

VAI TRÒ CỦA NHÀ NƯỚC TRONG PHÒNG, CHỐNG QUÁY RỐI TÌNH DỤC TRONG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

TS NGUYỄN DƯƠNG HÙNG

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động, việc làm là một hình thức phân biệt đối xử dựa trên giới tính làm ảnh hưởng xấu tới môi trường làm việc, sự bình đẳng giữa người lao động nam và nữ, gây ra những ảnh hưởng nhất định về tâm lý (như lo lắng, căng thẳng, sợ hãi...) đối với nạn nhân dẫn đến môi trường làm việc thiếu an toàn, lành mạnh, đồng thời, làm hiệu suất làm việc, chất lượng lao động, năng suất lao động bị giảm sút và cần phải ngăn chặn. Theo Mạng lưới Doanh nghiệp Việt Nam Hỗ trợ Phát triển Quyền năng Phụ nữ (Vietnam Business Coalition for Women's Empowerment - VBCWE) qua các số liệu được thu thập từ năm 2007 - 2017, thì quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động việc làm xuất hiện ở nhiều nước và ở Việt Nam cũng có tình trạng này. Ví như, tại Mỹ 31% lao động nữ và 7% người lao động nam đã từng bị quấy rối tình dục; từ 40-50% nữ giới tại Châu Âu bị quấy rối. Đáng chú ý là, tại Ý có tới 55,4% nữ trong độ tuổi 14-49 từng trải qua tình trạng bị quấy rối tình dục. Ở Việt Nam, tại các doanh nghiệp, 17% ứng viên được phỏng vấn cho biết đã từng “nhận được những đề nghị liên quan đến tình dục từ cấp trên để đổi lấy các lợi ích tại nơi làm việc. Đặc biệt, 30% số quốc gia trên thế giới chưa có luật cấm quấy rối tình dục tại nơi làm việc, khiến gần 235 triệu lao động nữ đã, đang và có nguy cơ trở thành nạn nhân¹. Còn theo *Báo cáo Nghiên cứu về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam* của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thì phần lớn

nạn nhân bị quấy rối tình dục ở Việt Nam là nữ giới (78,2%) và quen biết người quấy rối thông qua các mối quan hệ như đồng nghiệp, cấp trên và cấp dưới, hoặc người có khả năng chi phối, gây áp lực cho người bị quấy rối. Do vậy, người bị quấy rối thường không dám chống cự hoặc chống cự rất yếu ớt². Do vậy, phòng, chống quấy rối tình dục trong lao động ở Việt Nam là một trong những giải pháp nhằm không chỉ bảo vệ phụ nữ mà còn bảo vệ chính nam giới, đồng thời, góp phần tạo lập, xây dựng môi trường làm việc an toàn, lành mạnh và bình đẳng.

Phòng, chống quấy rối tình dục trong lao động ở Việt Nam cần sự tham gia của cả hệ thống chính trị, của Nhà nước cũng như nhiều cơ quan, tổ chức, của mỗi cá nhân và toàn xã hội, tuy vậy, với vị trí, chức năng và trách nhiệm của mình, Nhà nước là chủ thể quan trọng trong việc thực hiện phòng, chống quấy rối tình dục trong lao động. Điều này thể hiện ở các nội dung sau:

Thứ nhất, thông qua việc ban hành các văn bản luật, văn bản quy phạm pháp luật, Nhà nước quy định rõ: i) Bản chất của hành vi quấy rối tình dục nói chung, quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động việc làm nói riêng và hậu quả của nó; ii) Các biểu hiện quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động và các hệ quả pháp lý đối với các hành vi này; iii) Trình tự, trách nhiệm của các cơ quan nhà nước trong việc xử lý những biểu hiện quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động.

Việc ra đời các văn bản luật, văn bản quy phạm pháp luật về phòng, chống quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động của Nhà nước Việt Nam là cả một quá trình nhận thức và thực hiện. Thời kỳ trước đổi mới, hành vi quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động tuy cũng có, song không nhiều nên ít được chú ý nên việc điều chỉnh qua các quy định pháp luật chưa được đặt ra³. Tuy nhiên, từ sau đổi mới, cùng với quá trình phát triển kinh tế thị trường, quá trình hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng đã đạt được nhiều thành tựu song cũng nảy sinh không ít các mặt trái không chỉ trong đời sống kinh tế, văn hóa và xã hội, mà ngay cả trong lĩnh vực lao động và việc làm. Trong đó, hành vi quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động là một trong những vấn đề đặt ra, xuất hiện ngày càng nhiều, gây tác động tiêu cực không nhỏ đối với môi trường lao động an toàn, lành mạnh và bình đẳng.

Để hạn chế tình trạng quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động, tại Khoản 2, Điều 8, Luật Lao động 2012 quy định rõ hành vi quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động là một trong những hành vi bị nghiêm cấm⁴ và người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong trường hợp bị quấy rối tình dục⁵. Quy định này tuy tiến bộ, song trên thực tế mới chỉ bảo vệ người lao động, nhất là lao động nữ, trong mối quan hệ với người chủ sử dụng lao động khi bị quấy rối tình dục, và hơn nữa, Luật cũng như các hướng dẫn của Luật chưa có giải thích thế nào là quấy rối tình dục và quy định về chế tài trong xử lý các hành vi quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động. Điều này trên thực tế đã hạn chế nhất định trong thực hiện quy định của Luật về xử lý hành vi quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động.

Để khắc phục hạn chế trên, ngày 25-05-2015, với tư cách là cơ quan quản lý nhà nước về lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã phối hợp với Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam ra *Bộ Quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc* để người sử dụng lao động cùng với người lao động xây dựng, lồng ghép vào nội quy, quy chế của đơn vị, làm cơ sở cho việc phòng, chống hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, nhằm mục đích phát triển quan hệ lao động hài hòa, tạo môi trường làm việc lành mạnh, an

toàn, năng suất và chất lượng cao. *Bộ Quy tắc* quy định rõ mục tiêu và phạm vi áp dụng của Bộ Quy tắc; đưa ra khái niệm quấy rối tình dục, mục đích của quấy rối tình dục và phân biệt các hành vi không bị coi là quấy rối tình dục; các hình thức quấy rối tình dục; quy định rõ vai trò và trách nhiệm của người sử dụng lao động, người lao động, tổ chức công đoàn, tổ chức của người sử dụng, thanh tra lao động trong phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc⁶. *Bộ Quy tắc* cũng đưa ra các khuyến nghị việc ban hành nội quy, quy chế và việc tuyên truyền, phổ biến quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, trong đó đã làm rõ: Quy trình khiếu nại/tố cáo; Quy định việc áp dụng kỷ luật đối với người thực hiện hành vi quấy rối và đối với bất kể người nào đưa ra quy kết sai; Những biện pháp bảo vệ và khắc phục cho nạn nhân; Bảo vệ danh tính của các bên liên quan...⁷. Các hướng dẫn, quy trình cụ thể trong việc xử lý các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc cũng được chỉ rõ trong bộ quy tắc trên.

Tiếp đó, tại *Bộ Luật Lao động* năm 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14-12-2020 *Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật lao động và quan hệ lao động* và Nghị định số 144/2021/NĐ-CP ngày 31-12-2021 *về Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực an ninh, trật tự, an toàn xã hội; phòng, chống tệ nạn xã hội; phòng cháy, chữa cháy; cứu nạn, cứu hộ; phòng, chống bạo lực gia đình*, trên cơ sở các văn bản quy phạm pháp luật trước đó và *Bộ Quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc* nói trên đã luật hóa rõ hơn về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Cụ thể là: Bộ Luật Lao động 2019 quy định: Người lao động có quyền không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Điều a, Khoản 1, Điều 5); Người sử dụng lao động có nghĩa vụ tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động, xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc... (Khoản 2 Điều 6); Các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động bao gồm cả quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Khoản 3, Điều 8). Khoản 1, Điều 135 quy định Nhà nước phải bảo đảm quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm

việc... Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14-12-2020 Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật lao động và quan hệ lao động cũng quy định rõ hình thức, các hành vi cụ thể về quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Điều 84); quy định rõ về nội dung Quy định của người sử dụng lao động về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Điều 85); trách nhiệm và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong phòng, chống tình dục tại nơi làm việc (Điều 86); trách nhiệm của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trong tuyên truyền, phổ biến, kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các chính sách đối với lao động nữ, bảo đảm bình đẳng giới và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Điều a, Khoản 5, Điều 87)... Ngoài ra, Nghị định cũng xây dựng bộ câu hỏi và trả lời trong phòng, chống tình dục tại nơi làm việc⁸.

Thứ hai, thông qua các cơ quan hữu quan trong bộ máy của mình, Nhà nước tổ chức, tuyên truyền, hướng dẫn và tổ chức thực hiện các quy định về pháp luật lao động nói chung, các quy định pháp luật về phòng, chống quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động nói riêng.

Không chỉ xây dựng và ban hành luật, các văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến việc phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, thông qua hệ thống các cơ quan nhà nước hữu quan của mình, Nhà nước tổ chức phổ biến, tuyên truyền, hướng dẫn thực hiện các quy định pháp luật về phòng, chống quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động. Thông qua các chương trình phổ biến kiến thức về pháp luật nói chung, pháp luật về lao động nói riêng, trong đó có nội dung về phòng, chống quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động được các cơ quan truyền thông đại chúng tuyên truyền, hướng dẫn thực hiện trong thực tiễn với nhiều hình thức, cách thức và phương tiện khác nhau. Các mô hình phòng, chống quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động điển hình trong các cơ quan, doanh nghiệp cũng được giới thiệu, phổ biến, qua đó, nâng cao nhận thức không chỉ đối với người sử dụng lao động, người lao động mà còn cả đối với những tổ chức công đoàn, tổ chức của người sử dụng lao động, thanh tra lao động trong thực thi vai trò, nhiệm vụ và trách nhiệm của mình.

Tổng kết Chương trình phổ biến, giáo dục pháp luật giai đoạn 2017 - 2021 (theo Quyết định số 705/QĐ-TTg ngày 25-05-2017 của Thủ tướng Chính phủ) do Bộ Tư pháp báo cáo, qua 05 năm thực hiện Chương trình, các bộ, ngành, đoàn thể, địa phương đã có sự đổi mới nội dung, hình thức và biện pháp phổ biến giáo dục pháp luật bám sát nhu cầu xã hội và yêu cầu quản lý Nhà nước, thực tiễn thi hành pháp luật. Hoạt động phổ biến giáo dục pháp luật cũng đã được thực hiện dưới nhiều hình thức đa dạng, phong phú, sáng tạo, phù hợp với từng vùng, miền, từng nhóm đối tượng, quan tâm hơn đến nhóm đối tượng đặc thù. Nhiều hình thức phổ biến giáo dục pháp luật đã được đổi mới, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, phát huy thế mạnh của phương tiện thông tin đại chúng, qua đó nâng cao chất lượng, hiệu quả phổ biến giáo dục pháp luật, trong đó có pháp luật về phòng, chống quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động⁹. Điều này góp phần nâng cao nhận thức, ý thức tôn trọng và chấp hành pháp luật nói chung, pháp luật về phòng, chống quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động nói riêng của cán bộ, công chức, viên chức và nhân dân; đồng thời, giảm bớt tình trạng khiếu nại, tố cáo, nâng cao trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cũng như các bên trong mối quan hệ lao động, trong nhân dân, qua đó, góp phần phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm an ninh - quốc phòng, trật tự, an toàn xã hội.

Thứ ba, thông qua các cơ quan hữu quan trong bộ máy của mình, Nhà nước xử lý các hành vi quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động qua đó bảo vệ quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân nói chung, trong lĩnh vực lao động và việc làm nói riêng, đồng thời, góp phần tạo lập, xây dựng môi trường làm việc an toàn, lành mạnh và bình đẳng.

Hành vi quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động, tùy vào tính chất, hành vi và hậu quả vi phạm đều bị xử lý với những chế tài, hình phạt nhất định. Và Nhà nước, qua hệ thống các cơ quan công quyền của mình, thực hiện xử lý các hành vi quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động gây ra hậu quả nghiêm trọng đến mức phải xử lý theo pháp luật về hành chính hoặc hình sự.

Theo Bộ Luật Lao động 2019 thì người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng đang còn

thời hạn nếu bị quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động. Song, theo Khoản 5, Điều 7, Nghị định số 144/2021/NĐ-CP ngày 31-12-2021 về Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực an ninh, trật tự, an toàn xã hội; phòng, chống tệ nạn xã hội; phòng cháy, chữa cháy; cứu nạn, cứu hộ; phòng, chống bạo lực gia đình thì, các hành vi dâm ô đối với người dưới 16 tuổi nhưng không bị truy cứu trách nhiệm hình sự; sàm sỡ, quấy rối tình dục; khiêu dâm, kích dục ở nơi công cộng sẽ bị phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 8.000.000 đồng, và tùy vào mức phạt sẽ thuộc thẩm quyền của ủy ban nhân dân cấp xã hoặc cấp huyện¹⁰.

Ngoài ra, trường hợp hành vi quấy rối xúc phạm nghiêm trọng đến danh dự, nhân phẩm của người khác có thể bị xử lý hình sự về tội làm nhục người khác theo quy định tại Điều 155 Bộ Luật Hình sự 2017: “Người nào xúc phạm nghiêm trọng nhân phẩm, danh dự của người khác, thì bị phạt cảnh cáo, phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng hoặc phạt cải tạo không giam giữ đến 03 năm”¹¹. Người phạm tội có thể bị xử lý các khung hình phạt cao hơn nếu có các yếu tố tăng nặng, như vi phạm vào tội cưỡng dâm (Điều 143)... Thực hiện các quy định, điều luật trên thuộc trách nhiệm của các cơ quan công an, công tố và xét xử của Nhà nước ta. Việc xử phạt, thực hiện nghiêm các quy định pháp luật trên của các cơ quan nhà nước hữu quan là một trong những biện pháp răn đe, phòng chống các hành vi quấy rối tình dục nói chung, trong lĩnh vực lao động, việc làm nói riêng.

Thứ tư, thông qua các cơ quan thanh tra nhà nước về lao động, Nhà nước thực hiện thanh kiểm tra định kỳ hoặc bất thường việc chấp hành các quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc và xử lý nghiêm các doanh nghiệp, đơn vị chưa thực hiện ban hành các quy định, trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc và vi phạm các quy định về phòng, chống quấy rối tình dục. Đồng thời, quy định rõ trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước về lao động nói chung, trong phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc nói riêng. Đây là giải pháp quan trọng để tăng cường định hướng trong quản lý nhà nước về phòng, chống quấy rối tình dục trong lao động hiện nay, qua đó

bảo đảm tạo lập, xây dựng được môi trường làm việc an toàn, lành mạnh và bình đẳng.

Thứ năm, Nhà nước tạo cơ chế, điều kiện cho các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp... hiện thực hóa các cơ sở vật chất kỹ thuật tại nơi làm việc liên quan đến việc phòng, chống quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động việc làm. Ví như xây dựng nhà vệ sinh khép kín riêng biệt theo từng giới trong cơ quan, công sở, nhà máy...; giảm hoặc ưu đãi, hỗ trợ thuế đối với các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp xây dựng nhà ở cho cán bộ, công nhân viên chức theo đặc thù giới...

Tóm lại, với vị trí, vai trò và nhiệm vụ của mình, Nhà nước là chủ thể quan trọng trong định hình và xây dựng các quan hệ lao động theo hướng hài hòa, ổn định cũng như có trách nhiệm to lớn trong thực hiện phòng, chống quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động việc làm. Tuy nhiên, với tính đa dạng về hình thức, biểu hiện và nội dung của quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động hiện nay, đòi hỏi Nhà nước cần luôn bổ sung, hoàn thiện hơn nữa các quy định phòng, chống quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động nhằm tạo lập một môi trường lao động an toàn, lành mạnh và bình đẳng.

1. <https://vbcwe.com/tin-tuc/quay-roi-tinh-duc-noi-la-m-viec-va--nhung-con-so-biet-noi/31>.

2. *Xử lý quấy rối tình dục nơi công sở: Thiếu hành lang pháp lý*. Nguồn: <https://kiemsat.vn/xu-ly-quay-roi-tinh-duc-noi-cong-so-thieu-hanh-lang-phap-ly-49659.html>.

3. Tuy chưa có các quy phạm pháp luật về quấy rối tình dục trong lĩnh vực lao động, song trong lĩnh vực hình sự, tội hiếp dâm và các tội liên quan đến tình dục đã được quy định rõ qua nhiều văn bản pháp luật hình sự, như bản Tổng kết và Hướng dẫn số 329-HS2 ngày 11-02-1967 của Tòa án nhân dân tối cao về đường lối xét xử tội hiếp dâm và một số tội phạm khác về mặt tình dục; Bộ Luật Hình sự năm 1985 (được bổ sung, sửa đổi năm 1999, 2009, 2015 và mới nhất 2017) và các văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thi hành Bộ Luật Hình sự...

4. *Khoản 2, Điều 8, Luật Lao động 2012*, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2012-142187.aspx>.

5. *Điểm c, Khoản 1, Điều 37, Luật Lao động 2012*, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luo-ng/Bo-Luat-lao-dong-2012-142187.aspx>.

Xem tiếp trang 47

thức pháp luật “Phép Vua thua lệ làng”, “Một bò cái lý không bằng tỵ cái tinh” của người Việt. Tính cách này hoàn toàn không phù hợp trong môi trường sản xuất công nghiệp, trong đổi mới sáng tạo gắn liền với sự phát triển khoa học, công nghệ, cản trở quá trình tăng trưởng và hội nhập kinh tế quốc tế.

Coi trọng người cao tuổi là nét đẹp của truyền thống thể hiện đạo lý “Uống nước nhớ nguồn” của dân tộc, tuy nhiên, quan niệm ấy là gốc rễ sâu xa cho tư duy kinh nghiệm “Trăm hay không bằng tay quen”, “Sống lâu lên lão làng”. Tư duy kinh nghiệm rất dễ dẫn tới tư tưởng bảo thủ, trì trệ, ngại đổi mới, tạo lực cản cho phát triển. Quan niệm về sự hòa hợp giữa con người với thiên nhiên trong truyền thống đã giúp cho người Việt nhận thức được về bản thể của tự nhiên, sống hài hòa với tự nhiên, tìm kiếm phương thức tác động vào giới tự nhiên cho phù hợp với nhu cầu của mình. Điều này rất dễ dẫn tới thói quen lệ thuộc, lười biếng mong chờ thiên nhiên ưu đãi, chỉ biết khai thác, tận dụng những gì sẵn có trong giới tự nhiên; yếu về tầm nhìn trong việc bảo vệ, nuôi dưỡng và cải tạo nó cho chiến lược lâu dài.

Các thái cực trái ngược nhau khi xử lý mối quan hệ này đều sai lầm tạo hiệu ứng tiêu cực, thiếu bền vững. Nếu tuyệt đối hóa các giá trị truyền thống, duy trì và bảo vệ nó sẽ tạo ra các lực cản, làm chậm sự phát triển, khó nắm bắt được các cơ hội tạo các đột phá cho phát triển. Ngược lại, nếu cho đã là truyền thống thì lạc hậu, lỗi thời cần loại bỏ, vượt qua, chỉ thừa nhận các giá trị của hiện đại, tuyệt đối hóa khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo, những gì do toàn cầu mang lại mới tạo ra giá trị.

5. Thay cho lời kết

Khẳng định vai trò của giá trị truyền thống trong chiến lược phát triển kinh tế xã hội của đất nước, Báo cáo chính trị Đại hội lần thứ XIII Đảng ta xác định: “Từng bước vươn lên khắc phục các hạn chế của con người Việt Nam; xây dựng con người Việt Nam thời đại mới, gắn kết chặt chẽ, hài hòa giữa giá trị truyền thống và giá trị hiện đại”¹³. Điều đó có thể hiểu, không chỉ riêng trong lĩnh vực xây dựng các chuẩn mực của con người Việt Nam phù hợp với xu thế phát triển của thời đại mà các hệ giá trị gia đình, văn hóa và quốc gia cũng phải xác định được các chuẩn mực phù hợp. Các chuẩn mực này phải chứa đựng được các yếu tố tích cực, tiến bộ của truyền thống, tiếp biến với các giá trị hiện đại của xu thế toàn cầu hóa để hoàn thiện và hiện thực hóa *Hệ giá trị quốc gia*.

1, 11, 13. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, t. 1, Nxb CTQG - ST, H, 2021, tr. 143, 143, 143.

2, 3, 4, 5. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb CTQG, H, 2004, t. 4, tr. 1; tr. 4; tr. 161; t.12, tr. 512.

6. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đảng toàn tập*, t. 55, Nxb CTQG, H, 2006, tr. 393.

7. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb CTQG, H, 2001, tr. 85 - 86.

8. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb CTQG, H, 2006, tr. 68.

9. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb CTQG - ST, H, 2011, tr. 76.

10. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb CTQG - ST, H, 2016, tr. 126 - 27.

12. Báo Hà Nội Nội mới, ngày 24-11-2021.

VAI TRÒ CỦA NHÀ NƯỚC TRONG PHÒNG, CHỐNG...

6, 7. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Bộ Lao động và Thương binh xã hội, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam: *Bộ Quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc*, https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS_636040/lang-vi/in dex.htm

8. Bộ Luật Lao động 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14-12-2020 *Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật lao động và quan hệ lao động*.

9. <https://pbgdpl.moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/hoat-don-g-pgbdpltw.aspx?ItemID=1525>, truy cập 13-02-2022.

Tiếp theo trang 60
10. Nghị định số 144/2021/NĐ-CP ngày 31-12-2021 về *Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực an ninh, trật tự, an toàn xã hội; phòng, chống tệ nạn xã hội; phòng cháy, chữa cháy; cứu nạn, cứu hộ; phòng, chống bạo lực gia đình*,: <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Vi-pham-hanh-chinh/Nghi-dinh-144-2021-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-linh-vuc-an-ninh-an-toan-xa-hoi-425471.aspx>.

11. Bộ Luật Hình sự 2017, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bo-may-hanh-chinh/Van-ban-hop-nhat-01-VBHN-VPQH-2017-Bo-luat-Hinh-su-363655.aspx>.