nhưng cương quyết.

Bước 4: Tìm sự hỗ trợ từ đồng nghiệp, bạn bè, gia đình: Nói chuyện với đồng nghiệp, hoặc gia đình, bạn bè người bạn có thể tin tưởng để chia sẻ, hỗ trợ tinh thần và có thêm một nhân chứng.

Bước 5: Báo cáo sự việc lên cấp trên hoặc phòng nhân sự hoặc tổ chức công đoàn cơ sở: Nếu hành vi quấy rối tiếp diễn hoặc NLD cảm thấy không thể tự mình đối phó, hãy báo cáo đến cá nhân có thẩm quyền ở cấp nội bộ (người mà mình có thể tin tưởng nhất). Nhiều cơ quan, công ty có chính sách chống QRTD rõ ràng và công khai quy trình, thủ tục để NLD dễ dàng tiếp cận, thực hiện.

Bước 6: Tìm sự hỗ trợ pháp lý chính thức bên ngoài: Trong trường hợp cơ quan, doanh nghiệp không xử lý vấn đề thỏa đáng hoặc NLD cảm thấy quyền lợi của

mình bị xâm phạm nghiêm trọng, hãy tìm đến luật sư, cơ quan có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính hoặc khởi kiện ra tòa án yêu cầu bồi thường thiệt hại.

Ngoài ra, đối với những vụ việc QRTD qua không gian mạng còn trao thẩm quyền cho các cá nhân, cơ quan thực thi pháp luật hoặc người sử dụng lao động có quyền truy cập vào tài khoản của người vi phạm sẽ tiến hành điều tra, thu thập chứng cứ.

Thêm vào đó, người sử dụng lao động cần bố trí, sắp xếp khu vực làm việc hợp lý tránh để quá ít phụ nữ ngồi chung với nhiều nam giới và ngược lại, bố trí tầm ngăn cách khu vực làm việc mỗi người với nhau để họ tập trung làm việc, tránh tình trạng phòng vệ sinh, khu vực thay đồ, nghỉ ngơi quá tách biệt, dễ tạo điều kiện cho các hành vi vi phạm xảy ra. Các văn phòng nên thiết kế mở, không có quá nhiều không gian kín sẽ giảm nguy cơ xảy ra QRTD. Đồng thời, người sử dụng lao động không được phân công nhân viên nữ đi tiếp khách một mình hoặc cho phép nam giới dùng rượu bia trong quá trình làm việc.

Ngoài trách nhiệm của người sử dụng lao động, NLĐ cũng có trách nhiệm duy trì môi trường làm việc không bị QRTD bởi vì bản thân NLĐ khi bị QRTD hoặc chứng kiến người khác bị QRTD họ phải lên tiếng tố cáo, khiếu nại để kịp thời ngăn chặn và chấm dứt hành vi đó. Họ không thờ ơ, im lặng hoặc dung túng cho hành vi QRTD TNLV, bao gồm cả QRTD bằng lời nói. Phụ nữ nơi công sở cần ăn mặc và nói năng lịch sự, nghiêm chỉnh để không tạo điều kiện cho những người khác có cơ hội thực hiện hành vi QRTD TNLV.

Thứ mười lăm, phê chuẩn Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV

Nghiên cứu sinh đề xuất Việt Nam cần sớm xem xét phê chuẩn hai Công ước số 190 và 191 của ILO nhằm có cơ sở pháp lý vững chắc bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV cho nhiều đối tượng NLĐ ở Việt Nam hơn, các biện pháp bảo vệ mạnh mẽ cho nạn nhân bị QRTD và đặt ra nghĩa vụ pháp lý cao hơn đối với quốc gia, cơ quan quản lý nhà nước, người sử dụng lao động trong công tác phòng ngừa và ứng phó chống QRTD TNLV.

Thứ mười sáu, đẩy mạnh hợp tác quốc tế

Việt Nam cần tăng cường hợp tác với các tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ và các quốc gia khác là điều cần thiết để xây dựng môi trường làm việc không có QRTD thông qua việc chia sẻ thông tin, học hỏi kinh nghiệm về phòng chống QRTD ở các quốc gia khác có thể tìm ra những nội dung, mô hình, phương pháp tiếp cận mới và giải pháp hữu hiệu để ngăn chặn và loại bỏ đối với hành vi QRTD TNLV. Đồng thời, các cuộc hội thảo, hội nghị quốc tế về phòng chống QRTD sẽ là cơ hội để mở rộng mạng lưới hợp tác, học hỏi từ những quốc gia đi trước, từ đó áp dụng những

sáng kiến hiệu quả vào thực tiễn tại Việt Nam. Hơn nữa, sự tham gia và hỗ trợ các chiến dịch và sáng kiến quốc tế phòng chống QRTD thể hiện sự tôn trọng, tuân thủ pháp luật quốc tế, không chỉ giúp Việt Nam nâng cao uy tín trên trường quốc tế mà còn củng cố vị thế của đất nước trong việc thực hiện các tiêu chuẩn nhân quyền toàn cầu. Sự tham gia tích cực giúp Việt Nam mở rộng quan hệ hợp tác với các quốc gia và tổ chức quốc tế khác, tạo điều kiện thuận lợi cho việc thu hút đầu tư và phát triển kinh tế - xã hội. Cuối cùng, sự hỗ trợ cho các sáng kiến quốc tế giúp Việt Nam hoàn thiện khung pháp lý về bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV.

Thứ mười bảy, cần một cuộc khảo sát quốc gia toàn diện về “quấy rối tình dục tại nơi làm việc” ở Việt Nam

Để có cơ sở dữ liệu toàn diện và chính xác về tình hình QRTD TNLV ở Việt Nam, việc thực hiện một cuộc khảo sát quốc gia là vô cùng cần thiết. Báo cáo từ cuộc khảo sát này sẽ cung cấp một cái nhìn tổng quan về thực trạng QRTD TNLV, bao gồm các hình thức phổ biến, hậu quả tiêu cực mà nó gây ra, và cách thức nạn nhân ứng phó khi đối mặt với tình huống này. Ngoài ra, báo cáo cũng sẽ đánh giá việc thực thi pháp luật hiện hành và đề xuất các kiến nghị để hoàn thiện chính sách, pháp luật của Việt Nam trong thời gian tới. Kinh nghiệm từ các quốc gia như Anh, Úc, Ấn Độ, Hoa Kỳ và Canada cho thấy rằng, các cuộc khảo sát quốc gia quy mô lớn và định kỳ là công cụ hiệu quả để cập nhật thực trạng, rào cản và xu hướng của hành vi QRTD TNLV. Những báo cáo này không chỉ cung cấp thông tin quan trọng cho các nhà lập pháp và cơ quan quản lý nhà nước, mà còn đưa ra những khuyến nghị hữu ích cho người sử dụng lao động và các bên liên quan khác. Do đó, nghiên cứu sinh đã thực hiện một cuộc khảo sát trên 656 NLD tại Việt Nam, dựa trên tham khảo các phiếu khảo sát quốc gia lớn từ Anh, Úc và Canada. Mẫu phiếu khảo sát sẽ là một nguồn tham khảo hữu ích cho các bộ, ngành ở Việt Nam trong việc tiến hành một cuộc khảo sát quốc gia với quy mô lớn hơn, nhằm thu thập dữ liệu đầy đủ và chi tiết hơn về vấn đề này.

Thứ mười tám, cố gắng xóa bỏ những định kiến xã hội, quan niệm lỗi thời trong nho giáo như “trọng nam khinh nữ”. Vì tư tưởng “trọng nam khinh nữ” là một trong những nguyên nhân sâu xa dẫn đến tình trạng QRTD đối với phụ nữ trong môi trường làm việc. Để bảo vệ lao động nữ một cách hiệu quả, chúng ta cần có những giải pháp mạnh mẽ nhằm loại bỏ hoàn toàn những quan niệm lỗi thời này. Những biện pháp có thể được áp dụng là:

Một là, ngoài việc nâng cao nhận thức của NLD, doanh nghiệp cần xây dựng chính sách, nội quy lao động rõ ràng để nhận diện, có biện pháp phòng, chống QRTD phù hợp, quy định các hình thức kỷ luật đối với người vi phạm và quy trình giải quyết khiếu nại, tố cáo nhanh chóng, bảo mật và công bằng.

Hai là, người lãnh đạo, quản lý cần đánh giá hiệu quả công việc dựa trên kết quả làm việc chứ không phải giới tính của người đó, tạo điều kiện cho phụ nữ phát huy tối đa sở trường và tiềm năng của mình, tạo ra các cơ hội thăng tiến ngang nhau cho cả nam và nữ.

Ba là, nghiên cứu gần đây của Ashleigh Spiliopoulou và Gemma L. Witcomb năm 2023 chỉ ra rằng QRTD bắt nguồn từ văn hóa tổ chức độc hại, phân bổ quyền lực không đồng đều và không hỗ trợ nạn nhân [100, tr.1869]. Hay nghiên cứu của Liang, T. năm 2024 cũng cho kết quả tương tự [43]. Do đó, thay đổi văn hóa cơ quan, doanh nghiệp là một giải pháp hữu ích để góp phần hạn chế tình trạng QRTD TNLV. Lãnh đạo cơ quan, doanh nghiệp cần thể hiện cam kết rõ ràng không khoan nhượng đối với QRTD bằng cách thường xuyên tuyên truyền chống QRTD, luôn có thái độ tin tưởng, hỗ trợ nạn nhân và tuyên bố rõ ràng bất kỳ hành vi vi phạm nào cũng sẽ phải chịu hậu quả nghiêm trọng.

Thứ mười chín, để đảm bảo tính ràng buộc và tính khả thi trong thực tiễn, cần quy định rõ yêu cầu bắt buộc đối với tất cả các cơ quan và doanh nghiệp ban hành quy chế nội bộ về phòng, chống QRTD TNLV. Việc ban hành và đăng ký nội quy này cần được xem là một điều kiện pháp lý bắt buộc trong hồ sơ đăng ký lao động hoặc hồ sơ thẩm định điều kiện hoạt động của doanh nghiệp. Quy chế nội bộ cần nêu rõ các khái niệm, hành vi bị cấm, quy trình tiếp nhận, xử lý, bảo mật thông tin, trách nhiệm của các bên liên quan, cùng với các biện pháp bảo vệ nạn nhân và người tố cáo. Do đó, việc thiết lập quy tắc ứng xử trong doanh nghiệp về QRTD TNLV là yêu cầu cấp thiết, nhằm xây dựng một môi trường làm việc minh bạch, tôn trọng và an toàn. Các quy tắc này cần được soạn thảo rõ ràng, ngắn gọn, dễ hiểu và dễ tiếp cận, bảo đảm mọi NLĐ đều có thể nắm bắt, hiểu đúng và áp dụng trong thực tiễn. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cần phổ biến rộng rãi quy tắc ứng xử đến toàn thể nhân viên thông qua các hình thức linh hoạt như tập huấn định kỳ, truyền thông nội bộ, bảng tin, email hoặc sổ tay nhân viên. Đặc biệt, người quản lý, lãnh đạo và bộ phận nhân sự phải gương mẫu tuân thủ, đồng thời chịu trách nhiệm hướng dẫn, giám sát và xử lý khi có vi phạm. Chỉ khi quy tắc ứng xử được ban hành một cách rõ ràng, minh bạch và được thực thi nghiêm túc, doanh nghiệp mới có thể tạo dựng văn hóa làm việc lành mạnh, giảm thiểu nguy cơ xảy ra QRTD và bảo đảm quyền con người, nhân phẩm của NLĐ.

Tóm lại, nội quy, quy tắc ứng xử về phòng chống QRTD trong cơ quan, doanh nghiệp phải đáp ứng các tiêu chí sau:

- Có cơ chế báo cáo an toàn và linh hoạt nhiều kênh để cho NLĐ tiếp cận. Chính sách nên cung cấp cho nạn nhân cơ hội báo cáo với một người cùng giới tính

của họ. Trong ban giải quyết khiếu nại, tố cáo nội bộ phải có số lượng nhân viên nữ nhiều hơn.

- Các quy định phải chứa đựng các thủ tục xử lý khiếu nại, tố cáo đơn giản, công bằng từ tiếp nhận, điều tra, kết luận khách quan, rõ ràng, có mốc thời gian giải quyết, có biện pháp hỗ trợ, khắc phục cho nạn nhân và có cơ chế để bảo vệ nạn nhân không bị trả thù.

- Các nội dung đó phải được tuyên truyền phổ biến rộng rãi cho các nhân viên hiểu rõ và tiếp cận.

4.2.2. Nhóm giải pháp về xử lý quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Thứ nhất, hoàn thiện pháp luật xử phạt hành chính đối với hành vi QRTD TNLV

Một là, bổ sung hình thức xử phạt bổ sung

Nghị định số 12/2022/NĐ - CP cần bổ sung thêm hai hình thức xử phạt bổ sung là:

- Tịch thu tang vật phương tiện vi phạm hành chính hoặc buộc thu hồi, nộp lại tư liệu, tài liệu, tờ rơi, bài viết, hình ảnh được sử dụng để thực hiện hành vi vi phạm hành chính. Biện pháp này nhằm mục đích chấm dứt và ngăn chặn hành vi vi phạm tiếp tục diễn ra đối với những người khác.

- Trục xuất áp dụng với người nước ngoài trong trường hợp người nước ngoài có hành vi QRTD TNLV đã bị xử phạt về hành vi này mà còn tiếp tục vi phạm khi chưa hết thời hạn.

Hai là, bổ sung các biện pháp khắc phục hậu quả

Nạn nhân thường phải gánh chịu những tổn thương sâu sắc cả về thể chất lẫn tinh thần. Do đó, việc nhanh chóng áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả là vô cùng cần thiết, trong đó bao gồm việc buộc người vi phạm phải *“công khai xin lỗi về hành vi đã gây ra, trừ trường hợp nạn nhân có đơn không yêu cầu”*. Biện pháp này không chỉ thể hiện sự ăn năn và có tính giáo dục đối với người vi phạm mà còn góp phần xoa dịu nỗi đau, an ủi nạn nhân và hướng tới việc khôi phục tình trạng ban đầu cho họ.

Thêm vào đó, việc bổ sung biện pháp khắc phục hậu quả *“buộc cải chính thông tin sai sự thật hoặc gây nhầm lẫn”* rất cần thiết. Đặc biệt, trong các vụ việc mà đối tượng vi phạm sử dụng hình ảnh, thông tin cá nhân nhạy cảm của nạn nhân để lan truyền tại nơi làm việc hoặc trên mạng, với mục đích QRTD đồng nghiệp, hình thức phạt tiền đơn thuần tỏ ra không đủ sức răn đe và khắc phục triệt để hậu quả. Những thông tin sai lệch và hình ảnh nhạy cảm này gây ra những tổn thương sâu sắc đến danh dự và nhân phẩm của người bị hại. Vì lẽ đó, việc yêu cầu cải chính thông tin sai

sự thật hoặc gây nhầm lẫn một cách kịp thời đóng vai trò quan trọng trong việc trả lại sự trong sạch cho nạn nhân và ngăn chặn hiệu quả hành vi quấy rối tiếp diễn.

Ba là, chỉnh sửa lại tên Điều 11 trong Nghị định số 12/2022/NĐ - CP hoặc chuyển nội dung khoản 3 Điều 11 sang vị trí khác

Cụ thể, tên của điều luật hiện tại là “*Vi phạm quy định về thực hiện hợp đồng lao động*”, nhưng nội dung lại quy định về việc xử phạt hành vi QRTD TNLV ở mức chưa truy cứu trách nhiệm hình sự, với mức phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng. Rõ ràng, hành vi một NLĐ (NLĐ) quấy rối một NLĐ khác trong cùng công ty không thuộc phạm vi “*thực hiện hợp đồng lao động*”, vốn là mối quan hệ giữa NLĐ và người sử dụng lao động. Vì vậy, cần thiết phải xem xét điều chỉnh tên Điều 11 theo hướng bao quát hơn, hoặc chuyển nội dung khoản 3 của điều này sang một vị trí khác phù hợp hơn trong văn bản pháp luật.

Thứ hai, cần hình sự hóa hành vi QRTD nói chung và QRTD TNLV nói riêng Dựa vào các lý thuyết hình sự hóa của tác giả Nguyễn Thị Thu Hương [29], hành vi QRTD thỏa mãn các điều kiện như sau:

- Tính nguy hiểm đáng kể cho xã hội của hành vi: Mức độ thiệt hại mà QRTD gây ra cho xã hội là rất nguy hiểm, bị trừng trị nghiêm khắc bằng chế tài hình sự vì đây là tiền đề để người vi phạm nảy sinh và thực hiện các hành vi xâm hại tình dục cao hơn như hiếp dâm và cưỡng dâm. Đồng thời, QRTD gây ra những tổn thương tâm lý sâu sắc và kéo dài, nhiều nạn nhân bị căng thẳng, rối loạn, trầm cảm, thậm chí là tự tử. Điều này đã được chứng minh thông qua các công trình nghiên cứu lớn trên thế giới được trình bày ở chương 2. Còn theo kết quả điều tra xã hội học năm 2024, hơn 90% người tham gia khảo sát cho biết QRTD khiến nạn nhân cảm thấy lo lắng, bất an, sợ hãi, tức giận, xấu hổ, lảng tránh, ngại giao tiếp và luôn trong trạng thái đề phòng. Hơn 80% cho rằng QRTD làm nạn nhân mất tập trung và giảm năng suất lao động. Khoảng hai phần ba số người được khảo sát trả lời rằng nạn nhân sẽ thay đổi hành vi, cảm xúc và trạng thái. Bên cạnh đó, hình sự hóa QRTD còn giúp lấp đầy khoảng trống pháp lý hiện nay, trừng trị nghiêm khắc đối với những thủ phạm có hành vi dâm ô, trình diễn khiêu dâm đối với NLĐ trẻ tuổi từ 16 đến dưới 18 tuổi. Vì nạn nhân được xác định còn là “*trẻ em*” cần được bảo vệ theo pháp luật quốc tế. Ngoài ra, hình sự hóa hành vi “*quấy rối tình dục*” giúp tăng cường trách nhiệm của người sử dụng lao động hơn. Các cơ quan, doanh nghiệp sẽ có trách nhiệm hơn trong việc phòng ngừa, xây dựng môi trường làm việc an toàn, ngăn chặn và xử lý nghiêm minh khiêu nại, tố cáo.

- Tình hình vi phạm pháp luật: Theo kết quả điều tra xã hội học năm 2024, tỷ lệ NLĐ bị QRTD TNLV ở Việt Nam cũng khá cao (21.2 %), trong khi số lượng vụ việc ngày càng tăng và diễn biến phức tạp [250]. Hơn nữa, hình sự hóa QRTD giúp

xử lý hiệu quả các hành vi QRTD trên không gian mạng. Đặc biệt, hiện nay ở Việt Nam số vụ việc bị QRTD trên không gian mạng rất đáng báo động. Trong năm 2020, số liệu từ Cổng Thông tin điện tử Chính phủ thống kê đã có khoảng 18.000 vụ việc liên quan đến QRTD qua mạng được ghi nhận [271]. Tính ẩn danh của QRTD trên không gian mạng khiến cho việc điều tra khó khăn nhưng kết quả xử lý chỉ ở mức hành chính nên chưa đủ sức răn đe, chấm dứt vấn nạn này. Một số hành vi QRTD trên mạng phổ biến, đã gây hậu quả nghiêm trọng cho nạn nhân như: nhận được email hoặc tin nhắn SMS không mong muốn, mang tính khiêu dâm, những lời tán tỉnh không phù hợp, mang tính xúc phạm trên các trang web mạng xã hội hoặc trong các phòng trò chuyện trên internet. Do đó, việc hình sự hóa sẽ tạo ra một chế tài mạnh mẽ hơn, giúp ngăn chặn các hành vi QRTD và bảo vệ nạn nhân tốt hơn.

- Sự phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội: Việc hình sự hóa cần phù hợp với tình hình kinh tế, xã hội, đạo đức và ý thức pháp luật của người dân. Trong bối cảnh xã hội Việt Nam ngày càng chú trọng đến quyền con người và bình đẳng giới, việc hình sự hóa hành vi QRTD TNLV trở thành một vấn đề cấp thiết. Căn cứ vào nhu cầu thực tiễn của Việt Nam cho thấy QRTD TNLV diễn ra phổ biến và gây ra những hậu quả nặng nề. Kết quả khảo sát NLD cho thấy hơn 94% người tham gia đánh giá rằng hành vi QRTD TNLV rất nguy hiểm. Nạn nhân không chỉ chịu tổn thương về tinh thần và thể chất, mà môi trường làm việc cũng trở nên độc hại, ảnh hưởng đến năng suất lao động và sự phát triển của cơ quan, doanh nghiệp. Hơn nữa, đa số lãnh đạo (khoảng 95%), quản lý được khảo sát cũng đồng tình với việc hình sự hóa hành vi QRTD, phản ánh sự đồng thuận cao của xã hội về vấn đề này.

- Sự phù hợp với pháp luật trong nước và quốc tế: Việc quy định trách nhiệm hình sự đối với hành vi “*quấy rối tình dục*” là phù hợp với các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên. Hơn nữa, hình sự hóa hành vi này còn tương thích với các cam kết quốc tế và xu hướng chung toàn cầu, khi nhiều quốc gia đã đưa QRTD vào phạm vi điều chỉnh của Luật hình sự. Việt Nam, với tư cách là thành viên của nhiều công ước quốc tế về phòng chống QRTD, cần thể hiện sự nhất quán với tinh thần chung của pháp luật quốc tế, vốn khuyến khích các quốc gia hình sự hóa các hành vi bạo lực trên cơ sở giới, bao gồm cả QRTD TNLV. Thật vậy, CEDAW yêu cầu các quốc gia thành viên xây dựng chế tài hình sự đối với các hành vi bạo lực đối với phụ nữ. Theo Điều 4 (c,d), Tuyên bố về xóa bỏ bạo lực đối với phụ nữ năm 1993 quy định: “*Thực hiện các biện pháp cần thiết để ngăn ngừa, điều tra và, theo luật pháp quốc gia, trừng phạt các hành vi bạo lực đối với phụ nữ, bất kể những hành vi đó do Nhà nước hay cá nhân thực hiện; Xây dựng các biện pháp trừng phạt hình sự, dân sự, lao động và hành chính trong luật pháp trong nước để trừng phạt và khắc phục những sai trái gây ra cho phụ nữ phải chịu bạo lực*”[272]. Hay trong Khuyến nghị

chung số 19 về bạo lực đối phụ nữ năm 1992 của CEDAW Điều 24 (i) Ủy ban Xóa bỏ phân biệt đối xử chống lại phụ nữ quy định: “*Những biện pháp luật pháp hiệu quả gồm cả các xử lý hình sự, những biện pháp khắc phục dân sự, các quy định về bồi thường nhằm bảo vệ phụ nữ chống lại tất cả những loại bạo lực, kể cả bạo lực và lạm dụng trong gia đình, cưỡng dâm và quấy rối tình dục ở nơi làm việc*”. Kiến nghị số 13 của Báo cáo độc lập thực hiện Tuyên bố và Cương lĩnh hành động Bắc Kinh năm 2019 cũng đề xuất: Việt Nam nên quy định rõ hành vi QRTD, tấn công tình dục và hiếp dâm trong BLHS [197]. Trong báo cáo của nhóm công tác về rà soát định kỳ phổ quát năm 2019 và năm 2024, Việt Nam cũng nhận các khuyến nghị hình sự hóa hành vi QRTD. Do đó, việc hình sự hóa hành vi này giúp Việt Nam thực các các cam kết quốc tế và tạo dựng hình ảnh tích cực trong bảo vệ nhân quyền trên trường quốc tế.

- Khả năng chứng minh tội phạm trong tố tụng hình sự: Tính khả thi của việc thu thập và sử dụng chứng cứ để chứng minh tội phạm trong quá trình tố tụng. Với sự phát triển của khoa học, công nghệ, các chủ thể có thể chứng minh hành vi QRTD TNLV được thông qua các nguồn chứng cứ thể hiện dưới các hình thức sau: “(i) tài liệu đọc được; (ii) chứng cứ nghe được; (iii) chứng cứ nhìn được; (iv) dữ liệu điện tử như là email, tin nhắn ...; (v) các vật chứng ví dụ như các dụng cụ mà người có hành vi QRTD sử dụng để quấy rối nạn nhân; (vi) bản trình bày của nạn nhân; (vii) bản tường trình của người làm chứng; (viii) bản trình bày của người bị tình nghi thực hiện hành vi; (ix) kết luận của cơ quan nhà nước có thẩm quyền (nếu có)” [140]. Theo Bùi Viết Vinh [273] và Trương Quang Vinh (2021) [33] cũng đồng ý với quan điểm việc thu thập chứng cứ thông qua ghi âm, tin nhắn, hình ảnh, camera... để chứng minh hành vi QRTD là hoàn toàn thực hiện được.

Từ những phân tích trên, nghiên cứu sinh đề xuất đưa hành vi này vào nhóm tội phạm xâm phạm đến quyền bất khả xâm phạm về sức khỏe, tính mạng, danh dự, nhân phẩm trong BLHS như sau: “*Điều... Tội quấy rối tình dục*

Người nào thực hiện một trong các hành vi sau đây, thì bị phạt tù từ 06 tháng đến 03 năm:

a. Quấy rối mang tính thể chất, lặp đi lặp lại, mặc dù đã bị nhắc nhở nhưng vẫn tái phạm;

b. Đề nghị, gợi ý quan hệ tình dục để đổi lấy lợi ích;

c. Theo dõi hoặc rình rập người khác liên tục, gây ra cảm giác lo sợ và bất an;

d. Quấy rối qua phương tiện điện tử một cách liên tục, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến cuộc sống và danh dự của họ, hoặc phát tán thông tin đời tư của họ mà không có sự đồng ý.

2. Phạm tội thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị phạt tù từ 03 năm đến 7 năm:

a. Nạn nhân là người đang trong tình trạng phụ thuộc hoặc đặc biệt dễ bị tổn thương do tuổi tác, bệnh tật, khuyết tật, nghiện ngập, mang thai hoặc suy giảm đáng kể về thể chất hoặc tinh thần;

b. Phạm tội có tổ chức, phạm tội với nhiều người;

c. Phạm tội từ 02 lần trở lên;

d. Làm nạn nhân tự sát”.

Lý do lựa chọn những hành vi QRTD trên là căn cứ vào các công bố quốc tế quan trọng như: Theo kết quả nghiên cứu của James E. Gruber năm 1990 cho biết có 05 yếu tố ngữ cảnh ảnh hưởng đến mức độ nghiêm trọng của hành vi QRTD: nguồn gốc của hành vi (hành vi do người có quyền lực thực hiện gây hậu quả nghiêm trọng hơn), thời lượng hoặc tần suất (đặc biệt quan trọng đối với các hình thức quấy rối tạo ra môi trường thù địch), và tính trực tiếp của hành vi (tiếp xúc cơ thể được xem là nguy hiểm hơn hành vi QRTD bằng lời nói), mức độ ghê tởm và mức độ đe dọa [274, tr.250]. Tương tự, các nghiên cứu của Ellis, Barak và Pinto năm 1991 [275] và Barbara A. Gutek năm 1993 [47] xác định mức độ nghiêm trọng của hành vi QRTD TNLV được đánh giá dựa trên hai tiêu chí: tần suất và hình thức quấy rối. Cụ thể, hành vi QRTD càng lặp lại nhiều lần thì mức độ nghiêm trọng càng cao. Điều này cho thấy sự dai dẳng và cố ý của người quấy rối, quấy rối càng nhiều lần càng gây ảnh hưởng tiêu cực lớn đến nạn nhân. Do đó, từ những kết quả trên nghiên cứu sinh rút ra nhận xét là: QRTD dạng “đánh đổi” (quid pro quo) được xem là nguy hiểm nhất, tiếp đến là quấy rối bằng hành động thể chất và cuối cùng là quấy rối bằng lời nói. Kết hợp với kinh nghiệm lập pháp của 14 quốc gia (xem bảng 4.1 phụ lục 1), nghiên cứu này đã xác định được một số hình thức QRTD có mức độ nguy hiểm đáng kể cho xã hội, cần phải hình sự hóa. Cuối cùng, xét đến yếu tố văn hóa - xã hội của người Việt, những lời nói trêu đùa, tán tỉnh, bình luận mang tính chất tình dục thường xuyên diễn ra ở nơi làm việc. Nếu hình sự hóa tất cả các hành vi này sẽ khiến môi trường làm việc không thoải mái, ảnh hưởng đến sự cởi mở, hài hòa trong mối quan hệ giữa các đồng nghiệp nam và nữ. Hơn nữa, QRTD bằng lời nói, QRTD thể chất lần đầu bị xử phạt vi phạm hành chính được cho đủ sức răn đe.

Tiếp theo, 4 yếu tố cấu thành tội danh được xác định như sau:

Mặt khách quan

- Hành vi trái pháp luật

Theo quan điểm pháp lý, hành vi QRTD TNLV phải được thể hiện thông qua hành động cụ thể, mà không thể là hành vi “không hành động”. Vì bản chất của hành vi này là sự tác động mang tính tình dục lên người khác, điều này đòi hỏi phải có

những hành vi, lời nói hoặc cử chỉ cụ thể [276]. Mức độ nguy hiểm của QRTD TNLV thấp hơn so với các tội phạm xâm hại tình dục. Nói cách khác, phạm trù “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” không trùng lặp hay có sự giao thoa với các tội danh về tình dục trong BLHS, có chăng hành vi QRTD có thể là tiền đề dẫn đến các tội phạm về tình dục. Sự khác biệt nằm ở chỗ, hành vi QRTD không hướng đến mục đích giao cấu hoặc quan hệ tình dục, mà tập trung vào việc tạo ra một môi trường làm việc không thoải mái, đe dọa hoặc mang tính xúc phạm. Hành vi trái pháp luật phải gồm một trong các hành vi nguy hiểm sau:

- + Hành vi QRTD mang tính thể chất, lặp đi lặp lại, mặc dù đã bị nhắc nhở nhưng vẫn tái phạm: ôm, hôn, sờ mó vào bộ phận nhạy cảm trên cơ thể một cách không mong muốn hoặc các hành vi tương tự và hành vi này lặp lại nhiều lần, bất chấp sự phản đối từ nạn nhân.

- + Đề nghị, gợi ý quan hệ tình dục để đổi lấy lợi ích: Đây là hình thức QRTD “*đánh đổi*”, tức là sử dụng quyền lực hoặc vị thế để ép buộc người khác quan hệ tình dục để đạt được lợi ích nào đó (ví dụ: điều kiện tuyển dụng, tiếp tục làm việc, tăng lương, thưởng, thăng chức, tiền, nhà cửa, xe cộ...).

- + Theo dõi hoặc rình rập người khác liên tục, gây ra cảm giác lo sợ và bất an: Hành vi này không nhất thiết phải mang tính chất tình dục, nhưng gây ra sự lo lắng và sợ hãi cho nạn nhân.

- + QRTD qua phương tiện điện tử một cách liên tục, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến cuộc sống và danh dự của họ, hoặc phát tán thông tin đời tư của họ mà không có sự đồng ý: Đây là hình thức QRTD qua điện thoại, mạng, bao gồm các hành vi như gửi tin nhắn, hình ảnh, video có nội dung tình dục không mong muốn, hoặc phát tán thông tin cá nhân của người khác mà không được phép.

- Hậu quả của hành vi QRTD là suy giảm nhân phẩm, danh dự hoặc sức khỏe của nạn nhân.

- Mỗi quan hệ nhân quả thể hiện ở việc hành vi QRTD là nguyên nhân gây ra những thiệt hại cho nạn nhân.

Trong mặt khách quan có thể xác định thêm các yếu tố như thời gian, địa điểm, tang vật, phương tiện vi phạm (nếu có). Tang vật, phương tiện vi phạm có thể là dấu hiệu bắt buộc trong trường hợp như gửi, trưng bày các tài liệu, hình ảnh có tính chất tình dục như tin nhắn, thư, đề nghị có liên quan đến tình dục. Nhưng trường hợp QRTD thể chất thì không cần chứng minh tang vật phương tiện vi phạm. Về thời gian và địa điểm của QRTD TNLV phải liên quan đến công việc và môi trường làm việc còn QRTD tại nơi công cộng thì không cần chứng minh điều này.

Mặt chủ quan

Lỗi của người phạm tội QRTD là lỗi cố ý. Người thực hiện hành vi này nhận thức rõ tính chất nguy hiểm, gây khó chịu, đe dọa, làm nhục của hành động mình, đồng thời biết rõ những hậu quả trái pháp luật có thể xảy ra, gây tổn hại đến sức khỏe, danh dự và nhân phẩm của nạn nhân. Tuy nhiên, họ vẫn cố tình thực hiện hành vi đó nhằm thỏa mãn những nhu cầu lệch lạc của bản thân.

Mục đích là nhằm thỏa mãn mục đích tình dục của bản thân nhưng không nhằm mục đích giao cấu hoặc quan hệ tình dục khác với nạn nhân. Nếu người phạm tội có mục đích giao cấu hoặc quan hệ tình dục khác với nạn nhân thì sẽ phạm vào tội khác theo quy định của BLHS.

Chủ thể

Chủ thể của tội QRTD là cá nhân có năng lực trách nhiệm pháp lý trong lĩnh vực hình sự. Người đó phải đủ tuổi chịu trách nhiệm hình sự và có khả năng nhận thức và làm chủ hành vi. Tổ chức không phải là chủ thể của hành vi này.

Khách thể

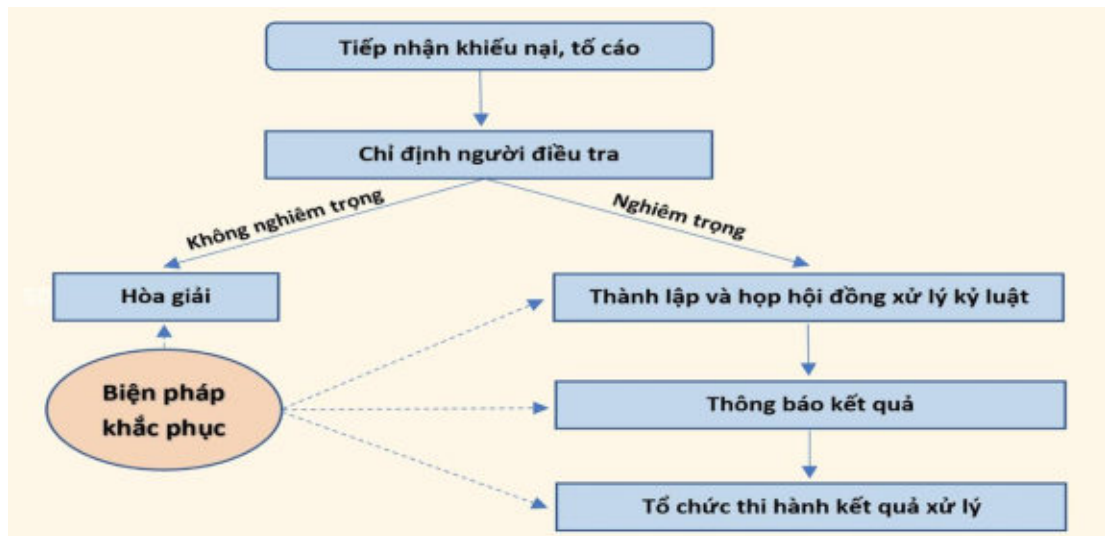
Khách thể của vi phạm pháp luật là những quan hệ xã hội được pháp luật bảo vệ nhưng bị hành vi vi phạm pháp luật xâm hại. Khách thể của tội QRTD là quyền được bảo vệ nhân phẩm, danh dự và sức khỏe của con người.

Thứ ba, bổ sung nội dung “*được quy định trong nội quy lao động hoặc pháp luật*” ở khoản 2 Điều 125 của BLLĐ năm 2019 để bảo đảm những đơn vị được phép không ban hành nội quy lao động có thể xử lý sa thải đối với NLĐ có hành vi QRTD TNLV.

Thứ tư, pháp luật lao động Việt Nam cần hướng dẫn các bước, trình tự cơ bản khiếu nại, tố cáo và giải quyết khiếu nại, tố cáo

Kết quả khảo sát 162 lãnh đạo, quản lý đại diện ở Việt Nam cho biết việc thiếu quy trình xử lý tố cáo, khiếu nại cũng là một trở ngại cho tổ chức khi giải quyết các vụ việc QRTD TNLV (44.4% người đồng ý). Hơn nữa, quy trình giải quyết khiếu nại, tố cáo rõ ràng, đơn giản và bảo mật cũng là một giải pháp được nhiều người tham gia phỏng vấn đề cập, chiếm tỷ lệ hơn 50%. Thực tiễn phát sinh những trường hợp NLĐ khởi kiện lại công ty khi ra quyết định xử lý QRTD sai quy trình, khiến công ty phải bồi thường cho người quấy rối hàng trăm triệu đồng [277]. Do đó, việc xây dựng một quy trình khiếu nại, tố cáo rõ ràng, đơn giản, dễ tiếp cận là điều cần thiết. Do đó, pháp luật lao động Việt Nam nên hướng dẫn các bước, trình tự cơ bản về thủ tục khiếu nại, tố cáo và giải quyết khiếu nại, tố cáo riêng chứ không phải áp dụng quy trình xử lý kỷ luật thông thường cho hành vi được vì tính dễ bị tổn thương và tính bảo mật. Nghiên cứu sinh đề xuất quy trình 7 bước để xử lý QRTD TNLV, gồm: tiếp nhận khiếu nại, tố cáo; chỉ định người có chuyên môn điều tra vụ việc; áp dụng các biện pháp khắc phục (có thể được áp dụng ở bất kỳ bước nào nếu xét thấy cần thiết);

giải quyết tranh chấp nội bộ thông qua hòa giải nếu vụ việc không nghiêm trọng; thành lập và họp hội đồng xử lý kỷ luật; thông báo kết quả; tổ chức thi hành kết quả xử lý (Xem sơ đồ 4.1). Dựa trên khung hướng dẫn này, trong từng bước, các cơ quan, doanh nghiệp sẽ có trách nhiệm cụ thể hóa rõ các yếu tố như chủ thể thực hiện, thời gian, nội dung thực hiện, biện pháp bảo mật thông tin, và có cơ chế để bảo vệ nạn nhân không bị trả thù phù hợp với điều kiện, đặc thù của đơn vị. Những quy định này cần được thông báo, phổ biến cho tất cả NLĐ và ghi nhận rõ trong nội quy lao động, đảm bảo tính dễ tiếp cận, minh bạch và công bằng trong quá trình xử lý các vụ việc QRTD TNLV.



Sơ đồ 4.1. Quy trình giải quyết khiếu nại, tố cáo “quấy rối tình dục tại nơi làm việc” ở Việt Nam

Tham khảo kinh nghiệm lập pháp ở Ấn độ, Chile và tình hình thực tiễn ở Việt Nam, nghiên cứu sinh đề xuất cần quy định rõ các mốc thời gian như sau:

- Tiếp nhận khiếu nại, tố cáo: Trong vòng 3 tháng kể từ sự cố QRTD cuối cùng xảy ra; Thông báo cho bị đơn: Trong vòng 7 ngày kể từ ngày nhận được đơn khiếu nại;
- Chỉ định người điều tra và tiến hành điều tra: Trong vòng 10 ngày;
- Hoà giải hoặc thành lập và họp hội đồng xử lý kỷ luật: Trong vòng 5 ngày kể từ ngày có kết quả điều tra;
- Thông báo kết quả: ngay khi có kết luận của hội đồng xử lý kỷ luật;
- Tổ chức thi hành kết quả xử lý: Trong vòng 10 ngày;

Thứ năm, mở rộng thẩm quyền của tòa án trong giải quyết các vụ việc QRTD TNLV

Dựa trên nghiên cứu pháp luật quốc tế, kinh nghiệm một số quốc gia (Singapore, Thụy Sĩ) và thực tiễn ở Việt Nam cần mở rộng thẩm quyền của tòa án. Thẩm phán cần được trao quyền ban hành các lệnh cấm tiếp xúc đối với người bị kiện

(người quấy rối) và áp dụng các biện pháp bảo vệ an toàn cho nạn nhân nếu xét thấy cần thiết, nhằm giảm thiểu nguy cơ trả thù và tránh tình trạng “nạn nhân hóa”. Phán quyết của tòa án có giá trị bắt buộc đối với người sử dụng lao động, làm cơ sở để xử lý kỷ luật lao động đối với người vi phạm sau đó. Các vụ việc đủ điều kiện nên được xem xét xét xử rút gọn để bảo vệ nạn nhân một cách nhanh chóng. Đồng thời, tòa án cần đảm bảo xét xử kín và bảo mật thông tin cá nhân nếu nạn nhân có yêu cầu. Các đối tượng dễ bị tổn thương như: nạn nhân bị chủ lao động QRTD, người giúp việc gia đình, NLD làm việc ở khu vực phi chính thức hoặc những trường hợp khác mà NLD không tin tưởng vào cơ chế giải quyết nội bộ đều có thể khởi kiện ra tòa án giải quyết. Cuối cùng, Hội đồng xét xử nên bố trí số lượng nữ nhiều hơn nam giới để tăng cường sự thấu hiểu và bảo vệ quyền lợi của nạn nhân là nữ.

Thứ sáu, quy định trách nhiệm pháp lý gián tiếp của người sử dụng lao động

Tham khảo pháp luật một số nước như Serbia, Philippines, Thụy Điển, Hoa Kỳ, Anh, Việt Nam cũng nên quy định trách nhiệm pháp lý gián tiếp của người sử dụng lao động trong trường hợp người sử dụng lao động không thực hiện các hành động khắc phục ngăn chặn, xử lý QRTD TNLV hợp lý và kịp thời. Biện pháp này sẽ giúp giải quyết tình trạng người sử dụng lao động “thờ ơ”, không muốn báo cáo hoặc tham gia giải quyết các vụ việc khi có yêu cầu. Do đó, BLLĐ Việt Nam năm 2019 nên bổ sung nội dung sau: *“Khi xảy ra trường hợp quấy rối tình dục bởi NLD, người sử dụng lao động vẫn phải chịu trách nhiệm trừ khi họ chứng minh được rằng họ đã thực hiện cẩn trọng hợp lý để ngăn chặn và khắc phục hành vi vi phạm và NLD đã sai sót một cách vô lý trong việc thực hiện các quy trình nội bộ”*.

Ở Hoa Kỳ, nạn nhân có thể khởi kiện người sử dụng lao động thay vì khởi kiện người quấy rối để nhận được tiền bồi thường. Tiền bồi thường không chỉ bao gồm thiệt hại bồi thường thiệt hại mà còn các khoản bồi thường thiệt hại mang tính trừng phạt. Đó là khoản tiền nhằm trừng phạt người vi phạm nhưng không phải nộp cho nhà nước mà được trả cho nạn nhân. Trong trường hợp họ chứng minh được rằng hành vi QRTD TNLV đó được thực hiện một cách cố ý và ác ý, hoặc người quấy rối hoàn toàn không quan tâm đến việc hành vi của mình gây thiệt hại cho nạn nhân (Mục 1977a. thiệt hại trong các trường hợp phân biệt cố ý trong việc làm) [172]. Do đó, nhiều nạn nhân bị QRTD đã được nhận khoản tiền phạt cực lớn lên đến hàng trăm đô la từ những công ty, tập đoàn đa quốc gia. Đây là quy định mà Việt Nam nên học hỏi từ Hoa Kỳ để nạn nhân có cơ sở, dũng cảm tố cáo hành vi vi phạm hơn và có thêm một khoản tiền để bù đắp những việc tổn thất tinh thần và sức khỏe là người đó đã gánh chịu.

Thứ bảy, pháp luật xử phạt vi phạm hành chính cần bổ sung chế tài xử phạt doanh nghiệp trong các trường hợp như:

- Không xây dựng các nội dung về phòng chống QRTD trong nội quy lao động;
- Không giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật về phòng chống QRTD;
- Không tổ chức tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật về phòng chống QRTD; thiếu trách nhiệm trong việc ngăn chặn, xử lý các vụ việc QRTD và bảo vệ quyền cho nạn nhân, người khiếu nại, tố cáo, người bị khiếu nại, tố cáo.

Tham khảo kinh nghiệm lập pháp ở Ấn Độ, theo quy định của Mục 134(3)(q) Đạo luật Công ty (sửa đổi) năm 2018, các công ty không tuân thủ Đạo luật chống QRTD phụ nữ tại nơi làm việc sẽ phải gánh chịu hậu quả pháp lý. Nếu người sử dụng lao động không thành lập Ủy ban Điều tra Nội bộ hoặc không có hành động xử lý khiếu nại, tố cáo thì họ có thể bị phạt tới 300.000 INR (khoảng 90 triệu VND) cho lần vi phạm đầu tiên; vi phạm nhiều lần thì số tiền phạt gấp đôi hoặc thậm chí là hủy bỏ giấy phép kinh doanh và mọi lãnh đạo của công ty không tuân thủ sẽ phải chịu mức phạt là 50.000 INR (khoảng 15 triệu VND) [278]. Tham khảo chế tài xử lý ở một số quốc gia như Tây Ban Nha, theo Luật vi phạm và xử phạt lao động, hành vi của người sử dụng lao động không ngăn chặn QRTD được coi là hành vi vi phạm rất nghiêm trọng với mức phạt từ 6.251 EUR đến 187.515 EUR (khoảng 163 triệu đến 4,9 tỷ VND) [279]. Ở Slovenia, nếu người sử dụng lao động vi phạm lệnh cấm QRTD TNLV và không bảo vệ chống lại QRTD theo Điều 47 Đạo luật về quan hệ lao động thì bị phạt tiền từ 3.000 đến 20.000 EUR (khoảng 78 triệu đến 523 triệu VND) [153]. Ở Liên bang Bosnia và Herzegovina, Luật Bình đẳng giới quy định rằng người sử dụng lao động vi phạm nghĩa vụ thực hiện các biện pháp bảo vệ chống lại QRTD thì bị phạt từ 1.000 BAM đến 30.000 BAM (khoảng 13,3 triệu đến 401,2 triệu VND) [154]. Ở Bỉ, tất cả người sử dụng lao động cũng phải áp dụng các biện pháp cần thiết để tránh các rủi ro xảy ra QRTD, nếu vi phạm sẽ bị phạt hình sự từ 400 EUR đến 4000 EUR (khoảng 10,4 triệu đến 104,6 triệu VND) hoặc phạt hành chính từ 200 đến 2000 EUR (khoảng 5,2 triệu đến 52,3 triệu VND) [280].

Qua nghiên cứu chế tài xử lý ở một số quốc gia như Ấn Độ, Tây Ban Nha, Slovenia, Liên bang Bosnia và Herzegovina, Bỉ và so sánh với chế tài của các hành vi tương tự trong Nghị định 12/2022/NĐ - CP. Nghiên cứu sinh đề xuất áp dụng mức phạt tiền từ 15 triệu đến 50 triệu trong việc xử phạt hành chính đối với người sử dụng lao động vi phạm các quy định về phòng ngừa và bảo vệ NLĐ trước hành vi QRTD TNLV.

Thứ tám, sử dụng công nghệ để cải thiện hệ thống báo cáo, quản lý khiếu nại, và giám sát việc thực thi các chính sách phòng chống QRTD.

Trong số 30 người được phỏng vấn, có 14 người đề xuất giải pháp sử dụng công nghệ trong phòng, chống và xử lý QRTD TNLV (A1, A2, A3, A4, A11, A12, A13, A15, A16, A20, A21, A24, A27, A29). Điều này cho thấy nhu cầu của việc ứng dụng công nghệ để tăng cường hiệu quả của công tác phòng chống QRTD.

Các ứng dụng di động hoặc nền tảng số có thể được sử dụng để cung cấp cơ chế báo cáo ẩn danh, theo dõi tình trạng giải quyết khiếu nại, tố cáo, và cung cấp tài liệu hoặc thông tin pháp lý cho nạn nhân. Vì một số NLĐ, đặc biệt lao động nữ cảm thấy không thoải mái khi báo cáo trực tiếp, do đó cần thành lập các kênh báo cáo ẩn danh. Các kênh này có thể bao gồm email, đường dây nóng, phần mềm trực tuyến ẩn danh hoặc hộp thư góp ý/ khiếu nại, cho phép nhân viên báo cáo các vấn đề một cách bảo mật và an toàn. Báo cáo ẩn danh giúp bảo vệ thông tin người tố cáo, khiếu nại khi họ không muốn công khai danh tính. Đặc biệt, điều này rất phù hợp với văn hóa người Á Đông như Việt Nam, phụ nữ rất sợ và ngại báo cáo QRTD TNLV. Nhiều quốc gia trên thế giới đã cho phép tiếp nhận và xử lý loại khiếu nại, tố cáo ẩn danh đầy đủ thông tin (đủ bằng chứng và nhân chứng).

Công nghệ có vai trò nhất định trong việc phát hiện và phòng ngừa QRTD từ xa. Một số doanh nghiệp lớn nên đã triển khai các giải pháp dựa trên phần mềm và trí tuệ nhân tạo (AI) để giám sát và phân tích ngôn ngữ trong email, thông tin liên lạc kỹ thuật số nội bộ nhằm đánh dấu các dấu hiệu QRTD tiềm ẩn. Do đó, việc tích hợp AI để tự động cảnh báo là một biện pháp phòng ngừa hiệu quả. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng việc ứng dụng công nghệ này phải cân bằng giữa yêu cầu an toàn lao động và tôn trọng quyền riêng tư của nhân viên, chỉ nên giới hạn phạm vi giám sát trên các kênh giao tiếp chính thức phục vụ công việc.

Thứ chín, để thực thi pháp luật thống nhất và hiệu quả, cần sửa đổi Bộ quy tắc ứng xử năm 2015 và Sổ tay hướng dẫn của BLĐTBXH năm 2019 về phòng chống QRTD TNLV, quy định rõ ràng hình thức kỷ luật duy nhất đối với hành vi QRTD TNLV là sa thải. Việc này nhằm loại bỏ khả năng lạm dụng, tăng cường tính răn đe, bảo vệ nạn nhân, và đảm bảo sự thống nhất với BLLĐ năm 2019.

Thứ mười, sau tham khảo kinh nghiệm lập pháp một số quốc gia ở châu Âu, nghiên cứu sinh đề xuất trách nhiệm chứng minh QRTD TNLV cần được phân bổ theo tỷ lệ 60: 40, nghĩa là người bị QRTD không bắt buộc phải cung cấp bằng chứng trực tiếp về hành vi QRTD mà chỉ cần nêu ra các yếu tố thực tế có liên quan như: lời khai của đồng nghiệp hoặc nhân chứng, bằng chứng trao đổi email hoặc tin nhắn văn bản, trao đổi trên mạng xã hội, giấy chứng nhận y tế (nếu có)...; sau đó người sử dụng lao động có trách nhiệm phối hợp để cung cấp bằng chứng hoặc thông tin mà họ đang quản lý (hình ảnh, video từ camera công ty, hồ sơ nhân sự...). Vì nếu áp dụng mô hình “*trách nhiệm chứng minh đảo ngược*” như ở một số quốc gia châu Âu,

nghĩa vụ chứng minh thuộc về người sử dụng lao động thì không phù hợp với điều kiện doanh nghiệp Việt Nam khi không đủ thông tin và nhân lực thực hiện, gây khó khăn cho hoạt động bình thường của họ. Ngoài ra, QRTD TNLV là hành vi mang tính nhạy cảm, thường xảy ra bất ngờ, kín đáo và khó thu thập chứng cứ theo các phương thức truyền thống, khiến nạn nhân gặp nhiều trở ngại trong việc chứng minh hành vi vi phạm. Do đó, cần xem xét cho phép Tòa án, người sử dụng lao động cũng như các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền xử lý khiếu nại, tố cáo chấp nhận các loại chứng cứ điện tử như máy ghi âm, máy quay phim, email và các dữ liệu điện tử trên nền tảng nhắn tin, mạng xã hội. Việc mở rộng và linh hoạt trong thừa nhận, thu thập, sử dụng chứng cứ điện tử khắc phục những khó khăn trong việc chứng minh QRTD TNLV, tạo điều kiện để nạn nhân bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình một cách hiệu quả hơn; đồng thời nâng cao khả năng phát hiện, xử lý kịp thời và chính xác các hành vi quấy rối, hạn chế tình trạng bỏ lọt vi phạm do thiếu chứng cứ.

Thứ mười một, nghiên cứu sinh đề xuất bổ sung trách nhiệm, nghĩa vụ của chủ quản nền tảng trực tuyến vào BLLĐ và quy định chế tài xử phạt hành chính đối với chủ quản trang web, nền tảng mạng như đối với người sử dụng lao động trong trường hợp để xảy ra QRTD trực tuyến.

4.2.3. Nhóm giải pháp về hỗ trợ, khắc phục cho nạn nhân bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Thứ nhất, cần quy định rõ quyền khiếu nại, tố cáo, quyền được bảo vệ bí mật thông tin cá nhân của nạn nhân, người làm chứng, người tố cáo minh thị trong BLLĐ để có cơ sở pháp lý vững chắc bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV tốt hơn. Ngoài ra, nghiên cứu sinh đề xuất bổ sung thêm hành vi bị nghiêm cấm là QRTD TNLV vào khoản 3 Điều 35 Hiến pháp năm 2013, sau hành vi “*cưỡng bức lao động*” như sau: “*Nghiêm cấm phân biệt đối xử, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, sử dụng nhân công dưới độ tuổi lao động tối thiểu*”.

Thứ hai, tham khảo kinh nghiệm lập pháp ở một số quốc gia (Canada, Hàn Quốc và Hoa Kỳ), Điều 86 Nghị định 145/2020/NĐ - CP cần bổ sung thêm một hành vi bị nghiêm cấm là “*vu khống hoặc trả thù người khiếu nại, tố cáo QRTD TNLV*”. Thêm vào đó, tham khảo Điều 37 Đạo luật Hỗ trợ cơ hội việc làm bình đẳng và cân bằng công việc gia đình Hàn Quốc [175]. Việt Nam cũng nên đưa các quy định về chế tài xử lý hành vi vu khống hoặc trả thù người khiếu nại, tố cáo QRTD TNLV vào nghị định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động như sau: “*Trong trường hợp nếu người quản lý, đại diện người sử dụng lao động có hành vi đối xử bất lợi với người khiếu nại, tố cáo quấy rối tình dục sẽ bị phạt tiền từ 30 đến 40 triệu đồng*”.

Thứ ba, bổ sung các biện pháp hỗ trợ, khắc phục kịp thời và đầy đủ

Dựa trên kết quả khảo sát của 162 lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam, họ cho biết các dịch vụ còn thiếu để bảo vệ NLD khỏi QRTD TNLV như: các dịch vụ hỗ trợ pháp lý (74.1%) và tâm lý (73.5%) được đánh giá là thiếu nhất, cho thấy nhu cầu cấp bách về tư vấn và bảo vệ quyền lợi cho nạn nhân. Tiếp theo là hoạt động hỗ trợ môi trường làm việc an toàn (54.3%), cho thấy sự cần thiết của các biện pháp phòng ngừa và xây dựng môi trường làm việc lành mạnh. Các dịch vụ hỗ trợ khẩn cấp (56.2%) và hỗ trợ y tế (40.7%) cũng được quan tâm, với mong muốn được hỗ trợ kịp thời và toàn diện khi có sự cố xảy ra. Còn theo kết quả phỏng vấn chuyên gia, các dịch vụ hỗ trợ khẩn cấp cũng được đánh giá cao, với 14/30 chuyên gia đề xuất. Điều này cho thấy sự cần thiết của việc cung cấp các dịch vụ hỗ trợ kịp thời cho nạn nhân, bao gồm hỗ trợ pháp lý, hỗ trợ y tế, bồi thường thiệt hại. Đối với nạn nhân bị QRTD, một trong số các giải pháp được đề xuất nhiều nhất để phòng chống QRTD là hỗ trợ pháp lý với 27/30 chuyên gia đề xuất (A3, A8, A12 không đề cập). Điều này cho thấy tầm quan trọng của việc tư vấn kiến thức pháp lý và hỗ trợ họ tiếp cận công lý kịp thời. Ngoài ra, việc xây dựng chính sách bồi thường thiệt hại thỏa đáng cho nạn nhân cũng rất cần thiết nhưng chỉ có 10/30 người đề xuất.

Để bảo vệ nạn nhân một cách toàn diện, pháp luật Việt Nam cần bổ sung các biện pháp khắc phục dựa trên kinh nghiệm lập pháp ở Hoa Kỳ, Ấn Độ, Thụy Sĩ, Hàn Quốc bao gồm: quyền chấm dứt hợp đồng lao động 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 đảm bảo rằng một số hành vi nhất định phải dừng lại hoặc các chính sách phải thay đổi; điều chuyển công tác dựa trên nhu cầu của nạn nhân; 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 chú trọng đến các biện pháp hỗ trợ, phục hồi cho nạn nhân bị QRTD như: hỗ trợ tái hòa nhập thị trường lao động, dịch vụ tư vấn và thông tin, đường dây nóng 24/7, dịch vụ khẩn cấp, chăm sóc y tế và tâm lý.

Tham khảo kinh nghiệm từ Canada, Ấn Độ và Hoa Kỳ, để xác định mức bồi thường, pháp luật Việt Nam cần quy định các tiêu chí rõ ràng bao gồm: thiệt hại sức khỏe thể chất, tinh thần, tính dễ bị tổn thương của người khiếu nại, tố cáo, mức độ nghiêm trọng và tần suất của hành vi QRTD TNLV, mất cơ hội nghề nghiệp, chi phí y tế, thu nhập và tình hình tài chính của người vi phạm, tổn thất tài chính trong tương lai và các tổn thất phi tài chính khác.

Thứ tư, thông qua tham khảo pháp luật một số quốc gia như Ấn Độ, Đức, Canada và Croatia và một số ý kiến đề xuất của chuyên gia về bảo vệ bí mật thông tin (A1, A6, A9, A11, A12, A14, A15, A16, A19, A23, A24, A27, A28, A29, A30),

nghiên cứu sinh đã đề xuất một số dạng biện pháp bảo mật thông tin mà Việt Nam nên xem xét áp dụng như:

- Ban hành quy định cấm tuyệt đối việc tiết lộ thông tin cá nhân của nạn nhân, người khiếu nại, người tố cáo, kể cả trong quá trình xác minh, điều tra hay công bố kết quả xử lý. Chỉ các cơ quan, cá nhân có thẩm quyền trực tiếp mới được tiếp cận thông tin này.

- Thiết lập cơ chế tố cáo ẩn danh hoặc thông qua bên thứ ba độc lập, như tổ chức công đoàn, hoặc cơ quan thanh tra lao động, nhằm đảm bảo người khiếu nại không bị áp lực hoặc kỳ thị trong môi trường làm việc.

- Bảo đảm hạn chế tiếp xúc giữa các bên liên quan trong quá trình điều tra, tạm thời điều chuyển vị trí công tác của nạn nhân hoặc người bị tố cáo để đảm bảo sự riêng tư và an toàn tâm lý (nếu xét thấy cần thiết).

- Thiết lập hệ thống lưu trữ và mã hóa dữ liệu vụ việc theo tiêu chuẩn an toàn thông tin của cơ quan nhà nước, nhằm tránh rò rỉ hoặc truy cập trái phép.

- Bổ sung chế tài xử phạt nghiêm khắc người có hành vi tiết lộ thông tin vụ việc.

Thứ năm, thành lập thêm các trung tâm tư vấn tâm lý cộng đồng và nhân viên tư vấn tâm lý tại cơ quan, doanh nghiệp cũng như phân công cán bộ theo dõi, làm đầu mối tại đơn vị

Dựa trên kết quả nghiên cứu xã hội học, có tới 65.4% NLD bày tỏ mong muốn doanh nghiệp trang bị nhân viên tư vấn tâm lý và thành lập các trung tâm hỗ trợ chuyên biệt cho nạn nhân bị QRTD. Thêm vào đó, phỏng vấn chuyên sâu cho thấy sự quan tâm sâu sắc của đa số người tham gia đối với sức khỏe tinh thần của NLD, đặc biệt là những người chịu tác động tiêu cực từ hành vi quấy rối. Đáng chú ý, 24/30 chuyên gia được hỏi đã kiến nghị tăng cường các hoạt động hỗ trợ tâm lý tại nơi làm việc cũng như tại các trung tâm tư vấn cộng đồng. Từ những nhu cầu thực tế này, việc Nhà nước đầu tư vào việc thành lập thêm các trung tâm tư vấn tâm lý cộng đồng là vô cùng cấp thiết. Các trung tâm này cần cung cấp dịch vụ tư vấn tâm lý miễn phí hoặc có trợ cấp cho những người là nạn nhân của QRTD, giúp họ đối diện và vượt qua những tổn thương về mặt tinh thần. Đồng thời, việc tạo ra các nhóm hỗ trợ, nơi các nạn nhân có thể chia sẻ trải nghiệm và nhận được sự đồng cảm từ những người cùng cảnh ngộ, sẽ góp phần quan trọng trong việc xoa dịu nỗi đau và phục hồi sức khỏe tinh thần cho họ sau những trải nghiệm tiêu cực. Hơn nữa, những hành động này hoàn toàn phù hợp với các yêu cầu được quy định tại Điều 10 của Công ước số 190 của ILO cũng như điểm c mục 16 và điểm e mục 17 của Khuyến nghị chung số 206, bổ sung cho Công ước này. Tuy nhiên, trong bối cảnh ở Việt Nam, việc tuyển dụng nhân viên tư vấn tâm lý nên linh hoạt, dựa trên đặc điểm và nguồn lực của từng

đơn vị. Tuy nhiên, tác giả khuyến nghị rằng các cơ quan, doanh nghiệp có quy mô từ 200 nhân viên trở lên cần thiết phải có chuyên viên tư vấn tâm lý về QRTD. Chuyên viên này sẽ đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ nạn nhân thực hiện báo cáo, khiếu nại và phục hồi tâm lý sau những tổn thương. Đề xuất này có sự tương đồng với thông lệ quốc tế. Ví dụ, tại Bỉ, pháp luật yêu cầu người sử dụng lao động phải đảm bảo rằng nhân viên là nạn nhân của QRTD được tiếp cận với sự hỗ trợ tâm lý thích hợp. Tất cả các doanh nghiệp đều phải có cố vấn tâm lý tại nơi làm việc, và những cố vấn này phải là các nhà tâm lý học được chứng nhận, có thể là nhân viên nội bộ hoặc từ các dịch vụ bên ngoài [280].

Bên cạnh đó, ở cấp đơn vị, cần chỉ định một cán bộ chuyên trách (đối với tổ chức từ 200 NLD trở lên) hoặc kiêm nhiệm (đối với tổ chức dưới 200 NLD) để theo dõi, giám sát và báo cáo các trường hợp bạo lực trên cơ sở giới và QRTD TNLV. Cán bộ này cũng có trách nhiệm tổ chức các chương trình tập huấn, hội thảo nhằm nâng cao nhận thức và kỹ năng cho NLD về vấn đề này. Đặc biệt, khi có sự việc QRTD xảy ra, cán bộ này sẽ là người đầu tiên tiếp nhận và hỗ trợ người bị hại, sau đó tiến hành thành lập Hội đồng giải quyết khiếu nại, tố cáo nội bộ để điều tra và xử lý theo quy định. Cán bộ này nên là nữ, có kiến thức pháp lý vững chắc, được đào tạo thường xuyên về các vấn đề liên quan và là thành viên bắt buộc trong Hội đồng giải quyết khiếu nại, tố cáo nội bộ.

Thứ sáu, mở rộng chủ thể nộp đơn khiếu nại

Pháp luật Việt Nam hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế về chủ thể có quyền nộp đơn khiếu nại, tố cáo hành vi QRTD TNLV. Cụ thể, chỉ NLD chịu ảnh hưởng trực tiếp mới được quyền khiếu nại, tố cáo, trong khi người thân, đồng nghiệp hoặc tổ chức đại diện NLD không được phép nộp đơn thay, ngay cả khi nạn nhân ở trong tình trạng không thể tự bảo vệ quyền lợi của mình như mất khả năng về thể chất hoặc tinh thần. BLLĐ năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành, như Nghị định 145/2020/NĐ - CP, chưa có quy định cụ thể về cơ chế khiếu nại, tố cáo thay, tham khảo pháp luật phòng chống QRTD ở Ấn độ và Hà Lan, Việt Nam nên mở rộng chủ thể nộp đơn khiếu nại QRTD tại nơi làm việc bằng cách cho phép tổ chức công đoàn hoặc tổ chức đại diện người lao động, đồng nghiệp hoặc bất kỳ người nào biết về sự cố có thể nộp đơn khiếu nại thay cho nạn nhân trong những trường hợp nạn nhân không thể khiếu nại do mất khả năng về thể chất hoặc tinh thần.

Tiểu kết chương 4

QRTD TNLV là một trong những hành vi xâm phạm nghiêm trọng đến quyền con người, quyền lao động và nguyên tắc bình đẳng giới, gây tổn hại trực tiếp đến sức khỏe thể chất, tinh thần của NLĐ, làm suy giảm chất lượng môi trường làm việc và ảnh hưởng tiêu cực đến sự phát triển kinh tế - xã hội bền vững. Nghiên cứu luận án đã củng cố luận cứ khoa học và thực tiễn, đề xuất quan điểm và giải pháp phù hợp nhằm bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV ở Việt Nam. Bốn quan điểm trọng tâm được xác định gồm: Bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV vừa bảo đảm nguyên tắc *“lấy nạn nhân làm trung tâm”* vừa phải cân bằng, hài hòa với môi trường làm việc, dựa trên một hệ thống quy định pháp luật thống nhất, đồng bộ và phù hợp, đòi hỏi hệ thống pháp luật phù hợp với chuẩn mực pháp lý quốc tế, tiếp thu điểm tiến bộ của các quốc gia khác; quan tâm bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV của nhóm người dễ bị tổn thương, NLĐ làm việc ở khu vực phi chính thức.

Trước thực trạng QRTD TNLV xảy ra thường xuyên và đáng báo động ở Việt Nam, việc phòng ngừa, ngăn chặn và xử lý hành vi vi phạm cần được thực hiện quyết liệt. Luận án đề xuất ba nhóm giải pháp hoàn thiện về quy định và thực thi biện pháp phòng ngừa, xử lý, hỗ trợ và khắc phục. Về biện pháp phòng ngừa: hoàn thiện các quy định về khái niệm QRTD TNLV trong BLLĐ; sớm ban hành Luật phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục; đưa hành vi QRTD TNLV vào Luật bình đẳng giới; quy định bắt buộc các bên thương lượng lựa chọn nội dung về *“phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc”* vào khoản 7 Điều 67 Nghị định 145/2020/NĐ - CP; thiết lập nghĩa vụ báo cáo thông tin và kết quả giải quyết các vụ việc QRTD là bắt buộc đối với người sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước cấp tỉnh; phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan nhà nước, tổ chức xã hội và doanh nghiệp; nâng cao hoạt động và trách nhiệm của tổ chức Công đoàn và cơ quan thanh tra; đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về phòng, chống QRTD TNLV; phê chuẩn Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV; tiến hành một cuộc khảo sát quốc gia toàn diện về *“quấy rối tình dục tại nơi làm việc”* ở Việt Nam; yêu cầu bắt buộc tất cả các cơ quan và doanh nghiệp ban hành quy chế nội bộ về phòng, chống QRTD TNLV. Về biện pháp xử lý: hoàn thiện pháp luật xử phạt hành chính đối với hành vi QRTD TNLV, hình sự hóa hành vi QRTD nói chung và QRTD TNLV nói riêng, bổ sung nội dung *“được quy định trong nội quy lao động hoặc pháp luật”* ở khoản 2 Điều 125 của BLLĐ năm 2019 để bảo đảm những đơn vị được phép không ban hành nội quy lao động có thể xử lý sa thải đối với NLĐ có hành vi QRTD TNLV, pháp luật lao động Việt Nam nên hướng

dẫn các bước, trình tự cơ bản về thủ tục khiếu nại, tố cáo và giải quyết khiếu nại, tố cáo; mở rộng thẩm quyền của tòa án trong giải quyết các vụ việc QRTD TNLV; quy định trách nhiệm pháp lý gián tiếp của người sử dụng lao động; sử dụng công nghệ để cải thiện hệ thống báo cáo, quản lý khiếu nại, tố cáo, và giám sát việc thực thi các chính sách phòng chống QRTD; chỉnh sửa Bộ quy tắc ứng xử năm 2015 và Sổ tay hướng dẫn của BLĐTBXH năm 2019 về phòng chống QRTD TNLV rằng hình thức kỷ luật duy nhất đối với hành vi QRTD TNLV là sa thải; đề xuất trách nhiệm chứng minh QRTD TNLV cần được phân bổ theo tỷ lệ 60: 40, bổ sung chế tài xử phạt hành chính đối với chủ quản trang web, nền tảng mạng như người sử dụng lao động trong trường hợp để xảy ra quấy rối tại nơi làm việc trực tuyến. Về biện pháp khắc phục, hỗ trợ: quy định rõ quyền khiếu nại, tố cáo, quyền được bảo vệ bí mật thông tin cá nhân của nạn nhân, người làm chứng, người tố cáo minh thị trong BLLĐ; bổ sung chế tài xử lý hành vi vu khống QRTD hoặc trả thù người khiếu nại, tố cáo QRTD TNLV vào nghị định xử phạt vi phạm hành chính; bổ sung các biện pháp hỗ trợ, khắc phục kịp thời và đầy đủ; thành lập thêm các trung tâm tư vấn tâm lý cộng đồng và nhân viên tư vấn tâm lý tại cơ quan, doanh nghiệp cũng như phân công cán bộ theo dõi, làm đầu mối tại đơn vị.

KẾT LUẬN

QRTD TNLV là hành vi vi phạm nghiêm trọng quyền con người và là một hình thức phân biệt đối xử về giới, làm suy yếu các giá trị nhân phẩm, bình đẳng và tự do của NLD. Việc nghiên cứu về bảo vệ quyền không bị QRTD TNLV là một hướng tiếp cận mới và có ý nghĩa khoa học sâu sắc. Kết quả nghiên cứu của luận án không chỉ góp phần xây dựng cơ sở lý luận, làm rõ pháp lý và thực trạng bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV, mà còn đưa ra những quan điểm và giải pháp khả thi phục vụ công tác lập pháp, quản lý nhà nước và giảng dạy trong bối cảnh hội nhập quốc tế và chuyển đổi số. Trên cơ sở tổng quan các công trình trong và ngoài nước, luận án đã chỉ ra những khoảng trống trong nghiên cứu là việc thiếu cơ sở lý luận và thực tiễn trong công tác bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV. Từ đó, luận án khẳng định sự cần thiết của việc nghiên cứu một cách toàn diện và hệ thống về vấn đề này ở Việt Nam, nhằm đóng góp thiết thực cho quá trình hoàn thiện chính sách, pháp luật, bảo vệ quyền con người và thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc.

Trong chương thứ hai, nghiên cứu sinh đã xây dựng cơ sở lý luận và phân tích cơ sở pháp lý và nêu rõ các yếu tố tác động đến việc bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV. Luận án trình bày rõ các khái niệm cơ bản, đặc điểm và ý nghĩa bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV. Đặc biệt, nghiên cứu sinh xác định được ba nhóm biện pháp để bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV là: biện pháp phòng ngừa, xử lý, hỗ trợ và khắc phục. Những biện pháp này sẽ được phân tích xuyên suốt ở các chương trong luận án với mục tiêu cuối cùng là nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV ở Việt Nam hiện nay cả về lý luận và thực tiễn. Ngoài ra, luận án đã làm rõ chủ thể quyền, chủ thể có nghĩa vụ và các nội dung cấu thành quyền không bị QRTD TNLV, đồng thời chỉ ra bảy yếu tố tác động đến việc bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV là: pháp luật, kinh tế, nhận thức của các chủ thể trong xã hội, văn hóa - xã hội, khuôn mẫu giới, định kiến xã hội và truyền thông. Những yếu tố này tác động hai mặt vừa tích cực và tiêu cực đến việc bảo vệ quyền và chúng tác động giao thoa lẫn nhau. Những văn kiện pháp luật quốc tế khẳng định QRTD TNLV là vi phạm nhân phẩm, quyền cơ bản của con người, cần được nghiêm cấm và loại bỏ. Nhà nước và người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng các biện pháp phòng ngừa, xử lý, bảo vệ và hỗ trợ nạn nhân hiệu quả và đề xuất hình sự hóa hành vi QRTD TNLV. Sau đó, nghiên cứu sinh đã trình bày các quy định pháp luật Việt Nam, những quy định này tập trung chủ yếu trong BLLĐ năm 2019, Luật tố cáo năm 2018, BLDS năm 2015, Nghị định số 145/2020/NĐ - CP và Nghị định số 12/2022/NĐ - CP. Những kinh nghiệm lập pháp mà Việt Nam nên học hỏi từ các quốc gia khác như: quy định về tập huấn, đào tạo phòng chống QRTD TNLV thường xuyên, thủ tục khiếu nại, tố cáo rõ ràng, dễ tiếp cận ở Hoa Kỳ, Hàn

Quốc và Romania, những quy định nghiêm khắc ở một số quốc gia khi hình sự hóa hành vi QRTD, trách nhiệm của người sử dụng lao động khi không hành động hợp lý, thực hiện các biện pháp ngăn chặn kịp thời, vấn đề gánh nặng chứng minh được chuyển sang người sử dụng lao động như nhiều quốc gia châu Âu đang áp dụng và có quy định bảo vệ nạn nhân và người tố cáo khỏi bị trả thù như ở Canada, Hàn Quốc, Hoa Kỳ. Đặc biệt, vấn đề bảo vệ thông tin đã được nhiều quốc gia quan tâm và quy định cụ thể như Ấn Độ, Canada, Croatia. Cơ chế nộp đơn khiếu nại, tố cáo thay cũng rất nhân văn mà Ấn Độ và Hà Lan đang áp dụng.

Trong chương thứ ba, luận án kết hợp nghiên cứu báo cáo, tài liệu thứ cấp và khảo sát thực tiễn, qua đó phơi bày thực trạng bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV ở Việt Nam. Trong những năm gần đây, Việt Nam đã đạt được nhiều kết quả tích cực trong việc bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV. Hệ thống chính sách, pháp luật ngày càng hoàn thiện. Đảng Cộng sản Việt Nam ban hành nhiều Nghị quyết, chủ trương thể chế hóa các nguyên tắc quốc tế về bảo vệ phụ nữ và xử lý nghiêm hành vi QRTD; Quốc hội ban hành các đạo luật quan trọng như BLLĐ năm 2019, BLDS năm 2015; Chính phủ ban hành các văn bản hướng dẫn cụ thể như Nghị định số 145/2020/NĐ - CP, Nghị định số 12/2022/NĐ - CP, triển khai Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới 2021 - 2030 và các chương trình truyền thông thường niên. Việt Nam cũng tăng cường hợp tác quốc tế, được ghi nhận trong Báo cáo UPR chu kỳ IV và cải thiện thứ hạng lên 72/146 trong Chỉ số bình đẳng giới toàn cầu 2022. Bên cạnh đó, truyền thông đóng vai trò quan trọng trong việc lan tỏa thông tin, nâng cao nhận thức xã hội và hỗ trợ nạn nhân tìm kiếm công lý. Tuy nhiên, hoạt động bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV còn tồn tại một số hạn chế. Đầu tiên là khái niệm QRTD TNLV chưa được quy định rõ ràng và đầy đủ trong BLLĐ năm 2019, dẫn đến việc khó nhận diện hành vi quấy rối và xử lý hiệu quả. Thêm vào đó, Việt Nam hiện chưa có Luật phòng, chống bạo lực và QRTD chuyên biệt, cũng như chế tài xử phạt hành vi QRTD chưa đủ sức răn đe, vấn đề về cung cấp và thu thập chứng cứ trên thực tiễn còn khó khăn. Các cơ chế bảo vệ nạn nhân hiện tại còn yếu, thiếu các trung tâm hỗ trợ nạn nhân, thẩm quyền của tòa án trong giải quyết các vụ việc QRTD TNLV còn hạn chế và chưa quy định rõ ràng về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo vệ nạn nhân và xử lý các hành vi QRTD TNLV. Các tổ chức công đoàn, thanh tra hoạt động chưa hiệu quả, không đủ khả năng giải quyết triệt để các vấn đề liên quan đến QRTD TNLV. Từ những hạn chế trên cho thấy việc bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV ở Việt Nam còn yếu, chưa thật sự hiệu quả. Những nguyên nhân của các hạn chế trên xuất phát từ: bất cập trong hệ thống pháp luật và thực thi, nguồn lực tài chính và nhân sự còn hạn chế, nhận thức

hạn chế về QRTD, ảnh hưởng tiêu cực từ văn hóa và định kiến xã hội, vai trò chưa hiệu quả của truyền thông, và việc chưa phê chuẩn Công ước số 190 của ILO.

Trong chương bốn, bốn quan điểm trọng tâm được xác định gồm: Bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV vừa bảo đảm nguyên tắc “*lấy nạn nhân làm trung tâm*” vừa phải cân bằng, hài hòa với môi trường làm việc, dựa trên một hệ thống quy định pháp luật thống nhất, đồng bộ và phù hợp, đòi hỏi hệ thống pháp luật phù hợp với chuẩn mực pháp lý quốc tế, tiếp thu điểm tiến bộ của các quốc gia khác; quan tâm bảo vệ quyền của nhóm người dễ bị tổn thương, NLĐ làm việc ở khu vực phi chính thức. Luận án đã đề xuất một số giải pháp mạnh mẽ, toàn diện để bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV. Một trong những giải pháp quan trọng là tăng cường công tác tuyên truyền và giáo dục về quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV ở tất cả các cấp học, từ phổ thông đến đại học, nhằm nâng cao nhận thức và giảm bớt sự im lặng, thờ ơ về vấn đề này trong xã hội. Ngoài ra, cần chỉnh sửa khái niệm về “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” đầy đủ hơn, đề xuất một tội danh mới trong BLHS, hoàn thiện pháp luật hành chính về xử phạt hành vi QRTD, phân bổ trách nhiệm chứng minh cho người sử dụng lao động, đề xuất mở rộng thêm thẩm quyền của tòa án trong giải quyết các vụ việc QRTD TNLV, bổ sung cán bộ tại đơn vị theo dõi, làm đầu mối xử lý, bổ sung các biện pháp hỗ trợ cần thiết cho nạn nhân bao gồm hỗ trợ pháp lý, tâm lý và y tế.

Tóm lại, luận án về bảo vệ quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV đã hoàn thành các nhiệm vụ đã đề ra, đồng thời nhấn mạnh tầm quan trọng của cơ sở lý luận, thực tiễn và hệ thống giải pháp nhằm bảo vệ quyền này trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Các giải pháp đề xuất không chỉ mang giá trị lý luận sâu sắc mà còn có tính ứng dụng cao, phù hợp với yêu cầu hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam, đặc biệt trong giai đoạn xem xét sửa đổi BLHS, BLLĐ và các văn bản liên quan nhằm tiệm cận chuẩn mực quốc tế, như Công ước ILO số 190 và các khuyến nghị quốc tế về phòng, chống QRTD TNLV. Luận án không chỉ góp phần lấp đầy khoảng trống về nghiên cứu học thuật trong nước mà còn đóng vai trò định hướng chính sách, tạo tiền đề cho việc xây dựng hệ thống pháp lý đồng bộ, thống nhất và phù hợp. Điều này có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng, sự phát triển mạnh mẽ của môi trường làm việc số và yêu cầu bảo vệ nhân phẩm, an toàn và hạnh phúc cho NLĐ. Những kết quả nghiên cứu này xem như nền tảng khoa học góp phần bảo vệ quyền không bị QRTD TNLV của NLĐ một cách hiệu quả, hướng tới xây dựng môi trường làm việc an toàn và tôn trọng quyền con người.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1. Nguyễn Thị Ngọc Uyển (2025), “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”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, 5 (352), tr. 117 - 121.
2. Nguyễn Thị Ngọc Uyển (2025), “Một số vấn đề pháp lý về hành vi quấy rối tình dục tại làm việc ở Ấn Độ: gợi ý cho Việt Nam”, *Tạp chí Nhà Nước và Pháp Luật*, 1 (433), tr. 60 - 73.
3. Nguyễn Thị Ngọc Uyển, Thái Thị Tuyết Dung (2025), “Improving the law on handling workplace sexual harassment in Vietnam from legislative experience in several countries” (*Hoàn thiện pháp luật về xử lý quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam từ kinh nghiệm lập pháp của một số quốc gia*), *Science & Technology Development Journal: Economics - Law & Management*, 9 (1), tr.5839 - 5847.
4. Nguyễn Thị Ngọc Uyển (2025), “Hoàn thiện pháp luật Việt Nam về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc”, *Tạp chí Khoa học Kiểm sát*, 2(86), tr. 44 - 49.
5. Nguyễn Thị Ngọc Uyển (2024), “Hình sự hóa hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc: Kinh nghiệm quốc tế và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam”, 9 (136), *Tạp chí Nhân lực Khoa học Xã hội*, tr. 65 - 73.
6. Nguyễn Thị Ngọc Uyển, Lê Nhật Bảo (2022), “Laws of protection of women rights against sexual harassment in the workplace (Pháp luật về bảo vệ quyền phụ nữ trong phòng chống QR TD TNLV)”, *Science & Technology Development Journal: Economics - Law & Management*, 5(SI2), tr. 50-58, tại trang: <http://stdjelm.scienceandtechnology.com.vn/index.php/stdjelm/article/view/1078/1456?fbclid=IwAR3AVpWkB5Nf4Pz27ksidkPSFNfkem2HESfgte3HlrGFjQsNnzcEXhW8r08&fs=e&s=cl>.
7. Nguyễn Thị Ngọc Uyển, Nguyễn Hoàng Phước Hạnh, Lê Nhật Bảo (2019), *Một số vấn đề pháp lý về quấy rối tình dục tại nơi làm việc*, Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc tế “Góp ý dự thảo Luật lao động (sửa đổi)”, trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh, tr.69 - 82.
8. Nguyễn Thị Ngọc Uyển (2025), một số vấn đề lý luận và thực tiễn về vấn đề tạm đình chỉ và hạn chế quyền con người ở Việt Nam, Kỷ yếu hội thảo quốc gia “*pháp luật và chính sách bảo vệ quyền và lợi ích cá nhân, công dân: 50 năm xây dựng và phát triển*”, trường Đại học Công nghiệp thành phố Hồ Chí Minh.
9. Nguyễn Thị Ngọc Uyển, Ngô Gia Hoàng (2024), *Bảo đảm quyền của phụ nữ trong Luật đất đai năm 2024 phù hợp với xu thế hội nhập quốc tế*, Kỷ yếu Hội thảo khoa

học “Hoàn thiện pháp luật Việt Nam trong thời kỳ hội nhập”, NXB. Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh, tr.24 - 39.

10. Nguyễn Thị Ngọc Uyển, Lê Xuân Hoàng (2023), *Changes of human rights in the 2013 Constitution to be in line with globalization and international integration*, Kỷ yếu hội thảo quốc tế “Những nguyên lý hiến pháp và nhà nước pháp quyền”, NXB. Tài Chính, tr.141 - 147.

11. Nguyễn Thị Ngọc Uyển, Lê Xuân Hoàng (2023), *The principle of restricting human rights under the constitutions of several countries the the world and lessons learned for Vietnam*, Kỷ yếu hội thảo quốc tế “Những nguyên lý hiến pháp và nhà nước pháp quyền”, NXB. Tài Chính, tr.257 - 264.

12. Nguyễn Thị Ngọc Uyển, Trần Văn Thượng (2023), *Hoàn thiện pháp luật xử phạt vi phạm hành chính về bảo vệ dữ liệu cá nhân*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia “Dữ liệu cá nhân trong dòng chảy kinh tế số Việt Nam”, NXB. Lao động, tr.311 - 321.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Baum, B. (2019), “Workplace sexual harassment in the “Me Too” era: The unforeseen consequences of confidential settlement agreements (Quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong thời đại “Me Too”: Những hậu quả không lường trước của các thỏa thuận giải quyết bí mật)”, *Journal of Business and Behavioral Sciences*, 31(1), tr. 4–24, tại trang: http://www.asbbs.org/files/2019/JBBS_31.1_Spring_2019.pdf#page=4, [truy cập ngày 20/1/2025].
2. CARE Australia (2018), *Stopping sexual harassment in workplaces across our region (Báo cáo dự án: Chấm dứt quấy rối tình dục tại nơi làm việc trên khắp khu vực của chúng ta)*, tại trang: https://www.care.org.au/wp-content/uploads/2018/05/000501_ThisIsNotWorking_A4-Report_ONLINE_20180510.pdf, [truy cập ngày 20/1/2025].
3. Quỹ Dân số Liên hợp quốc tại Việt Nam (2018), *Thông điệp từ Liên Hợp Quốc tại Việt Nam về chính sách không khoan nhượng đối với quấy rối tình dục*, tại trang: <https://vietnam.unfpa.org/en/news/message-un-viet-nam-about-zero-tolerance-against-sexual-harassment>, [truy cập ngày 20/2/2025].
4. Võ Khánh Vinh (2010), *Quyền con người - tiếp cận đa ngành và liên ngành Luật học*, tập 1, Nxb. Khoa học Xã hội, Hà Nội, tr. 47 - 50.
5. Glensy, Rex D.(2011), "The right to dignity (Quyền được tôn trọng)", *Columbia Human Rights Law Review*, 43(1), tr. 65-142, tại trang: https://heinonline.org/hol-cgi-bin/get_pdf.cgi?handle=hein.journals/colhr43§ion=5, [truy cập ngày 10/3/2025].
6. Thomas E. Hill (2014), Kantian perspectives on the rational basis of human dignity (Quan điểm Kant về cơ sở lý tính của phẩm giá con người), *The Cambridge Handbook of Human Dignity*, tr. 215-221, tại trang: <https://www.cambridge.org/core/books/abs/cambridge-handbook-of-human-dignity/kantian-perspectives-on-the-rational-basis-of-human-dignity/888A73505F167E52F149953CCFE74A20>, [truy cập ngày 10/3/2025].
7. McCrudden, C. (2013), *In pursuit of human dignity: An introduction to current debates (Theo đuổi phẩm giá con người: Giới thiệu về các cuộc tranh luận hiện tại)*, Understanding Human Dignity, Proceedings of the British Academy/Oxford University Press, Forthcoming, U of Michigan Public Law Research, tr. 309, tại trang:

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2218788, [truy cập ngày 10/3/2025].

8. Bognetti, G. (2005), The concept of human dignity in European and US constitutionalism (Khái niệm về phẩm giá con người trong chủ nghĩa hiến pháp châu Âu và Hoa Kỳ), *European and US Constitutionalism*, NXB. Cambridge University Press, tr. 98. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511493904.007>.
9. MacKinnon, Catharine A (1979), *Sexual Harassment of Working Women A Case of Sex Discrimination (Quấy rối tình dục lao động nữ: Một trường hợp phân biệt đối xử về giới)*, New Haven and London, Yale University Press.
10. Green, G. S. (2018), *Respondeat superior*, tại trang: <https://www.britannica.com/topic/respondeat-superior>, [truy cập ngày 3/4/2025].
11. Fred Moore Whitney (1891), “the doctrine of respondeat superior” (học thuyết ‘người bề trên phải chịu trách nhiệm’), Khoá luận ngành luật, Cornell Law School, tại trang: https://scholarship.law.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1149&context=historical_theses, [truy cập ngày 3/4/2025].
12. Darcy du Toit (2008), *Enterprise responsibility for sexual harassment in the workplace: comparing Dutch and South African law (Trách nhiệm của doanh nghiệp đối với quấy rối tình dục tại nơi làm việc so sánh luật pháp Hà Lan và Nam Phi)*, In F. Pennings, Y. Konijn & A. Veldman (eds), *Social responsibility in labour relations: European and comparative perspectives*, Nxb. Kluwer Law International: Alphen aan den Rijn, Netherlands, tr. 183-206, tại trang: <https://repository.uwc.ac.za/bitstream/handle/10566/1115/DuToitSexualHarassment2008.pdf?sequence=3&isAllowed=y>, [truy cập ngày 20/1/2025].
13. Tổng cục Thống kê (2020), *Báo cáo Điều tra lao động việc làm năm 2020*, <https://drive.google.com/file/d/1g9jRMagx0--gE4rlgLZ8TmFBFrR8GF0/view>, tr. 6, [truy cập ngày 20/1/2025].
14. Minh Ngô (2025), *Xếp hạng dân số các tỉnh thành Việt Nam mới nhất 2025*, tại trang: <https://bankervn.com/xep-hang-dan-so-cac-tinh-thanh/>, [truy cập ngày 20/1/2025].
15. Thủ tướng Chính phủ (2024), *Quyết định số 376/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về Quy hoạch vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050*, Việt Nam.
16. Minh Ngô (2024), *Đông Nam Bộ có bao nhiêu tỉnh thành 2024*, tại trang: <https://bankervn.com/cac-tinh-dong-nam-bo/>, [truy cập ngày 20/1/2025].
17. Tường Duy Kiên (chủ biên) (2025), *Giáo trình lý luận và pháp luật về quyền con người*, NXB. Lý luận Chính trị, Hà Nội.

18. Nguyễn Đăng Dung, Vũ Công Dao, Lã Khánh Tùng (2011), *Giáo trình lý luận và pháp luật về quyền con người*, NXB. Đại học Quốc gia Hà Nội, tr. 522.
19. Lê Tùng Bách (2021), *Bảo đảm quyền được bảo vệ khỏi bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc: từ thực tiễn các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên*, Luận văn thạc sĩ luật học, khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
20. Nguyễn Thị Báo và tập thể tác giả (2016), *Bảo đảm quyền của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay*, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội, tr. 200.
21. Tường Duy Kiên, Lê Văn Trung, Trần Thị Hồng Hạnh (2023), *Cơ chế bảo đảm quyền con người ở Việt Nam*, Sách chuyên khảo, Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội
22. Tường Duy Kiên, Nguyễn Thị Thanh Hải (đồng chủ biên) (2024), *Quyền con người trong phát triển xã hội*, sách chuyên khảo, NXB. Chính trị Quốc gia Sự thật, tr. 265.
23. Nguyễn Thị Bích, Nguyễn Thùy Dương (2021), “Một số kinh nghiệm quốc tế về hoàn thiện pháp luật liên quan đến nhận dạng hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc”, *Tạp chí Tòa án nhân dân*, (2), tr. 33 – 40.
24. Trần Thị Huyền Trang (2021), “Mức độ tương thích giữa các quy định của pháp luật lao động Việt Nam về QRTD TNLV với công ước của ILO về chấm dứt bạo lực vào quấy rối (số 190)”, *Tạp chí tòa án nhân dân*, (12).
25. Phan Thị Lan Hương (2021), “Hoàn thiện pháp luật về xử lý hành vi QRTD ở nơi công cộng ở Việt Nam từ kinh nghiệm của một số quốc gia”, *Tạp chí Tòa án nhân dân*, (08), tr. 53 - 59.
26. Đoàn Xuân Trường (2023), “Công ước về chấm dứt bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc và nội luật hóa trong pháp luật lao động Việt Nam”, *Tạp chí nghề luật*, (01), tr. 68.
27. Phan Thị Bình Minh và tập thể tác giả (2018), *Hình sự hoá hành vi quấy rối tình dục*, Đề tài sinh viên nghiên cứu khoa học Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội
28. Lê Cẩm, Vũ Đình Hoàng (2018), “Nghiên cứu hình sự hóa và phi hình sự hóa từ thực tiễn lập pháp hình sự trong 20 năm qua (1999 - 2019)”, *Tạp chí kiểm sát*, (5).
29. Nguyễn Thị Thu Hương (2012), *Tội phạm hóa, phi tội phạm hóa, hình sự hóa, phi hình sự hóa những hành vi xâm phạm trật tự quản lý kinh tế tại Việt Nam trong giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, tr. 186.
30. Nguyễn Thị Ngọc Linh (2018), “Cần bổ sung tội quấy rối tình dục vào Bộ luật Hình sự”, *Tạp chí Tòa án Nhân dân điện tử*, tại trang: <https://tapchitoaan.vn/can-bo-sung-toi-quay-roi-tinh-duc-vao-bo-luat-hinh-su>, [truy cập ngày 11/11/2024].

31. 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 sĩ Luật học, trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.
32. Đặng Viết Đạt (2020), *Cơ chế pháp lý đảm bảo quyền tiếp cận công lý của nạn nhân nữ bị xâm hại tình dục ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ luật học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
33. Trương Quang Vinh (2021), “Quấy rối tình dục quy định trong pháp luật hình sự của một số nước châu Âu và kinh nghiệm cho Việt Nam”, *Tạp chí Luật học*, (5), tr. 63-74.
34. Thái Vũ Hải Đăng (2021), *Quấy rối tình dục tại nơi làm việc theo pháp luật Singapore và kinh nghiệm với Việt Nam*, tại trang: <https://www.tapchitoaan.vn/quay-roi-tinh-duc-tai-noi-lam-viec-theo-phap-luat-singapore-va-kinh-nghiem-voi-viet-nam>, [truy cập ngày 20/1/2025].
35. Huong Thi Nguyen (2023), *Sexual Harassment at Work: A Case Study of Working Women in Contemporary Vietnam (Quấy rối tình dục tại nơi làm việc: Một nghiên cứu điển hình về lao động nữ tại Việt Nam đương đại)*, Luận án tiến sĩ luật học, trường Đại học Flinders, Úc.
36. Nguyễn Thị Thu Hồng (2022), “Internal and External Barriers towards Sexual Harassment Prevention Efforts in the Workplace (Rào cản bên trong và bên ngoài đối với các nỗ lực phòng ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc)”, *FWU Journal of Social Sciences*, 16(2), tr. 50-67, tại trang: doi:10.51709/19951272/Summer2022/4.
37. Nguyễn Thị Thu Hồng, Lê Thị Giang và Nguyễn Anh Hải (2023), “Victims’ perspectives of sexual harassment prevention measures at work: Using victims’ voices to build an anti-harassment working environment” (Quan điểm của nạn nhân về các biện pháp phòng ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc: Vận dụng tiếng nói của nạn nhân để xây dựng môi trường làm việc chống quấy rối), *Intersections. East European Journal of Society and Politics*, 9(4), tr. 159–175, tại trang: <https://doi.org/10.17356/ieejsp.v9i4.1188>.
38. Lưu Song Hà (2019), “Thực trạng quấy rối tình dục đối với nữ viên chức trên địa bàn thành phố Hà Nội”, *Tạp chí Khoa học Học viện phụ nữ Việt Nam*, 8 (4).
39. Hồ Thị Thanh Trúc và nhóm sinh viên (2024), “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*, 2 (401), tr. 23-28.
40. Nguyễn Ngọc Hải (2022), “Phòng, chống hành vi quấy rối tình dục đối với công nhân tại nơi làm việc”, *Tạp chí luật học*, (6/2022).
41. Kerrie-Lee Amanda Olivier (2018), *Sexual harassment in the workplace: a critical analysis of the unwelcome element (QRTD tại nơi làm việc: Phân tích quan*

trọng về yếu tố không mong muốn), Luận văn thạc sĩ luật học, tại trang: <https://core.ac.uk/download/pdf/322918128.pdf>, [truy cập ngày 13/2/2025].

42. Khomotso Rosina Malatjie (2022), *Sexual harassment in the workplace : a gendered inequality (QRD tại nơi làm việc, sự bất bình đẳng giới)*, Luận văn thạc sĩ luật học, trường Đại học Limpopo, Nam Phi, tại trang: http://ulspace.ul.ac.za/bitstream/handle/10386/4000/malatjie_kr_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y, [truy cập ngày 12/5/2024].

43. Liang, T. (2024), “Sexual harassment at work: A scoping review of reviews” (Quấy rối tình dục tại nơi làm việc: Tổng quan phạm vi các nghiên cứu tổng quan), *Psychology Research and Behavior Management*, 17, tr. 1635–1660, tại trang: <https://doi.org/10.2147/PRBM.S455753>.

44. Frank J. Cavico, Bahaudin G. Mujtaba, Maria Petrescu and Stephen C. Muffler (2015), “A Kiss is But a Kiss: Cultural Mores, Ethical Relativism, and Sexual Harassment Liability (Một nụ hôn chỉ là một nụ hôn: Tập quán văn hóa, Thuyết tương đối về đạo đức và Trách nhiệm về quấy rối tình dục)”, *Open Ethics and Law Journal*, (1), tr. 39, tại trang: https://www.academia.edu/13572836/_A_Kiss_is_But_a_Kiss_Cultural_Mores_Ethical_Relativism_and_Sexual_Harassment_Liability, [truy cập ngày 20/1/2025].

45. Shoyab Mohammad (2020), “Sexual Harassment at Work Place and Its Implications (Quấy rối tình dục tại nơi làm việc và những hệ quả của nó)”, *International Journal of Law Management & Humanities*, 3 (4), tr.1542-1551.

46. Anita Thakur (2022), “Crime against Women with Reference to Sexual Harassment at Workplace (Tội ác chống lại phụ nữ có liên quan đến quấy rối tình dục tại nơi làm việc)”, *International Journal of Law Management & Humanities*, 5, tr. 1327-1344, tại trang: <https://heinonline.org/HOL/Print?collection=journals&handle=hein.journals/ijlmhs17&id=1327>, [truy cập ngày 20/1/2025].

47. Barbara A. Gutek (1993), “Sexual harassment: rights and responsibilities (Quấy rối tình dục: quyền và trách nhiệm)”, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(4), tr. 325-340, tại trang: <https://doi.org/10.1007/bf01385021>.

48. Busisiwe Innocentia Moloi (2022), *A Critical Analysis of the sexual Harassment in the workplace (Phân tích phê phán về quấy rối tình dục tại nơi làm việc)*, Luận văn thạc sĩ luật học, trường Đại học Johannesburg, tại trang: <https://ujcontent.uj.ac.za/esploro/outputs/graduate/A-critical-analysis-of-sexual-harassment/9916010107691>, [truy cập ngày 20/2/2025].

49. Mona Bhatt & Sounak Poddar (2018), “Sexual Harassment Against Women at Workplace (Quấy rối tình dục đối với phụ nữ tại nơi làm việc)”, *International Journal of Law Management & Humanities*, 1(2), tr. 282-288.
50. L. Camille Hebert (2013), “Divorcing sexual harassment from sex: lessons from the French (Tách biệt quấy rối tình dục khỏi tình dục: Bài học từ người Pháp)”, *Duke Journal of Gender Law & Policy*, 21(1), tr. 1-44.
51. Deirdre McCann (2005), *Sexual harassment at work: National and international responses, Conditions of Work and Employment Programme (Quấy rối tình dục tại nơi làm việc: Phản ứng quốc gia và quốc tế, Điều kiện làm việc và Chương trình việc làm)*, tại trang: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_2.pdf, [truy cập ngày 12/5/2024].
52. Cơ quan Liên minh Châu Âu về Quyền cơ bản (2014), *Bạo lực đối với Phụ nữ: Một cuộc khảo sát trên toàn EU*, Văn phòng Xuất bản của Liên minh Châu Âu Luxembourg, tại trang: <https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>, [truy cập ngày 12/12/2024].
53. Hội đoàn các đại diện các công đoàn Anh (2016), *Report: Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016 (Báo cáo Vẫn chỉ là một chút đùa cợt? Quấy rối tình dục tại nơi làm việc vào năm 2016)*, tại trang: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf>, [truy cập ngày 20/2/2025].
54. Ủy ban Nhân quyền Úc (2018), *Everyone's business: Fourth national survey on sexual harassment (Việc của mọi người: Khảo sát quốc gia lần thứ tư về quấy rối tình dục tại nơi làm việc của Úc)*, tại trang: <https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/everyones-business-fourth-national-survey-sexual>, [truy cập ngày 10/3/2025].
55. Bộ Lao động Canada (2022), *Harassment and Violence in Canadian Workplaces: It's (Not) Part of the Job (Bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc ở Canada: Đó (không) phải là một phần của công việc)*, tại trang: <https://documents.clcctc.ca/human-rights/Respect-at-Work-Report-EN.pdf>, [truy cập ngày 10/3/2025].
56. Hailey Lee, *One-fifth of American adults have experienced sexual harassment at work, CNBC survey says (Một phần năm người lớn ở Mỹ đã từng bị QRTD tại nơi làm việc, theo khảo sát của CNBC)*, tại trang: <https://www.cnbc.com/2017/12/19/one-fifth-of-american-adults-have-been-sexually-harassed-at-work.html>, [truy cập ngày 10/10/2024].

57. Pew Research Center, *Sexual Harassment at Work in the Era of #MeToo (Quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong thời đại #MeToo)*, tại trang: <https://assets.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/3/2018/04/03161853/Pew-Research-Center-Sexual-Harassment-Report-April-2018-FINAL.pdf>, [truy cập ngày 10/3/2025].
58. Nguyễn Kiều Quỳnh (2021), *Xử phạt vi phạm hành chính đối với các hành vi quấy rối tình dục ở nơi công cộng – Lý luận và thực tiễn ở Việt Nam hiện nay*, Luận văn thạc sĩ Luật học, trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.
59. Khomotso Rosina Malatjie, Grace Mbajiorgu (2024), “Sexual harassment as a gender inequality and a form of workplace discrimination: A South African perspective (Quấy rối tình dục như một sự bất bình đẳng giới và một hình thức phân biệt đối xử tại nơi làm việc: Một góc nhìn từ Nam Phi)”, *International Journal of Discrimination and the Law*, 24 (1-2).
60. Shakti Singh Tevatia and Khalid Khan (2019), “Sexual harassment of women at workplace (Quấy rối tình dục phụ nữ tại nơi làm việc)”, *International Journal of Law Management & Humanities*, 2(1), tr. 351-366.
61. Abdullah Azmi, *Chi phí kinh tế của quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Ấn Độ: Tác động và giải pháp*, tại trang: <https://www.linkedin.com/pulse/economic-costs-workplace-sexual-harassment-india-impacts-6kxwc>, [ngày truy cập 13/02/2024].
62. CARE International (2017), *I know I cannot quit. The Prevalence and Productivity Cost of Sexual Harassment to the Cambodian Garment Industry (Tôi biết tôi không thể bỏ cuộc. Tỷ lệ và Chi phí Năng suất của Quấy rối Tình dục đối với Ngành May mặc Campuchia)*, tại trang: https://www.care-international.org/files/files/publications/SHCS_Full_Technical_Report_March_2017.pdf, [truy cập ngày 20/3/2025].
63. International Labour Organization, (2021), *Who is going to believe us? Work-related sexual harassment in Thailand, with a focus on women migrant workers (Ai sẽ tin chúng ta? Quấy rối tình dục liên quan đến công việc ở Thái Lan, tập trung vào công nhân nữ di cư)*, tại trang: <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/book/Who-is-going-to-believe-us/995219215002676/filesAndLinks?index=0>, [truy cập ngày 10/3/2025].
64. Tổ chức bình đẳng giới AWARE (2008), *Research study on workplace sexual harassment 2008 (Nghiên cứu về quấy rối tình dục tại nơi làm việc năm 2008)*, tại trang: https://www.aware.org.sg/wp-content/uploads/AWARE_Research_Study_on_Workplace_Sexual_Harassment.pdf, [truy cập ngày 18/3/2025].

65. Tổ chức bình đẳng giới AWARE (2008), *Thống kê*, tại trang: <https://www.aware.org.sg/training/wsh-site/14-statistics/>, [truy cập ngày 10/12/2024].
66. Tổ chức bình đẳng giới AWARE (2021), *Cuộc khảo sát của AWARE-Ipsos cho thấy tình trạng quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Singapore rất phổ biến, tỷ lệ báo cáo thấp trong năm năm qua*, tại trang: <https://www.aware.org.sg/2021/01/aware-ipsos-survey-reveals-high-prevalence-of-workplace-sexual-harassment-in-singapore-low-rates-of-reporting-over-past-five-years/>, [truy cập ngày 10/10/2024].
67. Gervacio, G. M. V., & Galigao, R. P. (2025), “Sexual harassment in the workplace: Prevalence, perceptions, and responses across continents (Quấy rối tình dục tại nơi làm việc: Sự phổ biến, nhận thức và phản ứng trên khắp các châu lục)”, *International Journal for Multidisciplinary Research*, 7(1), tr. 1-7, tại trang: <https://www.ijfmr.com/papers/2025/1/35423.pdf>, [truy cập ngày 10/3/2025].
68. Bryan A. Garner (2009), *Black's Law Dictionary*, tái bản lần thứ 9, Nxb West.
69. Oxford learner's dictionaries (2024), *sexual harassment (quấy rối tình dục)*, tại trang: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/sexual-harassment?q=sexual+harassment>, [truy cập ngày 20/1/2025].
70. Viện Ngôn ngữ học (2003), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb. Đà Nẵng, Đà Nẵng.
71. Ban thư ký Liên hợp quốc (2008), *Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority (ST/SGB/2008/5) (Cấm phân biệt đối xử, quấy rối, bao gồm quấy rối tình dục và lạm dụng quyền lực)*, tại trang: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n08/238/36/pdf/n0823836.pdf>, tr. 1.
72. Fitzgerald L.F., Shullman S.L., Bailey N., Richards M., Swecker J., Gold Y., Ormerod M., Weitzman L (1988), “The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace (Tỷ lệ và mức độ quấy rối tình dục giới học thuật và nơi làm việc)”, *J. Vocat. Behav.*, (32), tr. 152–175, tại trang DOI: 10.1016/0001-8791(88)90012-7.
73. ILO (2019), *Công ước số 190 Công ước về Chấm dứt Bạo lực và Quấy rối*, tại trang: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-hanoi/documents/publication/wcms_716534.pdf, [truy cập ngày 20/2/2025].
74. Chính phủ (2020), 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.
75. Joni Hersch (2024), *Sexual harassment in the workplace (Quấy rối tình dục tại nơi làm việc)*, IZA World of Labor 2024, tại trang:

<https://wol.iza.org/articles/sexual-harassment-in-the-workplace/long>, [truy cập ngày 20/1/2025].

76. Nghị viện Châu Âu và Hội đồng Châu Âu (2006), *Chỉ thị 2006/54/EC ngày 5 tháng 7 năm 2006 về việc thực hiện nguyên tắc cơ hội bình đẳng và đối xử bình đẳng giữa nam và nữ trong lĩnh vực việc làm và nghề nghiệp (sửa đổi)*, OJ 2006 L 204, tại trang: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>, [truy cập ngày 20/1/2025].

77. Phạm Thị Thúy Nga (2016), “Quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam - một số kiến nghị”, *tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, 12(344), tr. 48-58.

78. Hà Thị Hoa Phụng (2017), “Làm rõ khái niệm quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong pháp luật lao động”, *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp*, 08 (336), tr. 20-25.

79. Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động*, Việt Nam.

80. Ann Numhauser-Henning (2012), *Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination versus Dignity (Quấy rối liên quan đến Luật quấy rối tình dục và tình dục ở 33 quốc gia châu Âu: Phân biệt đối xử so với phẩm giá)*, tại trang: http://works.bepress.com/ann_numhauser-henning/22/, [truy cập ngày 20/1/2025].

81. Torres A, Costa D, Sant'Ana H, Coelho B, Sousa I (2016), *Sexual Harassment and Bullying in the Workplace in Portugal (Quấy rối tình dục và bắt nạt tại nơi làm việc ở Bồ Đào Nha)*, Lisbon: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, tại trang: https://cite.gov.pt/documents/14333/179815/Sexual_Harassment_and_Bullying_in_the_Workplace_in_Portugal.pdf, [truy cập ngày 20/1/2025].

82. ILO, *Tuyên bố về các nguyên tắc cơ bản và quyền tại nơi làm việc*, tại trang: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf, [truy cập ngày 01/12/2024].

83. Fitzgerald, LF và Cortina, LM (2018), Quấy rối tình dục trong các tổ chức làm việc: Quan điểm từ thế kỷ 21, trong: CB Travis, JW White, A. Rutherford, WS Williams, SL Cook và KF Wyche (Biên tập viên) *Sổ tay tâm lý phụ nữ của APA: Quan điểm về cuộc sống riêng tư và công cộng của phụ nữ* (Washington, DC: Hiệp hội tâm lý học Hoa Kỳ), tr. 215–234.

84. Lilia M. Cortina and Maira A. Areguin (2021), “Putting People Down and Pushing Them Out: Sexual Harassment in the Workplace (Đặt người khác xuống và đẩy họ ra: Quấy rối tình dục tại nơi làm việc)”, *Annual Review of Organizational*

Psychology and Organizational behavior, (8), tại trang: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055606>.

85. Gelfand, M. J., Fitzgerald, L. F., & Drasgow, F. (1995), “The structure of sexual harassment: a confirmatory analysis across cultures and settings (Cấu trúc của quấy rối tình dục: một phân tích xác nhận qua các nền văn hóa và bối cảnh)”, *Journal of Vocational Behavior*, 47(2), tr. 164-177 tại trang: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1995.1033>.

86. Phạm Hồng Thái, Nguyễn Thị Thu Hương (2012), “Bảo đảm, bảo vệ quyền con người, quyền công dân trong pháp luật hành chính Việt Nam (Một số vấn đề có tính phương pháp luận, định hướng nghiên cứu)”, *Tạp chí Khoa học Luật học ĐHQGHN*, (28), tr. 2, tại trang: <https://docx.com.vn/tai-lieu/tai-lieu-tham-khao-bao-dam-bao-ve-quyen-con-nguoi-quyen-cong-dan-trong-95462>, [Truy cập ngày 11/3/2025].

87. Trần Nguyên Cường (2016), *Bảo vệ quyền của NLD làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện hành*, Luận án tiến sĩ, Học viện Khoa học xã hội, tr. 38 - Tr. 39.

88. Phan Thanh Hà (2024), *Cơ chế pháp lý về bảo hộ công dân ở Việt Nam*, sách chuyên khảo, Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr. 242.

89. Tường Duy Kiên, Nguyễn Thị Thanh Hải (2022), *Cơ chế quốc tế khu vực và quốc gia về thúc đẩy và bảo vệ quyền con người*, sách chuyên khảo, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

90. Trần Trần (2023), ‘*Nam nữ thụ thụ bất thân*’ và những quan niệm xưa, tại trang: <https://m.baophapluat.vn/nam-nu-thu-thu-bat-than-va-nhung-quan-niem-xua-post497411.amp>.

91. Võ Thị Kim Oanh & Lê Nguyên Thanh (chủ biên) (2013), *Giáo trình tội phạm học*, Nxb Hồng Đức, tr. 278 - 279.

92. Đỗ Ngọc Quang (1999), *Giáo trình tội phạm học*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội.

93. Nguyễn Minh Đoan, Vũ Trọng Lâm (2017), *Hiệu quả của pháp luật những vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Chính trị Quốc gia Sự Thật, tr. 156.

94. Shelton, Dinah L. (2005), Remedies in International Human Rights Law (Chapter), Dinah Shelton, Remedies in international human rights law, 2d ed., 2005, GWU Legal Studies Research Paper No. 2013-56, GWU Law School Public Law Research Paper No. 2013-56, tại trang: <https://ssrn.com/abstract=2235195> [truy cập ngày 17/10/2025].

95. Vũ Công Giao, *Pháp luật về quyền tình dục trên thế giới và một số vấn đề đặt ra với Việt Nam*, tại trang:

http://hr.law.vnu.edu.vn/sites/default/files/resources/quyen_ve_tinh_duc_trong_pha_p_luat_quoc_te_va_quoc_gia_-_vu_cong_giao.pdf, [truy cập ngày 12/5/2024].

96. Perunova, O. (2024), “Differences between sexual harassment and other sexual offenses (Sự khác biệt giữa quấy rối tình dục và các hành vi phạm tội tình dục khác)”, *Legal Practice in the Field of Administrative Law and Procedure*, 3(2), tr. 21-31, tại trang: <https://applaw.net/index.php/journal/article/view/805/703>, [truy cập ngày 10/3/2025].

97. Trung tâm Nghiên cứu và Giáo dục về Bạo lực đối với Phụ nữ và Trẻ em của Đại học Western (2022), Báo cáo "*Harassment and Violence in Canadian Workplaces: It's (Not) Part of the Job*" (*Quấy rối và bạo lực tại nơi làm việc ở Canada: Đó không phải là một phần trong công việc*), tại trang: <https://documents.clcctc.ca/human-rights/Respect-at-Work-Report-EN.pdf>, [truy cập ngày 10/3/2025].

98. European Commission (1998), *Sexual harassment in the workplace in the European Union* (Báo cáo *Quấy rối tình dục ở nơi làm việc ở Liên minh Châu Âu*).

99. Nguyễn Phúc Hoàng Ngân, Trần Quốc Bảo, Lê Nguyễn Ngọc Hân, Trần Hà Đức Huy (2023), *Pháp luật một số quốc gia về quấy rối tình dục tại nơi làm việc và một số khuyến nghị cho Việt Nam*, Công trình nghiên cứu khoa học sinh viên cấp trường, Trường Đại học Luật TP. HCM.

100. Ashleigh Spiliopoulou & Gemma L. Witcomb (2023), “An Exploratory Investigation Into Women's Experience of Sexual Harassment in the Workplace (Một cuộc điều tra thăm dò về trải nghiệm quấy rối tình dục của phụ nữ tại nơi làm việc)”, *Violence Against Women*, 29 (9), tại trang: <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/10778012221114921>, [truy cập ngày 10/3/2025].

101. Quỹ Dân số Liên hợp quốc (2024), Tiến sĩ Natalia Kanem, *Giám đốc điều hành của UNFPA: “Hỗ trợ sức khỏe tình dục và sinh sản là một hoạt động kinh doanh tốt”*, tại trang: <https://vietnam.unfpa.org/en/news/dr-natalia-kanem-executive-director-unfpa-%E2%80%9Csupporting-sexual-and-reproductive-health-good>, [truy cập ngày 20/2/2025].

102. Civil Right Department (2020), *Quấy rối tình dục*, tại trang: https://calcivilrights.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2020/04/SexualHarassmentFactSheet_VT.pdf, [truy cập ngày 20/1/2025].

103. Katherine M. Franke (1997), “What's wrong with sexual harassment? (Vấn đề của quấy rối tình dục là gì?)”, *Stanford Law Rev*, 49, Tr. 693, tại trang:

https://scholarship.law.columbia.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1598&context=faculty_scholarship, [truy cập ngày 12/3/2025].

104. Sadie E. Larsen, Christopher D. Nye & Louise F. Fitzgerald (2018), “Sexual harassment expanded: An examination of the relationships among sexual harassment, sex discrimination, and aggression in the workplace (Quấy rối tình dục mở rộng: Kiểm tra mối quan hệ giữa quấy rối tình dục, phân biệt đối xử giới tính và hành vi hung hăng tại nơi làm việc)”, *Military Psychology*, tr. 3, tại trang DOI: 10.1080/08995605.2018.1526526.

105. Ủy ban Nhân quyền Úc (2020), *Respect@Work: National Inquiry into Sexual Harassment in Australian Workplace (Tôn trọng@Work: Điều tra quốc gia về Quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Úc)*, tại trang: https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/respectwork-sexual-harassment-national-inquiry-report-2020?mc_cid=1065707e3c&mc_eid=%5bUNIQID%5d, [truy cập ngày 20/1/2025].

106. Nguyễn Đình Đức (2024), *Chống quấy rối tình dục ở nơi làm việc: Không chỉ dừng lại ở luật pháp*, tại trang: <https://tiasang.com.vn/dien-dan/chong-quay-roi-tinh-duc-o-noi-lam-viec-khong-chi-dung-lai-o-luat-phap/>, [truy cập ngày 20/3/2025].

107. Cavalho, T., Özkanlı, Ö., & Machado-Taylor, M. L (2012), “Perceptions and attitudes of senior managers toward gender in academia: A comparative study on Portugal and Turkey (Nhận thức và thái độ của các nhà quản lý cấp cao đối với giới trong học viện: Một nghiên cứu so sánh giữa Bồ Đào Nha và Thổ Nhĩ Kỳ)”, *Educacao, Sociedade and Culturas*, (35), tr. 45–66.

108. Oxford learner’s dictionaries (2024), *dignity (nhân phẩm)*, tại trang: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/dignity?q=DIGNITY>, [truy cập ngày 20/3/2025].

109. Hoàng phê (2018), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb. Hồng Đức, Hà Nội, tr. 975.

110. Bayefsky, R. (2013), “Dignity, Honour, and Human Rights (phẩm giá, danh dự và quyền con người)”, *Political Theory*, 41(6), tr. 809-837, tại trang: <https://doi.org/10.1177/0090591713499762>.

111. Ward, T., & Birgden, A. (2007), “Human rights and correctional clinical practice” (Quyền con người và công tác y tế trong các cơ sở giam giữ), *Aggression and Violent Behavior*, 12(6), tr. 628-643, tại trang: <https://doi.org/10.1016/j.avb.2007.05.001>.

112. Liên minh Châu Âu (2012), *Hiến chương về các quyền cơ bản của Liên minh châu Âu*, tại trang: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>.

113. Düwell, M., Braarvig, J., Brownsword, R., & Mieth, D. (Biên tập viên) (2014), *The Cambridge Handbook of Human Dignity: Interdisciplinary Perspectives* (Cẩm nang Cambridge về phẩm giá con người: Quan điểm liên ngành), Nxb. Đại học Cambridge.
114. Tường Duy Kiên (chủ biên) (2024), *Lý luận về quyền con người và giáo dục quyền con người*, Sách chuyên khảo, NXB. Chính trị Quốc gia Sự thật, Tr. 14-15.
115. Trần Thị Hồng Hạnh (2023), “Ý nghĩa và giá trị của nhân phẩm trong Tuyên ngôn phổ quát về quyền con người”, *Tạp chí pháp luật về quyền con người*, (33), tr. 80-81.
116. Vũ Công Giao, Nguyễn Minh tâm (2024), “nghiên cứu quyền con người - một số vấn đề đang được quan tâm hiện nay (kỳ 2)”, *Tạp chí pháp luật về quyền con người*, (41), tr. 27.
117. Kirillova, L. S. (2020), “Sexual harassment in the workplace and legal methods to protect employees” (Quấy rối tình dục tại nơi làm việc và các phương pháp pháp lý để bảo vệ nhân viên), *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(Esp.12), tr.143–148, tại trang: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4280106>.
118. Đức Dương (2022), *Quấy rối tình dục tại nơi làm việc và kỹ năng truyền thông*, tại trang: <https://m.tapchilaodongxahoi.vn/quay-roi-tinh-duc-tai-noi-lam-viec-va-ky-nang-truyen-thong-1324657.html>, [truy cập 10/10/2024].
119. Đức An (2024), *Đi làm 9 năm bị quấy rối tình dục hơn 40 lần*, tại trang: <https://znews.vn/di-lam-9-nam-bi-quay-roi-tinh-duc-hon-40-lan-post1471110.html>, [Truy cập ngày 17/10/2025].
120. BLĐTBXH (2023), *Báo cáo nghiên cứu đề xuất các khuyến nghị chính sách cho việc sửa đổi luật bình đẳng giới từ góc độ bạo lực trên cơ sở giới và các thực hành có hại của năm 2023*, tại trang: https://vietnam.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/final_-_vie_-_gel_policy_options.pdf, [truy cập ngày 20/1/2025].
121. Diez-Canseco, F.; Toyama, M.; Hidalgo-Padilla, L.; Bird, V.J. (2022), “Systematic Review of Policies and Interventions to Prevent Sexual Harassment in the Workplace in Order to Prevent Depression (Đánh giá có hệ thống các chính sách và biện pháp can thiệp nhằm ngăn ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc để ngăn ngừa trầm cảm)”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20):13278, tại trang: <https://doi.org/10.3390/ijerph192013278>.
122. Darius K-S. Chan, Chow S.Y., Lam C.B., Cheung S.F (2008), “Examining The Job-Related, Psychological, and Physical Outcomes of Workplace Sexual Harassment: A Meta-Analytic Review (Xem xét các kết quả liên quan đến công việc, tâm lý và thể chất của hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc: Đánh giá phân tích

tổng hợp)”, *Psychology of Women Quarterly*, 32, tr. 362–376, tại trang: <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=882331e3ac312a293bc40cdd411f13b5601c958e>, [truy cập ngày 20/1/2025].

123. Heymann, J., G. Moreno, A. Raub & A. Sprague (2023), “Progress towards ending sexual harassment at work? A comparison of sexual harassment policy in 192 countries (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)”, *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 25 (2), tr. 172–193, tại trang: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13876988.2022.2100698>, [truy cập ngày 12/5/2024].

124. Houle, J. N., Staff, J., Mortimer, J. T., Uggen, C., & Blackstone, A. (2011), “The impact of sexual harassment on depressive symptoms during the early occupational career (Tác động của quấy rối tình dục đối với triệu chứng trầm cảm trong giai đoạn đầu sự nghiệp nghề nghiệp, Xã hội và Sức khỏe Tâm thần)”, *Society and Mental Health*, 1(2), tr. 89–105, tại trang: <https://doi.org/10.1177/2156869311416827>.

125. Walker, J. (2018), *A theoretical study on workplace bullying and sexual harassment amongst First Responders (Một nghiên cứu lý thuyết về bắt nạt và quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong số những người phản ứng đầu tiên)*, Luận án tiến sĩ tâm lý học, California Southern University, Hoa kỳ, tại trang: https://media.proquest.com/media/hms/ORIG/2/sM8xG?_s=QCbbHhQLzJtzz3ijvWeqjcyYrNk%3D.

126. Elyse Shaw, Hegewisch A., Hess C (2018), *Sexual harassment and assault at work: Understanding the costs (Quấy rối và tấn công tình dục tại nơi làm việc: Hiểu rõ cái giá phải trả)*, tại trang: https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/09/IWPR-sexual-harassment-brief_FINAL.pdf, [truy cập ngày 20/1/2025].

127. Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley, V. J (1997), “Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: a test of an integrated model (Tiền đề và hậu quả của quấy rối tình dục trong tổ chức: thử nghiệm mô hình tích hợp)”, *Journal of Applied Psychology*, 82(4).

128. Goffman, E. (2009), *Stigma: Notes on the management of spoiled identity (Sự kỳ thị: Ghi chú về việc quản lý căn tính bị tổn hại)*, Simon và Schuster, tr. 13, tại trang: https://books.google.com.vn/books?hl=vi&lr=&id=zuMFXuTMAqAC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Stigma+Notes+on+the+Management+of+Spoiled+Identity&ots=Rb_nKl6KQi&sig=XnDfFlzVC4hhpV9awn5-DOpQNkE&redir_esc=y#v=snippet&q=scare&f=false, [truy cập ngày 10/3/2025].

129. ILO (2019), *Khuyến nghị chung số 206 về Bạo lực và Quấy rối*, tại trang: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206, [truy cập ngày 10/3/2025].
130. International Labour Office (1988), *Equality in Employment and Occupation, General Survey of the Reports on the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. Ill) and Recommendation (No. Ill) (Bình đẳng trong việc làm và nghề nghiệp Tổng quan về các báo cáo về Công ước về phân biệt đối xử (việc làm và nghề nghiệp) (Số III) và khuyến nghị (Số III))*, tại trang: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1988-75-4B\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1988-75-4B).pdf), tr. 43.
131. Ủy ban Liên hợp quốc về xóa bỏ phân biệt đối xử với phụ nữ (1992), *Khuyến nghị chung số 19 của CEDAW: Bạo lực đối với phụ nữ*, tại trang: <https://www.refworld.org/legal/resolution/cedaw/1992/en/96542>, [truy cập ngày 19/11/2024].
132. Liên hợp quốc (1995), *Tuyên bố và Cương lĩnh hành động Bắc Kinh, Báo cáo của Hội nghị thế giới lần thứ tư về phụ nữ*, tại trang: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>, [truy cập ngày 20/2/2025].
133. Đại hội đồng Liên hợp quốc (1993), *Nghị quyết của Đại hội đồng Liên Hợp quốc số 48/104 về Tuyên bố về xóa bỏ bạo lực đối với phụ nữ năm 1993*, tại trang: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>, [truy cập ngày 20/1/2025].
134. United Nations Department of Economic and Social Affairs (2010), *Division for the Advancement of Women, Handbook for legislation on violence against women (Sổ tay về luật chống bạo lực đối với phụ nữ)*, New York: United Nations, tr. 27-28, tại trang: <https://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/handbook/Handbook%20for%20legislation%20on%20violence%20against%20women.pdf>, [truy cập ngày 20/1/2025].
135. ILO (2011), *Khuyến nghị về người giúp việc gia đình số 201*, tại trang: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,en,R201,/Document, [truy cập ngày 20/2/2025].
136. Hội đồng Châu Âu (2011), *Công ước về phòng ngừa và chống bạo lực đối với phụ nữ và bạo lực gia đình*, tại trang: <https://rm.coe.int/168008482e>, [truy cập ngày 20/3/2025].
137. Liên hợp quốc (2024), *Nghị quyết A/RES/78/331 Sexual exploitation and abuse: implementing a zero-tolerance policy (Bóc lột và lạm dụng tình dục: thực hiện*

chính sách không khoan nhượng), tại trang: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n24/263/70/pdf/n2426370.pdf>.

138. ILO (1998), *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and*

its Follow-up (Tuyên bố của tổ chức ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc và việc thực hiện tiếp theo), tại trang: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/ILO_1998_Declaration_EN.pdf, [truy cập 10/10/2024].

139. Nguyễn Thị Ngọc Uyển (2025), “Hoàn thiện pháp luật Việt Nam về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc”, *Tạp chí Khoa học Kiểm sát*, 2(86), tr. 44-49.

140. BLĐTBXH (2019), *Sổ tay hướng dẫn về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc*, tại trang:

<https://boluatlaodong2019.molisa.gov.vn/Images/files/tailieu/S%E1%BB%95%20ta y%20h%C6%B0%E1%BB%9Bng%20d%E1%BA%ABn%20ph%C3%B2ng%20ch%E1%BB%91ng%20Qu%E1%BA%A5y%20r%E1%BB%91i%20t%C3%A Cnh%20d%E1%BB%A5c%20t%E1%BA%A1i%20n%C6%A1i%20l%C3%A0m%20vi%E1%BB%87c.pdf>, [truy cập 10/10/2024].

141. Tiểu bang New York (n.d), *Sexual harassment prevention model policy and training (Chính sách và chương trình đào tạo mẫu về phòng ngừa quấy rối tình dục)*, tại trang: <https://www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/sexual-harassment-prevention-model-policy-and-training?utm> [truy cập ngày 17/10/2025].

142. TechClass (2025), *Legal Requirements for Workplace Harassment Training in 2025 and how to comply (Các yêu cầu pháp lý về đào tạo phòng, chống quấy rối tại nơi làm việc năm 2025 và cách tuân thủ)*, tại trang: https://www.techclass.com/resources/learning-and-development-articles/legal-requirements-for-workplace-harassment-training-in-2025-and-how-to-comply?srsltid=AfmBOoo51Z2t1g7N3_A5UaZasjGEsrXVfdOnkshUDH5LTBPsc6LLPX#europe-emphasizing-prevention-and-training [truy cập ngày 17/10/2025].

143. Amwins connect, *Anti-Harassment Training Requirement (Yêu cầu đào tạo chống quấy rối)*, tại trang: <https://www.amwinsconnect.com/Compliance-overview/Harassment-Training>, [truy cập ngày 19/9/2024].

144. Cơ quan lập pháp bang California, *California Code of Regulations (Quy định của Tiểu bang California)*, CCR § 11023, tại trang: <https://www.law.cornell.edu/regulations/california/2-CCR-11023>, [truy cập ngày 9/9/2022].

145. Tổng thống Hàn Quốc (2008), *Nghị định thi hành Luật Bình đẳng trong Tuyển dụng và Hỗ trợ Cân bằng giữa Công việc và Gia đình ở Hàn Quốc*, tại

153. CMS Law- Tax- Future, *Hướng dẫn của chuyên gia CMS về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Slovenia*, tại trang: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-on-sexual-harassment-in-the-workplace/slovenia>, [Truy cập ngày 11/12/2024].
154. CMS Law- Tax- Future, *Hướng dẫn của chuyên gia CMS về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở liên bang Bosnia và Hezergovina*, tại trang: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-on-sexual-harassment-in-the-workplace/bosnia-and-hezergovina>, [Truy cập ngày 11/12/2024].
155. CMS Law- Tax- Future, *Hướng dẫn của chuyên gia CMS về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Áo*, tại trang: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-on-sexual-harassment-in-the-workplace/austria>, [Truy cập ngày 11/12/2024].
156. Nguyễn Thị Ngọc Uyển, Thái Thị Tuyết Dung (2025), “Improving the law on handling workplace sexual harassment in Vietnam from legislative experience in several countries (Hoàn thiện pháp luật xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam từ kinh nghiệm lập pháp của một số quốc gia)”, *Science & Technology Development Journal: Economics- Law & Management*, 9 (1), tr.5839-5847.
157. Nisha Arekapudi, Isabel Santagostino Recavarren (2020), *Sexual harassment is serious business (Quấy rối tình dục là một vấn đề nghiêm trọng)*, tại trang: <https://blogs.worldbank.org/en/developmenttalk/sexual-harassment-serious-business>, [truy cập ngày 20/2/2025].
158. Al-Khseilat, Abdullah Ahmed, Al-Khawaldah, Moayad Hosni (2021), “Criminal Liability Resulted from the Sexual Harassment Crime according to the Jordanian Penal Code (Trách nhiệm hình sự phát sinh từ tội quấy rối tình dục theo Bộ luật hình sự Jordan)”, *Tạp chí Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 24 (2), tr. 1-7, tại trang: https://heinonline.org/HOL/Print?public=true&handle=hein.journals/jnlolletl2424&div=65&start_page=1&collection=journals&set_as_cursor=44&men_tab=srchresults&print=section&format=PDFsearchable&submit=Print%2FDownload, [truy cập ngày 20/2/2025]. .
159. Muthukuda Arachchige Dona Shiroma Jeeva Shirajanie Niriella (2015), “Sexual Harassment against Women in the Workplace: A Critical Study on the Regulatory Framework in Sri Lanka (Quấy rối tình dục đối với phụ nữ tại nơi làm việc: Nghiên cứu quan trọng về khung pháp lý tại Sri Lanka)”, *Enabling Gender Equality: Future Generations of the Global World*, tr. 41- 55, tại trang: <http://dx.doi.org/10.1108/S0895-993520150000023003>.
160. Nguyễn Thị Bình, Đào Duy Khánh, Cù Minh Ngọc (2015), *Pháp luật lao động về chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở một số quốc gia trên thế giới - Bài*

học kinh nghiệm cho Việt Nam, Đề tài nghiên cứu khoa học của sinh viên, Trường Đại học Luật Hà Nội.

161. Nguyễn Thị Ngọc Linh (2021), “Quy định pháp luật về hành vi quấy rối tình dục và đề xuất, kiến nghị”, *Tạp chí tòa án nhân dân*, (5), tr. 34 - 39.

162. Jason Hessom (2023), *Global Differences in Sexual Harassment Laws (Sự khác biệt toàn cầu trong luật quấy rối tình dục)*, tại trang: <https://www.safetyvideos.com/Global-Differences-in-Sexual-Harassment-Laws>, [truy cập ngày 20/2/2025].

163. Quốc hội (1995), *Luật chống quấy rối tình dục, Philippines*, tại trang: <https://pcw.gov.ph/sites/default/files/documents/resources/sexual%20harassment%20and%20the%20law.pdf>, [truy cập ngày 22/4/2020].

164. Quốc Đạt (2019), *Cách một số nước châu Á xử phạt hành vi quấy rối tình dục phụ nữ*, tại trang: <https://vnexpress.net/phap-luat/cach-mot-so-nuoc-chau-a-xu-phat-quay-roi-tinh-duc-phu-nu-3897492.html>, [truy cập ngày 20/1/2025] [

165. Quốc hội (2009), *Bộ luật Hình sự*, Đức, tại trang: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_stgb/englisch_stgb.html#p1864, [truy cập ngày 3/3/2025].

166. Arthurnation Muzuva (2011), *Vicarious Liability for Sexual Harassment at Work (Trách nhiệm gián tiếp về quấy rối tình dục tại nơi làm việc)*, Luận văn thạc sĩ luật học, Nelson Mandela Metropolitan University, Nam Phi.

167. Từ điển pháp lý của Collin (2006), *Vicarious liability*, tại trang: <https://legal-dictionary.thefreedictionary.com/vicarious+liability>, [truy cập ngày 20/1/2025].

168. Nguyễn Thị Phụng (2017), *Quấy rối tình dục tại nơi làm việc theo pháp luật Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ Luật học, khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, tr. 32.

169. Cục dân quyền bang California, Hoa Kỳ (2023), *Quấy rối tình dục*, tại trang: <http://calcivilrights.ca.gov/posters/?openTab=1>, [truy cập ngày 20/1/2025].

170. CMS Law- Tax- Future, *Hướng dẫn của chuyên gia CMS về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Croatia*, tại trang: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-on-sexual-harassment-in-the-workplace/croatia>, [Truy cập ngày 15/12/2024].

171. CMS Law- Tax- Future, *Hướng dẫn của chuyên gia CMS về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Thụy Sĩ*, tại trang: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-on-sexual-harassment-in-the-workplace/switzerland>, [Truy cập ngày 11/12/2024].

172. Quốc hội (1991), *Đạo luật dân quyền*, Hoa Kỳ, tại trang: <https://www.eeoc.gov/statutes/civil-rights-act-1991>, [truy cập ngày 20/1/2025].

173. Nishith Desai Associates (2021), *Luật của Ấn Độ về phòng ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc: phân tích các án lệ - phần 4*, tại trang: <https://nishithdesai.com/generateHTML/4913/4>, [truy cập ngày 20/2/2025].
174. Joseph M. Kelly, David D. Kadue, Robert J. Mignin (2005), “Sexual harassment in the workplace: a United States perspective (Quấy rối tình dục tại nơi làm việc: Quan điểm của Hoa Kỳ)”, *International Journal of Discrimination and the Law*, (7), tr. 29-85
175. Nguyễn Huyền Trân (2023), *Quấy rối tình dục tại nơi làm việc theo pháp luật lao động Việt Nam: nghiên cứu so sánh với pháp luật một số quốc gia*, Khóa luận tốt nghiệp, trường Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh, tr. 40.
176. Huong NTM, Giao VC, Tam NM (2018), “Asian Values and Human Rights: A Vietnamese Perspective” (Giá trị châu Á và Nhân quyền: Một góc nhìn từ Việt Nam), *J Southeast Asian Hum Rights*, 2(1), tr. 302-322, tại trang: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/jseahr2&div=10&id=&page=>.
177. Cortina, L. M., & Berdahl, J. L. (2008), *Sexual harassment in organizations: A decade of research in review (Quấy rối tình dục trong các tổ chức: Một thập kỷ nghiên cứu đang được xem xét)*, In J. Barling & C. L. Cooper (Eds.), *The SAGE handbook of organizational behavior: Vol. I. Micro Approaches*, tr. 469–497, Thousand Oaks, CA: SAGE. <http://dx.doi.org/10.4135/9781849200448.n26>, [truy cập ngày 10/3/2025].
178. Frank J. Cavico, Bahaudin Mujtaba (2008), *Legal Challenges for the Global Manager and Entrepreneur (Những thách thức pháp lý đối với nhà quản lý và doanh nhân toàn cầu)*, NXB. Kendall Hunt, Tr. 515-518.
179. Hoài Thanh (2020), *Những điều kiêng kỵ trong văn hóa Singapore bạn nên biết*, tại trang: <https://dulichvietnam.com.vn/du-lich-singapore/nhung-dieu-kieng-ky-trong-van-hoa-singapore-ban-nen-biet/>, [truy cập 10/10/2024].
180. Bích Trần (2023), *Nhận diện quấy rối tình dục tại nơi làm việc và sự tác động ảnh hưởng của yếu tố giới*, tại trang: http://congdoandetmay.vn/en/goc-nhin-va-chia-se?p_p_id=101_INSTANCE_7zBiP7cAla9K&p_p_lifecycle=0&_101_INSTANCE_7zBiP7cAla9K_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_INSTANCE_7zBiP7cAla9K_assetEntryId=1954080&_101_INSTANCE_7zBiP7cAla9K_type=content&_101_INSTANCE_7zBiP7cAla9K_urlTitle=nhan-dien-quay-roi-tinh-duc-tai-noi-lam-viec-va-su-tac-%C4%91ong-anh-huong-cua-yeu-to-gioi, [truy cập 10/10/2024].
181. Meegan Candice Manuel (2017), *The Experience and Perception of Sexual Harassment in the Workplace (Kinh nghiệm và nhận thức về quấy rối tình dục ở nơi*

làm việc), Luận văn thạc sĩ, Faculty of Economic and Management Sciences, University of the Western Cape, Nam Phi.

182. Tổ chức Care Việt Nam (2018), *Chung tay chấm dứt quấy rối tình dục*, tại trang: <https://www.care.org.vn/chung-tay-cham-dut-quay-roi-tinh-duc/?lang=vi>, [truy cập ngày 20/1/2025].

183. Cơ quan Liên Hợp Quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho phụ nữ (2021), *Báo cáo tóm tắt Tổng quan về bình đẳng giới ở Việt Nam*, tại trang: https://cwg.vn/public/media/files/tai_lieu/mien_phi/CCGEP_Executive%20Summary_VIE.pdf, [truy cập ngày 20/1/2025].

184. Viện nghiên cứu phát triển xã hội (2015), *Các yếu tố xã hội quyết định bất bình đẳng giới ở Việt Nam, Kết quả nghiên cứu từ 2012 đến 2015*, Nxb. Hồng Đức, Hà Nội, tr. 46, tại trang: <https://drive.google.com/file/d/1tvpTAFWXBpzyo1osjirLt39Bh-u3EgWu/view>, [truy cập ngày 20/1/2025].

185. Nguyễn Thị Thu Hà (2024), “vai trò bảo vệ quyền con người của truyền thông trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc”, *Tạp chí pháp luật về quyền con người*, (41), tr. 46 - 47.

186. UN Women (2021), *Hồ sơ bình đẳng giới quốc gia: Việt Nam 2021*, tr. 178, tại trang: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_825083.pdf [truy cập ngày 17/10/2025].

187. Khánh An (2015), *Nhiều đàn ông cho mình quyền được quấy rối phụ nữ*, tại trang: <https://znews.vn/nhieu-dan-ong-cho-minh-quyen-duoc-quay-roi-phu-nu-post546453.html>.

188. Văn phòng ILO tại Việt Nam (2015), *Quy tắc ứng xử cho Việt Nam hy vọng giải quyết quấy rối tình dục tại nơi làm việc*, Bản tin, (12), tr. 1, tại trang: <https://www.ilo.org/vi/media/441621/download>, [truy cập ngày 10/3/2025].

189. Trung tâm Đông Nam Á Sydney (2017), *Tiêu chuẩn quốc tế về phụ nữ và công việc ở Đông Nam Á*, tại trang: <https://investinginwomen.asia/knowledge/international-standards-women-and-work-southeast-asia/>, [truy cập ngày 20/3/2025].

190. ILO (2018), *Promoting better work for women in Viet Nam's garment sector (Thúc đẩy việc làm tốt hơn cho phụ nữ trong ngành may mặc Việt Nam)*.

191. Lê Vy (2024), *Bộ mặt thật của quấy rối tình dục tại nơi làm việc*, tại trang: <https://lifestyle.znews.vn/bo-mat-that-cua-quay-roi-tinh-duc-tai-noi-lam-viec-post1471083.html>, [truy cập ngày 18/10/2025].

192. ILO (2022), *Violence and harassment at work has affected more than one in five people (Bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc đã ảnh hưởng đến hơn một phần năm NLD)*, tại trang: <https://www.ilo.org/resource/news/violence-and-harassment-work-has-affected-more-one-five-people?utm>, [truy cập ngày 18/10/2025].
193. Nguyễn Trang (2018), *Nam thanh niên ám ảnh bị đồng nghiệp cùng giới gạ tình*, tại trang: <https://vov.vn/tinh-yeu-gia-dinh/nam-thanh-nien-am-anh-bi-dong-nghiep-cung-gioi-ga-tinh-842998.vov>, truy cập ngày 20/11/2025].
194. Tổ chức Care (2018), *Vietnam, Myanmar, Laos và Cambodia, enhancing Women's Voice to Stop Sexual Harassment (STOP) Project*, tại trang: https://www.care.org.vn/wp-content/uploads/2018/04/STOP_regional-profile_Eng_Vietnam_3.2018.pdf, [truy cập ngày 20/1/2025].
195. Investing in Women (2019), *Cải cách Bộ luật Lao động của Việt Nam: Tại sao bình đẳng giới lại quan trọng*, tại trang: <https://investinginwomen.asia/vi/posts/vietnams-labour-code-reform-why-it-matters-for-gender-equality/>, [truy cập ngày 20/3/2025].
196. Tổ chức ActionAid Quốc tế tại Việt Nam (2014), *Báo cáo tóm tắt: thành phố an toàn cho phụ nữ và trẻ em gái: nơi giấc mơ thành sự thật*, tr. 17, tại trang: <https://vietnam.actionaid.org/sites/vietnam/files/publications/Policy%20Brief%20%28Vietnamese%29.pdf>, [truy cập ngày 20/1/2025].
197. *Báo cáo độc lập thực hiện Tuyên bố và Chương trình hành động Bắc Kinh năm 2019*,
tài liệu tại trang: <https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ESEAAsia/Docs/Publications/2020/05/Beijing%2025%20-%20Youth%20report%20-%20VN-FINAL%20%283%29.pdf>, [truy cập ngày 10/10/2024].
198. Clarke, H. M. (2014), “Predicting the Decision to Report Sexual Harassment: Organisational Influences and the Theory of Planned Behavior”, *Journal of Organisational Psychology*, 14(2), tr.52.
199. Ánh Minh (2019), *Ám ảnh quấy rối tình dục nơi làm việc*, tại trang: <https://nld.com.vn/cong-doan/am-anh-quay-roi-tinh-duc-noi-lam-viec-20190731103251279.htm> [truy cập ngày 20/1/2025].
200. Mai Chi (2019), *Quấy rối tình dục tại nơi làm việc: cần chế tài đủ mạnh*, tại trang: <https://nld.com.vn/cong-doan/quay-roi-tinh-duc-noi-lam-viec-can-che-tai-du-manh-20190327213038014.htm>, [truy cập ngày 05/06/2024].
201. Hồng Đào (2013), *Chống quấy rối tình dục*, tại trang: <https://nld.com.vn/cong-doan/chong-quay-roi-tinh-duc-20131225213739266.htm>, [truy cập ngày 20/1/2025].

202. Phóng viên, *Tỉnh ủy Sóc Trăng vừa kỷ luật cách chức phó bí thư Chi bộ đối với bác sĩ trưởng Khoa Tai mũi họng Bệnh viện Đa khoa tỉnh này vì sàm sỡ với nữ đồng nghiệp 2012*, tại trang: <https://www.nguoiduatin.vn/cach-chuc-bac-sy-pho-bi-thu-sam-so-nu-y-si-20448165.htm>, [truy cập ngày 3/4/2025].
203. Hiếu Lương, *VĐV bị những ông thầy "nhóm máu D" quấy rối tình dục và sự dũng cảm hiếm có của "nữ hoàng điền kinh" Việt Nam 2020*, tại trang: <https://soha.vn/vdv-bi-nhung-ong-thay-nhom-mau-d-quay-roi-tinh-duc-va-su-dung-cam-hiem-co-cua-nu-hoang-dien-kinh-viet-nam-20200519215625462.htm>, [truy cập ngày 3/4/2025].
204. Hoàng Yến (2021), *Diễn biến mới sau khi tạm đình chỉ công tác Viện trưởng VKS thị xã Trảng Bàng*, tại trang: <https://plo.vn/dien-bien-moi-sau-khi-tam-dinh-chi-cong-tac-vien-truong-vks-thi-xa-trang-bang-post660974.html>, [truy cập ngày 3/4/2025].
205. VietnamNet (2022), *Bị quấy rối, tán tỉnh khi dùng LinkedIn*, tại trang: <https://vietnamnet.vn/bi-quay-roi-tan-tinh-khi-dung-linkedin-i5005020.html>, [truy cập ngày 18/10/2025].
206. Thanh Phi, Minh Nghĩa (n.d), *Quấy rối nghệ sĩ: Vấn nạn nhức nhối từ sân khấu đến đời tư*, tại trang: <https://vietnamnet.vn/quay-roi-nghe-si-van-nan-dang-bao-dong-tu-san-khau-den-doi-tu-2374279.html>, [truy cập ngày 17/10/2025].
207. Yên Thanh (2024), *Những nam nghệ sĩ Việt từng “khó sở” vì bị quấy rối tình dục*, tại trang: <https://danviet.vn/nhung-nam-nghe-si-viet-tung-kho-so-vi-bi-quay-roi-tinh-duc-20240125072716567-d1142179.html>, [truy cập ngày 17/10/2025].
208. Tùy Phong (2018), *Hàng loạt sao Việt tiết lộ bị gạ gẫm, quấy rối tình dục*, tại trang: <https://thanhtra.com.vn/xa-hoi/van-hoa/Hang-loat-sao-Viet-tiet-lo-bi-ga-gam-quay-roi-tinh-duc-133116.html>, [truy cập ngày 17/10/2025].
209. Minh Nhân (2024), *Giám đốc Nhã Nam bị tố "quấy rối nhân viên nữ": "Hành vi đi quá giới hạn quý mến"*, tại trang: <https://dantri.com.vn/van-hoa/gd-nha-nam-bi-to-quay-roi-nhan-vien-nu-hanh-vi-di-qua-gioi-han-quy-men-20240420211657959.htm>, [truy cập ngày 3/4/2025].
210. Hải Nam (2025), *Công an kết luận vụ lùm xùm giữa ông Đặng Hoàng Giang và cựu Tổng giám đốc Nhã Nam*, tại trang: <https://dantri.com.vn/phap-luat/cong-an-ket-luan-vu-lum-xum-giua-ong-dang-hoang-giang-va-cuu-tgd-nha-nam-20250721234232236.htm> [truy cập ngày 20/10/2025].
211. UN Women, International Labour Organization (2019), *Handbook Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work*, tại trang: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Li>

[brary/Publications/2019/Addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf](#), [truy cập ngày 10/3/2025].

212. Viện Nghiên Cứu Xã Hội, Kinh Tế Và Môi Trường (2016), *Có phải bởi vì tôi là LGBT? Phân biệt đối xử dựa trên xu hướng tính dục và bản dạng giới ở Việt Nam*, NXB. Hồng Đức, Hà Nội, tại trang: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/vn/6f18d62a9e7284d3bbacf880bb7d6d68e620dc070cf41925ea7d26525baf01b0.pdf>, [truy cập ngày 20/1/2025].

213. UN Women (2012), *Facts and Figures: UN Women Asia and the Pacific*, tại trang: <http://asiapacific.unwomen.org/en/focus-areas/end-violence-against-women/evaw-facts-and-figures>, [truy cập ngày 20/2/2025].

214. Ban vì sự tiến bộ phụ nữ và bình đẳng giới Thành phố Hồ Chí Minh (2024), *Báo cáo thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ phụ nữ năm 2024 và phương hướng hoạt động năm 2025*.

215. BLĐTBXH (2025), *Báo cáo số 41/BC-BLĐTBXH về việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới, mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới năm 2024*.

216. Sở Nội vụ Tỉnh Hưng Yên (2025), *Báo cáo sơ kết 5 năm thực hiện Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2025*.

217. SLĐTBXH tỉnh Phú Thọ (2022), *Báo cáo kết quả thực hiện các mục tiêu của Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới năm 2022*.

218. SLĐTBXH tỉnh Phú Thọ (2024), *Báo cáo kết quả thực hiện các mục tiêu của Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới năm 2024*.

219. Sở Văn hoá, Thể thao và Du lịch Hải Phòng (2025), *Báo cáo Sơ kết 5 năm thực hiện Chương trình truyền thông về bình đẳng giới giai đoạn 2021–2025*, tại trang: <https://cdn.haiphong.gov.vn/gov-hpg/6307/tintuc/2025/6/bao-cau-chuong-trinh-truyen-thong-ve-bdg.signed638864402798450355.pdf> [truy cập ngày 17/10/2025].

220. Mai Dung (2020), *Đào tạo kỹ năng phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc*, tại trang: <https://news.laodong.vn/cong-doan/tap-huan-ky-nang-truyen-thong-chong-quay-roi-tinh-duc-tai-noi-lam-viec-825513.ldo> [truy cập ngày 17/10/2025].

221. Nam Dương (2024), *Phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc sẽ tạo môi trường an toàn*, tại trang: <https://laodong.vn/cong-doan/phong-chong-quay-roi-tinh-duc-tai-noi-lam-viec-se-tao-moi-truong-an-toan-1093817.ldo> [truy cập ngày 17/10/2025].

222. Linh Nguyên (2023), *Trang bị kiến thức phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc*, tại trang: <https://laodong.vn/cong-doan/trang-bi-kien-thuc-phong-chong-quay-roi-tinh-duc-tai-noi-lam-viec-1169938.ldo> [truy cập ngày 17/10/2025].

223. Nguyễn Triệu (2024), *Tập huấn kỹ năng lồng ghép giới – phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong hoạt động giám sát của đại biểu HĐND*, tại trang: <https://baothaibinh.com.vn/tin-tuc/9/206182/tap-huan-ky-nang-long-ghep-gioi-phong-chong-quay-roi-tinh-duc-tai-noi-lam-viec-trong-hoat-dong-giam-sat-cua-dai-bieu-hdnd> [truy cập ngày 17/10/2025].
224. CLAP (2024), *Tập huấn “Nguyên tắc bảo vệ khỏi các Hành vi Sai phạm tình dục”*, tại trang: <https://clap.org.vn/tap-huan-nguyen-tac-bao-ve-khoi-cac-hanh-vi-sai-pham-tinh-duc/> [truy cập ngày 17/10/2025].
225. Mavin Group (2024), *Mavin đào tạo kỹ năng phòng chống quấy rối tình dục cho NLD*, tại trang: <https://mavin-group.com/vi/tin-tuc--su-kien/mavin-dao-tao-ky-nang-phong-chong-quay-roi-tinh-duc-cho-nguoi-lao-dong.html> [truy cập ngày 17/10/2025].
226. THTTextile (2025), *Chương trình đào tạo phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc*, tại trang: <https://thttextile.com.vn/phong-chong-quay-roi-tinh-duc-tai-noi-lam-viec/> [truy cập ngày 17/10/2025].
227. Phương Anh (2025), *Sóc Trăng tập huấn phòng chống quấy rối tình dục nơi làm việc*, tại trang: <https://laodong.vn/cong-doan/soc-trang-tap-huan-phong-chong-quay-roi-tinh-duc-noi-lam-viec-1516909.ldo> [truy cập ngày 17/10/2025].
228. Báo cáo quốc gia về bảo vệ và thúc đẩy quyền con người ở Việt Nam theo cơ chế rà soát định kỳ phổ quát (UPR) chu kỳ IV.
229. ILO (2021), *Bản ghi nhớ giữa BLĐTBXH và Tổ chức Lao động Quốc tế về hợp tác thúc đẩy các tiêu chuẩn lao động quốc tế tại Việt Nam giai đoạn 2021-2030*, tại trang: <https://www.ilo.org/publications/memorandum-understanding-between-ministry-labour-invalids-and-social> [truy cập ngày 27/10/2025].
230. Tường Duy Kiên (2024), “Viện quyền con người - 30 năm xây dựng và phát triển”, *Tạp chí pháp luật về quyền con người*, (40), tr. 19.
231. Bộ Ngoại giao và Thương mại, *Preventing sexual exploitation, abuse and harassment (Ngăn chặn tình trạng bóc lột, lạm dụng và quấy rối tình dục)*, tại trang: <https://www.dfat.gov.au/international-relations/themes/preventing-sexual-exploitation-abuse-and-harassment>, [truy cập ngày 20/1/2025].
232. ILO & Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC) (2023), *Sexual harassment prevention in the global garment industry: An assessment of Better Work initiatives in Indonesia, Jordan, Nicaragua, and Vietnam (Phòng ngừa quấy rối tình dục trong ngành may mặc toàn cầu: Đánh giá các sáng kiến của Better Work tại Indonesia, Jordan, Nicaragua và Việt Nam)*.

233. Hải Thu (2022), *Nỗi khổ 'không thể lên tiếng' của người bị quấy rối tình dục*, tại trang: <https://vnexpress.net/noi-kho-khong-the-len-tieng-cua-nguoi-bi-quay-roi-tinh-duc-4457157.html>, [truy cập ngày 12/11/2025].
234. Viện kiểm sát tỉnh Bà Rịa, Vũng Tàu (2021), *Tạm đình chỉ công tác Viện trưởng VKSND thị xã Trảng Bàng, Tây Ninh*, tại trang: <http://vienkiemsatbrvt.gov.vn/portal/p/2456> [
235. United Nation Women (2016), *Quấy rối tình dục và các hình thức bạo lực tình dục khác đối với phụ nữ nơi công cộng tại Thành phố Hồ Chí Minh (Bản dự thảo)*, Tài liệu Hội thảo tham vấn "Kết quả khảo sát đầu vào xây dựng thành phố an toàn với phụ nữ và trẻ em gái tại Tp. Hồ Chí Minh".
236. Nguyễn Thị Lan Hương (2017), *Báo cáo "Ngành dệt may Việt Nam trong bối cảnh các hiệp định thương mại tự do (FTA): Tác động lao động và xã hội"*, tại trang: <https://www.unescap.org/sites/default/files/DA9%20Viet%20Nam%20Session%207%20-%20textile%20and%20apparel%20industry.pdf> [truy cập ngày 17/10/2025].
237. SLĐTBXH tỉnh Phú Thọ (2023), *Báo cáo kết quả thực hiện các mục tiêu của Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới năm 2023*.
238. BLĐTBXH (2020), *Báo cáo rà soát độc lập 10 năm thực hiện Luật bình đẳng giới*, tại trang: https://vietnam.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ge_viett.pdf, [truy cập ngày 20/1/2025].
239. Kathrin S. Zippel (2006), *The politics of sexual harassment: A comparative study of the US, the European Union and Germany (Chính trị về quấy rối tình dục: Một nghiên cứu so sánh giữa Hoa Kỳ, Liên minh châu Âu và Đức)*, Nxb. Đại học Cambridge, tại trang: <https://typeset.io/pdf/the-politics-of-sexual-harassment-a-comparative-study-of-the-3hrn7jst9w.pdf>, [truy cập ngày 20/3/2025].
240. ILO, *Sexual harassment in the world of work" (Quấy rối tình dục trong môi trường làm việc)*, tại trang: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf, [truy cập ngày 20/1/2023].
241. BLĐTBXH (2013), *Báo cáo nghiên cứu về quấy rối tình dục ở Việt Nam: Tổng quan về khung pháp lý*, tại trang: https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS_206106/lang--en/index.htm.
242. Legal 500, *Managing global sexual harassment investigations - lessons learnt (Quản lý các cuộc điều tra về quấy rối tình dục toàn cầu - bài học kinh nghiệm)*, tại trang: <https://www.legal500.com/gc-magazine/feature/sexual-harassment-in-the-workplace-a-global-challenge/>, [truy cập ngày 20/1/2025].

243. Trần Minh Chiến (2025), “Quấy rối tình dục qua môi trường trực tuyến trong không gian làm việc số”, *Tạp chí Pháp luật & Phát triển*, tại trang: <https://phapluatphattrien.vn/quay-roi-tinh-duc-qua-moi-truong-truc-tuyen-trong-khong-gian-lam-viec-so-d4182.html> [truy cập ngày 17/10/2025].
244. ILO, *Phê chuẩn cho Việt Nam*, tại trang: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103004, [truy cập ngày 10/10/2024].
245. ILO, *Công ước số 191 về môi trường làm việc an toàn và lành mạnh năm 2023*, tại trang: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4346982:NO, [truy cập ngày 10/10/2024].
246. Hà Thanh (2019), *Sinh viên muốn hình sự hóa hành vi quấy rối tình dục*, tại trang: <https://tuoitre.vn/sinh-vien-muon-hinh-su-hoa-hanh-vi-quay-roi-tinh-duc-20190313115413156.htm>, [truy cập ngày 20/1/2025].
247. Xuân Ân (2024), *Quấy rối tình dục: Chuyện lớn, hậu quả to, xử phạt nhỏ*, tại trang: <https://danviet.vn/quay-roi-tinh-duc-chuyen-lon-hau-qua-to-xu-phat-nho-20240630090438176.htm>, [truy cập ngày 20/1/2025].
248. Danh Trọng (2019), *Khó phạt kẻ quấy rối vì chưa có chế tài trong luật hình sự?*, tại trang: <https://tuoitre.vn/kho-phat-ke-quay-roi-vi-chua-co-che-tai-trong-luat-hinh-su-20190319121138787.htm>, [truy cập ngày 20/1/2025].
249. Sara Valdes Bolaño, Kamal Malhotra (2021), *How should we respond with the sexual harassment in the public sphere? (Chúng ta nên ứng phó thế nào với nạn quấy rối tình dục nơi công cộng?)*, tại trang: <https://vietnaminsiders.com/how-should-we-respond-with-the-sexual-harassment-in-the-public-sphere/>, [truy cập ngày 20/2/2025].
250. Nguyễn Thị Phương Hoa, Mai Thị Thủy (2024), *Xử lý bạo lực trên cơ sở giới: chuẩn mực quốc tế và kinh nghiệm cho pháp luật hình sự Việt Nam*, Kỷ yếu hội thảo quốc tế “pháp luật về xử lý bạo lực trên cơ sở giới kinh nghiệm quốc tế và tham khảo cho Việt Nam”, trường Đại học Luật, tr.64-65.
251. Văn phòng Cao ủy Liên Hợp Quốc (2019), *Báo cáo của Văn phòng Cao ủy Liên Hợp Quốc về Nhân quyền về Việt Nam*, tại trang: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g18/341/13/pdf/g1834113.pdf>, [truy cập ngày 20/1/2025].
252. Hội đồng Nhân quyền Liên Hợp Quốc (2024), *Báo cáo của nhóm công tác về rà soát định kỳ phổ quát của Việt Nam*, tại trang: <https://docs.un.org/en/A/HRC/57/7>, [truy cập ngày 20/1/2025].

253. Chính phủ Việt Nam (2024), *Báo cáo phản hồi về kết quả rà soát định kỳ phổ quát của Việt Nam*, tại trang: <https://docs.un.org/en/A/HRC/57/7/Add.1>, [truy cập ngày 20/1/2025].
254. Oris, E. (2022), “From sexual harassment to gender violence at work: The ILO’s road to Convention No. 190” (Từ quấy rối tình dục đến bạo lực giới tại nơi làm việc: Lộ trình của ILO hướng tới Công ước số 190), *Labor*, 19(1), tr. 109–131, tại trang: <https://doi.org/10.1215/15476715-947575>.
255. Trần Thị Huyền Trang (2024), “Bình đẳng giới trong quy định về phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc theo pháp luật lao động Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, (4)
256. BLĐTBXH (2015), *Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc*, tr. 13, tại trang: <https://thuvienphapluat.vn/chinh-sach-phap-luat-moi/vn/ho-tro-phap-luat/chinh-sach-moi/10420/bo-quy-tac-ung-xu-ve-quay-roi-tinh-duc-tai-noi-lam-viec>, [truy cập ngày 20/1/2025].
257. Nelson, C. G., Halpert, J. A., & Cellar, D. F. (2007), “Organizational responses for preventing and stopping sexual harassment: Effective deterrents or continued endurance? (Phản ứng của tổ chức trong việc ngăn ngừa và chấm dứt quấy rối tình dục: Những biện pháp răn đe hiệu quả hay tiếp tục chịu đựng?”, *Tạp chí Sex Roles*, 56(11-12), tr. 820, tại trang: <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9239-8>.
258. Franks, M. A. (2012), “Sexual harassment 2.0” (Quấy rối tình dục 2.0), *Maryland Law Review*, 71(3), tr. 655–704, tại trang: <https://ssrn.com/abstract=1492433> [truy cập ngày 17/10/2025].
259. Minh Hiếu (2022), *Quấy rối tình dục nơi công sở: Chuyện dễ đùa, khó xử lý*, tại trang: <https://vovgiaothong.vn/quay-roi-tinh-duc-noi-cong-so-chuyen-de-dua-kho-xu-ly-d27035.html>, [truy cập ngày 20/1/2025].
260. Thu Huệ (2012), *Đưa quấy rối tình dục vào Luật: Vẫn mơ hồ*, tại trang: <https://m.anninhthudo.vn/dua-quay-roi-tinh-duc-vao-luat-van-mo-ho-post153986.amp>, [truy cập ngày 20/3/2025].
261. Pew Research Cente (2018), *Sexual Harassment at Work in the Era of #MeToo (Báo cáo về quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong thời đại #MeToo)*, tại trang: <https://assets.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/3/2018/04/03161853/Pew-Research-Center-Sexual-Harassment-Report-April-2018-FINAL.pdf>, [truy cập ngày 10/3/2025].
262. Strossen, N. (1992), “Regulating workplace sexual harassment and upholding the First Amendment: Avoiding a collision” (Quy định về quấy rối tình dục tại nơi làm việc và bảo vệ Tu chính án thứ nhất: Tránh va chạm), *Villanova Law Review*, 37(4), tr. 778, tại trang:

<https://digitalcommons.law.villanova.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2783&context=vlr> [truy cập ngày 17/10/2025].

263. Ford, D. (2021), *The base-superstructure: A model for analysis and action*” (Cơ sở hạ tầng-thượng tầng: Một mô hình phân tích và hành động), tại trang: <https://liberationsschool.org/base-superstructure-introduction/> [truy cập ngày 17/9/2025].

264. Duque Monsalve, L. F., Cano Arango, B. C., Gaviria Gómez, A. M., & Montoya Escobar, M. C. (2022), “Analysis of the prevalence and perception of sexual harassment between university students in Colombia (Phân tích mức độ phổ biến và nhận thức về quấy rối tình dục giữa các sinh viên đại học ở Colombia)”, *Cogent Social Sciences*, 8(1), tr.8, tại trang: <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/23311886.2022.2073944?needAccess=true> [truy cập ngày 17/10/2025].

265. Tổng cục thống kê (2016), *Báo cáo lao động phi chính thức*, tr. 2.

266. Xin Pei, Arul Chib & Rich Ling (2021), “Covert resistance beyond #Metoo : mobile practices of marginalized migrant women to negotiate sexual harassment in the workplace (Kháng ngầm vượt ra ngoài #Metoo: Cách sử dụng thiết bị di động của những phụ nữ di cư bị thiệt thòi trong việc đối phó với quấy rối tình dục tại nơi làm việc)”, *Information Communication and Society*, tại trang: <https://dx.doi.org/10.1080/1369118X.2021.1874036>.

267. Quốc hội (1985), *Bộ luật lao động (sửa đổi, bổ sung năm 2024)*, Canada, tại trang: <https://laws.justice.gc.ca/PDF/L-2.pdf>.

268. Foshee V., Bauman K., Ennett S., Linder G., Benefield T., Suchindran C (2004), “Assessing the long-term effects of the Safe Dates program and a booster in preventing and reducing adolescent dating violence victimization and perpetration (Đánh giá tác động dài hạn của chương trình Safe Dates và biện pháp tăng cường trong việc ngăn ngừa và giảm thiểu tình trạng bạo lực hẹn hò ở thanh thiếu niên)”, *American Journal of Public Health*, (94), tr. 619-624.

269. Htun, M., Jensenius, F. R., Dominguez, M. S., Tinkler, J., & Contreras, C (2022), “Effects of mandatory sexual misconduct training on university campuses (Tác động của việc đào tạo bắt buộc về hành vi sai trái tình dục tại các trường đại học)”, *Socius*, 8, tại trang DOI: 23780231221124574.

270. Tharp, Andra Teten, Sarah DeGue, Karen Lang, Linda Anne Valle, Greta Massetti, Melissa Holt, Jen Matjasko (2011), “Commentary on Foubert, Godin, & Tatum (2010) the Evolution of Sexual Violence Prevention and the Urgency for Effectiveness (Bình luận về Foubert, Godin, & Tatum 2010 Sự phát triển của Phòng Ngừa Bạo Lực Tình Dục và Sự Khẩn Cấp về Tính Hiệu Quả)”, *Journal of*

Interpersonal Violence, 26(16), tr. 3383–92, tại trang: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0886260510393010>, [truy cập ngày 20/1/2025].

271. Trường Đại học Kinh tế TP. HCM (2024), *Phòng Chăm sóc và hỗ trợ người học, Quấy rối tình dục qua mạng: Tổn thương thật trên không gian ảo*, tại trang: <https://www.ueh.edu.vn/cuoc-song-ueh/tin-tuc/quay-roi-tinh-duc-qua-mang-ton-thuong-that-tren-khong-gian-ao-72017>, [truy cập ngày 20/2/2025].

272. Liên Hợp Quốc (1993), *Tuyên bố về xóa bỏ bạo lực đối với phụ nữ*, tại trang: <http://www.un-documents.net/a48r104.htm>, [truy cập ngày 11/11/2024].

273. Bùi Viết Vinh (2021), *Cần nghiên cứu, bổ sung hành vi quấy rối tình dục vào pháp luật hình sự*, tại trang: <https://kiemsat.vn/can-nghien-cuu-bo-sung-hanh-vi-quay-roi-tinh-duc-vao-phap-luat-hinh-su-61135.html>, [truy cập ngày 20/1/2025].

274. James E. Gruber (1990), “Methodological problems and policy implications in sexual harassment research (Vấn đề phương pháp và các hệ quả chính sách trong nghiên cứu về quấy rối tình dục)”, *Population Research and Policy Review*, 9, tr. 235-254.

275. Ellis, S., Barak, A., & Pinto, A. (1991), “Moderating effects of personal cognitions on experienced and perceived sexual harassment of women at the workplace (Tác động điều tiết của nhận thức cá nhân đối với hành vi quấy rối tình dục đã trải qua và nhận thức được của phụ nữ tại nơi làm việc)”, *Journal of Applied Social Psychology*, 21(16), tr. 1320-1337, tại trang: <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1991.tb00473.x>.

276. Nguyễn Thị Ngọc Uyên, Nguyễn Hoàng Phước Hạnh, Lê Nhật Bảo (2019), *Một số vấn đề pháp lý về quấy rối tình dục tại nơi làm việc*, Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc tế: Góp ý dự thảo Luật lao động (sửa đổi), trường Đại học Luật TP. HCM, Tr. 69-82.

277. Tòa án nhân dân thị xã Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh (2018), *Bản án số 01/2018/LĐ-ST ngày 05/11/2018 về tranh chấp lao động cá nhân liên quan đến xử lý kỷ luật sa thải*, tại trang: <https://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta220787t1cvn/chi-tiet-ban-an> [truy cập ngày 17/10/2025].

278. Manishi Pathak, *Non-compliance of prevention of sexual harassment of women at workplace act – attracts fine by the (Indian) Ministry of Corporate affairs (Không tuân thủ luật phòng ngừa quấy rối tình dục phụ nữ tại nơi làm việc – bị phạt tiền bởi Bộ Doanh nghiệp (Ấn Độ))*, tại trang: <https://anhadlaw.com/non-compliance-of-prevention-of-sexual-harassment-of-women-at-workplace-act-attracts-fine-by-the-indian-ministry-of-corporate-affairs-mca/>, [truy cập ngày 19/3/2025].

279. CMS Law- Tax- Future, *Hướng dẫn của chuyên gia CMS về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Tây Ban Nha*, tại trang: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-on-sexual-harassment-in-the-workplace/spain>, [truy cập ngày 11/12/2024].
280. CMS Law- Tax- Future, *Hướng dẫn của chuyên gia CMS về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Bỉ*, tại trang: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-on-sexual-harassment-in-the-workplace/belgium>, [Truy cập ngày 11/12/2024].
281. Quốc hội (2009), *Bộ luật Hình sự*, Romania, sửa đổi năm 2014, tại trang: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-REF\(2018\)042-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-REF(2018)042-e), [truy cập ngày 20/1/2025].
282. Quốc hội (2011), *Bộ luật Hình sự*, Croatia, tại trang: [https://legislationline.org/sites/default/files/documents/3b/Croatia Criminal Code 2011_en.pdf](https://legislationline.org/sites/default/files/documents/3b/Croatia_Criminal_Code_2011_en.pdf), [truy cập ngày 20/1/2025].
283. Quốc hội (1995), *Bộ luật Hình sự*, Tây Ban Nha, sửa đổi năm 2013, tại trang: https://legislationline.org/sites/default/files/documents/32/Spain_CC_am2013_en.pdf, [truy cập ngày 20/1/2025].
284. Quốc hội (2004), *Bộ luật Hình sự*, Thổ Nhĩ Kỳ, sửa đổi năm 2016, tại trang: [https://legislationline.org/sites/default/files/documents/58/Turkey CC 2004_am2016_en.pdf](https://legislationline.org/sites/default/files/documents/58/Turkey_CC_2004_am2016_en.pdf), [truy cập ngày 20/1/2025].
285. Quốc hội (2000), *Bộ luật hình sự*, Cộng hòa Litva, sửa đổi năm 2017, tại trang: [https://legislationline.org/sites/default/files/documents/62/Lithuania CC 2000_am2017_en.pdf](https://legislationline.org/sites/default/files/documents/62/Lithuania_CC_2000_am2017_en.pdf), [truy cập ngày 20/1/2025].
286. Quốc hội (2012), *Bộ luật Hình sự*, Hungary, tại trang: [https://legislationline.org/sites/default/files/documents/da/HUngary Criminal Code of 2012_en.pdf](https://legislationline.org/sites/default/files/documents/da/HUngary_Criminal_Code_of_2012_en.pdf), [truy cập ngày 20/1/2025].
287. Quốc hội (2003), *Bộ luật hình sự*, Cộng hòa Kosovo, sửa đổi năm 2013, tại trang: [https://legislationline.org/sites/default/files/documents/ee/Kosovo CC 2012_en.pdf](https://legislationline.org/sites/default/files/documents/ee/Kosovo_CC_2012_en.pdf), [truy cập ngày 20/1/2025].
288. Quốc hội (1940), *Bộ luật Hình sự*, Iceland, sửa đổi năm 2015, tại trang: https://legislationline.org/legislation?q=lang%3Aen%2Csort%3Amost_read_first%2Clegislation_category%3A48%2Cpage%3A4%2Ctype_main%3A43, [truy cập ngày 20/1/2025].
289. Quốc hội (1881), *Bộ luật hình sự*, Vương quốc Hà Lan, sửa đổi năm 2012, tại trang: [https://legislationline.org/sites/default/files/documents/f3/Netherlands CC_am2012_en.pdf](https://legislationline.org/sites/default/files/documents/f3/Netherlands_CC_am2012_en.pdf), [truy cập ngày 13/3/2025].

290. Quốc hội (1995), *Bộ luật Hình sự*, Cộng hòa Albania , sửa đổi năm 2017, tại trang:
<https://legislationline.org/sites/default/files/2023-10/CRIMINAL%20CODE%20OF%20THE%20REPUBLIC%20OF%20ALBANIA.pdf>, [truy cập ngày 20/1/2025].
291. Quốc hội (2009), *Bộ luật Hình sự*, Đức, tại trang:
https://legislationline.org/sites/default/files/documents/f3/Netherlands_CC_am2012_en.pdf, [truy cập ngày 3/3/2025].
292. Quốc hội (1854), *Bộ luật hình sự*, Cộng hòa Malta, sửa đổi năm 2019, tại trang:
https://legislationline.org/sites/default/files/documents/ed/Malta_Criminal_Code_amDec2019_en.pdf, [truy cập ngày 20/1/2025].
293. Quốc hội (1987), *Bộ luật hình sự*, Công quốc Liechtenstein, sửa đổi năm 2021, tại trang:
https://legislationline.org/sites/default/files/documents/64/LICH_CC_eng.pdf, [truy cập ngày 20/1/2025].

PHỤ LỤC
Phụ lục 1

Bảng 4.1. Bảng tổng hợp chế tài hình sự đối với hành vi QRTD TNLV ở một số quốc gia

ST T	Quốc gia	Quy định pháp luật
1	Romania [281]	Điều 208. BLHS năm 2009, sửa đổi năm 2014 Quấy rối (1) Một người có hành vi liên tục, dù có hoặc không có lý do chính đáng, bằng cách theo dõi hoặc giám sát nơi cư trú, nơi làm việc hoặc những nơi khác mà người đó có mặt, khiến người đó cảm thấy sợ hãi, sẽ bị phạt tù từ 3 đến 6 tháng. (2) Hành vi gọi điện thoại hoặc liên lạc qua các thiết bị liên lạc từ xa nhiều lần hoặc nội dung gây ra nỗi sợ hãi cho cá nhân, sẽ bị phạt tù từ 1 đến 3 tháng hoặc phạt tiền, trừ khi hành vi đó cấu thành tội nghiêm trọng hơn. (3) Một hành động hình sự sẽ được khởi xướng dựa trên khiếu nại trước đó do bên bị hại đệ trình.
2	Croatia [282]	Điều 156. BLHS năm 2011 (1) Người nào QRTD người dưới quyền hoặc người đang trong tình trạng phụ thuộc hoặc đặc biệt dễ bị tổn thương do tuổi tác, bệnh tật, khuyết tật, nghiện ngập, mang thai hoặc suy giảm đáng kể về thể chất hoặc tinh thần, thì bị phạt tù đến một năm. (2) QRTD là bất kỳ hình thức hành vi bằng lời nói, không bằng lời nói hoặc hành động không mong muốn nào có bản chất tình dục nhằm mục đích hoặc thực sự xâm phạm đến phẩm giá của người đó, tạo ra môi trường đe dọa, thù địch, hạ nhục hoặc xúc phạm. (3) Tội phạm được nêu tại khoản 1 của điều này sẽ bị truy tố theo yêu cầu.
3	Tây Ban Nha [283]	Điều 184. BLHS năm 1995, sửa đổi năm 2013 (1) Bất kỳ ai gợi ý những ân huệ tình dục cho bản thân hoặc cho bên thứ ba trong bối cảnh mối quan hệ làm việc, mối quan hệ giảng dạy hoặc cung cấp dịch vụ và bằng cách đó

		tạo ra tình huống đe dọa, thù địch hoặc làm nhục nạn nhân, sẽ bị kết tội QRTD và sẽ bị phạt tù từ ba đến năm tháng hoặc phạt tiền từ 6 đến 10 tháng. (2) Nếu người có hành vi QRTD đã lợi dụng mối quan hệ phân cấp hoặc giảng dạy hoặc đã đe dọa rõ ràng hoặc ngầm định nạn nhân sẽ bị tổn hại liên quan đến kỳ vọng hợp pháp của họ trong mối quan hệ đó thì hình phạt sẽ là tù từ 5 đến 7 tháng hoặc phạt tiền từ 10 đến 14 tháng. (3) Nếu nạn nhân đặc biệt dễ bị tổn thương do tuổi tác, bệnh tật hoặc hoàn cảnh, hình phạt sẽ là phạt tù từ năm tháng đến bảy tháng trong các trường hợp được đề cập ở khoản 1 và phạt tù từ 6 tháng đến 1 năm trong các trường hợp được nêu ở khoản 2 của điều này.
4	Thổ Nhĩ Kỳ [284]	Điều 105. BLHS năm 2004, sửa đổi năm 2016 QRTD (1) Nếu một người bị QRTD bởi người khác, người gây ra hành vi này sẽ bị phạt tù từ 3 tháng đến 2 năm, tùy theo yêu cầu của nạn nhân. (2) Nếu hành vi phạm tội xảy ra do sự lợi dụng không hợp lý dựa trên thứ bậc, chức vụ công việc, hoặc việc tận dụng lợi thế từ việc làm việc chung với nạn nhân, hình phạt sẽ được tăng thêm một nửa so với mức quy định ở khoản trên. Nếu nạn nhân buộc phải rời khỏi nơi làm việc vì lý do này, hình phạt sẽ không thấp hơn một năm tù.
5	Cộng hòa Litva [285]	Điều 152. BLHS năm 2000, sửa đổi năm 2017 Người nào tiếp xúc tình dục hoặc tìm kiếm sự thỏa mãn tình dục, quấy rối một người cấp dưới trong công việc hoặc hành động thô lỗ, hoặc đưa ra những lời đề nghị hay ám chỉ khi không được chấp nhận, sẽ bị coi là phạm tội nhẹ và có thể bị phạt tiền, hạn chế tự do hoặc bị bắt giữ. Người phạm tội theo khoản 1 của điều này chỉ có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự nếu có đơn tố cáo từ nạn nhân, tuyên bố của người đại diện hợp pháp của nạn nhân, hoặc yêu cầu của công tố viên.
6	Sri Lanka [159, tr.45 – 46].	Điều 345 BLHS năm 1995 Bất kỳ ai tấn công hoặc sử dụng vũ lực, QRTD người khác, hoặc bằng lời nói hoặc hành động, gây phiền nhiễu hoặc

		QRTD cho người khác thì phạm tội QRTD và khi bị kết án sẽ bị phạt tù có thời hạn lên đến năm năm hoặc phạt tiền hoặc cả hai và cũng có thể bị buộc phải bồi thường một số tiền do tòa án xác định cho người bị phạm tội về những thương tích gây ra cho người đó. Các điều khoản khác như Điều 364, Điều 365: Quy định cụ thể về trường hợp thủ phạm là người có quyền lực như sếp hoặc quản lý lạm dụng chức vụ để quấy rối hoặc cưỡng hiếp thì mức chế tài nặng hơn.
7	Hungary [286]	Điều 222. BLHS năm 2012 (1) Bất kỳ người nào có hành vi đe dọa, làm phiền người khác hoặc gây đau khổ tinh thần cho người khác một cách tùy tiện, hoặc làm phiền thường xuyên, sẽ phạm tội nhẹ và có thể bị phạt tù không quá một năm, miễn là hành vi đó không dẫn đến tội phạm nghiêm trọng hơn. (2) Bất kỳ người nào đe dọa người khác bằng vũ lực hoặc làm nguy hại đến cộng đồng, nhằm gây hại cho người khác hoặc người thân của họ, hoặc tạo ra ấn tượng về nguy cơ gây hại cho tính mạng, sức khỏe của người khác, sẽ phạm tội nhẹ và bị phạt tù không quá hai năm. Bất kỳ người nào thực hiện hành vi quấy rối đối với vợ/chồng, bạn đời hoặc người dưới sự chăm sóc, giám sát, hoặc lạm dụng vị trí quyền lực đối với nạn nhân sẽ bị phạt tù không quá hai năm hoặc tối đa ba năm nếu phạm tội nghiêm trọng.
8	Cộng hòa Kosovo [287]	Điều 183. BLHS năm 2003, sửa đổi năm 2013 (1) Mọi hành vi QRTD đối với người khác, đặc biệt là đối với những người dễ bị tổn thương như người cao tuổi, người bị bệnh tật, khuyết tật, người nghiện, phụ nữ mang thai, hoặc những người bị khuyết tật nghiêm trọng về thể chất hay tinh thần, sẽ bị xử phạt tiền hoặc phạt tù tối đa ba (3) năm. (2) QRTD được hiểu là bất kỳ hành động lời nói, hành động không lời hoặc hành động không mong muốn nào có tính chất tình dục, nhằm mục đích hoặc thực tế vi phạm nhân phẩm của một người, tạo ra một môi trường đe dọa, thù địch, hạ thấp hay xúc phạm. (3) Nếu hành vi phạm tội theo quy định tại khoản 1 của Điều này được thực hiện bởi giáo viên, lãnh đạo tôn giáo, nhân viên y tế, người có trách nhiệm nuôi dưỡng hoặc chăm sóc

		người bị QRTD, hoặc những người có thẩm quyền đối với họ, thủ phạm sẽ bị phạt tù từ sáu tháng đến ba năm. (4) Nếu hành vi QRTD được thực hiện bằng vũ khí, công cụ nguy hiểm hoặc vật phẩm khác có khả năng gây thương tích nghiêm trọng hoặc tổn hại đáng kể đến sức khỏe thể chất hay tinh thần, thủ phạm sẽ bị phạt tù từ một đến năm năm. (5) Các hành vi phạm tội quy định tại khoản 1, 2 hoặc 3 sẽ chỉ được khởi tố khi có yêu cầu từ người bị hại.
9	Iceland [288]	Điều 199. BLHS năm 1940, sửa đổi năm 2015 Bất kỳ ai bị kết tội QRTD sẽ bị phạt tù tối đa lên đến 2 năm. Hành vi QRTD ở đây bao gồm: vuốt ve, chạm vào, hay khám xét bộ phận sinh dục hoặc ngực của người khác, dù là qua hay dưới quần áo, và cũng bao gồm các hành vi hay lời nói gợi ý vô cùng xúc phạm, lặp lại hoặc có tính chất đe dọa.
10	Vương quốc Hà Lan [289]	Điều 426bis. BLHS năm 1881, sửa đổi năm 2012 Người nào có hành vi hạn chế tự do di chuyển của người khác một cách trái phép trên đường công cộng, hoặc cùng với một hoặc nhiều người khác tiếp tục quấy rối, đeo bám và làm phiền người đó trái với ý muốn của người đó, sẽ bị phạt tù không quá một tháng hoặc bị phạt tiền mức độ thứ hai.
11	Cộng hòa Albania [290]	Điều 108a. BLHS năm 1995, sửa đổi năm 2017 Hành vi có tính chất tình dục xâm phạm nhân phẩm của người khác bằng bất kỳ hình thức nào, tạo ra đe dọa, thù địch, sự hạ thấp, nhục mạ hoặc xúc phạm, sẽ bị coi là tội hình sự và bị phạt tù từ một đến năm năm. Nếu hành vi này xảy ra mang tính tổ chức, liên quan đến nhiều người, thực hiện nhiều lần hoặc đối với trẻ em, sẽ bị phạt tù từ ba đến bảy năm.
12	Đức [291]	Điều 184i. BLHS năm 2009 (1) Bất kỳ ai chạm vào người khác mang tính tình dục và quấy rối người đó sẽ bị phạt tù không quá 2 năm hoặc phạt tiền, trừ khi hành vi đó chịu mức hình phạt nghiêm khắc hơn theo các điều khoản khác trong bộ luật này. (2) Trong những trường hợp đặc biệt nghiêm trọng, hình phạt là phạt tù từ 3 tháng đến 5 năm. Trường hợp đặc biệt nghiêm trọng thường xảy ra khi tội phạm được thực hiện bởi nhiều người cùng một lúc.

13	Cộng hòa Malta [292]	Điều 251a. BLHS năm 1854, sửa đổi năm 2019 (1) Một người mà: (a) thực hiện một chuỗi hành vi cấu thành hành vi quấy rối đối với người khác; hoặc (b) thực hiện một chuỗi hành vi mà người đó biết hoặc đáng lẽ phải biết là cấu thành hành vi quấy rối đối với người đó; hoặc (c) thực hiện hành vi xâm phạm thân thể đối với người khác; hoặc (d) yêu cầu sự ưu ái tình dục từ người khác; hoặc (e) thực hiện bất kỳ hành vi và/hoặc hành vi nào mang hàm ý tình dục đối với người khác, bao gồm lời nói, cử chỉ và/hoặc việc tạo ra, trưng bày hoặc lưu hành bất kỳ lời nói, hình ảnh bằng văn bản và/hoặc bất kỳ tài liệu nào khác, mà hành vi, lời nói và/hoặc hành vi đó không được nạn nhân hoan nghênh, và có thể được coi là xúc phạm, làm nhục, hạ thấp và/hoặc đe dọa một cách hợp lý đối với người đó, sẽ bị coi là phạm tội theo điều này. (2) Với mục đích của điều này, người có chuỗi hành vi đang được xem xét đáng lẽ phải biết rằng nó cấu thành hành vi quấy rối đối với người khác nếu một người hợp lý có cùng thông tin sẽ cho rằng chuỗi hành vi đó cấu thành hành vi quấy rối đối với người khác... (4) Người phạm tội theo điều này sẽ phải chịu hình phạt tù từ sáu tháng đến hai năm hoặc phạt tiền không dưới năm nghìn euro (€5.000) và không quá mười nghìn euro (€10.000), hoặc cả hai hình phạt trên.
14	Công quốc Liechtenstein [293]	Điều 107c153 BLHS năm 1987, sửa đổi năm 2021 Quấy rối liên tục bằng phương tiện liên lạc điện tử hoặc hệ thống máy tính 1. Bất kỳ người nào, bằng phương tiện liên lạc điện tử hoặc sử dụng hệ thống máy tính, theo cách có khả năng gây ra sự can thiệp vô lý vào lối sống của người khác, một cách liên tục và trong một khoảng thời gian dài hơn, - Làm tổn hại danh dự của người khác theo cách mà nhiều người có thể nhận thấy, hoặc

		- Công khai các sự kiện hoặc video ghi lại đời sống riêng tư mà không có sự đồng ý của người đó cho nhiều người thấy, sẽ bị phạt tù đến một năm hoặc phạt tiền đến 720 ngày lương. 2. Nếu hành vi dẫn đến việc tự tử hoặc cố gắng tự tử của người bị hại theo khoản 1, người phạm tội sẽ bị phạt tù đến ba năm.
--	--	---

(Nguồn: nghiên cứu sinh tự tổng hợp)

Phụ lục 2

BẢNG TỔNG HỢP KẾT QUẢ PHỎNG VẤN SÂU CHUYÊN GIA

A. MẪU PHIẾU PHỎNG VẤN CHUYÊN GIA

I. GIỚI THIỆU VỀ MỤC ĐÍCH PHỎNG VẤN

- Đề tài nghiên cứu: “*bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam*”

- Họ và tên người nghiên cứu: Nguyễn Thị Ngọc Uyển, Khóa 38, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.

- Họ và tên, vị trí công tác, chức vụ của người được phỏng vấn:

- Mục đích phỏng vấn: để làm rõ những rào cản, khó khăn đang tồn tại trong thực tiễn mà người tham gia phỏng vấn đã và đang đối mặt, và đưa ra những giải pháp phù hợp để giải quyết.

II. CÂU HỎI PHỎNG VẤN CHUYÊN GIA

Câu 1. Theo Ông/ Bà, người sử dụng lao động thường gặp những khó khăn như thế nào trong công tác phòng ngừa QRTD TNLV?

Câu 2. Theo Ông/ Bà, người sử dụng lao động thường gặp những khó khăn như thế nào trong công tác xử lý các vụ việc về QRTD TNLV?

Câu 3. Theo Ông/ Bà, những giải pháp nào người sử dụng lao động cần áp dụng để bảo vệ nạn nhân bị QRTD TNLV?

Câu 4. Quan điểm của Ông/ Bà như thế nào về việc Việt Nam cần thành lập thêm các thiết chế hoặc cơ quan chuyên trách cấp tỉnh để giải quyết các khiếu nại, tố cáo của NLĐ về QRTD TNLV?

Câu 5. Theo Ông/ Bà, Việt Nam cần nâng cao dịch vụ nào để phòng ngừa và hỗ trợ, khắc phục tốt cho nạn nhân bị QRTD TNLV?

B. THÔNG TIN ĐỐI TƯỢNG TRẢ LỜI PHỎNG VẤN

ST T		Chuyên gia	Ký hiệu
1	NHÓM LÃNH ĐẠO 1:	CEO công ty TNHH Linghome & SMEs	A1
2		CEO Công ty cổ phần RamBon Group	A2
3		Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch Hội đồng quản trị Công ty Cổ phần Thông tin tín hiệu Đường sắt Sài Gòn	A3
4		Phó Giám đốc Công ty Cổ phần phân bón Bình Điền II	A4
5		Trưởng phòng Công ty Cổ phần Chứng khoán SSI	A5

6	DOANH NGHIỆP	CEO của Công ty TNHH MTV CMA Trading	A6
7		Giám đốc Khách hàng Doanh nghiệp tại Ngân hàng TMCP Tiền Phong, chi nhánh Củ chi, HCM	A7
8		Giám đốc Ngân hàng VietinBank chi nhánh HCM	A8
9		Trưởng phòng Hành chính Nhân sự, Công ty Luật TNHH DIMAC	A9
10		Luật sư cao cấp, Công ty Luật TNHH DIMAC	A10
11	NHÓM 2: LÃNH ĐẠO CƠ QUAN ĐẢNG, NHÀ NƯỚC, TỔ CHỨC CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI	Phó Chánh Thanh tra tỉnh Nghệ An	A11
12		Viện trưởng, Viện Nghiên cứu Khoa học hành chính tỉnh Vĩnh Long	A12
13		Phó ban Ban Tuyên Giáo Tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu	A13
14		Giám đốc Trung tâm Khoa học và Công nghệ Đồng Nai	A14
15		Chủ nhiệm Ủy ban kiểm tra Đảng ủy xã Phú Hòa 2, tỉnh Đắk Lắk	A15
16		Chủ tịch Hội Nông dân xã Phú Hòa 2, tỉnh Đắk Lắk	A16
17		Trưởng ban điều hành khu phố 40, phường Bình Trưng, TP. HCM	A17
18		Chi hội trưởng cựu chiến binh, khu phố 40, phường Bình Trưng, TP. HCM	A18
19		Ủy viên Ban Thường vụ, Chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra Đảng ủy xã Tân An Hội, TP. HCM	A19
20		Phó Chánh Văn phòng Đảng ủy Văn phòng Đảng ủy Bộ Nội vụ	A20
21		Trưởng khoa Học viện cán bộ TP.HCM	A21
22		Phó Trưởng phòng Hành chính - Nhân sự, trường Đại học Hoa Sen	A22
23		Phó trưởng khoa tại Trường Chính trị tỉnh Bình Phước	A23

24	NHÓM 3: LÃNH ĐẠO CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC	Trưởng bộ môn Khoa Xây dựng trường Đại học Xây dựng Miền Trung	A24
25		Trưởng khoa Kinh tế trường Cao đẳng Sài Gòn Gia Định	A25
26		Phó Hiệu trưởng trường Chính trị Bình Phước	A26
27		Hiệu trưởng trường THPT Phan Đình Phùng, Sông Cầu, Phú Yên	A27
28		Phó hiệu trưởng trường THPT Phan Đình Phùng, Sông Cầu, Phú Yên	A28
29		Trưởng khoa Trường Chính trị thành phố Đà Nẵng	A29
30		Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch Hội đồng trường, Trường Đại học Đồng Tháp	A30

C. BẢNG TỔNG HỢP NỘI DUNG CÁC CÂU TRẢ LỜI PHÒNG VẤN TỪ CÁC CHUYÊN GIA

NHÓM 1: LÃNH ĐẠO DOANH NGHIỆP

C. BẢNG TỔNG HỢP NỘI DUNG CÁC CÂU TRẢ LỜI PHÒNG VẤN TỪ CÁC CHUYÊN GIA

NHÓM 1: LÃNH ĐẠO DOANH NGHIỆP

1. A1, CEO của Linghome & SMEs

Ông cho biết tại công ty của mình, vấn đề phòng chống QRTD chưa được quan tâm và quy định rõ ràng. Công tác tuyên truyền, đào tạo và tập huấn nhằm chưa được triển khai thường xuyên. Tất cả nhân viên đều làm việc độc lập tại nhà và kết nối qua hệ thống core trung tâm và nội quy công ty cũng chưa ghi nhận rõ nội dung này. Mạng lưới hỗ trợ tâm lý cho nạn nhân ở Việt Nam còn hạn chế cả về số lượng lẫn năng lực chuyên môn.

Để giải quyết vấn đề này, ông đề xuất các giải pháp sau:

- Cung cấp dịch vụ tư vấn tâm lý miễn phí tại đơn vị.
- Cung cấp dịch vụ tư vấn pháp lý miễn phí tại đơn vị.
- Đưa quy định phòng, chống QRTD vào hợp đồng lao động.
- Tổ chức tuyên truyền, tập huấn về pháp luật phòng, chống QRTD TNLV hằng năm.

- Xây dựng quy trình giải quyết tố cáo rõ ràng, đơn giản, bảo mật tốt.

- Xây dựng chính sách bồi thường thiệt hại thỏa đáng cho nạn nhân.

- Áp dụng công nghệ để tố cáo, khiếu nại, báo cáo và giám sát việc thực thi các chính sách phòng chống QRTD.

Ông cũng nhấn mạnh rằng công ty hiện chưa có công đoàn, do đó cần quy chế làm việc ngắn gọn, rõ ràng và xử lý nghiêm các hành vi vi phạm. Bên cạnh đó, ông đề xuất các hoạt động hỗ trợ như: Tổ chức các khóa tập huấn, Cung cấp hỗ trợ y tế, Tạo ra môi trường làm việc an toàn, Cung cấp dịch vụ hỗ trợ khẩn cấp.

2. A2, CEO Công ty cổ phần RamBon Group

Ông cho rằng việc áp dụng luật pháp và xử lý các vụ việc QRTD TNLV gặp nhiều khó khăn, đặc biệt là khi phải đưa ra tòa án vì cần bằng chứng rõ ràng. Ông nhấn mạnh khó khăn trong việc áp dụng luật pháp và xử lý QRTD TNLV do thiếu bằng chứng. Ông cho rằng cần có chuyên viên tư vấn pháp lý để hỗ trợ NLĐ khi có vấn đề xảy ra. Việc tuyên truyền, tập huấn pháp luật và đào tạo về văn hóa cho lãnh đạo là rất quan trọng để nâng cao nhận thức và thay đổi hành vi. Ngoài ra, việc hỗ trợ và khắc phục cho nạn nhân QRTD tại nơi làm việc hiện còn nhiều khó khăn, chủ yếu do thiếu hướng dẫn pháp lý cụ thể và cơ chế thực hiện thống nhất. Nhiều doanh nghiệp lúng túng trong việc triển khai các biện pháp hỗ trợ cần thiết như tư vấn tâm lý, sắp

xếp lại công việc, bảo đảm thu nhập và bảo mật thông tin cho nạn nhân, đặc biệt khi người bị tố cáo giữ vị trí quản lý. Bên cạnh đó, lo ngại rủi ro pháp lý và ảnh hưởng đến uy tín khiến một số doanh nghiệp chỉ xử lý nội bộ mang tính hình thức, chưa chú trọng đầy đủ đến việc hỗ trợ lâu dài và thực chất cho nạn nhân.

Ông cũng đề cập đến sự bất cập của cơ chế hiện tại và cho rằng cần có sự thay đổi từ cấp trung ương để giải quyết vấn đề này một cách hiệu quả. Dịch vụ hỗ trợ khẩn cấp và huấn luyện bắt buộc cho lãnh đạo là những giải pháp cần thiết để bảo vệ NLD. Các ý kiến của ông tập trung vào những khó khăn trong thực tiễn xử lý QRTD TNLV và đề xuất các giải pháp về tư vấn, tuyên truyền, đào tạo và thay đổi cơ chế. Điều này cho thấy vấn đề này không chỉ là vấn đề pháp lý mà còn là vấn đề văn hóa, cần có sự phối hợp đồng bộ giữa các cấp, các ngành để giải quyết một cách hiệu quả.

Ông đã đề xuất các giải pháp sau: Cần có các bằng chứng cụ thể để xử lý các hành vi QRTD TNLV, Cần chuyên viên tư vấn pháp lý miễn phí tại đơn vị, Tuyên truyền, tập huấn pháp luật về phòng, chống QRTD TNLV hằng năm, Đào tạo, huấn luyện hàng quý về văn hóa và pháp lý cho lãnh đạo (vì QRTD TNLV hay không phụ thuộc nhiều vào lãnh đạo), Cơ chế hiện tại không hiệu quả, cần thay đổi từ cấp trung ương, Cần dịch vụ hỗ trợ khẩn cấp; áp dụng công nghệ để tố cáo, khiếu nại, báo cáo và giám sát việc thực thi các chính sách phòng chống QRTD.

3. A3, Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch Hội đồng quản trị Công ty Cổ phần Thông tin tín hiệu Đường sắt Sài Gòn

Ông nhận định rằng ý thức của NLD kém và thiếu quy định, quy chế nội bộ là những yếu tố quan trọng gây khó khăn trong công tác phòng ngừa và xử lý vi phạm. Công tác tuyên truyền, đào tạo và tập huấn về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc hiện nay còn thiếu tính hệ thống và chưa được duy trì thường xuyên. Việc triển khai các hoạt động này gặp nhiều khó khăn do hạn chế về ngân sách. Ông đề xuất một số giải pháp sau:

- Đưa các quy định về phòng, chống QRTD vào hợp đồng lao động.
- Tổ chức tuyên truyền và tập huấn pháp luật về phòng, chống QRTD TNLV hàng năm.
- Áp dụng công nghệ để tố cáo, khiếu nại, báo cáo và giám sát việc thực thi các chính sách phòng chống QRTD.

Ông cũng cho rằng cần có sự trao đổi ý kiến giữa tổ chức công đoàn và các nhân viên nam nữ thông qua các cuộc họp tổng kết hàng quý của Công đoàn, trong đó mời lãnh đạo công ty tham dự để cùng thảo luận và thúc đẩy hành động.

Cuối cùng, ông nhấn mạnh việc ban hành các quy định, quy chế tại các cơ quan, đơn vị để tổ chức thực hiện công tác phòng ngừa và hỗ trợ môi trường làm việc an toàn.

4. A4, Phó Giám đốc Công ty Cổ phần phân bón Bình Điền II

Theo bà, người sử dụng lao động gặp khó khăn trong công tác phòng ngừa và ngăn chặn hành vi QRTD TNLV do NLĐ không báo cáo để công ty thực hiện các biện pháp hỗ trợ. Khi xử lý hành vi này người sử dụng lao động gặp khó khăn trong việc xử lý các trường hợp do NLĐ không có bằng chứng đi tố cáo, khiến cho vụ việc không được giải quyết theo mong muốn của nạn nhân. Thậm chí, người thực hiện hành vi có vi phạm nhưng không bị xử lý vì nạn nhân không có bằng chứng và nhân chứng. Việt Nam hiện thiếu các cơ sở tư vấn tâm lý chuyên biệt dành cho nạn nhân bị QRTD.

Để bảo vệ nạn nhân, bà đề xuất các biện pháp sau:

- Cung cấp kênh hỗ trợ pháp lý và tư vấn tâm lý để giúp nạn nhân vượt qua tổn thương tinh thần.
- Tập huấn, phổ biến thông tin để NLĐ phải cẩn trọng và thẳng tiến, nói năng, ăn mặc lịch sự, thái độ đúng đắn tại nơi làm việc.
- Nâng cao hoạt động hỗ trợ pháp lý, hỗ trợ tâm lý và hỗ trợ môi trường làm việc an toàn cho nạn nhân.
- Áp dụng công nghệ để tố cáo, khiếu nại, báo cáo và giám sát việc thực thi các chính sách phòng chống QRTD.

Bà cũng cho rằng không cần thiết thành lập thêm thiết chế, cơ quan nhà nước chuyên trách để giải quyết khiếu nại, tố cáo cho NLĐ về QRTD TNLV.

5. A5, Trưởng phòng Công ty Cổ phần Chứng khoán SSI

Ông cho biết doanh nghiệp gặp khó khăn trong phòng ngừa và xử lý hành vi này do không nắm bắt được tình hình QRTD TNLV và thiếu các chương trình tuyên truyền, tập huấn. Hệ thống trung tâm tư vấn tâm lý tại Việt Nam còn thiếu để hỗ trợ nạn nhân. Nguồn kinh phí cho hoạt động tuyên truyền phòng chống QRTD của công ty còn hạn chế, trong khi doanh nghiệp phải ưu tiên cho tiến độ và khối lượng công việc, đã ảnh hưởng đáng kể đến việc phổ biến pháp luật lao động cho NLĐ.

Ông cũng cho biết khó khăn của doanh nghiệp trong giải quyết các vụ việc khiếu nại, tố cáo là nhiều nạn nhân không tố cáo, lãnh đạo quản lý công ty không biết để ngăn chặn, xử lý, và chưa hiểu rõ về các quy định pháp luật.

Để bảo vệ nạn nhân, ông đề xuất các giải pháp sau:

- Văn phòng/Bộ phận tiếp nhận khiếu nại: Xây dựng cơ chế tiếp nhận và xử lý khiếu nại, tố cáo một cách hiệu quả.
- Hỗ trợ nạn nhân: Cần có cơ chế cung cấp thông tin, hỗ trợ pháp lý và tâm lý cho nạn nhân.
- Tuyên truyền: Tăng cường tuyên truyền phòng chống QRTD để nâng cao nhận thức cho NLĐ.

- Xây dựng môi trường làm việc lành mạnh: Tạo môi trường làm việc tôn trọng, an toàn và không có QRTD TNLV.

Ông cũng đề xuất thành lập thêm thiết chế, cơ quan nhà nước chuyên trách để giải quyết khiếu nại, tố cáo QRTD TNLV, tạo nhiều kênh cho NLĐ tố cáo và bảo vệ NLĐ tự do. Ngoài ra, ông cũng đề xuất nâng cao dịch vụ hỗ trợ tập huấn tâm lý và hỗ trợ pháp lý cho NLĐ.

6. A6, CEO của Công ty TNHH MTV CMA Trading

Bà cho biết một trong những khó khăn trong phòng ngừa và xử lý QRTD TNLV là do thiếu nhân sự chuyên trách, có kiến thức và nghiệp vụ để quản lý và xử lý. Các hành vi này hiện nay chưa được mô tả chi tiết và cụ thể, gây khó khăn trong việc nhận diện và đánh giá. Hơn nữa, việc thiếu các quy định cụ thể về xử lý kỷ luật đối với hành vi này cũng là một thách thức lớn. Ngoài ra, nhiều vụ việc QRTD TNLV không được tố giác sớm do tâm lý e ngại, xấu hổ của nạn nhân. Điều này gây khó khăn trong việc thu thập chứng cứ và xử lý vụ việc. Một số doanh nghiệp chưa ban hành nội quy, quy chế về phòng chống QRTD. Để bảo vệ nạn nhân, các doanh nghiệp cần áp dụng nhiều giải pháp đồng bộ. Theo một số ý kiến của bà, cần tạo môi trường làm việc thân thiện, lịch thiệp và cởi mở để mọi người cảm thấy an toàn và được tôn trọng. Đồng thời, cần có các kênh tiếp nhận thông tin trực tuyến và đường dây nóng để nạn nhân có thể phản ánh trực tiếp khi có sự cố xảy ra.

Về phía doanh nghiệp, cần xây dựng nội quy, quy chế chung về phòng chống QRTD và phổ biến đến toàn bộ nhân viên. Điều này giúp nâng cao nhận thức và thay đổi hành vi của mỗi người. Ngoài ra, việc bảo mật thông tin cho người tố cáo cũng rất quan trọng để khuyến khích nạn nhân dám đứng lên bảo vệ quyền lợi của mình.

Về phía nhà nước, cần có các quy định pháp luật cụ thể và chế tài xử phạt nghiêm minh đối với hành vi QRTD TNLV. Điều này giúp răn đe và ngăn chặn các hành vi xâm phạm. Đồng thời, cần nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ quan chức năng để giải quyết kịp thời các vụ việc QRTD TNLV.

Về phía xã hội, cần lên án mạnh mẽ các hành vi này và tạo ra môi trường sống lành mạnh, văn minh. Mỗi người cần tự nâng cao ý thức và tôn trọng lẫn nhau để xây dựng một xã hội tốt đẹp hơn.

Bà cho biết rằng để giải quyết vấn đề này, cần thành lập một cơ quan nhà nước chuyên trách thuộc cơ quan lao động cấp tỉnh. Ban này sẽ tiếp nhận và giải quyết các trường hợp khiếu nại, tố cáo mà người sử dụng lao động giải quyết không thỏa đáng. Bà cũng đề xuất nâng cao hoạt động hỗ trợ cho nạn nhân, bao gồm tập huấn, hỗ trợ pháp lý, hỗ trợ tâm lý tại doanh nghiệp và trung tâm, hỗ trợ y tế và hỗ trợ môi trường làm việc an toàn, dịch vụ hỗ trợ khẩn cấp.

7. A7, Giám đốc Khách hàng Doanh nghiệp tại Ngân hàng TMCP Tiền Phong chi nhánh Củ Chi

Bà cho biết một trong những khó khăn lớn nhất trong phòng ngừa và ngăn chặn QRTD TNLV là do đặc thù công việc phải tiếp xúc với nhiều khách hàng, trong đó có cả những người có hành vi không chuẩn mực. Nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp có nhân viên nữ, gặp khó khăn trong việc xử lý các hành vi này từ phía khách hàng hoặc đối tác. Các nhân viên nữ thường phải né tránh hoặc xử lý tình huống một cách khéo léo để không làm ảnh hưởng đến công việc và mối quan hệ với đối tác.

Bên cạnh đó, việc giải quyết các vụ việc khiếu nại, tố cáo liên quan đến QRTD TNLV cũng gặp nhiều trở ngại. Do tâm lý ngại ngùng, xấu hổ, nhiều nạn nhân không dám lên tiếng hoặc tố cáo. Hơn nữa, việc thu thập chứng cứ và xác định hành vi vi phạm cũng không hề dễ dàng, đặc biệt khi liên quan đến các mối quan hệ quen biết hoặc cấp trên. Điều này gây khó khăn trong việc xử lý và đưa ra các quyết định công bằng, thỏa đáng.

Bà cho rằng để phòng ngừa QRTD, người sử dụng lao động không được bắt NLĐ đi tiếp khách khi không có sự đồng ý của họ, và không sử dụng rượu bia trong giờ làm việc. Người sử dụng lao động cần khuyến khích NLĐ ăn mặc lịch sự tại nơi công sở.

Bà đề xuất Việt Nam cần thành lập thêm thiết chế, cơ quan chuyên trách để giải quyết khiếu nại, tố cáo. Ngoài ra, bà cũng nhấn mạnh cần nâng cao dịch vụ hỗ trợ cho nạn nhân, bao gồm: hỗ trợ pháp lý, hỗ trợ môi trường làm việc an toàn, tư vấn tâm lý tại doanh nghiệp, xây dựng chính sách bồi thường thiệt hại thỏa đáng cho nạn nhân.

8. A8, Giám đốc Ngân hàng VietinBank

Ông cho biết một trong những khó khăn trong phòng ngừa và xử lý QRTD TNLV là do tâm lý e ngại và lo sợ của nhiều NLĐ, đặc biệt là lao động nữ. Họ thường lo sợ bị trả thù, mất việc làm hoặc bị đồng nghiệp cô lập nên không dám lên tiếng tố cáo hành vi QRTD TNLV. Bên cạnh đó, các quy định của pháp luật về vấn đề này còn chưa rõ ràng, cụ thể, dẫn đến việc xử lý các vụ việc QRTD TNLV gặp nhiều khó khăn, vướng mắc. Mặt khác, nhiều doanh nghiệp chưa thực sự quan tâm đến vấn đề này, chưa có các biện pháp phòng ngừa và xử lý hiệu quả. Họ cho rằng việc giải quyết là phiền hà, tốn thời gian, doanh nghiệp chủ yếu tập trung kinh doanh. Ngoài ra, việc tuyên truyền, giáo dục chưa được chú trọng đúng mức, dẫn đến nhận thức của NLĐ về vấn đề này còn hạn chế. Điều này gây khó khăn cho việc phát hiện và ngăn chặn các hành vi QRTD TNLV.

Ông cho biết để giải quyết vấn đề này, người sử dụng lao động cần phối hợp với các lãnh đạo phòng ban để lập biên bản đối với các trường hợp QRTD TNLV nhẹ. Trường hợp QRTD TNLV gây hậu quả nghiêm trọng thì phải đưa ra pháp luật giải quyết, xây dựng chính sách bồi thường thiệt hại thỏa đáng cho nạn nhân.

Ông đề xuất Việt Nam cần thành lập các thiết chế, cơ quan chuyên trách để giải quyết khiếu nại, tố cáo của NLD để bảo đảm tính độc lập, không thiên vị trong giải quyết các trường hợp chủ lao động QRTD TNLV nhân viên.

Cuối cùng, ông cho rằng Việt Nam cần nâng cao hiệu quả hỗ trợ, tập huấn, dịch vụ khẩn cấp cho nạn nhân.

9. A9, Trưởng phòng Hành chính Nhân sự, Công ty Luật TNHH DIMAC

Bà cho biết những khó khăn trong công tác phòng ngừa, ngăn chặn hành vi QRTD TNLV mà bà gặp phải là:

- NLD chưa hoặc không ý thức được rõ ràng hành vi nào là QRTD, hoặc xem nhẹ vấn đề khiến việc giáo dục, nâng cao nhận thức và thay đổi văn hóa tổ chức trở nên khó khăn.

- Việc xác định khái niệm cụ thể các hành vi vi phạm và áp dụng các biện pháp xử lý công bằng, rõ ràng bởi các hành vi QRTD có thể không dễ nhận biết, đặc biệt người Việt Nam thường hay nói với ý ngầm hiểu, dựa vào cảm nhận hay suy nghĩ của từng cá nhân.

- Thiếu chính sách và quy trình xử lý rõ ràng, không đồng nhất hoặc không đủ nghiêm minh, gây mất lòng tin từ phía NLD.

- Người sử dụng lao động lo ngại việc điều tra và việc xử lý vụ việc sẽ dẫn đến mâu thuẫn trong nội bộ, người bị tố cáo lẫn người tố cáo đều sẽ khó có thể tiếp tục làm việc và tiếp tục cống hiến cho công ty.

- Với văn hóa của người Việt Nam, biết giữ bí mật hay bảo mật và bảo vệ người tố giác chưa tốt nên người tố cáo có khả năng bị trả thù cá nhân hoặc bị phân biệt đối xử, rất ảnh hưởng đến công việc hay vị trí họ đang đảm nhận.

- Thiếu nguồn lực chuyên môn (con người) xử lý: tư vấn, điều tra và giải quyết các tình huống khác nhau một cách chuyên nghiệp.

Đối với công tác giải quyết các vụ việc khiếu nại, tố cáo, người sử dụng lao động cũng gặp rất nhiều khó khăn, bao gồm:

- Khó khăn trong việc thu thập bằng chứng, vì QRTD thường xảy ra ở những nơi kín đáo, không có hoặc ít nhân chứng, hoặc bằng chứng không rõ ràng. Điều này dẫn đến việc tranh cãi nhiều và khó xác định được sự thật.

- Khó khăn ứng xử vì đây là chủ đề nhạy cảm, đặc biệt ở khu vực Đông Nam Á. Nạn nhân có thể rất xấu hổ tới mức không muốn chia sẻ về việc đó. Nạn nhân có thể sợ hãi việc đã xảy ra vì nó có thể phá hỏng cuộc sống hôn nhân gia đình mà họ

đang xây dựng lâu nay, hoặc mối quan hệ mà họ đang có. Nạn nhân có thể sợ bị trả đũa (cá nhân và gia đình). Các điều trên làm giảm khả năng hợp tác hoặc khiến họ không sẵn sàng cung cấp thông tin chi tiết, làm khó quá trình điều tra.

- Khó khăn với trường hợp nạn nhân là cấp dưới, không có tiếng nói hoặc sự ảnh hưởng từ vị trí trong công ty. Điều này đòi hỏi doanh nghiệp phải có một quy trình xử lý công bằng và không thiên vị.

- Khó khăn để xử lý khéo léo, công bằng và phân minh vì việc xử lý việc này có thể dẫn đến việc nội bộ lung củng, chia rẽ nội bộ, tranh cãi và gây mất đoàn kết. Nếu không xử lý khéo léo, có thể làm tổn hại tới văn hóa doanh nghiệp và tinh thần làm việc chung vì người sử dụng lao động phải vừa đảm bảo quyền lợi, bảo vệ cho nạn nhân, vừa phải tuân thủ quy trình bảo vệ quyền lợi cho người bị tố cáo cho đến khi có kết luận rõ ràng.

- Khó khăn trong bảo mật thông tin để bảo vệ các bên liên quan. Với văn hóa người Việt Nam, việc mời sự tham gia của nhiều bên trong quá trình điều tra, xử lý làm rõ sự việc là rất khó khăn.

- Áp lực từ phía pháp luật, vì việc xử lý không phù hợp có thể dẫn đến các hậu quả pháp lý nghiêm trọng, ảnh hưởng tới uy tín của doanh nghiệp, đặc biệt nếu nạn nhân tiếp tục khiếu nại lên các cơ quan nhà nước hoặc truyền thông.

Về câu hỏi Việt Nam có cần thành lập thêm các thiết chế hoặc cơ quan nào chuyên trách để giải quyết các khiếu nại, tố cáo về QRTD không thì bà không rõ nên không trả lời.

Bà đề xuất những giải pháp người sử dụng lao động cần áp dụng để bảo vệ nạn nhân: Xây dựng chính sách chống QRTD rõ ràng, với những khái niệm chi tiết, cụ thể; xây dựng quy trình báo cáo và giải quyết khiếu nại chi tiết, bảo mật; xây dựng chính sách bảo vệ quyền lợi và an toàn cho nạn nhân để nạn nhân không bị trả thù; xây dựng và áp dụng các biện pháp kỷ luật nghiêm khắc, cụ thể với người quấy rối; truyền đạt đến toàn bộ nhân viên; hỗ trợ nhân sự, hỗ trợ tâm lý cho nạn nhân; đào tạo nhân viên về việc phòng chống QRTD để thúc đẩy văn hóa tôn trọng và hòa nhập, tôn trọng lẫn nhau trong các vấn đề cá nhân; khuyến khích môi trường làm việc cởi mở và minh bạch, nói không với hành vi QRTD. Việt Nam cần nâng cao dịch vụ hỗ trợ môi trường làm việc an toàn, dịch vụ hỗ trợ khẩn cấp để phòng ngừa và hỗ trợ tốt cho nạn nhân.

10. A10, Luật sư cao cấp, Công ty Luật TNHH DIMAC

Trong buổi phỏng vấn với Luật sư đã có kinh nghiệm trong tư vấn, giải quyết các vụ việc QRTD TNLV, nhiều vấn đề mang tính thực tiễn đã được nêu lên. Bà cho biết rằng người sử dụng lao động gặp nhiều khó khăn trong công tác phòng ngừa, ngăn chặn QRTD, bao gồm:

Thứ nhất, tuyên truyền, phổ biến về quy tắc ứng xử nội bộ liên quan đến hành vi không được phép tại môi trường làm việc, bao gồm hành vi QRTD chưa được thực hiện đều đặn. Các quy định thường chỉ được nhắc đến khi có sự việc xảy ra;

Thứ hai, NLĐ bị ảnh hưởng hoặc bị QRTD thường gặp khó khăn trong việc trình bày hoặc yêu cầu xử lý hành vi QRTD vì thiếu cơ sở chứng cứ rõ ràng. Người sử dụng lao động theo đó, chưa có hệ thống giám sát đủ để cung cấp, chứng minh hành vi QRTD;

Thứ ba, người sử dụng lao động chưa nhận thức và phân biệt rõ ràng về hình thức của hành vi QRTD, vì có những hành vi chỉ ở mức độ lời nói, cử chỉ, chưa tác động nhiều đến NLĐ khác;

Thứ tư, người sử dụng lao động chưa có hệ thống ghi nhận các ý kiến của NLĐ để làm môi trường lao động trở nên tốt hơn, trong đó vấn đề QRTD thường là vấn đề nhạy cảm, cần có hệ thống tiếp nhận thông tin ẩn danh thông tin người cung cấp thông tin. Từ hệ thống này, người sử dụng lao động mới có thể đánh giá có hành vi vi phạm hay không, từ đó, triển khai các biện pháp cần thiết để tuyên truyền, lập quy trình xử lý, đưa hành vi QRTD vào nội quy lao động để xử lý.

Bà cũng cho biết khó khăn của người sử dụng lao động trong giải quyết khiếu nại QRTD là: người sử dụng lao động thường gặp khó khăn trong quá trình xác minh chứng cứ liên quan đến vụ việc khiếu nại, tố cáo của NLĐ. Việc xử lý kỷ luật lao động thường gặp khó khăn khi người bị tố cáo không hợp tác, không thừa nhận hành vi do thiếu chứng cứ cụ thể. Mặt khác, trong các nội quy lao động chưa có nêu rõ hành vi QRTD bị xử lý kỷ luật lao động sa thải, nên gặp khó khăn trong việc xử lý kỷ luật sa thải.

Việc tạm đình chỉ công việc để điều tra hành vi nghi là QRTD, gặp nhiều khó khăn do việc tạm đình chỉ vẫn phải trả lương cho người bị tình nghi, nếu không tìm ra được cơ sở xử lý kỷ luật lao động. Theo đó, người sử dụng lao động cũng e ngại trong các bước tiến hành xử lý hành vi QRTD. Cuối cùng, công đoàn và thanh tra lao động hoạt động chưa hiệu quả, công đoàn cơ sở chưa hỗ trợ nhiệt tình cho nạn nhân. Thanh tra lao động chưa quan tâm kiểm tra vấn đề phòng chống QRTD, chủ yếu chỉ được thực hiện khi có đơn tố cáo hoặc khi vụ việc đã gây dư luận.

Những giải pháp nào người sử dụng lao động cần áp dụng để bảo vệ nạn nhân. Giải pháp đầu tiên là áp dụng tạm đình chỉ công việc đối với NLĐ vi phạm. Nếu có bằng chứng rõ ràng về hành vi QRTD là nghiêm trọng, có dấu hiệu hình sự, người sử dụng lao động phải làm đơn tố giác tội phạm, tùy vào mức độ vi phạm, có thể xác định tội hiếp dâm hoặc cưỡng dâm, đến cơ quan điều tra, để nhanh chóng tiến hành điều tra, xử lý vụ việc theo thẩm quyền. Ngoài ra, cần nâng cao chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ phụ trách lao động, công đoàn của doanh nghiệp, bằng việc tổ chức tập

huấn hàng năm và đưa nội dung phòng ngừa hành vi QRTD vào nội dung tập huấn an toàn vệ sinh lao động hàng năm. Việt Nam có cần thành lập thêm các thiết chế hoặc cơ quan nào chuyên trách để giải quyết các khiếu nại, tố cáo. Để phòng ngừa và hỗ trợ tốt cho nạn nhân, Việt Nam cần nâng cao các dịch vụ hỗ trợ sau: Tập huấn về QRTD và cách ứng phó; hỗ trợ pháp lý cho nạn nhân; hỗ trợ tại doanh nghiệp hoặc trung tâm hỗ trợ; hỗ trợ y tế khi cần thiết; hỗ trợ khẩn cấp cho nạn nhân.

NHÓM 2: LÃNH ĐẠO CƠ QUAN NHÀ NƯỚC

1. A11, Phó Chánh Thanh tra tỉnh Nghệ An

Ông nhận định rằng người sử dụng lao động gặp nhiều khó khăn trong công tác phòng ngừa, ngăn chặn QRTD, bao gồm: các quy định pháp luật hiện tại mới chỉ nhận diện hành vi này một cách cơ bản và chưa nêu rõ các tiêu chí xác định hành vi này. Thêm vào đó, nhận thức về hành vi này của cả NLĐ và người sử dụng lao động chưa thực sự đầy đủ. Nạn nhân thường có tâm lý e dè, ngại tố cáo vì lo sợ ảnh hưởng đến danh dự, công việc hoặc bị trả đũa, khiến việc phát hiện và xử lý hành vi quấy rối gặp nhiều khó khăn.

Khi xảy ra hành vi QRTD TNLV, nạn nhân muốn tố cáo phải có đủ chứng cứ để chứng minh. Tuy nhiên, hành vi này thường xảy ra bất chợt, khó lường, và người thực hiện có thể chọn những địa điểm vắng vẻ hoặc khu vực không có camera giám sát, làm cho việc thu thập chứng cứ trở nên vô cùng khó khăn. Nếu tố cáo không có đủ bằng chứng, sẽ dẫn đến tình trạng “*trả thù*” từ kẻ quấy rối, tạo ra thêm rào cản trong việc tố cáo. Các quy trình tố cáo QRTD hiện nay chủ yếu được thiết kế chung cho các loại tố cáo nói chung, chưa tính đến đặc thù của hành vi QRTD.

Để giải quyết vấn đề này, ông đề xuất một số giải pháp sau:

- Cung cấp chuyên viên tâm lý và pháp lý miễn phí tại đơn vị để hỗ trợ nạn nhân.
- Đưa quy định phòng, chống QRTD vào hợp đồng lao động.
- Tổ chức các buổi tuyên truyền, tập huấn về pháp luật phòng, chống QRTD hàng năm tại nơi làm việc.
- Xây dựng trình tự, thủ tục giải quyết rõ ràng, đơn giản và bảo mật.
- Phát triển các chính sách bồi thường thiệt hại thỏa đáng cho nạn nhân.
- Sử dụng công nghệ để tố cáo, khiếu nại, báo cáo, quản lý khiếu nại, và giám sát việc thực thi các chính sách phòng, chống QRTD TNLV.

Ngoài ra, ông nhấn mạnh vai trò của công đoàn trong việc tổ chức các buổi tập huấn, chương trình truyền hình và các cuộc thi để nâng cao nhận thức cho NLĐ về hành vi này và biện pháp phòng chống.

Ông đề xuất cần thành lập cơ quan chuyên trách để tiếp nhận và giải quyết các vụ việc QRTD TNLV. Cần tăng cường lắp đặt các thiết bị giám sát ở những khu vực

để xảy ra hành vi quấy rối và chú ý theo dõi tình hình của NLD để có thể phát hiện kịp thời và đưa ra các biện pháp can thiệp đúng đắn.

Các hoạt động hỗ trợ pháp lý, tâm lý và y tế sẽ giúp tạo ra một môi trường làm việc an toàn và công bằng hơn, đồng thời giảm thiểu tình trạng QRTD TNLV.

2. A12, Viện trưởng, Viện Nghiên cứu Khoa học hành chính tỉnh Vĩnh Long

Ông nhận thấy rằng hiện tại nhiều lãnh đạo, quản lý chưa có sự hiểu biết đầy đủ về các hành vi này theo quy định hiện hành. Thực tiễn cho thấy, hoạt động tuyên truyền và tập huấn nhằm nâng cao nhận thức về phòng, chống QRTD vẫn chưa được triển khai rộng rãi và liên tục. Bên cạnh đó, do nội dung phòng, chống QRTD thường được lồng ghép trong các chương trình về bạo lực trên cơ sở giới, nên thời gian và nội dung tập huấn chưa thực sự chuyên sâu, phạm vi đối tượng tham gia còn hẹp, khiến phần lớn lao động phổ thông, đặc biệt trong lĩnh vực sản xuất, dịch vụ và lao động di cư, chưa được trang bị đầy đủ kiến thức và kỹ năng tự bảo vệ.

Ông đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao nhận thức và cải thiện tình hình:

- Cần có chuyên viên tâm lý miễn phí tại đơn vị.
- Đưa các quy định về phòng, chống QRTD vào hợp đồng lao động.
- Tổ chức các buổi tuyên truyền và tập huấn pháp luật về phòng, chống QRTD hàng năm.
- Xây dựng quy trình giải quyết khiếu nại rõ ràng, đơn giản và bảo mật.
- Áp dụng công nghệ trong việc tố cáo, khiếu nại, báo cáo, quản lý khiếu nại và giám sát việc thực thi các chính sách phòng, chống QRTD TNLV.

Để cải thiện tình hình, ông cũng đề xuất tăng cường các buổi trao đổi, nắm bắt tâm tư và động viên NLD, khuyến khích họ tham gia vào các hoạt động hỗ trợ. Đồng thời, cần phải tuyên truyền rộng rãi, xử lý nghiêm khắc và công khai kết quả xử lý các hành vi QRTD TNLV.

Ngoài ra, các hoạt động hỗ trợ pháp lý, tâm lý và xây dựng môi trường làm việc an toàn tại doanh nghiệp và các trung tâm cũng là những yếu tố quan trọng trong việc phòng, chống QRTD TNLV.

3. A13, Phó ban Ban Tuyên Giáo Tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu

Ông cho biết người sử dụng lao động gặp nhiều khó khăn trong công tác phòng ngừa, ngăn chặn QRTD. Do mối quan hệ công tác, NLD thường ít tố cáo hành vi QRTD TNLV, do hành vi này xảy ra giữa hai người, dẫn đến thiếu nhân chứng, bằng chứng rõ ràng. Khi phát hiện, các vụ việc thường được xử lý nội bộ và thỏa thuận giữa hai bên để tránh làm mất uy tín của cơ quan, điều này khiến tính răn đe và cảnh tỉnh chưa cao. Công tác tuyên truyền, đào tạo và tập huấn về phòng, chống QRTD TNLV hiện nay còn thiếu tính hệ thống và chưa được duy trì thường xuyên. Việc

triển khai các hoạt động này gặp nhiều khó khăn do hạn chế về ngân sách nhà nước, các chương trình tập huấn thường lồng ghép nội dung phòng, chống QRTD trong khuôn khổ bạo lực trên cơ sở giới, dẫn đến thời lượng và nội dung chưa bảo đảm, đối tượng thụ hưởng còn hạn chế, chủ yếu là cán bộ, công chức hoặc lao động có trình độ.

Ông đề xuất các giải pháp sau:

- Tổ chức tuyên truyền, tập huấn pháp luật về phòng, chống QRTD hàng năm.
- Sử dụng công nghệ để tố cáo, khiếu nại, báo cáo, quản lý khiếu nại, và giám sát việc thực thi các chính sách phòng chống QRTD.

Ngoài ra, ông cũng nhấn mạnh cần xây dựng quy tắc ứng xử tại nơi làm việc và phát huy vai trò của Ban Nữ Công (công đoàn cơ sở) trong việc tuyên truyền và giám sát. Đặc biệt, cần nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu trong việc xử lý các vấn đề liên quan, cải thiện nghiệp vụ chuyên môn và có hướng dẫn cụ thể trong xử lý, đồng thời phải gắn kết việc xử lý với xây dựng đạo đức công vụ.

4. A14, Giám đốc Trung tâm Khoa học và Công nghệ Đồng Nai

Ông chia sẻ rằng người sử dụng lao động gặp nhiều khó khăn trong công tác phòng ngừa, ngăn chặn QRTD. Các cá nhân bị QRTD TNLV thường không chủ động báo cáo với cấp trên hoặc tập thể vì tâm lý e ngại và ngại làm mất lòng người khác. Thêm vào đó, người sử dụng lao động thường không có chuyên môn trong việc giải quyết các vụ việc khiếu nại hoặc tố cáo liên quan đến QRTD TNLV. Trong nhiều trường hợp, người bị tố cáo và người tố cáo là đồng nghiệp, dẫn đến tình trạng nể nang, và người tố cáo thường không có đủ bằng chứng để chứng minh hành vi vi phạm.

Để giải quyết vấn đề này, ông Viện đề xuất các giải pháp sau:

- Cần có chuyên viên tư vấn pháp lý miễn phí tại đơn vị.
- Đưa quy định phòng, chống QRTD vào hợp đồng lao động.
- Tổ chức tuyên truyền và tập huấn pháp luật về phòng, chống QRTD hàng năm.
- Xây dựng quy trình giải quyết khiếu nại rõ ràng, đơn giản và bảo mật tốt.

Ông cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của việc tạo điều kiện cho cán bộ Công đoàn được đào tạo và tập huấn nghiệp vụ liên quan đến công tác phòng, chống QRTD và hỗ trợ nạn nhân tại nơi làm việc, nhằm nâng cao hiệu quả tuyên truyền và thực hiện tốt công tác phòng ngừa.

Ngoài ra, cần nâng cao trình độ chuyên môn của các lãnh đạo cơ quan nhà nước trong công tác phòng ngừa, kiểm tra và xử lý hành vi QRTD TNLV, và áp dụng biện pháp ngăn chặn, xử lý nghiêm khắc đối với các vi phạm.

Các hoạt động hỗ trợ cần thiết bao gồm:

- Tổ chức các khóa tập huấn.
- Cung cấp môi trường làm việc an toàn cho nhân viên.

5. A15, Chủ nhiệm Ủy ban kiểm tra Đảng ủy xã Phú Hòa 2, tỉnh Đắk Lắk

Bà cho biết không gian làm việc chật hẹp, khiến nhiều NLD ngồi sát nhau dễ nảy sinh ra ý định QRTD. Ngoài ra, người sử dụng lao động thường gặp khó khăn khi chưa có bằng chứng cụ thể. Khó khăn lớn nhất hiện nay là do pháp luật chưa có các quy định cụ thể về trách nhiệm, thẩm quyền và quy trình xử lý, hỗ trợ nạn nhân trong các vụ QRTD TNLV. Việc phối hợp giữa các cơ quan như thanh tra lao động, công an, công đoàn và các thiết chế hỗ trợ xã hội còn chưa hiệu quả, khiến quá trình giải quyết vụ việc thường kéo dài, làm tăng áp lực tâm lý và thiệt hại cho nạn nhân. Bên cạnh đó, hạn chế về nguồn lực, chuyên môn và nhận thức của một bộ phận cán bộ thực thi pháp luật cũng ảnh hưởng đến hiệu quả hỗ trợ và khắc phục hậu quả trong các vụ việc này.

Để giải quyết vấn đề này, bà đề xuất một số giải pháp như sau:

- Đưa quy định phòng, chống QRTD vào hợp đồng lao động.
- Tổ chức tuyên truyền, tập huấn pháp luật về phòng, chống QRTD hàng năm.
- Xây dựng quy trình giải quyết tố cáo rõ ràng, đơn giản và bảo mật tốt.
- Xây dựng các chính sách bồi thường thiệt hại thỏa đáng cho nạn nhân.
- Áp dụng công nghệ để tố cáo, khiếu nại, báo cáo, quản lý khiếu nại, và giám sát việc thực thi các chính sách phòng chống QRTD.

Bà cũng nhấn mạnh việc tăng cường các hội nghị tuyên truyền và đối thoại giữa lãnh đạo và nhân viên. Đồng thời, cần thường xuyên thanh tra, kiểm tra hoạt động và khắc phục những tồn tại trong công tác quản lý.

Các hoạt động hỗ trợ cần thiết bao gồm:

- Tổ chức các khóa tập huấn.
- Cung cấp hỗ trợ pháp lý.
- Cung cấp hỗ trợ tâm lý tại doanh nghiệp và các trung tâm chuyên môn.
- Tạo ra môi trường làm việc an toàn.
- Cung cấp dịch vụ hỗ trợ khẩn cấp.

6. A16, Chủ tịch Hội Nông dân xã Phú Hòa 2, tỉnh Đắk Lắk

Ông nói rằng người sử dụng lao động gặp nhiều khó khăn trong công tác phòng ngừa, ngăn chặn QRTD. Ông nhấn mạnh đến sự phức tạp và đa dạng của các hành vi QRTD, từ công khai đến lén lút, gây khó khăn trong việc phát hiện và ngăn chặn. Ông cũng đề cập đến tâm lý e ngại, sợ hãi của nạn nhân, một phần do lo sợ bị trả thù, một phần do thiếu tin tưởng vào hệ thống hỗ trợ. Bên cạnh đó, các quy định của pháp luật về vấn đề này còn chưa rõ ràng, cụ thể, dẫn đến việc xử lý các vụ việc QRTD TNLV gặp nhiều khó khăn, vướng mắc. Mặt khác, nhiều cơ quan, doanh nghiệp chưa

thực sự quan tâm đến vấn đề này, chưa có các biện pháp phòng ngừa và xử lý hiệu quả. Ngoài ra, việc tuyên truyền, giáo dục chưa được chú trọng đúng mức, dẫn đến nhận thức của NLD về vấn đề này còn hạn chế. Điều này gây khó khăn cho việc phát hiện và ngăn chặn các hành vi QRTD TNLV. Ông đã chỉ ra hai khó khăn chính trong giải quyết khiếu nại, tố cáo QRTD TNLV: thiếu quyết liệt trong xử lý và thiếu bộ phận chuyên trách. Điều này cho thấy sự thiếu sót trong cơ chế giải quyết khiếu nại, tố cáo tại doanh nghiệp, khiến nạn nhân không được bảo vệ và quyền lợi của họ không được đảm bảo.

Để giải quyết vấn đề này, ông đưa ra các giải pháp sau:

- Xây dựng quy trình và thủ tục giải quyết khiếu nại rõ ràng, đơn giản và bảo mật tốt.
- Sử dụng công nghệ để tố cáo, khiếu nại, báo cáo và giám sát việc thực thi các chính sách phòng, chống QRTD TNLV.
- Người đứng đầu công đoàn cần có sự độc lập và quyền lực thực sự để bảo vệ quyền lợi của NLD.
- Xây dựng chính sách bồi thường thiệt hại thỏa đáng cho nạn nhân.

Ngoài ra, ông cũng đề xuất tăng cường các hoạt động tập huấn, tuyên truyền pháp luật để nâng cao nhận thức về phòng, chống QRTD TNLV. Đồng thời, việc hỗ trợ pháp lý và xây dựng môi trường làm việc an toàn cũng là các yếu tố quan trọng trong việc tạo ra một môi trường làm việc lành mạnh và công bằng cho tất cả nhân viên. Bên cạnh đó, ông kiến nghị bổ sung tội danh QRTD vào BLHS với các mức xử phạt nghiêm khắc để răn đe, điều chỉnh các quy định xử phạt hành chính theo hướng tăng nặng để đảm bảo tính răn đe, xây dựng cơ chế bảo vệ nạn nhân như đường dây nóng, hỗ trợ pháp lý miễn phí và cơ chế tố giác ẩn danh, yêu cầu các doanh nghiệp có quy trình xử lý QRTD, đảm bảo môi trường làm việc an toàn, củng cố năng lực điều tra, xét xử để xử lý nhanh chóng và công bằng các vụ việc.

7. A17, Trưởng ban điều hành khu phố 40, phường Bình Trưng, thành phố Hồ Chí Minh

Ông cho rằng người sử dụng lao động đang gặp nhiều khó khăn trong việc phòng ngừa và xử lý QRTD TNLV.

Thứ nhất, việc phổ biến pháp luật còn hạn chế, chủ yếu là nhắc nhở chung chung. Nhận thức của NLD cũng chưa đầy đủ, thậm chí còn có những suy nghĩ đơn giản hóa vấn đề, chỉ nghĩ đó là hành vi đùa giỡn thông thường, không vi phạm pháp luật.

Thứ hai, người sử dụng lao động chưa nắm vững quy định pháp luật về xử lý QRTD TNLV, việc nhận diện hành vi này cũng chưa rõ ràng. Thêm vào đó, việc

thiếu hiểu biết về tâm lý NLD nữ càng gây khó khăn cho việc xử lý các trường hợp QRTD đối với lao động nữ.

Để bảo vệ nạn nhân, người sử dụng lao động cần thực hiện nhiều giải pháp đồng bộ. Về phía nạn nhân, cần nâng cao nhận thức để họ không xấu hổ, không im lặng mà phải lên tiếng tố cáo. Đồng thời, xây dựng cơ chế để những người xung quanh có thể đồng hành, hỗ trợ nạn nhân. Về phía người sử dụng lao động, cần đảm bảo bí mật cho người tố cáo, xây dựng quy trình xử lý và răn đe hiệu quả.

Ông cho biết rằng Việt Nam cần có thêm các thiết chế chuyên trách để giải quyết khiếu nại, tố cáo. Cơ quan này cần phối hợp với các bên liên quan để xử lý vụ việc một cách hiệu quả. Ngoài ra, các dịch vụ hỗ trợ như tập huấn, tư vấn pháp lý và tâm lý cũng cần được nâng cao để giúp đỡ nạn nhân QRTD TNLV.

8. A18, Chi hội trưởng cựu chiến binh, khu phố 40, phường Bình Trưng, Thành phố Hồ Chí Minh

Ông cho biết rằng một trong những khó khăn trong phòng ngừa và xử lý QRTD TNLV là do hành vi này hiện nay chưa có văn bản pháp luật nào quy định cụ thể và chi tiết, dẫn đến việc khó xác định và xử lý. Hơn nữa, việc thu thập chứng cứ và xác định hành vi vi phạm cũng không hề dễ dàng, đặc biệt khi liên quan đến các mối quan hệ quen biết hoặc cấp trên. Điều này gây khó khăn trong việc xử lý và đưa ra các quyết định công bằng, thỏa đáng.

Bên cạnh đó, Ông cho biết rằng việc giải quyết các vụ việc khiếu nại, tố cáo liên quan đến QRTD TNLV cũng gặp nhiều trở ngại. Do tâm lý ngại ngùng, xấu hổ, nhiều nạn nhân không dám lên tiếng hoặc tố cáo. Hơn nữa, việc thiếu các quy định cụ thể về xử lý kỷ luật đối với hành vi này cũng là một thách thức lớn.

Ông đề xuất để phòng ngừa và xử lý QRTD TNLV, người sử dụng lao động cần:

- Nắm vững pháp luật: Tìm hiểu rõ các quy định pháp luật về QRTD TNLV, bao gồm định nghĩa, các hành vi cấu thành, và hình thức xử lý.
- Phối hợp với các tổ chức: Hợp tác với các tổ chức trong cơ quan như công đoàn, hội phụ nữ, đoàn thanh niên để bảo vệ quyền lợi cho NLD.
- Thành lập cơ quan chuyên trách: Việt Nam cần thành lập một cơ quan chuyên trách thuộc Bộ Lao động Thương binh và Xã hội hoặc Bộ Nội vụ để giải quyết các vấn đề liên quan đến QRTD TNLV.
- Nâng cao dịch vụ hỗ trợ: Cần tăng cường các dịch vụ hỗ trợ cho nạn nhân như tập huấn, hỗ trợ pháp lý, hỗ trợ tâm lý tại doanh nghiệp và thành lập trung tâm tư vấn tâm lý, hỗ trợ y tế.

9. A19, Ủy viên Ban Thường vụ, Chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra Đảng ủy xã Tân An Hội, Thành phố Hồ Chí Minh

Ông cho biết, người sử dụng lao động thường gặp nhiều khó khăn trong việc phòng ngừa và ngăn chặn hành vi QRTD TNLV. Nguyên nhân chủ yếu là do nhận thức của một số cá nhân và tổ chức về vấn đề này còn hạn chế, trong khi các quy định pháp lý, quy trình xử lý chưa thật sự rõ ràng. Ngoài ra, việc thu thập chứng cứ trong các vụ việc QRTD thường gặp nhiều trở ngại vì tính nhạy cảm và khó xác minh. Nạn nhân thường e ngại tố cáo do sợ ảnh hưởng đến công việc hoặc quan hệ trong nội bộ. Mọi quan hệ quyền lực trong tổ chức cũng khiến công tác phòng ngừa và xử lý gặp thêm thách thức.

Ông nhận định, khi giải quyết các vụ việc khiếu nại, tố cáo về QRTD, người sử dụng lao động phải đối mặt với nhiều khó khăn. Thứ nhất là sự thiếu hụt quy trình, quy định cụ thể và hướng dẫn thực hiện trong thực tế. Thứ hai là khó khăn trong việc thu thập chứng cứ, xác minh sự thật do tính nhạy cảm và kín đáo của các vụ việc. Ngoài ra, người sử dụng lao động còn chịu áp lực từ dư luận, nguy cơ ảnh hưởng danh tiếng tổ chức và phải xử lý khéo léo để đảm bảo công bằng cho cả hai bên. Việc xác định thẩm quyền, thiếu nhân sự có chuyên môn về tâm lý và pháp lý cũng là trở ngại đáng kể.

Ông nhấn mạnh rằng người sử dụng lao động cần xây dựng và áp dụng các chính sách nội bộ rõ ràng, minh bạch để bảo vệ nạn nhân. Cần thiết lập quy trình tiếp nhận và xử lý khiếu nại nhanh chóng, bảo đảm tính bảo mật thông tin và tránh gây tổn thương thêm cho nạn nhân. Đồng thời, cần có các biện pháp hỗ trợ tâm lý, pháp lý và tạo môi trường làm việc an toàn, tôn trọng.

Ông ủng hộ việc thành lập các cơ quan chuyên trách cấp tỉnh để xử lý các vụ việc liên quan đến QRTD. Theo ông, việc này sẽ giúp chuyên môn hóa công tác giải quyết, tập trung nguồn lực và kỹ năng cần thiết để xử lý những vụ việc phức tạp, nhạy cảm. Cơ quan này có thể đảm bảo tính khách quan, minh bạch và hiệu quả hơn trong quá trình giải quyết khiếu nại, tố cáo. Đồng thời, đây cũng là cách tăng cường khả năng bảo vệ NLĐ, giúp họ dễ dàng tiếp cận các kênh hỗ trợ và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình.

Ông cho rằng, để phòng ngừa và hỗ trợ hiệu quả cho nạn nhân, Việt Nam cần tập trung nâng cao chất lượng các dịch vụ pháp lý, tư vấn tâm lý, hỗ trợ khẩn cấp và công tác truyền thông - giáo dục. Cần tiếp tục cải thiện hệ thống pháp luật, tăng cường các đường dây nóng và ứng dụng hỗ trợ 24/7. Bên cạnh đó, nên phát triển các chương trình tư vấn tâm lý chuyên sâu cho nạn nhân, đồng thời đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục cộng đồng, đặc biệt là trong môi trường làm việc và học đường, nhằm nâng cao nhận thức và phòng ngừa hành vi QRTD ngay từ sớm.

10. A20, Phó Chánh Văn phòng Đảng ủy Văn phòng Đảng ủy Bộ Nội vụ

Ông cho rằng: trong bối cảnh văn hóa Á Đông, nhận thức của nhiều người về vấn đề QRTD TNLV vẫn còn hạn chế. Mọi người thường e ngại, không dám đề cập hoặc trao đổi công khai về vấn đề này. Bên cạnh đó, hệ thống quy định pháp luật cũng như các quy định nội bộ của cơ quan, đơn vị về hành vi QRTD TNLV vẫn chưa thật sự rõ ràng, đầy đủ và cụ thể, gây khó khăn cho người sử dụng lao động trong việc thực hiện công tác phòng ngừa và xử lý.

Ông nhận định rằng các vụ việc liên quan đến QRTD TNLV thường khó có bằng chứng cụ thể, xác đáng để xử lý theo đúng quy định của pháp luật hiện hành. Nhiều trường hợp, NLĐ không dám tố cáo vì lo ngại ảnh hưởng đến đời sống, công việc hoặc uy tín cá nhân. Điều này dẫn đến tình trạng thiếu thông tin, thiếu căn cứ pháp lý, khiến việc giải quyết các vụ việc trở nên phức tạp và dễ gây tranh cãi.

Theo Ông, cần tăng cường hoạt động tuyên truyền và phổ biến pháp luật liên quan đến phòng, chống QRTD TNLV nhằm nâng cao nhận thức cho cả người sử dụng lao động và NLĐ. Ngoài ra, ông nhấn mạnh vai trò quan trọng của các tổ chức đoàn thể, chuyên gia tư vấn trong việc tiếp cận, nắm bắt thông tin từ NLĐ, đồng thời đề xuất biện pháp hỗ trợ và bảo vệ phù hợp cho nạn nhân.

Ông cho rằng: việc thành lập cơ quan hoặc thiết chế chuyên trách ở cấp tỉnh là cần thiết để nâng cao hiệu quả giải quyết các vụ việc QRTD TNLV. Tuy nhiên, trong bối cảnh Việt Nam đang thực hiện chủ trương tinh gọn bộ máy nhà nước, ông đề xuất nên bố trí chức năng này trong các cơ quan hiện có như Trung tâm Công tác xã hội, Liên đoàn Lao động, Hội Phụ nữ, hoặc Đoàn Thanh niên. Những đơn vị này có thể đóng vai trò đầu mối trong việc tiếp nhận thông tin, phối hợp giải quyết và hỗ trợ nạn nhân một cách linh hoạt, hiệu quả hơn.

Ông cho rằng: Việt Nam cần đầu tư mạnh hơn cho các hoạt động khảo sát, thu thập thông tin và đánh giá thực trạng để có cơ sở xây dựng các quy định và biện pháp phù hợp với từng địa phương, ngành nghề. Ông cũng đề xuất thiết lập cơ chế đường dây nóng để tiếp nhận phản ánh và hỗ trợ điều tra, xử lý các vụ việc ngay tại cơ sở. Bên cạnh đó, cần tăng cường vai trò của các cơ quan tư pháp và phát huy sự hỗ trợ của các tổ chức đoàn thể như Hội Phụ nữ và Liên đoàn Lao động nhằm đảm bảo nạn nhân được bảo vệ, hỗ trợ toàn diện và kịp thời.

Qua buổi phỏng vấn, ông đã đưa ra những nhận định sâu sắc về thực trạng khó khăn trong công tác phòng ngừa và xử lý QRTD TNLV. Đồng thời, ông cũng đề xuất nhiều giải pháp thiết thực, nhấn mạnh vai trò của tuyên truyền, phối hợp liên ngành và cơ chế hỗ trợ nạn nhân (pháp lý, tâm lý, y tế) nhằm góp phần xây dựng môi trường làm việc an toàn, bình đẳng và văn minh.

NHÓM 3: LÃNH ĐẠO CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC

1. A21, Trưởng khoa Học viện cán bộ TP. HCM

Ông cho rằng QRTD TNLV là một vấn đề nhạy cảm và NLĐ thường chưa được trang bị kiến thức, kỹ năng để phòng chống này. Việc thiếu chứng cứ chứng minh hành vi này cũng là một khó khăn lớn cho người sử dụng lao động trong công tác bảo vệ NLĐ không bị QRTD TNLV. Ông nhấn mạnh rằng do tính nhạy cảm của vấn đề QRTD TNLV, NLĐ thường thiếu kiến thức và kỹ năng để tự bảo vệ mình. Việc thiếu chứng cứ và khó chứng minh cũng gây khó khăn trong việc xử lý các vụ việc. Ông đề xuất cần có chuyên viên tư vấn pháp lý để hỗ trợ NLĐ khi cần thiết.

Việc tuyên truyền, tập huấn pháp luật về phòng chống QRTD là rất quan trọng để nâng cao nhận thức của NLĐ. Ông cũng đề xuất sử dụng công nghệ để đơn giản hóa quy trình tố cáo, khiếu nại và tăng cường tính minh bạch.

Việc tập huấn kiến thức pháp lý và kỹ năng giải quyết các tình huống QRTD là cần thiết để trang bị cho NLĐ khả năng tự bảo vệ mình. Xây dựng quy chế và ký cam kết là một biện pháp quan trọng để thể hiện sự cam kết của đơn vị trong việc phòng chống QRTD. Cuối cùng, ông liệt kê một số hoạt động hỗ trợ cần thiết, bao gồm tập huấn, hỗ trợ pháp lý và tạo môi trường làm việc an toàn.

Ông đề xuất các giải pháp sau: Cần chuyên viên tư vấn pháp lý miễn phí tại đơn vị; tuyên truyền, tập huấn pháp luật về phòng, chống QRTD hàng năm; sử dụng công nghệ để tố cáo, khiếu nại, báo cáo, quản lý khiếu nại và giám sát việc thực thi chính sách; phải được tập huấn kiến thức pháp lý và kỹ năng giải quyết nhanh các vụ việc; xây dựng quy chế và ký các cam kết; tập huấn, hỗ trợ pháp lý, hỗ trợ môi trường làm việc an toàn.

2. A22, Phó Trưởng phòng Hành chính - Nhân sự, trường Đại học Hoa Sen

Ông nhận thấy rằng các hành vi QRTD TNLV thường diễn ra ngầm, khó có thể thu thập chứng cứ. Bên cạnh đó, NLĐ thường ngại phản ánh vì lo ngại ảnh hưởng đến danh dự, uy tín hoặc công việc của mình. Một số người có thể cam chịu do sợ gây tác động tiêu cực đến sự nghiệp. Những điều trên gây khó khăn cho người sử dụng lao động trong công tác bảo vệ NLĐ khỏi hành vi QRTD TNLV.

Để giải quyết vấn đề này, ông đề xuất các giải pháp sau:

- Cung cấp chuyên viên tư vấn pháp lý miễn phí tại đơn vị để hỗ trợ NLĐ.
- Đưa quy định về phòng, chống QRTD vào hợp đồng lao động và quy định trong Nội quy lao động.
- Tăng cường tuyên truyền, tổ chức các buổi tập huấn pháp luật về phòng, chống QRTD hàng năm.
- Thiết lập bộ phận chuyên trách tiếp nhận phản ánh từ NLĐ và tổ chức các buổi tư vấn chuyên đề, mời chuyên gia pháp lý tham gia.

- Xây dựng cơ chế yêu cầu các đơn vị sử dụng lao động báo cáo định kỳ về các chuyên đề liên quan, phục vụ cho công tác kiểm tra, giám sát việc thực thi các quy định và quy trình về phòng, chống QRTD.

3. A23, Phó trưởng khoa tại Trường Chính trị tỉnh Bình Phước

Ông nhận định rằng hiện nay chưa có cơ chế và thiết chế hiệu quả để giám sát hành vi QRTD TNLV. Ông cho biết khung pháp lý về vấn đề này vẫn chưa rõ ràng, và sự quan tâm của cán bộ, công chức, viên chức cũng như NLĐ chưa cao. Đây thường bị coi là chủ đề nhạy cảm và khó nói, đặc biệt đối với nữ giới. Tỷ lệ nạn nhân dám đứng lên tố cáo vẫn còn thấp. Công đoàn và thanh tra lao động hoạt động chưa hiệu quả trong việc bảo vệ NLĐ khỏi QRTD, còn mang tính bị động, chủ yếu chỉ được thực hiện khi có đơn tố cáo hoặc khi vụ việc đã gây dư luận. Những điều này đã gây khó khăn cho người sử dụng lao động trong công tác bảo vệ NLĐ.

Để khắc phục tình trạng này, ông đề xuất một số giải pháp, bao gồm:

- Thêm quy định về phòng, chống QRTD vào hợp đồng lao động.
- Tổ chức tuyên truyền và tập huấn về pháp luật phòng, chống QRTD hàng năm.

- Xây dựng quy trình, thủ tục giải quyết tố cáo rõ ràng, đơn giản và bảo mật.
- Xây dựng chính sách bồi thường thỏa đáng cho nạn nhân.
- Hoàn thiện hệ thống pháp luật về QRTD để bảo vệ quyền lợi NLĐ.

Ông cho biết rằng việc tập huấn nâng cao kiến thức và kỹ năng về phòng, chống QRTD cho các cấp cán bộ công đoàn cơ sở là cần thiết. Việc hoàn thiện pháp luật về phòng, chống QRTD sẽ giúp bảo vệ NLĐ nói chung, đồng thời xây dựng quy định trách nhiệm công vụ bắt buộc đối với các cơ quan, đơn vị và tổ chức liên quan.

Ngoài ra, ông cũng nhấn mạnh các hoạt động hỗ trợ như: Tổ chức các khóa tập huấn; Cung cấp dịch vụ hỗ trợ pháp lý; Hỗ trợ tâm lý tại doanh nghiệp và các trung tâm chuyên môn; Hỗ trợ y tế; Tạo ra môi trường làm việc an toàn và Cung cấp dịch vụ hỗ trợ khẩn cấp.

4. A24, Trưởng bộ môn Khoa Xây dựng trường Đại học Xây dựng Miền Trung

Ông bày tỏ lo ngại về uy tín và sự đồn thổi khi xảy ra các vụ việc liên quan đến QRTD TNLV. Ông cho rằng hiện tại NLĐ chưa hiểu rõ quyền lợi của mình và quyền được bảo vệ theo pháp luật. Đồng thời, trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc phòng ngừa, phát hiện và xử lý QRTD chưa được quy định rõ ràng và nghiêm khắc. Để khắc phục vấn đề này, ông đề xuất các giải pháp sau: Cung cấp chuyên viên tâm lý miễn phí tại đơn vị; Cung cấp chuyên viên tư vấn pháp lý miễn phí tại đơn vị; Đưa các quy định phòng, chống QRTD vào hợp đồng lao động; Tổ chức các buổi tuyên truyền, tập huấn pháp luật về phòng, chống QRTD hàng năm;

Xây dựng quy trình giải quyết khiếu nại rõ ràng, đơn giản và bảo mật tốt; Cung cấp các chính sách bồi thường thiệt hại hợp lý cho nạn nhân; Sử dụng công nghệ để tố cáo, khiếu nại, báo cáo, và giám sát việc thực thi các chính sách phòng chống QRTD.

Ngoài ra, ông cũng đề xuất đưa chuyên đề này vào các hội nghị để nâng cao nhận thức, đồng thời ban hành các quy định cụ thể và phổ biến rộng rãi trong đơn vị.

Các hoạt động cần triển khai bao gồm: Tổ chức các khóa tập huấn; Cung cấp dịch vụ hỗ trợ pháp lý; Hỗ trợ tâm lý cho nhân viên tại doanh nghiệp hoặc trung tâm; Cung cấp dịch vụ hỗ trợ y tế; Đảm bảo môi trường làm việc an toàn, không có quấy rối; Cung cấp dịch vụ hỗ trợ khẩn cấp.

5. A25, Trưởng khoa Kinh tế trường Cao đẳng Sài Gòn Gia Định

Bà cho biết rằng người sử dụng lao động thường gặp khó khăn trong công tác phòng ngừa, ngăn chặn hành vi QRTD TNLV do chưa quan tâm đến đời sống NLĐ, công đoàn chưa làm tốt vai trò chăm lo cho NLĐ và thiếu kinh nghiệm, hiểu biết về luật pháp liên quan. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp cũng gặp khó khăn trong việc giải quyết các vụ việc khiếu nại, tố cáo liên quan đến QRTD TNLV do chưa am hiểu về các quy định của pháp luật, lo sợ bị phiền phức và ảnh hưởng đến hình ảnh doanh nghiệp, cũng như tốn thời gian. NLĐ trong khu vực phi chính thức hiện đang bị bỏ lại phía sau trong các nỗ lực phòng ngừa QRTD, khi thiếu sự ràng buộc của hợp đồng lao động và sự vắng bóng của các tổ chức đại diện. Để giải quyết vấn đề này, bà đề xuất các giải pháp sau:

- Giải quyết triệt để và công bằng khi có vấn đề xảy ra: Doanh nghiệp cần có quy trình xử lý rõ ràng, minh bạch và công bằng đối với các trường hợp QRTD TNLV, bảo vệ quyền lợi của NLĐ.

- Đưa luật bình đẳng giới vào trong các quy định của công ty: Doanh nghiệp cần nội hóa các quy định của pháp luật về bình đẳng giới vào nội quy, quy chế của công ty để nâng cao nhận thức và trách nhiệm của NLĐ.

- Tuyên truyền về công tác phòng chống QRTD tại công ty: Doanh nghiệp cần tổ chức các buổi tập huấn, tuyên truyền để nâng cao nhận thức của NLĐ về hành vi này và các biện pháp phòng tránh.

Về đề xuất thành lập thêm các thiết chế, cơ quan nhà nước chuyên trách tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo, bà cho rằng điều này là cần thiết, đặc biệt là trong trường hợp NLĐ và người sử dụng lao động không thể giải quyết thỏa đáng, cũng như đối với những NLĐ làm việc ở khu vực phi chính thức chưa được bảo vệ.

Bà cũng đề xuất tăng cường các hoạt động để tăng cường việc phòng ngừa và hỗ trợ tốt cho nạn nhân, bao gồm: Cung cấp dịch vụ tư vấn pháp lý miễn phí cho nạn nhân; Cung cấp dịch vụ tư vấn tâm lý để giúp nạn nhân vượt qua cú sốc tâm lý; Cung

cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe cho nạn nhân; Xây dựng môi trường làm việc an toàn, thân thiện, không có QRTD TNLV.

6. A26, Phó Hiệu trưởng trường Chính trị Bình Phước

Bà cho biết người sử dụng lao động/ cơ quan nhà nước thường gặp những khó khăn khi nạn nhân không tố cáo, nên người sử dụng lao động không giúp đỡ họ được. Trường bà đang công tác chưa xảy ra vụ QRTD nào. Phòng chống QRTD là một vấn đề quan trọng cần được quan tâm và giải quyết. Để đạt được hiệu quả, cần có sự phối hợp đồng bộ giữa các biện pháp pháp lý, tuyên truyền và hỗ trợ. Về mặt pháp lý, việc tuyên truyền, tập huấn pháp luật về phòng, chống QRTD hằng năm là rất cần thiết để nâng cao nhận thức và hiểu biết cho NLĐ. Đồng thời, cần có chính sách hỗ trợ tài chính và quy định cụ thể để đảm bảo quyền lợi cho người bị hại.

Bên cạnh đó, các hoạt động hỗ trợ cũng đóng vai trò quan trọng trong việc giúp đỡ nạn nhân vượt qua khó khăn và ổn định tâm lý. Các hoạt động này bao gồm hỗ trợ pháp lý để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, hỗ trợ tâm lý để giúp họ giải tỏa căng thẳng và lo lắng, hỗ trợ y tế để chăm sóc sức khỏe cho người bị hại, hỗ trợ môi trường làm việc an toàn để ngăn chặn các hành vi QRTD tái diễn, và dịch vụ hỗ trợ khẩn cấp để ứng phó kịp thời với các tình huống khẩn cấp.

7. A27, Hiệu trưởng trường THPT Phan Đình Phùng

Ông cho biết sự thiếu chuyên viên tâm lý và pháp lý trong trường cấp 3 gây khó khăn cho người sử dụng lao động trong công tác bảo vệ NLĐ khỏi hành vi QRTD TNLV. Ông nhấn mạnh sự cần thiết của việc có chuyên viên tâm lý và pháp lý ngay tại đơn vị để hỗ trợ kịp thời cho các nạn nhân. Việc đưa quy định phòng chống QRTD vào hợp đồng lao động sẽ tăng tính ràng buộc và nâng cao nhận thức của NLĐ. Ông cũng đề xuất tăng cường tuyên truyền, tập huấn về pháp luật liên quan đến QRTD TNLV để mọi người hiểu rõ hơn về vấn đề này.

Việc xây dựng quy trình giải quyết khiếu nại rõ ràng, bảo mật là yếu tố quan trọng để khuyến khích nạn nhân lên tiếng. Chính sách bồi thường thỏa đáng sẽ giúp bù đắp những tổn thất mà nạn nhân phải chịu đựng. Ứng dụng công nghệ trong việc tố cáo, khiếu nại không chỉ giúp đơn giản hóa quy trình mà còn tăng cường tính minh bạch và hiệu quả.

Ông cũng đề xuất đưa vấn đề này vào nghị quyết của công đoàn để tăng cường sự tham gia của tổ chức này trong việc bảo vệ NLĐ. Việc xử phạt nghiêm minh lãnh đạo để xảy ra QRTD TNLV là một biện pháp răn đe mạnh mẽ, thể hiện sự quyết tâm của đơn vị trong việc phòng chống QRTD.

Cuối cùng, ông thừa nhận rằng bản thân chưa hiểu rõ về các quy định của pháp luật hiện hành liên quan đến QRTD TNLV. Trường học hiện tại cũng không có người chuyên trách về vấn đề này. Do đó, ông đề xuất một số giải pháp nhằm phòng chống

và xử lý QRTD TNLV hiệu quả hơn: Cần chuyên viên tư vấn; Tư vấn tâm lý miễn phí tại đơn vị; Tư vấn pháp lý miễn phí tại đơn vị; Quy định phòng chống QRTD, Đưa quy định phòng, chống QRTD vào hợp đồng lao động, nghị quyết của công đoàn, Tuyên truyền, tập huấn pháp luật về phòng, chống QRTD hằng năm; Xây dựng trình tự, thủ tục giải quyết rõ ràng, đơn giản, bảo mật; Xây dựng chính sách bồi thường thỏa đáng cho nạn nhân; Sử dụng công nghệ để tố cáo, khiếu nại, báo cáo, quản lý và giám sát việc thực thi chính sách; Xử phạt nghiêm lãnh đạo để xảy ra QRTD TNLV tại cơ quan, chú trọng các hoạt động hỗ trợ như tập huấn, Hỗ trợ y tế, Hỗ trợ môi trường làm việc an toàn và dịch vụ hỗ trợ khẩn cấp.

8. A28, Phó hiệu trưởng trường THPT Phan Đình Phùng, Sông Cầu, Phú Yên

Ông cho biết nhiều lãnh đạo, quản lý ít hiểu biết về hành vi QRTD TNLV và thiếu chỉ đạo hệ thống, kiến thức cũng như công cụ cần thiết cho công việc này. Điều này góp phần gây khó khăn cho người sử dụng lao động trong công tác phòng ngừa, xử lý hành vi QRTD TNLV.

Để giải quyết tình trạng này, ông đề xuất các giải pháp sau: Cung cấp dịch vụ tư vấn tâm lý miễn phí tại đơn vị; cung cấp dịch vụ tư vấn pháp lý miễn phí tại đơn vị; đưa quy định phòng, chống QRTD vào hợp đồng lao động; tổ chức tuyên truyền và tập huấn về pháp luật phòng, chống QRTD hàng năm; xây dựng quy trình giải quyết tố cáo rõ ràng, đơn giản và bảo mật tốt; xây dựng chính sách bồi thường thiệt hại thỏa đáng cho nạn nhân; các hoạt động hỗ trợ: hỗ trợ y tế, hỗ trợ môi trường làm việc an toàn và dịch vụ hỗ trợ khẩn cấp cũng rất cần thiết.

Ông cũng đề xuất việc tập huấn cho các lãnh đạo công đoàn và đưa các quy định này vào nghị quyết. Ngoài ra, cần xây dựng và hoàn thiện luật pháp, đào tạo cán bộ chuyên trách tại các cơ sở.

Bên cạnh đó, ông kiến nghị triển khai chương trình giáo dục về QRTD từ trường học đến doanh nghiệp, tổ chức chiến dịch truyền thông, giúp thay đổi nhận thức và khuyến khích nạn nhân lên tiếng, đẩy mạnh vai trò của các tổ chức xã hội trong hỗ trợ và bảo vệ nạn nhân.

9. A29, Trưởng khoa Trường Chính trị thành phố Đà Nẵng

Ông cho biết, khó khăn lớn nhất của người sử dụng lao động là nâng cao nhận thức và thay đổi tư duy của NLĐ về QRTD. Ngoài ra, thiếu quy trình và chính sách cụ thể, cũng như tâm lý e ngại tố cáo, sợ ảnh hưởng đến uy tín doanh nghiệp và suy nghĩ đây là vấn đề “nhạy cảm”, “mang tính cá nhân” giữa NLĐ và người quấy rối, khiến việc ngăn chặn và xử lý gặp nhiều trở ngại.

Theo ông, việc thu thập chứng cứ là trở ngại lớn nhất do hành vi quấy rối thường tế nhị và kín đáo. Doanh nghiệp cũng chịu áp lực trong việc cân bằng giữa

quyền lợi của người tố cáo và người bị tố cáo, đồng thời lo ngại ảnh hưởng hình ảnh nên đôi khi xử lý thiếu kiên quyết.

Ông nhấn mạnh cần có cơ chế bảo mật thông tin và khuyến khích tố cáo an toàn. Doanh nghiệp cần xây dựng quy trình xử lý minh bạch, công bằng, đồng thời hỗ trợ tâm lý cho nạn nhân. Môi trường làm việc cần được xây dựng dựa trên tôn trọng và không kỳ thị, để nạn nhân có thể yên tâm trở lại công việc.

Ông đồng tình và cho rằng việc thành lập là cần thiết, vì điều này giúp giải quyết kịp thời, khách quan các vụ việc. Sự hiện diện của cơ quan chuyên trách sẽ tăng niềm tin cho NLĐ, giảm áp lực cho doanh nghiệp, và góp phần xây dựng môi trường làm việc an toàn, bình đẳng, văn minh.

Theo ông, Việt Nam nên nâng cao chất lượng dịch vụ tư vấn pháp lý và tâm lý miễn phí, đồng thời phát triển đường dây nóng, trung tâm hỗ trợ khẩn cấp và nơi tạm trú an toàn. Ông cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của truyền thông và đào tạo nhằm nâng cao nhận thức và kỹ năng phòng ngừa QRTD trong cộng đồng và doanh nghiệp; Áp dụng công nghệ để tố cáo, khiếu nại, báo cáo và giám sát việc thực thi các chính sách phòng chống QRTD.

10. A30, Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch Hội đồng Trường Đại học Đồng Tháp

Ông cho rằng, người sử dụng lao động đang đối mặt với nhiều khó khăn trong công tác phòng ngừa và ngăn chặn hành vi QRTD, bao gồm:

- Thiếu quy định cụ thể về xử lý QRTD: BLLĐ 2019 đã có những quy định mới về QRTD TNLV, nhưng vẫn chưa có quy trình xử lý cụ thể ngoài việc NLĐ có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng. Điều này gây khó khăn trong việc xử lý các trường hợp vi phạm một cách hiệu quả.

- Khó khăn trong việc xây dựng nội quy lao động: Việc xây dựng và ban hành quy định về phòng, chống QRTD trong nội quy lao động đòi hỏi trình độ chuyên môn nhất định. Nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc này do thiếu hiểu biết và nhận thức hạn chế về vấn đề này.

- Nhầm lẫn giữa hành vi quấy rối và mối quan hệ bạn bè lành mạnh: Có sự nhầm lẫn giữa hành vi QRTD và hành động thể hiện mối quan hệ bạn bè lành mạnh. Điều này gây khó khăn trong việc xác định và xử lý các trường hợp vi phạm.

- Thiếu ghi nhận các loại hình quấy rối khác nhau: Vẫn còn thiếu sự ghi nhận về các loại hình QRTD có thể xảy ra dưới dạng trao đổi hoặc các hình thức khác ngoài tiếp xúc vật lý.

- Khó khăn trong việc thu thập chứng cứ: Nhiều trường hợp nạn nhân không thể cung cấp hoặc thu thập được chứng cứ về việc bị QRTD TNLV, gây khó khăn cho quá trình xử lý.

- Thiếu hiểu biết và nhận thức: Nhận thức và hiểu biết về QRTD TNLV của cả cán bộ quản lý, cán bộ công đoàn và NLĐ còn hạn chế.

- Khó khăn trong việc cân bằng giữa bảo vệ NLĐ và duy trì môi trường làm việc tích cực: Người sử dụng lao động phải cân nhắc giữa việc bảo vệ quyền lợi của NLĐ khỏi QRTD và duy trì một môi trường làm việc tích cực, tôn trọng lẫn nhau.

- Thiếu cơ chế khuyến khích NLĐ lên tiếng.

Ông nhận định, công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo về QRTD cũng tồn tại nhiều vướng mắc, gồm:

- Thiếu quy định cụ thể và chi tiết: BLLĐ 2019 và các văn bản hướng dẫn hiện hành chưa có quy định cụ thể về trình tự, thủ tục xử lý khiếu nại, tố cáo liên quan đến QRTD TNLV. Điều này khiến người sử dụng lao động gặp khó khăn trong việc xây dựng quy trình xử lý phù hợp.

- Khó khăn trong xác minh và thu thập chứng cứ: QRTD thường là hành vi tinh vi, khó phát hiện và chứng minh. NLĐ có thể không ghi âm, ghi hình được hành vi quấy rối, hoặc không có nhân chứng. Điều này gây khó khăn cho quá trình xác minh và xử lý của người sử dụng lao động.

- Rủi ro về bảo mật thông tin: Người sử dụng lao động cần đảm bảo bí mật thông tin cá nhân của các bên liên quan trong quá trình điều tra, xác minh. Việc này đòi hỏi sự cân nhắc kỹ lưỡng để vừa bảo vệ quyền lợi của nạn nhân, vừa đảm bảo công bằng cho người bị tố cáo.

- Khó khăn trong xử lý đối với người không phải là NLĐ của doanh nghiệp: Đối với những trường hợp quấy rối do khách hàng hoặc nhà thầu thực hiện, người sử dụng lao động gặp khó khăn trong việc áp dụng biện pháp xử lý phù hợp.

- Thiếu hiểu biết và nhận thức về vấn đề QRTD: Nhiều cán bộ quản lý còn thiếu hiểu biết sâu sắc về các hình thức QRTD tinh vi và cách xử lý phù hợp. Điều này có thể dẫn đến xử lý không đúng hoặc bỏ sót các trường hợp vi phạm.

- Áp lực từ dư luận và truyền thông: Các vụ việc liên quan đến QRTD thường gây chú ý lớn từ dư luận. Người sử dụng lao động phải cân nhắc kỹ lưỡng cách xử lý để tránh ảnh hưởng tiêu cực đến cơ quan.

- Khó khăn trong việc thuyết phục nạn nhân lên tiếng: Nhiều nạn nhân do tâm lý e ngại hoặc sợ bị trả thù mà không muốn tố cáo hành vi quấy rối. Người sử dụng lao động cần nỗ lực tạo môi trường an toàn để khuyến khích nạn nhân lên tiếng.

Ông đề xuất nhiều giải pháp, bao gồm ban hành chính sách rõ ràng với quy trình xử lý và chế tài cụ thể; thiết lập cơ chế tiếp nhận, giải quyết khiếu nại minh bạch, khách quan, bảo mật; bảo vệ an toàn và danh tính nạn nhân, kèm hỗ trợ tâm lý - pháp lý; xây dựng văn hóa tôn trọng, bình đẳng và kỷ luật nghiêm minh đối với người vi phạm; đồng thời tăng cường tập huấn QRTD, giám sát và ứng dụng công

nghệ trong tố cáo, báo cáo. Ông cũng ủng hộ việc thành lập cơ quan chuyên trách cấp tỉnh để xử lý khiếu nại về QRTD nhằm nâng cao tính chuyên nghiệp và bảo vệ quyền lợi NLĐ, song nhấn mạnh cần chuẩn bị đầy đủ về pháp lý, nhân lực và tài chính. Bên cạnh đó, Việt Nam cần mở rộng hệ thống dịch vụ hỗ trợ nạn nhân, từ tư vấn chuyên biệt (tâm lý, pháp lý), hỗ trợ khẩn cấp đến bảo vệ và tái hòa nhập cộng đồng, cũng như nâng cao năng lực của các cơ quan chức năng.

Phụ lục 3

BẢNG TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐIỀU TRA XÃ HỘI HỌC

A. THÔNG TIN, MẪU PHIẾU KHẢO SÁT

I. GIỚI THIỆU VỀ MỤC ĐÍCH KHẢO SÁT

- Đánh giá thực trạng NLD bị QRTD TNLV tại Việt Nam, thu thập các thông tin cơ bản của nạn nhân để dự đoán xu hướng và đề xuất biện pháp phòng ngừa hành vi này trong tương lai.

- Tìm hiểu mức độ nhận thức, sự hiểu biết của NLD về hành vi này và quyền của NLD không bị QRTD TNLV ở Việt Nam và cách phản ứng của nạn nhân sau khi bị QRTD TNLV.

- Tìm hiểu các biện pháp phòng chống QRTD mà người sử dụng lao động đang, đã áp dụng tại đơn vị; thực tiễn, bất cập trong công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo và đề xuất những kiến nghị phù hợp.

- Tìm hiểu những rào cản, những nguyên nhân khiến cho NLD khó khăn trong việc bảo vệ quyền của mình trước, trong và sau khi bị QRTD TNLV, từ đó, đề xuất những giải pháp nâng cao bảo vệ quyền không bị QRTD TNLV ở Việt Nam.

II. PHƯƠNG PHÁP CHỌN MẪU

Đối tượng khảo sát được chia làm 2 nhóm, được lựa chọn ngẫu nhiên trên 9 tỉnh, thành phố đại diện, khảo sát theo 2 mẫu phiếu khảo sát khác nhau, phù hợp với mục đích khảo sát.

Nhóm 1: NLD

NLD đang làm việc ở 9 tỉnh, thành phố đại diện, không phân biệt: tuổi tác, giới tính, tôn giáo, vị trí việc làm, bằng cấp, khu vực công hay tư...;

Số lượng: 656;

Phương thức: Phiếu khảo sát số 1;

Các câu hỏi sẽ sắp xếp theo dòng chảy vấn đề: nhận thức, thành tựu, thực trạng, giải pháp bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV;

Hình thức khảo sát là: bảng câu hỏi được thu thập thông qua nền tảng Google form kết hợp khảo sát trực tiếp.

Bảng 1: Mẫu điều tra đối tượng NLD

Phân bổ mẫu điều tra		Tỷ lệ
Vùng kinh tế - xã hội	Tỉnh/ thành phố được chọn mẫu	
Đồng bằng sông Hồng và Bắc Trung Bộ	Hà Nội	14.9%
	Hải Phòng	13.7%
	Nghệ An	9%
Duyên hải miền Trung	Đà Nẵng	9.9%
	Bình Định	8.8%

	Phú Yên	7.9%
Đông Nam Bộ	TP. Hồ Chí Minh	15.9%
	Đồng Nai	9.9%
	Bình Dương	9.9%
Đặc điểm mẫu điều tra		Tỷ lệ
1. Giới tính	Nam	46%
	Nữ	49.1%
	Khác	4.9%
2. Tuổi	<30 tuổi	40.2%
	30 - 40 tuổi	39.8%
	40 - 50 tuổi	16.6%
	>50 tuổi	3.4%
3. Đơn vị công tác	Khu vực nhà nước	43.8%
	Doanh nghiệp trong nước	36.1%
	Doanh nghiệp có yếu tố nước ngoài	20.1%

Nguồn: Tổng hợp của nghiên cứu sinh (2024)

Nhóm 2: Người lãnh đạo (Lãnh đạo cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị, lãnh đạo doanh nghiệp)

Số lượng: 162

Hình thức khảo sát là: bảng câu hỏi được thu thập thông qua nền tảng Google form;

Phương thức: Phiếu khảo sát số 2;

Các câu hỏi sẽ sắp xếp theo dòng chảy vấn đề: thành tựu, thực trạng, giải pháp bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV;

Bảng 2: Mẫu điều tra đối tượng lãnh đạo, quản lý

Phân bố mẫu điều tra		Tỷ lệ
Vùng kinh tế - xã hội	Tỉnh/ thành phố được chọn mẫu	
Đồng bằng sông Hồng và Bắc Trung Bộ	Hà Nội	10.5%
	Hải Phòng	11.1%
	Nghệ An	9.3%
Duyên hải miền Trung	Đà Nẵng	13%
	Bình Định	9.9%
	Phú Yên	10.5%
Đông Nam Bộ	TP. Hồ Chí Minh	13%
	Đồng Nai	10.5%

	Bình Dương	12.3%
Đặc điểm mẫu điều tra		Tỷ lệ
1. Giới tính	Nam	45.7%
	Nữ	53.1%
	Khác	1.2%
2. Kinh nghiệm	<5 năm	24.1%
	5 - 10 năm	42.6%
	> 10 năm	33.3%
3. Đơn vị công tác	Khu vực nhà nước	44%
	Doanh nghiệp trong nước	36.4%
	Doanh nghiệp có yếu tố nước ngoài	29.6%
4. Quy mô tổ chức	< 10 nhân viên	14.2%
	10 - 100 nhân viên	32.1%
	100 - 200 nhân viên	14.8%
	>200 nhân viên	38.9%

Nguồn: Tổng hợp của nghiên cứu sinh (2024)

IV. NỘI DUNG KHẢO SÁT

PHIẾU KHẢO SÁT SỐ 1 (Dành cho NLĐ)

Kính thưa Ông/Bà!

Tôi tên là Nguyễn Thị Ngọc Uyển - Nghiên cứu sinh Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh. Tôi đang thực hiện đề tài luận án “*bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam*” nhằm góp phần đưa ra những giải pháp hoàn thiện chính sách, pháp luật và giải quyết những vấn đề thực tiễn còn vướng mắc để bảo vệ tốt nhất quyền của NLĐ. Ý kiến của Ông/Bà sẽ được tổng hợp vào luận án nhằm góp phần đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp, kiến nghị phù hợp.

Mọi thông tin cá nhân của Ông/Bà sẽ được ẩn danh và bảo mật.

Xin trân trọng cảm ơn sự hỗ trợ của Ông/Bà!

A. THÔNG TIN CÁ NHÂN

1. Tuổi: 1. <30 tuổi ☐ ; 2. 30 - 40 tuổi ☐ ; 3. 40 - 50 tuổi ☐ ; 4. >50 tuổi ☐
2. Giới tính: 1. Nam ☐ ; 2. Nữ ☐ ; 3. Khác ☐
3. Thành phố/ Tỉnh làm việc hoặc sinh sống:
4. Đơn vị công tác: ☐ 1. Khu vực nhà nước; ☐ 2. DN trong nước; ☐ 3. DN có yếu tố nước ngoài
5. Email/ Họ tên: (không bắt buộc)

B. NỘI DUNG KHẢO SÁT

Câu 1. Theo Ông/Bà, hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc (QRTD TNLV) có nguy hiểm cho nạn nhân và môi trường làm việc không?

- ☐ 1. Hoàn toàn không nguy hiểm ☐ 2. Không nguy hiểm
☐ 3. Bình thường ☐ 4. Nguy hiểm ☐ 5. Rất nguy hiểm

Câu 2. Ông/Bà có biết hoặc đã nghe nói về quyền của NLĐ không bị QRTD TNLV không?

- ☐ 1. Không; ☐ 2. Có; ☐ 3. Không biết

Câu 3. Theo Ông/Bà, trong các hành vi diễn ra tại nơi làm việc liệt kê sau đây, hành vi nào là QRTD TNLV? (Chọn nhiều phương án)

- ☐ 1. Sờ mó, đụng chạm một cách cố ý vào các bộ phận nhạy cảm trên cơ thể
☐ 2. Bình luận mang tính chất tình dục đối với cơ thể của đồng nghiệp
☐ 3. Gửi hoặc trưng bày hình ảnh khiêu dâm cho đồng nghiệp
☐ 4. Tán tỉnh, trêu đùa nhau giữa hai đồng nghiệp
☐ 5. Đồng thuận quan hệ tình dục
☐ 6. Gợi ý, ép quan hệ tình dục để được thăng tiến

Câu 4. Theo Ông/Bà, nạn nhân có thể bị thiệt hại về gì? (Chọn nhiều phương án)

- ☐ 1. Sức khỏe thể chất; ☐ 2. Phẩm giá; ☐ 3. Tâm lý, tinh thần; ☐ 4. Tài chính
☐ 5. Quyền tự do trong môi trường làm việc; ☐ 6. Quyền bình đẳng giới
☐ 7. Thiệt hại khác:

Câu 5. Theo Ông/Bà, nạn nhân của hành vi QRTD TNLV bị ảnh hưởng tâm lý thế nào? (Chọn nhiều phương án)

- ☐ 1. Lo lắng, bất an, sợ, tức giận, xấu hổ
- ☐ 2. Lảng tránh, ngại tiếp xúc, luôn trong trạng thái đề phòng khi tiếp xúc với người khác
- ☐ 3. Thay đổi hành vi, cảm xúc (buồn nôn, dễ cáu giận và giận dữ, mất ngủ, giảm cân, khóc không kiểm soát,...)
- ☐ 4. Mất tập trung, giảm năng suất lao động
- ☐ 5. Trạng thái khác:

Câu 6. Trong Nội quy, Quy chế, Quy định do cơ quan, đơn vị nơi Ông/ Bà đang công tác ban hành có các quy định về phòng, chống QRTD TNLV không?

- ☐ 1. Không biết ☐ 2. Không quy định
- ☐ 3. Quy định không cụ thể, rõ ràng ☐ 4. Quy định cụ thể, rõ ràng

Câu 7. Ông/ Bà đã tham gia tập huấn và/hoặc được hướng dẫn các nội dung về phòng chống QRTD TNLV chưa?

- ☐ 1. Chưa tham gia ☐ 2. Đã tham gia từ 1 - 2 lần
- ☐ 3. Đã tham gia từ 3 - 4 lần ☐ 4. Đã tham gia từ 5 lần trở lên

Câu 8. Ông/ Bà đã từng bị QRTD TNLV chưa?

- ☐ 1. Chưa bị ☐ 2. Đã từng bị 1 - 2 lần
- ☐ 3. Đã từng bị 3 - 4 lần ☐ 4. Đã từng bị từ 5 lần trở lên

(Câu 8.1 đến câu 8.4 chỉ dành cho người đã từng bị QRTD TNLV)

Câu 8.1. Ông/ Bà đã bị đối tượng nào QRTD TNLV? (Có thể chọn nhiều phương án)

- ☐ 1. Đồng nghiệp; ☐ 2. Cấp trên; ☐ 3. Khách hàng; ☐ 4. Chủ thể khác:.....

Câu 8.2. Ông/ Bà đã bị QRTD TNLV qua hình thức nào? (Chọn nhiều phương án)

- ☐ 1. Hành vi mang tính thể chất (hành động, cử chỉ, tiếp xúc, tác động vào cơ thể)
- ☐ 2. Lời nói (lời nói trực tiếp, qua điện thoại hoặc qua phương tiện điện tử)
- ☐ 3. Phi lời nói (ngôn ngữ cơ thể; trưng bày, miêu tả tài liệu trực quan về tình dục hoặc qua phương tiện điện tử)

Câu 8.3. Trong tình huống bị QRTD, Ông/ bà xử lý như thế nào? (Chọn nhiều phương án)

- ☐ 1. Im lặng, chịu đựng; ☐ 2. Lảng tránh, bỏ đi nơi khác
- ☐ 3. Chống trả, phản ứng lại trực tiếp với kẻ quấy rối
- ☐ 4. Khiếu nại với đại diện người sử dụng lao động (Chủ lao động/ Phòng nhân sự/ Phòng Hành chính...)
- ☐ 5. Khiếu nại với tổ chức chính trị - xã hội tại cơ sở (Đoàn thanh niên/ Hội phụ nữ/ Công đoàn...)
- ☐ 6. Trình báo công an cấp xã; ☐ 7. Khởi kiện tại Tòa án nhân dân
- ☐ 8. Xin nghỉ việc; ☐ 9. Khác:.....

Câu 8.4. Xin Ông/Bà cho biết đánh giá của mình đối với công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo về QRTD của người sử dụng lao động mà Ông/Bà đã từng liên hệ?

- ☐ 1. Phớt lờ, không nhận được sự giải quyết ☐ 2. Hỗ trợ nhưng không hiệu quả
☐ 3. Hỗ trợ hiệu quả, vấn đề được giải quyết. ☐ 4. Ý kiến khác:.....

Câu 9. Ông/ bà hãy đánh giá mức độ hài lòng trong hoạt động của các tổ chức sau trong tham gia bảo vệ NLĐ không bị QRTD TNLV?

	Hoàn toàn không hài lòng	Không hài lòng	Bình thường	Hài lòng	Rất hài lòng
Đại diện người sử dụng lao động					
Công đoàn cơ sở					
Hội phụ nữ					
Đoàn thanh niên					
Cơ quan nhà nước khác					

Câu 10. Theo Ông/ Bà, lý do nào mà NLĐ bị QRTD TNLV không đi tố cáo, khiếu nại? (Chọn nhiều phương án)

- ☐ 1. Sợ xấu hổ; ☐ 2. Sợ bị đổ lỗi, kỳ thị; ☐ 3. Sợ bị chèn ép, trả thù
☐ 4. Sợ bị mất việc; ☐ 5. Không biết cách tố cáo, khiếu nại
☐ 6. Quy trình tố cáo, khiếu nại phức tạp, mất thời gian
☐ 7. Thiếu tin tưởng vào kết quả giải quyết tố cáo, khiếu nại
☐ 8. Lý do khác:

Câu 11. Theo Ông/ Bà, những người QRTD TNLV đối với người khác đã bị xử phạt vi phạm hành chính về hành vi này mà còn vi phạm thì có nên bị xử phạt về hình sự không?

- ☐ 1. Hoàn toàn không đồng ý
☐ 2. Không đồng ý
☐ 3. Trung lập
☐ 4. Đồng ý
☐ 5. Hoàn toàn đồng ý

Câu 12. Xin Ông/Bà cho biết lý do mà công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo về QRTD ở Việt Nam không hiệu quả? (Chọn nhiều phương án)

- ☐ 1. Không có cán bộ chuyên trách
☐ 2. Quy trình, thủ tục giải quyết phức tạp, rườm rà
☐ 3. Chế tài xử lý nhẹ, không đủ sức răn đe
☐ 4. Không bảo vệ bí mật thông tin cho nạn nhân
☐ 5. Thiếu các biện pháp khắc phục, bồi thường cho nạn nhân
☐ 6. Ý kiến khác:

Câu 13. Theo Ông/Bà, Nhà nước cần tăng cường hoạt động nào dưới đây trong thời gian tới để nâng cao hiệu quả công tác bảo vệ nạn nhân trước hành vi QRTD TNLV? (Chọn nhiều phương án)

- ☐ 1. Có cơ quan nhà nước chuyên trách tiếp nhận phản ánh và xử lý
- ☐ 2. Cần chuyên viên tâm lý tại doanh nghiệp
- ☐ 3. Thành lập trung tâm hỗ trợ tâm lý chuyên trách
- ☐ 4. Hỗ trợ tư vấn pháp lý miễn phí
- ☐ 5. Xây dựng trình tự, thủ tục giải quyết rõ ràng, đơn giản, bảo mật tốt
- ☐ 6. Tuyên truyền, giáo dục, tập huấn pháp luật về phòng, chống QRTD TNLV
- ☐ 7. Thanh tra, kiểm tra, xử lý các vi phạm
- ☐ 8. Ý kiến khác:

Xin chân thành cảm ơn sự hỗ trợ của Ông/ Bà!

PHIẾU KHẢO SÁT SỐ 2

(Dành cho lãnh đạo, quản lý)

Kính thưa Ông/Bà!

Tôi tên là Nguyễn Thị Ngọc Uyển - Nghiên cứu sinh Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh. Tôi đang thực hiện đề tài luận án “*bảo vệ quyền của người lao động không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam*”. Được biết Ông/Bà đã hoạt động trong lĩnh vực có liên quan đến quản lý, sử dụng NLĐ trong nhiều năm. Bằng kinh nghiệm thực tiễn của bản thân, xin Ông/Bà vui lòng cho chúng tôi biết một số nội dung liên quan đến vấn đề bảo vệ NLĐ không bị QRTD TNLV. Ý kiến của Ông/Bà sẽ được tổng hợp vào luận án nhằm góp phần đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp, kiến nghị trong công tác phòng ngừa và xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam.

Xin trân trọng cảm ơn sự hỗ trợ của Ông/Bà!

A. THÔNG TIN CÁ NHÂN

1. Kinh nghiệm lãnh đạo quản lý: 1. Dưới 5 năm ☐ ; 2. Từ 5 đến 10 năm ☐ ; 3. Từ trên 10 năm ☐
2. Giới tính: 1. Nam ☐ 2. Nữ ☐ 3. Khác ☐
3. Tỉnh/Thành phố công tác:.....
4. Cơ quan công tác: 1. Cơ quan Đảng ☐ ; 2. Cơ quan chính quyền ☐ ; 3. Cơ quan đoàn thể xã hội ☐ ; 4. Doanh nghiệp Việt Nam ☐ ; 5. ☐ Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài
5. Quy mô tổ chức: 1. Dưới 10 nhân viên ☐ ; 2. Từ 10 đến dưới 100 nhân viên ☐ ;
3. Từ 100 đến dưới 200 nhân viên ☐ ; 4. Từ trên 200 nhân viên ☐
6. Email/ Họ tên: (không bắt buộc)

B. NỘI DUNG KHẢO SÁT

Câu 1. Theo Ông/Bà, trong các hành vi diễn ra tại nơi làm việc liệt kê sau đây, hành vi nào là quấy rối tình dục tại nơi làm việc (QRTD TNLV)? (Chọn nhiều phương án)

- ☐ 1. Sờ mó, đụng chạm một cách cố ý vào các bộ phận nhạy cảm trên cơ thể
- ☐ 2. Bình luận mang tính chất tình dục đối với cơ thể của đồng nghiệp
- ☐ 3. Gửi hoặc trưng bày hình ảnh khiêu dâm cho đồng nghiệp
- ☐ 4. Tán tỉnh, trêu đùa nhau giữa hai đồng nghiệp
- ☐ 5. Đồng thuận quan hệ tình dục
- ☐ 6. Gợi ý, ép buộc quan hệ tình dục để được thăng tiến

Câu 2. Trong Nội quy, Quy chế, Quy định của đơn vị nơi Ông/ Bà đang công tác có ban hành các quy định về phòng, chống QRTD TNLV không?

- ☐ 1. Không biết ☐ 2. Không quy định
☐ 3. Quy định không cụ thể, rõ ràng ☐ 4. Có quy định cụ thể, rõ ràng

Câu 3. Đơn vị Ông/Bà đã thực hiện những hình thức gì để phòng ngừa QRTD TNLV (có thể chọn nhiều phương án)

- ☐ 1. Tập huấn, đào tạo cho toàn bộ NLD
☐ 2. Thường xuyên gửi các thông báo tới NLD
☐ 3. Niêm yết công khai các quy định về phòng ngừa QRTD
☐ 4. Có số điện thoại đường dây nóng/ hòm thư điện tử để phản ánh, tố cáo
☐ 5. Biện pháp khác:

Câu 4. Cơ quan quản lý nhà nước, Tổ chức đại diện NLD đã thực hiện hoạt động gì để phòng, chống QRTD tại đơn vị của Ông/Bà? (có thể chọn nhiều phương án)

- ☐ 1. Chưa thực hiện hoạt động gì
☐ 2. Đã gửi văn bản pháp luật liên quan để NLD biết và thực hiện
☐ 3. Đã gửi công văn hướng dẫn tuyên truyền phòng, chống QRTD TNLV
☐ 4. Đã hỗ trợ đào tạo, tập huấn nội dung QRTD TNLV cho NLD
☐ 5. Biện pháp khác:

Câu 5. Ông/ Bà đã tham gia tập huấn và/hoặc được hướng dẫn các nội dung về phòng chống QRTD TNLV chưa?

- ☐ 1. Chưa tham gia ☐ 2. Đã tham gia từ 1 - 2 lần
☐ 3. Đã tham gia từ 3 - 4 lần ☐ 4. Đã tham gia từ 5 lần trở lên

Câu 6. Ông/ Bà đã tham gia giải quyết khoảng bao nhiêu vụ khiếu nại, tố cáo về QRTD TNLV?

- ☐ 1. Chưa có vụ nào ☐ 2. Có. 1 - 2 vụ
☐ 3. Có. 3 - 4 vụ ☐ 4. Có. Từ 5 vụ trở lên

Câu 7. Ông/Bà hãy đánh giá mức độ cần bảo vệ, tiếp cận các quyền sau của nạn nhân vào bảng dưới đây?

	Hoàn toàn không cần thiết	Không cần thiết	Bình thường	Cần thiết	Rất cần thiết
Quyền bảo mật thông tin cá nhân					

Quyền được bồi thường thiệt hại					
Quyền chăm sóc y tế					
Quyền tư vấn tâm lý					
Quyền trợ giúp pháp lý					

Câu 8. Theo Ông/ Bà, những người QRTD TNLV đối với người khác có nên bị xử lý hình sự không?

- ☐ 1. Hoàn toàn không đồng ý
- ☐ 2. Không đồng ý
- ☐ 3. Trung lập
- ☐ 4. Đồng ý
- ☐ 5. Hoàn toàn đồng ý

Câu 9. Theo Ông/ Bà, những người QRTD TNLV đối với người khác đã bị xử phạt vi phạm hành chính về hành vi này mà còn vi phạm thì có nên bị xử lý hình sự không?

- ☐ 1. Hoàn toàn không đồng ý
- ☐ 2. Không đồng ý
- ☐ 3. Trung lập
- ☐ 4. Đồng ý
- ☐ 5. Hoàn toàn đồng ý

Câu 10. Theo Ông/ Bà, người sử dụng lao động có phải chịu trách nhiệm khi đơn vị xảy ra QRTD TNLV không?

- ☐ 1. Hoàn toàn không đồng ý
- ☐ 2. Không đồng ý
- ☐ 3. Trung lập
- ☐ 4. Đồng ý
- ☐ 5. Hoàn toàn đồng ý

Câu 11. Theo Ông/Bà, chủ thể nào phải bồi thường thiệt hại cho nạn nhân? (Chọn nhiều phương án)

- ☐ 1. Người vi phạm
- ☐ 2. Người sử dụng lao động
- ☐ 3. Cơ quan nhà nước
- ☐ 4. Chủ thể khác:

Câu 12. Theo Ông/Bà, cơ quan, doanh nghiệp đang gặp phải khó khăn, rào cản gì trong quá trình xử lý QRTD TNLV? (Chọn nhiều phương án)

- ☐ 1. Không có khó khăn gì

- ☐ 2. Khó xác định, chứng minh hành vi QRTD
- ☐ 3. Chưa có quy trình xử lý tố cáo, khiếu nại
- ☐ 4. Thiếu nhân sự có chuyên môn
- ☐ 5. Lý do khác:

Câu 13. Theo Ông/ Bà, Việt Nam còn thiếu dịch vụ để bảo vệ NLĐ không bị QRTD TNLV? (Chọn nhiều phương án)

- ☐ 1. Hoạt động tập huấn
- ☐ 2. Hoạt động hỗ trợ pháp lý
- ☐ 3. Hoạt động hỗ trợ tâm lý
- ☐ 4. Hoạt động hỗ trợ y tế
- ☐ 5. Hỗ trợ môi trường làm việc an toàn
- ☐ 6. Dịch vụ hỗ trợ khẩn cấp
- ☐ 7. Dịch vụ khác:

Câu 14. Theo Ông/Bà, Nhà nước cần tăng cường hoạt động nào dưới đây trong thời gian tới để nâng cao hiệu quả công tác phòng ngừa và hỗ trợ nạn nhân? (Chọn nhiều phương án)

- ☐ 1. Có cơ quan nhà nước chuyên trách tiếp nhận phản ánh và xử lý
- ☐ 2. Thành lập trung tâm hỗ trợ tâm lý chuyên trách cho nạn nhân
- ☐ 3. Bổ sung nguồn lực (nhân lực và kinh phí) cho hoạt động phòng, chống QRTD TNLV
- ☐ 4. Tuyên truyền, giáo dục pháp luật về phòng, chống QRTD TNLV
- ☐ 5. Thanh tra, kiểm tra, xử lý các vi phạm
- ☐ 6. Giải quyết hiệu quả khiếu nại, tố cáo của NLĐ
- ☐ 7. Hoàn thiện chính sách, pháp luật về phòng, chống QRTD TNLV
- ☐ 8. Ý kiến khác:

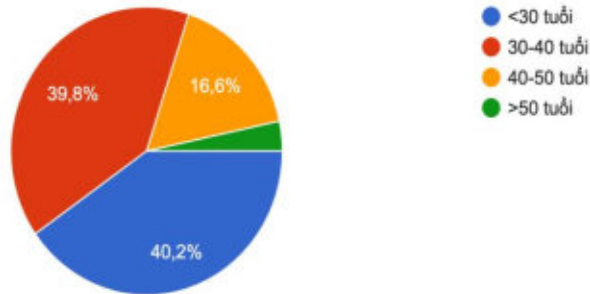
Xin chân thành cảm ơn sự hỗ trợ của Ông/ Bà!

B. KẾT QUẢ KHẢO SÁT

KẾT QUẢ PHIẾU KHẢO SÁT SỐ 1

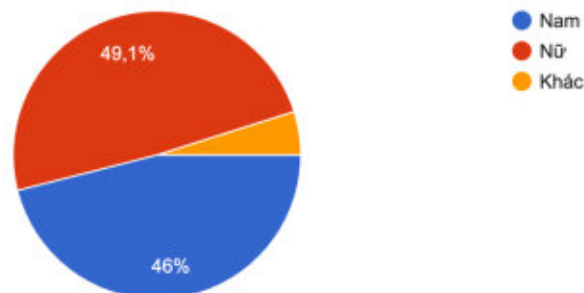
1. Tuổi

656 câu trả lời



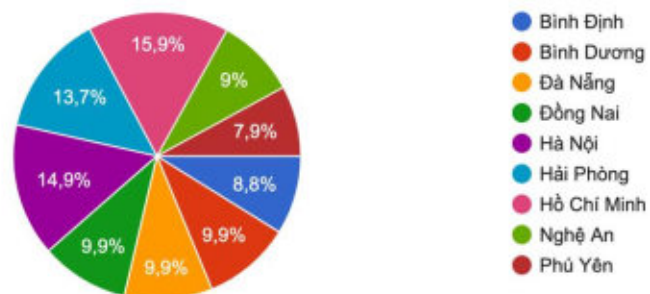
2. Giới tính

656 câu trả lời



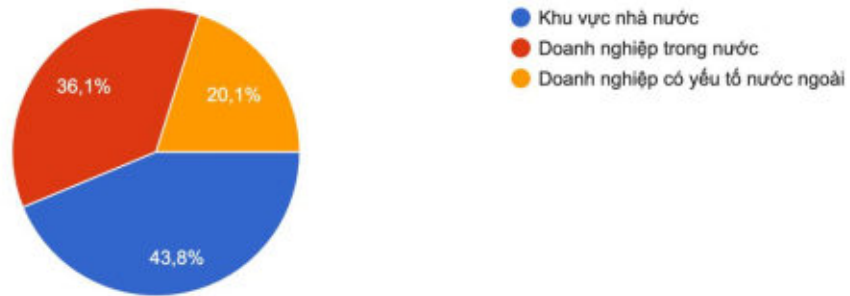
3. Tỉnh/Thành Phố (Nơi làm việc/sinh sống)

656 câu trả lời



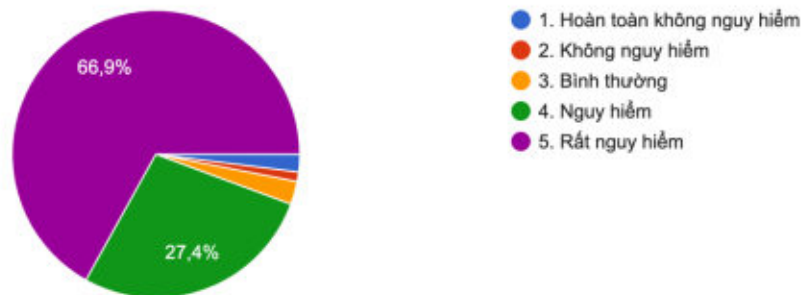
4. Đơn vị công tác

656 câu trả lời



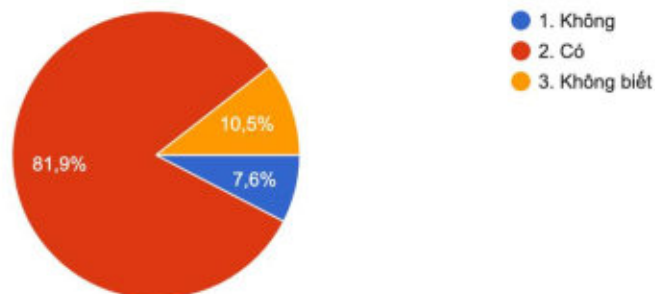
Câu 1. Theo ông/bà, hành vi quấy rối tình dục (QRTD) tại nơi làm việc có nguy hiểm cho nạn nhân và môi trường làm việc không?

656 câu trả lời



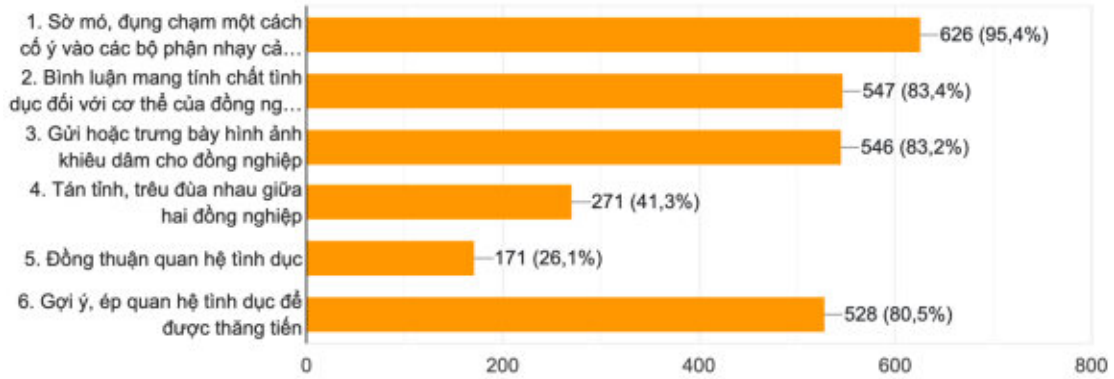
Câu 2. Ông/Bà có biết hoặc đã nghe nói về quyền không bị QRTD tại nơi làm việc không?

656 câu trả lời



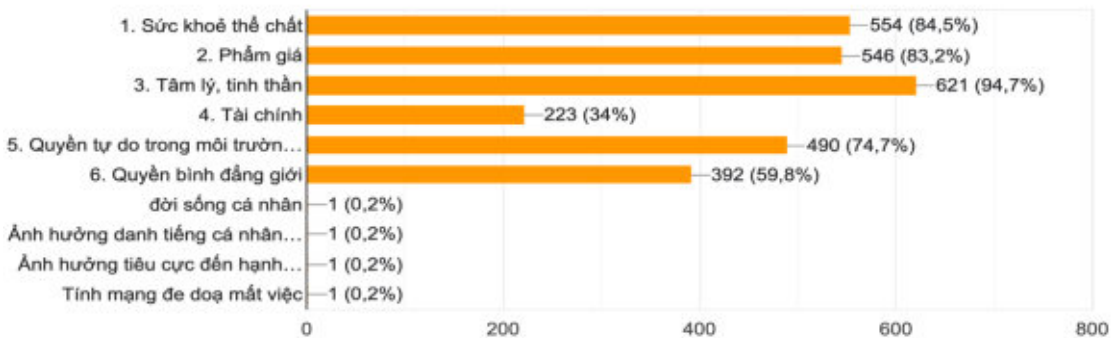
Câu 3. Theo Ông/Bà, trong các hành vi diễn ra tại nơi làm việc liệt kê sau đây, hành vi nào là QRTD tại nơi làm việc? (Chọn nhiều phương án)

656 câu trả lời



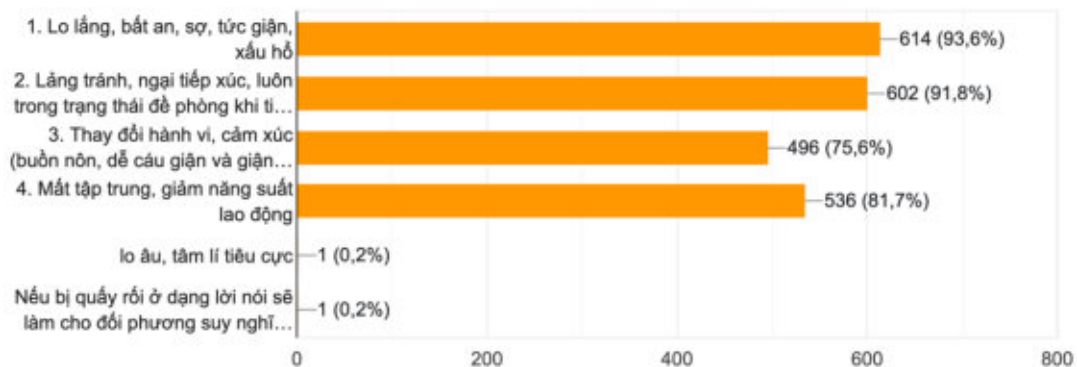
Câu 4. Theo Ông/Bà, nạn nhân bị QRTD tại nơi làm việc có thể bị thiệt hại về gì? (Chọn nhiều phương án)

656 câu trả lời



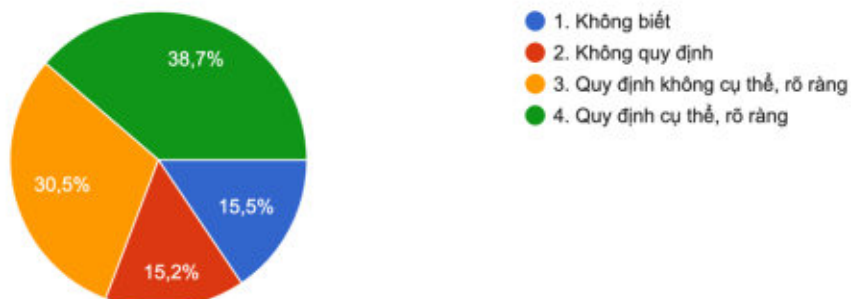
Câu 5. Theo Ông/Bà, nạn nhân của hành vi QRTD tại nơi làm việc bị ảnh hưởng tâm lý thế nào? (Chọn nhiều phương án)

656 câu trả lời



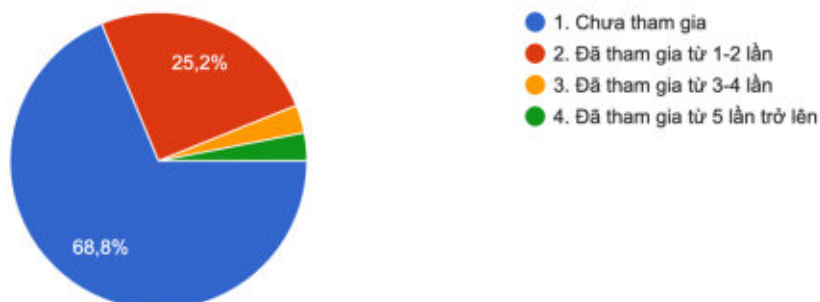
Câu 6. Trong Nội quy, Quy chế, Quy định do cơ quan, đơn vị nơi Ông/ Bà đang công tác ban hành có các quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc không?

656 câu trả lời



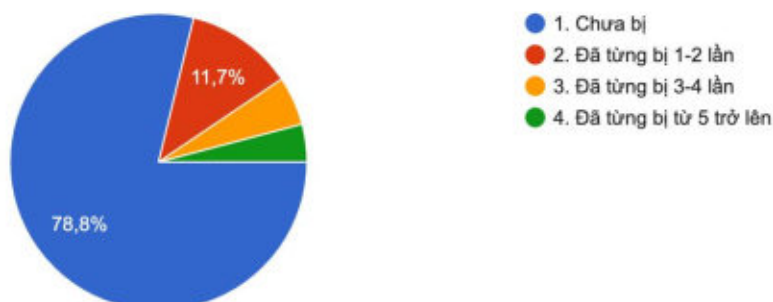
Câu 7. Ông/ Bà đã tham gia tập huấn và/hoặc được hướng dẫn các nội dung về phòng chống QRTD tại nơi làm việc chưa?

656 câu trả lời



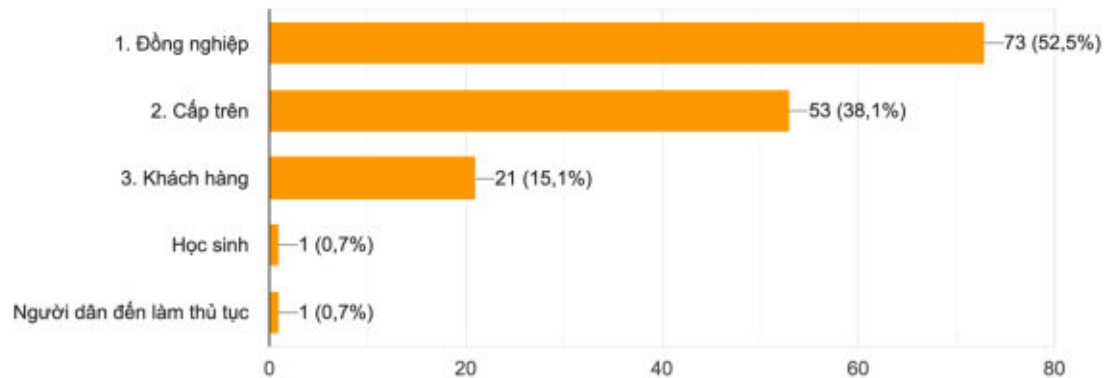
Câu 8. Ông/ Bà đã từng bị QRTD tại nơi làm việc chưa?

656 câu trả lời



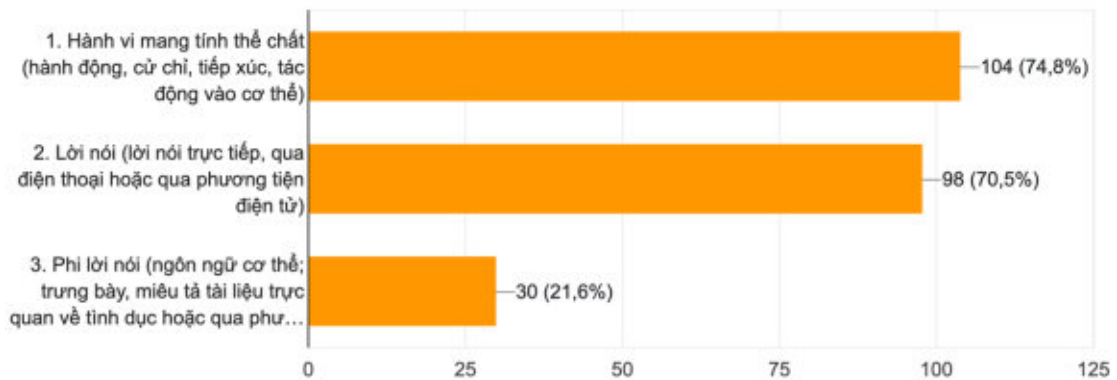
Câu 8.1. Ông/ Bà đã bị đối tượng nào QRTD tại nơi làm việc? (Có thể chọn nhiều phương án)

139 câu trả lời



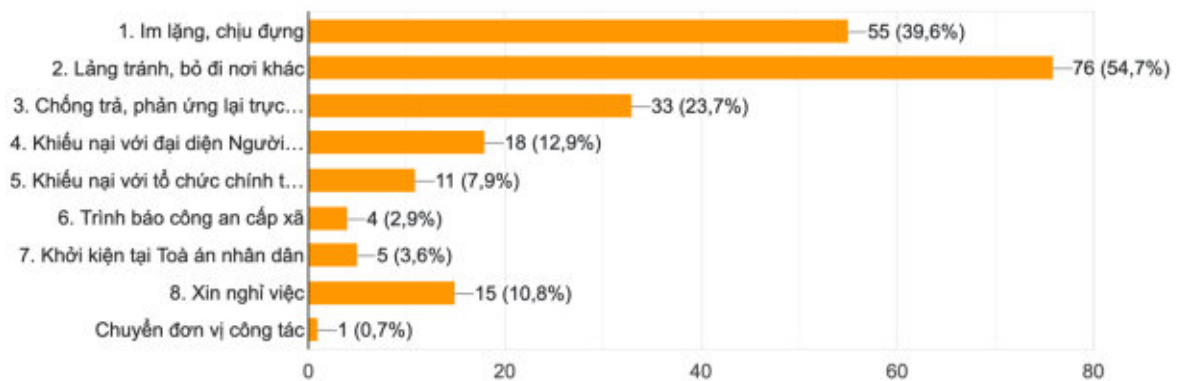
Câu 8.2. Ông/ Bà đã bị QRTD tại nơi làm việc qua hình thức nào? (Có thể chọn nhiều phương án)

139 câu trả lời



Câu 8.3. Trong tình huống bị QRTD, Ông/ bà xử lý như thế nào? (Chọn nhiều phương án)

139 câu trả lời

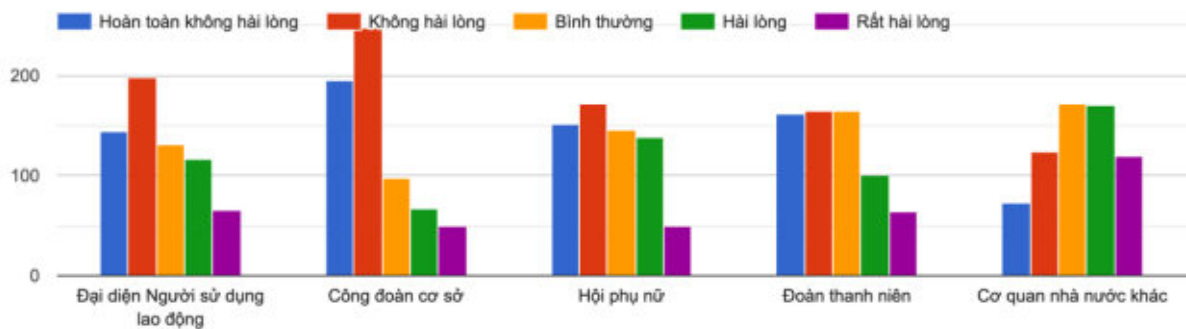


Câu 8.4. Xin Ông/Bà cho biết đánh giá của mình đối với công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo về QRTD của người sử dụng lao động mà Ông/Bà đã từng liên hệ?

139 câu trả lời

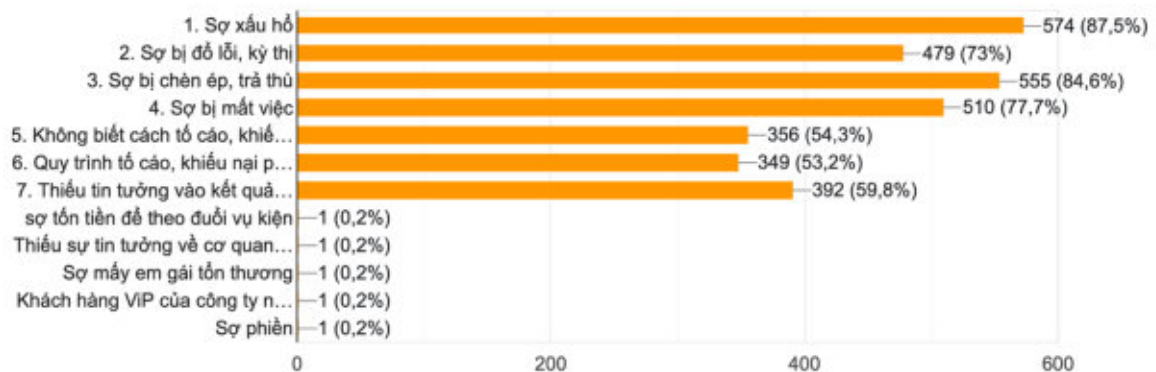


Câu 9. Ông/ bà hãy đánh giá mức độ hài lòng trong hoạt động của các tổ chức sau trong việc tham gia bảo vệ người lao động không bị QRTD tại nơi làm việc?



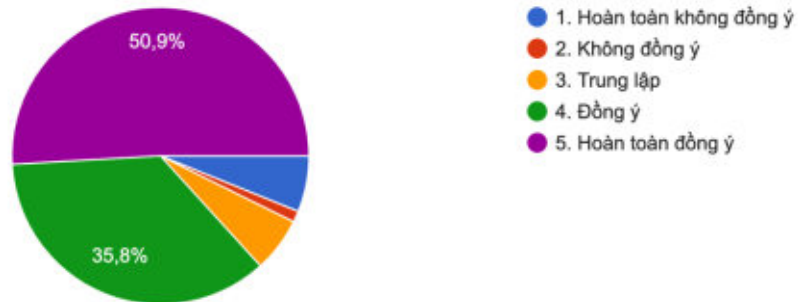
Câu 10. Theo Ông/ Bà, lý do nào mà người lao động bị QRTD tại nơi làm việc không đi tố cáo, khiếu nại? (Chọn nhiều phương án)

656 câu trả lời



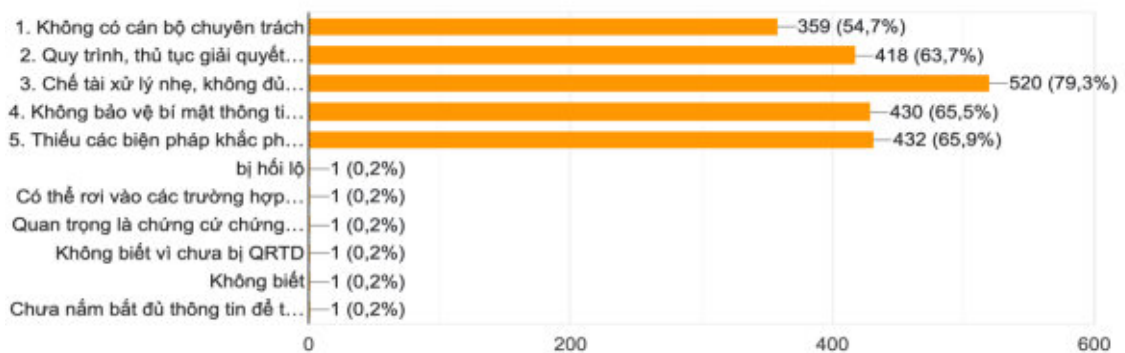
Câu 11. Theo Ông/ Bà, những người QRTD tại nơi làm việc đối với người khác đã bị xử phạt vi phạm hành chính về hành vi này mà còn vi phạm thì có nên bị xử phạt về hình sự không?

656 câu trả lời



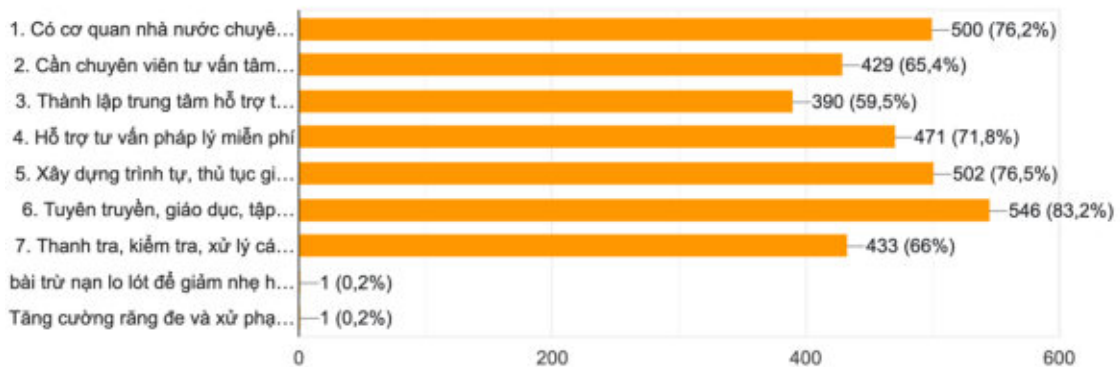
Câu 12. Xin Ông/Bà cho biết lý do mà công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo về QRTD ở Việt Nam không hiệu quả? (Chọn nhiều phương án)

656 câu trả lời



Câu 13. Theo Ông/Bà, Nhà nước cần tăng cường hoạt động nào dưới đây trong thời gian tới để nâng cao hiệu quả công tác bảo vệ nạn nhân trước hành vi QRTD tại nơi làm việc? (Chọn nhiều phương án)

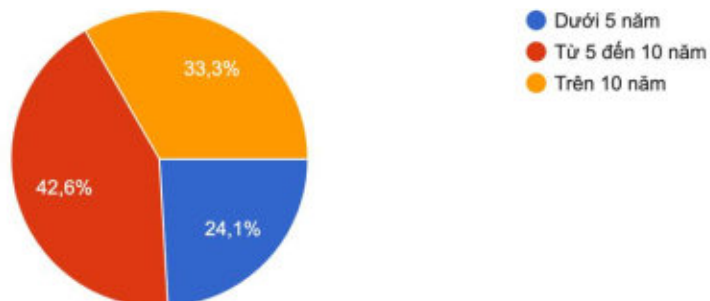
656 câu trả lời



KẾT QUẢ PHIẾU KHẢO SÁT SỐ 2

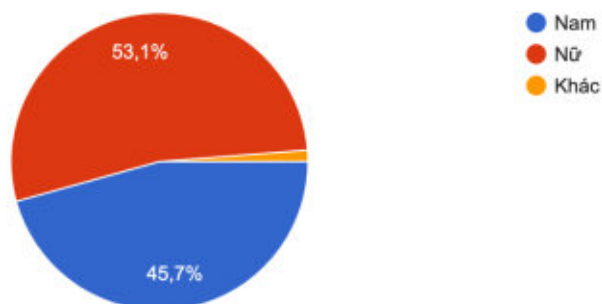
1. Kinh nghiệm lãnh đạo/quản lý

162 câu trả lời



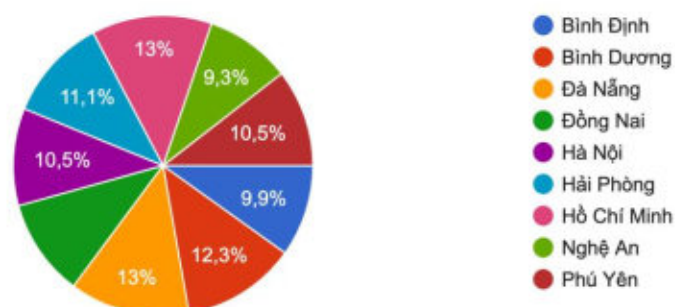
2. Giới tính

162 câu trả lời



3. Tỉnh/Thành phố công tác

162 câu trả lời



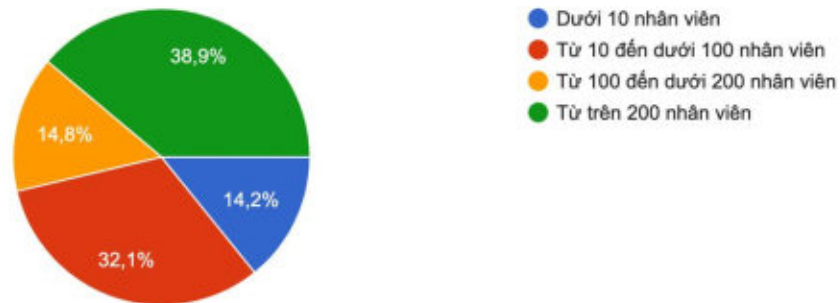
4. Cơ quan công tác

162 câu trả lời



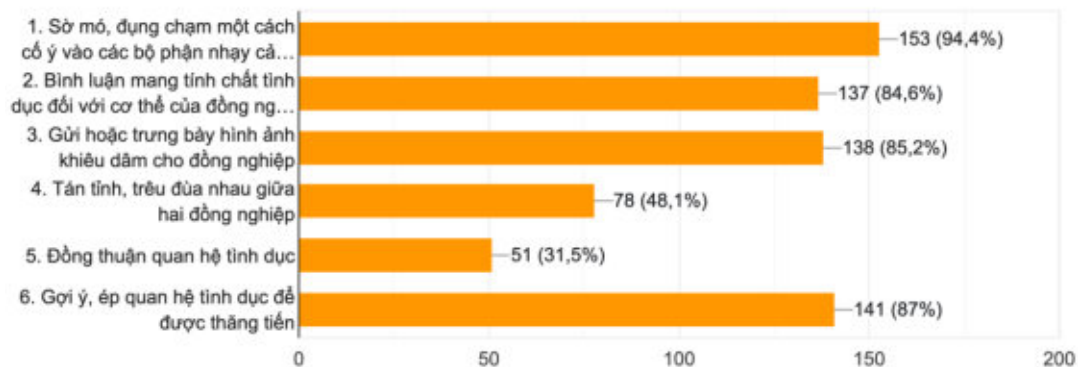
5. Quy mô tổ chức

162 câu trả lời



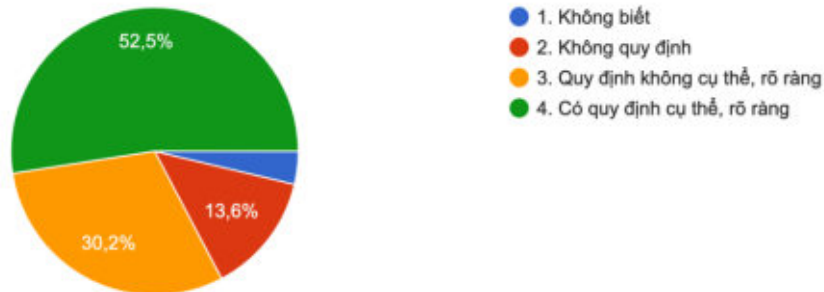
Câu 1. Theo Ông/Bà, trong các hành vi diễn ra tại nơi làm việc liệt kê sau đây, hành vi nào là quấy rối tình dục (QRTD) tại nơi làm việc? (Chọn nhiều phương án)

162 câu trả lời



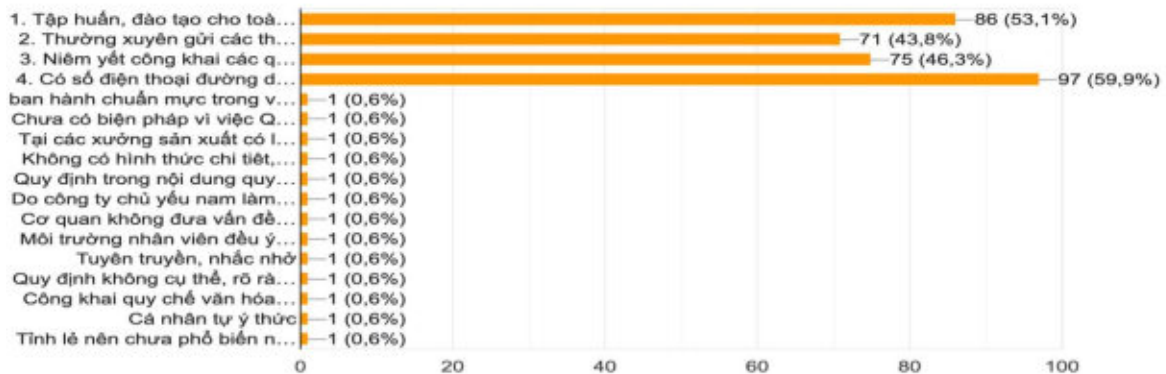
Câu 2. Trong Nội quy, Quy chế, Quy định của đơn vị nơi Ông/ Bà đang công tác có ban hành các quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc không?

162 câu trả lời



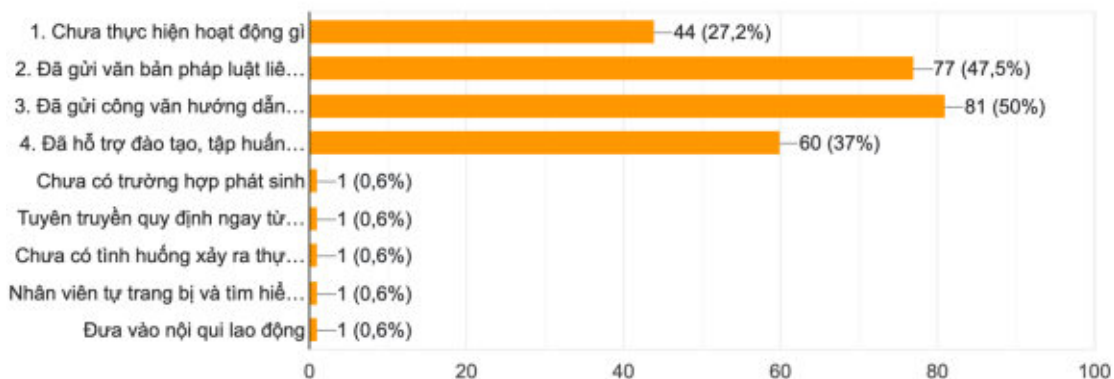
Câu 3. Đơn vị Ông/Bà đã thực hiện những hình thức gì để phòng ngừa QRTD tại nơi làm việc (có thể chọn nhiều phương án)

162 câu trả lời



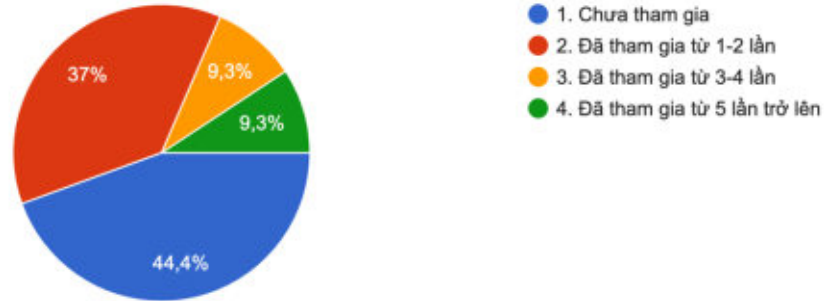
Câu 4. Cơ quan quản lý nhà nước, Tổ chức đại diện người lao động đã thực hiện hoạt động gì để phòng, chống QRTD tại đơn vị của Ông/Bà? (có thể chọn nhiều phương án)

162 câu trả lời



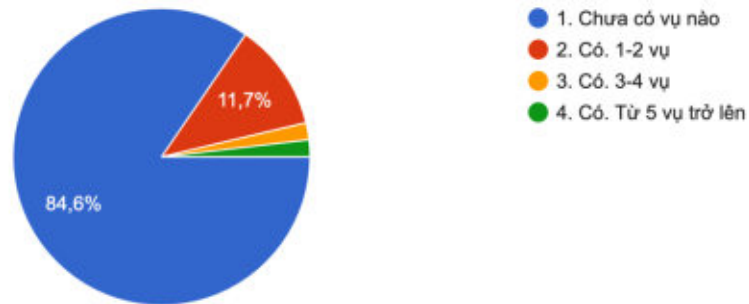
Câu 5. Ông/ Bà đã tham gia tập huấn và/hoặc được hướng dẫn các nội dung về phòng chống QRTD tại nơi làm việc chưa?

162 câu trả lời

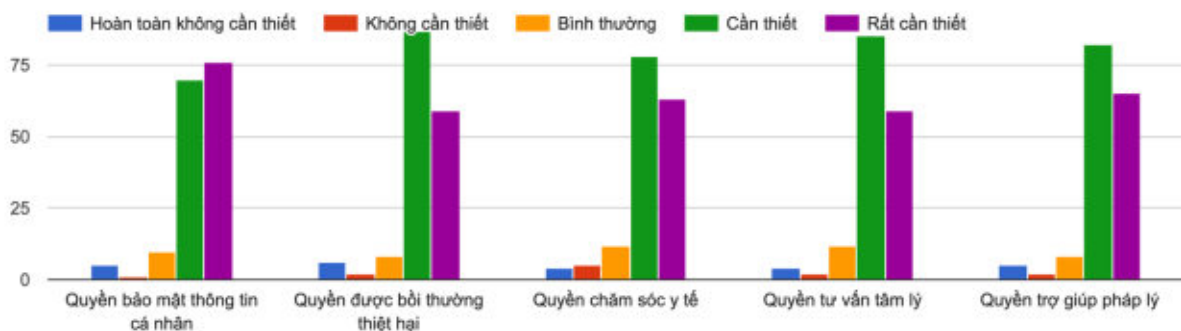


Câu 6. Ông/ Bà đã tham gia giải quyết khoảng bao nhiêu vụ khiếu nại, tố cáo về QRTD tại nơi làm việc?

162 câu trả lời

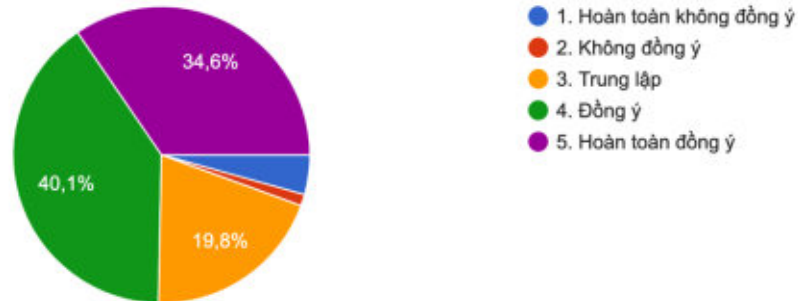


Câu 7. Ông/Bà hãy đánh giá mức độ cần bảo vệ, tiếp cận các quyền sau của nạn nhân bị QRTD tại nơi làm việc vào bảng dưới đây?



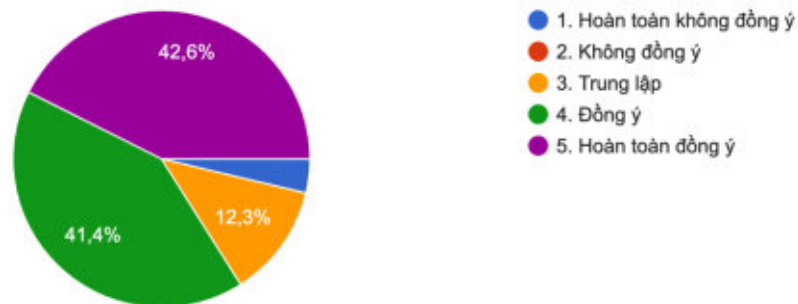
Câu 8. Theo Ông/ Bà, những người QRTD tại nơi làm việc đối với người khác có nên bị xử lý hình sự không?

162 câu trả lời



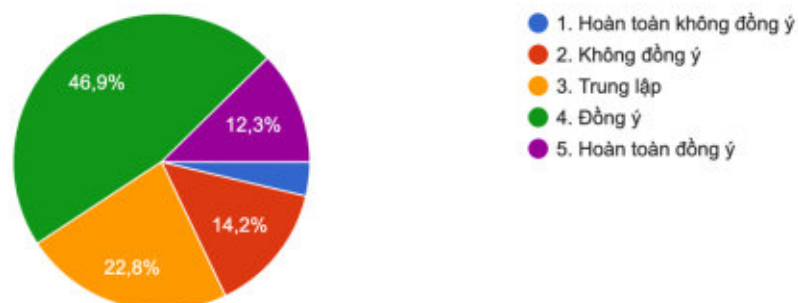
Câu 9. Theo Ông/ Bà, những người QRTD tại nơi làm việc đối với người khác đã bị xử phạt vi phạm hành chính về hành vi này mà còn vi phạm thì có nên bị xử lý hình sự không?

162 câu trả lời



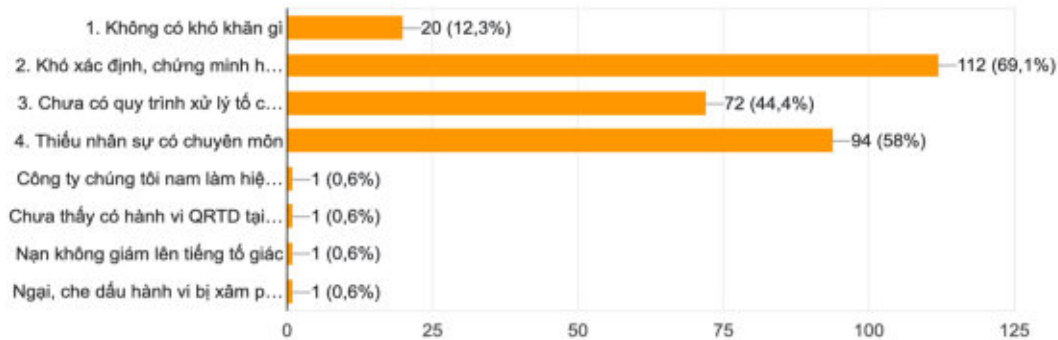
Câu 10. Theo Ông/ Bà, người sử dụng lao động có phải chịu trách nhiệm khi đơn vị xảy ra QRTD tại nơi làm việc không?

162 câu trả lời



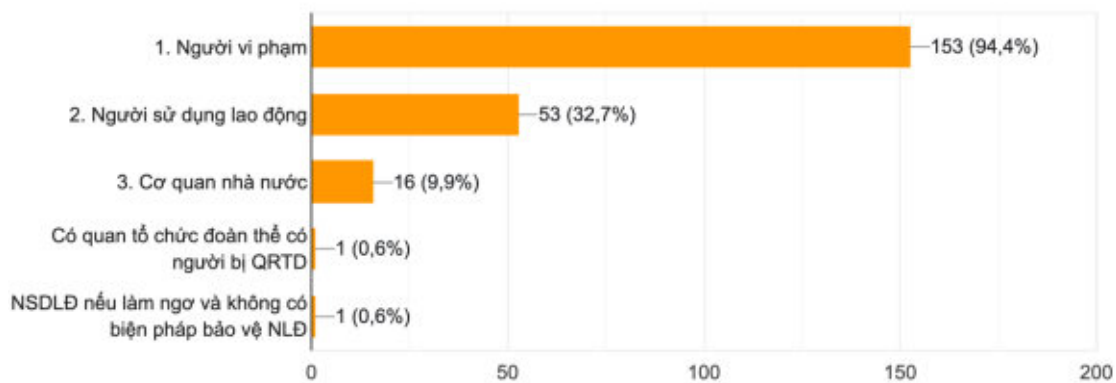
Câu 12. Theo Ông/Bà, cơ quan, doanh nghiệp đang gặp phải khó khăn, rào cản gì trong quá trình xử lý QRTD tại nơi làm việc? (Chọn nhiều phương án)

162 câu trả lời



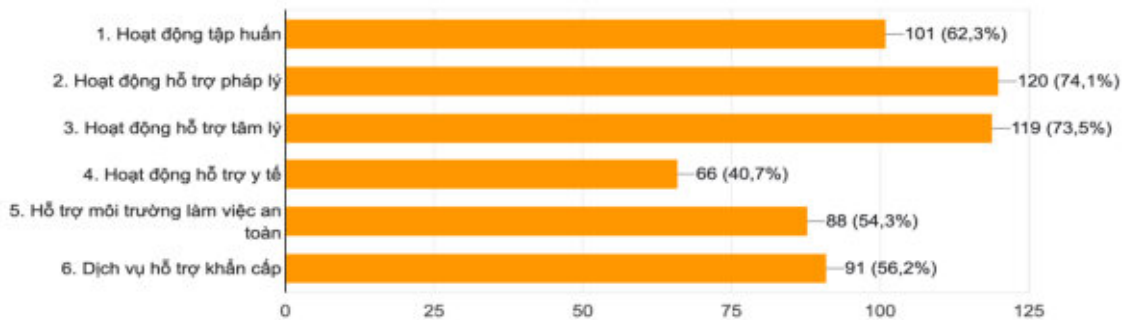
Câu 11. Theo Ông/Bà, chủ thể nào phải bồi thường thiệt hại cho nạn nhân bị QRTD tại nơi làm việc? (Chọn nhiều phương án)

162 câu trả lời



Câu 13. Theo Ông/ Bà, Việt Nam còn thiếu dịch vụ để bảo vệ người lao động không bị QRTD tại nơi làm việc? (Chọn nhiều phương án)

162 câu trả lời



Câu 14. Theo Ông/Bà, Nhà nước cần tăng cường hoạt động nào dưới đây trong thời gian tới để nâng cao hiệu quả công tác phòng ngừa và hỗ trợ nạn nhân...QRTD tại nơi làm việc? (Chọn nhiều phương án)

162 câu trả lời

