

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

*Nguyễn Thị Ngọc Uyển**

Tóm tắt: Năm 2013, Ấn Độ đã ban hành Đạo luật Phòng ngừa, cấm và khắc phục quấy rối tình dục phụ nữ tại nơi làm việc, tạo cơ sở pháp lý hữu hiệu để bảo vệ phụ nữ ở quốc gia này trước những nguy cơ bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Bài viết đề cập đến thực trạng quấy rối tình dục và sự ra đời Đạo luật Phòng ngừa, cấm và khắc phục quấy rối tình dục phụ nữ tại nơi làm việc ở Ấn Độ, từ đó, phân tích, bình luận và gợi mở một số khía cạnh pháp lý mà Việt Nam có thể tham khảo.

Từ khoá: Ấn Độ, quấy rối tình dục, nơi làm việc, Việt Nam.

Abstract: In 2013, India enacted the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, establishing a robust legal framework to protect women against sexual harassment at work. This article reviews the prevalence of workplace harassment and the context behind the Act's adoption in India. It also provides analysis and commentary on legal aspects that Vietnam may consider as a reference.

Keywords: India, sexual harassment, workplace, Vietnam.

1. Thực trạng quấy rối tình dục và sự ra đời Đạo luật Phòng ngừa, cấm và khắc phục quấy rối tình dục phụ nữ tại nơi làm việc ở Ấn Độ

Ở Ấn Độ hiện nay, quấy rối tình dục (QRTD) tại nơi làm việc được xem là một hình thức phân biệt đối xử dựa trên giới, vi phạm các quyền con người cơ bản theo Điều 14, Điều 15 và Điều 21 của Hiến pháp; đó là quyền bình đẳng giới, quyền sống, quyền tự do và nhân phẩm. Tuy nhiên, đây là kết quả của một cuộc chiến gian nan, lâu dài trong lịch sử nhằm phòng chống QRTD tại nơi làm việc cả trên thực tiễn lẫn hoạt động lập pháp ở Ấn Độ.

Theo nhiều kết quả nghiên cứu, phụ nữ ở Ấn Độ phải đối mặt với phân biệt đối xử

nghiêm trọng từ khi nằm trong bụng mẹ cho đến cuối đời¹. Sự phân biệt đối xử thể hiện qua tình trạng suy dinh dưỡng có hệ thống ở trẻ em gái và thiếu sự giáo dục ở tuổi vị thành niên và kết thúc bằng bạo lực gia đình.

Cuộc khảo sát lớn nhất của Ấn Độ về QRTD tại nơi làm việc được Hiệp hội Luật sư quốc gia Ấn Độ thực hiện vào năm 2016 đã cho thấy:

“- 38% phụ nữ đã bị QRTD tại nơi làm việc.

- 70% phụ nữ không báo cáo về QRTD tại nơi làm việc ở Ấn Độ.

- 65,2% phụ nữ cho biết công ty của họ không tuân thủ các thủ tục được quy định

* ThS., Giảng viên Trường Đại học Quốc tế Sài Gòn. Nghiên cứu sinh Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.

¹ Ramni Taneja, *Legal liability for sexual harassment in the workplace: India*, International Journal of Discrimination and the Law, Vol. 7, 2005, pp. 293-314.

theo Đạo luật Phòng ngừa, cấm và khắc phục quấy rối tình dục phụ nữ tại nơi làm việc năm 2013.

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

- 50% nạn nhân đã nghỉ việc sau khi vụ án của họ được khép lại”².

Những dấu mốc lập pháp về phòng ngừa, cấm và khắc phục đối với QRTD của quốc gia này đều gắn với những vụ án xâm phạm, QRTD có ảnh hưởng lớn trong xã hội.

Năm 1992, Bhanwari Devi, một phụ nữ làm việc cho chương trình phát triển nông thôn của Chính quyền Rajasthan. Bhanwari Devi đã bị cưỡng hiếp tập thể khi cố ngăn chặn một vụ hôn nhân trẻ em. Vụ việc này trở thành cơ sở để các tổ chức xã hội đệ đơn kiến nghị lên Tòa án tối cao nhằm yêu cầu khung pháp lý bảo vệ phụ nữ khỏi QRTD. Vishaka và những người khác kiện Tiểu bang Rajasthan và những người có liên quan. Sự việc này đã đòi hỏi nhu cầu can thiệp pháp lý để bảo vệ phụ nữ khỏi các hình thức QRTD. Tòa án tối cao đã xác định QRTD là hành vi vi phạm quyền bình đẳng của phụ nữ tại nơi làm việc. Vụ án này cuối cùng đã dẫn đến việc ban hành Hướng dẫn Vishaka về phòng ngừa QRTD³. Phán quyết Vishaka đưa ra 12 hướng dẫn nhằm ngăn chặn và xử lý QRTD, bao gồm việc thiết lập cơ chế xử lý khiếu nại, tạo môi trường làm việc an toàn và nâng cao nhận thức.

Hướng dẫn 1 quy định rằng, người sử dụng lao động hoặc những người có trách nhiệm khác tại nơi làm việc có nghĩa vụ ngăn chặn hoặc răn đe việc thực hiện các hành vi QRTD và cung cấp các thủ tục giải quyết, dàn xếp hoặc truy tố các hành vi QRTD bằng cách thực hiện tất cả các bước cần thiết. Hướng dẫn 3 liệt kê các bước phòng ngừa khác nhau mà tất cả người sử dụng lao động phải thực hiện, dù là trong khu vực công hay khu vực tư nhân, gồm: Lệnh cấm QRTD phải được công bố rõ ràng và phổ biến theo những cách thức phù hợp; Quy định của các cơ quan nhà nước liên quan đến hành vi QRTD và kỷ luật phải bao gồm các quy tắc/quy định cấm QRTD và đưa ra các hình phạt thích hợp đối với người vi phạm; đối với người sử dụng lao động, cần đưa các lệnh cấm nói trên vào các quy định của doanh nghiệp theo Đạo luật Việc làm công nghiệp năm 1946; cần cung cấp các điều kiện làm việc phù hợp để đảm bảo rằng không có môi trường thù địch đối với phụ nữ tại nơi làm việc và không có nhân viên nữ nào có lý do chính đáng để tin rằng cô ấy bị bắt lợi liên quan đến việc làm của mình. Theo Hướng dẫn 4, khi hành vi cấu thành một tội danh cụ thể theo Bộ luật Hình sự Ấn Độ hoặc theo bất kỳ luật nào khác, người sử dụng lao động phải thực hiện khiếu nại với cơ quan có thẩm quyền. Đặc biệt, cần đảm bảo rằng nạn nhân hoặc nhân chứng không bị đối xử tàn tệ hoặc bị phân biệt đối xử khi tham gia vào vụ việc khiếu nại, tố cáo. Hướng dẫn 5 nêu rõ, khi hành vi đó vi phạm pháp luật việc làm theo định nghĩa của các quy tắc có liên quan, người sử dụng lao động phải áp dụng hình thức kỷ luật thích hợp theo các quy tắc đó. Hướng dẫn 6 và 7 lần lượt quy định việc thành lập cơ chế khiếu nại và Ủy ban khiếu nại. Cho

² Shakti Singh Tevatia and Khalid Khan, *Sexual harassment of women at workplace*, International Journal of Law Management & Humanities, 2(1)/2019, p. 355.

³ Mona Bhatt & Sounak Poddar, *Sexual Harassment Against Women at Workplace*, International Journal of Law Management & Humanities, 1(2)/2018, p. 283.

dù hành vi đó có cấu thành tội phạm hay vi phạm các quy định nội bộ thì đều cần một cơ chế khiếu nại phù hợp trong tổ chức của người sử dụng lao động để giải quyết khiếu nại do nạn nhân đưa ra. Cơ chế này phải luôn sẵn có khi cần thiết, đó có thể là một Ủy ban khiếu nại, một cố vấn đặc biệt hoặc dịch vụ hỗ trợ khác và phải bảo đảm tính bảo mật. Ủy ban khiếu nại phải do một phụ nữ đứng đầu và ít nhất một nửa số thành viên của Ủy ban phải là phụ nữ. Ngoài ra, để ngăn chặn khả năng bị ảnh hưởng từ các cấp cao hơn, một Ủy ban khiếu nại như vậy phải có sự tham gia của một bên thứ ba, có thể là một tổ chức phi chính phủ hoặc một cơ quan chuyên môn khác về vấn đề QRTD.

Hướng dẫn 8 và 9 liên quan đến tuyên truyền nhận thức cho người lao động rằng các vấn đề về QRTD sẽ được phổ biến trong các cuộc họp của người lao động và Hướng dẫn này phải được thông báo cho tất cả nhân viên. Hướng dẫn 10 quy định về trường hợp người lao động bị quấy rối bởi bên thứ ba. Hướng dẫn nêu rằng, khi QRTD xảy ra do hành vi hoặc thiếu sót của bất kỳ bên thứ ba nào, người sử dụng lao động và người phụ trách sẽ thực hiện mọi bước cần thiết và hợp lý để hỗ trợ người bị ảnh hưởng và có các hành động phòng ngừa.

Theo Hướng dẫn 11, Tòa án đã chỉ đạo Chính quyền Trung ương và Tiểu bang xem xét áp dụng các biện pháp phù hợp bao gồm cả luật pháp để đảm bảo rằng các Hướng dẫn này cũng được người sử dụng lao động trong khu vực tư nhân tuân thủ. Tòa án cũng đã phán quyết rằng, các chỉ thị nêu trong phán quyết của mình sẽ có tính ràng buộc và được thực thi cho đến khi có luật phù hợp được ban hành để giải quyết vấn đề này. Đặc biệt, Hướng dẫn Vishaka đưa ra

khái niệm “QRTD tại nơi làm việc” và sau đó khái niệm này được kế thừa trong Đạo luật Phòng ngừa, cấm và khắc phục QRTD phụ nữ tại nơi làm việc (sau đây gọi tắt là Đạo luật POSH). Theo đó, QRTD bao gồm những hành vi mang tính tình dục không được đồng thuận (rõ ràng hoặc ngầm định), bao gồm: (a) Tán tỉnh và có hành vi tiếp xúc cơ thể; (b) Yêu cầu quan hệ tình dục; (c) Đưa ra nhận xét mang tính khiêu dâm; (d) Hiện thị tài liệu khiêu dâm; (e) Và bất kỳ hành vi thể chất, lời nói hoặc phi lời nói không được đồng thuận khác có bản chất tình dục. Thêm vào đó, Tòa án tối cao đã đưa ra hướng dẫn bắt buộc mọi người sử dụng lao động phải cung cấp một cơ chế giải quyết khiếu nại về QRTD và bảo đảm quyền bình đẳng giới của phụ nữ tại nơi làm việc.

Một phán quyết điển hình khác về hành vi QRTD được Tòa án tối cao Ấn Độ xét xử là Vụ kiện của Hội đồng xúc tiến xuất khẩu hàng may mặc (AEPC) đại diện cho nạn nhân bị QRTD kiện A.K. Chopra năm 1999. Cụ thể, ngày 12/8/1988, Chủ tịch công ty AEPC liên tục quấy rối bằng lời nói và xúc phạm cô Suchitra Vishnoi. Tòa án sơ thẩm cho rằng hành vi chỉ là “đùa giỡn”, không đủ nghiêm trọng để bị sa thải. Sau đó đương sự kháng cáo và Tòa án tối cao bác bỏ lập luận của Tòa sơ thẩm, khẳng định rằng các hành vi dù không đụng chạm trực tiếp vào cơ thể nhưng đã cấu thành hành vi quấy rối, từ đó mở rộng định nghĩa về QRTD bao gồm cả các hành vi quấy rối ở mức độ nhẹ như quấy rối tâm lý và lời nói cũng cần bị xử lý để bảo vệ nhân viên nữ. Ngoài ra, vụ án này nhấn mạnh trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc ngăn ngừa và giải quyết QRTD. Phán quyết đã củng cố khái niệm về trách nhiệm pháp lý thay thế, theo đó người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm về

hành động của nhân viên, đặc biệt là trong các trường hợp QRTD. Vụ án mang tính bước ngoặt này đã ảnh hưởng đáng kể đến khuôn khổ pháp lý liên quan đến trách nhiệm pháp lý của người sử dụng lao động ở Ấn Độ và đóng vai trò trong các diễn biến tiếp theo, bao gồm việc ban hành Đạo luật POSH⁴.

16 năm sau khi phán quyết Vishakha, Đạo luật POSH được ban hành, thay thế cho Hướng dẫn Vishakha và có hiệu lực từ ngày 09/12/2013. Đạo luật đã có những quy định mới, mạnh mẽ để bảo vệ người lao động nữ không bị QRTD tại nơi làm việc. Hiện nay, cùng với Đạo luật POSH, năm 2018, Bộ luật Hình sự Ấn Độ sửa đổi được ban hành, trong đó hình sự hóa các hành vi “QRTD”, “theo dõi”, “nhìn trộm”⁵. Đây là những cơ sở pháp lý quan trọng trong việc bảo vệ người lao động nữ không bị QRTD tại nơi làm việc ở Ấn Độ.

2. Những nội dung chính và hạn chế của Đạo luật Phòng ngừa, cấm và khắc phục quấy rối tình dục phụ nữ tại nơi làm việc ở Ấn Độ

2.1. Những nội dung chính của Đạo luật Phòng ngừa, cấm và khắc phục quấy rối tình dục phụ nữ tại nơi làm việc ở Ấn Độ

Thứ nhất, khái niệm “quấy rối tình dục” dễ hiểu nhưng chưa đầy đủ

Theo quy định tại Mục 2 Đạo luật POSH, QRTD bao gồm: “*Những hành vi được xác*

định là có liên quan đến tình dục không mong muốn (dù trực tiếp hay ngụ ý) như:

- *Tiếp xúc thể chất; hoặc*
- *Yêu cầu hoặc đề nghị quan hệ tình dục; hoặc*
- *Những lời lẽ mang tính khiêu dâm; hoặc*
- *Hiển thị nội dung khiêu dâm; hoặc*
- *Bất kỳ hành vi thể chất, lời nói hoặc phi lời nói nào khác có bản chất tình dục không được hoan nghênh”*⁶.

Khái niệm này đã liệt kê khá đầy đủ các biểu hiện của hành vi QRTD tại nơi làm việc, bao gồm cả QRTD tạo ra môi trường làm việc thù địch và QRTD dạng “đánh đổi”.

Khác với cách định nghĩa khái niệm QRTD tại nơi làm việc ở Ấn Độ, Việt Nam sử dụng phương pháp mô tả khi định nghĩa hành vi QRTD tại nơi làm việc. Ưu điểm của phương pháp này là tính bao quát tốt, ngắn gọn nhưng có nhược điểm là không cụ thể, khó hiểu và thực tế nhiều người vẫn không nhận diện được hành vi QRTD tại nơi làm việc ở Việt Nam. Ngoài ra, khái niệm “QRTD” trong Bộ luật Lao động ở Việt Nam không đầy đủ, thiếu vắng QRTD dạng “đánh đổi”. Mặc dù theo hướng dẫn ở khoản 1 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) có liệt kê loại hành vi “đề nghị, yêu cầu, gợi ý, đe dọa, ép buộc đổi quan hệ tình dục lấy bất kỳ

4 Reflections, POSH Act: The case of Apparel Export Promotion Council vs. A. K. Chopra, <https://reflections.live/articles/11309/posh-act-the-case-of-apparel-export-promotion-council-vs-a-k-chopra-an-article-by-pari-chauhan-11482-lm20cw40.html>, truy cập ngày 19/11/2024.

⁵ Bộ Luật Hình sự (sửa đổi) năm 2018 của Ấn Độ, https://sansad.in/getFile/BillsTexts/LSBillTexts/PassedLoksabha/126%20C_%20Criminal%20Law%202018_LS_Eng.pdf?source=legislation.

⁶ The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013, https://www.indiacode.nic.in/handle/123456789/2104?sam_handle=123456789/1362, truy cập ngày 19/11/2024.

lợi ích nào liên quan đến công việc” nhưng đó không phải là khái niệm về QRTD tại nơi làm việc. Nội hàm khái niệm theo khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 không bao hàm dạng “QRTD đánh đổi” vì quy định 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”. Tương tự, tác giả Trần Thị Huyền Trang cũng đồng quan điểm khi cho rằng: “Việc đưa ra định nghĩa pháp lý quy định rõ nội hàm và hình thức của hành vi QRTD tại nơi làm việc là cần thiết, giúp nhận dạng rõ ràng về hành vi này trong thực tế để làm căn cứ cho việc thực thi các quy định có liên quan khác nhằm xử lý có hiệu quả hành vi QRTD”⁷.

Thứ hai, chủ thể nộp đơn khiếu nại đa dạng

Pháp luật ở Ấn Độ cho phép người thân, bạn bè, đồng nghiệp hoặc bất kỳ người nào biết về sự việc QRTD có thể nộp đơn khiếu nại thay cho nạn nhân trong những trường hợp nạn nhân không thể khiếu nại do mất năng lực về thể chất, tinh thần hoặc lý do khác, cụ thể như sau:

“(i) Khi nạn nhân nữ không thể khiếu nại do mất năng lực thể chất, đơn khiếu nại có thể nộp bởi:

- Người thân hoặc bạn bè; hoặc
- Đồng nghiệp; 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 nạn nhân;

(ii) Khi nạn nhân nữ không thể khiếu nại do mất năng lực tinh thần, đơn khiếu nại có thể nộp bởi:

- Người thân hoặc bạn bè; 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 nạn nhân nữ vì bất kỳ lý do nào khác không thể khiếu nại, thì bất kỳ người nào biết về sự cố có thể nộp khiếu nại, với sự đồng ý bằng văn bản của nạn nhân...” (Điều 6).

Trong khi đó, cũng liên quan đến vấn đề này, pháp luật Việt Nam hiện nay chỉ cho phép nạn nhân bị QRTD hoặc người chứng kiến nộp đơn khiếu nại, tố cáo. Mặc dù Bộ luật Lao động 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 QRTD 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.

⁷ Trần Thị Huyền Trang, *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, số 4 (176)/2024, tr. 29.

Thứ ba, vụ việc QRTD được giải quyết bởi Ủy ban khiếu nại chuyên trách

Khác với Việt Nam, Ấn Độ yêu cầu mỗi người sử dụng lao động có từ trên 10 nhân viên phải thành lập Ủy ban khiếu nại nội bộ (ICC) để bảo vệ, giải quyết các khiếu nại về QRTD. Các thành phần bắt buộc gồm: Chủ tịch, tối thiểu 2 thành viên trong đó có thành viên bên ngoài để đảm bảo tính khách quan, độc lập. Nhiệm kỳ của các thành viên tối đa 3 năm. Ở Việt Nam chưa có Ủy ban, phòng, ban chuyên trách giải quyết QRTD. Khi xảy ra QRTD tại nơi làm việc, người sử dụng lao động mới thành lập các bộ phận giải quyết mang tính chất tạm thời. Còn ở Ấn Độ, ủy ban hoạt động chuyên trách tạo điều kiện thuận lợi cho việc kiểm tra, giám sát thường xuyên và xử lý chuyên nghiệp, nhanh chóng hơn. Cụ thể, theo quy định tại Điều 4 Đạo luật POSH, mỗi người sử dụng lao động có nghĩa vụ lập một ICC bằng văn bản bao gồm:

- Chủ tịch: Nữ lãnh đạo trong đơn vị đó; nếu không có thì được đề cử từ phòng ban/đơn vị/phòng ban/nơi làm việc khác của cùng một đơn vị sử dụng lao động;

- 2 thành viên (tối thiểu): Trong số những nhân viên tận tụy với sự nghiệp bảo vệ phụ nữ/có kiến thức pháp lý/có kinh nghiệm trong công tác xã hội;

- Thành viên bên ngoài: Từ các tổ chức phi chính phủ/hiệp hội cam kết vì sự nghiệp của phụ nữ hoặc một người am hiểu với vấn đề QRTD. Với điều kiện là ít nhất một nửa tổng số thành viên được đề cử phải là phụ nữ⁸. Người am hiểu các vấn đề liên quan đến phụ nữ là những người có chuyên môn về các vấn đề liên quan đến QRTD:

“- Có ít nhất 5 năm kinh nghiệm làm nhân viên xã hội, làm việc hướng tới trao quyền cho phụ nữ và đặc biệt là giải quyết vấn đề QRTD tại nơi làm việc;

- Am hiểu về pháp luật lao động, kinh tế, dân sự hoặc hình sự”.

Trong trường hợp những tổ chức quy mô nhỏ dưới 10 lao động thì không cần lập ICC mà nạn nhân sẽ khiếu nại lên Ủy ban khiếu nại địa phương (LCC). Ngoài ra, Ủy ban này còn giải quyết khiếu nại trong trường hợp người sử dụng lao động là chủ thể vi phạm hoặc đối tượng bị QRTD là người giúp việc gia đình. Quy định này rất hợp lý nhằm đảm bảo tính độc lập, khách quan và kịp thời trong giải quyết khiếu nại mà Việt Nam có thể tham khảo. Thành phần của LCC gồm:

- Chủ tịch: Được đề cử từ những phụ nữ xuất sắc có thành tích trong lĩnh vực công tác xã hội và cam kết vì sự nghiệp của phụ nữ;

- Ủy viên: Được đề cử từ các phụ nữ làm việc tại phường hoặc thành phố trong quận;

- 2 Thành viên: Được đề cử từ các tổ chức phi chính phủ/hiệp hội/cá nhân cam kết vì sự nghiệp của phụ nữ hoặc am hiểu các vấn đề liên quan đến QRTD, với điều kiện: Ít nhất một người phải là phụ nữ và ít nhất một người phải có nền tảng về luật hoặc kiến thức pháp lý;

- Thành viên đương nhiên: Cán bộ có liên quan giải quyết phúc lợi xã hội hoặc phát triển phụ nữ và trẻ em trong quận.

Ở Việt Nam chưa có cơ quan chuyên trách bảo vệ quyền của người lao động bị QRTD tại nơi làm việc nên đòi hỏi sự tham gia của nhiều thiết chế khác nhau, từ cơ quan lập pháp, cơ quan hành pháp, cơ quan tư pháp, các tổ chức khác trong xã hội và người sử dụng lao động. Đồng thời, Việt

⁸ Mona Bhatt & Sounak Poddar, *tlđđ*, pp. 284- 285.

Nam chưa có quy định, cơ chế bảo vệ phù hợp đối với nạn nhân bị chủ doanh nghiệp QRTD hoặc người giúp việc gia đình hoặc người lao động làm việc ở khu vực phi chính thức bị QRTD tại nơi làm việc. Vì khi chủ doanh nghiệp thực hiện hành vi QRTD mà nhân viên khiếu nại trong nội bộ doanh nghiệp thì kết quả giải quyết có thể không khác quan cũng như khó áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với chủ doanh nghiệp. Đối với giúp việc gia đình và người lao động làm việc ở khu vực phi chính thức bị QRTD, ở Việt Nam cũng không có thiết chế nội bộ, công đoàn cơ sở nào giúp họ giải quyết vụ việc được.

Thứ tư, thời gian giải quyết khiếu nại minh thị rõ ràng

Thời gian giải quyết khiếu nại cũng được quy định cụ thể trong Đạo luật POSH buộc các chủ thể thực thi phải đảm bảo, theo đó:

- Nộp đơn khiếu nại: Trong vòng 3 tháng kể từ sự cố cuối cùng;
- Thông báo cho bị đơn: Trong vòng 7 ngày kể từ ngày nhận được bản sao đơn khiếu nại;
- Hoàn tất việc điều tra: Trong vòng 90 ngày;
- Nộp Báo cáo của ICC/LCC cho người sử dụng lao động/Công chức cấp quận: Trong vòng 10 ngày kể từ ngày hoàn tất cuộc điều tra;
- Thực hiện các kết quả giải quyết: Trong vòng 60 ngày;
- Khiếu nại: Trong vòng 90 ngày kể từ ngày có quyết định xử lý.

Đối với nội dung này, pháp luật lao động Việt Nam chưa có các quy định về thời hạn tiếp nhận và xử lý khiếu nại, tố cáo QRTD tại nơi làm việc, khiến cho nhiều vụ

việc xử lý chậm, trì trệ kéo dài, ảnh hưởng trực tiếp đến quyền của nạn nhân. Đơn cử, 01/4/2024, cô H tố cáo ông A - Giám đốc Công ty cổ phần Văn hóa và Truyền thông Nhã Nam đã lợi dụng mối quan hệ sếp và nhân viên ép cô thực hiện các hành vi có tính chất tình dục với ông, dù cô không đồng ý. Sau đó, tới 18/4/2024, theo thông báo từ Fanpage Nhã Nam, công ty cam kết: *“sẽ xúc tiến làm việc với cơ quan có thẩm quyền và cá nhân ông A để xác minh và làm rõ những sự việc, thông tin có liên quan; xác định tính chất và mức độ của vụ việc; xác định mức độ gây tổn hại đối với bên liên quan và đối với công ty Nhã Nam. Từ đó, chúng tôi sẽ có những biện pháp xử lý và kỷ luật thỏa đáng đối với ông A tại công ty Nhã Nam”*. Nhưng sau gần 2 tháng, công ty không giải quyết đơn khiếu nại của H nên tháng 6/2024, H gửi đơn tố cáo ông A về *“hành vi QRTD tại nơi làm việc và làm nhục người khác”* lên Văn phòng Cơ quan Cảnh sát điều tra, Công an Thành phố Hà Nội. Đồng thời, H còn đề nghị cơ quan có thẩm quyền điều tra, xem xét hành vi của một số cán bộ khác của Nhã Nam vì *“đồng lõa với ông A khi phớt lờ và không giải quyết các đề nghị của cô đối với các hành vi khiếm nhã quá mức của ông A”*⁹. Nhưng cho đến tháng 12/2024, vụ việc trên vẫn chưa có kết luận chính thức nào từ Công ty cổ phần Văn hóa và Truyền thông Nhã Nam cũng như cơ quan nhà nước có thẩm quyền rằng hành vi của ông A có phải QRTD tại nơi làm việc không, trách nhiệm pháp lý của những người vi phạm như thế nào.

⁹ Huệ Lâm, *Nhân viên cũ tố cáo ông Nguyễn Nhật Anh về hành vi quấy rối tình dục*, 20/6/2024, <https://lifestyle.znews.vn/nhan-vien-cu-to-cao-ong-nguyen-nhat-anh-ve-hanh-vi-quay-roi-tinh-duc-post1482026.html>, truy cập ngày 11/11/2024.

Vì pháp luật lao động Việt Nam hiện hành không quy định về thời hạn nộp đơn khiếu nại, thời hạn điều tra, giải quyết và thi hành quyết định, thời hạn khiếu nại lần hai nên các chủ thể có thẩm quyền không có động lực và nghĩa vụ phải giải quyết vụ việc sớm. Việc trì hoãn giải quyết 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.

Thứ năm, các biện pháp hỗ trợ nạn nhân phù hợp

Theo quy định tại Điều 12 Đạo luật POSH, ICC hoặc LCC có thể yêu cầu với người sử dụng lao động thực hiện các biện pháp khắc phục, ngăn chặn hành vi QRTD tiếp diễn như:

- Chuyển người bị QRTD đến bất kỳ nơi làm việc nào khác;
- Cấp cho người bị QRTD thời gian nghỉ phép lên đến 3 tháng;
- Cấp cho người bị QRTD các biện pháp khắc phục khác theo quy định ở Điều 8¹⁰;
- Thời gian nghỉ phép 3 tháng được đề cập ở đây sẽ được cộng thêm vào thời gian nghỉ phép được hưởng khác.

Nhìn sang pháp luật Việt Nam, vấn đề này hiện còn “bỏ ngỏ”, chưa được ghi nhận, kể cả trong Bộ luật Lao động năm 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

Thứ sáu, những tiêu chí cụ thể để xác định mức bồi thường cho nạn nhân

Theo quy định tại Điều 15 Đạo luật POSH, khi xác định số tiền bồi thường như đã nêu tại khoản ii tiểu mục 3 Điều 13, ICC/LCC sẽ xem xét các điểm sau:

- Chấn thương đau đớn về tinh thần 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 tinh 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.

Đây cũng còn là “khoảng trống” trong pháp luật Việt Nam, chưa được quy định và hướng dẫn trong Bộ luật Lao động năm 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

Thứ bảy, người sử dụng lao động, cá nhân bị xử phạt nếu không tuân thủ Đạo luật Phòng ngừa, cấm và khắc phục quấy rối tình dục phụ nữ tại nơi làm việc ở Ấn Độ

Theo quy định của Mục 134(3)(q) của Đạo luật Công ty (sửa đổi) năm 2018, nếu người sử dụng lao động không thành lập Ủy ban điều tra nội bộ hoặc không có hành động xử lý khiếu nại thì họ có thể bị phạt tới 300.000 INR (khoảng 90 triệu VNĐ) 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 người quản lý của công ty không tuân thủ sẽ phải chịu mức phạt là 50.000 INR (khoảng 15 triệu VNĐ)¹¹. Người sử dụng lao động phải đảm

¹⁰ Đạo luật POSH, https://www.indiacode.nic.in/handle/123456789/2104?sam_handle=123456789/1362, truy cập ngày 10/11/2024.

¹¹ Manishi Pathak, *Non-compliance of prevention of sexual harassment of women at workplace act – attracts fine by the (Indian) Ministry of Corporate affairs*, <https://anhadlaw.com/non-compliance-of-prevention-of-sexual-harassment-of-women-at-workpla>

bảo thực hiện các bước cần thiết để bảo vệ người lao động và chịu trách nhiệm về hành vi bất cẩn của mình. Quy định này nhấn mạnh tầm quan trọng của trách nhiệm giải trình và thực thi ở Ấn Độ mà Việt Nam có thể tham khảo.

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 và thực hiện các biện pháp phòng chống QRTD tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật (như không có quy trình xử lý tố cáo, khiếu nại hoặc không xử lý ngay lập tức các hành vi QRTD mà họ đã được thông báo hoặc không có biện pháp phòng ngừa QRTD phù hợp...);

- Không xây dựng các nội dung về phòng chống QRTD tại nơi làm việc trong nội quy lao động;

- Không giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật về phòng chống QRTD tại nơi làm việc;

- 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 người khiếu nại, tố cáo, người bị khiếu nại, tố cáo.

Người sử dụng lao động là chủ thể có nghĩa vụ trực tiếp trong việc quy định các hành vi QRTD tại nơi làm việc và thực hiện quy trình xử lý khiếu nại, tố cáo nội bộ về hành vi QRTD tại nơi làm việc. Doanh nghiệp để xảy ra tình trạng QRTD tại nơi làm việc 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 đẳng¹². Do pháp luật lao động quy định những trách nhiệm trên cho người sử dụng lao động nên cũng cần quy định những biện pháp xử lý nếu họ không thực hiện những nghĩa vụ đó (xem Điều 86 Nghị định số 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, nghĩa vụ báo cáo hằng năm là bắt buộc

Mục 21 của Đạo luật POSH quy định rằng, ICC phải nộp báo cáo thường niên cho cả người sử dụng lao động và công chức quận. Báo cáo thường niên, theo quy định trong Đạo luật POSH, phải bao gồm:

- 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 90 ngày;

- Số hội thảo hoặc chương trình nâng cao nhận thức về chống QRTD được thực hiện;

- Kết quả thực hiện của người sử dụng lao động hoặc công chức quận.

Việc báo cáo thường niên rất quan trọng, là cơ sở để chính quyền địa phương kiểm tra, giám sát việc giải quyết khiếu nại tố cáo hành vi QRTD tại nơi làm việc trên địa bàn và đây cũng là một kênh thu thập dữ liệu để cơ quan quản lý nhà nước tập hợp, thống kê và báo cáo với các tổ chức quốc tế khi có yêu cầu.

Hiện nay, 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

ce-act-attracts-fine-by-the-indian-ministry-of-corporate-affairs-mca/, truy cập ngày 19/11/2024.

¹² Trần Thị Huyền Trang, tldđ, tr. 31.

khieu nại về QRTD tại nơi làm việc. Do đó, các cơ quan nhà nước rất khó khăn trong thu thập, nắm bắt tình hình, diễn biến của hành vi QRTD và không có cơ sở để tập hợp, thống kê các số liệu báo cáo về QRTD tại nơi làm việc.

2.2. Những hạn chế của Đạo luật Phòng ngừa, cấm và khắc phục quấy rối tình dục phụ nữ tại nơi làm việc về quấy rối tình dục phụ nữ tại nơi làm việc của Ấn Độ

Mặc dù Đạo luật POSH có nhiều quy định tiên bộ có giá trị tham khảo cho Việt Nam, nhưng trên thực tế thực thi đạo luật này cũng gặp phải những rào cản, hạn chế như:

Một là, khái niệm người lao động trong Đạo luật POSH hẹp¹³, không bao gồm những người làm việc ở những khu vực không chính thức và những người không có hợp đồng lao động. Do đó, những đối tượng này nếu họ bị QRTD thì không có cơ chế bảo vệ.

Hai là, đạo luật này cũng bị chỉ trích vì không trung lập về giới tính, vì nó chỉ bảo vệ phụ nữ, khiến nam giới và các thành viên của cộng đồng LGBT không được pháp luật bảo vệ khỏi hành vi QRTD. Một nghiên cứu định lượng ở Ấn Độ năm 2022 cho thấy QRTD không chỉ là vấn đề của phụ nữ mà còn ảnh hưởng đến nam giới. Theo nghiên

cứu của M. A. Aranithi thống kê có 7% nam giới bị QRTD mỗi tuần, chủ yếu bởi đồng nghiệp hoặc cấp trên. Các hình thức quấy rối bao gồm lăng mạ, trêu chọc bằng lời nói, tin đồn nhằm mục đích xúc phạm, hạ thấp hoặc cô lập nạn nhân. Tỷ lệ này tăng lên 22% mỗi tháng, cho thấy đây là một vấn đề nghiêm trọng và dai dẳng. Một trong những phát hiện đáng lo ngại nhất của nghiên cứu là tác động tiêu cực của QRTD đến cảm xúc và sức khỏe của nam giới. Nạn nhân thường phải đối mặt với sự khó chịu, đau khổ, và có xu hướng lạm dụng rượu để đối phó với tình hình. Điều này cho thấy QRTD không chỉ gây tổn thương về mặt tinh thần mà còn có thể dẫn đến các vấn đề sức khỏe nghiêm trọng khác¹⁴.

Đối với người LGBT, một nghiên cứu được thực hiện bởi Trung tâm Nguồn lực sức khỏe Swasti năm 2015 ở Ấn Độ, khảo sát 8549 người LGBT, cho thấy 4% đã trải qua bạo lực tinh thần, 8,9% bạo lực tình dục và 9% bạo lực thể xác. Trong đó, phụ nữ đồng tính và phụ nữ chuyển giới đặc biệt có nguy cơ cao hơn. Người LGBT ở Ấn Độ dễ bị tổn thương bởi nhiều hình thức bạo lực và quấy rối tình dục¹⁵. Kết quả báo cáo của Viện Quản lý Ấn Độ năm 2018 cũng cho biết tỷ lệ người LGBT bị QRTD cũng rất nghiêm trọng như: 40% người LGBT tham gia khảo sát trả lời rằng họ thường bị QRTD, 67% người LGBT đã nghe thấy

¹³ Xem điểm f mục 2 Đạo luật POSH: “Người lao động” có nghĩa là một người được tuyển dụng tại một nơi làm việc để làm bất kỳ công việc nào theo chế độ lương thường xuyên, tạm thời, theo yêu cầu hoặc theo ngày, trực tiếp hoặc thông qua một đại lý, bao gồm cả nhà thầu, có hoặc không có sự biết rõ về hợp đồng của chủ lao động chính, có hưởng thù lao hay không, hoặc làm việc trên cơ sở tự nguyện hay không, cho dù các điều khoản tuyển dụng là rõ ràng hay ngụ ý và bao gồm, nhân viên hợp đồng, người thử việc, người học việc, người học nghề hoặc được gọi bằng bất kỳ tên nào khác tương tự.

¹⁴ M. A. Aranithi, *A Study on Male Sexual Harassment*, Indian Journal of Integrated Research in Law, 2(2), 2022, p. 1, https://heinonline.org/HOL/Page?collection=journals&handle=hein.journals/injl_oitd2&id=1988&men_tab=srchresults.

¹⁵ Hindustantimes, *52% of gay men in India without peer support suffer violence: Survey*, <https://www.hindustantimes.com/india-news/52-of-gay-men-in-india-without-peer-support-suffer-violence-survey/story-HKOutVLK7YbIeafqsTrwL.html>.

những bình luận kỳ thị đồng tính, 20% phải đối mặt với phân biệt đối xử từ quản lý/đồng nghiệp. Đây là một tỷ lệ đáng báo động, cho thấy môi trường làm việc vẫn còn nhiều định kiến và thái độ tiêu cực đối với người LGBT¹⁶.

Ba là, phương pháp liệt kê các hành vi QRTD mà Ấn Độ sử dụng bộc lộ nhiều hạn chế, đặc biệt khi so sánh với cách tiếp cận mô tả trong pháp luật Việt Nam. Việc liệt kê có thể bỏ sót nhiều hình thức QRTD, đặc biệt là các hành vi QRTD trên không gian mạng, một hình thức quấy rối phổ biến. Ngược lại, phương pháp mô tả các tính chất của hành vi QRTD tại Việt Nam mang tính bao quát hơn, cho phép điều chỉnh bao quát và linh hoạt hơn trước sự thay đổi của xã hội và công nghệ. Nếu cụ thể hóa, Việt Nam có thể sử dụng các văn bản dưới luật để hướng dẫn chi tiết từng hình thức QRTD. So sánh với các hình thức được liệt kê trong Điều 84 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Việt Nam, có thể thấy rõ sự khác biệt và thiếu sót đáng kể trong cách tiếp cận của Ấn Độ, đặc biệt là về các hành vi QRTD được thực hiện qua điện thoại, phương tiện điện tử.

Bốn là, theo nghiên cứu của Mona Bhatt & Sounak Poddar cho rằng: Việc thành lập ICC không nhất quán trong các tổ chức. Nhiều tổ chức, đặc biệt là các công ty nhỏ, không thành lập ICC theo quy định của Đạo luật. Hoặc tình trạng các Ủy ban ICC này chỉ tồn tại trên danh nghĩa mà

không được đào tạo hoặc hiểu đúng về vai trò của mình. Một số ICC hoạt động chưa hiệu quả¹⁷.

Năm là, hiệu quả thực thi Đạo luật POSH ở Ấn Độ chưa tốt vì phần lớn phụ nữ không báo cáo hành vi QRTD tại nơi làm việc nên ICC hoặc LCC không biết để can thiệp, bảo vệ họ. Theo Báo cáo của Hiệp hội Luật sư quốc gia Ấn Độ năm 2016 thống kê: 70% phụ nữ không báo cáo về QRTD tại nơi làm việc ở Ấn Độ. Nguyên nhân phần lớn là do sợ hãi, xấu hổ, thiếu tin tưởng vào cơ chế khiếu nại, không nhận thức được và sợ bị kỳ thị¹⁸. Vì phụ nữ ở Ấn Độ vẫn sống và làm việc dưới chế độ gia trưởng và không được “xem trọng” tại nơi làm việc, những rào cản văn hoá, xã hội ngăn cản họ báo cáo và tiếp cận công lý khi bị QRTD tại nơi làm việc.

Sáu là, không quy định rõ thời hạn để nộp báo cáo thường niên nên mỗi cơ quan, doanh nghiệp thực hiện nộp lại khác nhau nên gây khó khăn cho các công chức cấp quận kiểm tra, quản lý.

3. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

Trong những năm gần đây, vấn đề QRTD tại nơi làm việc đã thu hút sự chú ý ngày càng lớn từ các nhà lập pháp trên toàn cầu. Tại Việt Nam, tương tự như nhiều quốc gia khác, đã có sự nhận thức ngày càng rõ rệt về tầm quan trọng của việc xây dựng

¹⁶ Indian Institute of Management, Ahmedabad, *Inclusion of LGBT Community at Workplaces The Indian Context* Indian Institute of Management, Ahmedabad, 2018, https://www.researchgate.net/publication/342510607_Inclusion_of_LGBT_Community_at_Workplaces_The_Indian_Context_Indian_Institute_of_Management_Ahmedabad, p. 10.

¹⁷ Mona Bhatt & Sounak Poddar, *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)/2018, pp. 282-288.

¹⁸ Indian National Bar Association, *Report Garima sexual harassment at workplace*, 2016, <https://www.indianbarassociation.org/wp-content/uploads/2017/07/Garima-1INBAs-Book.pdf>, p. 14.

một khuôn khổ pháp lý nhằm giải quyết vấn đề này. Việt Nam đã có những bước tiến đáng kể trong xây dựng khung pháp lý điều chỉnh QRTD tại nơi làm việc. Mặc dù Hiến pháp Việt Nam năm 2013 chưa có quy định cụ thể về hành vi QRTD tại nơi làm việc, nhưng thông qua các quy định tại Điều 16, Điều 20, Điều 30 và Điều 35 đã gián tiếp bảo vệ mọi người không bị QRTD. Bộ luật Lao động năm 2019 đánh dấu một bước tiến quan trọng trong việc điều chỉnh hành vi QRTD tại nơi làm việc ở Việt Nam, khắc phục nhiều lỗ hổng pháp lý đang tồn tại. Lần đầu tiên, khái niệm QRTD được luật hóa, cùng với đó là nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc xây dựng và thực hiện các biện pháp phòng, chống QRTD tại nơi làm việc. Bộ luật cũng khẳng định QRTD là hành vi bị nghiêm cấm và ghi nhận quyền của nạn nhân được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước. Nội dung về phòng chống QRTD cũng được yêu cầu bắt buộc phải có trong nội quy lao động. Người vi phạm QRTD có thể bị xử lý kỷ luật sa thải. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động năm 2019 vẫn còn một số điểm chưa cụ thể, và sau đó đã được Nghị định số 145/2020/NĐ-CP bổ sung, chẳng hạn như làm rõ khái niệm “QRTD tại nơi làm việc”, liệt kê các hình thức của hành vi QRTD và quy định trách nhiệm, nghĩa vụ phòng, chống QRTD tại nơi làm việc từ Điều 84 đến Điều 86. Về chế tài xử lý người vi phạm được thực hiện theo 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, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, trong khi quyền được bồi thường thiệt hại cho nạn nhân được quy định tại Nghị định số

145/2020/NĐ-CP và Điều 592 Bộ luật Dân sự năm 2015.

Việt Nam và Ấn Độ, dù khác biệt về địa lý, kinh tế, lịch sử và truyền thống, nhưng có điểm tương đồng là cả hai quốc gia đều có một bối cảnh văn hóa phức tạp, nơi các vai trò giới tính truyền thống, đặc biệt là khái niệm “chế độ gia trưởng”, đóng vai trò quan trọng trong việc định hình các chuẩn mực và hành vi xã hội. Tư tưởng “trọng nam khinh nữ” vẫn còn ăn sâu vào tiềm thức, dẫn đến việc phụ nữ phải đối mặt với nhiều hình thức phân biệt đối xử dựa trên giới tính, cả trong lĩnh vực công và tư. Ở cả Việt Nam và Ấn Độ, vẫn còn tồn tại niềm tin văn hóa về “*sự vượt trội của nam giới*” và xem phụ nữ là “*cấp thấp*”. Phụ nữ được ví như những chiếc “*bình phong*” để ngắm, không thể làm việc ngang với đàn ông ở bên ngoài xã hội, dẫn đến việc họ bị gạt ra ngoài lề, không được coi trọng và tôn trọng như nam giới. Bối cảnh văn hóa này góp phần vào sự phổ biến của QRTD tại nơi làm việc, đồng thời khiến nạn nhân cảm thấy xấu hổ, sợ hãi và không muốn báo cáo những sự cố QRTD.

Trên cơ sở những phân tích pháp luật Ấn Độ về QRTD, cùng những tham chiếu với pháp luật Việt Nam hiện nay, tác giả đề xuất một số kiến nghị sau:

Thứ nhất, hoàn thiện khái niệm “QRTD tại nơi làm việc”

Khái niệm QRTD tại nơi làm việc cần sửa đổi theo hướng: “*QRTD trong môi trường làm việc là bất kỳ đề nghị, yêu cầu, gợi ý, ép buộc mang tính tình dục nào để đổi lấy lợi ích trong công việc hoặc bất kỳ hành vi mang tính chất tình dục không mong muốn được thể hiện bằng hành động, lời nói hoặc bất kỳ hình thức nào khác, xâm*

phạm đến phẩm giá của người khác, đặc biệt là khi tạo ra một môi trường đe dọa, hạ nhục hoặc xúc phạm người khác”.

Thứ hai, mở rộng chủ thể nộp đơn khiếu nại

Tham khảo pháp luật phòng chống QRTD ở Ấn Độ, 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.

Thứ ba, thành lập cơ quan chuyên trách giải quyết khiếu nại, tố cáo về QRTD tại nơi làm việc ở cấp tỉnh

Từ việc tham khảo mô hình các thiết chế ở Ấn Độ và căn cứ vào tình hình thực tiễn ở Việt Nam, tác giả đề xuất xây dựng một mô hình như sau:

Ở cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh cần thành lập một ban giải quyết khiếu nại, tố cáo chuyên trách (3-5 thành viên) để giải quyết các vụ việc QRTD tại nơi làm việc đối với các trường hợp như:

- Chủ lao động quấy rối nhân viên;
- Người bị quấy rối và giúp việc gia đình hoặc những người lao động làm việc ở khu vực phi chính thức;
- Những trường hợp mà kết quả giải quyết ở nội bộ đơn vị không thỏa đáng, người lao động có nhu cầu giải quyết khiếu nại, tố cáo lần hai;
- Người lao động tố cáo người sử dụng lao động về môi trường làm việc thù địch, không thực hiện các biện pháp ngăn ngừa, xử lý QRTD phù hợp.

Thành phần của Ban có ít nhất 50% nữ giới và ít nhất 50% người thành niên có kiến thức chuyên ngành luật và được đào tạo chuyên môn để giải quyết các vụ việc

QRTD tại nơi làm việc. Ngoài thẩm quyền giải quyết các vụ việc QRTD, ủy ban có trách nhiệm theo dõi, báo cáo, tổ chức tập huấn QRTD tại nơi làm việc cho người lao động, người sử dụng lao động. Ở cấp cơ quan, doanh nghiệp, tùy vào quy mô mà đơn vị cử một cán bộ chuyên trách hoặc không chuyên trách làm đầu mối, theo dõi và báo cáo các vụ việc lên Ban khiếu nại cấp tỉnh khi có yêu cầu và cũng là cầu nối giữa Ban khiếu nại cấp tỉnh và cơ quan, doanh nghiệp trong tổ chức các chương trình tập huấn, hội thảo nâng cao kiến thức, kỹ năng cho người lao động. Đặc biệt, trong trường hợp cơ quan, doanh nghiệp có xảy ra QRTD thì người này là người tiếp nhận, hỗ trợ người lao động đầu tiên và sau đó sẽ thành lập một Hội đồng giải quyết khiếu nại nội bộ để điều tra, xử lý giống như cách thức Việt Nam đang thực hiện. Cán bộ này phải là phụ nữ, có kiến thức pháp lý và được đào tạo thường xuyên, là thành phần bắt buộc trong Ủy ban giải quyết khiếu nại nội bộ.

Thứ tư, quy định thời gian tiếp nhận, điều tra, giải quyết khiếu nại rõ ràng

Tham khảo kinh nghiệm lập pháp ở Ấn Độ và tình hình thực tiễn ở Việt Nam, tác giả đề xuất cần quy định rõ các mốc thời gian như sau:

- Nộp đơn khiếu nại: 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;
- Hoàn tất việc điều tra: Trong vòng 30 ngày;
- Nộp báo cáo 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 30 ngày;
- Khiếu nại lần hai: Trong vòng 90 ngày kể từ ngày có quyết định xử lý.

Thứ năm, quy định các biện pháp hỗ trợ nạn nhân phù hợp

Sau khi tham khảo pháp luật Ấn Độ, các nhà làm luật Việt Nam cần xem xét bổ sung các biện pháp khắc phục sau cho nạn nhân bị QRTD tại nơi làm việc: Điều chuyển công tác cho nạn nhân nếu nạn nhân có nhu cầu; quy định cho phép nạn nhân thời gian nghỉ phép lên đến 01 tháng.

Thứ sáu, xây dựng tiêu chí xác định mức bồi thường cho nạn nhân

Tham khảo quy định tại Điều 15 Đạo luật POSH thì pháp luật Việt Nam nên quy định những tiêu chí tương tự trong xác định tiền bồi thường cho nạn nhân bị QRTD tại nơi làm việc:

- Chấn thương tinh thần và thiệt hại về mặt tình cảm gây ra cho người 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 tinh thần;

- Thu nhập và tình hình tài chính của người vi phạm;

- Tính khả thi của khoản thanh toán đó theo hình thức trả một lần hoặc trả góp.

Thứ bảy, cần bổ sung chế tài xử phạt doanh nghiệp vi phạm nghĩa vụ pháp lý

Các nhà làm luật cần quy định chế tài xử phạt doanh nghiệp vi phạm trong các nghị định xử phạt vi phạm hành chính về lao động trong các trường hợp như:

- Không xây dựng và thực hiện các biện pháp phòng chống QRTD tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật (như không có quy trình xử lý tố cáo, khiếu nại hoặc không hành động ngay lập tức xử lý các hành vi QRTD mà họ đã được thông báo hoặc không có biện pháp phòng ngừa QRTD phù hợp...);

- Không xây dựng các nội dung về phòng chống QRTD tại nơi làm việc trong nội quy lao động;

- Không giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật về phòng chống QRTD tại nơi làm việc;

- 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.

Thứ tám, nghĩa vụ báo cáo hằng năm là bắt buộc

Pháp luật Việt Nam cần quy định nghĩa vụ báo cáo thông tin, kết quả giải quyết các vụ việc QRTD từ phía người sử dụng lao động là bắt buộc. Trên cơ sở đó và các nguồn thông tin khác, Việt Nam xây dựng cơ sở dữ liệu thống kê về các vụ việc khiếu nại, tố cáo về QRTD. Cơ sở dữ liệu này sẽ cung cấp cái nhìn tổng quan và chi tiết về tình hình QRTD tại nơi làm việc ở Việt Nam và kết quả giải quyết khiếu nại, tố cáo của người lao động. Số liệu thống kê có thể bao gồm: Số lượng đơn khiếu nại, tố cáo, thông tin vụ việc, thời gian giải quyết, kết quả giải quyết. Các thông tin này nên được công khai trên các phương tiện truyền thông đại chúng và cổng thông tin điện tử của cơ quan sau khi mã hóa thông tin cá nhân của nạn nhân.

Kết luận

QRTD tại nơi làm việc là vấn đề nghiêm trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến quyền con người, môi trường lao động tại nơi làm việc. Kinh nghiệm từ Ấn Độ, chúng ta nhận thấy vai trò quan trọng của khung pháp lý rõ ràng, cơ chế khiếu nại, biện pháp hỗ trợ, bồi thường nạn nhân... Đây là những gợi mở thiết thực cho Việt Nam để tham khảo, điều chỉnh pháp luật phù hợp, nhằm xây dựng một môi trường làm việc an toàn, bình đẳng, tôn trọng nhân phẩm cho người lao động.