



SỔ TAY HƯỚNG DẪN VỀ PHÒNG, CHỐNG QUẢY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC¹

¹ Tài liệu sẽ tiếp tục được cập nhật, bổ sung và hoàn thiện qua quá trình áp dụng trên thực tế.

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

1. BLLĐ : Bộ luật Lao động năm 2019
2. LĐTB&XH : Lao động – Thương binh và Xã hội
3. NLĐ : Người lao động
4. NSDLĐ : Người sử dụng lao động
5. NQLĐ : Nội quy lao động
6. QRTD : Quấy rối tình dục
7. Sổ tay : Sổ tay hướng dẫn về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

MỤC LỤC

CHƯƠNG 1. GIỚI THIỆU	1
1. Bối cảnh	1
2. Mục đích	2
3. Đối tượng sử dụng	3
CHƯƠNG II. HƯỚNG DẪN PHÒNG, CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC	4
1. Xây dựng và thực hiện quy định của doanh nghiệp về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc	4
1.1. Khái niệm quấy rối tình dục tại nơi làm việc	4
1.2. Các hành vi không được coi là quấy rối tình dục tại nơi làm việc	8
1.3. Xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc	8
2. Triển khai phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc	22
2.1. Xây dựng văn hóa “nói không với quấy rối tình dục tại nơi làm việc”.....	22
2.2. Đào tạo về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.....	24
2.3. Đánh giá rủi ro về quấy rối tình dục tại nơi làm việc.....	24
2.4. Truyền thông nâng cao nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc	25
3. Vai trò và trách nhiệm của các bên trong việc phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc	26
3.1. Người sử dụng lao động	26
3.2. Người lao động	27
3.3. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở	27
3.4. Tổ chức công đoàn cấp trên cơ sở.....	28
3.5. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động	28
3.6. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động	28
3.7. Những điều cần thực hiện khi xuất hiện hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc	29
CÁC PHỤ LỤC	31
Phụ lục 1. Pháp luật lao động Việt Nam về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc	31
1.1. Bộ luật Lao động năm 2019	31
1.2. 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	32
Phụ lục 2. Đánh giá rủi ro về quấy rối tình dục tại nơi làm việc	35
Phụ lục 3. Các Công ước quốc tế liên quan đến phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc	53
Phụ lục 4. Mô hình quy chế báo cáo và giải quyết khiếu nại	55
Phụ lục 5. Mô hình truyền thông, đào tạo và triển khai cụ thể các biện pháp phòng ngừa và giải quyết quấy rối tình dục tại nơi làm việc	56

Phụ lục 6. Mẫu (tham khảo) quy định của người sử dụng lao động về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc	60
Phụ lục 7. Các câu hỏi thường gặp về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc	Error! Bookmark not defined.

CHƯƠNG 1. GIỚI THIỆU

1. Bối cảnh

Trong thời gian qua, Việt Nam đã và đang xây dựng, hoàn thiện chính sách, pháp luật về bình đẳng không phân biệt đối xử, trong đó có các quy định về phòng chống QRTD tại nơi làm việc – một biểu hiện của phân biệt đối xử dựa trên yếu tố giới – nhằm góp phần thúc đẩy xây dựng môi trường làm việc bình đẳng, lành mạnh, an toàn, hiệu quả, bảo vệ quyền lợi của NLĐ. Hiến pháp năm 2013 quy định nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới². BLLĐ năm 2019 và các văn bản hướng dẫn đã có nhiều quy định mới điều chỉnh vấn đề phòng, chống QRTD tại nơi làm việc và biện pháp xử lý đối với hành vi này.

Việc phòng, chống QRTD tại nơi làm việc cần phải được thực thi hiệu quả, bởi hậu quả của những hành vi này rất nghiêm trọng. Đây là một hình thức phân biệt đối xử và bạo lực trên cơ sở giới, ảnh hưởng xấu tới môi trường làm việc, sức khỏe, hạnh phúc bản thân và gia đình của NLĐ. NLĐ bị QRTD có thể mất việc làm do không chịu nổi áp lực hoặc không chịu thỏa hiệp với kẻ quấy rối, bị căng thẳng, sang chấn tâm lý. Tại những đơn vị sử dụng lao động để xảy ra vấn nạn này, môi trường làm việc sẽ bị ảnh hưởng tiêu cực, hiệu quả và năng suất lao động bị giảm sút. NSDLĐ phải chịu các chi phí liên quan đến thời gian, tiền bạc để giải quyết những tố cáo, khiếu nại về QRTD tại nơi làm việc. Trong nhiều trường hợp, uy tín, hình ảnh, uy tín của NSDLĐ sẽ bị ảnh hưởng. NSDLĐ cũng có thể sẽ mất đi nguồn nhân lực mà họ đã dày công đào tạo do NLĐ là nạn nhân được quyền nghỉ việc không cần báo trước nếu bị QRTD tại nơi làm việc hoặc phải tạm dừng thực hiện công việc để chăm sóc, điều trị do bị ảnh hưởng từ hành vi QRTD tại nơi làm việc.

Để hạn chế các tác động tiêu cực nêu trên, pháp luật lao động hiện hành quy định việc phòng, chống QRTD tại nơi làm việc là một nghĩa vụ pháp lý bắt buộc của NSDLĐ; từng bước loại bỏ hành vi này nhằm xây dựng môi trường làm việc an toàn, hiệu quả cho NLĐ. Thực hiện tốt cam kết phòng, chống QRTD tại nơi làm việc cũng là một trong những điều kiện giúp doanh nghiệp đáp ứng được yêu cầu của các nhãn hàng hoặc đối tác trong các chuỗi cung ứng. Từ đó, doanh nghiệp có cơ hội duy trì, phát triển và mở rộng thị trường trong chuỗi cung ứng toàn cầu. Ngược lại, việc không tuân thủ các quy định của pháp luật về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc khiến cho NSDLĐ gặp các rắc rối pháp lý khi có thanh tra, kiểm tra từ phía các cơ quan nhà nước hay sự giám sát của các nhãn hàng. Do đó, doanh

² Khoản 3 Điều 26 Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013.

nghiệp cần cam kết mạnh mẽ và triển khai các giải pháp để đảm bảo phòng, chống QRTD tại nơi làm việc thực sự hiệu quả.

BLLĐ năm 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đã có những tiến bộ trong quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc. Tuy vậy, nhiều đơn vị sử dụng lao động còn gặp khó khăn trong việc thực hiện các quy định này, dẫn đến hiệu quả phòng, chống QRTD trên thực tế chưa cao. Một số NLD là nạn nhân bị QRTD tại nơi làm việc không nhận thức được QRTD tại nơi làm việc là hành vi cần được phản ánh để được xử lý. NLD có thể không phản ứng do chưa nhận thức được hoặc nhận thức được nhưng không dám lên tiếng mà âm thầm chịu đựng do sợ bị mất việc làm hoặc bị đe dọa.

Nhằm hỗ trợ NSDLĐ, NLD và các cơ quan, tổ chức có liên quan thực hiện hiệu quả việc phòng, chống QRTD tại nơi làm việc, xây dựng môi trường làm việc an toàn và bình đẳng, Vụ Pháp chế, Bộ LĐTB&XH chủ trì xây dựng cuốn Sổ tay Hướng dẫn về Phòng, chống Quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Sổ tay). Sổ tay là tài liệu hướng dẫn kỹ thuật, không đưa ra các ràng buộc pháp lý, có vai trò hỗ trợ cho việc thực hiện hiệu quả những quy định của BLLĐ năm 2019 về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc; đồng thời, là công cụ hữu hiệu để nâng cao nhận thức và giáo dục trong việc phòng chống QRTD tại nơi làm việc

2. Mục đích

Sổ tay này được thực hiện để giúp NSDLĐ tại Việt Nam và các chủ thể có liên quan nâng cao kỹ năng phòng ngừa, xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc; tuyên truyền, tập huấn nâng cao nhận thức cho các bên về vấn đề này.

Đối với NLD, đặc biệt là lao động nữ là nạn nhân chủ yếu của hành vi QTRD tại nơi làm việc, Sổ tay có mục đích giúp họ có khả năng nhận biết hành vi này, hiểu rõ các công cụ pháp lý để bảo vệ bản thân và đồng nghiệp; không phải âm thầm chịu đựng hoặc bỏ việc, phải gánh chịu những thiệt thòi về bản thân để mất cơ hội làm việc. Qua đó, NLD sẽ được bảo vệ tốt hơn tại nơi làm việc.

Các chủ thể có liên quan khác như tổ chức đại diện NLD tại cơ sở, Công đoàn cấp trên cơ sở, tổ chức của NSDLĐ và cơ quan quản lý nhà nước về lao động các cấp, tổ chức và các cá nhân quan tâm có thêm các thông tin và kỹ năng cần thiết để nâng cao nhận thức, trách nhiệm và hiệu quả trong việc phòng, chống QRTD tại nơi làm việc.

3. Đối tượng sử dụng

– NSDLĐ là đối tượng chính, đóng vai trò nòng cốt trong việc phòng chống QRTD tại nơi làm việc. NSDLĐ (chủ yếu là doanh nghiệp³, hợp tác xã) có thể giao nhiệm vụ phòng, chống QRTD cho các đơn vị, cá nhân thuộc phạm vi quản lý như người trong Ban lãnh đạo doanh nghiệp, hợp tác xã (Tổng Giám đốc/Giám đốc; Phó Tổng Giám đốc/Phó Giám đốc); những người được doanh nghiệp giao nhiệm vụ hay các bộ phận chịu trách nhiệm về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc (cán bộ quản lý, lãnh đạo bộ phận/đơn vị trong doanh nghiệp).

– NLĐ, bao gồm cả người thử việc, người học nghề, tập nghề tại doanh nghiệp, hợp tác xã, NLĐ được cho thuê lại làm việc tại doanh nghiệp, hợp tác xã, NLĐ ký hợp đồng lao động và những NLĐ làm việc không có quan hệ lao động (có thể bao gồm người ký hợp đồng cộng tác viên, thực tập sinh tại doanh nghiệp, hợp tác xã, người đến doanh nghiệp, hợp tác xã dự tuyển lao động...).

– Tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở: bao gồm Công đoàn cơ sở và tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp.

– Công đoàn cấp trên cơ sở.

– Tổ chức đại diện của NSDLĐ.

– Khách hàng, đối tác trong quan hệ với doanh nghiệp, hợp tác xã có đến các địa điểm được xác định là nơi làm việc, giao dịch, kết nối với doanh nghiệp, hợp tác xã nhằm tiến hành các hoạt động kinh doanh, thương mại, dịch vụ với người của doanh nghiệp, hợp tác xã.

– Cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở trung ương và địa phương (Bộ LĐTB&XH, Sở LĐTB&XH, Phòng LĐTB&XH).

– Các đối tượng khác có quan tâm, liên quan đến vấn đề phòng, chống QRTD tại nơi làm việc.

³ Vì NSDLĐ chủ yếu là doanh nghiệp nên tại nhiều nội dung trong Sổ tay, thuật ngữ “doanh nghiệp” được sử dụng thay thế cho thuật ngữ “người sử dụng lao động”.

CHƯƠNG II

HƯỚNG DẪN PHÒNG, CHỐNG QUÁY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

QRTD tại nơi làm việc là một hình thức phân biệt đối xử dựa trên giới tính và bị nghiêm cấm tại môi trường làm việc. Hành vi này ảnh hưởng tới nhân cách, phẩm giá, gây lo lắng, căng thẳng cho nạn nhân, dẫn đến môi trường làm việc không an toàn, làm suy yếu các nền tảng văn hóa doanh nghiệp và có thể dẫn tới giảm năng suất lao động và kết quả kinh doanh.

Để việc phòng chống QRTD tại nơi làm việc có hiệu quả, thì cả NSDLĐ và NLD cũng như các bên liên quan cần:

Thứ nhất, thể hiện trong NQLĐ cũng như các quy định của doanh nghiệp các nội dung sau:

- Nghiêm cấm hành vi QRTD tại nơi làm việc;
- Nhận diện hành vi QRTD 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 QRTD 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 QRTD hoặc người tố cáo sai sự thật 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.

Thứ hai, có biện pháp thúc đẩy, tổ chức triển khai thực hiện hiệu quả quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc.

Thứ ba, xác định vai trò và trách nhiệm của các bên liên quan đối với phòng, chống QRTD tại nơi làm việc.

1. Xây dựng và thực hiện quy định của doanh nghiệp về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

1.1. Khái niệm quấy rối tình dục tại nơi làm việc

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. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà NLD thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của NSDLĐ⁴.

QRTD có thể xảy ra dưới dạng 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; 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.

(1) Các loại hành vi (hình thức) quấy rối tình dục tại nơi làm việc

– **Hành vi QRTD tại nơi làm việc 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. Một số hành vi mang tính thể chất như: cử chỉ tiếp xúc, sờ mó, bóp, vuốt ve, cấu véo, ôm ấp hay hôn, cọ xát cơ thể với người khác hoặc sử dụng đồ vật tác động vào cơ thể của người khác trái với ý muốn của người đó; ép buộc người khác sờ, bóp, hôn, vuốt ve cơ thể của người có hành vi quấy rối; tấn công tình dục, cưỡng dâm, hiếp dâm...

Ví dụ về hành vi QRTD mang tính thể chất:

– Một người lãnh đạo hoặc đồng nghiệp (có thể khác giới, hay cùng giới) thỉnh thoảng lại vỗ vai nhân viên để thể hiện sự khen ngợi người ấy là làm việc tốt. Tuy nhiên, những lần sau đó, người này (lãnh đạo hoặc đồng nghiệp này) đặt tay trên vai nhân viên đó lâu hơn, có lần lại ôm quàng vai, hoặc như vô tình xoa xoa vai, mặc dù người nhân viên đó đã tỏ ý khó chịu và từ chối khéo bằng cách né người, nhăn mặt và đứng cách xa; hoặc nhân viên đó đã nói với người này: “Làm ơn dừng lại, đừng làm như vậy nữa. Anh/chị đang làm tôi không thoải mái chút nào”.

– Những hành động khác thể hiện hành vi QRTD mang tính thể chất có thể là: cố tình sờ hoặc chạm vào hông, mông, eo, đùi, tay hay các bộ phận khác trên cơ thể, hoặc ôm ấp, hôn hít người khác (cùng hoặc khác giới) mà họ không đồng ý và đã có hành động (có thể bằng cử chỉ, lời nói) thể hiện sự không đồng tình, không cho phép; bắt tay, nắm tay hay xoa tay một cách bất thường (có thể kèm theo hành động cố tình nhìn xoáy/nhìn chằm chằm vào bộ phận nào đó trên cơ thể) làm cho người đối diện khó chịu, phản ứng hoặc cưỡng lại...

– Hành vi QRTD về thể chất có thể cấu thành tội phạm theo quy định của pháp luật hình sự là tấn công tình dục, cưỡng ép quan hệ tình dục và hiếp dâm⁵.

– **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. QRTD bằng

⁴ Khoản 9 Điều 3 BLLĐ năm 2019.

⁵ Các tội phạm về tình dục được quy định trong Bộ luật Hình sự năm 2015, sửa đổi, bổ sung năm 2017 như: Tội hiếp dâm (Điều 141), Tội hiếp dâm người dưới 16 tuổi (Điều 142), Tội cưỡng dâm (Điều 143), Tội cưỡng dâm người từ đủ 13 tuổi đến dưới 16 tuổi (Điều 144), Tội giao cấu hoặc thực hiện hành vi quan hệ tình dục khác với người từ đủ 13 tuổi đến dưới 16 tuổi (Điều 145), Tội dâm ô đối với người dưới 16 tuổi (Điều 146), Tội sử dụng người dưới 16 tuổi vào mục đích khiêu dâm (Điều 147).

lời nói còn có thể là những nhận xét bằng lời nói hoặc bằng văn bản không phù hợp về mặt xã hội, văn hóa có nội dung/ngụ ý tình dục mà người nhận hành vi đó không mong muốn; những truyện cười gợi ý về tình dục, gọi tên, từ ngữ gợi dục, đặt các câu hỏi có tính chất tình dục hay những nhận xét về trang phục/cơ thể của một người nào đó mà họ không mong muốn khi có mặt họ hoặc hướng tới họ; đề nghị quan hệ tình dục trái với ý muốn của người nhận đề nghị; gợi ý trao đổi quan hệ tình dục lấy sự đánh giá ưu ái, hứa hẹn liên quan đến công việc và các lợi ích khác, trêu chọc hoặc sử dụng lời nói ám chỉ, dùng ngôn ngữ khiêu dâm hoặc gợi dục mà người nhận không mong muốn.

Hình thức này cũng bao gồm cả những lời đề nghị hoặc những yêu cầu hay lời mời đi chơi mang tính cá nhân, riêng tư có ngụ ý tình dục hoặc nội dung mà người nhận đề nghị không mong muốn, không chấp nhận.

Ví dụ về hành vi QRTD bằng lời nói:

– Hai đồng nghiệp (có thể là nam hay nữ) nói những chuyện hoặc đùa cợt tục tĩu, bậy bạ về tình dục, họ nói đủ to khiến những đồng nghiệp (có thể nam, nữ hoặc cả nam và nữ) đang ngồi xung quanh có thể nghe được. Những câu chuyện của họ từ chỗ bậy vừa vừa đến mức quá bậy bạ (làm cho người nghe phải đỏ mặt). Một đồng nghiệp khác (có thể là nam hoặc nữ) đã lên tiếng đề nghị hai đồng nghiệp đó: “đừng nói chuyện bậy nữa”. Họ trả lời: “bọn này đùa vui thôi mà, chị em (hoặc anh, chị) không thích đùa à?”. Thực tế là, hành vi kể chuyện về tình dục này không phải “chỉ là đùa vui” vì nó làm cho những người xung quanh khó chịu; và họ đã phải đề nghị hai người đó dừng hành động đó lại. Lẽ ra, sau khi được góp ý, hai đồng nghiệp này phải nói những chuyện đó một cách lịch sự, kín đáo hơn; nhưng họ đã không thay đổi mà vẫn tiếp tục tán chuyện bậy làm những người “bị buộc phải nghe” càng khó chịu hơn. Đó là hành vi QRTD bằng lời nói.

– Các ví dụ khác của QRTD bằng lời nói gồm: trêu ghẹo người khác trong doanh nghiệp (nam hoặc nữ) bằng các từ nhạy cảm (hay còn gọi là từ “bậy”) về tình dục hoặc liên quan đến tình dục; kể chuyện hoặc nói chuyện về tình dục mà người nghe bày tỏ thái độ không thích, không đồng tình, thậm chí khó chịu. Hành vi nhận xét, bình phẩm về cơ thể hoặc các bộ phận trên cơ thể của những người trong cơ quan, như “ngực đẹp quá!”, “mông em rất mẩy, mấn phải biết”, hoặc “hôm nay trông anh/em sexy thế”, làm cho người nghe khó chịu cũng có thể được xác định là QRTD bằng lời nói.

– **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 ... mà không nhận được sự đồng thuận của người tiếp nhận; phô bày các tài liệu khiêu dâm, hình ảnh, đồ vật, văn bản, tin nhắn liên quan tới tình dục mà người nhận thông tin không mong muốn hoặc cảm thấy bị xúc phạm.

Ví dụ về hành vi QRTD phi lời nói:

Chuyện kể của một nạn nhân: “Em chỉ mong chóng học cho xong cái bằng 2 (bằng Đại học thứ hai) để chuyển chỗ làm. Em sợ làm ở đây (Công ty Y) lắm rồi. Mỗi khi xách túi bước vào phòng làm việc là em chỉ mong sớm đến giờ về; hoặc em thầm ước rằng hôm nay sẽ được sếp giao cho một công việc gì đó ở bên ngoài. Nếu không, cả ngày em phải làm “nạn nhân” của đủ thứ trò trêu chọc bậy bạ của đám đàn ông (hoặc đàn bà) trong phòng. Nào là bắt xem ảnh hay đoạn clip “chân dài thiếu vải” với đàn ông “lực lưỡng cường tráng”, hoặc họ ngang nhiên trưng bày các hình ảnh hở hang, gợi dục và cố tình để em phải nhìn thấy. Khi thấy em cố né tránh hoặc khờ sớ chống chế hoặc từ chối tham gia thì họ cười hô hô và chế nhạo em. Có những ngày, em thấy mình chẳng làm được việc gì cả, hoặc nếu có thì cũng chỉ là làm cho xong, chứ kết quả không như em mong muốn. Bởi vậy, em chỉ mong sao cho mau chóng được “thoát” ra khỏi chỗ làm này”.

(2) Nơi làm việc

Nơi làm việc là bất kỳ địa điểm nào mà NLD thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của NSDLĐ, 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, 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 NSDLĐ bố trí từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại, nơi ở do NSDLĐ cung cấp và địa điểm khác do NSDLĐ quy định trong NQLĐ.

(3) Biểu hiện thái độ không mong muốn, không chấp nhận của nạn nhân hay người bị QRTD tại nơi làm việc:

– **Tỏ thái độ phản ứng trực tiếp với người thực hiện hành vi QRTD**, như: nói trực tiếp với người thực hiện hành vi QRTD là không chấp nhận hành vi đó; đẩy người thực hiện hành vi QRTD ra và bỏ chạy;...

– **Thông báo/báo cáo sự việc tới người quản lý trực tiếp hoặc đơn vị/cá nhân có thẩm quyền** về việc bị QRTD tại nơi làm việc.

– **Bày tỏ, chia sẻ sự bức xúc, khó chịu với đồng nghiệp về việc bị QRTD tại nơi làm việc**: thể hiện sự bức xúc, sự không chấp nhận với hành vi QRTD tại nơi làm việc.

– **Bày tỏ thái độ trên mạng xã hội** về việc không chấp nhận việc bị QRTD tại nơi làm việc.

– **Thông báo sự việc với cơ quan nhà nước có thẩm quyền, nhân hàng, cơ quan báo chí...** về sự việc QRTD tại nơi làm việc.

Lưu ý: sự im lặng của nạn nhân trước hành vi QRTD tại nơi làm việc không nên được coi là sự đồng thuận với hành vi QRTD tại nơi làm việc. Bởi vì, trong nhiều trường hợp, nạn nhân do xấu hổ, sợ trả thù và lo sợ trước khả năng QRTD

có thể tiếp diễn ở mức độ cao hơn nên lựa chọn thái độ im lặng mặc dù không đồng tình với hành vi này. Ngoài ra, nạn nhân có thể là người bị phụ thuộc (quan hệ cấp trên – cấp dưới) nên họ lựa chọn sự im lặng thay vì phản ứng rõ ràng.

1.2. Các hành vi không được coi là quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Các hành vi sau đây không bị coi là hành vi QRTD tại nơi làm việc:

Một là, những lời khen hoặc khích lệ thông thường được chấp nhận hoặc phù hợp về văn hóa, đạo đức xã hội và pháp luật.

Hai là, hành vi giao cấu đồng thuận (trừ hành vi vi phạm pháp luật như giao cấu với trẻ em, dâm ô với trẻ em, chung sống với người khác mà biết rõ đang có vợ hoặc đang có chồng...). Mặc dù không bị coi là hành vi QRTD tại nơi làm việc nhưng những hành vi này có thể là hành vi vi phạm kỷ luật lao động nếu được quy định trong NQLĐ của doanh nghiệp hoặc có thể bị xử phạt vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự.

Ba là, những hành vi QRTD nhưng không diễn ra tại nơi làm việc được định nghĩa tại Sổ tay này. Những hành vi này không chịu sự điều chỉnh của pháp luật lao động mà chịu sự điều chỉnh của các quy định pháp luật khác.

1.3. Xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

1.3.1. Nguyên tắc xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Do các tính chất nhạy cảm của một cuộc điều tra về hành vi QRTD tại nơi làm việc, mức độ nghiêm trọng của hậu quả của hành vi này nên khi tiến hành xác minh, xử lý, NSDLĐ phải đảm bảo các nguyên tắc sau:

- Nhanh chóng, kịp thời;
- Mọi thông tin, phản ánh (ngay cả trong trường hợp chưa có tố cáo, phản ánh của nạn nhân) liên quan đến vụ việc QRTD tại nơi làm việc đều được xem xét thận trọng, khách quan, công bằng;
- Tôn trọng nguyện vọng của người bị QRTD tại nơi làm việc về cách thức giải quyết vụ việc trừ trường hợp vụ việc QRTD có liên quan tới vi phạm pháp luật nghiêm trọng;
- Bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, không trả thù, trả đũa và có biện pháp bảo vệ thích hợp cho nạn nhân bị QRTD, người khiếu nại, tố cáo và người bị khiếu nại, bị tố cáo;
- Đảm bảo không phân biệt đối xử về chức vụ, giới tính, màu da, dân tộc, tôn giáo, độ tuổi, nguồn gốc gia đình và các yếu tố phân biệt đối xử khác trong xử lý vụ việc về QRTD tại nơi làm việc;

- Bảo đảm xử lý đúng người, đúng hành vi vi phạm.

1.3.2. Xác định hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Khi xuất hiện các dấu hiệu hoặc khi xảy ra hành vi QRTD tại nơi làm việc, nạn nhân, người làm chứng (người chứng kiến) có trách nhiệm thông báo, cung cấp các chứng cứ cần thiết liên quan tới vụ việc. Các chứng cứ được cung cấp sẽ được sử dụng làm căn cứ để:

- Xác định tính chính xác, mức độ rõ ràng của hành vi QRTD tại nơi làm việc;
- Xem xét yêu cầu của người khiếu nại, tố cáo;
- Xem xét mức độ ảnh hưởng của QRTD tại nơi làm việc tới nạn nhân, môi trường làm việc và NSDLĐ;
- Xem xét các biện pháp phù hợp để bảo vệ nạn nhân, người tố cáo;
- Xem xét, cân nhắc các biện pháp để ngăn ngừa, xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc;
- Xem xét khả năng yêu cầu sự hỗ trợ của cơ quan có thẩm quyền để xử lý vụ việc QRTD tại nơi làm việc;
- Phát ngôn, cung cấp thông tin cho các cơ quan truyền thông, cơ quan nhà nước có thẩm quyền, thân nhân của NLD (nếu cần thiết).

Nguồn chứng cứ để xác minh hành vi QRTD tại nơi làm việc có thể dưới các dạng sau: (i) tài liệu đọc được; (ii) chứng cứ nghe được; (iii) chứng cứ nhìn được; (iv) dữ liệu điện tử [như là email, tin nhắn...]; (v) các vật chứng [ví dụ như các dụng cụ mà người có hành vi QRTD sử dụng để quấy rối nạn nhân]; (vi) bản trình bày của nạn nhân; (vii) bản tường trình của người làm chứng; (viii) bản trình bày của người bị tình nghi thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc; (ix) kết luận của cơ quan nhà nước có thẩm quyền (nếu có)...

Để bảo đảm việc điều tra được tiến hành chính xác, nhanh chóng và toàn diện, người phản ánh thông tin về vụ việc QRTD tại nơi làm việc cần cung cấp các thông tin liên quan bao gồm:

+ Họ và tên, bộ phận làm việc, vị trí công việc của người được cho là đã có hành vi QRTD tại nơi làm việc;

+ Bản tường trình, văn bản miêu tả (các) hành vi liên quan đến vụ việc: thời gian, địa điểm diễn ra vụ việc QRTD tại nơi làm việc, thái độ phản ứng của nạn nhân và các nhân chứng (nếu có);

- + Chứng cứ thể hiện sự ảnh hưởng của (các) hành vi QRTD tại nơi làm việc liên quan đến năng lực làm việc, sức khỏe, tinh thần của nạn nhân;
- + Thông tin của cá nhân khác có nguy cơ bị QRTD tại nơi làm việc có tính chất tương tự;
- + Những biện pháp mà người phản ánh thông tin hoặc nhân chứng đã thực hiện để dừng hành vi QRTD tại nơi làm việc;
- + Các thông tin khác có liên quan tới vụ việc QRTD tại nơi làm việc.

Việc xác định chứng cứ có tính khách quan, liên quan và hợp pháp cần được xem xét thận trọng tùy thuộc vào từng vụ việc. Người có trách nhiệm tiếp nhận thông tin về QRTD tại nơi làm việc có thể hỗ trợ người phản ánh thông tin bằng cách hoàn thiện đơn khiếu nại/tố cáo hoặc bản tường trình bằng văn bản. Trong trường hợp người phản ánh không muốn viết ra, người tiếp nhận thông tin có thể ghi âm, ghi hình lại lời trình bày của NLD.

Ví dụ 1: NLD A phản ánh với Ban phòng, chống QRTD của doanh nghiệp rằng bị NLD B thực hiện QRTD tại nơi làm việc bằng những lời nói gạ tình, trêu chọc liên quan đến bộ phận sinh dục trên cơ thể hoặc những tin nhắn có ngụ ý tình dục. Vụ việc này được một số NLD trong doanh nghiệp chứng kiến, thì chứng cứ cần thu thập có thể bao gồm:

- Bản tường trình của của nạn nhân;
- Lời khai của (những) người làm chứng (chứng kiến);
- Bản tường trình của người bị tình nghi thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc;

Người có trách nhiệm tiếp nhận vụ việc có thể xem xét các chứng cứ khác như camera ghi hình, bản chụp tin nhắn hoặc ghi âm, ghi hình do NLD cung cấp.

Ví dụ 2: Đối với hành vi QRTD tại nơi làm việc có tính thể chất thường diễn ra ở nơi riêng tư, khó có người làm chứng và phát hiện hành vi thì lời khai của nạn nhân được ưu tiên xem xét hơn cả. Trong những tình huống chỉ có lời khai của nạn nhân thì người được giao nhiệm vụ xác minh hành vi QRTD tại nơi làm việc cần có kỹ thuật điều tra, kỹ năng đặt câu hỏi và đưa người bị tình nghi thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc vào hoàn cảnh bất ngờ (một cuộc “điều tra” tự nhiên, không được báo trước). Căn cứ vào các thông tin thu được để tiếp tục khai thác, phân tích và đưa người thực hiện hành vi vào hoàn cảnh “tự thú nhận hành vi QRTD tại nơi làm việc”.

1.3.3. Thời hạn, quy trình xử lý trong nội bộ doanh nghiệp đối với người bị tình nghi hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

1.3.3.1. Thời hạn xử lý

NSDLĐ cần quy định thời hạn xử lý nội bộ của doanh nghiệp đối với hành vi QRTD tại nơi làm việc không nên quá dài. Thời hạn xử lý nội bộ đối với hành vi QRTD tại nơi làm việc nên được chia ra thành 02 mức áp dụng: (i) cho trường hợp thông thường và (ii) các trường hợp đặc biệt cần phải kéo dài thời gian điều

tra, xác minh. Tuy vậy, cần lưu ý, thời hạn xử lý đối với hành vi QRTD tại nơi làm việc phải không vượt quá thời hiệu xử lý kỷ luật lao động được quy định tại Điều 123 BLLĐ năm 2019.

Thông thường, thời hạn này sẽ được tính từ ngày xảy ra hành vi đến ngày ban hành quyết định xử lý kỷ luật đối với hành vi này. Thời gian này bao gồm toàn bộ thời gian tiếp nhận khiếu nại, tố cáo, phản ánh, xử lý, thành lập ban điều tra xác minh, tổ chức cuộc họp và đưa ra biện pháp xử lý.

Việc báo cáo về hành vi QRTD tại nơi làm việc có thể diễn ra sau một thời gian khi NLD sẵn sàng hoặc mạnh dạn tố cáo vụ việc. Vì vậy, NSDLĐ cần phát hiện sớm hành vi QRTD tại nơi làm việc để việc xử lý, đảm bảo thời hiệu xử lý kỷ luật theo quy định của pháp luật lao động hiện hành.

1.3.3.2. Quy trình xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc

Bước 1: Tiếp nhận thông tin về hành vi QRTD tại nơi làm việc

a) Chủ thể cung cấp thông tin liên quan đến QRTD tại nơi làm việc

Chủ thể cung cấp thông tin liên quan đến vụ việc QRTD tại nơi làm việc có thể bao gồm:

- NLD được cho là nạn nhân trực tiếp của QRTD tại nơi làm việc;
- Đồng nghiệp của NLD được cho là nạn nhân của QRTD tại nơi làm việc;
- Tổ chức đại diện NLD tại cơ sở;
- Người chứng kiến sự việc;
- Khách hàng, đối tác của NSDLĐ;
- Cơ quan truyền thông, cơ quan nhà nước...

b) Chủ thể có trách nhiệm tiếp nhận thông tin liên quan đến QRTD tại nơi làm việc

Chủ thể có trách nhiệm tiếp nhận thông tin liên quan đến QRTD tại nơi làm việc có thể bao gồm các đối tượng sau:

- Người quản lý trực tiếp của NLD bị QRTD tại nơi làm việc hoặc người quản lý trực tiếp của người bị cho là đã thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc;
- Tổ chức đại diện của NLD tại cơ sở;
- Bộ phận nhân sự;
- Ban (Bộ phận) phòng, chống QRTD tại nơi làm việc do NSDLĐ thành lập.

Tùy thuộc vào tính chất của công việc, mô hình quản trị nhân sự và nhu cầu thực tế, NSDLĐ thành lập Ban (bộ phận) phòng, chống QRTD tại nơi làm việc. NSDLĐ nên ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Ban phòng, chống QRTD tại nơi làm việc, bao gồm một số nội dung chủ yếu như: chức năng, quyền hạn, tiêu chuẩn thành viên, điều kiện đảm bảo hoạt động... Số lượng thành viên của ban nên bao gồm cả nam giới và nữ giới với số lượng ngang bằng nhau nhằm bảo đảm rằng quan điểm của cả nam và nữ đều được xem xét. Ban này cũng phải bao gồm đại diện của cả NSDLĐ và NLĐ. Nạn nhân bị QRTD tại nơi làm việc có thể lựa chọn một (01) người là đại diện để tham gia quá trình xem xét, xử lý vụ việc.

Ở những đơn vị sử dụng lao động có quy mô nhỏ, không có điều kiện thành lập Ban (bộ phận) phòng, chống QRTD tại nơi làm việc, NSDLĐ có thể quy định trong NQLĐ các chủ thể như bộ phận nhân sự, tổ chức đại diện NLĐ có chức năng tiếp nhận thông tin và tiến hành xác minh vụ việc liên quan tới QRTD tại nơi làm việc.

NSDLĐ cần quy định rõ chủ thể đầu mối có trách nhiệm tiếp nhận các thông tin liên quan đến vụ QRTD tại nơi làm việc. Thông thường, bộ phận có trách nhiệm tiếp nhận, tư vấn cho NSDLĐ giải pháp hiệu quả về phòng, chống QRTD là bộ phận nhân sự hoặc Ban (bộ phận) phòng, chống QRTD tại nơi làm việc.

NSDLĐ nên lập danh sách các tư vấn viên có trách nhiệm hỗ trợ cho người bị QRTD tại nơi làm việc, đảm bảo cho NLĐ có cơ hội lựa chọn tư vấn viên phù hợp trên cơ sở uy tín cá nhân, hiểu biết xã hội, pháp luật và tâm lý.

NSDLĐ cần nhắc có chính sách hỗ trợ như sắp xếp, phân công công việc phù hợp, chi trả phụ cấp nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho các thành viên tham gia xác minh, xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc. Theo điểm b khoản 2 Điều 83 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, các khoản chi tăng thêm cho phòng, chống QRTD tại nơi làm việc được tính vào chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định của Bộ Tài chính.

NSDLĐ cần quy định thời hạn cụ thể để trả lời thông tin của người phản ánh thông tin liên quan đến hành vi QRTD tại nơi làm việc. Thời hạn trả lời sẽ phụ thuộc vào việc đánh giá tính chất, mức độ rõ ràng và ảnh hưởng của hành vi QRTD tại nơi làm việc. Trong trường hợp cần nhiều thời gian xem xét, NSDLĐ có thể cân nhắc tiến hành giai đoạn xác minh, điều tra chính thức.

c) Nguồn tiếp nhận thông tin liên quan đến QRTD tại nơi làm việc

- Phản ánh trực tiếp tới người/ đơn vị có thẩm quyền xử lý;
- Tin nhắn, email; ứng dụng mạng xã hội như Zalo, Viber, Facebook...;

- Đường dây nóng của NSDLĐ;
- Hòm thư góp ý;
- Thông qua đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể;
- Các hình thức khác phù hợp với quy định của pháp luật.

d) Các hoạt động cần thực hiện trong giai đoạn tiếp nhận thông tin

Giai đoạn tiếp nhận thông tin là giai đoạn quan trọng nhằm đánh giá sơ bộ về mức độ rõ ràng của hành vi QRTD tại nơi làm việc và tác động của hành vi này tới môi trường làm việc, nạn nhân và NSDLĐ; xem xét nguyện vọng, mong muốn của người bị QRTD và người bị tình nghi thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc. Đây là cơ sở quan trọng để xem xét khả năng mở cuộc điều tra chính thức về QRTD tại nơi làm việc.

Tuỳ thuộc vào tính chất của vụ việc QRTD tại nơi làm việc, các hoạt động cần phải thực hiện tại giai đoạn này bao gồm:

- Lắng nghe và hướng dẫn nạn nhân hoặc người tố cáo, người bị tình nghi thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc trình bày nội dung liên quan đến vụ việc;
- Tiếp nhận và bảo quản các bằng chứng do nạn nhân, nhân chứng hoặc người tố cáo cung cấp;
- Tổ chức cuộc gặp riêng tư hoặc cuộc gặp trực tiếp giữa các bên để làm sáng tỏ sự việc;
- Chủ động thu thập chứng cứ (ví dụ: hình ảnh camera an ninh...) theo lời trình bày của các bên;
- Ghi biên bản sự việc, vào sổ thụ lý/tiếp nhận vụ việc chính thức;
- Đánh giá sơ bộ về vụ việc dựa trên các chứng cứ, lời trình bày của các bên;
- Xây dựng báo cáo sơ bộ về vụ việc để cung cấp thông tin, bằng chứng, những phát hiện và kiến nghị;
- Thông báo cho các bên liên quan, và nộp báo cáo cáo cho quản lý cấp cao/bộ phận hoặc NSDLĐ;
- Chuyển vụ việc cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền trong trường hợp vụ việc có dấu hiệu vi phạm pháp luật nghiêm trọng như hiếp dâm, cưỡng dâm...

Lưu ý: trong giai đoạn tiếp nhận thông tin, việc xem xét nguyện vọng của các bên có vai trò quan trọng nhằm định hướng giải quyết vụ việc liên quan đến QRTD tại nơi làm việc. Việc tư vấn, hoà giải, đối thoại trong giai đoạn này cần được chú trọng nhằm giảm thiểu các tác động tiêu cực của QRTD đối với nạn

nhân và gia đình họ; giữ gìn bí mật thông tin và nhân phẩm và cơ hội duy trì quan hệ lao động. Thông thường, việc tư vấn, hoà giải, đối thoại được thực hiện trong các trường hợp sau:

– Người thực hiện khiếu nại/tổ cáo/phản ánh về QRTD tại nơi làm việc muốn tự mình xử lý vụ việc nhưng mong muốn có được lời khuyên, chia sẻ về cách giải quyết phù hợp;

– Người tổ cáo/phản ánh đề nghị người có trách nhiệm thay mặt mình nói chuyện với người bị cho là thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc. Người có trách nhiệm xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc sẽ bí mật truyền tải mối quan ngại của người tổ cáo/phản ánh; nhắc lại quy định của NSDLĐ về QRTD tại nơi làm việc với người bị cho là thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc mà không đánh giá bản chất vụ việc. NSDLĐ cần tôn trọng nguyện vọng của NLD;

– Khi các thông tin phản ánh về QRTD tại nơi làm việc được đưa ra, người bị cho là thực hiện hành vi thừa nhận hành vi có nguyện vọng hoà giải, đối thoại và được nạn nhân đồng ý;

– Người giám sát/người quản lý chứng kiến hành vi QRTD tại nơi làm việc và tự hành động độc lập mặc dù không có khiếu nại/tổ cáo.

Trên cơ sở đồng thuận, việc hòa giải hoặc đối thoại có thể được sử dụng ở bất cứ thời điểm nào trong quá trình giải quyết QRTD tại nơi làm việc. Để bảo đảm tính riêng tư, các cuộc tiếp xúc với nạn nhân, người tổ cáo hoặc người bị tình nghi thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc có thể được tổ chức tại các địa điểm do các bên lựa chọn phụ thuộc vào hoàn cảnh thực tế của vụ việc.

Bước 2: Điều tra, xác minh

a) Các trường hợp cần tiến hành điều tra/xác minh

Cuộc điều tra/xác minh chính thức về hành vi QRTD tại nơi làm việc được tiến hành trong các trường hợp sau:

– Việc đánh giá chứng cứ sơ bộ về hành vi QRTD tại nơi làm việc không thể hiện sự rõ ràng hoặc không mang lại kết quả thoả đáng;

– Vụ việc QRTD tại nơi làm việc có tính chất nghiêm trọng ảnh hưởng tới sức khoẻ, tinh thần của nạn nhân, môi trường làm việc và NSDLĐ;

– Người bị tình nghi thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc không thừa nhận hành vi QRTD tại nơi làm việc;

– Hành vi QRTD có khả năng vẫn tiếp diễn mặc dù trước đó người thực hiện hành vi cam kết không tái phạm;

– Nạn nhân từ chối đối thoại, thương lượng và yêu cầu xử lý người bị tình nghi thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc.

Mục đích của việc tiến hành điều tra/xác minh là đánh giá thận trọng, chính xác về mức độ rõ ràng của hành vi QRTD tại nơi làm việc cũng như cân nhắc các yếu tố được coi là tình tiết tăng nặng/giảm nhẹ trong quá trình xử lý QRTD; mức độ ảnh hưởng nghiêm trọng tới NLD, môi trường làm việc và NSDLĐ.

b) Các hoạt động cần tiến hành trong giai đoạn điều tra/xác minh

NSDLĐ tiến hành điều tra, xác minh thận trọng đối với các cáo buộc, phản ánh về QRTD tại nơi làm việc. Các hoạt động điều tra xác minh được thực hiện theo mục d Bước 1. Ngoài ra, NSDLĐ cần có thể thực hiện một số hoạt động sau:

– Chủ động/phối hợp với các đơn vị, tổ chức, cá nhân thu thập các chứng cứ có thể thu thập được theo trình bày của nạn nhân, người tố cáo, người làm chứng, người bị tình nghi thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc;

– Xem xét bản tường trình, lời khai của nạn nhân, người tố cáo, người chứng kiến, người bị tình nghi thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc để phát hiện sự khác biệt, mâu thuẫn trong lời khai, bản trình bày;

– Xem xét, phối hợp với cơ quan nhà nước có thẩm quyền tiến hành điều tra, xác minh hành vi QRTD tại nơi làm việc;

– Thực hiện các biện pháp bảo vệ nạn nhân nếu xét thấy cần thiết;

– Hướng dẫn nạn nhân thu thập, cung cấp các bằng chứng chứng minh thiệt hại, ảnh hưởng của hành vi QRTD tại nơi làm việc với nạn nhân;

– Đối chiếu NQLĐ và các văn bản nội bộ khác để cân nhắc biện pháp xử lý;

– Đánh giá tính toàn diện, khách quan, hợp pháp của các chứng cứ do nạn nhân, người tố cáo cung cấp;

– Trong trường hợp nạn nhân, người tố cáo, người làm chứng, người bị tình nghi thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc gặp khó khăn trong việc trình bày bằng văn bản thì bộ phận/người tiếp nhận có thể hướng dẫn, giúp đỡ để họ có thể trình bày trung thực, chính xác nội dung vụ việc;

– Xây dựng báo cáo, kết luận về vụ việc. Bản báo cáo kết luận vụ việc bao gồm các thông tin cơ bản như: cơ sở tiến hành điều tra, tóm tắt nội dung vụ việc, những hoạt động đã tiến hành điều tra, ý kiến của các thành viên tiến hành điều tra, kết luận về vụ việc và dự kiến đề xuất biện pháp xử lý;

– Cung cấp cho nạn nhân, người tố cáo, người bị tình nghi thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc bản cáo báo sơ bộ.

Thời hạn xác minh hành vi QRTD tại nơi làm việc thông thường diễn ra không quá 30 ngày kể từ ngày người được giao nhiệm vụ xác minh nhận được quyết định giao nhiệm vụ của NSDLĐ.

Trong nhiều trường hợp, chứng cứ, lời khai của các bên và chứng cứ do NSDLĐ thu thập không đủ cơ sở để xác định có hành vi QRTD tại nơi làm việc. Đối với tình huống này, NSDLĐ có thể tiến hành nhắc nhở NLĐ cần điều chỉnh thái độ, hành vi cho phù hợp với văn hoá doanh nghiệp và pháp luật. NSDLĐ cũng có thể tiến hành các biện pháp phòng ngừa, đánh giá rủi ro toàn diện để ngăn chặn tình trạng QRTD tại nơi làm việc tiếp diễn trong tương lai.

Trong trường hợp chứng cứ, lời khai của các bên đủ khẳng định hành vi QRTD tại nơi làm việc thì NSDLĐ tiến hành xử lý đối với những người vi phạm.

Bước 3: Tiến hành xử lý

Khi đủ chứng cứ thể hiện các dấu hiệu của hành vi QRTD tại nơi làm việc, người/(bộ phận) có thẩm quyền xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc đưa ra kết luận. Nếu có căn cứ xác định hành vi QRTD tại nơi làm việc thì NSDLĐ có thể tiến hành xử lý, cụ thể như sau:

a) Chủ thể bị xử lý

- Người thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc;
- Người bao che, không tố giác hành vi QRTD tại nơi làm việc;
- Người tố cáo sai sự thật về hành vi QRTD tại nơi làm việc;
- Người có trách nhiệm tiếp nhận, điều tra, xử lý nhưng thiếu trách nhiệm, vi phạm quy định về xử lý QRTD tại nơi làm việc;
- Người quản lý thiếu trách nhiệm để xảy ra QRTD tại nơi làm việc.

b) Biện pháp xử lý

NSDLĐ cần nhắc áp dụng các biện pháp xử lý kỷ luật lao động (khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng, cách chức, sa thải) hoặc áp dụng các biện pháp thích hợp khác căn cứ vào từng vụ việc cụ thể, trên cơ sở xem xét toàn diện các tình tiết tăng nặng, giảm nhẹ; căn cứ trên nguyện vọng, đề xuất của các bên và mức độ tác động của hành vi QRTD tại nơi làm việc.

Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động được quy định tại Điều 122 BLLĐ năm 2019, Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

1.3.4. Xác định hình thức xử lý theo pháp luật lao động đối với người thực hiện hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Thứ nhất, xử lý kỷ luật lao động

Sau khi có kết quả xác minh, NLĐ có hành vi QRTD tại nơi làm việc có thể bị xem xét áp dụng hình thức kỷ luật sa thải theo quy định tại Điều 125 BLLĐ năm 2019 (xem Phụ lục 1).

Căn cứ vào tính chất, mức độ vi phạm, mức độ tác động của hành vi QRTD tại nơi làm việc tới nạn nhân, môi trường làm việc để NSDLĐ **cân nhắc xem xét áp dụng các hình thức kỷ luật khác** như khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng, cách chức. Việc xem xét áp dụng các hình thức xử lý kỷ luật khác phải được quy định cụ thể trong NQLĐ.

Các yếu tố là căn cứ để NSDLĐ cân nhắc xem xét, quyết định hình thức xử lý kỷ luật lao động bao gồm:

** Nhóm các tình tiết có thể được quy định là tình tiết tăng nặng trách nhiệm kỷ luật lao động*

– Người thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc ngoan cố, không thừa nhận hành vi mặc dù có chứng cứ rõ ràng.

– Hành vi QRTD tại nơi làm việc gây ảnh hưởng nghiêm trọng tới nạn nhân về sức khỏe, tâm lý, hiệu quả thực hiện công việc hoặc môi trường làm việc.

– Người thực hiện khiêu nại, tố cáo về QRTD tại nơi làm việc không đúng quy trình, thẩm quyền được quy định trong NQLĐ.

– Tố cáo sai sự thật vì động cơ vụ lợi nhằm giảm uy tín, tổn hại danh dự hoặc gây thiệt hại cho cá nhân, doanh nghiệp.

– Thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc với nhiều người hoặc hành vi diễn ra nhiều lần.

– Lợi dụng vị trí/chức vụ để thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc.

– Thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc mà gây thiệt hại/đe dọa gây thiệt hại về tài sản, lợi ích của doanh nghiệp.

– Người thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc đã được nhắc nhở/cam kết không tái phạm mà tái phạm.

– Thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc đối với NLĐ nữ đang mang thai, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, NLĐ chưa thành niên, NLĐ là người khuyết tật.

– Người quản lý, người có trách nhiệm giải quyết QRTD tại nơi làm việc nhưng lại thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc...

** Nhóm các tình tiết có thể được quy định là tình tiết giảm nhẹ trách nhiệm kỷ luật*

– Người thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc bày tỏ thái độ cầu thị, thành khẩn nhận lỗi.

– Người thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc chủ động đề xuất hòa giải, thương lượng; thực hiện các biện pháp bồi thường, khắc phục hậu quả cho nạn nhân.

– Người thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc với lỗi vô ý.

– Người thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc tích cực phối hợp với người/(bộ phận) có thẩm quyền xử lý để xác minh, làm rõ hành vi QRTD tại nơi làm việc...

Ngoài việc bị áp dụng hình thức xử lý kỷ luật, NLĐ có hành vi vi phạm còn phải bồi thường thiệt hại cho người bị QRTD nhằm bù đắp tổn thất về danh dự, tinh thần, sức khỏe của người bị QRTD tại nơi làm việc.

Thứ hai, thực hiện các biện pháp xử lý khác

QRTD tại nơi làm việc có thể gây ra nhiều hậu quả, tác động tiêu cực tới nạn nhân, tới NSDLĐ, khiến môi trường làm việc không hài hòa và bất an. Ngoài hình thức kỷ luật lao động áp dụng đối với NLĐ thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc, NSDLĐ có thể cân nhắc áp dụng một số biện pháp sau:

– *Nhắc nhở để người (bị tình nghi) thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc rút kinh nghiệm, cam kết không tái phạm.*

Trong trường hợp người (bị tình nghi) thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc nhưng đã nhận thức được vi phạm, xin lỗi nạn nhân, bày tỏ thái độ thành khẩn và được nạn nhân đồng ý thì NSDLĐ có thể tiến hành nhắc nhở, rút kinh nghiệm, ký cam kết không tái phạm.

– *Điều chuyển NLĐ làm công việc khác.*

Trong trường hợp điều chuyển NLĐ làm công việc khác, NSDLĐ cần xem xét nguyện vọng của NLĐ (bao gồm cả nạn nhân và người bị tình nghi thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc). Nếu NLĐ và NSDLĐ đồng thuận về việc điều chuyển NLĐ làm công việc khác thì hai bên ký văn bản xác nhận và tiến hành điều chuyển NLĐ làm công việc khác. Văn bản này cần bao gồm các nội dung chủ yếu như: thời hạn, công việc mới được điều chuyển, quyền lợi, quyền/nghĩa vụ của các bên. NSDLĐ cũng có thể đơn phương điều chuyển công việc của NLĐ

nếu chứng minh được hành vi QRTD tại nơi làm việc có mối liên hệ với nhu cầu sản xuất kinh doanh quy định trong NQLĐ (Điều 29 BLLĐ năm 2019).

– *Tạm đình chỉ công việc của NLD.*

Trong trường hợp xét thấy NLD làm việc mà ảnh hưởng đến quá trình xử lý kỷ luật lao động thì NSDLĐ có thể tiến hành tạm đình chỉ công việc của NLD. Thủ tục, thời gian, quyền lợi của NLD trong thời gian tạm đình chỉ được thực hiện theo quy định tại điều 128 BLLĐ năm 2019.

1.3.5. Thẩm quyền xử lý đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

– **Thẩm quyền xác minh hành vi QRTD tại nơi làm việc:** được thực hiện theo quy định trong NQLĐ của doanh nghiệp. Thông thường, thẩm quyền này do người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp ủy quyền cho tổ chức đại diện NLD tại cơ sở, hoặc Ban phòng, chống QRTD tại nơi làm việc, hoặc bộ phận nhân sự thực hiện.

– **Thẩm quyền xử lý NLD có hành vi QRTD tại nơi làm việc:** thuộc về người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được người này ủy quyền quy định rõ trong NQLĐ.

1.3.6. Biện pháp xử lý, giải quyết đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Khi xảy ra hành vi QRTD tại nơi làm việc, trước tiên cần phải bảo mật thông tin của nạn nhân hoặc người làm chứng, người phản ánh.

Sau khi tiếp nhận thông tin, người có trách nhiệm tiếp nhận vụ việc QRTD cần áp dụng biện pháp xử lý, giải quyết như sau:

– Khuyến khích nạn nhân hoặc người làm chứng, người tố cáo cung cấp các bằng chứng liên quan tới hành vi QRTD tại nơi làm việc;

– Chuyển thông tin đến chủ thể có thẩm quyền điều tra, xác minh;

– Đôn đốc, nhắc nhở người có thẩm quyền hành động kịp thời, nhanh chóng, đảm bảo đúng quy trình và thời hạn để xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc;

– Ngăn chặn việc người tố cáo hoặc nạn nhân có thể bị tiếp tục QRTD tại nơi làm việc; bảo vệ nạn nhân và người tố cáo, đảm bảo họ không bị trả thù;

– Rút ra bài học kinh nghiệm từ mỗi trường hợp QRTD để lồng ghép xây dựng, cập nhật tài liệu tuyên truyền, giáo dục cho NLD trong doanh nghiệp nhằm nâng cao nhận thức, cùng thực hiện nghĩa vụ phòng, chống QRTD tại nơi làm việc.

Khi nhận diện và tố cáo đúng hành vi QRTD tại nơi làm việc, người tố cáo đúng sự thật, người chủ động ngăn chặn hành vi QRTD tại nơi làm việc cần được NSDLĐ tuyên dương, khen thưởng kịp thời. Đây cũng là một trong những giải pháp hiệu quả để tuyên truyền về phòng, chống hành vi QRTD tại nơi làm việc.

Người tố cáo sai sự thật về hành vi QRTD tại nơi làm việc do nhận thức chưa đầy đủ nhưng với mong muốn ngăn ngừa hành vi QRTD tại nơi làm việc được xem xét giảm nhẹ trách nhiệm kỷ luật lao động.

Người tố cáo sai sự thật về hành vi QRTD tại nơi làm việc vì mục đích vụ không, xúc phạm danh dự, nhân phẩm, uy tín hoặc cản trở cơ hội thăng tiến nghề nghiệp của người khác hoặc gây mất đoàn kết nội bộ cần được xem xét xử lý tăng nặng trách nhiệm kỷ luật lao động. Trong trường hợp hành vi này có dấu hiệu vi phạm pháp luật, doanh nghiệp có thể cung cấp hồ sơ và trình báo cơ quan có thẩm quyền tiến hành xử lý theo quy định của pháp luật.

Hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với người tố cáo sai sự thật thông thường sẽ nhẹ hơn so với NLD thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc. Do đó, doanh nghiệp có thể cân nhắc các hình thức kỷ luật áp dụng trong trường hợp này là khiển trách, hoặc kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng, cách chức.

1.3.7. Biện pháp bảo vệ nạn nhân và khắc phục hậu quả

Doanh nghiệp cần đặc biệt quan tâm đến việc người tố cáo hoặc nạn nhân bị QRTD có thể bị trả thù, đặc biệt, trong trường hợp người thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc là người giữ chức vụ, có quyền quản lý nạn nhân hoặc người tố cáo/phản ánh.

Để bảo vệ nạn nhân và người tố cáo hiệu quả, NSDLĐ cần tiến hành đồng thời nhiều biện pháp, hợp lý tùy thuộc vào tính chất, mức độ ảnh hưởng của QRTD tại nơi làm việc, bao gồm:

– *Bảo mật thông tin trong suốt quá trình điều tra*

Việc công bố thông tin về vụ việc QRTD tại nơi làm việc nên tham khảo ý kiến nạn nhân trước khi công bố.

– *Tạm hoãn hợp đồng lao động*

Trong trường hợp nạn nhân của hành vi QRTD tại nơi làm việc không sẵn sàng làm việc do phải đối diện với người thực hiện hành vi QRTD hoặc không gian làm việc có thể khiến NLD bị ám ảnh bởi đã từng bị QRTD thì NSDLĐ có thể đề xuất tạm hoãn hợp đồng lao động. Quyền lợi của NLD trong thời gian tạm hoãn hợp đồng lao động được thực hiện theo quy định tại Điều 30, Điều 31 BLLĐ năm 2019.

– *Tuân thủ quy định liên quan đến phát ngôn và cung cấp thông tin*

Khi vụ việc QRTD tại nơi làm việc đang được điều tra, NSDLĐ cần xác định rõ chủ thể có trách nhiệm phát ngôn và cung cấp thông tin để đảm bảo các thông tin được cung cấp phản ánh trung thực, khách quan và không ảnh hưởng tới nạn nhân, người tố cáo cũng như người bị tình nghi thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc.

Sau khi tiến hành điều tra và đưa ra kết luận, NSDLĐ cần nhắc các biện pháp khắc phục hậu quả liên quan đến vụ việc QRTD tại nơi làm việc như sau:

+ Bảo đảm việc làm và các quyền lợi theo hợp đồng lao động, quy định nội bộ của NSDLĐ.

+ Hướng dẫn NLD thu thập chứng cứ để tiến hành khởi kiện đòi bồi thường về danh dự, nhân phẩm, sức khỏe, tính mạng theo quy định của pháp luật dân sự.

+ Yêu cầu người thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc xin lỗi công khai.

+ Cần nhắc tạo điều kiện để NLD có thêm thời gian nghỉ trong trường hợp QRTD gây ra chấn thương hoặc làm ảnh hưởng xấu đến sức khỏe, tinh thần của nạn nhân khiến họ cần có sự chăm sóc y tế.

+ Loại bỏ những đánh giá tiêu cực (nếu có) trên các hồ sơ, giấy tờ của nạn nhân do người thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc đồng thời là người quản lý có thẩm quyền nhận xét, đánh giá thực hiện như nhận xét tiêu cực về quá trình làm việc hoặc không công nhận thành tích công tác...

+ Xem xét lại những đối xử hoặc những quyết định không phù hợp mà người thực hiện hành vi QRTD có thể đã đưa ra đối với nạn nhân và người tố cáo/phản ánh để điều chỉnh lại cho đúng với năng lực, trình độ và công việc của nạn nhân và người tố cáo/phản ánh.

+ Nếu nạn nhân của QRTD tại nơi làm việc mà đã phải chịu nhiều hậu quả nặng nề của hành vi này như bị giáng chức, mất cơ hội thăng tiến, cơ hội tăng lương và các quyền lợi khác liên quan, thì sau khi có kết luận vụ việc QRTD tại nơi làm việc thì NSDLĐ cần cân nhắc khôi phục lại vị trí xứng đáng và các quyền lợi chính đáng cho họ.

+ Rà soát các văn bản nội bộ để hoàn thiện các quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc.

1.3.8. Thẩm quyền giải quyết khiếu nại, tố cáo đối với quyết định xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc của người sử dụng lao động

Khiếu nại liên quan tới QRTD tại nơi làm việc là việc NLD, người học nghề, tập nghề để làm việc cho NSDLĐ, người thử việc... yêu cầu người có thẩm quyền

giải quyết khiếu nại xem xét lại quyết định, hành vi của NSDLĐ khi có căn cứ cho rằng quyết định, hành vi liên quan đến QRTD tại nơi làm việc vi phạm pháp luật lao động, xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần đầu thuộc về NSDLĐ. Trường hợp người khiếu nại không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu hoặc quá thời hạn mà khiếu nại không được giải quyết thì người khiếu nại có quyền khởi kiện tại tòa án hoặc thực hiện khiếu nại lần hai. Thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần hai thuộc về Chánh Thanh tra Sở LĐTB&XH, nơi NSDLĐ đặt trụ sở chính⁶.

Tổ cáo về hành vi QRTD được hiểu là công dân, NLĐ, người học nghề, tập nghề để làm việc cho NSDLĐ báo cho người có thẩm quyền biết hành vi vi phạm pháp luật của cơ quan, tổ chức, cá nhân liên quan đến vụ việc QRTD tại nơi làm việc gây thiệt hại hoặc đe dọa gây thiệt hại lợi ích của Nhà nước, quyền, lợi ích hợp pháp của công dân, cơ quan, tổ chức. Thẩm quyền giải quyết tổ cáo lần đầu thuộc về Chánh Thanh tra Sở LĐTB&XH. Chánh Thanh tra Bộ LĐTB&XH xem xét, xử lý tổ cáo mà Chánh Thanh tra Sở LĐTB&XH đã giải quyết nhưng vẫn có tổ cáo tiếp hoặc quá thời hạn quy định mà tổ cáo không được giải quyết; xử lý những vụ việc tổ cáo được Bộ trưởng Bộ LĐTB&XH giao⁷.

Trình tự, thủ tục, thời hạn giải quyết khiếu nại, tổ cáo về hành vi QRTD tại nơi làm việc được thực hiện theo Nghị định số 24/2018/NĐ-CP. Các thành viên tham gia xác minh QRTD tại nơi làm việc cần được tập huấn nghiệp vụ tiếp nhận, xử lý khiếu nại, tổ cáo. Đồng thời, những người này cũng sẽ tham gia để cải tiến quy trình xử lý trong NQLĐ (nếu cần) để cập nhật, hoàn thiện các quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc.

2. Triển khai phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

2.1. Xây dựng văn hóa “nói không với quấy rối tình dục tại nơi làm việc”

Sự gắn kết của NLĐ trong doanh nghiệp phụ thuộc khá nhiều vào văn hóa của doanh nghiệp đó. Mấu chốt của văn hóa doanh nghiệp là coi trọng phẩm giá của tất cả NLĐ; tạo động lực làm việc, thúc đẩy sự nhiệt tình, cống hiến của NLĐ. Việc hài hòa các mối quan hệ giữa mọi người với nhau nhằm tạo lập môi trường làm việc an toàn, lành mạnh và hiệu quả là những điều kiện cơ bản để phát triển bền vững doanh nghiệp.

⁶ Điều 15 Nghị định số 24/2018/NĐ-CP ngày 27/02/2018 của Chính phủ quy định về giải quyết khiếu nại, tổ cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động.

⁷ Điều 19, Điều 41 Nghị định số 24/2018/NĐ-CP ngày 27/02/2018 của Chính phủ quy định về giải quyết khiếu nại, tổ cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động.

QRTD tại nơi làm việc không chỉ tạo ra những nghi kỵ và xích mích giữa NLD với nhau mà còn có thể ảnh hưởng tới mối quan hệ của những người lãnh đạo doanh nghiệp, ảnh hưởng xấu đến hiệu quả công việc; là một trong những nguyên nhân làm tăng tỷ lệ NLD nghỉ việc. Ngoài ra, QRTD xảy ra tại nơi làm việc khiến NLD khó tập trung và tận tâm cống hiến cho doanh nghiệp vì phải lo đối phó với các hành vi này. Vì vậy, QRTD tại nơi làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới năng suất làm việc của NLD, thậm chí có thể làm cho tỷ lệ tai nạn lao động gia tăng, ảnh hưởng trực tiếp tới tốc độ tăng trưởng và mục tiêu phát triển của doanh nghiệp. Đặc biệt, QRTD tại nơi làm việc gây ảnh hưởng nặng nề tới danh tiếng, uy tín của doanh nghiệp. Do đó, tất cả mọi người trong doanh nghiệp cần hiểu rõ về những hậu quả này và quyết tâm xây dựng văn hóa “*nói không với quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” tại doanh nghiệp của mình.

Thực hiện chính sách “*nói không với quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” giúp doanh nghiệp xây dựng được niềm tin của NLD trong việc phòng ngừa QRTD tại nơi làm việc, góp phần làm tăng uy tín của doanh nghiệp – trở thành một địa chỉ “sạch” không có QRTD tại nơi làm việc.

Để thực hiện chính sách “*nói không với quấy rối tình dục tại nơi làm việc*”, doanh nghiệp cần:

- Tạo ra một môi trường làm việc an toàn và tôn trọng lẫn nhau: các văn bản nội bộ của doanh nghiệp nên khuyến khích tạo ra một môi trường làm việc không chấp nhận QRTD tại nơi làm việc. Điều này bao gồm việc xây dựng một văn hóa làm việc tôn trọng, không đe dọa, không kỳ thị lẫn nhau;

- Chính sách được công bố rộng rãi bằng nhiều hình thức tiếp cận phù hợp, linh hoạt, phù hợp với trình độ nhận thức của các đối tượng như thực hiện các chiến dịch phòng, chống QRTD tại nơi làm việc, xây dựng các poster, phim, clip ngắn về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc... Các quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc cần đảm bảo tất cả mọi người làm việc trong doanh nghiệp (bao gồm cả các cấp quản lý) đều có thể tiếp cận, tìm hiểu và thảo luận về chính sách;

- Tăng cường đối thoại giữa NSDLĐ và NLD để kịp thời nắm bắt các thông tin phản ánh về vụ việc QRTD tại nơi làm việc. Doanh nghiệp nên khuyến khích đối thoại và luôn bày tỏ thái độ sẵn sàng lắng nghe ý kiến và quan điểm của NLD;

- Thận trọng trong việc sử dụng và loại bỏ các tài liệu sử dụng trong doanh nghiệp có ngụ ý tình dục (trừ trường hợp liên quan đến tính chất đặc thù của công việc).

2.2. Đào tạo về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Thường xuyên tổ chức tập huấn và truyền thông các nội dung cơ bản về phòng chống QRTD tại nơi làm việc. Tất cả mọi người trong doanh nghiệp cần được nghe, được học và hiểu rõ các nội dung đó. Trong đó, cần tập trung vào các hoạt động như tập huấn với các cấp quản lý/giám sát, đội ngũ NLĐ làm nhiệm vụ an ninh, bảo vệ và các NLĐ thuộc bộ phận nhân sự hoặc những người được giao nhiệm vụ trực tiếp giải quyết các vụ việc QRTD tại nơi làm việc.

Đặc biệt, cần xây dựng đội ngũ tuyên truyền viên phụ trách công tác tuyên truyền phòng, chống QRTD tại nơi làm việc. Yêu cầu đối với đội ngũ này là:

- Hiểu rõ cách thức nhận diện hành vi QRTD tại nơi làm việc; các hành vi không bị coi là QRTD tại nơi làm việc;

- Nắm được các quy định của pháp luật; các văn bản, chính sách nội bộ của doanh nghiệp như NQLĐ/các phụ lục của NQLĐ, bộ quy tắc ứng xử về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc...; chính sách, quy định theo yêu cầu của các ngân hàng, đối tác về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc;

- Hiểu biết và vận dụng được các căn cứ áp dụng hình thức xử lý kỷ luật đối với NLĐ thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc hoặc khiếu nại, tố cáo, phản ánh sai sự thật về QRTD tại nơi làm việc;

- Có kỹ năng tập huấn và truyền thông về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc;

- Có nghiệp vụ kiểm tra, giám sát việc thực hiện NQLĐ, quy định của doanh nghiệp về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc;

- Và lý tưởng hơn là nắm được các nội dung về:

- + Quy trình giải quyết khiếu nại, tố cáo nội bộ về QRTD tại nơi làm việc;

- + Biết cách điều tra các trường hợp QRTD tại nơi làm việc;

- + Biết cách xử lý khi xuất hiện QRTD tại nơi làm việc;

- + Biết và có khả năng áp dụng các biện pháp bảo vệ hỗ trợ nạn nhân bị QRTD tại nơi làm việc.

2.3. Đánh giá rủi ro về quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Đánh giá rủi ro về QRTD tại nơi làm việc là một quá trình diễn ra liên tục, cần được thực hiện thường xuyên. Quá trình này gần giống như một cuộc kiểm tra, rà soát tại nơi làm việc nhưng cần xác định các rủi ro về QRTD tại nơi làm việc và đưa ra các biện pháp cần thiết phải thực hiện để phòng, chống và hạn chế tối đa nguy cơ xảy ra QRTD tại nơi làm việc.

Việc đánh giá rủi ro về QRTD được tiến hành theo năm bước sau (xem chi tiết trong Phụ lục 7):

Bước 1: Xác định rủi ro về QRTD tại nơi làm việc.

Bước 2: Xác định những chủ thể bị tác động và mức độ tác động của QRTD tại nơi làm việc.

Bước 3: Đánh giá rủi ro, xác định và quyết định các biện pháp kiểm soát rủi ro về QRTD tại nơi làm việc.

Bước 4: Xác định người chịu trách nhiệm thực hiện biện pháp kiểm soát rủi ro về QRTD tại nơi làm việc và khung thời gian thực hiện.

Bước 5: Ghi lại những phát hiện, rà soát việc đánh giá rủi ro về QRTD tại nơi làm việc và cập nhật khi cần thiết.

2.4. Truyền thông nâng cao nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Truyền thông nâng cao nhận thức về QRTD tại nơi làm việc cho tất cả mọi người là biện pháp quan trọng nhằm tiến tới xóa bỏ QRTD tại nơi làm việc. Doanh nghiệp có thể lồng ghép nội dung phòng chống QRTD tại nơi làm việc vào các sự kiện như các cuộc họp, đối thoại và tập huấn của doanh nghiệp để truyền thông như:

- Tập huấn cho NLĐ mới;
- Tập huấn về kỹ năng giao tiếp, ứng xử trong doanh nghiệp;
- Tập huấn về an toàn, vệ sinh lao động;
- Tập huấn kỹ năng lãnh đạo quản lý và các kỹ năng mềm khác;
- Tham gia các khóa đào tạo về kỹ năng xử lý, phòng ngừa QRTD tại nơi làm việc do các cơ quan nhà nước, chức xã hội tổ chức.

Nội dung truyền thông cần trọng tâm vào các vấn đề sau:

- Nhận diện hành vi QRTD tại nơi làm việc và những hành vi không bị coi là QRTD tại nơi làm việc;
- Hậu quả của QRTD tại nơi làm việc với NLĐ, doanh nghiệp;
- Tầm quan trọng của bình đẳng giới và môi trường làm việc không bị QRTD;
- Văn hóa “Nói không với quấy rối tình dục tại nơi làm việc”;
- Các biện pháp phòng ngừa QRTD cho NLĐ tại nơi làm việc;

- Các biện pháp ứng phó khi bị QRTD tại nơi làm việc;
- Trách nhiệm của các chủ thể trong việc phòng ngừa và phát hiện, xử lý QRTD tại nơi làm việc.

3. Vai trò và trách nhiệm của các bên trong việc phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

3.1. Người sử dụng lao động

NSDLĐ được xác định là chủ thể chính và quan trọng trong việc phòng, chống QRTD tại nơi làm việc, có trách nhiệm:

(i) Tuyên bố hành vi QRTD tại nơi làm việc là hành vi bị nghiêm cấm theo quy định của pháp luật và quy định nội bộ của doanh nghiệp. Mọi hành vi QRTD tại nơi làm việc đều không được chấp nhận dưới bất cứ hình thức nào. Cam kết này phải là cam kết của cấp cao nhất của doanh nghiệp.

(ii) Xây dựng và tổ chức thực hiện NQLĐ, quy định về phòng, chống QRTD; xây dựng và duy trì môi trường làm việc an toàn, lành mạnh, "nói không với QRTD". Các quy định này phải bảo đảm nguyên tắc nhanh chóng, kịp thời; bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân bị QRTD, của người khiếu nại, tố cáo và người bị khiếu nại, tố cáo liên quan đến QRTD tại nơi làm việc.

(iii) Tổ chức tuyên truyền rộng rãi quy định của doanh nghiệp về phòng, chống QRTD cho các cấp quản lý, NLD và các đối tác; đảm bảo rằng quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc được thống nhất tổ chức thực hiện trong doanh nghiệp và tới các bên liên quan.

(iv) Giám sát việc thực hiện các quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc. Nhiệm vụ giám sát này cần được giao cho một đầu mối cụ thể tùy thuộc vào mô hình quản trị của doanh nghiệp (có thể là bộ phận nhân sự hoặc bộ phận phụ trách về tuân thủ hoặc trách nhiệm xã hội doanh nghiệp), với các nhiệm vụ sau:

- Giám sát, hướng dẫn việc thực hiện quy định phòng, chống QRTD tại nơi làm việc; đánh giá hiệu quả các biện pháp phòng, chống QRTD tại nơi làm việc đã, đang được triển khai;
- Thường xuyên rà soát đánh giá rủi ro về QRTD tại nơi làm việc;
- Liên tục cập nhật, cải tiến quy định về phòng, chống QRTD phù hợp với đặc thù của doanh nghiệp để tạo ra và duy trì môi trường làm việc không có QRTD;
- Giám sát việc giải quyết các khiếu nại, tố cáo về QRTD tại nơi làm việc;

– Thu thập ý kiến phản hồi của NLD trong của doanh nghiệp về phòng chống QRTD tại nơi làm việc.

(v) Trường hợp xảy ra hành vi QRTD tại nơi làm việc, phải có hành động ngăn chặn ngay lập tức, xử lý người có hành vi vi phạm; có biện pháp bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân bị QRTD, bảo vệ người khiếu nại, tố cáo và người bị khiếu nại, bị tố cáo.

3.2. Người lao động

Tất cả NLD, không phân biệt giới tính, tuổi tác, vị trí, tình trạng và loại hình công việc, chức vụ, trình độ chuyên môn, đều:

(i) Được thông tin đầy đủ về quyền và nghĩa vụ theo BLLĐ, trong đó có quyền được làm việc trong môi trường không có QRTD và có nghĩa vụ không thực hiện hành vi QRTD đối với người khác.

(ii) Có trách nhiệm 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 và phòng ngừa, ngăn cản, tố cáo mọi hành vi QRTD tại nơi làm việc.

(iii) Khi bản thân bị QRTD tại nơi làm việc, cần phải bình tĩnh, tự tin và phản ứng từ chối một cách dứt khoát; kiềm chế phản ứng quá mức; sau đó thu thập thông tin chứng cứ về hành vi, thái độ của kẻ quấy rối để tố cáo hoặc thông qua người khác tố cáo hành vi QRTD theo trình tự, thủ tục theo quy định của doanh nghiệp.

(iv) Những NLD chứng kiến hành vi QRTD cũng cần có trách nhiệm tố cáo hành vi này của người quấy rối để bảo vệ nạn nhân và hướng tới môi trường làm việc an toàn, không có QRTD.

3.3. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

Tổ chức đại diện NLD tại cơ sở có trách nhiệm:

(i) Tham gia xây dựng, thực hiện, giám sát việc thực hiện các quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc.

(ii) Nâng cao nhận thức của tổ chức và các thành viên trong tổ chức về phòng chống QRTD tại nơi làm việc.

(iii) Cung cấp thông tin, tư vấn, hỗ trợ cho NLD đang bị QRTD, NLD đang bị khiếu nại, bị tố cáo có hành vi QRTD.

(iv) Thường xuyên tuyên truyền, phổ biến, tập huấn quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc cho NLD và trao đổi với NLD (cả nam và nữ) về QRTD; giúp cho NLD hiểu tại sao cần phòng tránh QRTD tại nơi làm việc.

(v) Cử thành viên trong Ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở tham gia Ban/bộ phận phòng, chống QRTD của doanh nghiệp và phối hợp với NSDLĐ xử lý kịp thời khi xảy ra hành vi QRTD của NLĐ tại nơi làm việc; tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật hành vi QRTD tại nơi làm việc. Nếu doanh nghiệp chưa có Ban/bộ phận phòng chống QRTD thì cần tham mưu cho lãnh đạo việc thành lập tổ điều tra và xử lý giải quyết khi có QRTD tại nơi làm việc.

(vi) Đề xuất đưa nội dung về phòng, chống QRTD vào nội dung đối thoại, thương lượng tập thể với doanh nghiệp.

(vii) Phối hợp với doanh nghiệp để cập nhật, điều chỉnh hoặc bổ sung các quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc để phù hợp hơn với thực tế của doanh nghiệp.

3.4. Tổ chức công đoàn cấp trên cơ sở

Tổ chức công đoàn cấp trên cơ sở có trách nhiệm hỗ trợ, hướng dẫn công đoàn cơ sở hoặc tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp (nếu có yêu cầu) tham gia xây dựng, thực hiện, giám sát việc thực hiện các quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc; tư vấn, đại diện cho NLĐ bị QRTD, NLĐ đang bị khiếu nại, bị tố cáo có hành vi QRTD khi được yêu cầu; tổ chức tuyên truyền, phổ biến, tập huấn quy định và kỹ năng về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc cho cán bộ công đoàn, đoàn viên và NLĐ.

3.5. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động

Tổ chức đại diện NSDLĐ cần đưa thông tin, phổ biến về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc vào các chương trình định hướng, giáo dục và đào tạo nhân sự.

Chủ trì, phối hợp với các cơ quan hữu quan tổ chức, tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật, quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc tới các doanh nghiệp và NLĐ; tập huấn kỹ năng giải quyết các tình huống cụ thể khi có hành vi QRTD xảy ra.

3.6. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động

Cơ quan quản lý nhà nước về lao động có trách nhiệm hướng dẫn doanh nghiệp xây dựng và thực hiện các biện pháp phòng, chống QRTD tại nơi làm việc, xây dựng và bảo đảm môi trường làm việc an toàn và hiệu quả, không có QRTD.

Hỗ trợ doanh nghiệp và tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở trong việc xử lý hành vi QRTD; hỗ trợ xây dựng quy định chi tiết về hành vi QRTD tại nơi làm việc, quy trình xử lý hành vi và biện pháp khắc phục hậu quả cho nạn nhân trong nội quy của đơn vị.

Cơ quan thanh tra lao động phải xem xét cẩn thận hồ sơ và thực tiễn nơi làm việc với mục đích phát hiện và xử lý kịp thời những khiếu nại, tố cáo về QRTD tại nơi làm việc. Thanh tra lao động, cả nam và nữ thanh tra cần được đào tạo chuyên môn để đảm bảo việc phát hiện và xử lý các khiếu nại, tố cáo về QRTD nhanh chóng, kịp thời.

3.7. Những điều cần thực hiện khi xuất hiện hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

(i) Nếu là nạn nhân của hành vi QRTD tại nơi làm việc

Khi nhận thấy mình bị QRTD tại nơi làm việc, nạn nhân nên thực hiện các biện pháp sau để tự bảo vệ mình:

- Phản ứng một cách rõ ràng và dứt khoát: yêu cầu người có hành vi QRTD phải dừng lại ngay lập tức. Nói rõ với họ rằng hành động của họ là trái với ý muốn của nạn nhân và nạn nhân không dung túng/đồng ý với hành vi này. Nếu biện pháp này không hiệu quả, cần tỏ rõ bằng lời nói và hành động với kẻ quấy rối rằng nếu vẫn nạn nhân vẫn tiếp tục bị quấy rối, nạn nhân sẽ gửi đơn khiếu nại lên người có trách nhiệm và cấp có thẩm quyền.

- Bình tĩnh, kiểm soát cảm xúc và thu thập chứng cứ, bằng cách:

- + Ghi ghép lại những gì đã xảy ra nếu có thể và nếu không ảnh hưởng đến an toàn của bản thân (ai là kẻ quấy rối, thời gian và địa điểm diễn ra hành vi quấy rối, cụ thể là việc gì đã xảy ra, các phản ứng của bản thân đối với người thực hiện hành vi quấy rối...).

- + Chú ý khi sự việc xảy ra, có nhân chứng chứng kiến sự việc hay không. Nếu có, hãy nói chuyện trước với họ, xem họ có sẵn sàng làm chứng không.

- Nói chuyện, chia sẻ với đồng nghiệp hoặc người mà bạn tin cậy về việc mình đang bị QRTD tại nơi làm việc.

- Mạnh dạn tố cáo hành vi QRTD với người có trách nhiệm trong doanh nghiệp hoặc với tổ chức đại diện cho mình trong doanh nghiệp.

- Phối hợp, hợp tác với người có trách nhiệm trong quá trình họ xác minh hành vi QRTD và xử lý, yêu cầu bồi thường thiệt hại và khắc phục hậu quả.

(ii) Nếu là người quản lý phát hiện hay nhận thông tin về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

- Nếu có thể, khuyến khích nạn nhân hoặc người làm chứng cung cấp chứng cứ về hành vi QRTD tại nơi làm việc.

- Tham gia điều tra, thu thập chứng cứ các trường hợp QRTD tại nơi làm việc được tố cáo/phản ánh.

- Có biện pháp kịp thời bảo vệ nạn nhân và những người khác (có thể có tiếp xúc với kẻ được cho là có hành vi QRTD tại nơi làm việc).

- Giữ bí mật trong quá trình điều tra các trường hợp QRTD tại nơi làm việc.

- Ngăn chặn việc người tố cáo hoặc nạn nhân có thể bị tiếp tục QRTD tại nơi làm việc.

- Bảo vệ nạn nhân, người tố cáo, người làm chứng đảm bảo họ không bị trả thù.

- Tham gia xử lý kỷ luật nếu xác minh có hành vi QRTD tại nơi làm việc.

(iii) Nếu là người chứng kiến

- Kịp thời ngăn chặn hành vi QRTD tại nơi làm việc.

- Bảo vệ nạn nhân và tố cáo hành vi QRTD tại nơi làm việc.

- Giữ bí mật về thông tin cá nhân của nạn nhân và người bị tố cáo.

- Tham gia cung cấp chứng cứ thông tin mình chứng kiến hành vi QRTD trong quá trình điều tra, xác minh hành vi QRTD tại nơi làm việc.

(iv) Nếu là thành viên trong ban lãnh đạo tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở

- Khuyến khích, động viên nạn nhân hoặc người làm chứng cung cấp chứng cứ về hành vi QRTD xảy ra tại nơi làm việc.

- Đại diện cho nạn nhân tố cáo hành vi QRTD tại nơi làm việc (nếu được yêu cầu).

- Tham gia quá trình xác minh, điều tra vụ việc liên quan đến QRTD tại nơi làm việc theo quy định.

- Đôn đốc, nhắc nhở NSDLĐ (cấp quản lý) hành động kịp thời, để xử lý giải quyết hành vi QRTD tại nơi làm việc.

- Giữ bí mật thông tin trong quá trình điều tra hành vi QRTD tại nơi làm việc.

- Phối hợp bộ phận chuyên trách về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc và bộ phận an ninh của doanh nghiệp để có biện pháp bảo vệ người tố cáo, người làm chứng hoặc nạn nhân không bị tiếp tục quấy rối cũng như không bị trả thù.

- Cung cấp các biện pháp hỗ trợ cho nạn nhân hoặc nhân chứng, về cả mặt pháp lý, tâm lý, y tế; hỗ trợ kết nối nạn nhân hoặc nhân chứng với các dịch vụ cộng đồng/dịch vụ công, bao gồm y tế, pháp lý và dịch vụ xã hội.

– Phối hợp với NSDLĐ thực hiện đánh giá rủi ro và đưa ra các biện pháp ngăn chặn QRTD tại nơi làm việc; tổ chức đối thoại để đảm bảo rằng các nguy cơ liên quan đến QRTD tại nơi làm việc phải được xem xét một cách thường xuyên, cũng như đưa nội dung này vào thỏa ước lao động tập thể.

CÁC PHỤ LỤC

Phụ lục 1.

Pháp luật lao động Việt Nam về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

1.1. Bộ luật Lao động năm 2019

– Khoản 9 Điều 3: “*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. 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.*”.

– Điểm a khoản 1 Điều 5 quy định NLD có quyền: “*Làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc.*”.

– Điểm d khoản 2 Điều 6 quy định NSDLĐ có trách nhiệm: “*Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động; xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.*”.

– Khoản 3 Điều 8 quy định hành vi bị nghiêm cấm bao gồm hành vi “*Quấy rối tình dục tại nơi làm việc.*”.

– Điểm d khoản 2 Điều 35 quy định NLD có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước khi “*Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc.*”.

– Khoản 7 Điều 67 khuyến khích các bên thương lượng lựa chọn nội dung về “*Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hằng năm; phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” để tiến hành thương lượng tập thể.

– Điểm d khoản 2 Điều 118 quy định nội dung của NQLĐ bao gồm “*Phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.*”.

– Khoản 2 Điều 125 áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải nếu NLD có hành vi “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*”.

– Khoản 1 Điều 135 quy định về chính sách của Nhà nước “*Bảo đảm quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.*”.

1.2. 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

– Điểm d khoản 2 Điều 69 nội dung trong NQLĐ về “*Phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc: người sử dụng lao động quy định về phòng, chống quấy rối tình dục theo quy định tại Điều 85 Nghị định này.*”.

– Điểm b khoản 2 Điều 83, NSDLĐ được Nhà nước hỗ trợ “*Các khoản chi tăng thêm cho lao động nữ, bảo đảm bình đẳng giới và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc quy định tại Nghị định này được tính vào chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định của Bộ Tài chính.*”.

– Điều 84, Điều 85, Điều 86 quy định về QRTD tại nơi làm việc:

“Điều 84. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc

1. *Quấy rối tình dục quy định tại khoản 9 Điều 3 của Bộ luật Lao động có thể xảy ra dưới dạng 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; 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.*

2. *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.*

3. *Nơi làm việc quy định tại khoản 9 Điều 3 của Bộ luật Lao động 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, 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.

Điều 85. Quy định của người sử dụng lao động về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

1. Quy định của người sử dụng lao động về phòng, chống quấy rối tình dục trong nội quy lao động hoặc bằng phụ lục ban hành kèm theo nội quy lao động, bao gồm các nội dung cơ bản sau:

a) Nghiêm cấm hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

b) 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;

c) 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;

d) Hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với người thực hiện hành vi quấy rối tình dục hoặc người tố cáo sai sự thật tương ứng với tính chất, mức độ của hành vi vi phạm;

đ) Bồi thường thiệt hại cho nạn nhân và các biện pháp khắc phục hậu quả.

2. 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:

a) Nhanh chóng, kịp thời;

b) 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.

Điều 86. Trách nhiệm, nghĩa vụ phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

1. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ:

a) 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;

b) 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;

c) 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.

2. Người lao động có nghĩa vụ:

a) Thực hiện nghiêm các quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

b) Tham gia xây dựng môi trường làm việc không có quấy rối tình dục;

c) Ngăn cản, tố cáo hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

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

a) 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;

b) 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;

c) Tuyên truyền, phổ biến, tập huấn quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

4. 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.”.

– Điểm d1 khoản 1 Điều 89 quy định NLD là giúp việc gia đình có quyền “đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì các lý do: Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật Lao động; không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 của Bộ luật Lao động; bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động; bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc; lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật Lao động; đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật Lao động trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác; người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật Lao động làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.”.

Phụ lục 2.

Đánh giá rủi ro về quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Đánh giá rủi ro là quá trình đánh giá thiệt hại thực tế (nếu có) và xác định nguy cơ tiềm ẩn về QRTD tại nơi làm việc. Trên cơ sở đó NSDLĐ xây dựng các biện pháp cần thiết phải thực hiện để phòng, chống và hạn chế tối đa nguy cơ xảy ra QRTD tại nơi làm việc, cũng như những tác động bất lợi có thể xảy ra. Đây là quá trình diễn ra thường xuyên, liên tục trong đó sự tham gia của NLD đóng vai trò quan trọng.

Quá trình đánh giá rủi ro về QRTD tại nơi làm việc được tiến hành theo 05 bước sau:



Hướng dẫn các bước đánh giá rủi ro về QRTD tại nơi làm việc

Bước 1: Nhận diện và đánh giá các rủi ro

a. Tìm hiểu về bối cảnh quốc gia, khu vực, rủi ro về ngành/lĩnh vực hoạt động hoặc chuỗi cung ứng

– Trước hết doanh nghiệp cần tìm hiểu các báo cáo đánh giá về QRTD tại nơi làm việc ở quốc gia, khu vực, ngành/lĩnh vực hoặc chuỗi cung ứng mà doanh nghiệp hoạt động. Trên cơ sở đó xác định các đặc điểm, nhóm lao động có nguy cơ cao và các hành vi phổ biến, cũng như những ảnh hưởng văn hoá đến hành vi gây ra quấy rối hoặc khả năng báo cáo vụ việc của NLD.

– Trên cơ sở các thông tin thu thập được, doanh nghiệp cũng cần giả định rằng nếu QRTD tại nơi làm việc là một nguy cơ cao của một ngành, chuỗi cung ứng, khu vực hoặc nhóm lao động mà doanh nghiệp đang tham gia vào thì đó cũng là nguy cơ cao tại nơi làm việc của doanh nghiệp.

Ví dụ:

- Phụ nữ chiếm số đông trong lực lượng lao động ở nhiều khâu của chuỗi cung ứng hàng may mặc và giày dép. Phụ nữ là những lao động có thu nhập thấp, lao động nhập cư và/hoặc làm việc ở khu vực phi chính thức dễ có nguy cơ bị QRTD tại nơi làm việc.
- Các nhóm thiểu số, bao gồm thiểu số về dân tộc, tôn giáo, đẳng cấp thường có nguy cơ cao hơn về QRTD tại nơi làm việc do vị ở “địa vị thấp”. Nhóm thiểu số cũng có thể khó khăn hơn khi tiếp cận các cơ chế giải quyết khiếu nại.
- Theo một nghiên cứu năm 2013 của Bộ LĐ-TBXH/ILO về QRTD tại nơi làm việc: “Hầu hết nạn nhân của QRTD tại nơi làm việc ở Việt Nam là nữ. Vì ngưng ngừng và lo ngại mất việc làm nên rất nhiều nạn nhân đã giữ im lặng”⁸.
- NLĐ làm các công việc bấp bênh thường dễ bị đòi hỏi về tình dục để đổi lấy cơ hội việc làm. Do vậy ở những doanh nghiệp sử dụng nhiều hợp đồng lao động ngắn hạn cần có đánh giá thận trọng về nguy cơ xảy ra QRTD tại nơi làm việc.

Ví dụ: ở những nơi lực lượng lao động chủ yếu là nữ nhưng lại đảm nhận rất ít các vị trí có quyền quyết định, thì phụ nữ có thể có nguy cơ cao hơn phải chịu QRTD tại nơi làm việc.

Tuy nhiên, tại Việt Nam dữ liệu về QRTD tại nơi làm việc còn hạn chế. Do đó, khuyến khích doanh nghiệp tham khảo ý kiến các bên liên quan hoặc các chuyên gia tại địa phương.

b. Phân tích đặc điểm lao động và vận hành của doanh nghiệp

– Để xác định một cách hiệu quả các rủi ro và tác động tiềm ẩn, điều quan trọng là phải hiểu về cấu trúc và vận hành của DN, kể cả chuỗi cung ứng của doanh nghiệp.

– Trên cơ sở nguồn thông tin thứ cấp đã thu thập được, doanh nghiệp tiến hành phân tích đặc điểm lao động của chính DN mình. Một số đặc điểm lao động cần lưu ý: tỷ lệ lao động nam/nữ tại doanh nghiệp; tỷ lệ nam/nữ giữ vị trí quản lý, giám sát; tỷ lệ lao động địa phương/lao động từ nơi khác đến; thành phần dân tộc.

Tham khảo phụ lục 2.1. Bảng tổng hợp đặc điểm lao động.

Phụ lục 2.1: Đặc điểm lao động tại doanh nghiệp	
Tên doanh nghiệp:	
Ngành nghề sản xuất:	
Chủ sở hữu:	1. Nhà nước
Tổng số lao động:	2. Ngoài nhà nước
Nam:	3. Đầu tư nước ngoài (FDI)
Nữ:	

⁸ Bộ LĐTB&XH và ILO (2013), Quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam: Bức tranh khái quát và khung pháp lý để giải quyết. Hà Nội & Bangkok: Bộ LĐ-TBXH/ILO, tr. 7.

Phân loại	Mô tả
I. Lãnh đạo cấp cao (Ban giám đốc, Hội đồng quản trị)	
1. Quốc tịch/quê quán	
2. Độ tuổi	
3. Giới tính	
4. Dân tộc	
5. Tôn giáo	
6. Đặc điểm khác	
...	
II. Lãnh đạo cấp trung (Quản lý các bộ phận)	
1. Quốc tịch/quê quán	
2. Độ tuổi trung bình	
3. Giới tính (% nam, nữ)	
4. Dân tộc	
5. Tôn giáo	
6. Đặc điểm khác	
III. Lãnh đạo cấp quản lý dây chuyền sản xuất	
1. Quê quán (người địa phương hay di cư từ nơi khác đến)	
2. Độ tuổi trung bình	
3. Giới tính (% nam, nữ)	
4. Dân tộc	
5. Tôn giáo	
6. Đặc điểm khác	
IV. Người lao động	
1. Quê quán (người địa phương hay di cư từ nơi khác đến)	
2. Độ tuổi trung bình	
3. Giới tính (% nam, nữ)	
4. Dân tộc	

5. Tôn giáo	
6. Trình độ học vấn phổ biến	
7. Đặc điểm khác	

c. Rà soát các chính sách, quy định và thực tế thực hiện các nội dung liên quan đến phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

– Doanh nghiệp không xây dựng chính sách, nội quy hoặc các nội dung không rõ ràng có thể là rủi ro làm tăng nguy cơ xảy ra QRTD tại nơi làm việc hoặc khó khăn trong việc ngăn chặn, giải quyết các trường hợp xảy ra.

– NLD không hiểu QRTD tại nơi làm việc là gì, không tự nhận diện được các hành vi QRTD tại nơi làm việc và không hiểu được các quy định, chính sách của doanh nghiệp liên quan đến phòng chống QRTD cũng được đánh giá là doanh nghiệp có rủi ro cao.

Tham khảo phụ lục 2.2: Bảng kiểm chính sách Phòng chống QRTD tại nơi làm việc và mức độ tiếp cận của NLD

Tham khảo phụ lục 2.3: Bảng kiểm các hoạt động tuyên truyền, phổ biến nâng cao nhận thức cho NLD về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc

Tham khảo phụ lục 2.4: Rà soát quy trình tiếp nhận và xử lý khiếu nại

Phụ lục 2.2: Bản kiểm chính sách phòng, chống QRTD tại nơi làm việc và mức độ tiếp cận của NLD

STT	Chính sách, nội quy	Mức độ sẵn có	Nếu có, đánh giá nội dung	Mức độ tiếp cận từ NLD	Ghi chú
		1: Có 0: Không	1: có đề cập đến nội dung nhưng chưa cụ thể, rõ ràng (ví dụ dưới yêu cầu của nghị định hướng dẫn) 2: nội dung khá rõ ràng, cụ thể (ví dụ: giống như nội dung trong nghị định hướng dẫn) 3: nội dung rất cụ thể, rõ ràng, có tính đến yếu tố đặc thù của doanh nghiệp	0: dưới 30% số lao động đã được tiếp cận 1: từ 30% đến dưới 50% số lao động đã được tiếp cận 2: từ 50% đến dưới 70% 3: từ 70% đến dưới 90% 5: từ 90% đến 100%	
1	Chiến lược phát triển của doanh nghiệp có đề cập đến việc bảo đảm môi trường làm việc an toàn, không có QRTD				

2	Chính sách chuyên biệt về phòng, chống và giải quyết QRTD tại nơi làm việc				
3	Bộ quy tắc ứng xử về phòng, chống QRTD của khách hàng hoặc doanh nghiệp tự xây dựng				
4	Phòng, chống QRTD được đề cập trong chính sách “Không phân biệt đối xử” hoặc “Chính sách phòng, chống bạo lực trên cơ sở giới”				
5	Chính sách nhân sự, phát triển tổ chức có đề cập đến việc bảo đảm môi trường làm việc an toàn, không có QRTD (từ chính sách tuyển dụng, sử dụng, thăng tiến đến chấm dứt việc làm của NLĐ)				
6	Nội dung về phòng, chống QRTD được đề cập trong chính sách an toàn, vệ sinh lao động				
7	Quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc trong NQLĐ				
8	Có quy định, quy trình cụ thể về cơ chế tiếp nhận, xử lý khiếu nại liên quan đến QRTD tại nơi làm việc				
9	Có quy định cụ thể về quy trình và các hình thức xử lý kỷ luật lao động khi có hành vi QRTD tại nơi làm việc				
10	Nội dung về phòng, chống QRTD được đề cập trong thỏa ước lao động tập thể				
11	Quy định rà soát rủi ro QRTD tại nơi làm việc được thực hiện hàng năm				
12	Phòng, chống QRTD tại nơi làm việc được đưa vào một trong những nội dung của hợp đồng lao động hoặc phụ lục hợp đồng lao động				
13	NLĐ ký cam kết “Nói không với QRTD tại nơi làm việc”				
14	Doanh nghiệp có giao trách nhiệm cụ thể cho cán bộ hoặc thành lập ban phòng, chống QRTD tại nơi làm việc không?				
15	Có chính sách bảo mật danh tính, không trả đũa trả thù với nạn nhân hoặc người tố cáo QRTD tại nơi làm việc				
	Tổng câu trả lời “Có”				

Phụ lục 2.2. Điểm của bảng kiểm		Nội dung chính sách	Mức độ tiếp cận của NLD
Doanh nghiệp thực hiện rất tốt. Nên tiếp tục rà soát thường xuyên các chính sách về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc và thực hành tại doanh nghiệp.	13-15 câu trả lời “có”	Với mỗi nội dung chính sách hiện có ở mức 1 doanh nghiệp cần tham khảo, tham vấn thêm từ các tổ chức chuyên môn để xây dựng chính sách được cụ thể rõ, ràng hơn	Từ trên 70% NLD tiếp cận và hiểu được chính sách, nội quy của doanh nghiệp: doanh nghiệp đã làm rất tốt, cần duy trì các hoạt động hàng năm
Doanh nghiệp đã có khởi đầu tốt khi thực hiện những biện pháp về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc.	8-12 câu trả lời “có”		Từ 50% đến dưới 70% NLD tiếp cận và hiểu được chính sách, nội quy của doanh nghiệp: doanh nghiệp cần quan tâm tổ chức các hình thức tuyên truyền phổ biến, đào tạo khác nhau để đảm bảo số lượng nhiều NLD được tiếp cận và hiểu các chính sách, nội quy của doanh nghiệp
Doanh nghiệp đã có một số cách để thực hiện phòng, chống QRTD tại nơi làm việc, nhưng cần hoàn thiện thêm.	4-7 câu trả lời “có”		Dưới 50% NLD tiếp cận và hiểu được chính sách, nội quy của doanh nghiệp thì doanh nghiệp cần tăng cường các hoạt động tuyên truyền phổ biến, đào tạo đến với NLD
Việc thực hiện phòng, chống QRTD tại nơi làm việc của doanh nghiệp không đầy đủ. Nên tham khảo tư vấn thêm từ những tổ chức chuyên môn để tiến hành xây dựng, ban hành và thực hiện các chính sách về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc tại doanh nghiệp một cách hữu hiệu nhất.	0-3 câu trả lời “có”		

Phụ lục 2.3: Bản kiểm các hoạt động tuyên truyền, phổ biến nâng cao nhận thức cho NLD về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc

Trong 12 tháng vừa qua, doanh nghiệp đã thực hiện tuyên truyền phổ biến phòng, chống QRTD tại nơi làm việc và tiếp nhận xử lý khiếu nại.

#	Nội dung	Được thực hiện hoặc chưa	Nếu đã thực hiện thì đánh giá mức độ bao phủ (mức độ tiếp cận hoặc hiểu biết từ phía NLD)	Ghi chú
		1: đã thực hiện 0: chưa thực hiện	0: dưới 30% số lao động đã được tiếp cận 1: từ 30% đến dưới 50% số lao động đã được tiếp cận 2: từ 50% đến dưới 70% 3: từ 70% đến dưới 90% 5: từ 90% đến 100%	
1	Tập huấn cho NLD trong số đó có lồng ghép chủ đề phòng, chống QRTD tại nơi làm việc			
2	Tập huấn riêng chủ đề về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc (bao gồm nhận diện hành vi, cơ chế tiếp cận xử lý khiếu nại quy trình xử lý kỷ luật, vai trò, trách nhiệm các bên liên quan trong việc phòng, chống QRTD tại nơi làm việc, bảo vệ danh tính nạn nhân hoặc người tố cáo...)			
3	Phát sổ tay cho NLD, trong đó có các nội dung về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc			
4	Tuyên truyền, phổ biến về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc qua hệ thống loa phát thanh			
5	Tuyên truyền, phổ biến về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc qua tờ rơi, áp phích dán tại các khu làm việc			
6	Tuyên truyền, phổ biến về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc qua các kênh điện tử như Zalo, Fanpage, App thông tin của doanh nghiệp			
7	Tổ chức các sự kiện truyền thông về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc			
8	NLD được tham gia thảo luận hoặc lấy ý kiến về các nguy cơ và biện pháp phòng, chống QRTD tại nơi làm việc			
9	Hoạt động tuyên truyền khác (ghi cụ thể)			

*** Điểm bảng kiểm: Doanh nghiệp nên thực hiện tối thiểu 04 hoạt động tuyên truyền phổ biến gọi ý nêu trên.

Phụ lục 2.4: Rà soát quy trình tiếp nhận và xử lý khiếu nại

1	Trong vòng 24 tháng vừa qua doanh nghiệp có nhận được bất kỳ thông tin hoặc khiếu nại về QRTD tại nơi làm việc không?	
2	Nếu có, mô tả hành vi, địa điểm, hình thức	
3	Các bước đã thực hiện và kết quả xử lý như thế nào?	
4	Doanh nghiệp đã làm gì để ngăn chặn các trường hợp tương tự xảy ra?	
5	Khó khăn, hạn chế khi giải quyết trường hợp QRTD đã xảy ra	

d. Lập bản đồ nhà máy xác định các khu vực có nguy cơ cao

Việc thực hiện lập bản đồ đánh giá có thể được thực hiện bởi Ban (Bộ phận) phòng chống QRTD tại nơi làm việc do doanh nghiệp thành lập và có tham vấn tổ chức đại diện của NLD và NLĐ

– Bước 1: Phác họa các khu vực làm việc trong nhà máy (lý tưởng là có được sơ đồ nhà máy);

– Bước 2: Đánh dấu mức độ tập trung lao động tại mỗi khu vực (phân biệt màu cho NLD nam/nữ) Ví dụ: nơi quét vôi tay, khu vực xếp hàng ăn,...;

– Bước 3: Đánh dấu mức độ phân bố camera, đèn chiếu sáng, bảng cảnh báo tại mỗi khu vực;

– Bước 4: Đánh giá nguy cơ xảy ra QRTD tại nơi làm việc (dán sticker hoặc đánh dấu màu đỏ- vàng-xanh theo mức độ nguy cơ rất cao-trung bình-thấp).

e. Tham vấn ý kiến người lao động về nguy cơ xảy ra quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Việc tham vấn ý kiến NLD về nguy cơ xảy ra hoặc những trải nghiệm (nếu có) liên quan đến QRTD tại nơi làm việc đóng vai trò quan trọng.

– Hình thức: Thảo luận nhóm hoặc phỏng vấn trực tiếp đại diện theo tỷ lệ (khuyến nghị ít nhất 50% số lao động) hoặc gửi bảng hỏi đến tất cả NLD. Lưu ý đảm bảo sự tham gia đầy đủ của đại diện tất cả các nhóm lao động nam/nữ; nhóm độ tuổi; người địa phương/di cư; người lao động vừa được tuyển dụng và lao động có quá trình làm việc lâu dài.

Tham khảo phụ lục 2.5: Gợi ý mẫu bảng hỏi tham vấn NLD:

Phụ lục 2.5: BẢNG HỎI THAM VẤN CÔNG NHÂN VỀ KHẢ NĂNG XẢY RA QUÁY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

Tên công ty:

Ngày phỏng vấn:.....

PHẦN 1. THÔNG TIN CHUNG VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG

1. Tuổi (hoặc năm sinh):
2. Giới tính:
 - Nam
 - Nữ
 - Khác
3. Bộ phận đang làm việc:.....
4. Chức vụ:
 - Công nhân
 - Quản lý/Giám sát
 - Khác: ghi rõ
5. Thời gian đã làm việc tại công ty (hoặc năm bắt đầu làm việc tại công ty).....
6. Tình trạng hôn nhân hiện tại là gì? *[đánh dấu vào một ô]*
 - Độc thân
 - Đã kết hôn
 - Ly dị/ly thân hoặc góa
7. Hiện tại anh/chị có đang sống cùng với ai ở đây hay không? *[nhiều lựa chọn]*
 - Một mình
 - Chồng /vợ
 - Con
 - Bạn trai/bạn gái/ người yêu
 - Bạn, đồng nghiệp nữ/nam
 - Người thân khác (ghi rõ):.....
 - Người khác (ghi rõ):
8. Anh/chị có phải là người địa phương (quận/huyện) nơi mình đang làm việc không?
 - Có
 - Không
9. Nếu không, vui lòng cho chúng tôi biết anh/chị đến từ huyện/tỉnh/thành nào?

PHẦN 2: HÀNH VI KHÔNG PHÙ HỢP VÀ RỦI RO QUÁY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

1. Kể từ lúc anh/chị làm việc ở công ty này, anh/chị có thấy bất kỳ ai trong công ty thực hiện một trong các hành vi sau đây không: *[đánh dấu có hoặc không]*

[Lưu ý cho người phỏng vấn – các hành động dưới đây thuộc ba nhóm: lời nói, phi lời nói và thể chất. Hãy khuyến khích người được phỏng vấn xác định bất kỳ hành vi không phù hợp nào khác và ghi chép lại trong hộp ý kiến ở cuối tài liệu này].

		Có	Không
Lời nói:			
a.	Có những bình phẩm về các vấn đề tình dục / trêu đùa hoặc kể những câu chuyện tình dục/ngụ ý tình dục mà anh/chị hoặc những người nghe khó chịu		
b.	Có những nhận xét không phù hợp hoặc xúc phạm về cơ thể, ngoại hình hoặc hoạt động tình dục của anh/chị hoặc người khác?		
c.	Sử dụng các từ ngữ phân biệt giới tính hoặc làm nhục người khác?		
d.	Phát biểu thô lỗ, nhảm nhí về vấn đề tình dục, hoặc cố gắng lôi kéo anh/chị (hoặc đồng nghiệp) nói về các vấn đề tình dục?		
e.	Quấy rầy, rủ rê anh/chị (hoặc đồng nghiệp) đi chơi với họ sau giờ làm việc?		
f.	Đặt những câu hỏi không phù hợp với anh/chị (hoặc đồng nghiệp) về vấn đề tình dục, bao gồm những câu hỏi về các mối quan hệ cá nhân hoặc đời sống tình dục?		
g.	Lan truyền tin đồn tình dục về anh/chị (hoặc đồng nghiệp) tại nơi làm việc?		
Nếu có câu trả lời “Có” cho các câu hỏi từ a đến g thì hỏi câu 1.1			
1.1	Tần suất xảy ra hành vi nêu trên như thế nào trong 12 tháng qua? Khoanh tròn 1 lựa chọn phù hợp nhất. <ol style="list-style-type: none"> 1. Hiếm khi xảy ra 2. Thỉnh thoảng xảy ra 3. Thường xuyên xảy ra 		
Phi lời nói:			
h.	Có những cử chỉ, âm thanh hoặc ánh mắt gợi dục, tục tĩu?		
i.	Gửi email, nhắn tin, gọi điện hoặc trò chuyện trực tuyến để bình phẩm, trêu đùa, kể chuyện liên quan đến tình dục hoặc gửi những hình ảnh, video nhạy cảm đến anh/chị hoặc đồng nghiệp?		
j.	Đi theo anh/chị về nhà; đứng đợi hoặc xuất hiện ngoài ý muốn của anh/chị hoặc đồng nghiệp khiến anh/chị hay đồng nghiệp cảm thấy lo lắng đến an toàn của bản thân?		
Nếu có câu trả lời “Có” cho các câu hỏi từ h đến j thì hỏi câu 1.2			
1.2	Tần suất xảy ra hành vi nêu trên như thế nào trong 12 tháng qua? Khoanh tròn 1 lựa chọn phù hợp nhất. <ol style="list-style-type: none"> 1. Hiếm khi xảy ra 2. Thỉnh thoảng xảy ra 3. Thường xuyên xảy ra 		
Thế chất:			
m.	Có hành vi động chạm cơ thể anh/chị hoặc đồng nghiệp, (ví dụ: ôm, hôn, sờ tay, chân, ngực hoặc mông)?		
n.	Có hành vi tiếp xúc cơ thể mà anh/chị hoặc đồng nghiệp của mình không mong muốn như đánh, kéo tóc, đấm, đứng sát, nghiêng người về phía mình.		

		Có	Không
o.	Tấn công tình dục hoặc bắt ép anh/chị (hoặc đồng nghiệp) quan hệ tình dục với họ?		
Nếu có câu trả lời “Có” cho các câu hỏi từ m đến 0 thì hỏi câu 1.3			
1.3	Tần suất xảy ra hành vi nêu trên như thế nào trong 12 tháng qua? Khoanh tròn 1 lựa chọn phù hợp nhất. 1. Hiếm khi xảy ra 2. Thỉnh thoảng xảy ra 3. Thường xuyên xảy ra		

2. Vui lòng cho chúng tôi biết, ngoài các hành vi nêu trên, thì anh/chị đã trải qua/chứng kiến những hành vi nào khiếm nhã khác anh/chị thấy không phù hợp)?

.....
*[Nếu câu trả lời là **KHÔNG** cho **tất cả** các nội dung trên, chuyển đến câu hỏi 11]*

3. Anh/chị hãy cho biết những người thực hiện các hành vi kể trên có đe dọa hoặc hứa hẹn gì?? *[đánh dấu vào tất cả những ô phù hợp]*

- Đe dọa không gia hạn hợp đồng lao động của anh/chị
- Đe dọa giữ lại tiền lương của anh/chị
- Đe dọa gây khó khăn cho anh/chị tại nơi làm việc
- Đe dọa chia sẻ/ phát tán các thông tin không có lợi về anh/chị
- Đe dọa đăng trực tuyến các thông tin không có lợi về anh/chị
- Hứa hẹn thăng chức trong công ty
- Không dọa, không hứa hẹn
- Khác (ghi rõ):.....

4. Nhìn chung, theo kinh nghiệm của anh/chị - hoặc từ những gì anh/chị chứng kiến - thủ phạm chính của các hành vi nói trên là những ai? *[đánh dấu không quá 03 ô]*

- Đồng nghiệp nam
- Đồng nghiệp nữ
- Giám sát viên trực tiếp (tổ trưởng, chuyên trưởng) là nam giới
- Giám sát viên trực tiếp (tổ trưởng, chuyên trưởng) là nữ giới
- Cán bộ quản lý là nam giới
- Cán bộ quản lý là nữ giới
- Khác (ghi rõ):.....

5. Nếu có bất kỳ hành vi nào nêu trên xảy ra với mình, anh/chị có cho rằng điều đó đã làm ảnh hưởng năng suất làm việc của anh/chị không? *[đánh dấu vào một ô]*

- Có
- Một phần
- Không
- Tôi không muốn trả lời

6. Nhìn chung, anh/chị cảm thấy như thế nào với các hành vi đã trải qua hoặc chứng kiến? *[đánh dấu vào những ô có liên quan]*

- Tôi cảm thấy bị làm nhục
- Tôi cảm thấy tức giận
- Tôi cảm thấy bị thóa mạ
- Tôi cảm thấy sợ hãi
- Tôi cảm thấy bị tổn thương
- Các hành vi đó không ảnh hưởng đến tôi, đó là bình thường vì văn hóa Việt Nam mọi người vẫn hay đùa như vậy
- Khác (ghi rõ):.....

7. Khi trải qua hoặc chứng kiến một trong những hành vi nói trên, anh/chị có chia sẻ hoặc báo cáo với người khác không? *[đánh dấu vào một ô]*

- Có
 Không => *Chuyển đến câu hỏi 10*
8. Nếu có, anh/chị đã kể với ai? [*đánh dấu vào những ô có liên quan*]
- Ban lãnh đạo
 Công đoàn
 Tổ trưởng
 Đồng nghiệp
 Người phụ trách nhân sự
 Công an
 Gia đình / bạn bè
 Khác (ghi rõ): ...
9. Nếu anh/chị đã báo cáo lên lãnh đạo, nhân sự hoặc công đoàn, vui lòng cho chúng tôi biết chuyện gì đã xảy ra sau đó (*lựa chọn tất cả các phương án phù hợp*):
- Một cuộc điều tra được tiến hành
 Thủ phạm bị trừng phạt thích đáng
 Tôi được thông báo về quá trình xử lý báo cáo vụ việc của mình.
 Không có hành động giải quyết gì
 Khác (ghi rõ):
10. Trong trường hợp anh/chị đã không báo cáo sự việc của mình, anh/chị có thể cho chúng tôi biết lý do được không? [*đánh dấu vào một ô*]
- Tôi không nghĩ mọi người sẽ tin mình
 Tôi đã biết rất nhiều trường hợp tương tự không được xử lý thấu đáo
 Tôi sợ mình sẽ phải gánh hậu quả
 Tôi đã từng báo cáo nhưng không được hỗ trợ gì nên thôi
 Tôi không biết phải báo cáo vụ việc như thế nào
 Tôi cảm thấy xấu hổ và tôi nghĩ mình sẽ không thể vượt qua cảm giác đó
 Tôi nghĩ sự việc không có gì to tát phải báo cáo
 Khác (ghi rõ):
11. Anh/chị có biết các nội quy/chính sách của doanh nghiệp mình về phòng/chống QRTD tại nơi làm việc không?
- Có, tôi biết rõ
 Tôi có nghe thấy/nhìn thấy ở đâu đó nhưng không nắm được nội dung
 Không, tôi không biết gì

Nêu một vài nội dung của nội quy/chính sách anh/chị biết:

12. Anh/chị vui lòng cho biết ý kiến của mình về đâu là khu vực chưa được an toàn và cần phải sửa sang cho an toàn hơn. Anh/chị hãy cho điểm trong khoảng từ 1 đến 5 về mức độ ưu tiên cần chỉnh sửa cho các khu vực dưới đây, anh/chị có thể cho điểm, 2, 3, 4 tùy vào đánh giá của bản thân. Đánh số điểm 1, 2, 3, 4, 5 trực tiếp vào các ô tương ứng

[*đánh dấu câu trả lời phù hợp trong mỗi dòng*]

Nhận định	Cho điểm phù hợp nhất trong khoảng từ 1 đến 5 (1 là mức độ nguy cơ thấp nhất và 5 là mức độ có nguy cơ cao nhất)
	Đánh số điểm 1, 2, 3, 4, 5 trực tiếp vào các ô tương ứng
Khu vực làm việc	
Cổng công ty	
Điểm chấm vân tay	
Nhà ăn/ căng tin	

Một số khu vực trong công ty chưa được chiếu sáng phù hợp, cụ thể:	
Một số hành lang hoặc lối đi trong công ty	
Phòng vệ sinh	
Nhà để xe	
Phòng làm việc riêng của cán bộ quản lý	
Khác, cụ thể:.....	

13. Vui lòng cho chúng tôi biết các khu vực khác trong công ty có thể có nhiều rủi ro cho lao động, đặc biệt là lao động nữ?

[Lưu ý với người phỏng vấn, vui lòng bổ sung thông tin vào hộp ý kiến dưới đây, và thu âm nội dung trao đổi nếu có thể. Nếu cần thiết, đề nghị người được phỏng vấn tưởng tượng như đang đi quanh công ty và các khu vực của công ty. Dành nhiều thời gian để người được phỏng vấn có thể suy nghĩ và trả lời câu hỏi này].

14. Theo quan điểm của anh/chị, vui lòng hãy đánh giá mức độ phổ biến (mức độ xảy ra) của các hành vi QRTD tại công ty hiện tại? *[đánh dấu vào một ô]*

[Lưu ý với người phỏng vấn, định nghĩa ngắn gọn về hành vi quấy rối và bạo lực (nếu cần thiết), bao gồm các hành vi QRTD đề cập ở phần trên].

- Không phổ biến, chưa xảy ra bao giờ
- Ít phổ biến, thỉnh thoảng xảy ra
- Phổ biến, xảy ra nhiều
- Rất phổ biến, xảy ra thường xuyên
- Tôi không biết
- Tôi không muốn trả lời

15. Anh/chị có cho rằng các hành vi QRTD thường xảy ra tại công ty trong mùa cao điểm, tức là thời điểm phải gấp rút hoàn thành các đơn hàng? *[đánh dấu vào một ô]*

- Có, giám sát viên gây áp lực để chúng tôi làm việc nhanh hơn
- Điều đó thỉnh thoảng xảy ra
- Không, chúng tôi được đối xử như nhau dù các đơn hàng có gấp hay không
- Tôi không muốn trả lời

16. Trong trường hợp cần sự hỗ trợ hoặc tư vấn, anh/chị sẽ tìm đến ai trong công ty?

- Một đồng nghiệp tôi tin tưởng
- Giám sát trực tiếp của tôi/Tổ trưởng
- Cán bộ quản lý công ty
- Đại diện công đoàn
- Không ai cả
- Khác (ghi rõ):.....

Cảm ơn anh/chị đã tham gia khảo sát!

Bước 2: Phân loại mức độ nghiêm trọng và xác định ưu tiên

– Phân loại mức độ nghiêm trọng của vấn đề dựa trên



Phân loại dựa trên quy mô:

Quy mô đề cập đến mức độ tác động bất lợi nghiêm trọng thế nào.

Mức độ có thể thấp- trung bình- cao



Phân loại dựa trên phạm vi:

Phạm vi là số người có thể bị ảnh hưởng. Có thể phân loại là thấp- trung bình- cao



Phân loại dựa trên khả năng khắc phục

Đánh giá khả năng có thể khắc phục hoàn toàn, hạn chế hay giảm thiểu

– Doanh nghiệp cần ưu tiên khắc phục các rủi ro cao có tác động nghiêm trọng.

Ví dụ:

Rủi ro	Quy mô	Phạm vi	Khả năng khắc phục	Phân loại rủi ro
Không có chính sách về phòng chống QRTD tại nơi làm việc	Cao	Cao	Hoàn toàn	Cao
Ít máy chấm vân tay và khu vực chấm vân tay nhỏ, lao động thường xuyên chen lấn xô đẩy	Trung bình	Cao	Hạn chế	Trung bình
Một số NLD trong công ty thường xuyên đùa cợt, tục tĩu, võ mồm đồng nghiệp	Cao	Trung bình	Hoàn toàn	Cao
Doanh nghiệp thường xuyên có tăng ca muộn	Trung bình	Thấp	Giảm thiểu	Thấp

Bước 3: Xây dựng kế hoạch quản lý rủi ro và kế hoạch cải thiện

Khi xác định và phân loại được các rủi ro, DN cần xây dựng kế hoạch quản lý và kế hoạch cải thiện. Lưu ý kế hoạch cải thiện cần đảm bảo:

- Chỉ rõ hoạt động gì?
- Ai sẽ thực hiện ?
- Khi nào thực hiện?
- Chi phí (nếu có)?

- Các yêu cầu cần hỗ trợ (nếu có).

Xây dựng chính sách, đào tạo và thiết lập cơ chế tiếp nhận, xử lý khiếu nại hiệu quả là thành phần cốt lõi của kế hoạch hành động khắc phục. NLD thường không nhận diện được hành vi QRTD tại nơi làm việc. Vì thế việc đào tạo cần tập trung vào nâng cao nhận thức về nhận diện các yếu tố cấu thành nên hành vi QRTD và thông tin cho họ về các quy trình có sẵn (nếu có) và đảm bảo an toàn để họ thực hiện trong trường hợp họ muốn khiếu nại về các hành vi đó tại nơi làm việc.

Bước 4: Giám sát thực hiện

Căn cứ trên kế hoạch cải thiện, ban (bộ phận) PCQRTD tại nơi làm việc hoặc công đoàn tiến hành giám sát tiến độ và hiệu quả các hoạt động đã triển khai.

Trong phạm vi có thể, doanh nghiệp cần đảm bảo rằng các hành động mà mình đã và đang thực hiện thực sự có tác động ngăn ngừa hành vi QRTD trong hoạt động của doanh nghiệp.

Bước 5: Rà soát lại các rủi ro thường xuyên và theo định kỳ

QRTD tại nơi làm việc có thể xảy ra mọi nơi, mọi lúc. Do vậy việc thường xuyên theo dõi, rà soát các rủi ro là hết sức cần thiết. Danh mục rủi ro có thể được cập nhật theo thời gian.

Trong khi duy trì tính bảo mật, doanh nghiệp vẫn phải đối chiếu hồ sơ về các loại hình, kiểu và tỷ lệ các vụ việc quấy rối diễn ra dưới mọi hình thức ở nơi làm việc của mình. Các doanh nghiệp được khuyến nghị nên thu thập dữ liệu về tất cả các sự cố, từ nhỏ đến các nguy cơ xảy ra các sự cố tiềm ẩn và phải phân tích các dữ liệu đó theo độ tuổi và giới tính.

Tuỳ theo phân loại rủi ro mà xây dựng kế hoạch rà soát cho phù hợp.

Việc rà soát có thể được thực hiện thông qua:

- Thu thập tổng hợp dữ liệu thường xuyên của doanh nghiệp: giám sát các khu vực có nguy cơ cao; thông qua tiếp nhận xử lý khiếu nại của doanh nghiệp, phản ánh của NLD tại các cuộc họp tổ, gửi qua hòm thư góp ý,...;
- Định kỳ tổ chức tham vấn NLD ở những dạng câu hỏi ngắn: nội dung tham vấn có thể tập trung vào mức độ nhận thức và/hoặc trải nghiệm, quan sát của NLD về những hành vi QRTD xảy ra tại DN (nếu có);
- Công đoàn tổ chức tham vấn NLD có chia theo khu vực sản xuất hoặc chia theo giới tính, vị trí công việc.

Phụ lục 3.

Các Công ước quốc tế liên quan đến phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

1. Công ước số 100 (1951) về trả công bình đẳng⁹

Công ước số 100 (1951) về trả công bình đẳng là một công ước quốc tế của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) nhằm đảm bảo bình đẳng trong việc trả công cho công nhân nam và nữ. Công ước này đã được ILO thông qua vào ngày 29 tháng 6 năm 1951 và chính thức có hiệu lực từ ngày 23 tháng 6 năm 1953. Công ước số 100 tuyên bố rằng phải áp dụng nguyên tắc trả công bình đẳng cho nam và nữ lao động cùng làm công việc cùng chất lượng và có hiệu suất tương đương. Điều này đòi hỏi các quốc gia thành viên ILO thực hiện các biện pháp để đảm bảo sự công bằng trong việc xác định, trả lương và các điều kiện làm việc cho cả nam và nữ. Công ước cũng ghi nhận rằng các quốc gia có thể thiết lập các điều kiện và ngoại lệ hợp lý trong việc trả lương cho những công việc có đặc điểm riêng của từng giới tính, miễn là sự khác biệt đó dựa trên các tiêu chí khách quan như khả năng, kinh nghiệm, trình độ, hay các yếu tố khác không liên quan đến giới tính. Mục tiêu của Công ước số 100 là đảm bảo rằng trên thực tế, nam và nữ lao động nhận được trả công bình đẳng cho công việc tương đương và không bị kỳ thị hay phân biệt đối xử dựa trên giới tính.

2. Công ước số 111 (1958) về phân biệt đối xử (việc làm và nghề nghiệp)¹⁰

Công ước số 111 (1958) về phân biệt đối xử (việc làm và nghề nghiệp) là một công ước quốc tế của ILO nhằm loại bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử trong lĩnh vực việc làm và nghề nghiệp. Công ước này đã được ILO thông qua vào ngày 25 tháng 6 năm 1958 và chính thức có hiệu lực từ ngày 15 tháng 6 năm 1960. Công ước số 111 yêu cầu các quốc gia thành viên ILO thực hiện các biện pháp cần thiết để loại bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử trong việc tuyển dụng, trình độ, đào tạo, trình độ kỹ thuật, trả công, thăng tiến nghề nghiệp và các điều kiện làm việc dựa trên các tiêu chí không công bằng như giới tính, tuổi tác, chủng tộc, tôn giáo, nguyên quán, tình trạng hôn nhân hoặc gia đình, hoặc bất kỳ yếu tố nào khác không liên quan đến khả năng lao động của cá nhân. Công ước số 111 nhấn mạnh rằng phân biệt đối xử không chỉ làm gây tổn thương cho cá nhân bị phân biệt đối xử, mà còn có hậu quả tiêu cực đến phát triển kinh tế và xã hội. Việc loại bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp là cần thiết để tạo ra một môi trường làm việc công bằng, chứng minh tôn trọng quyền con người và thúc đẩy phát triển bền vững. Các quốc gia thành viên ILO

⁹ Link truy cập:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100

¹⁰ Link truy cập:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

được yêu cầu thực hiện các biện pháp pháp lý, chính sách và các cơ chế giám sát để đảm bảo tuân thủ Công ước số 111 và xử lý khi xảy ra trường hợp phân biệt đối xử.

3. Công ước số 156 (1981) về người lao động và trách nhiệm gia đình¹¹

Công ước số 156 (1981) về NLD và trách nhiệm gia đình là một công ước quốc tế của ILO nhằm thúc đẩy sự cân nhắc và đảm bảo sự cân bằng giữa công việc và trách nhiệm gia đình của NLD. Công ước này đã được ILO thông qua vào ngày 23 tháng 6 năm 1981 và chính thức có hiệu lực từ ngày 11 tháng 7 năm 1983. Công ước số 156 tuyên bố rằng NLD có quyền được tham gia vào việc lập kế hoạch gia đình và nuôi dưỡng con cái một cách an toàn và lành mạnh. Nó cũng nhấn mạnh rằng NLD không nên gặp phải phân biệt đối xử trong việc tuyển dụng, nghỉ phép, thăng tiến nghề nghiệp, hoặc bất kỳ khía cạnh nào khác liên quan đến trách nhiệm gia đình của họ. Công ước số 156 yêu cầu các quốc gia thành viên ILO thực hiện các biện pháp cần thiết để đảm bảo sự cân bằng giữa công việc và trách nhiệm gia đình, bao gồm:

Cung cấp chế độ nghỉ phép và kỳ nghỉ hợp lý để NLD có thể chăm sóc gia đình và tham gia các hoạt động gia đình.

– Đảm bảo sự linh hoạt trong thời gian làm việc, bao gồm cơ hội làm việc bán thời gian, làm việc từ xa và sắp xếp thời gian linh hoạt để phù hợp với trách nhiệm gia đình.

– Thúc đẩy các dịch vụ chăm sóc trẻ em và người già, bao gồm trường học, trung tâm chăm sóc trẻ em, bệnh viện và các dịch vụ hỗ trợ gia đình khác.

– Đảm bảo NLD không bị kỳ thị hay phân biệt đối xử dựa trên trách nhiệm gia đình của họ.

Công ước số 156 nhấn mạnh rằng sự cân bằng giữa công việc và trách nhiệm gia đình là cần thiết để đảm bảo sự phát triển bền vững

4. Công ước số 183 (2000) về bảo vệ thai sản¹²

Công ước số 183 (2000) về bảo vệ thai sản là một công ước quốc tế của ILO nhằm bảo vệ quyền lợi của phụ nữ mang thai và những người mới sinh trong lĩnh vực lao động. Công ước này đã được ILO thông qua vào ngày 15 tháng 6 năm 2000 và chính thức có hiệu lực từ ngày 7 tháng 2 năm 2002.

Công ước số 183 nhấn mạnh rằng phụ nữ mang thai và những người mới sinh có quyền được bảo vệ chống lại mọi hình thức phân biệt đối xử trong việc tuyển dụng,

¹¹ Link truy cập:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

¹² Link truy cập:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT_P55_NODE:REV,en,C183,/Document

trình độ, đào tạo, trả công, thăng tiến nghề nghiệp và các điều kiện làm việc. Nó cũng nhấn mạnh rằng phụ nữ mang thai và những người mới sinh không nên gặp phải nguy hiểm cho sức khỏe hoặc an toàn của mình trong quá trình làm việc.

Công ước số 183 yêu cầu các quốc gia thành viên ILO thực hiện các biện pháp cần thiết để đảm bảo bảo vệ thai sản, bao gồm:

- Cung cấp chế độ nghỉ thai sản: bảo đảm phụ nữ mang thai có quyền được nghỉ việc và nhận trợ cấp hoặc lương suất tương đương trong thời gian nghỉ thai sản. Thời gian nghỉ thai sản tối thiểu được xác định theo qui định của từng quốc gia.

- Bảo đảm sức khỏe và an toàn: bảo đảm rằng môi trường làm việc không gây nguy hiểm cho sức khỏe hoặc an toàn của phụ nữ mang thai và những người mới sinh. Cung cấp các biện pháp bảo vệ, hỗ trợ và kiểm tra y tế để đảm bảo sự an toàn và tránh các rủi ro có thể ảnh hưởng đến thai nhi và người mới sinh.

- Quyền trở lại công việc và thăng tiến nghề nghiệp: bảo đảm rằng phụ nữ mang thai và những người mới sinh có quyền trở lại công việc của mình sau khi nghỉ thai sản và không gặp phải phân biệt đối xử trong việc thăng tiến nghề nghiệp.

5. Công ước số 190 (2019) liên quan đến chấm dứt bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc¹³

Công ước số 190 (2019) là một công ước quốc tế do ILO ban hành. Công ước này có liên quan đến chấm dứt bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc. Đây là công ước đầu tiên của ILO nhằm mục tiêu đảm bảo một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh cho tất cả nhân viên. Công ước số 190 (2019) ghi nhận rằng bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc có thể gây hại cho sức khỏe, an ninh và sự phát triển của công nhân. Nó đề xuất các biện pháp để ngăn chặn và chấm dứt hành vi bạo lực và quấy rối, bảo vệ và đền bù cho những người bị ảnh hưởng, và thúc đẩy một môi trường làm việc văn minh, bình đẳng và không có bạo lực.

Các quốc gia được khuyến nghị thông qua các chính sách, luật pháp và các biện pháp hành chính để đảm bảo tuân thủ và thực hiện các nguyên tắc của công ước. Điều này bao gồm việc đưa ra định nghĩa rõ ràng về bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc, đảm bảo rằng người lao động được thông tin và đào tạo về quyền của họ và quyền truy cập vào các cơ chế báo cáo và giải quyết khiếu nại. Công ước số 190 (2019) đã được các quốc gia và các bên liên quan khác nhau công nhận và thông qua. Tuy nhiên, việc thực hiện công ước này vẫn phụ thuộc vào từng quốc gia và quyết định của họ trong việc áp dụng các biện pháp cụ thể để chấm dứt bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc.

¹³ Link truy cập:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Phụ lục 4.

Mô hình quy chế báo cáo và giải quyết khiếu nại

Để ngăn chặn QRTD, điều quan trọng là phải xây dựng những nơi làm việc mang tính hòa nhập và hỗ trợ, nơi mọi người đều thấy rõ rằng QRTD không được bao che. Các chính sách hoặc biện pháp phòng ngừa quan trọng có thể bao gồm cung cấp thông tin và đào tạo về QRTD cho NLD và những người khác có liên quan, đồng thời ban hành – và trưng bày ở nơi dễ thấy – chính sách nơi làm việc hoặc quy tắc ứng xử trong đó định nghĩa rõ ràng về QRTD và nghiêm cấm QRTD.

Việc không chấp nhận hành vi sai trái và hậu quả tương ứng cũng như các biện pháp kỷ luật đối với hành vi đó cần được nêu rõ. Điều quan trọng nữa là đưa chủ đề QRTD vào đánh giá rủi ro tại nơi làm việc và đảm bảo các quy trình báo cáo và khiếu nại an toàn, công bằng và hiệu quả. Các quy trình này cần được giải thích rõ ràng và nên bao gồm biện pháp bảo vệ chống lại sự trả thù thông qua các yêu cầu bảo mật thích hợp.

Tất cả người quản lý và giám sát nên thể hiện cam kết mạnh mẽ đối với quy định phòng, chống QRTD bằng việc gương mẫu thực hiện các hành vi phù hợp ở mọi lúc, mọi nơi và điều này phải được định kỳ đánh giá bởi NSDLĐ. Đồng thời, NSDLĐ khi bổ nhiệm cấp quản lý và giám sát cần bảo đảm rằng những ứng viên được đề xuất phải thể hiện sự hiểu biết và khả năng xử lý các vấn đề liên quan đến QRTD hoặc nên tổ chức đào tạo cho người đó trước hoặc ngay khi được bổ nhiệm.

Đồng thời, NSDLĐ cần phải tạo ra và duy trì môi trường làm việc không có QRTD. Các biện pháp, cách thức hiệu quả để bảo đảm điều này gồm:

- Loại bỏ hết những tài liệu mang tính khiêu dâm, đồi trụy hoặc những tài liệu gây tổn hại đến danh dự, nhân phẩm của người khác hoặc ngụ ý, ám chỉ tình dục tại nơi làm việc;

- Thường xuyên giám sát việc thực thi các quy định về phòng, chống QRTD và các quy trình giải quyết về QRTD;

- Ban (hoặc hội đồng) sát hạch tuyển dụng cần bao gồm cả nam và nữ;

- Khu vực làm việc có đủ ánh sáng và có hệ thống giám sát điện tử. Để tăng hiệu quả cho công tác giám sát việc thực thi quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc nên thành lập một Ban chuyên trách chủ trì thực hiện các biện pháp phòng ngừa và giải quyết khiếu nại tố cáo khi có QRTD xảy ra. Ban này phải có đầy đủ đại diện của các bên: NSDLĐ và NLD (nam và nữ) trong ban/bộ phận này nhằm bảo đảm sự công bằng và minh bạch, khách quan.

Ban/bộ phận (chuyên trách) này có thể gồm đại diện của:

- Ban lãnh đạo cơ quan/ doanh nghiệp;

- Phòng nhân sự hoặc Bộ phận quản lý nhân sự;

- Tổ chức đại diện NLD tại cơ sở;
- Bộ phận (hoặc ban) quan hệ lao động.

Một số ví dụ về nhiệm vụ của ban (bộ phận) phòng, chống QRTD tại nơi làm việc:

- Tập huấn, tuyên truyền các quy định và văn hóa “nói không với QRTD” tới toàn bộ NLD của doanh nghiệp;

- Đảm bảo rằng NLD, đối tác của doanh nghiệp hiểu rõ trách nhiệm của mình trong việc thực hiện Quy định của doanh nghiệp về phòng chống QRTD tại nơi làm việc, như:

- + Không thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc đối với người khác;
- + Ngăn chặn kịp thời các hành vi QRTD tại nơi làm việc như: các hành vi trêu đùa (quá trớn) không phù hợp với văn hóa doanh nghiệp sẽ không được chấp nhận;

- Báo cáo về các trường hợp QRTD nào xảy ra tại nơi làm việc;

- Sẵn sàng lắng nghe lời phàn nàn hoặc tố cáo về QRTD tại nơi làm việc; và giải thích cho NLD về nội quy, quy định của doanh nghiệp về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc;

- Nhận biết các hình thức QRTD và mọi hành vi bị coi là QRTD, để có thể phát hiện và xử lý kịp thời, ngay cả khi hành vi quấy rối đó không được ai tố cáo một cách chính thức;

- Phản hồi kịp thời và hiệu quả cho người tố cáo hành vi QRTD tại nơi làm việc;

- Lưu lại ngay các bằng chứng về sự hăm dọa, cưỡng ép, tấn công hay hiếp dâm;

- Giữ thái độ khách quan và lập trường công bằng – không nghi ngờ người tố cáo hoặc nạn nhân bị QRTD; đồng thời cũng không tỏ ra quá thương hại hoặc thông cảm (một cách thái quá) đối với nạn nhân;

- Lưu ý việc bảo vệ danh dự và bí mật riêng tư của nạn nhân và người tố cáo; không chia sẻ thông tin về họ với người không có trách nhiệm.

Phụ lục 5.

Mô hình truyền thông, đào tạo và triển khai cụ thể các biện pháp phòng ngừa và giải quyết quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Việc tuyên bố rằng, doanh nghiệp có văn hóa nói không với QRTD tại nơi làm việc chắc chắn sẽ được hưởng ứng, nếu do người đứng đầu doanh nghiệp khởi xướng, thực hiện và tổ chức thực hiện, đảm bảo rằng tất cả NLD đều biết về văn hóa này. Những đợt tập huấn thường xuyên về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc cần được tổ chức cho các cấp quản lý, giám sát và NLD. Mục đích của tập huấn là để nâng cao nhận thức nhằm nhận diện hành vi QRTD tại nơi làm việc cũng như cung cấp nội dung chi tiết quy định của doanh nghiệp về quy trình xử lý nội bộ đối với hành vi QRTD, hướng dẫn NLD cách xử lý.

Cấp quản lý và giám sát cần tham gia đào tạo đặc biệt để phân biệt giữa hành vi phù hợp và không phù hợp, nhằm thực hiện hiệu quả vai trò của họ trong việc đảm bảo rằng nơi làm việc không có QRTD tại nơi làm việc. Những người có trách nhiệm giải quyết khiếu nại/tố cáo tại doanh nghiệp cũng cần được đào tạo đặc biệt nghiệp vụ chuyên sâu về phòng, chống QRTD như là thu thập chứng cứ, gặp gỡ đặt câu hỏi với nạn nhân, với người bị khiếu nại/tố cáo, kỹ năng tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật về hành vi này, kỹ năng ghi biên bản, tổng hợp kết quả...

NSDLĐ cần đưa ra các biện pháp đảm bảo rằng các khiếu nại/tố cáo về QRTD sẽ được điều tra, xác minh và xử lý đảm bảo bí mật, an toàn không để tiết lộ thông tin cá nhân của những người có liên quan. Chỉ những người được NSDLĐ chỉ định cụ thể mới được xử lý vụ việc; và chỉ người khiếu nại/tố cáo và đại diện của người đó, cũng như người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối và đại diện của họ, nhân chứng và phiên dịch (nếu cần) mới được tham gia vào quá trình điều tra, xác minh. NSDLĐ cần cung cấp mọi thông tin được yêu cầu để phục vụ cho quá trình điều tra.

Phụ lục 6.

Mẫu (tham khảo) quy định của người sử dụng lao động về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

I. Các hành vi nghiêm cấm

Nghiêm cấm NLD đùa giỡn, biểu hiện hành vi quấy rối, lạm dụng tình dục đối với NLD khác; hay đe dọa, ám chỉ rằng việc từ chối hoặc tự nguyện quan hệ tình dục sẽ ảnh hưởng đến điều kiện tuyển dụng hoặc thăng tiến của NLD đó.

Nghiêm cấm các hành vi xúc phạm hay QRTD tại nơi làm việc, bất kể đó là NLD hoặc người ngoài Công ty.

Sau đây là những hành vi bị nghiêm cấm:

- (1) Va chạm cơ thể trái ý muốn; ve vuốt, tán tỉnh hoặc đề nghị quan hệ tình dục trái ý muốn.
- (2) Bình phẩm, đùa cợt về giới tính, xúc phạm đến người khác.
- (3) Sĩ nhục, hăm dọa hay bình phẩm khiếm nhã về diện mạo của người khác bằng lời nói.
- (4) Bày biện những vật phẩm, tranh ảnh khiêu dâm, thiếu lành mạnh tại nơi làm việc.
- (5) Bình phẩm khiếm nhã, gọi dục bằng thư tín, tranh ảnh, văn hóa phẩm đòi truy.
- (6) Gửi các hình ảnh, đoạn phim... có nội dung đòi truy, có ngụ ý tình dục nhằm đề nghị hoặc sĩ nhục người khác.
- (7) Ngoài những hành vi quấy rối nêu trên, những thái độ hay hành động làm xúc phạm đến các cá nhân liên quan đến vấn đề chủng tộc, tôn giáo, khuyết tật, thai sản, tuổi tác... cũng tuyệt đối nghiêm cấm.

II. Phản ứng khi gặp những biểu hiện quấy rối tình dục

Khi phát hiện có biểu hiện QRTD từ hành động hay lời nói của cấp Quản lý, Trưởng Bộ Phận, NLD hoặc người ngoài Công ty, bạn cần thông báo ngay cho người trực tiếp quản lý hoặc bộ phận Nhân sự; hoặc gửi thư vào hộp thư góp ý của Công ty.

Những phản ánh về tình trạng QRTD sẽ được tiến hành điều tra nhanh chóng và tuyệt đối bảo mật.

Công ty yêu cầu mọi NLD phải nhiệt tình hợp tác trong quá trình điều tra.

III. Hình thức kỷ luật

Dù là cấp Quản lý, Trưởng Bộ phận hay NLD, nếu vi phạm Nội quy trên sẽ bị kỷ luật theo quy định của Công ty theo mức độ vi phạm, từ khiển trách đến sa thải.

Tuy nhiên, nếu sau khi điều tra vụ việc và đi đến kết luận rằng điều phản ánh hoặc thông tin cung cấp không đúng sự thật thì người khiếu nại hay người cung cấp thông tin sai cũng sẽ bị xử phạt theo quy định của Công ty theo mức độ vi phạm.

IV. Trình tự, thủ tục xử lý

1. Nguyên tắc khi xử lý đối với hành vi QRTD: nhanh chóng, kịp thời; 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.

2. Thẩm quyền, thời hạn, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật với hành vi QRTD tại nơi làm việc được thực hiện tương tự như xử lý kỷ luật lao động.

3. Trách nhiệm và hình thức tố cáo/phản ánh

– Khi xảy ra hành vi QRTD tại nơi làm việc, người bị quấy rối, người chứng kiến hoặc biết về hành vi QRTD xảy ra với người khác có quyền tố cáo về hành vi QRTD cho người có thẩm quyền.

– Việc tố cáo/phản ánh về hành vi QRTD có thể được thực hiện dưới hình thức: Tố cáo/phản ánh bằng lời nói hoặc tố cáo bằng văn bản.

– Trình tự, thủ tục giải quyết tố cáo/phản ánh

+ Tiến hành xác minh: Tổ chức đại diện NLD tiếp nhận tố cáo về hành vi QRTD. Người có thẩm quyền sẽ tiến hành xác minh hành vi QRTD theo quy định của Công ty.

+ Căn cứ vào kết quả xác minh, nếu có hành vi QRTD tại nơi làm việc hoặc có hành vi tố cáo sai sự thật về việc QRTD tại nơi làm việc thì Công ty tiến hành xử lý kỷ luật lao động NLD vi phạm.

V. Xác minh hành vi

(1) Việc xác định người có hành vi QRTD tại nơi làm việc được tiến hành dựa trên sự tác động của hành vi đó tới người bị quấy rối. Trường hợp người có hành vi mang tính chất tình dục không có ý định quấy rối hoặc gây hại nhưng hành vi đó là trái với ý muốn và gây tâm lý khó chịu đối với người nhận thì vẫn bị xác định là QRTD tại nơi làm việc.

(2) Quy trình xác minh hành vi QRTD tại nơi làm việc:

– Bất kỳ người nào phát hiện ra người có hành vi QRTD tại nơi làm việc đều có quyền tố cáo và yêu cầu Công ty xử lý người có hành vi QRTD đó.

– Công ty tiếp nhận tố cáo về hành vi QRTD tại nơi làm việc. Trong vòng 05 ngày kể từ thời điểm tiếp nhận tố cáo về hành vi QRTD tại nơi làm việc, Công ty có trách nhiệm thực hiện việc xác minh hành vi QRTD tại nơi làm việc bị tố cáo.

– Công ty tiến hành xác minh hành vi QRTD tại nơi làm việc như sau:

+ Tiếp nhận thông tin tố cáo về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

+ Lập hồ sơ về hành vi QRTD tại nơi làm việc.

+ Trực tiếp gặp, lấy thông tin vụ việc từ: người tố cáo; người bị QRTD; người QRTD; các nhân chứng và những người có liên quan.

+ Tìm kiếm và xác minh chứng cứ để chứng minh hành vi QRTD tại nơi làm việc đã xảy ra hoặc không xảy ra.

+ Khi đủ chứng cứ thì đưa ra kết luận. Nếu có hành vi QRTD tại nơi làm việc thì tiến hành xét kỷ luật theo quy định.

– Thời hạn xác minh hành vi QRTD tại nơi làm việc là 30 ngày kể từ ngày người được giao nhiệm vụ xác minh nhận được Quyết định giao nhiệm vụ của Công ty.

– Trường hợp phát hiện ra thông tin mới về hành vi đang cần xác minh có thể làm thay đổi hoàn toàn quá trình xác minh, người được giao phụ trách việc xác minh có thể đề nghị Công ty gia hạn thời hạn xác minh nhưng không quá 90 ngày.

VI. Bồi thường thiệt hại cho nạn nhân và các biện pháp khắc phục hậu quả

– Bồi thường thiệt hại cho người bị QRTD tại nơi làm việc: ngoài việc bị xử lý kỷ luật lao động, người có hành vi QRTD tại nơi làm việc còn phải bồi thường thiệt hại cho người bị QRTD, cụ thể là:

+ Tiền bồi thường thiệt hại thực tế cho người bị QRTD bao gồm: Chi phí hợp lý để hạn chế, khắc phục thiệt hại do hành vi QRTD tại nơi làm việc gây ra bao gồm: chi phí khám chữa bệnh, điều trị (bao gồm cả chi phí điều trị về tâm lý), chi phí cho việc thu thập tài liệu, chứng cứ chứng minh hành vi QRTD tại nơi làm việc; tiền tàu, xe đi lại, thuê nhà trọ (nếu có) theo giá trung bình ở địa phương nơi thực hiện việc chi phí để yêu cầu cơ quan chức năng xác minh sự việc, cải chính trên các phương tiện thông tin đại chúng (nếu có); chi phí tổ chức xin lỗi, cải chính công khai tại nơi cư trú hoặc nơi làm việc của người bị quấy rối và các chi phí

thực tế, cần thiết khác để hạn chế, khắc phục thiệt hại (nếu có) và thu nhập thực tế bị mất hoặc bị giảm sút do hành vi QRTD tại nơi làm việc.

+ Tiền bù đắp tổn thất về tinh thần mà người bị QRTD phải gánh chịu. Khoản tiền bù đắp tổn thất được bồi thường cho chính người bị QRTD. Mức bồi thường bù đắp tổn thất về tinh thần do các bên thỏa thuận. Nếu không thỏa thuận được thì được xác định bằng mười lần mức lương cơ sở do Nhà nước quy định tại thời điểm bồi thường.

– Biện pháp khắc phục hậu quả: Ngoài trách nhiệm bồi thường thiệt hại theo quy định trên, người có hành vi QRTD còn phải thực hiện việc xin lỗi đối với người bị QRTD. Hình thức xin lỗi công khai hoặc không công khai do người bị QRTD quyết định.

Phụ lục 7.
Các câu hỏi thường gặp về phòng, chống
quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Câu hỏi 1: Có phải tất cả các doanh nghiệp đều bắt buộc phải có nội quy, quy định về QRTD?

Trả lời:

Đúng. Căn cứ quy định của pháp luật hiện hành (Điều 118 BLLĐ năm 2019 và Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP), tất cả các doanh nghiệp, dù khác biệt về quy mô, đều phải xây dựng nội quy, quy định liên quan đến phòng, chống QRTD tại nơi làm việc.

Câu hỏi 2: Làm thế nào để xác định một hành vi QRTD tại nơi làm việc được xác định là “không được mong muốn hay chấp nhận”?

Trả lời:

Khi có bằng chứng mâu thuẫn hoặc khó xác định hành vi QRTD có được mong muốn hay chấp nhận, NSDLĐ nên kiểm tra tất cả tình huống, đưa ra đánh giá phù hợp với từng trường hợp. Việc điều tra, xác minh cần chú trọng đến diễn biến sự việc và thái độ phản ứng của nạn nhân. Cần kiểm tra sự nhất quán trong thái độ, hành vi phản ứng của nạn nhân đối với các thông tin liên quan đến vụ việc QRTD. Cần lưu ý rằng, việc NLĐ im lặng, không phản hồi các thông tin liên quan đến QRTD không đồng nghĩa họ đồng ý với hành vi này. NSDLĐ cũng cần xem xét thận trọng các chứng cứ mà người bị tình nghi thực hiện hành vi QRTD cung cấp. Ý kiến của người làm chứng/chứng kiến cũng cần được xem xét để làm rõ “mức độ” của việc “không mong muốn hay chấp nhận”.

Câu hỏi 3: Một NLĐ đồng thuận với hành vi tình dục tại nơi làm việc có thể tố cáo/khiếu nại không?

Trả lời:

Có. Cá nhân có thể đồng thuận với hành vi tình dục do sự hạn chế của nhận thức trước đó hoặc đã chịu áp lực trên thực tế từ người thực hiện hành vi quấy rối. Do đó, việc đồng thuận với hành vi tình dục tại nơi làm việc với người khác không đồng nghĩa quyền phản ánh, khiếu nại, tố cáo của cá nhân bị tước bỏ.

Câu hỏi 4: NLĐ có được phép hẹn hò với nhau tại nơi làm việc?

Trả lời:

Có. NLĐ được phép hẹn hò với nhau. NSDLĐ không được cấm NLĐ xây dựng quan hệ tình cảm chân thành có sự đồng thuận của NLĐ trên cơ sở phù hợp với chuẩn mực của đạo đức xã hội và quy định của pháp luật.

Câu hỏi 5: Nếu một người mà tôi từng hẹn hò ở nơi làm việc, nay đã chia tay, nhưng lúc nào cũng bám theo tôi, đó có phải là QRTD không?

Trả lời:

Có thể. Hành vi đó sẽ bị coi là QRTD nếu bạn làm rõ với người bạn đã từng hẹn hò rằng bạn đã chia tay, nhưng người đó tiếp tục có những cử chỉ, hành động, lời nói mang tính chất tình dục đối với bạn khiến bạn cảm thấy khó chịu.

Câu hỏi 6: NSDLĐ có nên bắt NLD mặc đồng phục để phòng, chống QRTD diễn ra không?

Trả lời:

Không. Các biện pháp phòng tránh không phải là các biện pháp “bảo vệ”. NSDLĐ nên tìm cách giáo dục và tăng cường năng lực, nhận thức cho tất cả NLD (cả nữ giới và nam giới) hơn là nỗ lực bảo vệ họ bằng cách tạo ra “sự giống nhau”.

Câu hỏi 7: Sự khác biệt giữa hành vi QRTD tại nơi làm việc và hành vi tội phạm có tính chất tình dục?

Trả lời:

Mọi hành vi QRTD đều là hành vi vi phạm pháp luật, cần phải lên án, phải được điều tra, xác minh và bị xử lý kịp thời, tương xứng với tính chất, mức độ của hành vi QRTD đó.

Căn cứ tính chất, mức độ của hành vi QRTD đến mức đáng kể có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự được quy định trong Bộ luật Hình sự (mức độ ít nghiêm trọng, nghiêm trọng, rất nghiêm trọng, đặc biệt nghiêm trọng) về các tội tương ứng như tội cưỡng dâm, tội hiếp dâm... Khi phát hiện hành vi này, doanh nghiệp và NLD cần phải báo ngay cho các cơ quan có thẩm quyền để được hướng dẫn thực hiện các thủ tục khai báo, giám định... Hành vi QRTD chưa đến mức bị xử lý hình sự, thì có thể bị xử lý hành chính, xử lý kỷ luật theo quy định của pháp luật xử lý vi phạm hành chính, pháp luật lao động...

Câu hỏi 8: Hậu quả pháp lý nếu doanh nghiệp không có quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc?

Trả lời:

Căn cứ Điều 118 BLLĐ năm 2019, nội dung về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc là nội dung chủ yếu của NQLĐ. Khi đăng ký NQLĐ tại cơ quan quản lý nhà nước, chắc chắn nội quy của doanh nghiệp sẽ không được thông qua nếu thiếu nội dung cơ bản và quan trọng này.

Ngoài ra, khi NLĐ khiếu nại, tố cáo về hành vi QRTD tại nơi làm việc, nếu không có quy định riêng về vấn đề này, doanh nghiệp sẽ không thể nhận diện và xác định hành vi QRTD tại nơi làm việc, không có biện pháp xác minh và không có căn cứ xử lý vi phạm của NLĐ có hành vi QRTD tại nơi làm việc.

