

Pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc - Thực trạng và giải pháp hoàn thiện

Bài viết nghiên cứu thực tiễn xây dựng và áp dụng pháp luật dựa trên các trường hợp thực tế về tình trạng quấy rối tình dục tại nơi làm việc để đề xuất một số giải pháp hoàn thiện pháp luật nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng các biện pháp phòng ngừa và giảm thiểu quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

1. Vài nét khái quát về quấy rối tình dục tại nơi làm việc

1.1. Nhận diện quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Quấy rối tình dục (QRTD) tại nơi làm việc được coi là chủ đề tế nhị khi được đề cập đến và thảo luận trước công chúng. Những năm gần đây, vấn đề về QRTD tại nơi làm việc đã bắt đầu thu hút được nhiều sự quan tâm từ người dân Việt Nam và cả thế giới. Bằng chứng là, khi nhập cụm từ QRTD tại nơi làm việc trên thanh tìm kiếm của Google, trong vòng 0,32 giây đã cho ra hơn 1.620.000 kết quả có liên quan.

Nhận ra mối nguy hại đến từ hành vi QRTD, Nhà nước đã ban hành các quy định pháp luật nhận diện và xử lý hành vi này, trong đó, Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ luật Lao động năm 2019 và văn bản hướng dẫn thi hành đã quy định nghiêm cấm hành vi QRTD về biện pháp phòng, chống QRTD tại nơi làm việc.

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[2].

Theo quy định tại Điều 3 Đạo luật Bảo vệ khỏi hành động quấy rối năm 2014 của Singapore, quấy rối tại nơi làm việc là khi đối tượng thể hiện hành vi gây ra hoặc có khả năng gây ra sự quấy rối, sự lo lắng, sợ hãi hoặc gây nỗi buồn, sự đau khổ cho nạn nhân. Hành vi có thể là quấy rối tại nơi làm việc ở Singapore bao gồm đe dọa, lạm dụng, sỉ nhục, quay lén, đụng chạm vào cơ thể trái ý muốn...

Tại Anh, Đạo luật Bình đẳng năm 2010 định nghĩa, QRTD là hành vi xảy ra một lần hoặc liên tục, bao gồm tán tỉnh, nhận xét khiếm nhã về cơ thể, quần áo, ngoại hình; đặt câu hỏi về đời sống tình dục của người khác, đưa ra nhận xét hoặc đùa cợt về khuynh hướng tính dục, giới tính; chạm vào ai đó trái với ý muốn của họ. Nó có thể xảy ra trực tiếp hoặc xảy ra theo những hình thức khác như gửi email, nhắn tin...

Trong khi đó, tại Mỹ, Ủy ban Cơ hội việc làm công bằng (EEOC) định nghĩa, QRTD là hành vi dùng lời ve vãn tình dục, yêu cầu quan hệ tình dục trái ý muốn của người khác; có cử chỉ, lời nói gợi ý về tình dục mà thái độ phục tùng hay phản đối của cá nhân được gợi ý có liên quan đến quyền lợi, công việc, môi trường làm việc của cá nhân đó.

Ở Việt Nam, theo quy định tại khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019, “QRTD tại nơi làm việc là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động”. Hành vi này có thể xảy ra dưới dạng trao đổi như đề nghị, yêu cầu, gợi ý, đe dọa, ép buộc đối quan hệ tình dục lấy bất kỳ lợi ích nào liên quan đến công việc; hoặc những hành vi có tính chất tình dục không nhằm mục đích trao đổi nhưng khiến môi trường làm việc trở nên khó chịu và bất an, gây tổn hại về thể chất, tinh thần, hiệu quả công việc và cuộc sống của người bị quấy rối. Hành vi QRTD được liệt kê cụ thể tại khoản 2 Điều 84 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động (Nghị định số 145/2020/NĐ-CP) như sau: (i) Hành vi mang tính thể chất gồm hành động, cử chỉ, tiếp xúc, tác động vào cơ thể mang tính tình dục hoặc gợi ý tình dục; (ii) QRTD bằng lời nói gồm lời nói trực tiếp, qua điện thoại hoặc qua phương tiện điện tử có nội dung tình dục hoặc có ngụ ý tình dục; (iii) QRTD phi lời nói gồm ngôn ngữ cơ thể; (iv) Trưng bày, miêu tả tài liệu trực quan về tình dục hoặc liên quan đến hoạt động tình dục trực tiếp hoặc qua phương tiện điện tử.

Thuật ngữ “nơi làm việc” được quy định lần đầu trong Bộ quy tắc ứng xử về QRTD tại nơi làm việc được ban hành vào ngày 25/5/2015 bởi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (nay là Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - VCCI) và được luật hóa trong Bộ luật Lao động năm 2019, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP. Theo quy định tại khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019, nơi làm việc là địa điểm, không gian mà người lao động phải có mặt để thực hiện công việc theo thỏa thuận hoặc theo yêu cầu của người sử dụng lao động, là bất cứ địa điểm nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động, 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, chuyên 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.

Trước đó, nhiều quan điểm cho rằng, động chạm vào vùng nhạy cảm hay có quan hệ tình dục mà không có sự cho phép của người còn lại thì mới được xem là QRTD. Tuy nhiên, từ khi Bộ luật Lao động năm 2019, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP được ban hành đã cho thấy cái nhìn khách quan hơn về vấn đề này. Theo đó, không chỉ động chạm vào vùng nhạy cảm hay có quan hệ tình dục mới được xem là hành vi QRTD mà những cử chỉ khác như sờ mó, vuốt ve... hay thậm chí là cái liếc mắt, nháy mắt nếu nhằm mục đích xấu mà đối phương cảm thấy khó chịu thì cũng được xem là một dạng của hành vi QRTD.

Trên cơ sở phân tích các khái niệm đã nêu trên, có thể thấy, QRTD tại nơi làm việc là hành vi mang tính chất tình dục hoặc mang ý gợi dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà người đó không mong muốn và không chấp nhận. QRTD tại nơi làm việc có thể xảy ra dưới các hành vi như lời nói, phi lời nói, thị giác, âm thị, cử chỉ, hành động với mục đích tình dục, gây mất thoải mái hoặc ảnh hưởng đến môi trường làm việc. Hành vi đó không chỉ ảnh hưởng đến sức khỏe tinh thần, cảm xúc của người bị quấy rối mà còn gây bất lợi đến hiệu suất làm việc cũng như năng suất lao động bị giảm sút. Nơi làm việc là bất kỳ địa điểm hoặc môi trường nào mà người lao động phải ở đó để thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ được giao.

1.2. Đặc điểm của quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Thứ nhất, về chủ thể, thường là cá nhân, có thể là nam hoặc nữ, không phân biệt giới tính. Mặc dù không có quy định rõ ràng, tuy nhiên, nạn nhân của QRTD thường là nữ giới, vẫn có trường hợp người bị quấy rối là nam giới.

Thứ hai, về hành vi QRTD, được thể hiện qua nhiều hình thức khác nhau như bằng lời nói, phi lời nói hay các hành động mang tính thể chất. Các hành vi này được thực hiện và thường nhắm đến đối tượng cụ thể nhưng lại không nhận được sự đồng ý hay sự chấp nhận từ phía đối phương. QRTD phải được thể hiện dưới dạng hành động, nếu không thì rất khó để kết luận hành vi đó có được gọi là QRTD hay không, có gây ảnh hưởng đến người khác hay có thỏa mãn nhu cầu của người thực hiện hành vi quấy rối không.

Thứ ba, một hành vi bị coi là QRTD khi hành vi đó trái với mong muốn của đối phương (người tiếp nhận hành vi), có nghĩa là nạn nhân luôn thể hiện sự chống cự, thái độ cự tuyệt, không đồng ý với hành vi của người thực hiện hành vi quấy rối.

Thứ tư, địa điểm thực hiện quấy rối tại nơi làm việc rất đa dạng, không phải chỉ ở nơi làm việc chính của người lao động, mà còn ở phạm vi rộng hơn như các buổi hội nghị, chuyên đi công tác, gặp gỡ khách hàng và một số nơi khác.

Thứ năm, phạm vi bài nghiên cứu này đề cập đến nạn QRTD ở chốn công sở hay nơi làm việc. Ở những nơi này, cả người lao động và người sử dụng lao động, dù là nam hay nữ đều phải tuân thủ một số nguyên tắc về trang phục của nơi làm việc. Điều này cho thấy, yếu tố giới tính không phải là nguyên nhân của hành vi này, hay yếu tố trang phục thường được nhắc đến trong các vụ QRTD cũng không phải là yếu tố khiến nạn nhân bị thực hiện hành vi QRTD. Tuy nhiên, thực tế lại cho thấy rằng, trong nhiều trường hợp, khi một vụ việc QRTD xảy ra, người QRTD thường có suy nghĩ lệch lạc và cho rằng, trang phục của nạn nhân mới là nguyên nhân chính để họ thực hiện hành vi và đổ lỗi ngược lại cho nạn nhân.

2. Thực trạng pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Hiện nay, pháp luật Việt Nam về QRTD vẫn còn tồn tại một số bất cập. Bên cạnh đó, nhận thức về hành vi QRTD của người lao động, người sử dụng lao động chưa thực sự đầy đủ. Nạn nhân thường có tâm lý e dè, không dám tố giác hành vi QRTD khiến cho việc phát hiện và xử lý gặp nhiều khó khăn.

Một cuộc khảo sát của tổ chức quốc tế với khoảng 1.000 nữ công nhân ngành may mặc đã cho thấy, tình trạng QRTD tại Việt Nam là rất khẩn cấp và đáng báo động. Có đến khoảng 87,7% đã từng bị bạo lực hoặc quấy rối bằng lời nói; có đến 34,3% từng bị quấy rối, xâm phạm thân thể; 29% bị quấy rối bằng hình thức phi ngôn ngữ như cử chỉ gợi dục; 10% bị đe dọa chấm dứt hợp đồng, giữ lương nếu tố giác hoặc phản ứng; có đến 10% được hứa hẹn đổi tình dục để thăng chức[3].

Bên cạnh đó, cũng có một số chia sẻ xoay quanh vấn nạn QRTD khi người bị quấy rối lại trở thành tâm điểm của sự chỉ trích thay vì những đối tượng thực hiện hành vi quấy rối. Trên thực tế, khi một vụ QRTD xảy ra, thay vì lên án, chỉ trích người thực hiện hành vi quấy rối, thì lại có một số người lại cố gắng móc nối một cách mặc nhiên và vô cảm đến trang phục nạn nhân đã mặc với sự việc mà họ gặp phải mà không quan tâm về đạo đức, nhân cách của đối tượng có hành vi quấy rối[4].

Dù đã có một số khảo sát về vấn đề QRTD tại nơi làm việc, tuy nhiên vẫn chưa có nhận thức đầy đủ về ý nghĩa của các số liệu hiện có và vẫn chưa có nghiên cứu toàn diện nào về tác động hoặc phạm vi của QRTD tại Việt Nam, cùng với đó là những quan điểm sai lệch đổ lỗi cho nạn nhân. Chính bởi tình trạng này mà vấn nạn QRTD vẫn tiếp tục có những trường hợp không được báo cáo và có thể lan rộng.

QRTD được quy định lần đầu trong Bộ luật Lao động năm 2012 và được hoàn thiện hơn tại Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành về QRTD tại nơi làm việc vẫn còn tồn tại một số bất cập, hạn chế như sau:

Thứ nhất, quy định về các hình thức QRTD còn chung chung, chưa rõ ràng, khó nhận diện hành vi trên thực tế, ví dụ như, quy định về QRTD bằng ngôn ngữ cơ thể theo Điều 84 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP. Điều này khiến người lao động không hiểu rõ về hành vi quấy rối, vì vậy, gây khó khăn trong việc bảo vệ bản thân; các doanh nghiệp cũng khó xác định được hành vi quấy rối, gây khó khăn trong việc xây dựng quy tắc cụ thể về QRTD trong đơn vị mình. Ngoài ra, khi chưa có định nghĩa cụ thể, đội ngũ thanh tra lao động cũng rất khó áp dụng pháp luật để xử lý các vụ việc khi có yêu cầu. Thậm chí, luật sư cũng khó có thể xác định hành vi nào được coi là QRTD nơi làm việc[5]. Có thể thấy, các quy định của pháp luật chỉ đang nhận diện một cách cơ bản và mà chưa nêu rõ tiêu chí xác định về hành vi QRTD tại nơi làm việc.

Thứ hai, khi có hành vi QRTD xảy ra, nạn nhân muốn tố cáo phải có đầy đủ những chứng cứ chứng minh hành vi vi phạm đó. Tuy nhiên, trên thực tế, điều này rất khó để chứng minh, vì hành vi này xảy ra bất chợt, khó lường trước, phụ thuộc vào mục đích của người QRTD, nạn nhân rất khó có thể ứng biến kịp thời nhằm thu thập chứng cứ. Ngoài ra, người thực hiện hành vi QRTD thường chọn những địa điểm vắng vẻ, ít người chú ý hoặc ở những nơi góc khuất của camera để thực hiện hành vi đồi bại nên việc tìm chứng cứ chứng minh lại càng khó khăn. Trong khi đó, nếu như tố cáo nhưng bằng chứng chứng minh không đầy đủ dẫn tới việc tố cáo không thành sẽ có thể gây ra tình trạng “trả đũa” của người gây ra hành vi QRTD.

Thứ ba, trường hợp xử lý kỷ luật sa thải vì hành vi QRTD tại nơi làm việc, pháp luật hiện hành trao quyền cho người sử dụng lao động quy định trong nội quy lao động. Theo quy định tại khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019, người sử dụng lao động được quyền xử lý kỷ luật lao động nhưng chỉ được áp dụng trong trường hợp hành vi QRTD này được quy định trong nội quy lao động, có nghĩa là, quyền quyết định thuộc về người sử dụng lao động. Điều này mang tính chủ quan, phụ thuộc hoàn toàn vào ý chí của người sử dụng lao động, có thể dẫn đến việc một số doanh nghiệp không quan tâm cũng như không có quy định rõ ràng về vấn đề QRTD trong nội quy lao động nên thiếu khách quan trong quá trình xử lý.

3. Một số khuyến nghị

Thứ nhất, cần đưa ra khái niệm QRTD một cách rõ ràng, đồng thời quy định cụ thể cách thức nhận diện hành vi QRTD tại nơi làm việc. Cần ban hành văn bản riêng biệt quy định về QRTD tại nơi làm việc hoặc sổ tay hướng dẫn người sử dụng lao động và người lao động tham khảo, áp dụng. Ngoài ra, khái niệm QRTD trong Bộ luật Lao động cũng cần bao gồm cả hành vi QRTD có đi có lại (có sự trao đổi qua lại) và hành vi QRTD tạo ra môi trường làm việc thù địch, tức là hành vi quấy rối liên quan

đến việc trao đổi trực tiếp các lợi ích về tình dục để đổi lấy lợi ích trong công việc hoặc nghề nghiệp (quấy rối có đi có lại) và những hành vi không mong muốn, những lời bình luận, nhận xét hoặc hành vi phi lời nói mang tính chất tình dục dẫn đến môi trường làm việc không thoải mái hoặc không an toàn. Việc hoàn thiện khái niệm QRTD, cách nhận dạng, mô tả hành vi QRTD trong những quy định pháp luật là một giải pháp quan trọng.

Thứ hai, trên thực tế việc thu thập cũng như tìm kiếm chứng cứ chứng minh gặp nhiều khó khăn, hoặc người quấy rối cố tình thực hiện những hành vi không để lại dấu tích trên người nạn nhân hay tại hiện trường. Vì vậy, cần trang bị nhiều thiết bị giám sát ở những nơi góc khuất, để bị các đối tượng nhắm đến để thực hiện hành vi. Bên cạnh đó, người sử dụng lao động cần quan tâm đến quá trình làm việc của người lao động để có thể nắm bắt kịp thời tình trạng của họ, từ đó đưa ra những quyết định đúng đắn.

Thứ ba, cần quy định trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc phòng chống QRTD tại nơi làm việc. Một trong những giải pháp hiệu quả để ngăn chặn QRTD tại nơi làm việc là người sử dụng lao động nên có các chính sách về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc và quy định rõ ràng trong nội quy công ty. Hiện nay, vẫn còn tồn tại một số doanh nghiệp không quan tâm cũng như không có nội quy, quy định hoặc có quy định nhưng chỉ mang tính đối phó. Song, pháp luật lao động hiện hành lại trao quyền quyết định cho người sử dụng lao động. Vì vậy, cần có những quy định rõ ràng hơn để ràng buộc trách nhiệm của người sử dụng lao động trong ứng phó và phòng ngừa QRTD tại nơi làm việc. Có thể nghiên cứu, tham khảo kinh nghiệm của Hàn Quốc, liên quan đến vấn đề QRTD tại nơi làm việc được quy định trong Đạo luật Công bằng tình dục và quyền lợi điều tra ở nơi làm việc, một phần của Luật Quyền lao động, trong đó yêu cầu các tổ chức và doanh nghiệp phải thiết lập các chính sách và quy trình cụ thể để phòng chống QRTD tại nơi làm việc. Theo Luật Lao động Ấn Độ, bất kỳ người sử dụng lao động nào có hơn 10 nhân viên phải thành lập Ủy ban Khiếu nại nội bộ, tạo điều kiện cho bất kỳ nhân viên nữ nào cũng có thể tiếp cận để nộp đơn khiếu nại QRTD, do nữ lãnh đạo và phải có bên thứ ba từ tổ chức phi Chính phủ[6].

Thứ tư, nâng cao nhận thức cho người lao động về QRTD. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Công đoàn Việt Nam cần thường xuyên tổ chức các buổi tập huấn, chương trình truyền hình, tổ chức các cuộc thi, phổ biến cho người lao động hiểu rõ hơn về hành vi QRTD tại nơi làm việc cũng như các biện pháp phòng, chống và các hình thức xử lý đối với hành vi QRTD tại nơi làm việc. Đây không chỉ là hoạt động nhằm nâng cao tinh thần cảnh giác đối với vấn nạn QRTD mà còn là hoạt động giúp người lao động có thể thực hành, đúc kết

kinh nghiệm, từ đó có những biện pháp xử lý, ứng phó kịp thời với hành vi QRTD tại nơi làm việc, khuyến khích họ dũng cảm tố giác những kẻ có hành vi sai phạm.

Thứ năm, thành lập cơ quan chuyên trách trong việc tiếp nhận và giải quyết các vụ việc QRTD tại nơi làm việc. Có thể nghiên cứu, tham khảo pháp luật Hoa Kỳ, theo đó, QRTD tại nơi làm việc là hành vi vi phạm quyền lợi công dân và có thể bị kiện dựa trên Đạo luật Dân quyền năm 1964. Bên cạnh đó, Hoa Kỳ còn có EEOC chịu trách nhiệm quản lý và bảo đảm thực thi các quy định về phân biệt đối xử và QRTD tại nơi làm việc. EEOC có quyền tiếp nhận và điều tra các khiếu nại liên quan đến QRTD. Do đó, người lao động có thể dễ dàng khiếu nại, yêu cầu giải quyết hành vi QRTD bất cứ lúc nào tại EEOC. Hay tại Ấn Độ, mọi quận, huyện phải thành lập một Ủy ban địa phương để tiếp nhận khiếu nại của phụ nữ làm việc trong các công ty có dưới 10 nhân viên và từ khu vực phi chính thức.

Thứ sáu, thành lập các phòng tư vấn tâm lý, phục hồi sức khỏe tinh thần cho nạn nhân sau khi bị QRTD. Đối với những nạn nhân sau khi trải qua QRTD sẽ thường gặp nhiều vấn đề tâm lý, vì vậy, họ rất cần có sự quan tâm cũng như giúp đỡ từ doanh nghiệp. Sau những sự cố QRTD, việc thành lập một phòng tư vấn tâm lý cho nạn nhân bị QRTD là cần thiết. Phòng tư vấn không chỉ đơn thuần là nơi hỗ trợ tâm lý mà còn là một không gian an toàn, nơi mọi người có thể chia sẻ trải nghiệm và tìm kiếm sự hiểu biết. Với sự giúp đỡ từ các chuyên gia, nạn nhân bị QRTD được hỗ trợ trong việc phục hồi sức khỏe tinh thần và xây dựng lại niềm tin vào bản thân. Có thể nghiên cứu và tham khảo kinh nghiệm của Hàn Quốc, người lao động được bảo đảm quyền tiếp cận các biện pháp bảo vệ và hỗ trợ như tư vấn, hướng dẫn và kiểm tra y tế tâm lý sau khi trải qua tình huống QRTD. Với việc bảo vệ quyền lợi và sự tôn trọng cá nhân được đặt lên hàng đầu, Đạo luật Công bằng tình dục và quyền lợi điều tra ở nơi làm việc tại Hàn Quốc cung cấp một khung pháp lý mạnh mẽ để bảo đảm môi trường làm việc an toàn và công bằng cho tất cả các nhân viên./.

ThS. Hồ Thị Thanh Trúc & nhóm sinh viên[1]

Khoa Kinh tế - Luật, Trường Đại học Tài chính - Marketing

[1]. Nhóm sinh viên thực hiện: Nguyễn Hoài Bảo Trâm, Phan Thị Phương Anh, Nguyễn Ngọc Linh, Ngô Thị Hồng Ngọc, Lê Ngọc Phương Thanh.

[2]. Civil Right Department (2020), *Quấy rối tình dục* (https://calcivilrights.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2020/04/SexualHarassmentFactSheet_VT.pdf).

[3]. Minh Hiếu (2022), *Quấy rối tình dục nơi công sở: Chuyện dễ đùa, khó xử lý* (<https://vovgiaothong.vn/quay-roi-tinh-duc-noi-cong-so-chuyen-de-dua-kho-xu-ly-d27035.html>).

[4]. Vnexpress (2020), *Quấy rối tình dục nơi công sở - dừng đổ lỗi cho nạn nhân* (<https://vnexpress.net/quay-roi-tinh-duc-noi-cong-so-dung-do-loi-cho-nan-nhan-4062891.html>).

[5]. Tùng Anh (2023), *Pháp lý về quấy rối tình dục tại nơi làm việc chưa đủ sát thực tế*, <https://theleader.vn/phap-ly-ve-quay-roi-tinh-duc-tai-noi-lam-viec-chua-du-sat-thuc-te-1680082775114.htm>.

[6]. *Internal Complaints Committee(ICC) - Women*, <https://dst.gov.in/internal-complaints-committee-icc-women>, truy cập ngày 13/02/2024.

(Nguồn: Tạp chí Dân chủ và Pháp luật Kỳ 2 (Số 401), tháng 3/2024)

Tác giả: