

PHÒNG, CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC - QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM VÀ TRIỂN VỌNG THỰC THI

ThS. Lưu Thu Hường

Trường Đại học Lao động - Xã hội

huongluuthu@gmail.com

Tóm tắt: Phòng chống quấy rối tình dục (QRTD) tại nơi làm việc là một trong những vấn đề được đặc biệt quan tâm bởi các cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở Việt Nam từ nhiều năm qua. Sự ra đời của Bộ luật Lao động 2012 và sau đó được thay thế bởi Bộ luật Lao động 2019 đã đánh dấu những thay đổi quan trọng trong việc vận dụng công cụ pháp luật vào công tác phòng chống QRTD tại nơi làm việc. Việc chuẩn hóa nội dung hành động theo các quy định mới từ ngày 01/01/2021 là thời điểm Bộ luật Lao động 2019 chính thức có hiệu lực đã mở ra những triển vọng mới trong đảm bảo thực thi mục tiêu chung của Quốc gia và cộng đồng doanh nghiệp.

Từ khóa: phòng chống quấy rối tình dục, Bộ luật Lao động, người lao động, người sử dụng lao động.

PREVENTING SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE – THE REGULATIONS OF THE VIETNAM LABOUR CODE AND PROSPECTS OF IMPLEMENTATION

Abstract: Preventing sexual harassment in the workplace gets high attention of the State management authorities on labor for many years. The Labour Code 2012 and its replacement the Labour Code 2019 marked important changes in using legal tools to prevent sexual harassment in the workplace. The standardization of action contents according to new regulations when the Labor Code 2019 takes effect on January 1st, 2021 has opened up new prospects in ensuring the implementation of the target of the country and the business community.

Keywords: prevent sexual harassment, Labour Code, employee, employer.

Mã bài báo: JHS - 35

Ngày nhận bài sửa: 8/4/2022

Ngày nhận bài: 02/03/2022

Ngày duyệt đăng: 25/4/2022

Ngày nhận phản biện: 20/03/2022

1. Quy định của pháp luật lao động Việt Nam về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

1.1. Quy định trước ngày 01/01/2021

Việt Nam bắt đầu nhận thức tầm quan trọng của

vấn đề phòng, chống QRTD tại nơi làm việc kể từ khi tham gia Công ước của Liên hợp quốc về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (Công ước CEDAW). Kể từ đó, chúng ta luôn trong топ đầu các quốc gia thể hiện sự quan tâm đến vấn đề

giới nói chung và bình đẳng giới tại nơi làm việc nói riêng. Việt Nam là nước thứ 6 trên thế giới ký kết Công ước CEDAW (29/7/1980) và là nước thứ 35 phê chuẩn Công ước này (19/3/1982). Công ước CEDAW đưa ra khái niệm bạo lực trên cơ sở giới, trong đó có hình thức bạo lực thể chất, tâm lý, tình dục xảy ra trong cộng đồng, bao gồm: cưỡng hiếp, lạm dụng tình dục, đe dọa và QRTD tại nơi làm việc, tại các cơ sở giáo dục, và bất kỳ đâu, buôn bán phụ nữ và ép buộc hoạt động mại dâm (Minh, Hồng & Nhung, 2014). Là một thành viên tham gia CEDAW, Việt Nam cũng đã hiện thực hóa nhiều quy định của công ước này trong việc xây dựng các chính sách và pháp luật của mình, trong đó có các quy định về QRTD, đặc biệt là QRTD tại nơi làm việc.

Nếu coi hiếp dâm, cưỡng dâm là mức độ cao nhất của QRTD thì các tội này thuộc nhóm các tội xâm phạm tính mạng, danh dự, nhân phẩm của con người, đã sớm được quy định tại các Điều 111, 113 Bộ luật Hình sự năm 1999, nay là các Điều 141, 142, 143 trong Bộ luật Hình sự năm 2015 (sửa đổi năm 2017) với mức hình phạt có thể đến phạt tù 20 năm, chung thân và thậm chí là tử hình.

Riêng đối với vấn đề QRTD tại nơi làm việc, trước khi Bộ luật Lao động năm 2012 được thông qua thì chưa có bất kỳ văn bản nào quy định cụ thể về vấn đề này. Chính bởi vậy, Bộ luật Lao động năm 2012 trở thành văn bản đầu tiên quy định về QRTD tại nơi làm việc. Bộ luật này nghiêm cấm QRTD với 4 điều có liên quan: Điều 8 quy định nghiêm cấm “ngược đãi người lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc”; Điều 37 quy định “người lao động bị quấy rối tình dục” có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; Điều 182 quy định người lao động giúp việc gia đình có nghĩa vụ “tổ cáo với cơ quan có thẩm quyền nếu người sử dụng lao động có hành vi quấy rối tình dục” và Điều 183 nghiêm cấm người sử dụng lao động giúp việc gia đình “ngược đãi, quấy rối tình dục” đối với lao động là người giúp việc gia đình.

Đặc biệt, năm 2015 được sự hỗ trợ kỹ thuật của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), 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 xây dựng “Bộ quy tắc ứng xử về QRTD tại nơi làm việc”. Bộ quy tắc được coi như một khuyến nghị mạnh mẽ, rõ ràng, hướng dẫn cho người sử dụng lao động cùng với người lao động xây dựng, lồng ghép nội dung phòng, chống QRTD tại nơi làm việc vào nội quy, quy chế của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp. Tuy nhiên, nó không phải là văn bản quy phạm pháp luật, chưa có tính bắt buộc, cưỡng chế thi hành bởi quyền lực nhà nước. Vì chỉ dừng lại ở mặt khuyến khích nên mức độ ảnh hưởng và tác động của Bộ quy tắc còn rất hạn chế (Tùng, 2015). Hơn thế, sau khi xây dựng Bộ quy tắc, công tác đào tạo, tập huấn và tuyên truyền về nội dung của Bộ quy tắc chưa được quan tâm đầy đủ, chưa được triển khai sâu rộng, do nhiều yếu tố chủ quan và khách quan nên chưa phát huy hết được vai trò và tác động tích cực của Bộ quy tắc.

Tiếp đến, Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH ngày 15/8/2014 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 27/2014/NĐ-CP ngày 07/4/2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động là người giúp việc gia đình, có quy định tại khoản 13 về việc nghiêm cấm QRTD đối với lao động giúp việc gia đình.

Như vậy, trước ngày 01/01/2021, vấn đề phòng, chống QRTD tại nơi làm việc đã bắt đầu được các cơ quan, tổ chức quan tâm. Quốc hội, Chính phủ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cũng như các đối tác xã hội đã ý thức được nhu cầu cấp thiết từ thực tế cuộc sống, sinh hoạt của cộng đồng để hoàn thiện dần các quy chế pháp lý và quy tắc ứng xử (không bắt buộc) về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc. Đây có thể coi là một bước tiến vượt bậc nhằm xây dựng một môi trường làm việc lành mạnh, an toàn và hiệu quả. Các quy định này đã nâng cao nhận thức của xã hội về vấn đề QRTD tại nơi làm việc, phần nào xóa bỏ tâm lý ngại ngùng của mọi người khi bàn về chủ đề vốn được cho là nhạy cảm này. Tuy nhiên, quy định của pháp luật lao động Việt Nam về vấn đề QRTD tại nơi làm việc trước ngày 01/01/2021 vẫn còn một số bất cập dẫn đến

tồn tại trong quá trình thực thi, cụ thể như sau:

- Chưa xác định rõ nội hàm khái niệm QRTD tại nơi làm việc dẫn đến khó khăn trong việc nhận diện hành vi;

- Thiếu các quy định về nghĩa vụ và trách nhiệm của người sử dụng lao động phải phòng, chống QRTD tại nơi làm việc;

- Thiếu các quy định về xử lý kỷ luật và tố cáo hành vi QRTD tại nơi làm việc;

- Thiếu các quy định về biện pháp khắc phục và trừng phạt người có hành vi QRTD tại nơi làm việc.

1.2. Quy định từ ngày 01/01/2021 đến nay

Việc chưa hoàn thiện quy chế pháp lý về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc trước ngày 01/01/2021 là một trong những nguyên nhân làm dẫn đến tình trạng hành vi này tiếp tục xảy ra phổ biến ở hầu hết các đơn vị, doanh nghiệp, ảnh hưởng lớn tới môi trường làm việc. Cụ thể, theo kết quả khảo sát ngày 29/5/2015 trên Báo điện tử vnexpress.net cho thấy, có 4.468/8.558 người, chiếm 52% số người tham gia khảo sát, đã lựa chọn câu trả lời là “Có” với câu hỏi được đưa ra là “Bạn có từng bị QRTD ở nơi làm việc?”. Các hành vi quấy rối thì vô cùng đa dạng với nhiều mức độ, cách thức khác nhau mà chủ yếu nạn nhân là nữ giới (78,2%) trong độ tuổi 18 đến 30 tuổi (Phượng, 2017). Bởi đây là vấn đề nhạy cảm cũng như là chưa có quy định rõ ràng về hành vi nào là QRTD tại nơi làm việc nên người lao động thường e ngại trong việc tố cáo, còn người sử dụng lao động thì khó khăn trong việc xử lý. Thực trạng này cùng với việc các phong trào hưởng ứng những nạn nhân bị QRTD lên tiếng tố cáo như phong trào “#metoo”, hay làn sóng tẩy chay “hwaesik” (nhậu cùng đồng nghiệp) tại Hàn Quốc (Linh, 2019) lan tỏa trên phạm vi toàn thế giới đã thúc đẩy nhu cầu tiếp tục hoàn thiện khung pháp lý về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc khi Việt Nam ban hành Bộ luật Lao động năm 2019.

Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 cùng với các văn bản hướng dẫn đã bổ sung những điểm mới quan trọng về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc như sau:

Thứ nhất, bổ sung và hoàn thiện khái niệm “quấy

rối tình dục tại nơi làm việc”

Khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 định nghĩa 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”, xác định 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”.

Trên cơ sở đó, Điều 84 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ đưa ra một số tiêu chí nhận dạng và phân loại hành vi QRTD tại nơi làm việc:

Cách thứ nhất, dựa vào mục đích, QRTD tại nơi làm việc được chia thành hai dạng: 1) QRTD nhằm mục đích trao đổi (như đề nghị, yêu cầu, gợi ý, đe dọa, ép buộc đối quan hệ tình dục lấy bất kỳ lợi ích nào liên quan đến công việc); 2) QRTD không nhằm mục đích trao đổi (nhưng khiến môi trường làm việc trở nên khó chịu và bất an, gây tổn hại về thể chất, tinh thần, hiệu quả công việc và cuộc sống của người bị quấy rối).

Cách thứ hai, dựa vào tính chất hành vi, QRTD tại nơi làm việc được chia thành 3 dạng: 1) Hành vi QRTD 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); 2) Hành vi 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); 3) Hành vi 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).

Nghị định số 145/2020/NĐ-CP cũng hướng dẫn cụ thể nhận diện nơi làm việc bao gồm cả những địa điểm hay không gian có liên quan đến công việc như các hoạt động xã hội, hội thảo, tập huấn, chuyên đi công tác chính thức, bữa ăn, hội thoại trên điện thoại, các hoạt động giao tiếp qua phương tiện điện tử, phương tiện đi lại do người sử dụng lao động bố trí từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại, nơi ở do người sử dụng lao động cung cấp và địa điểm khác do người sử dụng lao động quy định (khoản 3 Điều 84).

Thứ hai, bổ sung trách nhiệm, nghĩa vụ của người sử dụng lao động phải phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Bộ luật Lao động năm 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ràng buộc một chuỗi các trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc thiết lập và duy trì kỷ luật lao động, với mục đích trực tiếp là loại trừ hành vi QRTD tại nơi làm việc và bảo vệ nạn nhân. Đồng thời, thủ tục khiếu nại và tố cáo hành vi QRTD cũng được cụ thể hóa bằng quy định riêng của người sử dụng lao động, vì vậy phù hợp với đặc thù riêng về sản xuất, kinh doanh của các đơn vị. Các trách nhiệm, nghĩa vụ cụ thể của người sử dụng lao động bao gồm:

Một là, bổ sung nội dung phòng, chống QRTD tại nơi làm việc vào nội quy lao động bao gồm: (a) Nghiêm cấm hành vi QRTD tại nơi làm việc; (b) Quy định chi tiết, cụ thể về các hành vi QRTD tại nơi làm việc phù hợp với tính chất, đặc điểm của công việc và nơi làm việc; (c) Trách nhiệm, thời hạn, trình tự, thủ tục xử lý nội bộ đối với hành vi QRTD tại nơi làm việc; (d) Hình thức xử lý kỷ luật lao động với người thực hiện hành vi QRTD hoặc người tố cáo sai sự thật; (đ) Bồi thường thiệt hại cho nạn nhân và các biện pháp khắc phục hậu quả. Riêng đối với quy định về xử lý nội bộ được yêu cầu phải làm rõ trách nhiệm, thời hạn, trình tự, thủ tục khiếu nại, tố cáo, giải quyết khiếu nại, tố cáo và các quy định có liên quan, với điều kiện phải bảo đảm nguyên tắc nhanh chóng, kịp thời; trong khi vẫn phải bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân bị QRTD, người khiếu nại, tố cáo và người bị khiếu nại, bị tố cáo theo quy định tại Điều 85 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

Hai là, giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật và nội quy lao động về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc; đồng thời phải kịp thời ngăn chặn, xử lý và có biện pháp bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân bị QRTD, người khiếu nại, tố cáo và người bị khiếu nại, bị tố cáo khi xuất hiện khiếu nại, tố cáo về hành vi QRTD tại nơi làm việc theo điểm a, c khoản 1 Điều 86 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

Ba là, người sử dụng lao động cũng phải tăng cường tổ chức tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật và quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc cho người lao động theo điểm b khoản 1 Điều 86 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

Thứ ba, củng cố các biện pháp khắc phục và trừng phạt người có hành vi QRTD tại nơi làm việc

Người có hành vi QRTD tại nơi làm việc có hành vi vi phạm pháp luật hành chính hoặc pháp luật hình sự (như có cử chỉ, lời nói thô bạo, khiêu khích, trêu ghẹo, xúc phạm danh dự, nhân phẩm của người khác) có khả năng bị áp dụng trách nhiệm hành chính theo Nghị định số 144/2021/NĐ-CP hoặc trách nhiệm hình sự theo Bộ luật Hình sự năm 2015 sửa đổi, bổ sung năm 2017. Việc áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại (về thể chất, tinh thần) của người có hành vi QRTD tại nơi làm việc với nạn nhân cũng được giải quyết theo quy định của Bộ luật Dân sự năm 2015, trên cơ sở yêu cầu và chứng minh của người bị quấy rối.

Tuy nhiên, từ 01/01/2021, hành vi QRTD tại nơi làm việc còn được bổ sung vào khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019 và trở thành một trong các căn cứ để người sử dụng lao động áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với người lao động. Sa thải là hình thức xử lý kỷ luật nghiêm khắc nhất do người sử dụng lao động áp dụng theo trình tự, thủ tục nhất định đối với người lao động khi họ có hành vi vi phạm kỷ luật lao động đã được quy định trong nội quy lao động, hợp đồng lao động hoặc pháp luật quy định mà hậu quả là dẫn tới việc chấm dứt quan hệ lao động. Như vậy, việc xử lý sa thải sẽ làm dẫn đến tước đi quyền làm việc và hưởng thu nhập tại nơi làm việc mà người lao động đã có hành vi QRTD với người khác (đồng nghiệp, khách hàng, đối tác...), do đó sẽ có tác dụng trừng trị đối với người vi phạm và răn đe, phòng ngừa với các chủ thể khác.

Thứ tư, tăng cường trách nhiệm của tổ chức đại diện người lao động và bản thân người lao động trong việc phòng, chống QRTD tại nơi làm việc

Với tư cách là tổ chức được thành lập trên cơ sở tự nguyện của người lao động tại một đơn vị sử

dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, theo quy định tại khoản 3 Điều 3 Bộ luật Lao động 2019, được Nhà nước giao trách nhiệm: 1) Tham vấn cho người sử dụng lao động xây dựng quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc trong nội quy lao động cho phù hợp với đặc thù của đơn vị, đồng thời giám sát việc thực hiện các quy định này; 2) Cung cấp thông tin, tư vấn và đại diện cho người lao động bị QRTD, người lao động đang bị khiếu nại, bị tố cáo có hành vi QRTD; 3) Tuyên truyền, phổ biến, tập huấn quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc theo khoản 3 Điều 86 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

Bên cạnh đó, pháp luật hiện hành cũng tăng cường trách nhiệm của người lao động, trong đó ràng buộc nghĩa vụ của người lao động phải thực hiện nghiêm các quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc; tham gia xây dựng môi trường làm việc không có QRTD; đồng thời ngăn cản, tố cáo hành vi QRTD tại nơi làm việc theo khoản 2 Điều 86 Nghị định số 145/2002/NĐ-CP.

Thứ năm, khuyến khích thương lượng tập thể về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc

Thương lượng tập thể là việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là một hoặc nhiều tổ chức đại diện người lao động với một bên là một hoặc nhiều người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện người sử dụng lao động nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định. Trên tinh thần tự nguyện, hợp tác, thiện chí, bình đẳng, công khai và minh bạch, các bên thương lượng sẽ lựa chọn các vấn đề về điều kiện lao động và quan hệ lao động làm nội dung thương lượng tập thể. Tuy nhiên, lần đầu tiên trong quy định của Bộ luật Lao động, pháp luật định hướng vấn đề thương lượng về phòng, chống bạo lực và QRTD tại nơi làm việc là nội dung lựa chọn thương lượng cho các bên (khoản 7 Điều 67 Bộ luật Lao động năm 2019).

Mặt khác, vấn đề này còn được tiếp tục củng cố tại khoản 4 Điều 86 Nghị định số 145/2020/NĐ-

CP, theo đó, nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở lựa chọn nội dung về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc để tiến hành thương lượng tập thể.

2. Triển vọng thực thi các quy định hiện hành về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc và một số vấn đề cần tiếp tục hoàn thiện

Có thể thấy các quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019 và văn bản hướng dẫn đã khắc phục được những bất cập của pháp luật lao động giai đoạn trước đó, hoàn thiện khung pháp lý để nhận diện, xử lý và từng bước đẩy lùi nạn QRTD đang diễn ra tại các đơn vị sản xuất, kinh doanh, thậm chí được kỳ vọng sẽ thúc đẩy phạm vi ảnh hưởng đến các lĩnh vực khác của đời sống.

Mỗi nội dung sửa đổi, bổ sung đều là kết quả của việc nghiên cứu quy định pháp luật quốc tế và pháp luật tiến bộ của các quốc gia, gắn với hoàn cảnh thực tế của các doanh nghiệp trong nước. Việc bổ sung nội dung về QRTD trong pháp luật lao động đã giúp tăng cường trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo đảm môi trường làm việc an toàn cho người lao động; giúp bảo đảm quyền của người lao động là nạn nhân của hành vi QRTD tại nơi làm việc (so với Bộ luật Lao động năm 2012 chỉ quy định biện pháp giải quyết duy nhất là người lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ dẫn đến nạn nhân có thể bị mất việc làm trong khi chưa chắc nhận được các khoản bồi thường và người vi phạm có thể không bị xử lý). Đây được xem là bước tiến quan trọng trong quy định pháp luật lao động góp phần tạo tâm lý ổn định, thoải mái và an toàn cho người lao động trong quá trình sản xuất kinh doanh từ đó thúc đẩy hiệu quả làm việc nâng cao chất lượng sản phẩm.

Tuy nhiên, để tăng cường hiệu quả thực thi các quy định hiện hành về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc, theo tác giả, cần phải tiếp tục hoàn thiện các vấn đề sau đây:

Thứ nhất, định nghĩa “quấy rối tình dục” trong Bộ luật Lao động và Nghị định hướng dẫn mới mô phỏng hành vi QRTD ở mức khái quát; trong khi đó hành vi này lại có tính chất đa dạng và phức tạp. Từ ngày 01/01/2021, vấn đề phòng, chống QRTD

tại nơi làm việc là nội dung bắt buộc phải quy định trong nội quy lao động nên rất nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc cụ thể hóa nội dung này. Bản thân phía người lao động cũng thường có hiểu biết hạn chế nên không đánh giá được liệu rằng mình có bị QRTD tại nơi làm việc không. Theo tác giả, cần có hướng dẫn (không bắt buộc) dưới dạng các Bộ quy tắc ứng xử và Sổ tay hướng dẫn về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc, trong đó cập nhật các quy định mới của pháp luật lao động, mô phỏng biểu hiện của từng dạng hành vi và lấy ví dụ để người sử dụng lao động và người lao động cùng tham khảo; ngoài ra cũng có thể xây dựng một quy trình mẫu về tiếp nhận và xử lý khiếu nại, tố cáo hành vi QRTD tại nơi làm việc để các doanh nghiệp

tham khảo. Việc xây dựng Bộ quy tắc và Sổ tay nên được chủ trì bởi Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, trên cơ sở đối thoại với các tổ chức đại diện người lao động, người sử dụng lao động và các đối tác xã hội khác, như ILO, UN Women...

Thứ hai, khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019 mới chỉ cho phép người sử dụng lao động sa thải người lao động có hành vi QRTD tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động. Điều này sẽ loại trừ quyền xử lý của các đơn vị không có nội quy lao động hoặc nội quy lao động không quy định nội dung này. Vì vậy, biện pháp khắc phục là bổ sung quy định hướng dẫn riêng cho phép xử lý kỷ luật sa thải đối với người lao động có hành vi QRTD tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2014). *Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH ngày 15/8/2014 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 27/2014/NĐ-CP ngày 07/4/2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động* Chính phủ. (2020). *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*.
- Chính phủ. (2021). *Nghị định số 144/2021/NĐ-CP ngày 31/12/2021 của Chính phủ 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*.
- Linh, T. (2019). *Văn hóa ép nhậu cùng sắp sau giờ làm việc đang bị tẩy chay*. <https://tuoitre.vn/van-hoa-ep-nhau-cung-sep-sau-gio-lam-viec-dang-bi-tay-chay-20191109160422989.htm>.
- Minh, N.H. & Hồng, T.T. & Nhung, T.T.C. (2014). *Bạo lực trên cơ sở giới: Một số khía cạnh về luật pháp và chính sách ở Việt Nam*. [http://www.vass.gov.vn/noidung/tintuc/Lists/KhoaHocCongNghe/View_Detail.aspx?ItemID=Phuong,H.T.H.\(2017\),%20%22Lam%20ro%20khai%20niem%20QRTD%20tai%20noi%20lam%20viec%20trong%20phap%20luat%20lao%20dong%22,%20Tap%20chi%20Nghien%20cuu%20lap%20phap,%20so%208%20\(336\)/ky%202,%2021](http://www.vass.gov.vn/noidung/tintuc/Lists/KhoaHocCongNghe/View_Detail.aspx?ItemID=Phuong,H.T.H.(2017),%20%22Lam%20ro%20khai%20niem%20QRTD%20tai%20noi%20lam%20viec%20trong%20phap%20luat%20lao%20dong%22,%20Tap%20chi%20Nghien%20cuu%20lap%20phap,%20so%208%20(336)/ky%202,%2021).
- Quốc hội. (2012). *Luật số 10/2012/QH13 của Quốc hội. Bộ luật Lao động*.
- Quốc hội. (2015). *Luật số 100/2015/QH13 của Quốc hội. Bộ luật Hình sự*.
- Quốc hội. (2019). *Luật số 45/2019/QH14 của Quốc hội. Bộ luật Lao động*.
- Tùng, D. (2015). *Quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục khó khả thi*. <https://danviet.vn/quy-tac-ung-xu-ve-quay-roi-tinh-duc-kho-kha-thi-7777591060.htm>.