

# PHÒNG, CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC THEO QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

*ThS. Đinh Thị Trang<sup>1</sup>*

## **Tóm tắt:**

*Quấy rối tình dục nơi làm việc là một trong những hành vi thiếu văn hoá và gây tác động tiêu cực đến quan hệ lao động. Hiện nay, pháp luật lao động đã có các quy định và chế tài nghiêm minh hơn nhằm bảo vệ người bị quấy rối nói chung và lao động nữ nói riêng. Bài viết nhằm giới thiệu những quy định mới liên quan đến trách nhiệm của các chủ thể trong quan hệ lao động để nâng cao nhận thức vai trò của mình trong công tác phòng, chống quấy rối tình dục nơi làm việc. Từ đó góp phần xây dựng quan hệ lao động ổn định và phát triển hơn.*

*Từ khoá: quấy rối tình dục, lao động.*

## **1. Đặt vấn đề**

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là một trong những vấn đề gây nhiều bức xúc cho người lao động, đặc biệt là lao động nữ. Từ ngày 01/01/2021, Bộ luật Lao động 2019 (BLLĐ 2019) chính thức có hiệu lực pháp luật. Một trong những quy định đang được xã hội, người lao động, người sử dụng lao động và các tổ chức Công đoàn quan tâm trong BLLĐ 2019 đó là những quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Vừa qua, ngày 14/12/2020, Chính phủ cũng đã ban hành Nghị định số 145/2020/NĐ-CP 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. Tại Nghị định này, đã có những hướng dẫn cụ thể về hành vi quấy rối tình dục nơi làm việc và trách nhiệm của các tổ chức, cá nhân trong việc phòng, chống quấy rối tình dục trong quan hệ lao động.

## **2. Các quy định về trách nhiệm của tổ chức, cá nhân trong phòng, chống quấy rối tình dục nơi làm việc**

### **2.1 Quấy rối tình dục nơi làm việc là gì?**

*“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*

---

<sup>1</sup> Giảng viên Khoa Luật, Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh.

*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.”<sup>2</sup>*

Quấy rối tình dục nơi làm việc có thể xảy ra dưới dạng trao đổi như đề nghị, yêu cầu, gợi ý, đe dọa, ép buộc đòi quan hệ tình dục lấy bất kỳ lợi ích nào liên quan đến công việc hoặc những hành vi có tính chất tình dục 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. Những hành vi này có thể được thực hiện bởi người sử dụng lao động, người giám sát hay người quản lý, cũng có thể là những người đồng nghiệp thường xuyên làm việc với nhau.

Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết các nhóm hành vi được xem là quấy rối tình dục 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;
- 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;
- 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.

Cũng theo Nghị định này, nơi làm việc quy định tại khoản 9, Điều 3 BLLĐ 2019 là bất cứ địa điểm nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động, 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, chuyến 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.

---

<sup>2</sup> Khoản 9 Điều 3 BLLĐ 2019.

## **2.2 Trách nhiệm của người sử dụng lao động về phòng, chống quấy rối tình dục nơi làm việc**

Theo quy định pháp luật lao động, người sử dụng lao động có các nghĩa vụ sau đây:

*Một là*, thực hiện và giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Theo đó, người sử dụng lao động phải ban hành các quy định về phòng, chống quấy rối tình dục trong nội quy lao động hoặc bằng phụ lục ban hành kèm theo nội quy lao động dựa trên quy định pháp luật lao động, bao gồm các nội dung cơ bản sau:

- Nghiêm cấm hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- Quy định chi tiết, cụ thể về các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc phù hợp với tính chất, đặc điểm của công việc và nơi làm việc;
- Trách nhiệm, thời hạn, trình tự, thủ tục xử lý nội bộ đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, bao gồm cả 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;
- Hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với người thực hiện hành vi quấy rối tình dục tương ứng với tính chất, mức độ của hành vi vi phạm;
- Bồi thường thiệt hại cho nạn nhân và các biện pháp khắc phục hậu quả.

Nếu người lao động thực hiện hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động sẽ bị áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải.<sup>3</sup> Đây được xem là giải pháp thiết thực và là sự tiến bộ của pháp luật để tạo tâm lý ổn định, thoải mái khi làm việc cho người lao động, góp phần nâng cao chất lượng hiệu quả công việc.

*Hai là*, tổ chức tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật và quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc cho người lao động.

Việc thực hiện các hoạt động tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật và quy định về phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc cho người lao động nhằm mục đích tăng cường hiểu biết pháp luật, nâng cao cảnh giác cho người lao

---

<sup>3</sup> Khoản 2 Điều 125 BLLĐ 2019.

động đặc biệt là lao động nữ để có thể tự bảo vệ mình trong quan hệ lao động và đồng thời cũng là hồi chuông cảnh báo trước để hạn chế những đối tượng có những ý định quấy rối người khác.

*Ba là*, khi xuất hiện khiếu nại, tố cáo về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, người sử dụng lao động 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 quấy rối tình dục, người khiếu nại, tố cáo và người bị khiếu nại, bị tố cáo.

Các quy định của người sử dụng lao động về khiếu nại, tố cáo về quấy rối tình dục và xử lý đối với hành vi quấy rối tình dục phải bảo đảm các nguyên tắc:<sup>4</sup>

- Nhanh chóng, kịp thời;
- Bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân bị quấy rối tình dục, người khiếu nại, tố cáo và người bị khiếu nại, bị tố cáo.

Pháp luật lao động cũng 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 quấy rối tình dục tại nơi làm việc để tiến hành thương lượng tập thể.

### ***2.3 Trách nhiệm của người lao động về phòng, chống quấy rối tình dục nơi làm việc***

Bên cạnh những trách nhiệm mà người sử dụng lao động phải thực hiện để phòng, chống quấy rối tình dục nơi làm việc thì bản thân người lao động cũng có những nghĩa vụ để tự bảo vệ và góp phần xây dựng môi trường làm việc:

*Một là*, thực hiện nghiêm các quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

*Hai là*, tham gia xây dựng môi trường làm việc không có quấy rối tình dục.

*Ba là*, ngăn cản, tố cáo hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

*Ngoài ra*, cũng nhằm bảo vệ quyền lợi của nạn nhân trong các vụ việc quấy rối tình dục nơi làm việc, BLLĐ 2019 cũng cho phép người lao động bị quấy rối tình dục được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ngay lập tức mà không cần phải báo trước cho người sử dụng lao động.

---

<sup>4</sup> Khoản 2, Điều 85 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

## **2.4 Trách nhiệm của tổ chức đại diện người lao động về phòng, chống quấy rối tình dục nơi làm việc**

Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có trách nhiệm:

*Một là*, tham gia xây dựng, thực hiện, giám sát việc thực hiện các quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động trong quá trình xây dựng các nội quy, quy chế trong đơn vị. Đồng thời, tổ chức đại diện người lao động cũng phải giám sát việc thực hiện các quy định này trên thực tế để bảo vệ cho người lao động.

*Hai là*, cung cấp thông tin, tư vấn và đại diện cho người lao động bị quấy rối tình dục, người lao động đang bị khiếu nại, bị tố cáo có hành vi quấy rối tình dục.

Trong nhiều trường hợp, người lao động khó có thể tự mình thu thập bằng chứng, thông tin cũng như thiếu kiến thức pháp luật để bảo vệ chính mình. Tuy nhiên, tổ chức đại diện người lao động với vị thế cao hơn, có đủ phương tiện hoạt động, kiến thức pháp luật để có thể thu thập thông tin, bằng chứng, tư vấn cũng như đại diện cho người lao động bảo vệ quyền lợi cho họ được tốt nhất. Sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động trong quá trình giải quyết khiếu nại, tố cáo về quấy rối tình dục nơi làm việc sẽ làm cho việc giải quyết được khách quan và chính xác hơn.

*Ba là*, tuyên truyền, phổ biến, tập huấn quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có trách nhiệm tuyên truyền, phổ biến, tập huấn các quy định pháp luật lao động nói chung và quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc nói riêng trong các buổi sinh hoạt tập thể hoặc bằng nhiều hình thức khác để nâng cao kiến thức pháp luật cho người lao động.

### **3. Kết luận:**

Bộ luật Lao động 2019 và các văn bản hướng dẫn chi tiết đã đưa ra những quy định khá cụ thể và hoàn thiện hơn trước về phòng, chống quấy rối tình dục

nơi làm việc. Từ đó các chủ thể trong quan hệ lao động đã có được cơ sở pháp lý rõ ràng, vững chắc để bảo vệ cho bản thân và xây dựng môi trường làm việc an toàn, ổn định góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc.

**Tài liệu tham khảo:**

1. Bộ luật Lao động năm 2019.
2. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 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.

[Http://hocviencanbo.hochiminhcity.gov.vn/](http://hocviencanbo.hochiminhcity.gov.vn/)