

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**

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CON NGƯỜI
Mã số: Thí điểm

HÀ NỘI - 2026

**Luận án được hoàn thành tại
Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh**

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Nguyễn Thị Tuyết Mai



Phản biện 1:
.....

Phản biện 2:
.....

Phản biện 3:
.....

**Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Học viện
hợp tại Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh**

Vào hồi.....giờ.....ngày.....tháng.....năm 20....

**Có thể tìm hiểu luận án tại: Thư viện Quốc gia
và Thư viện Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh**

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc (QRTD TNLV) là hành vi nguy hiểm, mang tính toàn cầu, xuyên biên giới, và ngày càng thu hút sự chú ý của cộng đồng quốc tế, đặc biệt là sau phong trào #MeToo năm 2017. Kết quả điều tra xã hội học do nghiên cứu sinh thực hiện với sự tham gia của 656 người lao động đại diện ở Việt Nam năm 2024 cũng cho thấy con số đáng lo ngại, hơn 21% người lao động được khảo sát cho biết đã từng bị quấy rối tình dục (QRTD). Những thống kê này giống lên hồi chuông cảnh báo về vấn nạn này tại Việt Nam, đòi hỏi sự quan tâm và hành động quyết liệt từ các cấp, các ngành, người sử dụng lao động (NSDLĐ) và toàn xã hội.

Việc bảo vệ quyền của người lao động 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. Dù đã nỗ lực, Việt Nam vẫn gặp khó khăn, đặc biệt là thiếu các nghiên cứu chuyên sâu và toàn diện về vấn đề này. Thêm vào đó, một số quy định pháp luật hiện hành còn tồn tại những bất cập cả nội dung và quá trình thực thi. Một số quy định pháp luật hiện nay còn đơn giản, chưa quan tâm đến các biện pháp phòng ngừa, hỗ trợ nạn nhân và chế tài xử lý hành vi chưa đủ sức răn đe. Những lỗ hổng pháp lý này đã ảnh hưởng trực tiếp đến việc bảo vệ quyền của người lao động (NLĐ) khỏi các hành vi vi phạm. Mặt khác, các yếu tố văn hóa, xã hội, nhận thức hạn chế của NLĐ, ý thức tôn trọng quyền của người khác còn yếu kém, cùng với những khó khăn trong việc thu thập bằng chứng, càng làm cho tình hình trở nên phức tạp hơn. Công tác phòng chống và tập huấn về vấn đề này chưa được triển khai thường xuyên và hiệu quả, gây ra những thách thức đáng kể trong việc ngăn chặn hành vi QRTD TNLV từ sớm. Trong bối cảnh chuyển đổi số và làm việc trực tuyến ngày càng phổ biến, các hành vi QRTD trên không gian mạng đang có xu hướng gia tăng và gây ra những hậu quả nặng nề cho nạn nhân. Các cơ chế pháp lý và chính sách bảo vệ quyền của NLĐ trên môi trường trực tuyến ở Việt Nam hiện nay vẫn còn yếu, chủ yếu áp dụng chung các quy định về quấy rối tình dục truyền thống, mà chưa có hướng dẫn riêng về nhận diện, thu thập chứng cứ điện tử, hay xử lý hành vi vi phạm qua nền tảng số.

Thêm vào đó, những năm gần đây trên các phiên họp của Hội đồng Nhân quyền LHQ, Việt Nam liên tiếp nhận được các khuyến nghị về việc hình sự hóa hành vi QRTD. Tháng 10/2024, Chính phủ Việt Nam đã tuyên bố chính thức với cộng đồng quốc tế chấp nhận khuyến nghị này. Do đó, thực tiễn đòi hỏi cần có những công trình nghiên cứu sâu sắc, toàn diện. 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”* làm luận án tiến sĩ.

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 NLĐ 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 NLĐ 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 NLĐ không bị QRTD TNLV.

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

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

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi về nội dung: bảo vệ quyền con người của NLĐ 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 Bộ luật lao động 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.

Ba lý thuyết chính được sử dụng trong luận án là: Lý thuyết nhân phẩm, Lý thuyết phân biệt giới, Lý thuyết trách nhiệm gián tiếp.

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, phương pháp nghiên cứu tài liệu, phương pháp phân tích, phương pháp tổng hợp, phương pháp so sánh luật học, phương pháp điều tra xã hội học, phương pháp chuyên gia và phương pháp khoa học dự báo.

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

5.1. Ý nghĩa lý luận: Luận án góp phần xây dựng cơ sở lý luận về bảo vệ quyền không bị QRTD TNLV thông qua nghiên cứu tài liệu trong và ngoài nước.

5.2. Ý nghĩa thực tiễn: Luận án đã đề xuất những giải pháp phù hợp để phần bảo vệ quyền lợi chính đáng cho NLĐ trước, trong và sau khi bị QRTD TNLV.

6. 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

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

Các công trình nghiên cứu về lý luận bảo vệ quyền của NLD không bị quấy rối tại nơi làm việc ở Việt Nam đã được khảo cứu tương đối đa dạng. Nhóm công trình này xây dựng hệ thống quan điểm và khung lý thuyết cơ bản về quyền con người, các thiết chế bảo vệ quyền con người nói chung, cũng như quyền của NLD không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc nói riêng. Nội dung nghiên cứu tập trung làm rõ khái niệm, các yếu tố cấu thành quyền, cơ chế, biện pháp bảo vệ và vai trò của các thiết chế tham gia bảo vệ. Một số công trình tiêu biểu như: Giáo trình “*Lý luận và pháp luật về quyền con người*” của tác giả Tường Duy Kiên (chủ biên) năm 2025, 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, Sách chuyên khảo “*Bảo đảm quyền của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay*” của tác giả Nguyễn Thị Báo năm 2016, 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, 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, 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.

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

Các nghiên cứu này tập trung phân tích hệ thống quy định pháp luật của Việt Nam, pháp luật một số quốc gia và các công ước quốc tế về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; đồng thời đưa ra các đề xuất, kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật Việt Nam trên cơ sở tiếp cận các chuẩn mực quốc tế, đặc biệt là Công ước số 190 về chấm dứt bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc. Một số công trình còn đề xuất việc hình sự hóa hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Công trình tiêu biểu là: Trần Thị Huyền Trang (2021) với bài viết “*Mức độ tương thích giữa các quy định của pháp luật lao động Việt Nam về quấy rối tình dục tại nơi làm việc với công ước của ILO về chấm dứt bạo lực và quấy rối (số 190)*”, 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*”, Đoàn Xuân Trường (2023), trong bài viết “*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*”, Thái Vũ

Hải Đăng (2021) với bài viết “*Quấy rối tình dục tại nơi làm việc theo pháp luật Singapore và kinh nghiệm với Việt Nam*”, Nguyễn Thị Ngọc Linh (2018) trong bài viết “*Cần bổ sung tội quấy rối tình dục vào Bộ luật Hình sự*”, Đặng Viết Đạt (2020) trong luận án “*Cơ chế pháp lý đảm bảo quyền tiếp cận công lý của nạn nhân nữ bị xâm hại tình dục ở Việt Nam*”, Nguyễn Hoàng Phương Thảo (2022) trong luận văn “*Pháp luật lao động Việt Nam về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc - Thực trạng và hướng hoàn thiện*”.

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

Các công trình này chủ yếu sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng để đánh giá tỷ lệ NLĐ bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam. Kết quả cho thấy đây là hành vi phổ biến, diễn ra dưới nhiều hình thức khác nhau, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe, phẩm giá và hạnh phúc của NLĐ. Tuy nhiên, các biện pháp bảo vệ trên thực tế còn hạn chế, chưa đủ hiệu quả để bảo vệ nạn nhân, dẫn đến môi trường làm việc thiếu an toàn, nhiều lao động nữ buộc phải chịu đựng hoặc im lặng nhằm giữ vị trí việc làm. Mặc dù các nghiên cứu đã đưa ra một số kiến nghị nhằm giải quyết vấn đề thực tiễn, song các đề xuất này chưa toàn diện và còn giới hạn về phạm vi, đối tượng nghiên cứu, chủ yếu tập trung ở một số tỉnh, thành phố nhất định. 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 năm 2023, 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, 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, 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, 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, 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.

1.1.2. Tình hình nghiên cứu ở 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

Các công trình nghiên cứu đã làm sáng tỏ nhiều vấn đề lý luận cơ bản liên quan đến hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, bao gồm: khái niệm và bản chất của hành vi quấy rối tình dục; nguyên nhân phát sinh hành vi vi phạm. Bên cạnh đó, các nghiên cứu còn phân tích những yếu tố tác động đến việc bảo vệ quyền không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc, nghĩa vụ của các chủ thể có trách nhiệm trong việc bảo vệ NLĐ. Một số công trình tiêu biểu được đưa ra bình luận như: Sách “*Sexual Harassment of Working Women A Case of Sex*

Discrimination” của tác giả Catharine MacKinnon năm 1979, bài viết “Social responsibility in labour relations: European and comparative perspectives” của Y. Konijn & A. Veldman năm 2008, Bài báo khoa học “*Sexual harassment at work: A scoping review of reviews*” của Liang, T. năm 2024, Bài báo khoa học “*A Kiss is But a Kiss: Cultural Mores, Ethical Relativism, and Sexual Harassment Liability*” của tác giả B. G. M. Frank J. Cavico và cộng sự năm 2015, Bài báo khoa học “*Sexual Harassment at Work Place and Its Implications*” của tác giả Shoyab Mohammad năm 2022, Bài báo khoa học “*Crime against Women with Reference to Sexual Harassment at Workplace*” của Thakur, Anita năm 2022, Bài báo khoa học “*Sexual harassment: rights and responsibilities*” của Barbara A. Gutek năm 1993...

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

Các nghiên cứu này đã trình bày và phân tích quy định pháp luật của nhiều quốc gia trên thế giới liên quan đến hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc và cơ chế bảo vệ quyền của NLĐ. Trên cơ sở đó, các tác giả đã đưa ra những kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật, qua đó tạo cơ sở tham khảo để nghiên cứu sinh vận dụng, so sánh với pháp luật Việt Nam. Các công trình tiêu biểu được chọn như: Luận văn “*A Critical Analysis of the sexual Harassment in the workplace*” của Busisiwe Innocentia Moloi năm 2022, Bài báo khoa học “*Sexual Harassment Against Women at Workplace*” của Mona Bhatt & Sounak Poddar năm 2018, Bài báo khoa học “*Divorcing Sexual Harassment from Sex: Lessons from the French*” của L. Camille Hebert năm 2013, Báo cáo nghiên cứu “*Sexual harassment at work: National and international responses, Conditions of Work and Employment Programme*” của Deirdre McCann năm 2005.

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

Các công trình trong nhóm này chủ yếu là các báo cáo điều tra xã hội học và báo cáo khoa học tại nhiều quốc gia, phản ánh mức độ phổ biến của hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc mà các quốc gia đang phải đối mặt. Qua đó cho thấy, vấn đề bảo vệ quyền không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc là một vấn đề phức tạp, đặt ra nhiều khó khăn và thách thức trong thực tiễn. Các công trình tiêu biểu là: 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, Báo cáo điều tra xã hội học “*Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016*” của Hội đoàn các đại diện các công đoàn Anh (Trades Union Congress) năm 2016, Báo cáo nghiên cứu “*Everyone’s business: Fourth national survey on sexual harassment*” của Ủy ban Nhân quyền Úc năm 2018, Báo cáo nghiên cứu, *Harassment and Violence in Canadian Workplaces: It’s (Not) Part of the Job*”, của Bộ Lao động Canada năm 2022.

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 không bị QRTD TNLV và ý nghĩa bảo vệ quyền 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.

Thứ hai, về thực tiễn, một số công trình đã đề xuất các kiến nghị để hoàn thiện pháp luật, chẳng hạn như hình sự hóa hành vi QRTD, hoàn thiện thiết chế và sửa đổi, bổ sung một số nội dung về hành vi QRTD TNLV. 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 không bị QRTD TNLV.

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 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 chặt chẽ. Một số công trình có đề cập gián tiếp một phần nội dung cấu thành của quyền 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, nhưng chưa đi sâu vào việc xây dựng một hệ thống lý luận hoàn chỉnh về bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD. Các nghiên cứu về vấn đề này dưới lăng kính quyền con người còn hạn chế.

Thứ hai, về thực tiễn, việc nghiên cứu về thực trạng bảo vệ quyền của NLD ở Việt Nam chưa được quan tâm và nghiên cứu. 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 không bị QRTD TNLV cho NLD.

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

Qua việc tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước, luận án này xác định những khoảng trống cần tiếp tục làm rõ như sau:

Thứ nhất, tiếp tục nghiên cứu xây dựng và hoàn thiện cơ sở lý luận, pháp lý, biện pháp bảo vệ và yếu tố tác động đến bảo vệ quyền không bị QRTD TNLV.

Thứ hai, tiếp tục nghiên cứu tình hình NLD bị QRTD, thực trạng bảo vệ quyền không bị QRTD TNLV ở Việt Nam thông qua các tài liệu nghiên cứu thứ cấp và sơ cấp. Đồng thời, luận án nhận diện và phân tích những hạn chế về các

biện pháp phòng ngừa, xử lý, hỗ trợ và khắc phục trong bảo vệ quyền và chỉ ra những nguyên nhân của những tồn tại đó.

Thứ ba, tiếp tục nghiên cứu và đề xuất các quan điểm, giải pháp hoàn thiện về các biện pháp phòng ngừa, xử lý, hỗ trợ và khắc phục nhằm bảo vệ tốt quyền không bị QRTD TNLV, bảo đảm tính phù hợp với pháp luật quốc tế, điều kiện kinh tế, văn hóa, xã hội và nhu cầu thực tiễn ở Việt Nam.

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 NLĐ 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

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

2.1. Cơ sở lý luận về 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

QRTD có thể hiểu 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.*

2.1.1.2. Nơi làm việc

Theo pháp luật Việt Nam, “nơi làm việc” là: *“bất cứ địa điểm nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của NSDLĐ,*

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 NSDLĐ bố trí từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại, nơi ở do NSDLĐ cung cấp và địa điểm khác do NSDLĐ quy định”.

2.1.1.3. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Khái niệm “quấy rối tình dục tại nơi làm việc” nên được hiểu 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.

2.1.1.4. Bảo vệ quyền của người lao động

Bảo vệ quyền của NLD có thể 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 người lao động; kịp thời trừng trị và khôi phục những quyền đã bị xâm hại, bảo đảm người lao động 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 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 NSDLĐ và cơ quan chức năng.

Về mặt pháp lý, bảo vệ quyền không bị QRTD TNLV được hiểu là: nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý của nhà nước, NSDLĐ, 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

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.

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, NSDLĐ, môi trường làm việc và cộng đồng xã hội.

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

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.

2.1.2.1. Biện pháp phòng ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Nội dung của biện pháp phòng ngừa QRTD TNLV bao gồm các hoạt động cơ bản sau:

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

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

Nội dung cấu thành của biện pháp xử lý QRTD TNLV được xác định 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.

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

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.

2.1.3. 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

2.1.3.1. 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

NLĐ là chủ thể chính có quyền yêu cầu bảo vệ khỏi các hành vi QRTD TNLV. NLĐ, trong phạm vi luận án này, được hiểu theo nghĩa rộng, bao gồm mọi cá nhân thực hiện công việc cho NSDLĐ trên cơ sở hợp đồng hoặc thỏa thuận lao động, có hưởng lương và chịu sự quản lý, giám sát của NSDLĐ. 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.

Các chủ thể có nghĩa vụ tham gia bảo vệ quyền 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.

2.1.3.2. Nội dung cấu thành quyền của người lao động 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: nhóm quyền thứ nhất tập trung vào việc phòng ngừa và bảo đảm một môi trường làm việc an toàn và không bị QRTD. Nhóm quyền thứ hai tập trung vào việc xử lý người vi phạm và hỗ trợ cho nạn nhân.

(1) Nhóm 1 bao gồm các quyền: Quyền tự do cá nhân, Quyền được làm việc trong môi trường an toàn, Quyền không bị phân biệt đối xử về giới và Quyền bình đẳng.

(2) Nhóm 2 bao gồm các quyền: Quyền được bảo vệ nhân phẩm (hay phẩm giá), Quyền được hưởng tiêu chuẩn sức khỏe cao nhất, Quyền được bảo vệ bí mật thông tin cá nhân, Quyền được khiếu nại, tố cáo và Quyền được tiếp cận các biện pháp khắc phục.

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

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 NLD. Một số văn kiện quốc tế tiêu biểu như: Công ước về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp số 111 năm 1958 và các khuyến nghị của Ủy ban Công ước, 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, Công ước số 190 của ILO, Công ước số 191 của ILO và Khuyến nghị số 206, Tuyên bố Viên và Chương trình hành động năm 1993 và Cương lĩnh hành động Bắc Kinh năm 1995.

Về biện pháp xử lý, các văn bản pháp lý quốc tế đã thiết lập khung pháp lý chặt chẽ nhằm xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Nghị quyết 48/104 của Đại hội đồng Liên Hợp Quốc (1993) xác định QRTD là một hình thức bạo lực đối với phụ nữ và yêu cầu các quốc gia áp dụng biện pháp trừng phạt hình sự, dân sự hoặc hành chính. Công ước 189 của ILO (2011) yêu cầu bảo vệ NLD trong nước khỏi bạo lực và quấy rối, đồng thời thiết lập cơ chế khiếu nại và truy tố. Công ước của Hội đồng châu Âu (2011) quy định chế tài hình sự đối với mọi hành vi tình dục không mong muốn, còn Công ước ILO số 190 và Khuyến nghị 206 nhấn mạnh cơ chế khiếu nại minh bạch, hỗ trợ pháp lý và chuyển gánh nặng chứng minh trong một số trường hợp. Gần đây, Nghị quyết A/RES/78/331 (2024) tái khẳng định chính sách “không khoan nhượng” với bóc lột và lạm dụng tình dục, nhấn mạnh điều tra kịp thời, bảo mật thông tin, ưu tiên quyền lợi nạn nhân và tăng cường trách nhiệm giải trình của các quốc gia.

Về biện pháp hỗ trợ, khắc phục, các quy định này được các văn bản quốc tế quy định khá toàn diện. Công ước ILO số 189 (2011) về NLĐ trong nước yêu cầu cung cấp nơi ở khẩn cấp, tái định cư và phục hồi chức năng cho nạn nhân. Công ước số 190 bổ sung biện pháp bảo vệ người tố cáo, nạn nhân và nhân chứng; cung cấp hỗ trợ pháp lý, y tế, tâm lý; đảm bảo cơ chế phản ứng nhạy cảm giới và quyền từ chối làm việc trong điều kiện nguy hiểm. Khuyến nghị số 206 nhấn mạnh biện pháp bồi thường, phục hồi việc làm, tư vấn, đường dây nóng, nơi tạm trú và hỗ trợ tái hòa nhập lao động, đặc biệt với nhóm yếu thế như lao động di cư hay phi chính thức.

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

Về biện pháp phòng ngừa, Bộ luật lao động năm 2019 (BLLĐ) ghi nhận quyền không bị QRTD cho NLĐ, đồng thời quy định nghĩa vụ của NSDLĐ là xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng chống QRTD (Điều 5, Điều 6). 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. Ngoài ra, BLLĐ còn có các quy định khác liên quan như: 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.

Về biện pháp xử lý, điểm d khoản 2 Điều 35 BLLĐ cho phép NLĐ bị quấy rối đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước. Với người vi phạm, khoản 2 Điều 125 BLLĐ 2019 quy định hình thức kỷ luật sa thải, đồng thời yêu cầu doanh nghiệp quy định rõ trong nội quy lao động. Hành vi QRTD TNLV có thể bị xử phạt hành chính từ 15-30 triệu đồng theo Nghị định 12/2022/NĐ-CP, và nặng hơn (50-75 triệu đồng) đối với trường hợp người giúp việc gia đình, thể hiện quyết tâm tăng cường răn đe và bảo vệ nạn nhân. Mặc dù 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.

Về biện pháp hỗ trợ, khắc phục, nạn nhân có quyền khởi kiện người QRTD TNLV ra toà án để đòi bồi thường thiệt hại theo Điều 34 BLDS năm 2015 và khoản 1 Điều 592 BLDS 2015. Theo đó, người có hành vi quấy rối phải bồi thường thiệt hại về danh dự, nhân phẩm, uy tín và bù đắp tổn thất tinh thần, với mức tối đa không quá mười lần mức lương cơ sở. Nghị quyết 02/2022/NQ-HĐTP hướng dẫn cụ thể các điều kiện phát sinh trách nhiệm bồi thường, bao gồm hành vi vi phạm, thiệt hại thực tế và mối quan hệ nhân quả. Ngoài ra, người vi phạm phải xin lỗi nạn nhân, công khai hoặc không công khai tùy theo yêu cầu của họ. Quy định bảo vệ người tố cáo khỏi bị trả thù được quy định trong Luật Tố cáo năm 2018. 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.

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

Những kinh nghiệm lập pháp mà Việt Nam có thể học hỏi từ các quốc gia như: quy định về tập huấn, đào tạo phòng chống QRTD TNLV hằng năm ở Hoa Kỳ, Hàn Quốc, Romania, những quy định nghiêm khắc ở một số quốc gia khi hình sự hóa hành vi QRTD, trách nhiệm của NSDLĐ khi không hành động hợp lý, thực hiện các biện pháp ngăn chặn kịp thời, vấn đề gánh nặng chứng minh được chuyển sang NSDLĐ 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 vụ việc đã được nhiều quốc gia quan tâm và quy định cụ thể bằng các quy định pháp luật cụ thể như Ấn Độ, Đức, Canada và Croatia. Cơ chế nộp đơn khiếu nại, tố cáo thay cũng rất nhân văn ở Ấn Độ, Úc và Hà Lan đang áp dụng.

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

Bảy yếu tố tác động đến việc bảo vệ quyền không bị QRTD TNLV 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 hai mặt 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. 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. Báo cáo của BLĐTBXH năm 2013 cho thấy 78,2% nạn nhân QRTD là nữ giới, chủ yếu từ 18-30 tuổi. Ngoài ra, nghiên cứu của ActionAid năm 2015 ghi nhận 47,9% nữ công nhân nhà máy đã từng bị QRTD nhiều hơn một lần đời. Báo cáo của UN Women năm 2021 chỉ ra rằng 11,4% phụ nữ Việt Nam từng bị QRTD trong đời. Còn theo Quỹ Dân số LHQ năm 2024 thống kê khoảng 20% NLĐ bị bạo lực hoặc QRTD TNLV. 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. Bên cạnh đó, khảo sát của ILO và Navigos Search đầu năm 2023 cho thấy 17% nhân sự cấp trung từng bị cấp trên gạ gẫm đồi trụy lấy lợi ích công việc. Tỷ lệ NLĐ bị QRTD 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.

3.1.2. Tình hình người lao động 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 %, 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. 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. 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%).

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 NLĐ không bị QRTD TNLV như sau:

- Hệ thống văn bản pháp luật, chính sách ở Việt Nam ngày càng hoàn thiện.
- Kết quả thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu về bình đẳng giới năm 2022 có nhiều tiến bộ so với các năm trước. 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.
- Về công tác hành văn bản thì hầu hết các địa phương đều thực hiện rất tốt, lần lượt các công văn, kế hoạch về tập huấn và phòng chống bạo lực trên cơ sở giới đầy đủ và thường xuyên.
- 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.
- Trong lĩnh vực hợp tác quốc tế cũng đạt nhiều kết quả tích cực. BLĐTBXH đã ký Bản ghi nhớ hợp tác với ILO nhằm thúc đẩy các tiêu chuẩn lao động quốc tế tại Việt Nam; 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. 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.

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

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 NLĐ đã thực hiện nhiều hoạt động đề 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. Nhận thức về QRTD của cả NLĐ và NSDLĐ đã có những tiến bộ rõ rệt. Theo khảo sát năm 2024, hơn 80% đều nhận diện được các hình thức QRTD cơ bản.

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.

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

Hiện nay, ở 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.

Công tác thanh tra, kiểm tra và giám sát việc thực hiện các quy định về phòng, chống QRTD cũng chưa được tiến hành thường xuyên và liên tục. Một số cơ quan, đơn vị vẫn xem đây là vấn đề “nhạy cảm”, hoặc không được ưu tiên bằng các vấn đề khác, dẫn đến tình trạng buông lỏng giám sát và thiếu trách nhiệm trong xử lý vụ việc. 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.

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 khiếu nại với đại diện NSDLĐ hoặc khiếu nại 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%). 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

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.

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 NSDLĐ 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 NSDLĐ, 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%.

Kết quả thống kê cũng cho thấy nhiều nạn nhân không hài lòng với cách giải quyết khiếu nại, tố cáo QRTD của NSDLĐ vì nhiều lý do. Gần một nửa số nạn nhân (48.9%) cho biết NSDLĐ 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.

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”. Hơn nữa, BLLĐ 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.

Thứ hai, khái niệm QRTD TNLV trong BLLĐ 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: thiếu vắng hình thức QRTD “đánh đổi”, chỉ tập trung vào hành vi của người quấy rối mà chưa đề cập đến hậu quả mà nạn nhân phải gánh chịu và chủ thể NLĐ còn hẹp, chưa phù hợp với tinh thần Điều 2 Công ước số 190 của ILO.

Thứ ba, thuật ngữ “tại nơi làm việc” trong BLLĐ 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 NLĐ với nhau hoặc với NSDLĐ, 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.

Thứ năm, Việt Nam chưa ban hành Luật chống QRTD TNLV chuyên biệt.

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, QRTD TNLV chưa được là nội dung bắt buộc trong thương lượng tập thể.

Thứ tám, Việt Nam chưa quy định nghĩa vụ báo cáo bắt buộc của NSDLĐ về “quấy rối tình dục tại nơi làm việc”.

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.

Thứ mười, công tác thực thi về QRTD TNLV vẫn còn thiếu sự đồng bộ và hiệu quả.

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.

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.

Thứ mười ba, 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”, 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.

Thứ mười lăm, Việt Nam chưa phê chuẩn Công ước số 190, Công ước số 191 về môi trường làm việc an toàn và lành mạnh năm 2023.

Thứ mười sáu, Việt Nam còn thiếu hợp tác quốc tế và chia sẻ kinh nghiệm trong phòng chống 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.

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.

Thứ mười chín, nhiều doanh nghiệp vẫn chưa ban hành hoặc chưa chú trọng thực hiện quy định phòng, chống QRTD TNLV. Ngoài ra, pháp luật chưa hướng dẫn rõ tiêu chí của nội quy và quy tắc ứng xử trong cơ quan, doanh nghiệp để thống nhất thực hiện.

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

Thứ nhất, 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.

Thứ hai, hành vi QRTD nói chung và QRTD TNLV nói riêng chỉ mới bị xử lý vi phạm hành chính, chưa bị hình sự hóa. 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.

Thứ ba, Khoản 2 Điều 125 BLLĐ cho phép NSDLĐ sa thải người có hành vi QRTD nếu được quy định trong nội quy lao động. Tuy nhiên, quy định này còn hạn chế vì doanh nghiệp dưới 10 lao động không bắt buộc phải ban hành nội quy bằng văn bản (khoản 1 Điều 118), dẫn đến thiếu cơ sở pháp lý để xử lý vi phạm. Trong khi đó, khoản 3 Điều 8 cùng bộ luật đã xác định rõ QRTD là hành vi bị nghiêm cấm và cần được xử lý nghiêm minh.

Thứ tư, BLLĐ chưa quy định về quy trình, thủ tục tiếp nhận, giải quyết khiếu nại, tố cáo của NLĐ nhưng lại cho phép NSDLĐ 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.

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 NLĐ làm việc trong khu vực phi chính thức.

Thứ sáu, pháp luật Việt Nam hiện chưa quy định trách nhiệm bồi thường của NSDLĐ cho nạn nhân QRTD, mà thường do người quấy rối chịu trách nhiệm.

Thứ bảy, pháp luật Việt Nam chưa quy định chế tài xử phạt NSDLĐ khi họ vi phạm nghĩa vụ phòng ngừa, xử lý và hỗ trợ nạn nhân bị QRTD TNLV.

Thứ tám, Việt Nam chưa 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, Bộ quy tắc ứng xử về “quấy rối tình dục tại nơi làm việc” năm 2015 và Sổ tay hướng dẫn của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (BLĐTBXH) năm 2019 về phòng chống QRTD cho phép NSDLĐ linh hoạt lựa chọn hình thức kỷ luật lao động tùy theo mức độ vi phạm. Tuy nhiên, đối với hành vi QRTD TNLV, theo quy định ở khoản 2 Điều 125 của BLLĐ là phải áp dụng hình thức kỷ luật sa thải.

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.

Thứ mười một, pháp luật chưa quy định trách nhiệm pháp lý và nghĩa vụ của chủ quản nền tảng trực tuyến khi đề xảy ra QRTD.

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.

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 NLD cũng chưa quy định rõ.

Thứ tư, pháp luật lao động Việt Nam hiện nay mới chỉ dừng lại ở việc đưa ra yêu cầu mang tính nguyên tắc, chưa có hướng dẫn cụ thể về nội dung, cách thức, biện pháp bảo vệ. Thực tiễn này cho thấy việc thiếu quy định cụ thể về bảo mật thông tin đã trở thành rào cản lớn đối với việc tiếp cận công lý của nạn nhân.

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). 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.

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.

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 không bị QRTD TNLV ở Việt Nam còn nhiều hạn chế do nhiều nguyên nhân phức tạp và chồng chéo. Dựa trên 07 yếu tố tác động, nghiên cứu sinh xác định 07 nguyên nhân chính của các hạn chế trên bao gồm: những bất cập trong hệ thống pháp luật và thực thi pháp luật, nguồn lực vật chất và nhân lực cho công tác phòng chống QRTD còn hạn chế, nhận thức của các chủ thể về quyền không bị QRTD TNLV chưa đầy đủ, văn hóa, xã hội và định kiến xã hội còn lạc hậu, khuôn mẫu giới còn cứng nhắc, vai trò chưa hiệu quả của truyền thông và Công ước quốc tế chưa được phê chuẩn.

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

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

Bốn quan điểm trọng tâm được xác định gồm: Bảo vệ quyền 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 không bị QRTD TNLV của nhóm người dễ bị tổn thương, NLD làm việc ở khu vực phi chính thức.

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

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 trong môi trường làm việc” rõ ràng và đầy đủ hơn và bao gồm cả QRTD “trao đổi”. Khái niệm mà nghiên cứu sinh đề xuất 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”.

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.

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. 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. Cụ thể là bổ sung thêm điểm d khoản 3 Điều 13 Luật bình đẳng giới năm 2006: “bảo đảm quyền của người lao động 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”.

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, thiết lập nghĩa vụ báo cáo thông tin và kết quả giải quyết các vụ việc QRTD một cách bắt buộc đối với NSDLĐ, đồng thời tăng cường trách nhiệm giải trình của họ.

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

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. 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.

Thứ mười một, nâng cao hoạt động và trách nhiệm của tổ chức Công đoàn và cơ quan thanh tra

Thứ mười hai, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về phòng, chống QRTD TNLV ở Việt Nam

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 ở những khu vực công cộng trong đơn vị. NLĐ cần có kiến thức và kỹ năng báo cáo, thu thập chứng cứ hiệu quả. 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 NSDLĐ có quyền truy cập vào tài khoản của người vi phạm sẽ tiến hành điều tra, thu thập chứng cứ.

Thứ mười lăm, sớm xem xét phê chuẩn hai Công ước số 190 và 191 của ILO

Thứ mười sáu, đẩy mạnh hợp tác quốc tế

Thứ mười bảy, cần một cuộc khảo sát quốc gia toàn diện về “quấy rối tình dục tại nơi làm việc” ở Việt Nam

Thứ mười tám, cố gắng xóa bỏ những định kiến xã hội, quan niệm lỗi thời trong nho giáo như “trọng nam khinh nữ”.

Thứ mười chín, 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.

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:

- 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. 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.

- Nghị định số 12/2022/NĐ-CP cần bổ sung các biện pháp khắc phục hậu quả là “công khai xin lỗi về hành vi đã gây ra, trừ trường hợp nạn nhân có đơn không yêu cầu” và “buộc cải chính thông tin sai sự thật hoặc gây nhầm lẫn”.

- Nghị định số 12/2022/NĐ-CP cần 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

Thứ hai, cần hình sự hóa một số hành vi QRTD TNLV

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”.

Thứ ba, bổ sung nội dung “*được quy định trong nội quy lao động hoặc pháp luật*” ở khoản 2 Điều 125 của BLLĐ 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

Nghiên cứu sinh đề xuất quy trình 7 bước để xử lý QRTD TNLV, gồm: tiếp nhận khiếu nại; 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.

Thứ năm, mở rộng thẩm quyền của tòa án trong giải quyết các vụ việc QRTD TNLV

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 NSDLĐ, 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. Nạn nhân bị chủ lao động QRTD, người giúp việc gia đình, NLĐ làm việc ở khu vực phi chính thức có quyền khởi kiện ra tòa án giải quyết.

Thứ sáu, quy định trách nhiệm pháp lý gián tiếp của NSDLĐ

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 NSDLĐ, BLLĐ Việt Nam năm 2019 nên bổ sung nội dung sau: “*Khi xảy ra trường hợp quấy rối tình dục bởi người lao động, NSDLĐ 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 người lao động đã sai sót một cách vô lý trong việc thực hiện các quy trình nội bộ*”.

Thứ bảy, 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 NSDLĐ 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.

Khoảng một nửa chuyên gia tham gia phỏng vấn đề xuất Việt Nam nên 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 (14/30). Điều này cho thấy nhu cầu của việc ứng dụng công nghệ để tăng cường hiệu quả của công tác phòng chống QRTD.

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.

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 NSDLĐ 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...). Cuối cùng cho phép Tòa án, NSDLĐ 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.

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 NSDLĐ 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 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 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 pháp luật Hàn Quốc. 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 NSDLĐ 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 kinh nghiệm lập pháp ở Hoa Kỳ, Ấn Độ, Thụy Sĩ, Hàn Quốc cần bổ sung: 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.

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 các chuyên gia, 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.

- 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. 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.

Thứ sáu, mở rộng chủ thể nộp đơn khiếu nại, tố cáo

Việt Nam nên mở rộng chủ thể nộp đơn khiếu nại, tố cáo QRTD TNLV 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 thay cho nạn nhân trong những trường hợp nạn nhân không thể thực hiện do mất khả năng về thể chất hoặc tinh thần.

KẾT LUẬN

QRTD TNLV là hành vi xâm phạm nghiêm trọng quyền con người và nhân phẩm, phản ánh sự bất bình đẳng giới và đe dọa môi trường lao động. Luận án tiếp cận vấn đề này từ góc nhìn quyền con người, đóng góp cơ sở khoa học và thực tiễn về bảo vệ quyền không bị QRTD TNLV trong bối cảnh hội nhập quốc tế và chuyển đổi số. Bằng việc tổng quan nghiên cứu trong và ngoài nước, luận án xác định khoảng trống trong học thuật và thực tiễn, đặc biệt là thiếu nghiên cứu toàn diện và hệ thống về bảo vệ quyền của NLD không bị QRTD TNLV tại Việt Nam. Trên nền tảng đó, luận án xây dựng khung lý luận, làm rõ khái niệm, đặc điểm, chủ thể quyền và nghĩa vụ, cùng ba nhóm biện pháp bảo vệ gồm phòng ngừa, xử lý và hỗ trợ, khắc phục. Đồng thời, nghiên cứu chỉ ra bảy yếu tố ảnh hưởng đến bảo vệ quyền 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. Luận

án phân tích pháp luật Việt Nam hiện hành và kinh nghiệm quốc tế, nhấn mạnh vai trò của bảo mật thông tin, cơ chế khiếu nại hiệu quả, trách nhiệm NSDLĐ và hỗ trợ nạn nhân. Kết quả khảo sát thực tiễn cho thấy tỷ lệ bị QRTD TNLV cao nhưng báo cáo thấp, phản ánh khoảng cách giữa chính sách, pháp luật và thực thi. Trên cơ sở đó, luận án đề xuất nhóm giải pháp đồng bộ: hoàn thiện pháp luật (như xem xét hình sự hóa hành vi QRTD, hoàn thiện pháp luật lao động, hành chính), tăng cường nâng cao nhận thức, mở rộng thẩm quyền cơ quan giải quyết tranh chấp, đẩy mạnh hỗ trợ pháp lý - tâm lý - y tế cho nạn nhân và chuyển gánh nặng chứng minh phù hợp. Luận án góp phần bổ sung lý luận, hoàn thiện chính sách, pháp luật, hướng tới xây dựng môi trường lao động an toàn, công bằng và phù hợp chuẩn mực quốc tế.

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 nơi 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”, *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 QRTD TNLV)”, *Science & Technology Development Journal: Economics-Law & Management*, 5(SI2), tr.50-58.
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. HCM, 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 Thương (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.