

# HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ HÀNH VI QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

NGUYỄN THỊ NGỌC UYÊN\*

**Tóm tắt:** Quấy rối tình dục (QRTD) tại nơi làm việc là chủ đề đang nhận được sự quan tâm sâu sắc của người dân Việt Nam và các nhà làm luật. QRTD tại nơi làm việc gây ra những ảnh hưởng tiêu cực đến nạn nhân, người sử dụng lao động và môi trường làm việc, do đó hành vi này cần được ngăn chặn, xử phạt kịp thời. Trong khi vụ việc khiếu nại, tố cáo hành vi QRTD ngày càng nhiều, khung pháp lý ở Việt Nam điều chỉnh vấn đề này chưa đầy đủ, nghị định xử phạt vi phạm hành chính còn một số điểm bất cập cần được hoàn thiện. Bài viết phân tích các quy định của pháp luật Việt Nam về hành vi QRTD tại nơi làm việc, chỉ ra một số hạn chế và đề xuất một số giải pháp góp phần hoàn thiện pháp luật Việt Nam về hành vi QRTD tại nơi làm việc.

**Từ khóa:** Pháp luật Việt Nam; quấy rối tình dục; tại nơi làm việc

**Ngày nhận bài:** 23/12/2024; **Biên tập xong:** 30/12/2024; **Duyệt đăng:** 18/02/2025

## COMPLETING VIETNAMESE LAW ON SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

**Abstract:** Sexual harassment in the workplace is a topic that receives attention from Vietnamese people and lawmakers. Sexual harassment in the workplace causes negative impacts on victims, employers and the working environment, so this behavior needs to be prevented and punished promptly. Despite the increasing number of complaints and denunciations of sexual harassment, the legal framework in Vietnam regulating this issue are not comprehensive enough and the decree on administrative sanctions still has some shortcomings. The article analyzes the provisions of Vietnamese law on sexual harassment in the workplace, points out some limitations and proposes recommends to improve Vietnamese law on this issue.

**Keywords:** Vietnamese law; sexual harassment; in the workplace

**Received:** Dec 23rd, 2024; **Editing completed:** Dec 30th, 2024; **Accepted for publication:** Feb 18th, 2025

### 1. Quy định pháp luật Việt Nam về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Thuật ngữ “QRTD tại nơi làm việc” lần đầu tiên được đề cập trong Bộ luật Lao động Việt Nam năm 2012 với các điều khoản nghiêm cấm. Người lao động bị QRTD có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước<sup>1</sup>. Tuy nhiên, các quy định này còn chung chung, chưa đầy đủ, thiếu các văn bản pháp luật hướng dẫn để nhận diện và xử lý các hành vi QRTD tại nơi làm việc. Những hạn chế này khiến việc ngăn chặn và xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc gặp khó khăn. Các chủ thể thực thi pháp luật đã phải đối mặt với những thách thức và rào cản khi xử phạt những kẻ QRTD trong thực tế do nhiều người chưa phân biệt được ranh giới

giữa hành vi QRTD - một hành vi vi phạm pháp luật và hành vi tán tỉnh, đùa cợt (chỉ là hành vi vi phạm đạo đức) vì thiếu định nghĩa và mô tả các hình thức của hành vi. Do đó, các chủ thể thực thi pháp luật không có cơ sở xử phạt các trường hợp QRTD nơi làm việc.

Bảy năm sau, Bộ luật Lao động Việt Nam (được Quốc hội thông qua ngày 20/11/2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021) tiến thêm một bước khi định nghĩa về QRTD tại nơi làm việc. Đây là lần đầu tiên khái niệm về QRTD tại nơi làm việc được luật hóa. Cụ thể, khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động Việt Nam 2019 quy định: “QRTD tại nơi làm việc là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người

\* Email: nguyenthingocuyen@siu.edu.vn  
Thạc sĩ, Nghiên cứu sinh, Giảng viên Khoa Kinh doanh & Luật, Trường Đại học Quốc tế Sài Gòn

<sup>1</sup> Khoản 1 Điều 3 Bộ luật Lao động Việt Nam năm 2012.

khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động". Như vậy, định nghĩa này mang tính mô tả hành vi dựa vào ba tiêu chí: có tính chất tình dục, không được mong muốn hoặc chấp nhận và xảy ra tại nơi làm việc<sup>2</sup>.

Mặc dù khái niệm này còn một số điểm chưa rõ ràng về thuật ngữ "hành vi tình dục" và "nơi làm việc" nhưng Nghị định hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động đã có những quy định giải thích chi tiết hơn. 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 đã giải thích rõ hơn về thuật ngữ "hành vi tình dục" và liệt kê những hình thức QRTD tại nơi làm việc bao gồm:

- 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;
- QRTD bằng lời nói gồm lời nói trực tiếp, qua điện thoại hoặc qua phương tiện điện tử có nội dung tình dục hoặc có ngụ ý tình dục;
- QRTD 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.

Tiếp theo, nơi làm việc cũng được xác định rõ ràng hơn trong Nghị định, nơi làm việc là những địa điểm hay không gian có liên quan đến công việc như các hoạt động xã hội, hội thảo, tập huấn, chuyển đi công tác chính thức, bữa ăn, hội thoại trên điện thoại, các hoạt động giao tiếp qua phương tiện điện tử, phương tiện đi lại do người sử dụng lao động bố trí từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại, nơi ở do người sử dụng lao động cung cấp và địa điểm khác do người sử dụng lao động quy định. Về cơ bản, thuật ngữ "nơi làm việc" trong pháp luật lao động Việt Nam là khá tương thích với khái niệm "nơi làm việc" trong Công ước 190 của Tổ chức Lao

động quốc tế (ILO) về chấm dứt bạo lực và quấy rối.

Về quyền và nghĩa vụ của các chủ thể liên quan, Bộ luật Lao động năm 2012 cũng có những quy định cơ bản như: Khi bị QRTD tại nơi làm việc, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước (điểm d khoản 2 Điều 35). Quy định này là một điểm tiến bộ của pháp luật Việt Nam khi nhận thức rõ hành vi QRTD tại nơi làm việc là hành vi nguy hiểm cần phải ngăn chặn và xử lý kịp thời để bảo vệ quyền của người bị quấy rối. Nội dung thương lượng tập thể bao gồm phòng chống bạo lực và QRTD tại nơi làm việc (khoản 7 Điều 67); nội quy lao động được xây dựng gồm nội dung là phòng chống hành vi QRTD tại nơi làm việc, trình tự, thủ tục xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc (điểm d khoản 2 Điều 118); người thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc có thể bị áp dụng hình thức kỷ luật sa thải (khoản 2 Điều 125); chính sách của nhà nước là thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới, phòng chống hành vi QRTD tại nơi làm việc (khoản 1 Điều 135). Đây là tiền đề để các cơ quan nhà nước cấp dưới và doanh nghiệp ban hành các quy định hướng dẫn chi tiết, cụ thể hơn về phòng chống QRTD tại nơi làm việc.

Về chế tài hành chính, các hành vi về QRTD tại nơi làm việc hiện nay bị phạt tiền theo khoản 3 Điều 11 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ 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 (gọi tắt là Nghị định 12/2022/NĐ-CP): "Hành vi QRTD tại nơi làm việc nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự bị phạt tiền từ 15 triệu đồng đến 30 triệu đồng". Thêm vào đó, theo khoản 4 Điều 30 Nghị định 12/2022/NĐ-CP về vi phạm quy định về lao động là người giúp việc gia đình thì khi người sử dụng lao động khi có hành vi ngược đãi, QRTD, cưỡng bức lao động hoặc dùng vũ lực đối với người lao động là người giúp việc gia đình nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự thì bị phạt tiền từ 50 triệu đồng đến 75 triệu đồng.

<sup>2</sup> Đoàn Xuân Trường, "Công ước về chấm dứt bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc và nội luật hóa trong pháp luật lao động Việt Nam", *Tạp chí Nghề luật*, số 01/2023, tr. 69.

### 2. Một số hạn chế và đề xuất hoàn thiện pháp luật Việt Nam về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

#### 2.1. Một số hạn chế của pháp luật về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Thứ nhất, theo Báo cáo rà soát độc lập 10 năm thực hiện Luật Bình đẳng giới của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cho biết: “Ở Việt Nam, QRTD tại nơi làm việc chưa được xem là một hình thức phân biệt đối xử dựa trên giới”<sup>3</sup>. Đồng thời, các quy phạm pháp luật trong Bộ luật Lao động năm 2019 và Luật Bình đẳng giới năm 2006 không ghi nhận nội dung này. Điều này là chưa tương thích với pháp luật quốc tế. Theo đoạn 1 và đoạn 6 Khuyến nghị chung số 19 (1992) về “bạo lực đối với phụ nữ” đã khẳng định lại một lần nữa nội dung trong Công ước về Xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW) rằng “Bạo lực dựa trên cơ sở giới là một hình thức phân biệt đối xử đã cản trở nghiêm trọng khả năng của phụ nữ được hưởng các quyền và tự do trên cơ sở bình đẳng với nam giới”. Và QRTD tại nơi làm việc là một hình thức của bạo lực trên cơ sở giới<sup>4</sup>. Từ đó, có thể hiểu: Bạo lực trên cơ sở giới, bao gồm cả QRTD tại nơi làm việc, là hình thức phân biệt đối xử làm hạn chế nghiêm trọng khả năng thụ hưởng các quyền và tự do của người phụ nữ một cách bình đẳng với nam giới.

Thứ hai, chế tài xử phạt hành chính đối với hành vi QRTD tại nơi làm việc còn thấp, chưa tương xứng với tính chất, mức độ nguy hiểm của hành vi này. Khi so sánh về hậu quả do hành vi QRTD gây ra đối với nạn nhân gồm những thiệt hại về thể chất và những tổn hại nghiêm trọng hơn về mặt tinh thần, tâm lý, tác động tiêu cực của QRTD có thể gây ra những tổn thương sâu sắc về mặt tâm lý cho nạn nhân, dẫn đến trầm cảm, lo âu và các vấn đề về sức khỏe tâm thần khác. Nạn nhân của QRTD thường cảm thấy xấu

hổ, ngại ngùng và sợ hãi, ảnh hưởng đến chất lượng cuộc sống và công việc. QRTD là hành vi xâm phạm nghiêm trọng nhân phẩm và danh dự của con người, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em. Hành vi này có thể dẫn đến những hậu quả nghiêm trọng như tự tử hoặc các hành vi phạm tội khác. Theo những kết quả nghiên cứu của các nhà tâm lý trên thế giới về những hậu quả tiêu cực của hành vi QRTD đối với nạn nhân, những cảm xúc tái diễn nhiều nhất là lo lắng, tức giận, căng thẳng, tủi nhục, mất tự tin, bất mãn về cá nhân và nghề nghiệp. Đồng thời, các triệu chứng về đường tiêu hóa, đau đầu, mất ngủ, buồn nôn, chán ăn và sụt cân sau khi bị QRTD tại nơi làm việc cũng được chứng minh rõ ràng<sup>5</sup>. Về sức khỏe tâm thần, vấn đề nghiêm trọng nhất là rối loạn trầm cảm và những sang chấn tâm lý khác<sup>6</sup>. Mặc dù có thể xảy ra trong một thời gian ngắn hoặc kéo dài, nhưng nó vẫn có thể dẫn đến nhiều tổn thương sâu sắc về mặt tâm lý và khó phục hồi, đặc biệt là đối với những lao động nữ. Hành vi QRTD nếu không được ngăn chặn kịp thời có thể tạo điều kiện cho các hành vi xâm hại nghiêm trọng hơn như cưỡng hiếp hoặc hiếp dâm xảy ra.

Trong khi đó, cưỡng bức lao động là “việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác để ép buộc người lao động phải làm việc trái ý muốn của họ” (khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019). Đây là hành vi ép buộc một người làm việc trái với ý muốn của họ, thường đi kèm với các điều kiện làm việc khắc nghiệt, không có thù lao hoặc thù lao rất thấp và không có sự bảo vệ pháp lý. Điều này xâm phạm nghiêm trọng quyền tự do của con người, có thể dẫn đến kiệt sức, tổn thương sức khỏe cho nạn nhân. Cả hai hành vi cưỡng bức lao động và QRTD đều là những hành vi

<sup>3</sup> Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2020), Báo cáo rà soát độc lập 10 năm thực hiện Luật bình đẳng giới, [https://vietnam.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ge\\_viett.pdf](https://vietnam.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ge_viett.pdf), truy cập ngày 09/3/2024.

<sup>4</sup> Đoạn 17 Điều 11 Khuyến nghị chung số 19 (1992): “Bình đẳng trong việc làm sẽ bị giảm sút nghiêm trọng khi phụ nữ là đối tượng của bạo lực trên cơ sở giới, ví dụ như bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc”.

<sup>5</sup> Chow S.Y., Chan D.K.S., Lam C.B., Cheung S.F., “Examining The Job-Related, Psychological, and Physical Outcomes of Workplace Sexual Harassment: A Meta-Analytic Review”, *Psychology of Women Quarterly*, Vol 32(4)/2008, p. 362-376.

<sup>6</sup> Shaw M.A.E., Hegewisch M.P.A., Hess C. (2018), *Sexual harassment and assault at work: Understanding the costs*, Institute Women's Policy Research, [https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/09/IWPR-sexual-harassment-brief\\_FINAL.pdf](https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/09/IWPR-sexual-harassment-brief_FINAL.pdf), truy cập ngày 09/3/2024.

ng nghiêm trọng, xâm phạm quyền con người và gây ra những hậu quả nghiêm trọng về thể chất, tinh thần cho nạn nhân. Do đó, không có cơ sở rõ ràng nào chứng tỏ hành vi cưỡng bức lao động nguy hiểm nhiều hơn hành vi QRTD tại nơi làm việc, mức tiền phạt đối với hành vi QRTD tại nơi làm việc hiện nay là “từ 15 triệu đồng đến 30 triệu đồng” tương đối thấp hơn nhiều so với hành vi cưỡng bức lao động “từ 50 triệu đồng đến 75 triệu đồng”. Thêm vào đó, hành vi cưỡng bức lao động là một tội danh được quy định trong Bộ luật Hình sự với mức hình phạt cao nhất là 12 năm (Điều 297 Bộ luật Hình sự năm 2015, sửa đổi, bổ sung năm 2017) trong khi không có tội danh nào về QRTD.

*Thứ ba*, theo Nghị định số 12/2022/NĐ-CP hành vi cưỡng bức lao động đối với người giúp việc gia đình nguy hiểm hơn so với cưỡng bức lao động đối với người lao động khác nhưng chế tài xử phạt lại bằng nhau. Cụ thể, quy định tại khoản 4 Điều 11 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP “Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động khi có hành vi cưỡng bức lao động hoặc ngược đãi người lao động nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự” là cao gần gấp ba so với số tiền phạt hành vi QRTD tại nơi làm việc, nhưng khoản 4 Điều 30 quy định hành vi cưỡng bức lao động người giúp việc gia đình bị phạt tiền từ 50.000.000 đến 75.000.000 đồng là bằng với số tiền phạt của hành vi QRTD tại nơi làm việc. Xét về logic, nội dung của hai điều luật này là chưa phù hợp. Trong cùng một hành vi, với tính chất, mức độ vi phạm như nhau thì nạn nhân là giúp việc gia đình cần áp dụng mức xử phạt hành chính cao hơn so với những trường hợp nạn nhân là người lao động thông thường. Bởi lẽ, giúp việc gia đình thường làm việc trong môi trường khép kín, riêng tư nên dễ trở thành nạn nhân của các hành vi QRTD, cưỡng bức lao động. Các cơ quan hỗ trợ như công đoàn, hội phụ nữ cũng không có, cùng với sự quản lý kém hiệu quả của các cơ quan quản lý nhà nước<sup>7</sup>. Điều này khiến họ dễ bị QRTD hoặc cưỡng bức lao

động và khó có người bảo vệ, dẫn đến việc người chủ nhà có thể lạm dụng quyền lực mà không sợ bị phát hiện. Ngoài ra, người giúp việc gia đình thường là những cá nhân có hoàn cảnh kinh tế khó khăn và phụ thuộc vào chủ nhà về cả công việc và nơi ở nên họ gặp rào cản khi khiếu nại hành vi vi phạm của chủ nhà. Do vậy, cần có biện pháp xử lý mạnh mẽ hơn so với những người lao động thông thường để ngăn chặn, bảo vệ quyền lợi của người giúp việc gia đình tốt nhất.

*Thứ tư*, những quy định về xử phạt vi phạm hành chính đối với hành vi QRTD tại nơi làm việc theo Nghị định số 12/2022/NĐ-CP chưa đầy đủ, cụ thể là thiếu các hình thức xử phạt bổ sung, thiếu các biện pháp khắc phục hậu quả đi kèm. Như đã phân tích ở trên, hình thức của hành vi QRTD tại nơi làm việc rất đa dạng, không chỉ bao gồm hành vi tác động lên thể chất của nạn nhân mà còn là hình thức quấy rối phi lời nói như phô bày các “tài liệu” khiêu dâm. Do đó, trường hợp này cần áp dụng hình thức xử phạt bổ sung là tịch thu tang vật phương tiện vi phạm hành chính hoặc buộc thu hồi, nộp lại tài liệu, hình ảnh khiêu dâm đó để chấm dứt, ngăn chặn việc tiếp tục thực hiện hành vi này đối với những người khác. Đây là một cách thức để bảo vệ quyền của người lao động bằng cách đặt ra hành lang loại bỏ hành vi vi phạm, bồi thường tổn hại và bù đắp lợi ích đã mất nhằm khắc phục lại tình trạng ban đầu<sup>8</sup>.

Thêm vào đó, những trường hợp người thực hiện hành vi cố tình sửa chữa, cắt ghép hình ảnh mang tính chất tình dục đưa lên mạng hoặc phân phát tại nơi làm việc khiến nạn nhân cảm thấy xấu hổ, tự ti và ám ảnh. Khi thông tin sai sự thật được lan truyền, nó có thể gây tổn hại nghiêm trọng đến danh dự, nhân phẩm, tinh thần và uy tín của người đó. Việc đính chính công khai giúp khôi phục lại danh tiếng cho nạn nhân và giảm thiểu những tổn thương tinh thần của nạn nhân, ngăn chặn sự lan truyền rộng rãi hơn của thông tin sai sự thật, bảo vệ những người khác khỏi bị ảnh hưởng. Đồng thời, việc xin lỗi công khai giúp người vi phạm

<sup>7</sup> Phan Thị Nhật Tài (2016), *Pháp luật về chống lao động cưỡng bức nhìn từ góc độ phát triển toàn diện*, Luận án tiến sĩ luật học, Học viện Khoa học xã hội, tr. 11.

<sup>8</sup> Phan Thanh Hà, *Cơ chế pháp lý về bảo hộ công dân ở Việt Nam*, Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật, 2024, tr. 41.

nhận thức rõ hơn về hậu quả của hành vi sai trái của mình, tạo ra áp lực và sự xấu hổ đối với người vi phạm, đồng nghiệp, bạn bè xung quanh, từ đó thể hiện thái độ ăn năn và không tái phạm. Do đó, việc buộc người vi phạm phải đính chính thông tin sai sự thật và xin lỗi công khai là một biện pháp cần thiết để giảm bớt tổn thương, phục hồi lại danh dự và nhân phẩm của nạn nhân, thể hiện sự hối cải của người vi phạm, răn đe và ngăn chặn hành vi tái phạm, đồng thời góp phần xây dựng một xã hội không dung thứ với QRTD.

Thứ năm, ở Việt Nam hiện nay, tỷ lệ người nước ngoài đến công tác và làm việc ở Việt Nam ngày càng tăng. Do đó, người nước ngoài cũng là chủ thể có khả năng vi phạm QRTD tại nơi làm việc. Trong khi các hình thức xử phạt vi phạm hành chính ở Việt Nam chỉ là phạt tiền và chưa có hình thức xử phạt bổ sung là “trục xuất” thì hiệu quả đấu tranh phòng chống QRTD tại nơi làm việc chưa triệt để, bởi nhiều người sẵn sàng bỏ tiền ra nộp phạt để tiếp tục vi phạm nhằm mong muốn thoả mãn những nhu cầu “biến thái” của mình. Do đó, trong trường hợp những người nước ngoài có hành vi QRTD tại nơi làm việc đã bị xử phạt về hành vi này mà còn tiếp tục vi phạm khi chưa hết thời hạn được coi là chưa bị xử lý vi phạm hành chính mà còn vi phạm thì bị trục xuất.

Thứ sáu, theo quy định tại khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019 thì người sử dụng lao động có quyền xử lý kỷ luật, sa thải người lao động khi vi phạm QRTD tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động. Quy định này cũng chưa chặt chẽ và phù hợp. Những trường hợp doanh nghiệp sử dụng dưới 10 người lao động thì cũng không có nghĩa vụ phải ban hành nội quy lao động bằng văn bản (khoản 1 Điều 118 Bộ luật Lao động năm 2019). Trong trường hợp này, những doanh nghiệp đó không có cơ sở pháp lý để xử lý sa thải người vi phạm, từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của nạn nhân và môi trường làm việc. Trong khi ở khoản 3 Điều 8 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định QRTD là hành vi bị nghiêm cấm, cần được ngăn chặn và xử lý nghiêm minh.

### 2.2. Một số đề xuất góp phần hoàn thiện pháp luật về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Thứ nhất, Bộ luật Lao động cần xác định rõ: “QRTD tại nơi làm việc là một hình thức phân biệt đối xử dựa trên giới”. Bởi lẽ, QRTD tại nơi làm việc chủ yếu nhắm vào phụ nữ, nên họ phải chịu sự đối xử bất lợi một cách không cân xứng trong lực lượng lao động<sup>9</sup>. Theo Catharine MacKinnon trong tác phẩm nổi tiếng “*Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination (Quấy rối tình dục lao động nữ: Một trường hợp phân biệt đối xử về giới tính)*” năm 1979: Phụ nữ phải đối mặt với những tình huống bất lợi trong môi trường làm việc như bị QRTD, điều mà đồng nghiệp nam không phải trải qua. Do đó, bà cho rằng phụ nữ phải chịu QRTD như một phần trong công việc của họ và những người phụ nữ bị đặt vào vị thế bất bình đẳng hơn so với nam giới<sup>10</sup>. Hơn nữa, nguyên nhân chính gây ra QRTD là sự bất bình đẳng giới, khiến cho người phụ nữ chần chừ công sở không được tôn trọng, ngang quyền với nam giới. Việc khẳng định QRTD là một hình thức phân biệt đối xử dựa trên giới giúp mọi người hiểu rõ hơn về nguồn gốc của hành vi này. Nó không chỉ đơn thuần là một hành vi cá nhân mà còn là biểu hiện của bất bình đẳng giới và áp đặt quyền lực, định kiến xã hội lên một giới một cách có hệ thống. Nhận thức rõ bản chất QRTD tại nơi làm việc là một hình thức phân biệt đối xử dựa trên giới sẽ góp phần thay đổi cách nhìn nhận về QRTD, từ đó giảm thiểu sự thiếu tin tưởng vào năng lực và phẩm giá của lao động nữ, hạn chế thái độ đổ lỗi cho nạn nhân và cổ vũ phụ nữ lên án, tố cáo khi bị QRTD tại nơi làm việc. Cuối cùng, việc xác định rõ QRTD là một hình thức phân biệt đối xử sẽ giúp hoàn thiện khung pháp lý về bình đẳng giới

<sup>9</sup> Deirdre McCann, “QRTD tại nơi làm việc: Phản ứng của quốc gia và quốc tế”, Điều kiện làm việc và việc làm, số 2/2005, tr. 24. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_travail\\_pub\\_2.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_2.pdf), truy cập ngày 09/4/2024.

<sup>10</sup> MacKinnon C., *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination (Quấy rối tình dục lao động nữ: Một trường hợp phân biệt đối xử về giới tính)*, New Haven and London, Yale University Press, 1979, p. 210.

và chống phân biệt đối xử, đảm bảo sự tương thích với pháp luật quốc tế.

*Thứ hai*, đề xuất tăng mức tiền phạt đối với hành vi QRTD tại nơi làm việc ở khoản 3 Điều 11 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP lên thành “từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng” vì tính chất, mức độ nguy hiểm của hành vi cho nạn nhân và môi trường làm việc, và xem xét hình sự hóa hành vi QRTD tại nơi làm việc.

*Thứ ba*, số tiền phạt ở khoản 4 Điều 30 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP cần sửa lại theo hướng tăng mức tiền phạt đối với hành vi người sử dụng lao động cưỡng bức lao động là người giúp việc gia đình để phù hợp khi so sánh, đối chiếu với khoản 4 Điều 11 trong cùng Nghị định. Tác giả đề xuất tăng số tiền phạt ở khoản 4 Điều 30 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP như sau: “Phạt tiền từ 75.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi cưỡng bức lao động đối với người lao động là người giúp việc gia đình nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự”.

*Thứ tư*, các hình thức xử phạt vi phạm hành chính đối với hành vi QRTD tại nơi làm việc cần được bổ sung đầy đủ hơn để đảm bảo tính răn đe, khắc phục và công tác xử phạt hiệu quả. Nghị định số 12/2022/NĐ-CP cần bổ sung thêm hai hình thức xử phạt bổ sung:

- Tịch thu tang vật phương tiện vi phạm hành chính hoặc buộc thu hồi, nộp lại tư liệu, tài liệu, tờ rơi, bài viết, hình ảnh dùng để vi phạm hành chính để chấm dứt, ngăn chặn việc tiếp tục thực hiện hành vi này đối với những người khác;

- Trục xuất áp dụng với người nước ngoài.

Thêm vào đó, cần bổ sung thêm các biện pháp khắc phục hậu quả là cải chính thông tin sai sự thật hoặc nhầm lẫn và buộc xin lỗi công khai (nếu nạn nhân có yêu cầu).

*Thứ năm*, cần bỏ điều kiện “được quy định trong nội quy lao động” ở khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019 để bảo đảm những đơn vị được phép không ban hành nội quy lao động có thể xử lý sa thải đối với người lao động có hành vi QRTD tại nơi làm việc.

### Kết luận

QRTD tại nơi làm việc là hành vi nguy hiểm cho người lao động và môi trường làm

việc và do đó, cần có những quy định pháp luật điều chỉnh để phòng ngừa, ngăn chặn và xử lý hành vi này. Nhìn chung, pháp luật Việt Nam cơ bản đã quy định đầy đủ nhưng vẫn còn tồn tại một số điểm bất cập, chưa phù hợp với pháp luật quốc tế và thực tiễn ở Việt Nam, cần được cải thiện trong thời gian tới./.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ luật Lao động Việt Nam năm 2012;
2. Bộ luật Lao động Việt Nam năm 2019;
3. Luật Bình đẳng giới năm 2006;
4. 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;
5. Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ 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;
6. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2020), *Báo cáo rà soát độc lập 10 năm thực hiện Luật Bình đẳng giới*, [https://vietnam.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ge\\_viett.pdf](https://vietnam.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ge_viett.pdf), truy cập ngày 09/3/2024;
7. Chow S.Y., Chan D.K.S., Lam C.B., Cheung S.F., “Examining The Job-Related, Psychological, and Physical Outcomes of Workplace Sexual Harassment: A Meta-Analytic Review”, *Psychology of Women Quarterly*, Vol 32(4)/2008, p.362-376, doi:10.1111/j.1471-6402.2008.00451.x;
8. MacKinnon C., *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*, New Haven and London, Yale University Press, 1979, p. 210;
9. Deirdre McCann, “Quấy rối tình dục tại nơi làm việc: Phản ứng của quốc gia và quốc tế”, *Điều kiện làm việc và việc làm*, số 2/2005;
10. Đoàn Xuân Trường, “Công ước về chấm dứt bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc và nội luật hóa trong pháp luật lao động Việt Nam”, *Tạp chí Nghề luật*, số 01/2023;
11. Shaw M.A.E., Hegewisch M.P.A., Hess C. (2018), *Sexual harassment and assault at work: Understanding the costs*, Institute Women’s Policy Research, [https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/09/IWPR-sexual-harassment-brief\\_FINAL.pdf](https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/09/IWPR-sexual-harassment-brief_FINAL.pdf), truy cập ngày 09/3/2024;
12. Phan Thanh Hà, *Cơ chế pháp lý về bảo hộ công dân ở Việt Nam*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, 2024;
13. Phan Thị Nhật Tài (2016), *Pháp luật về chống lao động cưỡng bức nhìn từ góc độ phát triển toàn diện*, Luận án Tiến sĩ luật học, Học viện Khoa học xã hội.