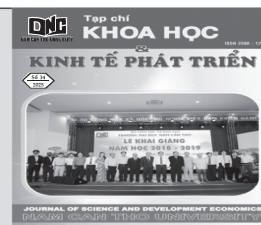




**Tạp chí Khoa học và Kinh tế Phát triển
Trường Đại học Nam Cần Thơ**

Website: jsde.nctu.edu.vn



Pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc – Thực trạng và kinh nghiệm phòng ngừa tại một số quốc gia

Đinh Trần Ngọc Huyền^{1*}, Nguyễn Thành Phương², Quách Phong Phú³

^{1,2,3}Khoa Luật, Trường Đại học Nam Cần Thơ

*Người chịu trách nhiệm bài viết: Đinh Trần Ngọc Huyền (Email: dinhnhuyenpt2021@gmail.com)

Ngày nhận bài: 21/02/2025

Ngày phản biện: 19/03/2025

Ngày duyệt đăng: 30/3/2025

Title: Laws on sexual harassment in the workplace - Current situation and prevention experiences in some countries

Keywords: labor code, international experience, sexual harassment

Từ khóa: bộ luật lao động, kinh nghiệm quốc tế, quấy rối tình dục

ABSTRACT

Sexual harassment in the workplace is a serious problem, affecting not only the personal rights of employees but also negatively affecting the working environment and work efficiency. Although Vietnamese law has initial regulations on preventing and combating sexual harassment in the workplace, current regulations are still lacking in detail and not strong enough to protect employees and effectively handle violations. The main problems include identifying sexual harassment, lack of strong sanctions, unclear complaint handling procedures, and limited protection of victims. From the above issues, the authors focused on pointing out the legal shortcomings of sexual harassment in the workplace as stipulated in the 2019 Labor Code and some experiences in protecting employees in the workplace in some countries, to make some recommendations to improve the mechanism to protect employees against harassment in Vietnam.

TÓM TẮT

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là một vấn đề nghiêm trọng, ảnh hưởng không chỉ đến quyền lợi cá nhân của người lao động mà còn tác động tiêu cực đến môi trường làm việc và hiệu quả công việc. Mặc dù pháp luật Việt Nam đã có những quy định ban đầu về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, nhưng các quy định hiện hành vẫn thiếu tính chi tiết và chưa đủ mạnh để bảo vệ người lao động và xử lý hiệu quả các hành vi vi phạm. Các vấn đề chính bao gồm việc nhận diện hành vi quấy rối tình dục, thiếu chế tài xử lý mạnh mẽ, quy trình giải quyết khiếu nại không rõ ràng, và bảo vệ nạn nhân còn nhiều hạn chế. Từ vấn đề trên, nhóm tác giả sẽ tập trung chỉ ra những bất cập pháp luật về hành vi quấy rối tình dục tại

nơi làm việc được quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019 và một số kinh nghiệm thực hiện bảo vệ người lao động tại nơi làm việc ở một số quốc gia, nhằm đưa ra một số kiến nghị hoàn thiện cơ chế bảo vệ người lao động trước hành vi quấy rối tại Việt Nam.

1. GIỚI THIỆU

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là một vấn đề xã hội nhức nhối, không chỉ ảnh hưởng nghiêm trọng đến tâm lý, sức khỏe và sự nghiệp của nạn nhân, mà còn tác động tiêu cực đến môi trường làm việc và uy tín của tổ chức. Trong bối cảnh kinh tế xã hội Việt Nam ngày càng phát triển, các trường hợp quấy rối tình dục tại nơi làm việc đã trở thành vấn đề cấp bách đòi hỏi sự quan tâm và giải pháp hiệu quả từ các bên liên quan. Theo quan điểm luật học, quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận (khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019) [3]. 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.

Theo báo cáo của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), tỷ lệ phụ nữ tại Việt Nam từng trải qua hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc dao động từ 40% đến 50%. Tuy nhiên, chỉ khoảng 4% trong số các trường hợp này được báo cáo, do các rào cản xã hội như định kiến giới, sự e ngại mất việc làm, và thiếu sự hỗ trợ từ pháp luật. Năm 2014, khảo sát do Tổ chức ActionAid Việt Nam thực hiện với hơn 2.000 phụ nữ và trẻ em gái ở Hà Nội, TP HCM cho kết quả “nơi làm việc thường xuyên diễn ra hành vi quấy rối”. Xếp theo nghề nghiệp, với tần suất từng bị quấy rối 2-5 lần, học sinh, sinh viên chịu nhiều nhất, chiếm khoảng 60,5% số người được khảo sát; công chức nhà nước 59,5%; giúp việc gia đình 57,7%; nhân viên

văn phòng 53,7% và công nhân 47,9% (Hồng Chiêu, 2022) [6].

Một nghiên cứu về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện với sự hỗ trợ của Tổ chức Lao động quốc tế cho thấy đa số nạn nhân bị quấy rối tình dục là nữ (tỉ lệ 78,2%) và ở độ tuổi từ 18 đến 30. Phần lớn nạn nhân chỉ bắt đầu tìm kiếm sự trợ giúp khi họ bị quấy rối nghiêm trọng trong thời gian dài. Theo kết quả nghiên cứu trên, có tới 80% nạn nhân được hỏi không hiểu rõ hành vi nào mới được xem là quấy rối tình dục (Ánh Minh, 2019) [1]. Hình thức QRTD tại nơi làm việc rất đa dạng. Từ những hành vi tiếp xúc cơ thể, đến những lời chọc ghẹo thiếu đứng đắn, ánh mắt, cử chỉ thô tục... đều có thể xảy ra trong môi trường làm việc. Các dạng “*QRTD đánh đổi*” và “*QRTD tạo môi trường làm việc ghê sợ*” đều là những dạng QRTD phổ biến xảy ra ở nơi làm việc (Theo ILO, “*QRTD đánh đổi*” là việc người quấy rối dùng quyền lực của mình để ép nạn nhân phải chấp nhận những đề nghị khiếm nhã liên quan đến tình dục để được một ân huệ hay lợi ích trong công việc của nạn nhân như được tăng lương. Còn “*QRTD tạo môi trường làm việc ghê sợ*” là việc người quấy rối can thiệp thô bạo vào công việc của nạn nhân, đe dọa, đối xử bất lịch sự, dùng những lời thô tục...).

Hệ quả không chỉ dừng lại ở cá nhân nạn nhân mà còn tác động tiêu cực đến doanh nghiệp, như suy giảm năng suất lao động, mất uy tín và nguy cơ kiện tụng pháp lý. Đồng thời, những hạn chế trong quy định pháp luật, như việc thiếu tiêu chí

nhận diện rõ ràng và chế tài cụ thể, đã làm tăng thêm tính phức tạp của vấn đề này. Nhìn chung, quấy rối tình dục tại nơi làm việc vẫn đang là một "vùng xám" trong quản lý lao động tại Việt Nam, đòi hỏi sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý, doanh nghiệp và xã hội nhằm xây dựng một môi trường làm việc an toàn, công bằng và văn minh. Những bất cập trong hệ thống pháp luật, từ định nghĩa hành vi chưa rõ ràng, thiếu cơ chế bảo vệ hiệu quả đến những hạn chế trong việc giáo dục và nâng cao nhận thức về vấn đề này. Điều này đòi hỏi các cơ quan quản lý, doanh nghiệp và tổ chức xã hội cần có những bước đi cụ thể nhằm xây dựng một môi trường làm việc an toàn, minh bạch, và văn minh hơn. Thực trạng trên đặt ra nhiều vấn đề cấp bách trong việc hoàn thiện khung pháp lý và xây dựng môi trường làm việc an toàn.

2. PHƯƠNG TIỆN VÀ PHƯƠNG PHÁP

Công trình được nghiên cứu này được thực hiện theo phương pháp định tính qua tổng hợp các tài liệu có liên quan như: sách, báo, tạp chí cũng như kinh nghiệm áp dụng từ một số quốc gia trên thế giới. Bên cạnh đó, nhóm tác giả còn sử dụng một số phương pháp nghiên cứu như: (i) Phương pháp so sánh; (ii) Phương pháp tổng hợp; (iii) Phương pháp phân tích luật học; (iv) Phương pháp lịch sử. Thông qua các biện pháp này, nhóm tác giả sẽ chỉ ra những bất cập có liên quan đến pháp luật về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc tại Việt Nam và đề ra những giải pháp hoàn thiện cơ chế này trong tương lai.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1 Thực trạng pháp luật Việt Nam về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Hành vi quấy rối tình dục được xem xét là hành vi vi phạm pháp luật, để điều chỉnh vấn đề này, nhà làm luật đã ban hành nhiều đạo luật,

cũng như văn bản khác nhau hướng đến việc bảo vệ người lao động trước những hành vi quấy rối. Tuy nhiên, phân tích các quy định có liên quan đến vấn đề này còn tồn tại những vấn đề cần làm sáng tỏ. Cụ thể như:

Thứ nhất, quy định về các hình thức Quấy rối tình dục (QRTD) còn chung chung, chưa rõ ràng, khó nhận diện hành vi trên thực tế. Theo Điều 84 Nghị định 145/2020/NĐ-CP [9], "*Quấy rối tình dục tại nơi làm việc bao gồm:*

a) 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;

b) Quấy rối tình dục 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;

c) Quấy rối tình dục phi lời nói gồm ngôn ngữ cơ thể; 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".

Có thể thấy, các quy định pháp luật chỉ đang nhận diện một cách cơ bản mà chưa nêu rõ tiêu chí xác định về hành vi QRTD tại nơi làm việc, các tiêu chí nhận diện vẫn còn chung chung và chưa đủ chi tiết. Theo đó, quy định về QRTD bằng ngôn ngữ cơ thể chỉ được liệt kê một cách khái quát mà không có mô tả cụ thể về các hành vi cấu thành, mức độ vi phạm hoặc bối cảnh diễn ra. 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 (Tùng Anh, 2023) [11].

Dù rằng, ngày 25/5/2015, Bộ Lao động - Thương binh - Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Phòng Thương mại - Công nghiệp Việt Nam đã xây dựng và công bố Bộ Quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam, nhưng bộ quy tắc này chỉ mang tính chất khuyến nghị, tham khảo, hướng dẫn, không có hiệu lực pháp lý. Trong khi đó, những quy định tại Điều 84 Nghị định 145/2020/NĐ-CP chỉ mang tính chất định hướng chung. Vì vậy, xét trong các văn bản quy phạm pháp luật, kể cả trên lĩnh vực pháp luật lao động và các lĩnh vực có liên quan như pháp luật hành chính, vẫn chưa có quy định mô tả, liệt kê một cách cụ thể những hành vi được xem được xem là QRTD tại nơi làm việc. Theo đó, Bộ quy tắc ứng xử về QRTD tại nơi làm việc khẳng định: *“Hình thức tồi tệ nhất của hành vi quấy rối tình dục là những hành vi tấn công có tính chất tình dục hoặc hiếp dâm được quy định trong pháp luật xử lý vi phạm hành chính hoặc pháp luật hình sự”* (Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, 2015) [2]. Điều này có nghĩa là, QRTD có bao gồm các tội phạm tình dục như hiếp dâm, cưỡng dâm hay dâm ô. Thực tế cho thấy, trong các văn bản quy phạm pháp luật, chưa có quy định cụ thể về vấn đề này. Nhiều quan điểm cho rằng QRTD là hành vi có mức độ nguy hiểm nhẹ hơn so với các tội phạm tình dục và không bao gồm nhóm này. Từ đó, pháp luật Việt Nam cần xác định QRTD có bao gồm các tội phạm tình dục hay không, sẽ là cơ sở quan trọng để hướng đến cách hiểu thống nhất, bảo đảm hiệu quả và công bằng trong xử lý kỷ luật lao động (Bùi Kim Hiếu, 2024) [5].

Thứ hai, hiện nay, pháp luật vẫn chưa bao quát đầy đủ các hình thức quấy rối qua phương tiện điện tử, vốn ngày càng phổ biến trong thời đại công nghệ phát triển. Các hành vi sử dụng email,

tin nhắn hoặc mạng xã hội để quấy rối chưa được quy định cụ thể, gây khó khăn cho nạn nhân trong việc tố cáo và tìm kiếm sự bảo vệ.

Bên cạnh đó, các quy định pháp luật về nhận diện hành vi quấy rối tình dục còn chưa rõ ràng. Quấy rối tình dục là vấn đề phức tạp với nhiều yếu tố cấu thành, đòi hỏi phải dựa trên các nghiên cứu chuyên sâu về tâm lý, sinh lý và pháp lý để xây dựng quy định phù hợp. Việc định nghĩa chung chung về hành vi có tính chất tình dục là chưa đủ để áp dụng trong nhiều trường hợp thực tế. Đơn cử tại khoản 1 Điều 84 Nghị định 145/2020/NĐ-CP về điều kiện "liên quan đến công việc" và loại trừ "không nhằm mục đích trao đổi" còn thiếu rõ ràng, dễ dẫn đến cách hiểu khác nhau. Hơn nữa, các quy định hiện hành chưa xác định rõ ràng cách phân biệt hành vi quấy rối qua phương tiện điện tử có được coi là xảy ra tại nơi làm việc hay không. Tương tự, việc thiếu các tiêu chí để xác định hành vi xảy ra trong hay ngoài giờ làm việc cũng chưa thực sự hợp lý, bởi mỗi tình huống có thể diễn ra trong bối cảnh rất khác nhau. Nhìn chung, các quy định về quấy rối tình dục hiện tại cần được nghiên cứu và hoàn thiện để đảm bảo tính rõ ràng, khả thi trong thực tế.

Thứ ba, đối với pháp luật lao động, tại Điều 85 Nghị định 145/2020/NĐ-CP các biện pháp phòng, chống quấy rối tình dục chủ yếu mang tính nguyên tắc và tập trung vào việc yêu cầu người sử dụng lao động xây dựng quy định nội bộ (nội quy), đồng thời triển khai trách nhiệm thực hiện. Tuy nhiên, đối với hành vi QRTD tại nơi làm việc mà người vi phạm là người sử dụng lao động thì Bộ luật Lao động năm 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP chưa có quy định cụ thể về các giải pháp phòng ngừa hay chế tài xử lý hiệu quả. Điều này đặc biệt nguy hiểm trong bối cảnh nhiều vụ quấy rối tình dục xảy ra do sự lạm dụng quyền

lực từ phía người sử dụng lao động, khiến nạn nhân e ngại không dám tố cáo. Do đó, vô hình chung làm cho phương thức giải quyết khiếu nại, tố cáo về hành vi QRTD trong môi trường nội bộ bị vô hiệu hóa.

Thứ tư, Khoản 3 Điều 11 Nghị định 12/2022/NĐ-CP [10] chỉ giới hạn ở mức xử phạt hành chính bằng tiền đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, với mức phạt từ 15.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng. Tuy nhiên, điều này chưa đề cập đến các hình thức xử phạt bổ sung hoặc các biện pháp khắc phục hậu quả nhằm xử lý triệt để và toàn diện hành vi quấy rối tình dục. Việc chỉ dừng lại ở mức phạt tiền là chưa đủ để bảo đảm tính răn đe và khôi phục quyền lợi hợp pháp cho nạn nhân, cũng như chưa phản ánh đầy đủ tính nghiêm trọng của hành vi này trong môi trường làm việc. Theo đó, trong nhiều trường hợp, hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc được thực hiện thông qua các phương tiện như điện thoại, máy tính, hoặc các thiết bị điện tử khác để gửi tin nhắn, hình ảnh hoặc phát tán thông tin xúc phạm, quấy rối. Việc bổ sung biện pháp xử phạt bổ sung là “tịch thu tang vật, phương tiện vi phạm”, điều này có thể giúp ngăn chặn người vi phạm tiếp tục sử dụng các công cụ này để thực hiện hành vi tương tự trong tương lai. Nhìn chung, biện pháp này không chỉ có ý nghĩa răn đe mạnh mẽ mà còn thể hiện sự quyết liệt của pháp luật trong việc bảo vệ môi trường làm việc an toàn và lành mạnh. Đơn cử, một cá nhân sử dụng máy tính cá nhân để chỉnh sửa các hình ảnh liên quan đến tình dục và phát tán trong nội bộ nơi làm việc, nếu không bị tịch thu phương tiện vi phạm, người này hoàn toàn có thể tái phạm ngay cả khi đã bị xử phạt hành chính. Do đó, việc tịch thu tang vật vi phạm sẽ góp phần giảm thiểu nguy cơ tái phạm và tăng tính hiệu quả của việc xử lý hành vi vi

phạm. Ngoài ra, trong quy định pháp luật hiện nay cần bổ sung thêm hình thức "buộc xin lỗi công khai" là một cách tiếp cận quan trọng để khắc phục hậu quả trong các vụ việc quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Việc xin lỗi công khai không chỉ giúp người vi phạm nhận thức rõ hơn về hành vi sai trái của mình mà còn góp phần giảm bớt tổn thương tâm lý và bảo vệ danh dự cho nạn nhân.

Một biện pháp quan trọng khác cần được bổ sung là "buộc cải chính thông tin sai sự thật hoặc gây nhầm lẫn". Điều này đặc biệt cần thiết trong các trường hợp hành vi quấy rối tình dục đi kèm với việc phát tán thông tin sai lệch, như chỉnh sửa hình ảnh hoặc lan truyền những lời nói xúc phạm danh dự, uy tín của nạn nhân. Trường hợp, một người sử dụng mạng xã hội để đăng tải những thông tin, hình ảnh liên quan đến tình dục không đúng sự thật nhằm hạ thấp uy tín của đồng nghiệp hoặc cấp trên, nếu chỉ bị xử phạt tiền mà không bị yêu cầu cải chính thông tin, hậu quả của hành vi này vẫn tiếp tục tồn tại, gây ảnh hưởng tiêu cực đến cuộc sống cá nhân và công việc của nạn nhân. Biện pháp cải chính thông tin không chỉ có tác dụng khôi phục danh dự cho nạn nhân mà còn giúp giảm thiểu tác động tiêu cực của thông tin sai lệch đối với xã hội, đồng thời răn đe các cá nhân khác có ý định vi phạm tương tự.

Thứ năm, theo Điểm d Khoản 2 Điều 35 Bộ luật Lao động 2019 khi bị QRTD tại nơi làm việc, người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước. Quy định này nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động, nhưng đồng thời có thể gây ra những hậu quả bất lợi đối với doanh nghiệp. Bởi theo quy định pháp luật, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động thường phải thông báo trước một khoảng thời gian nhất định, tùy thuộc vào loại hợp đồng lao động đang thực hiện.

Khoảng thời gian này rất quan trọng, bởi điều này giúp người sử dụng lao động có thời gian chủ động tìm kiếm nhân sự thay thế, đồng thời tạo điều kiện cho người lao động hoàn tất bàn giao công việc trước khi nghỉ việc. Tuy nhiên, trong một số trường hợp đặc biệt, người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không cần báo trước. Một trong những trường hợp đó là khi họ bị QRTD tại nơi làm việc.

Đánh giá vấn đề một cách khách quan, khi hành vi QRTD không do chính người sử dụng lao động thực hiện mà do một cá nhân khác trong môi trường làm việc gây ra, quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng của người lao động trong tình huống này có thể ảnh hưởng trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với người sử dụng lao động trong việc xây dựng một môi trường làm việc an toàn, lành mạnh và tuân thủ nghiêm ngặt các quy định pháp luật về phòng, chống QRTD. Khi đó, người sử dụng lao động cần có các biện pháp chủ động để bảo vệ người lao động trước các hành vi quấy rối, từ đó không chỉ đảm bảo quyền lợi hợp pháp của người lao động mà còn giữ gìn uy tín, hình ảnh của doanh nghiệp, đồng thời tạo môi trường làm việc tích cực, thu hút và giữ chân người lao động gắn bó lâu dài.

Thứ sáu, liên quan đến quy trình giải quyết nội bộ khi phát sinh khiếu nại, tố cáo về hành vi QRTD tại nơi làm việc. Pháp luật lao động Việt Nam, ngoài các biện pháp như hòa giải hoặc tố cáo tại cơ quan nhà nước có thẩm quyền, còn ghi nhận một phương thức khác là giải quyết tranh chấp thông qua cơ chế nội bộ của doanh nghiệp. Trình tự và thủ tục giải quyết nội bộ này do người sử dụng lao động quy định và được thể hiện trong nội quy lao động (Điều 85 Nghị định 145/2020/NĐ-CP). Đây được xem là phương

thức hiệu quả nhờ tính nhanh chóng và kịp thời trong việc xử lý các vấn đề phát sinh. Tuy nhiên, theo quy định tại Điều 118 Bộ luật Lao động năm 2019, Điều 69 Nghị định 145/2020/NĐ-CP, các doanh nghiệp sử dụng dưới 10 lao động không bắt buộc phải xây dựng nội quy lao động bằng văn bản và cũng không cần đăng ký nội quy tại cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Trong trường hợp này, khi xảy ra hành vi QRTD tại nơi làm việc, người lao động sẽ gặp khó khăn đáng kể trong việc thực hiện khiếu nại hoặc tố cáo thông qua quy trình xử lý nội bộ của doanh nghiệp. Điều này có thể dẫn đến hạn chế về mặt bảo vệ quyền lợi cho người lao động trong các doanh nghiệp nhỏ.

3.2 Kinh nghiệm pháp luật điều chỉnh về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc của một số quốc gia

3.1.1 Pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc của Singapore

Singapore đã sớm quan tâm đến vấn đề quấy rối tình dục trong môi trường lao động, nhưng phải đến năm 2014, quốc gia này mới ban hành một đạo luật riêng biệt nhằm đối phó với vấn đề này tại nơi làm việc. Ngày 13 tháng 3 năm 2014, Quốc hội Singapore đã thông qua Đạo luật Bảo vệ chống Quấy rối, với mục tiêu tăng cường các biện pháp trừng phạt hiện có và cung cấp nhiều giải pháp cho nạn nhân bảo vệ mình. Đạo luật bao gồm cả chế tài dân sự và hình sự, nhấn mạnh việc xử lý hành vi quấy rối trong môi trường lao động. Phần 3 của Đạo luật Bảo vệ chống Quấy rối năm 2014 quy định: “*Không ai được phép, với mục đích gây quấy rối, sợ hãi hoặc phiền muộn cho người khác, bởi bất kì phương tiện nào dưới đây:*

(a) *Sử dụng bất kỳ từ ngữ hoặc cử chỉ đe dọa, lăng mạ hoặc xúc phạm;*

(b) *Thực hiện bất kỳ hành vi đe dọa, sỉ nhục hoặc xúc phạm;*

Do đó, tại Phần 3 Luật Bảo vệ chống quấy rối Singapore năm 2014 quy định gây ra cho người khác hoặc cho những người khác (mỗi người bị hướng tới như mục đích của những hành vi này được coi là nạn nhân) sự quấy rối, sợ hãi hoặc phiền muộn. Phân tích vấn đề tại Phần 4 Luật Bảo vệ chống quấy rối Singapore năm 2014 quy định: *“Không người nào được phép, bằng bất kỳ phương tiện nào:*

(a) Sử dụng bất kỳ hành vi đe dọa nào, sỉ nhục hoặc xúc phạm;

(b) Thực hiện bất kỳ lời nói đe dọa, sỉ nhục hoặc xúc phạm;

Mà được nghe thấy, nhìn thấy hoặc cảm nhận thấy bởi bất kỳ người nào (người bị hướng tới bởi mục đích của hành vi được coi là nạn nhân) có thể gây ra quấy rối, sợ hãi hoặc phiền muộn”.

Theo Phần 3 của Đạo luật [7], bất kỳ ai có ý định quấy rối, gây sợ hãi hoặc phiền muộn cho người khác bằng cách sử dụng lời nói, cử chỉ đe dọa, lăng mạ hoặc xúc phạm, hay thực hiện hành động có tính chất tương tự, đều bị cấm. Những hành vi này, nếu gây ra tổn hại về mặt tâm lý cho nạn nhân, sẽ bị xử lý nghiêm khắc. Phần 4 mở rộng thêm, quy định rằng bất kỳ lời nói, hành động, hoặc cử chỉ nào có tính xúc phạm, nếu được người khác nghe, thấy hoặc cảm nhận và gây ra phiền muộn, đều bị coi là vi phạm. Đạo luật này cho thấy pháp luật Singapore nghiêm cấm mọi hình thức quấy rối, dù bằng lời nói hay hành động, nhằm bảo vệ người lao động trước các nguy cơ tại nơi làm việc. Những quy định chi tiết, rõ ràng giúp việc áp dụng luật dễ dàng hơn và tăng cường nhận thức của người lao động về tự bảo vệ bản thân thông qua giáo dục pháp luật. Điều 509 của Bộ luật Hình sự Singapore cũng tội phạm hóa những lời nói, hay cử chỉ có thể xúc phạm sự khiêm nhường của một người phụ nữ. Theo đó,

Điều 509 (Bộ luật Hình sự Singapore) [4] quy định: *“Bất kỳ ai, có ý định xúc phạm sự khiêm nhường của bất kỳ người phụ nữ nào, thốt ra bất kỳ lời nói nào, tạo ra bất kỳ âm thanh hoặc cử chỉ nào; hay phô bày ra bất kỳ vật thể nào; có ý để những từ ngữ, âm thanh, vật thể đó có thể nghe thấy, nhìn thấy bởi người phụ nữ; hoặc xâm phạm quyền riêng tư của người phụ nữ; có thể bị phạt tù đến 1 năm; hoặc bị phạt tiền; hoặc cả hai”.*

Như vậy, Singapore cũng đã đi đến quy định một tội phạm riêng biệt đối với tội danh quấy rối tình dục. Chế tài phạt tù đến 01 năm tù là mức phạt hợp lý. Mức tù giam này đảm bảo được tính răn đe đối với những kẻ đang hoặc đang có ý định thực hiện hành vi quấy rối tình dục. Nếu như hành vi quấy rối tình dục được thực hiện với những tình tiết tăng nặng hơn, kẻ quấy rối có thể bị áp dụng thêm hình phạt bổ sung là phạt tiền bên cạnh hình phạt tù. Sự áp dụng song song này làm tăng tính cảnh cáo, răn đe, đồng thời cũng làm tăng nguồn thu cho ngân sách nhà nước. Tuy nhiên, pháp luật Singapore vẫn còn hạn chế ở một số điểm. Tại Điều 509 chỉ bảo vệ phụ nữ, trong khi ở một quốc gia phát triển và có tư tưởng cởi mở như Singapore, quan điểm này dường như không còn phù hợp. Ngoài ra, Đạo luật Bảo vệ chống Quấy rối 2014 chỉ tập trung vào quy định chung cho mọi lĩnh vực, mà chưa đưa ra các quy định cụ thể cho môi trường lao động. Điều này dẫn đến thiếu các chế tài kỷ luật lao động, trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc ngăn ngừa quấy rối, cũng như quy trình khiếu nại, tố cáo trong doanh nghiệp.

Một vấn đề đáng lưu ý khác là việc tuyên truyền nâng cao nhận thức cho người lao động chưa được thực hiện đầy đủ và hiệu quả. Đây lại là một trong những giải pháp quan trọng nhất, vì người lao động tự nhận thức và bảo vệ bản thân

vẫn là biện pháp thiết thực nhất để phòng tránh quấy rối. Dù còn những điểm cần cải thiện, các quy định hiện hành của Singapore về chống quấy rối tình dục đã mang lại tác động tích cực trong việc bảo vệ người lao động. Các chế tài dân sự và hình sự, cùng với các hình phạt bổ sung, góp phần răn đe hiệu quả. Tuy nhiên, để giải quyết triệt để vấn nạn này, Singapore cần xây dựng một khung pháp lý riêng biệt và toàn diện hơn cho môi trường lao động.

3.2.2 *Pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc của Nhật Bản*

Nhật Bản là một quốc gia nổi tiếng với việc bảo đảm quyền lợi của người lao động, đồng thời đặt nền tảng cho một môi trường làm việc an toàn và văn minh. Trong bối cảnh xã hội ngày càng hiện đại, các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc không chỉ ảnh hưởng nghiêm trọng đến nhân phẩm của người lao động mà còn tác động tiêu cực đến năng suất lao động và uy tín của các công ty, tổ chức. Để đối phó với vấn đề này, Nhật Bản đã ban hành nhiều đạo luật và quy định pháp luật quan trọng, nổi bật là Luật Bình đẳng nam nữ - Luật các cơ hội bình đẳng năm 1991. Các quy định này không chỉ hướng đến việc phòng ngừa và xử lý hành vi quấy rối tình dục mà còn yêu cầu người sử dụng lao động thực hiện trách nhiệm ngăn chặn và xử lý các vi phạm, qua đó thể hiện cam kết mạnh mẽ trong việc xây dựng môi trường làm việc an toàn và bình đẳng.

Tại Điều 6 của Luật Bình đẳng nam nữ - Luật về các cơ hội bình đẳng năm 1991 của Nhật Bản đưa ra định nghĩa về quấy rối tình dục như sau: *"Người sử dụng lao động áp dụng các biện pháp phòng ngừa và loại bỏ việc người lao động bị quấy rối tình dục hoặc bị quấy rối do đã phản ứng về việc bị phân biệt đối xử về giới. Quấy rối tình dục là hành vi ngoài ý muốn về tình dục hoặc*

hành vi ngoài ý muốn có tính chất tình dục, xâm phạm đến nhân phẩm của người lao động tại nơi làm việc". Định nghĩa này đã làm rõ bản chất của hành vi quấy rối tình dục qua các yếu tố: "ngoài ý muốn" và "có tính chất tình dục", đồng thời, hậu quả của hành vi này được xác định là "xâm phạm nhân phẩm của người lao động" và địa điểm xảy ra là "tại nơi làm việc", mặc dù ngắn gọn và bao quát, định nghĩa này vẫn chưa thực sự cụ thể khi không chỉ rõ các loại hành vi nào được xem là quấy rối tình dục. Điều này có thể gây khó khăn khi áp dụng vào thực tế, bởi quấy rối tình dục thường có nhiều hình thức phức tạp và khó chứng minh.

Nhận thức được mức độ nghiêm trọng của vấn đề này, Điều 22 của Luật [8] cũng đưa ra quy định cấm: *"Nghiêm cấm việc quấy rối và các vấn đề khác. Người sử dụng lao động không được gây phiền toái người lao động trên cơ sở cho rằng người đó đã từ chối những yêu cầu về tình dục hoặc đã báo cáo việc người sử dụng lao động có sự phân biệt đối xử về giới khi áp dụng các quy định theo đoạn 1 điều này, người có quyền được xác định những điều kiện làm việc thay cho người sử dụng lao động cũng được coi là người sử dụng lao động".*

Theo quy định này, hành vi làm phiền người lao động khi bị từ chối hoặc khi họ tố cáo hành vi phân biệt đối xử là bị nghiêm cấm. Điều đó có nghĩa Nhật Bản không cấm việc đưa ra các lời đề nghị tình dục, nhưng nếu người lao động không đồng ý và từ chối, thì những hành vi gây phiền toái sau đó sẽ bị cấm. Điều này phản ánh sự cởi mở trong quan niệm của Nhật Bản về các mối quan hệ tình dục ngoài hôn nhân. Một người có thể tán tỉnh hoặc đưa ra lời đề nghị tình dục tại nơi làm việc, nhưng phải dừng lại ngay khi người kia tỏ rõ sự không đồng thuận. Nếu tiếp tục, hành

vi đó có thể bị coi là quấy rối và bị khiếu nại lên các cơ quan có thẩm quyền.

Luật cũng quy định rõ ràng trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc ngăn chặn và xử lý quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Điều 6 yêu cầu họ phải thực hiện các biện pháp phòng ngừa và loại bỏ hành vi này, bởi họ là người gần gũi nhất với môi trường lao động cụ thể và có khả năng tác động hiệu quả nhất. Điều 22a bổ sung: *"Khi người sử dụng lao động biết được việc người lao động cho rằng mình đã bị người lao động khác quấy rối tình dục, người sử dụng lao động sẽ điều tra, xem xét các tình tiết thực tế liên quan đến việc được cho là bị quấy rối tình dục và nếu như sự việc này là có thật, người sử dụng lao động sẽ tiến hành các biện pháp hợp lý theo yêu cầu để ngăn chặn tình trạng quấy rối tình dục tiếp diễn"*.

Quy định này nhấn mạnh trách nhiệm điều tra và xử lý của người sử dụng lao động ngay tại cơ sở. Tuy nhiên, trong trường hợp chính người sử dụng lao động là người thực hiện hành vi quấy rối, luật chưa đưa ra giải pháp cụ thể để xử lý. Ngoài ra, khái niệm *"biện pháp hợp lý"* trong quy định này vẫn còn mơ hồ và thiếu hướng dẫn chi tiết, dễ dẫn đến sự bất đồng hoặc bất công trong việc áp dụng. Để đảm bảo hiệu quả thực thi luật, Nhật Bản đã thành lập Thanh tra về cơ hội bình đẳng và Ủy ban về cơ hội bình đẳng, những cơ quan chuyên trách giám sát việc thực hiện luật. Điều này giúp đảm bảo cơ chế thanh tra và giám sát đạt được hiệu quả cao. Nhìn chung, các quy định pháp luật tại Nhật Bản về chống quấy rối tình dục đã tạo ra hành lang pháp lý để bảo vệ người lao động. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều điểm cần hoàn thiện, như chế tài xử lý rõ ràng hơn, quy trình khiếu nại chi tiết và biện pháp xử lý cụ thể khi chính người sử dụng lao động có hành vi vi

phạm. Dù vậy, con số thực tế về các vụ quấy rối tình dục tại Nhật Bản, so với các quốc gia khác, vẫn ở mức thấp, nên việc cải thiện luật pháp trong lĩnh vực này có thể chưa được coi là vấn đề cấp bách.

4. KẾT LUẬN VÀ ĐỀ NGHỊ

QRTD tại nơi làm việc là một vấn đề nghiêm trọng và phức tạp, ảnh hưởng không chỉ đến quyền lợi cá nhân của người lao động mà còn tác động tiêu cực đến môi trường làm việc, năng suất lao động và uy tín của tổ chức. Mặc dù pháp luật Việt Nam đã có những bước tiến nhất định trong việc xây dựng các quy định phòng, chống QRTD tại nơi làm việc, nhưng thực trạng cho thấy các quy định hiện hành vẫn còn nhiều bất cập, thiếu tính chi tiết và khả năng áp dụng thực tế. Các vấn đề như nhận diện hành vi, chế tài xử lý, quy trình giải quyết khiếu nại và bảo vệ người lao động vẫn chưa được hoàn thiện, gây khó khăn cho việc thực thi pháp luật và bảo vệ quyền lợi của người lao động. Cần thiết phải có các biện pháp cải thiện và hoàn thiện pháp luật một cách toàn diện để đảm bảo quyền lợi của người lao động và thúc đẩy môi trường làm việc an toàn, lành mạnh. Thứ nhất, về quy định nhận diện hành vi QRTD: Các quy định hiện nay mặc dù đã đưa ra những khái niệm chung về hành vi quấy rối tình dục, nhưng lại thiếu chi tiết, cụ thể để có thể nhận diện rõ ràng các hành vi này. Điều này tạo ra sự mơ hồ trong việc phân biệt hành vi quấy rối với các hành động bình thường hoặc không có ý đồ xâm phạm. Đặc biệt, trong bối cảnh công nghệ thông tin phát triển mạnh mẽ, hành vi quấy rối qua phương tiện điện tử như email, tin nhắn hoặc mạng xã hội chưa được quy định rõ ràng, gây khó khăn trong việc xử lý các trường hợp này. Để khắc phục tình trạng này, pháp luật cần bổ sung các tiêu chí cụ thể hơn về hành vi quấy rối, bao gồm cả những hành vi

quấy rối qua các phương tiện điện tử và xác định rõ các hành vi có tính chất quấy rối tình dục. Việc chi tiết hóa các hành vi quấy rối sẽ giúp doanh nghiệp, cơ quan pháp luật và người lao động dễ dàng nhận diện và xử lý các tình huống, đồng thời tránh những tranh cãi không đáng có trong quá trình áp dụng pháp luật. Thứ hai, về chế định phòng, chống QRTD: Pháp luật hiện hành chỉ yêu cầu các doanh nghiệp lớn có trách nhiệm xây dựng nội quy lao động để phòng ngừa quấy rối tình dục, nhưng lại bỏ qua các doanh nghiệp nhỏ hoặc cơ sở không có nội quy lao động bằng văn bản. Điều này tạo ra một khoảng trống lớn trong việc bảo vệ người lao động, đặc biệt là ở các doanh nghiệp nhỏ, nơi mà người lao động dễ bị tổn thương hơn. Để giải quyết vấn đề này, cần có quy định bắt buộc tất cả các doanh nghiệp, bất kể quy mô lớn hay nhỏ, phải xây dựng chính sách phòng ngừa quấy rối tình dục. Chính sách này không chỉ bao gồm việc xây dựng nội quy lao động, mà còn yêu cầu doanh nghiệp tổ chức các buổi đào tạo, nâng cao nhận thức về quấy rối tình dục cho tất cả người lao động, đặc biệt là đối với các cán bộ quản lý. Việc xây dựng một chính sách rõ ràng sẽ giúp tăng cường nhận thức và tạo ra một môi trường làm việc an toàn, bình đẳng và tôn trọng nhân phẩm. Thứ ba, về chế tài xử lý hành vi QRTD: Các chế tài xử phạt hiện nay, mặc dù có quy định phạt hành chính đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, nhưng các mức phạt vẫn chưa đủ nghiêm khắc để có thể răn đe hiệu quả. Đặc biệt, các chế tài xử lý hành vi của người sử dụng lao động hoặc người có vị trí quyền lực còn rất yếu, dẫn đến việc nạn nhân sợ bị trả thù hoặc không dám tố cáo. Để giải quyết vấn đề này, cần phải tăng mức phạt hành chính đối với hành vi quấy rối tình dục, đồng thời bổ sung các chế tài như yêu cầu bồi thường thiệt hại

đối với nạn nhân, xử lý hình sự trong các trường hợp nghiêm trọng hoặc tái phạm. Việc tăng cường chế tài không chỉ giúp răn đe hành vi quấy rối mà còn đảm bảo sự công bằng trong việc bảo vệ người lao động. Hơn nữa, cần có những quy định đặc biệt để xử lý các hành vi quấy rối tình dục do người sử dụng lao động hoặc người có quyền lực gây ra, nhằm ngăn chặn tình trạng lạm dụng quyền lực trong môi trường lao động. Thứ tư, về quy trình giải quyết khiếu nại và tố cáo hành vi QRTD: Pháp luật hiện hành chưa đưa ra quy trình cụ thể và đồng bộ để giải quyết khiếu nại về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, dẫn đến việc xử lý các vụ việc còn chậm trễ và thiếu hiệu quả. Nạn nhân quấy rối tình dục thường gặp khó khăn trong việc tiếp cận các cơ chế giải quyết và bảo vệ quyền lợi của mình. Để khắc phục tình trạng này, cần xây dựng một quy trình giải quyết khiếu nại rõ ràng, minh bạch và thống nhất từ cấp doanh nghiệp đến các cơ quan nhà nước. Quy trình này cần đảm bảo tính nhanh chóng, công bằng và bảo mật thông tin của người tố cáo. Ngoài ra, cần phải có cơ chế bảo vệ người lao động trong quá trình tố cáo, tránh tình trạng bị trả thù hoặc bị phân biệt đối xử sau khi khiếu nại. Cùng với đó, cần đào tạo cán bộ chuyên trách tại doanh nghiệp cũng như cơ quan nhà nước về quy trình tiếp nhận, giải quyết các vụ việc quấy rối tình dục để đảm bảo sự công bằng và hiệu quả trong xử lý. Việc hoàn thiện pháp luật về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc là một yếu tố quan trọng để tạo ra môi trường làm việc an toàn, công bằng và văn minh. Các biện pháp cải thiện pháp lý cần phải phù hợp với từng thực trạng đã được chỉ ra trong thực tế, đảm bảo rằng quyền lợi của người lao động được bảo vệ một cách đầy đủ và hiệu quả. Chỉ khi pháp luật được hoàn thiện và thực thi nghiêm túc, quấy rối tình dục tại nơi làm việc mới có thể được ngăn

chặn và xử lý một cách hiệu quả, tạo ra một môi trường làm việc lành mạnh và bình đẳng cho tất cả mọi người.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Ánh Minh (2019). *Ám ảnh quấy rối tình dục nơi làm việc*. <https://laodong.vn/xa-hoi/am-anh-quay-roi-tinh-duc-noi-lam-viec-747062.lido>. Ngày truy cập 23/11/2024.
- [2] Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. (2015). *Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc*.
- [3] Bộ luật Lao động 2019.
- [4] Bộ luật Hình sự của Singapore 2016.
- [5] Bùi Kim Hiếu (2024). Hoàn thiện quy định pháp luật về các dạng quấy rối tình dục tại nơi làm việc. *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật* kỳ 1 (Số 400) tháng 3 /2024.
- [6] Hồng Chiêu (2022). *Thiếu quy định xử lý quấy rối tình dục tại nơi làm việc*. <https://vnexpress.net/thieu-quy-dinh-xu-ly-quay-roi-tinh-duc-tai-noi-lam-viec-4473492.html>. Ngày truy cập 22/11/2024.
- [7] Luật Bảo vệ chống quấy rối Singapore năm 2014.
- [8] Luật bình đẳng nam nữ - Luật về các cơ hội bình đẳng năm 1991 của Nhật Bản.
- [9] Nghị định 145/2020/NĐ-CP. (2020). *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*.
- [10] Nghị định 12/2022/NĐ-CP. (2022). *Quy định 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*.
- [11] 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-d9522.html>. Ngày truy cập 24/11/2024.