

# TÀI LIỆU CHUYÊN ĐỀ

## Quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam: Bức tranh khái quát và Khung pháp lý để giải quyết

### GIỚI THIỆU

Tài liệu chuyên đề này tóm tắt những phát hiện chính của Nghiên cứu “Quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam: Bức tranh khái quát và khung cảnh pháp lý để giải quyết” (năm 2012), là kết quả của hợp tác giữa Vụ Bình đẳng giới thuộc Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (MOLISA) và Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế tại Việt Nam (ILO).

Mục đích của Tài liệu chuyên đề này là tóm tắt thực trạng, luật pháp Việt Nam và những khuyến nghị ngăn ngừa và giải quyết quấy rối tình dục tại nơi làm việc cho các bên liên quan.

Nghiên cứu bao gồm rà soát đánh giá tài liệu về quấy rối tình dục tại nơi làm việc và các công ước, pháp luật, chính sách của quốc tế và của Việt Nam liên quan đến quấy rối tình dục tại nơi làm việc và thu thập dữ liệu sơ cấp thông qua phương pháp định tính bao gồm thảo luận nhóm trọng tâm tại

Hà Nội (3 cuộc) và thành phố Hồ Chí Minh (2 cuộc). Đối tượng tham gia thảo luận nhóm trọng tâm là cán bộ của các cơ quan quản lý Nhà nước, người lao động và đại diện của các tổ chức công đoàn; người sử dụng lao động và đại diện của các tổ chức của người sử dụng lao động, nghiên cứu viên thuộc các cơ quan nghiên cứu và đại diện của một số tổ chức đoàn thể khác; và sinh viên của bốn trường đại học, tổng cộng là 102 người (72 nữ và 30 nam). Các cuộc thảo luận nhóm được tổ chức nhằm tìm hiểu sâu hơn những vấn đề rút ra từ kết quả rà soát phân tích tài liệu hiện có về thực trạng quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam, khẳng định lại một số vấn đề nổi lên qua rà soát phân tích này.

### BỐI CẢNH

#### 1. Bối cảnh xã hội và văn hóa về quấy rối tình dục ở Việt Nam

Ở Việt Nam, cho đến nay chưa có số liệu thống kê và các con số chính thức về quấy rối tình dục,

cũng như chưa có các nghiên cứu chuyên đề về vấn đề này. Tuy nhiên, những thông tin từ các phương tiện thông tin đại chúng cho thấy quấy rối tình dục tại nơi làm việc đang phổ biến và hầu hết nạn nhân của quấy rối tình dục là nữ. Vì sợ bị ngừng và lo ngại mất việc làm nên rất nhiều nạn nhân đã giữ im lặng. Một số nạn nhân được khuyến khích đã cố gắng đứng ra tố cáo, nhưng không rõ làm thế nào để khiếu nại.

Quấy rối tình dục là một hình thức bạo lực trên cơ sở giới và được coi là chủ đề nhạy cảm và cấm kỵ trong xã hội Việt Nam. Tuy nhiên, trên thực tế, quấy rối tình dục tại nơi làm việc là vi phạm tự do, phẩm giá và các quyền cơ bản của người lao động, cả lao động nữ và nam, vì vậy họ cần được pháp luật bảo vệ. Về mặt kinh tế, năng suất của các doanh nghiệp bị sụt giảm vì quấy rối tình dục làm suy yếu nền móng mà dựa vào đó các mối quan hệ lao động được vun đắp.

## 2. Bối cảnh luật pháp và chính sách ở Việt Nam

Điều 10 của Luật Bình đẳng giới nghiêm cấm bạo lực trên cơ sở giới và Điều 111 & 113 của Luật Hình sự quy định hình phạt tương ứng đối với tội hiếp dâm và cưỡng dâm. Quấy rối tình dục không được đề cập trong pháp luật lao động Việt Nam cho đến khi Bộ luật lao động sửa đổi năm 2012 được quốc hội thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012. Bộ luật có hiệu lực vào ngày 01 tháng 05 năm 2013 có bốn điều quy định về quấy rối tình dục. 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 “tố cáo với cơ quan có thẩm quyền nếu người sử dụng lao động có hành vi quấy rối tình dục”. Điều 183 nghiêm cấm đối với 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”.

Nhìn chung, đây là một bước tiến vượt bậc trong việc giải quyết quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động sửa đổi, bổ sung năm 2012 vẫn không thể ngăn chặn một cách hiệu quả hành vi quấy rối tình dục và bảo vệ nạn nhân vì chưa đưa ra được một định nghĩa thế nào là quấy rối tình dục và cũng chưa bắt buộc người sử dụng



lao động có biện pháp ngăn chặn và thiết lập các thủ tục khiếu nại tại nơi làm việc.

### KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU CHÍNH

Những phát hiện chính từ việc rà soát phân tích tài liệu hiện có và thảo luận nhóm như sau:

1. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là một vấn đề giới. Nạn nhân của quấy rối tình dục chủ yếu là phụ nữ, thường ở vị thế thấp, dưới quyền, trong tình trạng phụ thuộc vào người quấy rối.
2. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc xảy ra không hạn chế đối với nhóm độ tuổi nào, nhưng có nguy cơ cao hơn đối với những người trong độ tuổi từ 18 đến 30. Quấy rối có thể xảy ra giữa người cấp trên với cấp dưới hoặc giữa đồng nghiệp với đồng nghiệp.
3. Các hình thức thể hiện quấy rối tình dục bao gồm những lời lẽ tán tỉnh, trăng hoa, những lời lẽ thô tục, phản văn hóa, những lời lẽ kích dục

(hoặc trực tiếp, hoặc qua điện thoại, thư từ, tin nhắn, facebook, vv), đụng chạm thể xác, đề nghị quan hệ tình dục và cưỡng ép quan hệ tình dục. Vì không có định nghĩa thế nào là quấy rối tình dục ở Việt Nam nên có xu hướng nhầm lẫn giữa quấy rối tình dục và những lời đùa, nhận xét tục tĩu. Việc nhầm lẫn này ảnh hưởng đến việc xác định hành vi được coi là quấy rối tình dục tại nơi làm việc và cách giải quyết vấn đề này.

4. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể gắn với hoặc không gắn với một lợi ích nghề nghiệp liên quan đến người bị quấy rối. Lợi ích được đề cập đến là đạt được hoặc duy trì những lợi ích nhất định của việc làm, chẳng hạn kết quả xuất sắc của quá trình học tập và đào tạo chuẩn bị bước vào cuộc đời đi làm, hoặc được tuyển dụng, giữ nguyên chỗ làm việc, tăng tiền lương, được thăng tiến hoặc một sự luân chuyển. Loại hình quấy rối tình dục khác không gắn với lợi ích từ việc làm nhưng tạo ra một môi trường làm việc ghê sợ cho nạn nhân.

5. Thiếu một hành lang pháp lý thực thi trên thực tế, bao gồm các định nghĩa, trách nhiệm pháp lý và tài chính của doanh nghiệp và người sử dụng lao động, thủ tục xử lý giải quyết và các biện pháp khắc phục và xử phạt đã khiến các nạn nhân không dám công khai lên tiếng tố cáo hoặc phản kháng.

6. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc có các ảnh hưởng tiêu cực khác nhau lên nạn nhân và tổ chức của họ. Nạn nhân của quấy rối tình dục phải chịu ảnh hưởng về sức khỏe, kinh tế, xã hội, tâm lý và phát triển sự nghiệp. Những ảnh hưởng trực tiếp và gián tiếp tới các doanh nghiệp và tổ chức mà ở đó quấy rối tình dục liên tục xảy ra bao gồm giảm năng suất lao động và lợi nhuận, tổn hại danh tiếng của tổ chức, ảnh hưởng tới các quan hệ lao động và mất nguồn nhân lực có trình độ.

7. Các quy định nghiêm cấm hành vi quấy rối tình dục trong Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2012 là một bước tiến quan trọng đúng hướng. Tuy nhiên, nghiên cứu này kết luận rằng cách tốt nhất để ngăn cấm hành vi này và bảo vệ nạn nhân là cung cấp một định nghĩa rõ ràng và buộc doanh nghiệp và người sử dụng lao động có biện pháp ngăn chặn quấy rối tình dục và thiết lập các thủ tục khiếu nại tại nơi làm việc.





## KHUYẾN NGHỊ

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam rõ ràng là một thách thức mang tính xã hội cần được quan tâm giải quyết. Điều này đã được thể hiện trong quyết tâm của Đảng và Nhà nước khi đưa khái niệm này vào một số Điều của Bộ luật Lao động sửa đổi, bổ sung năm 2012. Một số khuyến nghị sau đây được gợi ý:

### Những khuyến nghị liên quan đến việc thực hiện các Điều có liên quan về quấy rối tình dục trong Bộ luật Lao động sửa đổi, bổ sung năm 2012

1. Điều quan trọng là phải nâng cao nhận thức của người sử dụng lao động, người lao động và cộng đồng về các hình thức khác nhau của quấy rối tình dục, các khung pháp lý nghiêm cấm hành vi quấy rối tình dục, các biện pháp để ngăn chặn và giải quyết vấn đề này.

2. Vì các điều khoản về cấm quấy rối tình dục trong Bộ luật Lao động sửa đổi, bổ sung năm 2012 vẫn chưa đưa ra một định nghĩa về hành vi quấy rối tình dục và nghĩa vụ của người sử dụng lao động ngăn chặn và giải quyết vấn đề này do đó cần phải có một văn bản pháp luật hướng dẫn thực hiện các điều có liên quan trong Bộ luật Lao động về quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Vi phạm vi điều chỉnh và tính phức tạp của vấn đề, văn bản này nên được ban hành dưới dạng một Nghị định

của chính phủ. Trong thời gian chờ đợi Nghị định hướng dẫn thực hiện các quy định về quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong Bộ luật Lao động, quấy rối tình dục có thể được lồng ghép trong các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan sau:

- Định nghĩa về quấy rối tình dục tại nơi làm việc, các biện pháp khắc phục và xử phạt nên được lồng ghép trong Nghị định Chính phủ về xử phạt các hành vi vi phạm pháp luật lao động. Có thể định nghĩa về quấy rối tình dục tại nơi làm việc như sau: “là các hành vi mang bản chất tình dục hoặc gợi dục của một người, bao gồm bằng lời nói, không bằng lời nói, thị giác, cử chỉ và hành động nhằm vào một người khác mà người đó không mong muốn hoặc thấy khó chịu. Hành vi như vậy có thể là hành vi làm nhục, tạo thành một vấn đề về an toàn và sức khỏe, gây bất lợi cho người tiếp nhận liên quan tới những lợi ích từ việc làm của người đó, gồm cả trong quá trình tuyển dụng và thăng tiến, hoặc khi hành vi này tạo ra một môi trường làm việc thù địch”.
- Thủ tục giải quyết quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể được quy định trong Nghị định Chính phủ về quy định xử lý các hành vi vi phạm các quy định lao động.
- Nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với ngăn ngừa và giải quyết quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể được quy định trong Nghị định của chính phủ về xây dựng thỏa ước lao động tập thể, cũng như nội quy, quy chế hoạt động của doanh nghiệp.

3. Tổ chức các khóa tập huấn về ngăn ngừa và giải quyết quấy rối tình dục tại nơi làm việc cho các doanh nghiệp, công đoàn và các tổ chức khác.

4. Thực hiện nghiên cứu xã hội học chuyên sâu về phạm vi và mức độ của quấy rối tình dục tại nơi làm việc với quy mô cấp quốc gia để có cơ sở dữ liệu định lượng làm căn cứ cho việc xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật nêu trên.

5. Khuyến khích các sáng kiến pháp lý và thực hiện mô hình thí điểm ở cấp doanh nghiệp trong xây dựng các Bộ quy tắc ứng xử về ngăn chặn quấy rối tình dục tại nơi làm việc và đưa những nội dung này vào các thỏa ước lao động tập thể, nội quy hoặc quy chế của doanh nghiệp.



### Những khuyến nghị liên quan đến các biện pháp phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở cấp cơ quan, doanh nghiệp

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc sẽ được giải quyết hiệu quả khi cấp cơ quan, doanh nghiệp có những chính sách thỏa đáng đối với vấn đề này.

1. Các tổ chức công đoàn cần thương lượng và đàm phán với người sử dụng lao động để đưa nội dung ngăn ngừa và giải quyết quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy, quy chế lao động của doanh nghiệp. Công đoàn có thể xây dựng các tài liệu tập huấn và triển khai thực hiện các khóa tập huấn cho đoàn viên của mình về các quyền được bảo vệ trước quấy rối tình dục, cũng như các kỹ năng để xử lý khi quấy rối tình dục xảy ra.

2. Các tổ chức của người sử dụng lao động nên hướng dẫn các cách thức hiệu quả nhất để tập huấn về quấy rối tình dục tại nơi làm việc đối với những người quản lý, điều hành và người lao động. Việc phối hợp với các cơ quan của Nhà nước để triển khai thực hiện mô hình thí điểm về xây dựng bộ quy tắc ứng xử về ngăn ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc hoặc đưa những nội dung này vào các thỏa ước lao động

3. Các tổ chức đoàn thể, ví dụ như Hội phụ nữ và thanh niên đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy và hỗ trợ đối với các nạn nhân bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc, đặc biệt khích lệ và hỗ trợ họ trong việc báo cáo về các hành vi quấy rối tình dục.



## TÀI LIỆU THAM KHẢO

*Báo cáo nghiên cứu: Quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam: Bức tranh khái quát và khung pháp lý để giải quyết, ILO – MOLISA, tháng 12 năm 2012.*

*Ảnh: Liên Hợp Quốc tại Việt Nam/ tổ chức ILO*

**LIÊN HỢP QUỐC TẠI VIỆT NAM**

**Địa chỉ: 25-29 Phan Bội Châu, Q. Hoàn Kiếm, Hà Nội, ĐT: +84 4 39421495, Fax: +84 4 3942 2267**

**Email: [info@un.org.vn](mailto:info@un.org.vn); Web: <http://vn.one.un.org/>**

**[www.facebook.com/uninvietnam](http://www.facebook.com/uninvietnam); [www.youtube.com/unvietnam](http://www.youtube.com/unvietnam)**