Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

NGÀNH : LUẬT

Sinh viên: Nguyễn Việt Hoàng

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

.

HẢI PHÒNG

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG

PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ "QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC" – NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC HỆ CHÍNH QUY

NGÀNH : LUẬT

Sinh viên : Nguyễn Việt Hoàng

Giảng viên hướng dẫn : ThS. Vũ Thị Thanh Lan

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

HẢI PHÒNG

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Sinh viên : Nguyễn Việt Hoàng Mã SV: 1712901010

Lớp : PL2102

Ngành : Luật

Tên đề tài : Pháp luật Việt Nam về "Quấy rối tình dục tại nơi làm việc" – Những vấn đề lý luận và thực tiễn

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI

1. **Nội dung yêu cầu cần giải quyết trong nhiệm vụ đề tài tốt nghiệp**

- Hệ thống cơ sở lý luận và thực tiễn pháp luật Việt Nam về "Quấy rối tình dục tại nơi làm việc".

- Nội dung pháp lý cơ bản của pháp luật Việt Nam về "Quấy rối tình dục tại nơi làm việc".

- **Những vấn đề mới nhất của** pháp luật Việt Nam về "Quấy rối tình dục tại nơi làm việc".

2. **Các tài liệu, số liệu cần thiết**

- Bộ luật Lao động 2020 (Bộ luật số: 45/2019/QH14)

- Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Họ và tên : **Vũ Thị Thanh Lan**

Học hàm, học vị : **Thạc sĩ**

Cơ quan công tác : **Trường Đại học Quản lý và Công nghệ Hải Phòng**

Nội dung hướng dẫn : **Pháp luật Việt Nam về "Quấy rối tình dục tại nơi làm việc" – Những vấn đề lý luận và thực tiễn.**

Đề tài tốt nghiệp được giao ngày 13 tháng 12 năm 2021.

Yêu cầu hoàn thành xong trước ngày 02 tháng 04 năm 2022.

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN *(Sinh viên)*	Đã giao nhiệm vụ ĐTTN *(Giảng viên hướng dẫn)*

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Hải Phòng, ngày __ tháng __ năm

XÁC NHẬN CỦA KHOA

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

PHIẾU NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN TỐT NGHIỆP

Họ và tên Giảng viên:	**Ths Vũ Thị Thanh Lan**	
Đơn vị công tác:	**Bộ môn Luật – Khoa Quản trị Kinh doanh**	
Họ và tên sinh viên:	**Nguyễn Việt Hoàng**	**Chuyên ngành: Luật**
Nội dung hướng dẫn:	**Pháp luật Việt Nam về Quấy rối tình dục tại nơi làm việc – Những vấn đề lý luận và thực tiễn**	

1. **Tinh thần thái độ của sinh viên trong quá trình làm đề tài tốt nghiệp**
   - Chăm chỉ, chịu khó nghiên cứu, tìm hiểu.
   - Có tinh thần cầu tiến.
   - Chủ động trong quá trình thực hiện khóa luận tốt nghiệp; hoàn thành đúng tiến độ.

2. **Đánh giá chất lượng của đồ án/khóa luận (so với nội dung yêu cầu đã đề ra trong nhiệm vụ Đ.T. T.N trên các mặt lý luận, thực tiễn, tính toán số liệu…)**
   - Đây là một đề tài khó, có tính đột phá nghiên cứu tệ nạn nhức nhối đang được xã hội đặc biệt quan tâm.
   - Trình bày, phân tích được những quy định cơ bản của pháp luật về quấy rối tình dục nơi công sở và thực trạng giải quyết vấn nạn này trên thực tế.
   - Các đề xuất mang tính giải pháp pháp lý đối với tệ nạn dựa trên thực trạng thực tế của là có cơ sở khoa học, thực tiễn và khả thi.

3. **Ý kiến của giảng viên hướng dẫn tốt nghiệp**

Được bảo vệ X

Không được bảo vệ

Điểm h

Hải Phòng, ngày … tháng … năm 2022

Giảng viên hướng dẫn

(Ký và gh

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

i h ê
r ọ n
õ t)

Thạc sĩ VŨ THỊ THANH LAN

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

LỜI CẢM ƠN

Trong quá trình thực hiện khóa luận này, Tôi đã nhận được rất nhiều sự giúp đỡ từ phía các các Thầy/Cô giảng viên, Nhà trường, các bạn, đồng nghiệp, đơn vị nơi Tôi thực tập, các tổ chức…

Trước tiên, tôi xin bày tỏ lòng biết ơn tới Giảng viên hướng dẫn Ths. Vũ Thị Thanh Lan đã tận tâm hướng dẫn tôi hoàn thành khóa luận này.

Tôi xin trân trọng cảm ơn Trường Đại học Quản lý và Công nghệ Hải Phòng đã truyền đạt, trang bị cho tôi những kiến thức và kinh nghiệm quý giá trong suốt 4 năm học vừa qua.

Tôi xin trân thành cảm ơn Công ty Luật TNHH MTV Nguyễn Trang, nơi Tôi được tiếp nhận thực tập và đã có những hướng dẫn về thực tế về các kiến thức pháp luật trong phạm vi thực tập.

Cuối cùng, Tôi xin chân thành cảm ơn gia đình và bạn bè là những người đã luôn tạo mọi điều kiện thuận lợi giúp đỡ, cổ vũ và động viên tôi trong suốt thời gian thực hiện khóa luận.

Xin chân thành cảm ơn!

Hải Phòng, ngày 04 tháng 4 năm 2022
Tác giả

NGUYỄN VIỆT HOÀNG

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

VIẾT TẮ T

BLHS	Bộ luật Hình sự
BLDS	Bộ luật Dân sự
BLLĐ	Bộ luật Lao động
ILO	Tổ chức lao động Quốc tế
TCLĐQT	Tiêu chuẩn lao động quốc tế
KTXH	Kinh tế - Xã hội
NLV	Nơi làm việc
NXB	Nhà xuất bản
QRTD	Quấy rối tình dục
QRTDTNLV	Quấy rối tình dục tại nơi làm việc
UBND	Ủy ban nhân dân

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU 1

1. Lý do chọn đề tài 1

2. Kết cấu của đề tài 2

CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN PHÁP LUẬT VỀ QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC. 1

1.1. Khái quát về quấy rối tình dục tại nơi làm việc 1

1.1.1. Khái niệm quấy rối tình dục tại nơi làm việc 1

1.1.2. Các biểu hiện của hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc 3

1.1.3. Ảnh hưởng của hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc 5

1.2. Nội dung pháp luật và thực thi pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc. 6

1.2.1. Chủ thể liên quan đến quấy rối tình dục tại nơi làm việc 6

1.2.2. Cơ chế khiếu nại, tố cáo và giải quyết khiếu nại, tố cáo về quấy rối tính dục tại nơi làm việc 7

1.2.3. Chế tài xử lí đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc 7

1.3. Kinh nghiệm thực tiễn trong pháp luật và thực thi pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc của một số quốc gia trên thế giới 8

1.3.2. Pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc của Nhật Bản 11

1.3.2. Kinh nghiệm thực tiễn đối với pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam 14

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1 16

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC 17

2.1. Thực trạng quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam 17

2.2. Sự hình thành và phát triển các quy định pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam 20

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

2.3. Thực trạng pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam 25

2.2.1. Những điểm tích cực 25

2.2.2. Những điểm hạn chế 27

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2 34

CHƯƠNG 3. MỘT SỐ ĐỊNH HƯỚNG, KIẾN NGHỊ NHẰM HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC 35

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quấy rối tình dục tại nơi làm việc 35

3.2. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quấy rối tình dục tại nơi làm việc35

3.2.1. Xây dựng một định nghĩa rõ ràng về quấy rối tình dục tại nơi làm việc 35

3.2.2. Xây dựng quy định về trình tự, thủ tục khiếu nại, tố cáo hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc 39

3.2.3. Xây các quy định về biện pháp khắc phục và xử lý mang tính răn đe cao hơn đối hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc 40

3.2.4. Xây dựng quy định về biện pháp phòng ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc .. 41

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3 43

KẾT LUẬN 44

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Quấy rối tình dục (QRTD) là một trong những vấn đề xảy ra rất thường xuyên trong xã hội con người không chỉ ở Việt Nam mà còn trên toàn thế giới. Cho đến nay, ở nước ta vẫn chưa có số liệu thống kê chính xác về tình trạng này, một phần do chưa có một hành lang pháp lý cụ thể, rõ ràng để điều chỉnh; mặt khác do tâm lý của người Á Đông thường giấu kín, ngại công khai, không dám phản kháng hoặc tố cáo sự việc khi mình bị quấy rối.

Tại khoản 1 Điều 20 Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013 quy định: *"Mọi người có quyền bất khả xâm phạm về thân thể, được pháp luật bảo hộ về sức khoẻ, danh dự và nhân phẩm; không bị tra tấn, bạo lực, truy bức, nhục hình hay bất kỳ hình thức đối xử nào khác xâm phạm thân thể, sức khỏe, xúc phạm danh dự, nhân phẩm"*. Có thể thấy rằng cùng với sự phát triển của đời sống xã hội; tính chất, mức độ nguy hiểm của các hành vi phạm tội nói chung và hành vi phạm tội về xâm phạm tính mạng, sức khỏe, nhân phẩm, danh dự của con người nói riêng ngày càng tinh vi, phức tạp. Chính vì thế mà yêu cầu hệ thống Pháp luật nước ta phải ngày càng hoàn thiện tốt hơn để có thể phát hiện kịp thời, xử lý nhanh chóng, công minh, bảo vệ tốt nhất quyền và lợi ích hợp pháp của các khách thể bị xâm phạm.

QRTD nói chung và QRTD nơi làm việc nói riêng là hành vi suy thoái về tư tưởng, đạo đức, nhận thức lệch lạc trong lối sống, gây ảnh hưởng lớn đến nền tảng văn hóa của dân tộc; nạn nhân của quấy rối tình dục phải hứng chịu tổn thương về tâm lý, bao gồm cảm giác bị xỉ nhục, giảm động lực phấn đấu, mất đi sự tôn trọng bản thân mình. Bên cạnh đó, nạn nhân có thể bị thay đổi các hành vi, như: Tự cô lập mình; huỷ hoại các mối quan hệ, có nguy cơ bị mắc những bệnh về thể chất và tinh thần liên quan đến trầm cảm, bao gồm lạm dụng đồ uống có cồn, thậm chí tự tử.

Tại khoản 9 Điều 3 Bộ Luật Lao động năm 2019 quy định: **"***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."*

Tuy nhiên, hiện pháp luật hình sự nước ta chưa có chế tài đối với các hành vi QRTD nơi làm việc. Một số ý kiến cho rằng pháp luật Việt Nam chưa đưa tội danh QRTD vào Bộ luật Hình sự, bởi lẽ đây là hành vi chưa đến mức phải xử lý hình sự; là hành vi khó chứng minh, hầu như không để lại sự thương tổn vật lý. Tuy nhiên hiện nay với sự phát triển của khoa học công nghệ, việc lấy chứng cứ

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

để chứng minh hành vi QRTD là hoàn toàn thực hiện được (thông qua ghi âm, tin nhắn, hình ảnh, camera…).

Nhận thức được tầm quan trọng và với tất cả các lý do trên, tác giả sẽ phân tích những vấn đề lý luận và thực tiễn của pháp luật Việt Nam về "Quấy rối tình dục tại nơi làm việc". Từ đó, đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật qua đề tài nghiên cứu cho khóa luận tốt nghiệp: ***Pháp luật Việt Nam về "Quấy rối tình dục tại nơi làm việc" - Những vấn đề lý luận và thực tiễn***.

2. Kết cấu của đề tài

Ngoài phần mở đầu và kết luận, đề tài gồm 03 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Chương 2: Pháp luật Việt Nam về quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Chương 3: Một số định hướng, kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN PHÁP LUẬT VỀ QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC.

1.1. Khái quát về quấy rối tình dục tại nơi làm việc

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

Năm 1992, Ủy ban về xóa bỏ các hình thức phân biệt đối xử chống phụ nữ của Liên hợp quốc trong khuyến nghị chung số 19 đưa ra định nghĩa: *"Quấy rối tình dục bao gồm hành vi tình dục không được mong muốn như đụng chạm và tán tỉnh về thể xác, những bình luận mang sắc màu gợi dục, đưa cho xem sách báo khiêu dâm và bày tỏ đòi hỏi tình dục, dù bằng lời nói hay hành động. Hành*

vi *như vậy có thể là hành vi làm nhục và có thể tạo thành một vấn đề về an toàn và sức khỏe; hành vi này là phân biệt đối xử khi một phụ nữ có những lý do hợp lý để tin tưởng rằng sự phản đối của người phụ nữ đó sẽ gây bất lợi cho mình liên quan tới việc của mình, bao gồm cả tuyển dụng và thăng tiến hoặc khi hành vi này tạo ra một môi trường làm việc thù địch".*

Liên minh châu Âu (EU) và Hội đồng châu Âu (COE) coi quấy rối tình dục là hành vi bất hợp pháp. Ủy ban châu Âu của EU định nghĩa quấy rối tình dục là: *"Hành vi không mong muốn của một bản chất tình dục, hoặc những hành vi khác dựa vào giới tính ảnh hưởng đến nhân phẩm của phụ nữ và nam giới trong công việc. Điều này bao gồm hành vi, bằng lời hoặc không lời không mong muốn"*

Không giống như định nghĩa quốc tế khác về quấy rối tình dục, Ủy ban châu Âu cũng phân biệt ba loại quấy rối tình dục: Quấy rối tình dục thể chất, lời nói, và không lời và nói rằng đó là một loạt các hành vi không thể chấp nhận. Hành

vi được xem là quấy rối tình dục nếu đó là không mong muốn, không đúng, gây khó chịu; nếu sự từ chối của nạn nhân hoặc chấp nhận các hành vi quấy rối gây

ảnh hưởng đến các quyết định liên quan đến việc làm của mình hoặc tiến hành tạo ra một môi trường làm việc đáng sợ, thù địch hay nhục nhã cho người nhận.

Theo Ủy ban chuyên gia (CEACR) của ILO thực hiện Điều tra đặc biệt năm 1996 về Công ước 111 (không phân biệt đối xử trong nghề nghiệp và việc làm) và Điều tra chung 1988 về Bình đẳng trong Việc làm và Nghề nghiệp, nhận định: *"Quấy rối tình dục được xác định là một hình thức của phân biệt đối xử dựa trên giới tính; và quấy rối tình dục phá hoại sự bình đẳng tại nơi làm việc*

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

bằng cách gây ra vấn đề về đạo đức của cá nhân, phúc lợi của người lao động; quấy rối tình dục gây thiệt hại cho doanh nghiệp bằng cách làm suy yếu những nền tảng theo đó các mối quan hệ làm việc được xây dựng và làm giảm sút năng suất".

Ủy ban cũng cho rằng, để được xác định là quấy rối tình dục tại nơi làm việc thì hành vi quấy rối phải là một điều kiện để làm việc hoặc điều kiện tiên quyết cho quyết định tuyển dụng hoặc ảnh hưởng tới hiệu suất công việc. Từ đó, CEACR khuyến nghị các quốc gia đề cập quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong phạm vi của Công ước.

Tóm lại, quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hình thức quấy rối tình dục trong hoàn cảnh riêng biệt về thời gian, địa điểm:

Thứ nhất, về địa điểm của quấy rối tình dục là: "tại nơi làm việc".

Phạm vi "tại nơi làm việc", ta không giới hạn ở nơi làm việc theo nghĩa của một không gian vật lý, trong đó công việc trả lương diễn ra trong tám tiếng mỗi ngày mà có thể được hiểu theo nghĩa rộng là phòng làm việc, nhà ăn tập thể, phòng tắm, phòng vệ sinh, phòng họp, phòng học, thư viện, câu lạc bộ của doanh nghiệp, cơ quan…Trong trường hợp công tác xa thì có thể là trên tàu, xe, nhà nghỉ, khách sạn nơi đến công tác…

Ngoài ra, quấy rối tình dục tại nơi làm việc không nhất thiết phải xảy ra tại nơi làm việc mà có thể xảy ra bất cứ đâu liên quan đến công việc hoặc các mối quan hệ công việc. Ví dụ, nó có thể diễn ra ở một sự kiện do công ty tổ chức, trong các chuyến công tác, tại cơ sở của khách hàng, tại các khóa tập huấn, ăn trưa hoặc tối mang tính chất công việc, các chiến dịch quảng bá hoặc sự kiện quan hệ công chúng, khách hàng, đối tác hoặc đối tác tiềm năng, trong các cuộc điện thoại hoặc những hình thức giao tiếp khác trên mạng máy tính…

Như vậy, có thể xác định địa điểm có thể xảy ra quấy rối tình dục tại nơi làm việc bao gồm :

- Cơ quan, phòng làm việc, phân xưởng, công ty...

- Tất cả địa điểm liên quan đến công việc như: Nơi diễn ra hội nghị, hội thảo, tập huấn; các khu vực công cộng của cơ quan, doanh nghiệp: Bếp ăn, nhà tắm, khu vệ sinh, hội trường, sân, vườn; khu vực chức năng: Phòng chuyên đề, phòng thể thao; địa điểm thực hành, diễn tập; trên ô tô, máy bay, tàu, khách sạn

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

(các chuyến công tác); nhà, phòng riêng của kẻ quấy rối hoặc người bị quấy rối; quán cà phê, quán ăn…nơi ăn tối, ăn trưa vì mục đích công việc; các cuộc nói chuyện điện thoại và giao tiếp qua phương tiện thông tin điện tử.

Thứ hai, về thời gian quấy rối tình dục tại nơi làm việc không nhất thiết phải diễn ra trong thời giờ làm việc. Nó có thể xảy ra trong giờ làm việc hoặc ngoài giờ làm việc, là thời gian có liên quan đến công việc của những chủ thể thực hiện hoặc bị quấy rối tình dục. Nó là khoảng thời gian mà người bị quấy rối ở các địa điểm kể trên mà người lao động ở đó vì công việc hoặc liên quan đến công việc.

Qua những phân tích trên về khái niệm quấy rối tình dục tại nơi làm việc, tác giả rút ra khái niệm, cụ thể như sau: "*Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là bất kỳ hành vi mang tính bản chất tình dục hoặc gợi dục của một người, bao gồm bằng lời nói, không bằng lời nói, thị giác, cử chỉ và hành động nhằm vào một người khác mà người đó không mong muốn hoặc thấy khó chịu tại địa điểm là nơi làm việc, lao động công cộng. Hành vi như vậy có thể là hành vi làm nhục, tạo thành một vấn đề về an toàn và sức khỏe, gây bất lợi cho người tiếp nhận liên quan tới những lợi ích từ việc làm của người đó, gồm cả trong quá trình tuyển dụng và thăng tiến hoặc khi hành vi này tạo ra một môi trường làm việc ghê sợ; và tại nơi làm việc là bất kỳ địa điểm nào xảy ra hành vi quấy rối mà người lao động ở đó vì liên quan đến vị trí công việc đảm bảo nhận hoặc để thực hiện nhiệm vụ được giao.*"

1.1.2. Các biểu hiện của hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

1.1.2.1. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc bằng hành vi mang tính thể chất

Quấy rối tình dục bằng hành vi mang tính thể chất là những hành động của con người như tiếp xúc hay cố tình động chạm thể xác nhất là vị trí nhạy cảm, sờ mó cơ thể, cấu véo, ôm ấp hay tìm cách hôn không được người kia cho phép hay mong muốn, hành vi nhìn trộm qua cửa nhà tắm, nhà vệ sinh, cho tới hình thức tồi tê nhất của hành vi quấy rối tình dục và tấn công tình dục là cưỡng dâm, hiếp dâm.

Những hành vi mang tính thể chất với mục đích là quấy rối tình dục phải đảm bảo yếu tố do con người thực hiện khi có đủ khả năng nhận thức và làm chủ hành vi của mình với mục đích để thỏa mãn những nhu cầu về tình dục của cá nhân người thực hiện hành vi. Những hành vi này đều không nhận được sự

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

đồng thuận, gây khó chịu, có khi là hành vi ảnh hưởng đến sức khỏe, danh dự, nhân phẩm của người bị quấy rối.

1.1.2.2. Quấy rối tình dục nơi làm việc bằng lời nói

Trong môi trường làm việc, giao lưu, trao đổi đôi khi là chia sẻ những vấn đề trong cuôc sống là hành vi thông thường, có những lời khen mang tính khích lệ và

phù hợp với văn hóa tuy nhiên nhiều câu bông đùa, cợt nhả của đồng nghiêp, tán tỉnh tình dục, bày tỏ các yêu cầu về tình dục, kể nghe phim gợi dục,khiêu dâm hay những cuộc hẹn đi picnic, đi tắm hơi mang mục đích xấu về tình duc. Đó chính là những ví dụ cụ thể cho hành vi quấy rối tình dục bằng lời nói.

Bô quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc đã liệt kê cụ thể một số trường hơp là hành vi quấy rối tình dục bằng lời nói bao gồm các nhận xét không phù hợp về mặt xã hội, văn hóa và không được mong muốn, bằng những ngụ ý về tình dục như truyên cười gợi ý về tình duc,những nhân xét về trang phục hay cơ thể của môt người nào đó khi có mặt họ hoăc hướng tới họ.

Hình thức này còn bao gồm cả những lời đề nghị và những yêu cầu không mong muốn hay lời mời đi chơi mang tính chất cá nhân môt cách liên tục.

Tuy nhiên, về pháp lý thì hành vi quấy rối tình dục bằng lời nói rất khó xác định, rất khó có thể quy kết lời nói mang tính chất quấy rối tình dục, do những hành vi này thường không đươc nhân biết đầy đủ hoăc không đươc hành giá đúng mức độ hoặc đánh đồng những lời nói đó là quan tâm, trêu đùa với nhau

. Ngoài ra với tâm lý e ngại, sợ bị liên lụy hay vì môt số lý do, hoặc lợi ích tư lơi riêng nên hành vi quấy rối dễ bị bỏ qua, không đươc làm rõ ràng minh bạch nên rất ít người bị quấy rối có thể can đảm tố giác hành vi quấy rối trên dù thực tế việc quấy rối tình dục bằng hình thức nêu trên xảy ra rất phổ biến, gây tâm lý khó chịu, bức xúc cho người bị quấy rối.

1.1.2.3. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc bằng hành vi khác

Quấy rối tình dục bằng tại nơi làm việc hành vi khác gồm các hành động không được mong muốn như ngôn ngữ cơ thể khiêu khích, biểu hiện không đứng đắn, cái nhìn gợi tình, nháy mắt liên tục, các cử chỉ của các ngón tay…Hình thức này cũng bao gồm viêc phô bày các tài liệu khiêu dâm, hình ảnh, đồ vật, màn hình máy tính, các áp phích, thư điện tử, gửi tin nhắn có chứa những nội dung gợi dục, dâm dục, khiêu dâm.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Không phải lúc nào con người ta cũng dùng lời nói hay hành động để diễn đạt suy nghĩ, từ việc liệt kê hàng loạt các hành vi là quấy rối tình dục, ta có thể thấy hành vi phi lời nói bao gồm các cử chỉ, ám hiệu, ánh mắt, vẻ mặt.

1.1.3. Ảnh hưởng của hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc ảnh hưởng rất lớn đến nạn nhân trước tiếp bị quấy rồi, nơi làm việc của nạn nhân và cả xã hội. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, nạn nhân của quấy rối tình dục tại nơi làm việc sẽ chịu những tổn thương rất lớn về tinh thần. Quấy rối tình dục có thể làm đảo lộn đời sống tinh thần của họ, sự chịu đựng, ấm ức, buồn tủi kéo dài khiến đầu óc họ bị căng thẳng dẫn đến trầm cảm và những sang chấn tâm lí khác. Sự thương tổn về mặt tinh thần, cảm thấy mình bị xúc phạm đến nhân phẩm, các nạn nhân của quấy rối tình dục có thể mắc các hội chứng suy nhược, đau đầu, mệt mỏi… Cộng thêm với sự im lặng, không phản ứng lại, thậm chí thỏa hiệp, để lại những ấm ức không được giải tỏa nên những hội chứng trên càng thêm trầm trọng.

Thứ hai, người lao động bị quấy rối tình dục còn có nguy cơ bị tai nạn lao động do tâm lí luôn lo lắng, sợ hãi nên không tập trung trong công việc. Đối với người sử dụng lao động, khi trở thành nạn nhân của quấy rối tình dục, họ sẽ chịu nhiều áp lực trong việc quản lý nếu như vì tâm lý xấu hổ, sợ ảnh hưởng đến danh tiếng mà không kiên quyết với hành vi của kẻ quấy rối tình dục. Người sử dụng lao động có thể bị uy hiếp, doạ dẫm làm mất đi sự khách quan trong các quyết định liên quan đến công việc của họ.

Bên cạnh đó, quấy rối tình dục cũng có thể gây ra những tổn hại về tài chính cho nạn nhân. Nạn nhân thường cố gắng né tránh những hành vi quấy rối bằng cách nghỉ ốm, hoặc nghỉ không lương; thậm chí thôi việc hoặc chuyển tới làm công việc khác. Điều này đem lại hậu quả là mất mát về tài chính.

Thứ ba, quấy rối tình dục tại nơi làm việc khiến cho người lao động không yên tâm làm việc, năng suất lao động giảm sút từ đó ảnh hưởng đến năng suất chung của cả doanh nghiệp. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong nhiều trường hợp còn làm giảm sút uy tín của doanh nghiệp, gây ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động kinh doanh, cạnh tranh trên thị trường của doanh nghiệp.

Không những thế, quấy rối tình dục tại nơi làm việc còn tạo ra môi trường làm việc không lành mạnh. Quấy rối tình dục không những tác động tiêu cực đến

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

nạn nhân mà còn làm ảnh hưởng đến những người xung quanh bởi lẽ những người lao động trong quá trình lao động sản suất đều có sự liên quan và tác động qua lại lẫn nhau. Một trong những yếu tố ảnh hưởng đến năng suất lao động là môi trường lao động, hay nói cách khác là bầu không khí tập thể tại nơi làm việc. Mức độ hoạt động, hoà hợp về các phẩm chất tâm lý cá nhân của mọi người trong tập thể lao động được hình thành từ thái độ của mọi người đối với công việc, bạn bè, đồng nghiệp và người lãnh đạo tạo nên bầu không khí của tập thể.

Thứ tư, Quấy rối tình dục còn gây ra nhiều tác động tiêu cực đến xã hội. Là một trong những nguyên nhân khiến các gia đình đổ vỡ, từ đó gián tiếp ảnh hưởng đến các thế hệ tương lai. Quấy rối tình dục còn là sự phân biệt đối xử về giới làm khắc sâu thêm hủ tục *"trọng nam khinh nữ",* sự kì thị đối với những nạn nhân bị quấy rối tình dục, đặc biệt là phụ nữ, nhất là trong thời kì công nghệ thông tin bùng nổ như hiện nay thì dễ dẫn tới những ảnh hưởng tiêu cực lây lan trong xã hội.

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi vi phạm đạo đức nghiêm trọng làm ảnh hưởng đến thuần phong mỹ tục của dân tộc. Sự chấp nhận các hành vi quấy rối tình dục đánh đổi của một bộ phận người để được thăng tiến trong công việc hay được nhận những lợi ích khác đã và đang làm suy giảm các giá trị đạo đức truyền thống của dân tộc. Nó cổ vũ lối sống chạy theo vật chất, sẵn sàng đánh đổi nhân phẩm để có được lợi ích và sẽ gây ra những tác động xấu đến thế hệ trẻ.

1.2. Nội dung pháp luật và thực thi pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

1.2.1. Chủ thể liên quan đến quấy rối tình dục tại nơi làm việc

- Chủ thể quấy rối tình dục tại nơi làm việc:

Các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc rất đa dạng và có nhiều mức độ khác nhau, chủ thể quấy rối thông thường có người có quyền hạn và chức vụ cao hơn so với nạn nhân hoặc nắm trong tay một quyền hạn có thể đáp ứng nhu cầu công việc của nạn nhân, cũng có thể là đồng nghiệp, khách hàng, đối tác…Vậy nên bất cứ ai cũng có thể trở thành chủ thể quấy rối tình dục.

- Chủ thể bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc:

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Giống như chủ thể quấy rối thì chủ thể bị quấy rối cũng rất đa dạng từ người lao động là cấp dưới, người lệ thuộc….Tuy nhiên sự đa dạng của hành vi quấy

rối còn thể hiện do các chủ thể này không thể giới hạn hay mặc định về giới tính, độ tuổi và đặc thù công việc.

1.2.2. Cơ chế khiếu nại, tố cáo và giải quyết khiếu nại, tố cáo về quấy rối tính dục tại nơi làm việc

Khiếu nại là một trong những biện pháp hữu hiệu, để người bị hại hoặc người bị xâm hại đến quyền và lợi ích có thể bảo vệ mình và đảm bảo tính đúng đắn của của pháp luật. Khiếu nại là việc một người yêu cầu cá nhân, cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết các đề nghị của mình khi họ cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm.

Khiếu nại, tố cáo có ý nghĩa rất lớn trong việc bảo vệ quyền, lợi ích của chủ thể bị xâm phạm vì mỗi khiếu nại không chỉ chứa đựng thông tin về sự vi phạm quyền, lợi ích hợp pháp của cá nhân, cơ quan, tổ chức mà còn bao hàm sự phê phán các chủ thể : những người có chức vụ, các chủ thể mà hành động hoặc không hành động của họ theo quan điểm của người khiếu nại là đang xâm phạm các quyền và lợi ích hợp pháp của người khiếu nại.

Đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc thì người bị quấy rối hoặc các cá nhân, cơ quan, tổ chức khác có thể khiếu nại, tố cáo đến doanh nghiệp, người có trách nhiệm quản lí điều hành doanh nghiệp hoặc các cơ quan nhà nước có thẩm quyền để yêu cầu giải quyết.

1.2.3. Chế tài xử lí đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Chế tài là bộ phận xác định các hình thức trách nhiệm pháp lý khi có hành vi

vi phạm với những quy tắc xử xử chung được ghi nhận trong phần quy định và giả định của quy phạm pháp luật. Căn cứ vào tình chất của các nhóm quan hệ xã hội được pháp luật điều chỉnh, chế tài được phân chia thành nhiều loại: Chế tài hành chính, chế tài dân sự, chế tài hình sự....Việc áp dụng chế tài cũng phụ thuộc vào nhưng đặc điểm của lợi ích mà pháp luật cần bảo vệ. Căn cứ vào tính chất của hành vi phạm pháp, mức độ thiệt hại và những vấn đề khác khi có liên quan (có ý nghĩa đối với việc tăng nặng hoặc giảm nhẹ khi áp dụng chế tài). Chế tài gồm có các hình thức: Chế tài trừng trị (trong lĩnh vực hình sự), chế tài khôi phục trạng thái pháp lý ban đầu (trong lĩnh vực hành chính, dân sự), chế

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

tài bảo vệ và chế tài bảo đảm (trong lĩnh vực hành chính, kinh tế, dân sự) và chế tài vô hiệu hóa.

1.3. Kinh nghiệm thực tiễn trong pháp luật và thực thi pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc của một số quốc gia trên thế giới

1.3.1. Pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc tại Singapore

Tại Singapore thì quấy rối tình dục tại nơi làm việc được coi là một vấn nạn giấu mặt. Trong giai đoạn những năm 90 của thế kỉ trước, quấy rối tình dục tại nơi làm việc đã là một vấn đề rất được xã hội quan tâm. Một cuộc điều tra rộng rãi trong phạm vi các công ty có vốn đầu tư Nhật Bản vào Singapore năm 1993 đã cho kết quả như sau: Trong số 389 người được khảo sát, khoảng 50% xác nhận đã từng trải qua một số hình thức của quấy rối tình dục tại nơi làm việc, trong đó 47,3% cho biết họ đã trải qua một hoặc nhiều hình thức quấy rối bằng lời nói hoặc thị giác; và 27,8% cho biết họ bị quấy rối về đụng chạm thể xác.

Mặc dù Singapore có sự quan tâm từ rất sớm đến tình hình quấy rối tình dục trong môi trường lao động, nhưng phải đến tận năm 2014, quốc gia này mới có một đạo luật riêng về chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Ngày 13 tháng 3 năm 2014, Quốc hội Singapore đã thông qua Luật Bảo vệ chống Quấy rối, nhằm tăng cường các hình phạt sẵn có, đồng thời cũng cung cấp một loạt các biện pháp để người bị quấy rối tình dục có thể tự bảo vệ chống quấy rối; các biện pháp dân sự và các chế tài hình sự liên quan đến quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Phần 3 của Đạo luật Bảo vệ chống Quấy rối năm 2014 quy định:

(1) Không ai được phép, với mục đích gây quấy rối, sợ hãi hoặc phiền muộn cho người khác, bởi bất kì phương tiện nào dưới đây:

(a) Sử dụng bất kỳ từ ngữ hoặc cử chỉ đe dọa, lăng mạ hoặc xúc phạm; hoặc

(b) Thực hiện bất kỳ hành vi đe dọa, sỉ nhục hoặc xúc phạm;

Do đó gây ra cho người khác hoặc cho những người khác (mỗi người bị hướng tới như mục đích của những hành vi này được coi là nạn nhân) sự quấy rối, sợ hãi hoặc phiền muộn.

Phần 4 của luật này quy định:

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Không người nào được phép, bằng bất kỳ phương tiện nào:

(a) Sử dụng bất kì hành vi đe dọa nào, sỉ nhục hoặc xúc phạm;

(b) Thực hiện bất kì lời nói đe dọa, sỉ nhục hoặc xúc phạm;

Mà được nghe thấy, nhìn thấy hoặc cảm nhận thấy bởi bất kì người nào (người bị hướng tới bởi mục đích của hành vi được coi là nạn nhân) có thể gây ra quấy rối, sợ hãi hoặc phiền muộn.

Như vậy, các quy định này của Luật Bảo vệ chống Quấy rối mới chỉ dừng lại ở mức đưa ra chính sách chống quấy rối tình dục.

Theo đó thì pháp luật Singapore nghiêm cấm tất cả các hành vi quấy rối hoặc gây cho người khác sự sợ hãi, phiền muộn bất kể là bằng ngôn ngữ hoặc phi ngôn ngữ. Điều luật có liệt kê rất cụ thể những hành vi nào, những ngôn ngữ nào bị cấm, do đó việc áp dụng pháp luật là rất dễ dàng, đồng thời nó cũng dễ hiểu đối với người lao động – những người có nguy cơ cao bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong quá trình tuyên truyền, giáo dục pháp luật để họ nâng cao nhận thức, tự bảo vệ mình.

Điều 509 của Bộ luật hình sự Singapore cũng tội phạm hóa những lời nói, hay cử chỉ có thể xúc phạm sự khiêm nhường của một người phụ nữ. Điển hình việc chụp hình dưới váy của người phụ nữ cũng có thể bị truy tố theo tội phạm này. Theo đó, Điều 509 quy định:

Bất kì ai, có ý định xúc phạm sự khiêm nhường của bất kì người phụ nữ nào, thốt ra bất kì lời nói nào, tạo ra bất kì âm thanh hoặc cử chỉ nào; hay phô bày ra bất kì vật thể nào; cố ý để những từ ngữ, âm thanh, vật thể đó có thể nghe thấy, nhìn thấy bởi người phụ nữ; hoặc xâm phạm quyền riêng tư của người phụ nữ; có thể bị phạt tù đến 1 năm; hoặc bị phạt tiền; hoặc cả hai.

Điều 354 quy định:

(1) Bất cứ ai tấn công hay sử dụng vũ lực với bất kỳ người nào, có ý định xúc phạm hoặc biết có khả năng là sẽ xúc phạm sự khiêm nhường của người đó, sẽ bị phạt với hình phạt tù có thời hạn có thể kéo dài đến 2 năm, hoặc với tiền phạt, hoặc có đánh đòn, hoặc với bất kỳ sự kết hợp của những hình phạt như vậy.

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

(2) Bất cứ ai phạm tội theo khoản (1) đối với bất kỳ người nào dưới 14 tuổi sẽ bị phạt với hình phạt tù có thời hạn có thể kéo dài đến 5 năm, hoặc phạt tiền, hay có đánh đòn, hoặc với bất kỳ sự kết hợp của những hình phạt như vậy.

Như vậy, Singapore cũng đã đi đến quy định một tội phạm riêng biệt đối với tội danh quấy rối tình dục. Chế tài phạt tù đến 01 năm tù là mức phạt hợp lý. Mức tù giam này đảm bảo được tính răn đe đối với những kẻ đang hoặc đang có ý định thực hiện hành vi quấy rối tình dục. Nếu như hành vi quấy rối tình dục được thực hiện với những tình tiết tăng nặng hơn, kẻ quấy rối có thể bị áp dụng thêm hình phạt bổ sung là phạt tiền bên cạnh hình phạt tù. Sự áp dụng song song này làm tăng tính cảnh cáo, răn đe, đồng thời cũng làm tăng nguồn thu cho ngân sách nhà nước. Tuy nhiên, pháp luật Singapore vẫn còn có hạn chế, đó là tội phạm này quy định nạn nhân của nó chỉ là phụ nữ. Ở một xã hội Tây hóa như Singapore, quan niệm này quả thực lỗi thời, do đó dẫn đến một quy định chưa hoàn toàn bao quát.

Có thể thấy mặc dù Singapore mới thông qua đạo luật riêng về chống quấy rối tình duc chống quấy rối tình dục trong thời gian gần đây, nhưng đây là đạo luật chung trong tất cả mọi lĩnh vực chứ không chỉ trong lĩnh vực lao động. Do đó nó chưa hoàn chỉnh, chưa có các chế tài xử lý kỷ luật lao động, cũng như chưa có các quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; chưa có các quy trình pháp lý về khiếu nại, tố cáo, giải quyết vụ việc quấy rối tình dục trong phạm vi doanh nghiệp… một thực trạng cũng đáng chú ý từ các cuộc khảo sát được thực hiện ở quốc gia này cho thấy: Việc tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức cho người lao động làm việc trong các doanh nghiệp chưa được chú trọng hoặc chưa có các biện pháp hợp lý và hiệu quả. Mà việc nâng cao nhận thức cho những người này lại là một trong những biện pháp hiệu quả nhất để bảo vệ người lao động chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, vì không ai bảo vệ mình tốt hơn bản thân mình.

Mặc dù vậy, các quy định hiện tại của Singapore chống quấy rối tình dục cũng

có tác dụng bao quát chung , ngăn ngừa và phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc . Với các chế tài dân sự, hình sự và các hình phạt bổ sung…thì tính răn đe cũng được đẩy lên mức khá cao, nhưng hình phạt không phải là biện pháp hữu hiệu nhất để ngăn chặn triệt để vấn nạn quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Singapore cần xây dựng những quy định riêng về vấn đề này.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

1.3.2. Pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc của Nhật Bản

Đối với vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc, Nhật Bản là một trong số những quốc gia đưa các quy định chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc vào pháp luật rất sớm. Bởi lẽ những nghiên cứu và khảo sát được thực hiện trên toàn quốc gia, hoặc những khảo sát có tính khu vực đều đã chỉ ra những thực trạng nhức nhối về quấy rối tình dục trong môi trường lao động của nước này.

Nhìn chung, theo khảo sát ở Nhật Bản, các nhà nghiên cứu ước tính rằng: Cứ

1 trong số 3 phụ nữ và 01 trong số 10 người đàn ông đã trải qua một hoặc một số hình thức quấy rối tình dục hay các hành vi tình dục không mong muốn trong cuộc đời làm việc của mình. Trong một khảo sát mới đây trên toàn lãnh thổ Nhật Bản thì con số thống kê được: 17% phụ nữ từng bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc; con số này ở nam giới là 1% (tuy nhiên khảo sát trên nam giới chỉ bó hẹp ở phạm vi 32 người đàn ông tham gia khảo sát nên tính chính xác tương đối)

Trước thực trạng như vậy, chính phủ Nhật Bản đã có những hành động quyết liệt nhằm ngăn chặn và phòng chống, xử lý các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, mà một trong những hành động thiết thực, hiệu quả nhất là tiến hành luật hóa các quy định về chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Quốc gia này cũng là một trong số các quốc gia có hệ thống pháp luật về chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc rất cụ thể và chi tiết.

Nhật Bản có hệ thống pháp luật rất đầy đủ, bao quát hầu hết các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình phát triển tự nhiên. Về kĩ thuật lập pháp, trong lĩnh vực lao động, Nhật Bản không ban hành Bộ luật lao động như một số quốc gia khác, mà ban hành các luật riêng lẻ. Ưu điểm của việc này là đi sâu hơn, quy định đầy đủ, chi tiết hơn về các quan hệ lao động phát sinh.

Vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc được Chính phủ Nhật Bản đưa vào đạo Luật bình đẳng nam nữ - Luật về các cơ hội bình đẳng năm 1991. Khác với một số quốc gia khác, như Việt Nam ban hành Luật Bình đẳng giới hướng tới bảo đảm các quyền bình đẳng nam – nữ trong mọi lĩnh vực, thì đạo luật này của Nhật Bản chỉ nhằm thúc đẩy các quyền bình đẳng nam – nữ liên quan đến lao động, tiêu chuẩn và điều kiện làm việc, cũng như các điều kiện lao động khác và các cơ hội bình đẳng để phát triển nghề nghiệp. Mục tiêu chính của luật này là hoàn thiện các điều kiện môi trường lao động của lao động nữ.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Qua các quy định được ghi nhận trong luật này, ta có thể thấy Nhật Bản đã có những quy định rõ ràng về quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Theo như số liệu điều tra, số người lao động bị quấy rối tình dục trong môi trường làm việc tại Nhật Bản tuy không cao như một số quốc gia khác như Trung Quốc, Ấn Độ…nhưng cũng không phải là nhỏ. Vậy sự ra đời của các quy định này là vô cùng cần thiết.

Theo đó, tại Điều 6 đã đưa ra định nghĩa về quấy rối tình dục như sau:

"Người sử dụng lao động áp dụng các biện pháp phòng ngừa và loại bỏ việc người lao động bị quấy rối tình dục hoặc bị quấy rối do đã phản ứng về việc bị phân biệt đối xử về giới. Quấy rối tình dục là hành vi ngoài ý muốn về tình dục hoặc hành vi ngoài ý muốn có tính chất tình dục, xâm phạm đến nhân phẩm của người lao động tại nơi làm việc".

Định nghĩa này đã nêu được tính chất của hành vi, là "trái ý muốn" và "có tính chất tình dục". Bên cạnh đó, nó nêu được hậu quả của hành vi là "xâm phạm nhân phẩm của người lao động"; và địa điểm của hành vi là "tại nơi làm việc". Đây là một định nghĩa khá ngắn gọn, nhưng đã bao quát được hành vi như thế nào thì bị coi là quấy rối tình dục. Tuy định nghĩa này có ưu điểm là tính khái quát cao, linh hoạt trong áp dụng, nhưng nó cũng chưa thực sự rõ ràng, chưa chỉ ra được chính xác những dạng hành vi nào là hành vi quấy rối. Việc này dẫn đến những khó khăn khi áp dụng trên thực tế bởi lẽ quấy rối tình dục có nh ững dạng hành vi rất đa dạng, phức tạp và khó để chứng minh nó là hành vi quấy rối tình dục hành vi chuẩn được quy định sẵn.

Trên cơ sở nhận thức được sự nghiêm trọng của quấy rối tình dục tại nơi làm việc, Luật bình đẳng nam nữ - Luật về các cơ hội bình đẳng năm 1991 của Nhật Bản cũng đưa ra một quy định cấm tại Điều 22:

Điều 22: "Nghiêm cấm việc quấy rối và các vấn đề khác. Người sử dụng lao động không được gây phiền toái người lao động trên cơ sở cho rằng người đó đã từ chối những yêu cầu về tình dục hoặc đã báo cáo việc người sử dụng lao động có sự phân biệt đối xử về giới khi áp dụng các quy định theo đoạn 1 điều này, người có quyền được xác định những điều kiện làm việc thay cho người sử dụng lao động cũng được coi là người sử dụng lao động."

Theo đó, điều luật cấm các hành vi làm phiền người lao động vì bị từ chối hoặc bị tố cáo. Nghĩa là Nhật Bản không cấm hành vi đề nghị đáp ứng về tình dục,

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

nhưng nếu đề nghị đó bị từ chối thì người đưa ra đề nghị bị cấm tiếp tục có sự gây phiền toái như vậy. Quy định này cho thấy quan niệm cởi mở của Nhật Bản về vấn đề tình dục ngoài hôn nhân. Một người có thể tán tỉnh, đề nghị tình dục với người khác tại nơi làm việc, tuy nhiên, nếu người được đề nghị tỏ ý không thích, phản đối thì lập tức phải chấm dứt các hành vi kể trên. Nếu còn tiếp tục thì người kia có thể khiếu nại hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc đến các cơ quan có thẩm quyền để xử lý.

Một điểm quan trọng nữa mà chúng ta cần nhắc tới, đó là vấn đề trách nhiệm của người sử dụng lao động. Trong luật này, trách nhiệm của người sử dụng lao động được quy định khá rõ ràng và cụ thể. Ngay tại Điều 6, người sử dụng lao động có trách nhiệm phải áp dụng các biện pháp phòng ngừa và loại bỏ quấy rối tình dục . Ở đây, các nhà làm luật đã quy trách nhiệm cho người sử dụng LĐ – người có quyền mà gần gũi nhất với một môi trường lao động cụ thể. Các cơ quan nhà nước hay cán bộ, công chức nhà nước nếu được giao trách nhiệm sẽ không thể làm hiệu quả bằng chính người sử dụng lao động tại đơn vị sử dụng lao động đó.

Điều 22a luật này cũng nhấn mạnh thêm: "Khi người sử dụng lao động biết được việc người lao động cho rằng mình đã bị người lao động khác quấy rối tình dục, người sử dụng lao động sẽ điều tra, xem xét các tình tiết thực tế liên quan đến việc được cho là bị quấy rối tình dục và nếu như sự việc này là có thật, người sử dụng lao động sẽ tiến hành các biện pháp hợp lý theo yêu cầu để ngăn chặn tình trạng quấy rối tình dục tiếp diễn" Như vậy, luật đã quy định về trách nhiệm điều tra, xử lý tại cấp cơ sở trước hết thuộc về người sử dụng lao động. Tuy nhiên, trường hợp chính người sử dụng lao động có hành vi quấy rối tình dục đối với người lao động thì lại chưa có quy định nào để xử lý. Bên cạnh đó, các biện pháp ngăn chặn tình trạng quấy rối tình dục ở đây là những biện pháp được người lao động yêu cầu. Quy định này còn chưa cụ thể, chưa thể hiện rõ yêu cầu như thế nào thì được coi là hợp lý và có thể áp dụng; hơn nữa, trong những trường hợp bị quấy rối tình dục giống nhau mà áp dụng các biện pháp xử lý không giống nhau dễ gây ra tình trạng bất công bằng trong môi trường làm việc.

Để đảm bảo thực thi tốt những quy định này về chống phân biệt đối xử, trong đó có chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, Nhật Bản có thành lập một cơ quan riêng biệt để thanh tra, kiểm tra việc thực hiện luật. Thanh tra về cơ hội

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

bình đẳng và Ủy ban về cơ hội bình đẳng được thành lập vì mục đích này. Cơ chế thanh tra giám sát vì thế được thực hiện khá tốt.

Bên cạnh những quy định trong Luật bình đẳng nam – nữ, trong luật về môi trường lao động của Nhật Bản cũng có những quy định về đảm bảo môi trường làm việc cho người lao động. Cụ thể tại Điều 2 của luật này quy định: "*Công việc được lập kế hoạch và sắp xếp để có thể thực hiện trong một môi trường an toàn và lành mạnh"*. Mặc dù tinh thần chung của luật này là bảo đảm về an toàn lao động, nhưng quy định này đã cho thấy ngoài vấn đề an toàn, thì sự lành mạnh của môi trường lao động cũng được quan tâm ở một mức độ nào đó.

Như vậy, đối với thực trạng vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc diễn ra ở Nhật Bản, việc chính quyền nước này thiết lập một mạng lưới các quy định về chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, trong đạo luật về bình đẳng giới và luật về môi trường làm việc là hành động rất thiết thực. Nó tạo ra một hành lang pháp lý để bảo vệ những người tham gia quan hệ lao động, tuy nhiên vấn đề chế tài xử lý cũng như trình tự, thủ tục khiếu nại, cơ quan giải quyết khiếu nại

khi người sử dụng lao động không có trách nhiệm…chưa được đề cập trong luật này. Những vấn đề về mức bồi thường thiệt hại cũng vẫn rất chung chung, chưa cụ thể. Xét về con số thực tế trong các cuộc khảo sát về quấy rối tình dục tại nơi làm việc tại Nhật Bản, con số này tuy cao, nhưng so với các quốc gia trong khu vực và trên thế giới thì khá là thấp. Vậy nên vấn đề hoàn thiện luật có lẽ chưa đặt ra ở mức độ cấp thiết đối với quốc gia này.

1.3.2. Kinh nghiệm thực tiễn đối với pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam

Quấy rối tình dục là hành vi nghiêm cấm trong một số pháp luật quốc tế như Công ước về Xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống phụ nữ (CEDAW) của Liên Hiệp Quốc; Cương lĩnh hành động tại Hội nghị Thế giới lần thứ IV về phụ nữ của Liên Hiệp Quốc tổ chức ở Bắc Kinh năm 1995; Công ước về Phân biệt đối xử (Việc làm và Nghề nghiệp) năm 1958 của Tổ chức Lao động Quốc tế ILO… Kể từ khi hành vi QRTD được ghi nhận ngày càng nhiều nước trên thế giới thông qua các quy định pháp luật về QRTD. Có khoảng 50 quốc gia đã trực tiếp cấm QRTD trong hệ thống pháp luật quốc gia như Argentina, Australia, áo, Costa Rica, Canada, Đan Mạch, Đức, Pháp, Hà Lan,

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Nhật Bản, Hàn Quốc, Philippine… ở các nước này, quấy rối tình dục bị cấm toàn diện ở cấp quốc gia hoặc liên bang.

Ở rất nhiều nước các điều khoản QRTD được đưa vào pháp luật về bình đẳng và phân biệt về giới như Australia, áo, Đan Mạch, Đức, Hà Lan, Thụy Sĩ, Nhật Bản, Hàn Quốc. Một số nước khác lại sử dụng pháp luật lao động để đấu tranh chống QRTD tại nơi làm việc như Bỉ, Canada, Cộng hòa Séc, Pháp… Ba nước là Canada, Fiji và New Zealand lại đưa vấn đề QRTD vào các pháp luật quốc gia về quyền con người. Trong khi ở một số nước thì QRTD cũng bị cấm theo luật hình sự như Bangladesh, Costa Rica, Tây Ban Nha, Sri Lanca, Venezuela,
Israel.

Tuy nhiên, quấy rối tình dục có thể được các quốc gia giải quyết bằng những pháp luật khác nhau trong cùng một hệ thống tư pháp, ví dụ như ở Canada và New Zealand QRTD bị cấm cả trong pháp luật lao động và pháp luật về quyền con người. Hầu hết các quốc gia cấm QRTD đều có định nghĩa về QRTD trong pháp luật của mình. Một số quốc gia đã đưa ra những định nghĩa tương đối cô đọng, trong khi một số khác chỉ nêu một số nguyên tắc chung và trao quyền cho những nhà lập pháp địa phương định nghĩa thế nào là QRTD.

Trên cơ sở đánh giá và phân tích các pháp luật và chính sách quốc tế và các nước trên thế giới về QRTD tại nơi làm việc, tác giả rút ra một số bài học kinh nghiệm để giải quyết vấn đề QRTD tại nơi làm việc ở Việt Nam, cụ thể là: phải có một định nghĩa rõ ràng về QRTD tại nơi làm việc; cần quy định rõ ràng các nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với việc ngăn ngừa và giải quyết QRTD tại nơi làm việc. Các thủ tục giải quyết phải đảm bảo công bằng, minh bạch và bảo vệ chống trả thù được thực hiện rõ ràng, đơn giản và hiệu quả sẽ giúp cho nạn nhân của QRTD dám đứng lên báo cáo và khiếu kiện người quấy rối, và các biện pháp khắc phục và trừng phạt cần hiệu quả.

Trong đó chú trọng vào 3 khía cạnh liên quan, cụ thể đó là:

Thứ nhất, liên quan đến việc thực hiện các Điều có liên quan trong Bộ luật Lao động 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP về QRTD tại nơi làm việc như: nâng cao nhận thức về sự tồn tại các hình thức QRTD tại nơi làm việc; cần thiết phải có một văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn việc thực hiện các Điều có liên quan trong Bộ luật Lao động 2019 về QRTD tại nơi làm việc; tăng cường các hoạt động tập huấn về QRTD và cung cấp tài liệu hoặc cẩm nang về ngăn ngừa

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

và giải quyết; thực hiện nghiên cứu xã hội học về phạm vi và mức độ của QRTD tại nơi làm việc với quy mô cấp quốc gia để có cơ sở dữ liệu làm căn cứ cho xây dựng văn bản pháp quy phạm pháp luật nêu ở trên.

Thứ hai, liên quan đến biện pháp giải quyết QRTD tại nơi làm việc ở cấp cơ quan và doanh nghiệp bao gồm việc cân nhắc xây dựng những chính sách cấm QRTD tại nơi làm việc, chủ động tuyên truyền về quyền của người lao động cần được "tôn trọng danh dự, nhân phẩm" và giữ gìn môi trường làm việc trong sạch. Các cán bộ quản lý các cấp của cơ quan/doanh nghiệp cần phải được tập huấn để giúp họ có những kỹ năng và sự nhạy cảm trong xử lý QRTD tại nơi làm việc.

Thứ ba, và liên quan đến vai trò của các tổ chức của người lao động và các tổ chức khác trong giải quyết QRTD tại nơi làm việc, ví dụ như các tổ chức công đoàn đóng vai trò thương lượng và đàm phán với người sử dụng lao động để đưa nội dung ngăn ngừa và giải quyết QRTD tại nơi làm việc vào các thỏa ước lao động tập thể, nội quy, quy chế lao động của doanh nghiệp; các tổ chức của người sử dụng lao động nên phối hợp với các cơ quan nhà nước triển khai tập huấn về QRTD…; các tổ chức phụ nữ và tổ chức quần chúng với vai trò xúc tác thúc đẩy và hỗ trợ những nạn nhân QRTD tại nơi làm việc.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Trong chương 1, tác giả đã nghiên cứu khái niệm về quấy rối tình dục tại nơi làm việc, phát hiện trên thế giới nhưng hiện nay ở Việt Nam có duy nhất khái niệm được đưa ra một cách chính thống nhất trong một Bộ quy tắc do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội chủ trì giới thiệu đến người sử dụng lao động và khuyến khích áp dụng vào nội quy, quy chế của đơn vi nhằm thực tiễn hóa các điều khoản về quấy rối tình dục đã đươc quy định trong các Bộ luật có liên quan.

Tác giả cũng đã liệc kê các hình thức quấy rối tình dục tại nơi làm việc như hành động, lời nói cho đến phi lời nói. Viêc liệt kê môt số hành động mang tính quấy rối tình dục sẽ giúp cho người lao động nhìn nhận cụ thể hơn và hướng tới những người lao động có trình độ văn hóa thấp mà đây là đối tượng thường xuyên trở thành nạn nhân của hành vi quấy rối tình dục phòng ngừa và tố giác những hành vi lệch lạc về đạo đức nêu trên.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Đồng thời tác giả đã chỉ ra mức độ ảnh hưởng của hành vi quấy rối tình dục để nâng cao hơn nữa sự hiểu biết của người lao động nhằm đề cao sự cảnh giác và tự bảo vệ mình của người lao động khi mà các chế tài của pháp luật chưa thể hiện được tác dụng nhằm hạn chế quấy rối tình dục tại nơi làm viêc.

Trọng tâm trong chương 1, tác giả xây dựng một số lý luận về nội dung pháp luật và thực thi pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc để làm căn cứ phân tích thực trạng tại Việt Nam ở chương 2.

Việc nghiên cứu pháp luật các nước trên thế giới để từ đó nhìn nhận và học tập để tiếp thu chọn lọc các quy định pháp luật, hình thức chế tài nhằm xây dựng các quy định pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc để phù hợp với văn hóa, quan niệm và đặc điểm của môi trường làm việc tại Việt Nam trong chương 2 và 3.

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

2.1. Thực trạng quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam

Vào cuối năm 2012, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội Việt Nam cùng với tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã tổ chức nghiên cứu nhanh về tình trạng quấy rối tình dục tại nơi làm việc tại Việt Nam. Khảo sát đã được thực hiện trên 102 người là cán bộ các cơ quan quản lý nhà nước, người lao động, sinh viên…mặc dù là nghiên cứu nhanh, chưa có thông tin định lượng nhưng kết quả cho thấy quấy rối tình dục diễn ra khá phổ biến, ở mọi nơi, mọi môi trường, với nhiều độ tuổi. Phần lớn các nạn nhân bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc

ở nước ta là nữ giới chiếm 78,2%, trong khi nam giới chỉ chiếm 21,8%. Theo khảo sát của Trung tâm nâng cao năng lực cộng đồng (CECEM), cùng tổ chức lao động quốc tế ILO và VCCI, cùng Hội đồng doanh nhân nữ thực hiện tại hơn 100 doanh nghiệp thì quấy rối tình dục là một vấn đề khá bức xúc tại nơi làm việc mà các doanh nghiệp rất quan tâm.

Sáng ngày 23/08/2014 tại Hội thảo *"Đóng góp ý kiến xây dựng khuyến nghị về phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc"* do Hội đồng doanh nhân nữ phối hợp với các đơn vị liên quan tổ chức, báo cáo nghiên cứu về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam đã được công bố. Có nhiều quan điểm của các chuyên gia về vấn đề này, có quan điểm cho rằng: *"Tình trạng quấy rối tình*

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

dục tại nơi làm việc xảy ra không phân biệt nhóm tuổi hay ngành nghề, trình độ chuyên môn. Tuy nhiên, người lao động có độ tuổi từ 18 đến 30 bị quấy rối nhiều hơn cả".

Cũng có ý kiến cho rằng "Các nghiên cứu của Trung tâm CSAGA vài năm trước đây hay những nghiên cứu của tôi [đại biểu] về vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc, trường học và các địa điểm công cộng tại Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh từ năm 1999 đều khẳng định rằng quấy rối tình dục là vấn nạn. Có thể nói không người phụ nữ nào lại không trải qua ít nhất một lần trong đời bị quấy rối tình dục, không ở nơi này thì ở nơi khác."

Nạn nhân của quấy rối tình dục tại nơi làm việc cũng là một vấn đề cần quan tâm đúng mực. Điều tra của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã chỉ ra rằng phần lớn nạn nhân của quấy rối tình dục nơi làm việc là phụ nữ, nhưng nam giới cũng chiếm 21,8% số nạn nhân từng bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Hiện nay chưa có con số thống kê chính thức về số lượng nam giới bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở nước ta, nhưng qua khảo sát mới đây tại thành phố Nha Trang: Tỉ lệ nam giới bị lạm dụng tình dục còn cao hơn cả nữ sinh khi các em nam bị lạm dụng là 19,33% còn các em nữ chỉ chiếm 16,86%. Mặc dù đây không phải là khảo sát trên đối tượng là người lao độngnhưng con số này cũng phần nào phản ánh được thực trạng nam giới bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở nước ta.

Nếu như trước đây ít có vụ việc quấy rối tình dục tại nơi làm việc nào bị phanh phui, thì hiện nay, với sự phát triển của công nghệ thông tin, các mạng xã hội, cũng như sự giải phóng tâm lý của con người thì các vụ việc quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể dễ dàng bị tố cáo hơn.

Tóm lại, từ những số liệu cụ thể nêu trên chúng ta có thể nhận thấy vấn nạn quấy rối tình dục tại nơi làm việc đang diễn ra hàng ngày, hàng giờ ở Việt Nam. Đối tượng bị quấy rối bao gồm cả nam và nữ nhưng chủ yếu là nữ giới và đa phần họ đều là người lao động, ít có trường hợp người sử dụng lao động bị quấy rối bởi nhân viên của mình. Quấy rối tình dục có thể xảy ra ở mọi ngành nghề, mọi lứa tuổi, tuy nhiên lao động từ 18-30 bị quấy rối nhiều hơn cả. Về hình thức và hành vi của hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc cực kỳ phong phú và đa dạng. Từ những hành vi tiếp xúc cơ thể, đến những lời chọc ghẹo thiếu đứng đắn, ánh mắt, cử chỉ thô tục đều có tồn tại trong môi trường làm

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

việc ở Việt Nam. Tình trạng quấy rối tình dục tại nơi làm việc xảy ra trong tất cả các doanh nghiệp, không phân biệt là doanh nghiệp nhà nước hay doanh nghiệp tư nhân.

Nhìn chung, so với tình trạng chung của các quốc gia, vùng lãnh thổ khác trên thế giới, vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam cũng nhức nhối không kém với tỉ lệ số người bị quấy rối tình dục ở mức khá cao trong khi cả người lao động và người sử dụng lao động đều chưa có nhận thức, cách nhìn nhận đúng đắn để tự bảo vệ mình, bảo vệ môi trường làm việc trong sạch lành mạnh.

Nguyên nhân là do:

Thứ nhất, quấy rối tình dục tại nơi làm việc xảy ra thường xuyên chính là do bản thân những nạn nhân bị quấy rối chưa có ý thức tự đấu tranh để bảo vệ mình. Có nhiều lí do khiến cho nạn nhân bị quấy rối tình dục thường chọn cách im lặng mà không đấu tranh với kẻ quấy rối. Đối với hình thức quấy rối tình dục đánh đổi, nạn nhân thường bị khống chế, chịu nhiều áp lực nên không dám đấu tranh. Đó có thể là áp lực bị mất việc làm, bị chèn ép, cắt giảm lương, bị gây khó khăn trong công việc. Nhiều trường hợp đối tượng quấy rối tình dục giữ vị trí lãnh đạo và nhân viên không dám lên tiếng, chỉ âm thầm chịu đựng vì sợ trù dập. Họ chỉ dám công bố khi rơi vào tình trạng bị quấy rối nghiêm trọng, hoặc đã chuyển sang công việc khác. Người lao động là nạn nhân của quấy rối tình dục tại nơi làm việc phần nhiều thường im lặng, cam chịu hành vi quấy rối mà không tố cáo.

Thứ hai, tình trạng quấy rối tình dục tại nơi làm việc ngày càng phổ biến là do người sử dụng lao động chưa có sự quan tâm đúng mức đối với vấn đề này. Trong khi người lao động im lặng, cam chịu thì người sử dụng lao động phần nhiều có thái độ bỏ qua, giả vờ không nghe, không biết việc quấy rối tình dục xảy ra tại đơn vị mình, hoặc nếu có xử lý thì chỉ xử lý kỉ luật ở mức cảnh cáo nhẹ. Nguyên nhân dẫn đến thái độ này là bởi những tác động mà quấy rối tình dục có thể gây ra cho người sử dụng lao động nếu như họ có những động thái phản ứng quá gay gắt. Thực tế chỉ ra rằng, nếu như hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc bị xử lý quá nghiêm khắc, hay nói cách khác là "làm lớn chuyện" thì kẻ quấy rối và nạn nhân đều bị ảnh hưởng nhiều về tâm lý, tinh thần. Có khả năng cao những người này sẽ chấp nhận bỏ việc, chuyển nơi làm

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

việc… gây thiệt hại về nhân lực, tài chính cho doanh nghiệp. Hơn nữa, việc môi trường làm việc của doanh nghiệp bị đánh giá là "không trong sạch" cũng gây khó khăn cho việc tuyển dụng nhân sự mới của người sử dụng lao động.

Thứ ba, riêng đối với Việt Nam và một số nước châu Á, vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc chưa được nhìn nhận một cách đúng mực về mức độ phổ biến cũng như sự nguy hiểm của nó, đó cũng là nguyên nhân khiến cho tình trạng quấy rối tình dục tại nơi làm việc diễn ra ngày càng nhiều. Quấy rối tình dục khá phổ biến nhưng ít được quan tâm ở Việt Nam vì tình dục vẫn là chủ đề nhạy cảm. Ở Việt Nam hầu như chưa có nghiên cứu chuyên đề về quấy rối tình dục nói chung và quấy rối tình dục tại nơi làm việc nói riêng. Quấy rối tình dục đã từ lâu đã trở thành vấn nạn, có thể công khai, cũng có thể diễn ra âm thầm, dai dẳng nhưng vì ít người dám lên tiếng nên nó vẫn chưa được coi là đến mức báo động. Nhận thức xã hội này đã ảnh hưởng đến vấn đề xây dựng pháp luật. Pháp luật Việt Nam hiện nay đã quy định về quấy rối tình dục nhưng còn nhiều bất cập, khả năng áp dụng không cao và còn thiếu nhiều quy định nên vấn nạn quấy rối tình dục vẫn xảy ra thường xuyên, liên tục mà chưa bị xử lý.

2.2. Sự hình thành và phát triển các quy định pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam

Nếu như quấy rối tình dục là sự phân biệt đối xử về giới thì Việt Nam đã sớm có các quy định về chống phân biệt đối xử. Ngay trong bản Hiến pháp đầu tiên của nước Việt Nam dân chủ cộng hòa năm 1946 đã có quy định: *"Đàn bà ngang quyền với đàn ông về mọi phương diện"*. Đến Hiến pháp năm 1980 có sự bổ sung thêm các điều khoản như: Nhà nước và xã hội có nghĩa vụ chăm lo, nâng cao trình độ chính trị, văn hóa, khoa học, kỹ thuật và nghề nghiệp của phụ nữ để phát huy vai trò vủa phụ nữ trong xã hội; Nhà nước cần hoạch định chính sách lao động phù hợp với điều kiện làm việc của phụ nữ. Hiến pháp năm 1992 tiếp tục bổ sung thêm quy định nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, xúc phạm nhân phẩm phụ nữ. Tuy nhiên, các quy định này được ban hành đơn thuần chỉ để thực thi chính sách của nhà nước về quyền bình đẳng giới mà chưa có bất kì mối liên hệ nào đối với vấn đề quấy rối tình dục. Hay nói cách khác, vấn đề quấy rối tình dục chưa được nhìn nhận như một sự phân biệt đối xử về giới trong các quy định này.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Có lẽ lần đầu tiên Việt Nam nhìn nhận vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc như một sự phân biệt đối xử về giới kể từ khi chúng ta tham gia Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ của liên hợp quốc (Công ước CEDAW). Việt Nam là nước thứ 6 trên thế giới ký Công ước (29-7-1980) và là nước thứ 35 phê chuẩn Công ước (19/3/1982). CEDAW đưa ra khái niệm bạo lực trên cơ sở giới, trong đó có hình thức bạo lực thể chất, tâm lí, tình dục xảy ra trong cộng đồng, bao gồm: Cưỡng hiếp, lạm dụng tình dục, đe doạ và quấy rối tình dục tại nơi làm việc, tại các cơ sở giáo dục, và bất kỳ đâu, buôn bán phụ nữ và ép buộc hoạt động mại dâm. Là một thành viên tham gia CEDAW, Việt Nam cũng đã hiện thực hóa nhiều quy định của công ước này trong việc xây dựng các chính sách và pháp luật của mình, trong đó có các quy định về quấy rối tình dục. Hiện nay ở Việt Nam chưa có văn bản pháp luật nào định nghĩa chi tiết về quấy rối tình dục nói chung và quấy rối tình dục tại nơi làm việc nói riêng. Tuy nhiên nếu coi hiếp dâm, cưỡng dâm là mức độ cao nhất của quấy rối tình dục thì các tội này đã sớm được quy định tại các Điều 111,

113 Bộ luật hình sự năm 1999, thuộc nhóm các tội xâm phạm tính mạng, danh dự, nhân phẩm của con người. Theo đó, người phạm tội hiếp dâm có thể phải chịu mức án cao nhất là tử hình, phạm tội cưỡng dâm có thể chịu mức án cao nhất là 18 năm tù giam. Bên cạnh đó cũng có một số văn bản khác thể hiện tinh thần nghiêm cấm hành vi quấy rối tình dục. Ví dụ như Nghị định 45/2005/NĐ-CP ngày 6/4/2005 của Chính Phủ về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực y tế có quy định xử phạt từ 02 triệu đồng đến 05 triệu đồng đối với hành vi lợi dụng nghề nghiệp để có hành vi quấy rối tình dục đối với bệnh nhân. Hay Điều

75 Luật giáo dục 2005 nghiêm cấm giáo viên xúc phạm danh dự, nhân phẩm hoặc thân thể người học.

Đối với vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc, trước khi Bộ luật lao độn g sửa đổi và bổ sung đươc Quốc hội thông qua vào năm 2012, có hiệu lực vào ngày 01 tháng 5 năm 2013, pháp luật lao động không có một quy định của pháp luật hay chính sách cụ thể về quấy rối tình dục và không thừa nhận quấy rối tình dục như một vấn đề xảy ra tại nơi làm việc, tuy nhiên những hành vi quấy rồi tình dục vẫn được giải quyết bằng các điều khoản của pháp luật có liên quan, quy định nghiêm cấm người sử dụng lao động có những hành vi mang tính chất xúc phạm danh dự và nhân phẩm đối với người lao động, thực chất những hành

vi nêu trên mang bản chất của hành vi quấy rối tình dục, ngoài ra những nội dung có tính chất tương đồng cũng được quy định tại một số điều của Luật cán

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

bô., công chứ c năm 2008 và Luật viên chức năm 2010, có thể nói những điều khoản này dù không trực tiếp đề cập đến hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, nhưng cũng đã phần nào ngăn ngừa và chấm dứt những hành động, lời nói mang tính chất quấy rối tình dục khi mà chưa có quy định cụ thể về vấn đề trên. Tuy nhiên thưc tế cho thấy rằng, việc quy định chung chung, thiếu sự giải thích chi tiết, cụ thể nên việc áp dụng vào thực tiễn gặp nhiều hạn chế ; Ngoài ra những hành vi quấy rối tình dục nghiêm trọng như cưỡng dâm, hiếp dâm đã đươc điṇ h rõ về hành vi và chế tài xử phạt.

Sang năm 2015, Bộ luật lao động đã có quy định tại Điều 8 quy định nghiêm cấm "ngược đãi người lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc"; Điều 37 quy định người lao động bi ngược đãi, quấy rối tình dục có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; Điều 182 quy định người lao động, giúp viêc gia đình có nghĩa vụ tố cáo với cơ quan có thẩm quyền nếu người sử dụng lao động có hành vi…quấy rối tình dục.

Với sự phát triển của hệ thống pháp luật, Bộ lao động- Thương binh và xã hội phối hợp Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và công nghiêp Việt Nam nghiên cứu, xây dựng với sự hỗ trợ kỹ thuật của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) đã cũng phối hợp lần đầu tiên xây dựng Bộ quy tắc ứng xử về quấy rồi tình dục tại nơi làm viêc và ban hành vào ngày 25 tháng 5 năm 2015, Bộ quy tắc đã đưa ra nhân điṇ h rõ ràng hơn về quấy rồi tình dục như khái niệm, các hành vi hoặc không phải là hành vi quấy rối tình dục ngoài ra đã chỉ rõ được vai trò, trách nhiệm của các cá nhân, tổ chức có liên quan đến môi trường làm việc, ngoài ra Bộ quy tắc còn đề cập đến các khuyến nghị giúp phòng ngừa và giải quyết quấy rối tình dục tại nơi làm việc một cách dễ dàng và hiệu quả.

Vài theo quy định mới nhất, năm 2019, Bộ luật Lao động được Quốc hội đổi mới ban hành, căn cứ theo quy định tại Khoản 9 Điều 3 BLLĐ 2019 thì: *"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."*

Trong đó:

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

– Quấy rối tình dục: có thể xảy ra dưới dạng trao đổi như đề nghị, yêu cầu, gợi

ý, đe dọa, ép buộc đổi 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.

– Nơi làm việc: là bất cứ địa điểm nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động, bao gồm cả những địa

điểm hay không gian có liên quan đến công việc như các hoạt động xã hội, hội thảo, tập huấn, chuyến đi công tác chính thức, bữa ăn, hội thoại trên điện thoại, các hoạt động giao tiếp qua phương tiện điện tử, phương tiện đi lại do người sử dụng lao động bố trí từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại, nơi ở do người sử dụng lao động cung cấp và địa điểm khác do người sử dụng lao động quy định.

Theo quy định tại điểm d khoản 2 Điều 118 Bộ luật Lao động 2019 và điểm d khoản 2 Điều 69 Nghị định 145/2020/NĐ-CP thì phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc là một nội dung bắt buộc trong nội quy lao động của doanh nghiệp.

Doanh nghiệp có trách nhiệm quy định chi tiết 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.

Theo đó, người lao động có hành vi vi phạm quy định về quấy rối tình dục tại nơi làm việc được ghi nhận trong Nội quy lao động sẽ bị xử lý kỷ luật lao động tương ứng. Doanh nghiệp được quy định, áp dụng hình thức xử lý kỷ luật lao động cao nhất (sa thải) với người lao động có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc (theo quy định tại Khoản 2 Điều 125 BLLĐ 2019).\

Về mức độ xử lý quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam:

Theo Nghị định số 167/2013/NĐ-CP; người thực hiện hành vi quấy rối tình dục sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính. Cụ thể, tại điểm a khoản 1 Điều 5; Nghị định này quy định những người có cử chỉ, lời nói thô bạo, khiêu khích; trêu ghẹo, xúc phạm danh dự, nhân phẩm của người khác thì bị phạt cảnh cáo; hoặc phạt tiền từ 100.000 đồng đến 300.000 đồng. Ở đây; cử chỉ thô bạo, trêu ghẹo, khiêu khích, xúc phạm danh dự; nhân phẩm người khác đều được xem là tội quấy rối tình dục.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Ngoài ra; trường hợp hành vi quấy rối xúc phạm nghiêm trọng đến danh dự, nhân phẩm của người khác; có thể bị xử lý hình sự về tội làm nhục người khác theo quy định tại Điều 155 Bộ Luật Hình sự 2015: "Người nào xúc phạm nghiêm trọng nhân phẩm, danh dự của người khác; thì bị phạt cảnh cáo; phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng hoặc phạt cải tạo không giam giữ đến 03 năm". Người phạm tội có thể bị xử lý các khung hình phạt cao hơn nếu có các yếu tố tăng nặng.

Cụ thể, tại khoản 3 Điều 10 Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định phạt tiền từ

15 triệu đồng đến 30 triệu đồng đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

Tại khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động đã giải thích rõ hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

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.

(Trước đó, tại Nghị định 144/2021/NĐ-CP cũng có đề cập mức phạt đối với hành vi quấy rối tình dục. Cụ thể, theo điểm đ khoản 5 Điều 7 Nghị định 144/2021/NĐ-CP, hành vi sàm sỡ, quấy rối tình dục có thể bị phạt từ 05 triệu đồng đến 08 triệu đồng).

Như vậy, cùng là hành vi quấy rối tình dục nhưng nếu xảy ra ở nơi làm việc thì mức phạt sẽ tăng lên nhiều lần.

Ngoài ra, Nghị định cũng quy định phạt tiền từ 01 triệu đồng đến 03 triệu đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động nhưng không báo cho người lao động trước 03 ngày làm việc hoặc không thông báo hoặc thông báo không rõ thời hạn làm tạm thời hoặc bố trí công việc không phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động.

Phạt tiền từ 03 triệu đồng đến 07 triệu đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

- Bố trí người lao động làm việc ở địa điểm khác với địa điểm làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật Lao động;

- Không nhận lại người lao động trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động nếu hợp đồng lao động còn thời hạn, trừ trường hợp người sử dụng lao động và người lao động có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác;

- Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động không

đúng lý do; thời hạn hoặc không có văn bản đồng ý của người lao động theo quy định của pháp luật.

Đây là mức phạt tiền đối với cá nhân, nếu tổ chức có hành vi vi phạm tương tự thì phạt gấp đôi.

2.3. Thực trạng pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam

2.2.1. Những điểm tích cực

Có thể thấy, chưa khi nào vấn nạn quấy rối tình dục tại nơi làm việc lại trở nên nóng bỏng và cấp bách như hiện nay. Việc ban hành các văn bản pháp luật để điều chỉnh càng trở nên cấp thiết hơn lúc nào hết. Nhận thức được vấn đề này, chúng ta đã đưa ra các quy định liên quan đến quấy rối tình dục tại nơi làm việc vào Bộ luật lao động năm 2012, đây có thể coi là một bước tiến vượt bậc nhằm xây dựng một môi trường làm việc lành mạnh, an toàn và hiệu quả. Các quy định này đã nâng cao nhận thức của xã hội về vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc, phần nào xóa bỏ tâm lí ngại ngùng của mọi người khi bàn về vấn đề vốn được cho là khó nói và nhạy cảm này. Vấn đề này đã thu hút được sự quan tâm của các nhà làm luật đồng thời nhận được sự trợ giúp về quốc tế nhằm từng bước góp phần thực thi các quy định của pháp luật và thúc đẩy việc phòng, chống hành vi quấy rối tình dục trên thực tế.

Ngày 25/5/2015 Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Phòng Thương Mại – Công nghiệp Việt Nam công bố Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam. Bộ quy tắc này cụ thể hóa hàng loạt vấn đề vướng mắc từ trước đến nay về khái niệm và các hình thức của quấy rối tình dục, vai trò và trách nhiệm của người lao động,

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

người sử dụng lao động, tổ chức công đoàn, tổ chức của người sử dụng lao động và thanh tra lao động. Ngoài ra, nhằm hạn chế quấy rối tình dục Bộ quy tắc này còn đưa ra các khuyến nghị về việc ban hành nội quy, quy chế về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc và việc tuyên truyền, phổ biến quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi, ngoài ra để người lao động dễ dàng tiếp cận vấn đề Bộ quy tắc còn đưa ra hàng loạt câu hỏi thường gặp về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Năm 2019, Bộ Luật lao động 2019 số 45/2019/QH14 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 và Nghị định số 145/2020/NĐ–CP đã điều chỉnh bổ sung các căn cứ và mức xử lý về quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Nghị định 145/2020/NĐ-CP do Chính phủ ban hành có hiệu lực ngày 01/02/2021 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động 2019 về điều kiện lao động và quan hệ lao động để nhận diện cụ thể hơn về hành vi này. Nghị định này cũng đã dành riêng một mục để quy định về việc phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, theo đó, Khoản 1 Điều 84 nêu rõ: "*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 đổi 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.*"

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc bao gồm: Hành vi mang tính thể chất gồm hành động, cử chỉ, tiếp xúc, tác động vào cơ thể mang tính tình dục hoặc gợi ý tình dục; Quấy rối tình dục bằng lời nói gồm lời nói trực tiếp, qua điện thoại hoặc qua phương tiện điện tử có nội dung tình dục hoặc có ngụ ý tình dục; Quấy rối tình dục phi lời nói gồm ngôn ngữ cơ thể; trưng bày, miêu tả tài liệu trực quan về tình dục hoặc liên quan đến hoạt động tình dục trực tiếp hoặc qua phương tiện điện tử.

Nơi làm việc quy định tại Khoản 9 Điều 3 của Bộ luật Lao động 2019 là bất cứ địa điểm nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động, bao gồm cả những địa điểm hay không gian có liên quan đến công việc như các hoạt động xã hội, hội thảo, tập huấn, chuyến đi công tác chính thức, bữa ăn, hội thoại trên điện thoại, các hoạt động giao tiếp

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

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.

Có thể thấy rõ Bộ luật lao động 2019 đã chọn lọc để luật hóa các nội dung trong "Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc" thành các quy phạm pháp luật điều chỉnh hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Đây được xem như là một bước tiến quan trọng và là hành lang pháp lý cơ bản để bảo vệ người lao động khỏi hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Từ ngày 01/01/2021, hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc đã được nhận diện một các rõ ràng, là cơ sở để các cơ quan có thẩm quyền giải quyết hành vi vi phạm một cách đúng đắn và khách quan.

Tóm lại, mặc dù các quy định của pháp luật lao động về quấy rối tình dục chưa thật sự chặt chẽ những việc thừa nhận tạo sự công bằng về giới, tôn trọng nhân quyền của con người tại Việt Nam và chống lại sự phân biệt đối xử. Việt Nam đã có nhìn nhận rõ ràng hơn về vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc, chúng ta đã đưa ra một số quy định liên quan tới quấy rối tình dục tại Bộ luật lao động năm 2012, ngay sau đó để hiện thực hóa các quy định của luật, Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ra đời, lúc này người lao động đã có đáp án rõ ràng về định nghĩa quấy rối tình dục và các vấn đề liên quan. Từ đó làm nền tảng cho các quy định tiếp theo của pháp luật lao động về quấy rối tình dục (Bộ Luật lao động 2019 số 45/2019/QH14) . Người lao động có thể hiểu được khi nào mình bị quấy rối tình dục, ai sẽ là người sẽ đứng ra bảo vệ họ khi bị quấy rối, hơn hết họ có thể tự bảo vệ mình. Ngoài ra, Bộ quy tắc còn đưa ra những khuyến nghị cho người sử dụng lao động nhằm hạn chế hiện tượng quấy rối tình dục bằng cách trực tiếp đưa các quy định vào nội quy, quy chế đơn vị, tạo ra một môi trường làm việc lành mạnh, an toàn và nâng cao năng suất lao động.

Tuy nhiên, quy định của pháp luật lao động Việt Nam về vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc vẫn còn nhiều bất cập dẫn đến việc chưa thực thi được trong thực tiễn đời sống.

2.2.2. Những điểm hạn chế

Thứ nhất, thiếu các quy định về thủ tục khiếu nại và tố cáo quấy rối tình dục tại nơi làm việc:

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Bộ Luật lao động 2019 số 45/2019/QH14 tuy đã có những điểm hoàn thiện so với Bộ luật lao động 2012, tuy nhiên vẫn dựa trên 04 Điều quy định liên quan đến quấy rối tình dục tại nơi làm việc của Bộ luật lao động 2012. Tuy nhiên lại chưa có các văn bản hướng dẫn thi hành, khoảng trống này đã khiến cho các quy định trên trở nên mờ nhạt, thiếu tính thiết thực. Bộ luật lao động 2012 quy định tại Điều 37 (Điều 35, Bộ Luật lao động 2019 số 45/2019/QH14) người lao động bị quấy rối tình dục có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Trường hợp này được hiểu là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động một cách hợp pháp và theo quy định của pháp luật lao động thì người sử dụng lao động phải thực hiện nghĩa vụ về trợ cấp thôi việc cho người lao động. Vấn đề đặt ra ở đây là nếu người lao động không muốn chấm dứt hợp đồng lao động mà chỉ muốn chấm dứt tình trạng bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc thì sẽ "Kêu cứu" với ai? "Kêu cứu" như thế nào? Thực tế cho thấy rằng, nhiều người không muốn từ bỏ công việc của mình để rồi chỉ nhận được số tiền trợ cấp ít ỏi, vì họ chịu rất nhiều áp lực từ việc duy trì cuộc sống cho bản thân và gia đình. Hơn thế nữa tìm kiếm việc làm trong thời kì kinh tế suy giảm như hiện nay cũng rất khó khăn. Pháp luật lao động mới chỉ dừng lại ở quy định cứng là người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi bị quấy rối tình dục mà chưa đưa ra bất kì một cơ chế giải quyết nào khác để bảo vệ một cách triệt để quyền lợi của người lao động. Đây cũng là một trong những nguyên nhân khiến cho các nạn nhân của quấy rối tình dục thường chọn giải pháp im lặng và âm thầm chịu đựng. Có ý kiến cho rằng: *"Điều đáng lưu ý là phần lớn các nạn nhân của quấy rối tình dục không dám công khai, tố cáo hoặc phản kháng mà chỉ âm thầm chịu đựng vì sợ bị trả thù. Một số nạn nhân được khuyến khích đã cố gắng đứng ra tố cáo, nhưng không biết rõ phải làm thế nào để khiếu nại"*. Có thể nói quy định tại Điều 35, Bộ Luật lao động 2019 số 45/2019/QH14 đã tạo ra một "lối thoát" cho người lao động bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc nhưng quy định này chưa thực sự bảo vệ được quyền lợi của người lao động, nó giống như "giải pháp cuối cùng" mà người lao động phải lựa chọn khi không còn chịu đựng được nữa. Thiệt hại sau cùng vẫn thuộc về người lao động là mất việc làm còn kẻ quấy rối thì vẫn không bị xử lí. Điều này dẫn đến một nghịch lí vẫn đang diễn ra hiện nay là nạn nhân của quấy rối tình dục tại nơi làm việc phải gánh chịu tất cả các hậu quả bất lợi từ hành vi quấy rối tình dục của kẻ khác. Và trong trường hợp người lao động muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động một cách hợp pháp thì họ phải thực hiện

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

những nghĩa vụ chứng minh như thế nào? Quy định nghĩa vụ chứng minh có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc là cần thiết để vừa có căn cứ đảm bảo quyền lợi của người lao động, tránh trường hợp người lao động viện cớ bị quấy rối tình dục để bỏ việc, nghỉ việc gây khó khăn cho người sử dụng lao động.

Bộ Luật lao động 2019 số 45/2019/QH14 quy định người lao động giúp việc gia đình có nghĩa vụ tố cáo với cơ quan nhà nước có thẩm quyền nếu người sử dụng lao động có hành vi quấy rối tình dục. Nhưng cơ quan nhà nước có thẩm quyền là những cơ quan nào? Trình tự thủ tục tố cáo ra sao thì hiện nay vẫn chưa có hướng dẫn cụ thể. Nếu như là người lao động ở các doanh nghiệp thì có thể nhờ đến sự can thiệp, giúp đỡ từ phía công đoàn, nhưng người lao động giúp việc gia đình do tính chất công việc đặc thù, không có công đoàn thì họ sẽ phải tự thân vận động. Câu hỏi đặt ra là liệu có bao nhiêu người lao động giúp việc gia đình biết và thực hiện được quy định trên? Lao động giúp việc gia đình vốn là lực lượng lao động có trình độ thấp và dễ bị tổn thương. Họ chủ yếu là những người lao động từ các vùng quê lên các thành phố tìm kiếm việc làm, môi trường làm việc khép kín trong hộ gia đình, việc pháp luật quy định cho họ nghĩa vụ tố cáo khi bị quấy rối tình dục mà không có bất kìhướng dẫn cụ thể nào là chưa hợp lí. Quy định như vậy nhưng có khi nào các nhà làm luật đặt ra các câu hỏi như người lao động giúp việc gia đình có thể tìm cơ quan nhà nước có thẩm quyền ở đâu khi mà nhiều khi họ còn chưa biết hết đường đi lối lại ở nơi mình làm việc? và nếu giả sử có "tố cáo thành công" đi nữa thì liệu họ có thể trở về nơi làm việc của mình trước những mối đe dọa từ phía người sử dụng lao động?

Thiếu các quy định về trình tự thủ tục khiếu nại, tố cáo cũng như trình tự thủ tục giải quyết khiếu nại tố cáo quấy rối tình dục tại nơi làm việc vừa gây khó khăn cho các nạn nhân, vừa gây khó khăn cho các cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Cho đến nay ở Việt Nam chưa có vụ việc nào về quấy rối tình dục tại nơi làm việc được giải quyết, nhưng nếu phát sinh các vụ việc thực tế thì phía cơ quan nhà nước cũng sẽ lúng túng trong khâu tiếp nhận, xử lí vì chưa biết phải thực hiện theo trình tự thủ tục nào; trách nhiệm và quyền hạn của mình đến đâu. Quy định nghĩa vụ tố cáo quấy rối tình dục tại nơi làm việc nhưng không quy định trình tự thủ tục giải quyết thì chẳng khác nào "Đánh trống bỏ dùi".

Thứ hai, thiếu các quy định về biện pháp khắc phục và trừng phạt

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Là hành vi bị nghiêm cấm thế nhưng ngoài chế tài xử lý kỷ luật về lao động được quy định tại Bộ luật lao động 2019 thì hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc chỉ ở mức xử phạt vi phạm hành chính tối đa 300.000 đồng theo quy định tại điểm a Khoản 1 Điều 5 Nghị định 167/2013/NĐ-CP.

Pháp luật về hình sự trước đây cũng như Bộ luật hình sự 2015 của Việt Nam hiện hành không có bất kỳ tội danh nào liên quan đến hành vi này. Tuy nhiên, việc xúc phạm nghiêm trọng nhân phẩm, danh dự của người khác cũng có thể là dấu hiệu định tội của tội danh "Tội làm nhục người khác" với mức phạt tù cao nhất là 05 năm tù. Nhưng như vậy là chưa đủ vì hệ lụy của hành vi quấy rối tình dục còn có thể nghiêm trọng hơn cả về thể xác lẫn tinh thần.

Phải chăng pháp luật Việt Nam dường như vẫn chưa xem hành vi "Quấy rối tình dục" là hành vi vi phạm ngiêm trọng và cần được xử lý nhằm phòng ngừa, răn đe. Ở các quốc gia khác trên thế giới, họ đấu tranh rất mạnh mẽ từng ngày để ngăn chặn hành vi vi phạm này, điển hình như:

Anh là một trong số những quốc gia có án phạt nặng nhất về tấn công tình dục

ở châu Âu. Bất cứ dạng tiếp xúc tình dục nào đi ngược lại với nguyện vọng của nạn nhân đều được coi là quấy rối tình dục. Những người bị buộc tội tấn công tình dục sẽ đối mặt với mức án tối đa lên tới 10 năm tù;

Canada xếp các loại tội phạm tình dục vào nhóm rất nghiêm trọng với 4 mức độ: Mức phạt tù thấp nhất là 6 tháng với 2.000 CAD (khoảng 38 triệu đồng) đến chung thân. Hai hình thức phạt tội nặng nhất là tấn công tình dục nghiêm trọng và tấn công tình dục bằng vũ khí, tấn công thân thể và đe dọa đến bên thứ ba;

Mỹ ở mỗi bang đều có những luật lệ riêng về quấy rối tình dục. Chẳng hạn như những kẻ phạm phải tội danh này tại bang California có thể phải ngồi tù từ 24 cho tới 48 tháng và nộp phạt lên tới 10.000USD (hơn 230 triệu đồng). Trong khi đó, ở New York, mức phạt tối thiểu dành cho tội phạm quấy rối tình dục là một năm tù và tối đa là 7 năm tù.

Bên cạnh đó, Ở California người sử dụng lao động và người lao động đều phải tuân thủ các điều khoản về quấy rối. Luật pháp ở đây yêu cầu người sử dụng lao động thực hiện các bước hợp lý để ngăn chặn sự quấy rối. Nếu người sử dụng lao động không thực hiện các bước như vậy thì họ có thể phải chịu trách nhiệm về hành vi quấy rối. Có thể thấy ở đây, không chỉ người có hành vi vi

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

phạm phải chịu trách nhiệm mà người sử dụng lao động cũng có trách nhiệm rất lớn trong việc ngăn chặn hành vi quấy rối tình dục.

Thứ ba, thiếu các quy định về nghĩa vụ và trách nhiệm phòng ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc:

Bộ luật lao động 2019 quy định nghiêm cấm người sử dụng lao động có hành

vi quấy rối tình dục đối với người lao động nhưng cũng chưa có quy định nào quy định nghĩa vụ, trách nhiệm của các cá nhân, cơ quan, tổ chức trong việc phòng ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Khi mà quấy rối tình dục vẫn còn là một vấn đề nhạy cảm và ít được nhắc đến công khai thì pháp luật cần quy định trách nhiệm của các chủ thể có liên quan trong việc tuyê truyền, giáo dục để phòng ngừa, tuy nhiên chúng ta lại chưa thực hiện tốt vấn đề này. Tại sao ở Việt Nam quấy rối tình dục tại nơi làm việc đã xảy ra từ lâu mà hiện nay vẫn được coi như một vấn đề mới? chính là bởi công tác tuyên truyền phổ biến pháp luật của chúng ta còn quá yếu kém. Và nếu như pháp luật không quy định cụ thể trách nhiệm cho các tổ chức, cá nhân thì sẽ dẫn đến tình trạng "Cha chung không ai khóc" như hiện nay.

Pháp luật hiện tại chỉ quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động phải quy định việc bồi thường thiệt hại cho nạn nhân và các biện pháp khắc phục hậu quả mà không quy định chi tiết ai là người trực tiếp phải bồi thường, là người sử dụng lao động để xảy ra quấy rối tình dục tại nơi làm việc hay là người quấy rối tình dục phải bồi thường trực tiếp cho nạn nhân. Thông thường, người quấy rối tình dục phải chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại trực tiếp cho nạn nhân. Tuy nhiên, có quan điểm cho rằng người lao động được hưởng quyền không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc theo điểm a khoản 1 điều 5 Bộ luật lao động 2019 thì người sử dụng lao động phải bằng mọi biện pháp hợp pháp phải phòng ngừa, ngăn chặn không được để xảy ra quấy rối tình dục tại nơi làm việc, phải giám sát thực hiện nghiêm chỉnh. Nếu để xảy ra quấy rối tình dục thì có nghĩa là người sử dụng lao động đã vi phạm nghĩa vụ thực hiện của mình và họ phải chịu trách nhiệm bồi thường trực tiếp cho nạn nhân. Theo quan điểm của tác giả, cả người thực hiện hành vị quấy rối tình dục tại nơi làm việc và người sử dụng lao động cùng phải chịu trách nhiệm bồi thường cho nạn nhân bởi người quấy rối đã thực hiện hành vi xâm hại trực tiếp cho nạn nhân còn người sử dụng lao động đã vi phạm nghĩa vụ phòng ngừa, bảo vệ người lao động. quấy rối tình dục được coi là một dạng đặc biệt của tai nạn lao động tại nơi làm việc, xâm

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

hại trực tiếp đến danh dự, nhân phẩm và sức khoẻ của người lao động. Do đó, người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại cho người lao động. Sau đó, người sử dụng lao động có thể thực hiện xử lý kỷ luật người quấy rối tình dục và yêu cầu bồi thường chịu trách nhiệm vật chất cho người sử dụng lao động.

Thứ tư, trình tự, thủ tục kỷ luật sa thải người lao động vi phạm chưa đảm bảo:

So với Bộ luật lao động 2012 thì Bộ luật lao động 2019 đã có những quy định mới chặt chẽ và đầy đủ hơn để bảo vệ người lao động khỏi hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc cũng như xử lý người có hành vi vi phạm, tuy nhiên ngay cả khi có quy định mới thì vấn đề này vẫn là nhức nhối, bởi:

Bộ luật lao động 2019 bắt buộc người sử dụng lao động phải ban hành và công khai nội quy lao động nếu sử dụng từ 10 người lao động trở lên, trong đó phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc và trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối nơi làm việc là một trong những nội dung chủ yếu mà nội quy lao động phải quy định. Đây là quy định mở cho người sử dụng trong việc ban hành nội quy lao động, tuy nhiên cũng sẽ là điểm bất cập, bởi lẽ người sử dụng lao động sẽ khó khăn trong việc ban hành trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc vì đây là vấn đề mới, không phải lúc nào người sử dụng lao động cũng xác định đúng hành vi vi phạm để xử lý. Trường hợp xác định sai thì việc xử lý hành vi vi phạm cũng sai dẫn đến những khiếu kiện phát sinh không đáng có trong mối quan hệ lao động.

Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải nếu có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động, đây là một trong những trường hợp mới mà Bộ luật lao động 2019 cho phép người sử dụng lao động xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải đối với người lao động. Quy định này nằm "đào thải" những đối tượng có hành vi quấy rối tình dục ra khỏi môi trường lao động để tạo ra môi trường làm việc lành mạnh, hài hòa và ổn định. Thế nhưng chỉ xử lý kỷ luật sa thải nếu có hành vi quấy rối tình dục được quy định trong nội quy lao động là chưa đủ. Bởi quấy rối tình dục là hành vi cấm tại nơi làm việc đã được điều chỉnh bởi Bộ luật lao động 2019 nhưng trên thực tế không phải doanh nghiệp, tổ chức nào cũng ban hành nội quy lao động, đặc biệt là những nơi có dưới 10 người lao động hoặc đã ban hành nhưng nội dung nội quy lao động còn chưa đầy đủ hoặc không thực hiện đúng trình tự, thủ tục theo quy định.

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Giả sử, người sử dụng lao động không ban hành nội quy lao động hoặc nội quy lao động không đề cập đến việc xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc thì liệu người vi phạm có bị xử lý kỷ luật sa thải hay không? Do đó, nội dung chỉ mới là chưa đủ mà còn phải phù hợp với thực tế và phải đề cao tính cấp thiết của việc phòng, chống hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Nếu mọi hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc của người lao động đều sẽ bị xử lý thấp nhất là kỷ luật theo hình thức sa thải mà không cần phải đối chiếu với nội quy lao động thì việc bảo vệ nạn nhân của hành vi quấy rối sẽ được toàn diện, triệt để hơn.

Thứ năm, quy định của pháp luật Việt Nam về quấy rối tình dục tại nơi làm việc chưa theo kịp xu thế khu vực và thế giới:

Trong khi nhiều nước trong khu vực và trên thế giới đã xây dựng được hành lang pháp lý khá toàn diện về quấy rối tình dục tại nơi làm việc thì chúng ta hiện nay vẫn đang loay hoay đi tìm định nghĩa thế nào là quấy rối tình dục. Trong khi người lao động là nạn nhân của quấy rối tình dục ở nhiều quốc gia đã và đang được bảo vệ, được bồi thường tổn hại về sức khỏe, tinh thần, tài chính thì nạn nhân bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam vẫn đang âm thầm gánh chịu nhiều hậu quả từ hành vi quấy rối.

Có thể nói pháp luật Việt Nam về quấy rối tình dục tại nơi làm việc chưa bắt kịp với xu thế của khu vực và thế giới. Nguyên nhân của tình trạng này trước hết là do nhận thức xã hội của chúng ta về vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc còn nhiều hạn chế. Do chịu ảnh hưởng của văn hóa Á Đông đề cao sự riêng tư, kín đáo nên các vấn đề liên quan đến tình dục vẫn luôn được coi là nhạy cảm và ít được đề cập đến một cách công khai.

Tình trạng quấy rối tình dục tại nơi làm việc đã xảy ra phổ biến từ lâu ở Việt Nam nhưng do ít được đề cập đến nên đối với nhiều người, khái niệm này vẫn còn khá xa lạ. Chỉ đến khi tình trạng quấy rối tình dục trở nên khó kiểm soát, đe dọa môi trường lao động của nhiều doanh nghiệp, ảnh hưởng đến năng suất và chất lượng lao động thì mới được quan tâm xử lí. Việc xây dựng và ban hành các văn bản pháp luật là dựa trên những yêu cầu cấp thiết từ thực tế đời sống, khi mà xã hội chưa coi vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc như một vấn nạn cấp bách thì sự chậm trễ trong việc ban hành các văn bản pháp luật cũng là điều dễ hiểu.

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Bên cạnh đó trình độ và kĩ thuật lập pháp của chúng ta còn có sự hạn chế. Có thể nói đa phần các quy định về quấy rối tình dục tại nơi làm việc của chúng ta hiện nay chưa có tính áp dụng cao. Đây cũng chính là nguyên nhân khiến cho pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi chưa bắt kịp với khu vực và thế giới.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Từ việc nghiên cứu thực trạng pháp luật về quấy rối tình dục ở Việt Nam trong chương 2, có thể rút ra một số kết luận sau:

Thứ nhất, ở Việt Nam vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc được điều chỉnh bằng Bộ luật lao động và một số Bộ luật, Luật liên quan. Tuy nhiên các quy định này còn chung chung chưa triệt để, thiếu tính áp dụng vào thực tế. Để nâng cao tính áp dụng vào thực tế tạo môi trường làm việc lành mạnh, tiến bộ, đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế, năm 2015 Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc được ban hành đây là một bước tiến quan trọng để hoàn thiện pháp luật lao động. Tuy nhiên, nhìn vào môi trường làm việc tại Việt Nam và quan điểm nhận thức của người lao động, việc tự ý thức phòng, chống lại hành vi quấy tối tình dục là rất khó thực hiện. Việc đưa ra Bộ quy tắc, rồi áp dụng thành nội quy nhưng không có chế tài xử phạt, không có chế độ bảo vệ những người bị quấy rối, đặc biệt là lao động nữ thì thực tiến áp dụng vẫn là một con số để mở.

Thứ hai, nội dung điều chỉnh pháp luật chủ yếu đối với quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam có rất ít các quy định và chủ yếu dựa trên Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục, cho thấy pháp luật nước ta tuy có sự quan tâm đối với việc chống phân biệt đối xử mà cụ thể ở đây là chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Tuy nhiên chưa có sự điều chỉnh một cách rõ nét, các quy định còn lỏng lẻo, chung chung chưa có tính áp dụng vào thực tiễn.

Thứ ba, rà soát, đánh giá các quy định pháp luật và chính sách hiện hành nhằm giải quyết quấy rối tình dục tại nơi làm việc, đồng thời đánh giá về tính khả thi, áp dụng vào thực tiễn của chính sách và pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc tại Việt Nam. Từ đó, có thể nhận thấy rằng bên cạnh những kết quả đạt được vẫn tồn tại những hạn chế nhất định như: Thiếu các quy định về thủ tục khiếu nại và tố cáo quấy rối tình dục, thiếu biện pháp khắc phục và trừng phạt và quy định của pháp luật Việt Nam về quấy rối tình dục tại nơi làm việc chưa theo kịp xu thế khu vực và thế giới.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

CHƯƠNG 3. MỘT SỐ ĐỊNH HƯỚNG, KIẾN NGHỊ NHẰM HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Như đã phân tích ở trên thì pháp luật Việt Nam vẫn còn tồn tại nhiều bất cập trong việc chứng minh hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc cũng như chế tài xử lý đối với hành vi này, chính vì vậy để hoàn thiện hơn, tác giả đưa ra một số định hướng lập pháp như sau:

Một là, cần sớm điều chỉnh, thay đổi mức xử phạt vi phạm hành chính đối với người có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, đồng thời bổ sung người sử dụng lao động cũng là đối tượng bị xử phạt vi phạm hành chính trong trường hợp đã biết hoặc đáng lẽ ra phải biết về hành vi quấy rối đó nhưng không thực hiện hành động phù hợp ngay lập tức để ngăn chặn hành vi.

Hai là, "Quấy rối tình dục" nên được xếp vào một loại tội phạm để xử lý trách nhiệm hình sự, chỉ có như vậy mới đảm bảo được tính răn đe, phòng ngừa.

Ba là, cần thiết ban hành văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn cụ thể, chi tiết về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải đối với người có hành hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc để người sử dụng lao động có thể lấy đó làm cơ sở, tiền đề đưa vào nội quy lao động và có hướng giải quyết, ngăn chặn hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc một cách phù hợp, đúng đắn.

Bốn là, nên bỏ điều kiện *"được quy định trong nội quy lao động"* khi xem xét áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với lao động có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc vì hành vi này là hành vi cấm đã được quy định rõ ràng trong Bộ luật lao động 2019 và cần phải ngăn chặn, xử lý kịp thời..

3.2. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quấy rối tình dục tại nơi làm việc

3.2.1. Xây dựng một định nghĩa rõ ràng về quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Định nghĩa rõ ràng giúp người lao động hiểu thế nào là quấy rối tình dục, những hành vi nào là hành vi quấy rối tình dục để tự bảo vệ mình khỏi bị xâm phạm.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Bên cạnh đó cũng giúp các cơ quan có thẩm quyền xác định được hành vi vi phạm để áp dụng chế tài xử lí. Định nghĩa về quấy rối tình dục tại nơi làm việc là điều mà pháp luật Việt Nam còn thiếu. Về vấn đề này, chúng ta có thể nghiên cứu, học hỏi khái niệm quấy rối tình dục tại nơi làm việc của các quốc gia cũng như một số tổ chức quốc tế. Có nhiều cách thức để đưa ra khái niệm quấy rối tình dục tại nơi làm việc, mỗi cách thức đều có những ưu nhược điểm riêng. Từ việc tìm hiểu pháp luật về chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc của một số quốc gia cũng như quy định của các tổ chức quốc tế về vấn đề này, nhóm nghiên cứu đã tổng hợp một số cách thức nêu khái niệm quấy rối tình dục tại nơi làm việc như sau:

Liệt kê các hành vi, cử chỉ, lời nói… được coi là hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Đây là cách định nghĩa mà một số quốc gia như Đức, Trung Quốc sử dụng. Trong Luật bảo vệ người lao động của Đức, Điều 2, khoản 2 có quy định: *"Quấy rối tình dục ngoài các hành vi thuộc về hình sự là các hành vi tình dục khác và yêu cầu thực hiện các hành vi này, các nỗ lực cơ thể mang tính tình dục, nhận xét có nội dung tình dục cũng như là việc cho xem và treo các hình ảnh khiêu dâm mà bị người có liên quan từ chối một cách có thể nhận thấy được."*

Hay khái niệm quấy rối tình dục tại nơi làm việc theo quy định của tỉnh An Huy, Trung Quốc, thì quấy rối tình dục phụ nữ bao gồm: *"Đụng chạm thể xác, lạm dụng bằng lời nói, văn bản, tranh ảnh, thông điệp bằng lời và các hình thức khác mà chứa đựng những nội dung tình dục hoặc liên quan đến tình dục và chống lại ý chí của người phụ nữ". Quy định của thành phố Thượng Hải cũng ở dạng liệt kê tương tự: "Quấy rối tình dục gồm các hình thức ngôn ngữ nói và viết, tranh ảnh, thông điệp bằng lời và đụng chạm về thể xác."*

Cũng sử dụng cách thức liệt kê về các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, EEOC (Ủy ban cơ hội việc làm bình đẳng của Hoa Kỳ) đã liệt kê được 55 dạng hành vi quấy rối bằng hành động động chạm thể xác, bằng lời nói hoặc chỉ bằng ánh mắt, âm thanh… bao gồm một số hành vi như sau:

- Hiếp dâm thực tế hoặc cố gắng hoặc tấn công tình dục.
- Gây áp lực để quan hệ tình dục trái ý muốn.
- Đụng chạm cố ý, nghiêng qua khi vào cua, hoặc véo trái ý muốn.

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

- Gửi thư, các cuộc gọi điện thoại, hoặc các vật liệu có tính chất tình dục trái ý muốn.

- Trêu chọc tình dục không mong muốn, cười, nhận xét, hoặc câu hỏi.

- Nhận xét gợi dục.

- Chuyển cuộc thảo luận công việc với chủ đề tình dục.

- Các bình luận về tình dục của một người, quần áo, giải phẫu học, hoặc ngoại hình.

Cách định nghĩa này có ưu điểm là liệt kê cụ thể, rõ ràng những hành vi, cử chỉ, lời nói bị coi là quấy rối tình dục . Điều này khiến cho người lao động, người sử dụng lao động rất dễ hiểu như thế nào là quấy rối tình dục, đồng thời cũng giúp cho việc xử lý các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc được dễ dàng hơn. Một hành vi đã được quy định cứng là hành vi quấy rối thì người thực hiện hành vi không thể chối cãi và rũ bỏ trách nhiệm. Tuy nhiên, các định nghĩa liệt kê này cũng có nhược điểm. Đó là tính cứng nhắc và không thể bao quát hết được các hành vi quấy rối tình dục. Như một vài ví dụ minh họa đã nêu ra ở trên trong luật của Đức, Trung Quốc, ta có thể thấy những hành vi được liệt kê chưa thể đầy đủ hết được tất cả những hình thái của quấy rối tình dục. Hơn nữa, theo sự phát triển của xã hội, của khoa học công nghệ thì càng ngày càng nảy sinh nhiều hình thức quấy rối tình dục mới mà tại thời điểm làm luật chúng ta chưa thể dự liệu được.

Nêu tác động của hành vi quấy rối tình duc Đây là cách đưa ra định nghĩa của phần lớn các quốc gia, vùng lãnh thổ và các tổ chức quốc tế sử dụng.

Luật về các cơ hội bình đẳng của Nhật Bản đưa ra khái niệm như sau: “Quấy rối tình dục là hành vi ngoài ý muốn về tình dục hoặc hành vi ngoài ý muốn có tính chất tình dục, xâm phạm đến nhân phẩm của người lao động tại nơi làm việc” Hay Pháp đưa ra định nghĩa: “Quấy rối tình dục là mọi cử chỉ có tính chất tình dục hoặc có liên quan đến tình dục làm cho đối phương khó chịu và bị xúc phạm về phẩm giá”

Cách đưa ra định nghĩa này được phần đông các quốc gia lựa chọn. Bởi lẽ nó có ưu điểm là có tính bao quát rộng. Với cách đưa ra định nghĩa như thế này thì không cần liệt kê hành vi nào là hành vi quấy rối tình dục mà bất kể hành vi nào là trái ý muốn và dẫn đến những hậu quả, những tác động cho nạn nhân, cho môi trường làm việc như trên thì bị coi là hành vi quấy rối tình dục và cần được xử lý. Bên cạnh đó, nó nêu bật được những tổn hại mà những người có

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

liên quan phải gánh chịu, qua đó nhấn mạnh được tính nguy hiểm cho xã hội của hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Tuy nhiên, cách định nghĩa này cũng còn hạn chế. Đó là nó thiếu tính cụ thể. Việc xác định các hành vi nào là hành vi quấy rối tình dục gặp nhiều khó khăn.

Từ định nghĩa trên có thể rút ra được những đặc điểm quan trọng của pháp luật về quấy rối tình dục:

Thứ nhất, chủ thể thực hiện hành vi và đối tượng bị quấy rối được xác định một cách bao quát là "bất kì người nào" và "người khác như vậy kẻ quấy rối và nạn nhân có thể là người lao động, người sử dụng lao động, đối tác kinh doanh...Như vậy, khái niệm này chúng ta có thể kết luận rằng: quấy rối tình dục tại nơi làm việc không chỉ là hành vi của người sử dụng lao động với người lao động, người quản lí với nhân viên mà còn có thể diễn ra theo chiều ngược lại hoặc là sự quấy rối giữa những người lao động với nhau; nạn nhân của quấy rối tình dục không chỉ là nữ giới mà còn có thể là nam giới và các trường hợp đồng giới khác.

Thứ hai, khái niệm đã nêu bật được bản chất của hành vi quấy rối tình dục là có tính chất tình dục và liệt kê một số hình thức cụ thể như đụng chạm cơ thể, quấy rối bằng lời nói hoặc văn bản, cho xem phim, tranh ảnh khiêu dâm...Tính chất tình dục của hành vi ở đây được hiểu theo nghĩa hẹp, nhấn mạnh đến vấn đề ham muốn tình dục hay ham muốn về mặt thể xác mang tính bản năng của con người mà không bao gồm các hành vi có tính chất tình dục nhưng thiên về khoa học tình dục.

Thứ ba, khái niệm đề cập đến không gian diễn ra hành vi quấy rối là "trong môi trường làm việc", môi trường làm việc ở đây được hiểu theo nghĩa rộng, không chỉ là nơi làm việc mà có thể xảy ra ở bất cứ đâu liên quan đến công việc hoặc các mối quan hệ công việc.

Thứ tư, khái niệm cũng đã chỉ ra được tác động của quấy rối tình dục tại nơi làm việc. quấy rối tình dục là hành vi không được mong muốn, xâm phạm đến phẩm giá của người khác và tạo ra môi trường làm việc bất ổn, thù địch, ghê sợ. Để xác định một hành vi có phải là quấy rối tình dục hay không chúng ta cũng cần dựa vào mức độ mong muốn, hay mức độ tiếp nhận của người bị các hành vi đó tác động. Một hành vi có tính chất tình dục diễn ra trong môi trường làm việc nhưng không khiến cho người tiếp nhận đó cảm thấy bị xúc phạm, tổn thương, hay bị xâm phạm đến phẩm giá thì cũng không bị coi là hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

3.2.2. Xây dựng quy định về trình tự, thủ tục khiếu nại, tố cáo hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Một trong những lý do mà quấy rối tình dục khó được giải quyết triệt để là nạn nhân của quấy rối tình dục không biết khiếu nại, tố cáo ở đâu và các cơ quan nhà nước cũng gặp không ít khó khăn vì không biết phải giải quyết khiếu nại, tố cáo theo trình tự, thủ tục như thế nào. Do vậy, pháp luật cần lấp đầy những lỗ hổng này để tạo điều kiện cho nạn nhân của quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể tự bảo vệ được quyền và lợi ích hợp pháp của mình.

Đầu tiên, pháp luật cần có quy định cụ thể về cá nhân, cơ quan, tổ chức có thẩm quyền tiếp nhận đơn tố cáo, khiếu nại quấy rối tình dục. Pháp luật cần quy định trách nhiệm của người sử dụng lao trong việc điều tra, làm rõ hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Do người sử dụng lao động là chủ thể tiếp xúc thường xuyên hơn và có sự quản lý gần gũi sát sao hơn với người lao động trong đơn vị mình nên việc quy trách nhiệm cho người sử dụng lao động giải quyết quấy rối tình dục sẽ hiệu quả hơn nhiều so với cơ quan quản lý nhà nước.

Ở các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động nếu có nhiều trường hợp khiếu nại, tố cáo về hành vi quấy rối tình dục thì cần thành lập ban tư vấn riêng cho người lao động. Ban này hữu ích trong việc giúp nạn nhân của quấy rối tình dục giảm bớt những tổn thương về tâm lý, đồng thời tư vấn cho họ những hướng

đi để có thể đảm bảo quyền lợi của mình. Trong trường hợp mà vụ việc có tính chất phức tạp, người sử dụng lao động không có đủ năng lực xử lý thì nhà nước cần can thiệp để đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

Ở Việt Nam, cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp cơ sở là các Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội cấp huyện là cơ quan trực tiếp quản lý nhà nước về lao động ở địa phương. Vậy sẽ là hợp lý nếu quy định thêm trách nhiệm cho cơ quan này trong việc tiếp nhận và giải quyết các vụ việc khiếu nại, tố cáo hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Tuy nhiên, nếu đã quy định trách nhiệm giải quyết vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc trước tiên cho người sử dụng lao động thì Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội chỉ có trách nhiệm giải quyết khi người sử dụng lao động không giải quyết hoặc người khiếu nại, tố cáo không đồng ý với kết quả giải quyết lần đầu tại nơi làm việc. Ngoài ra, pháp luật cũng cần quy định thêm chức năng cho tổ chức công đoàn cơ sở - đây là cơ quan bảo vệ quyền lợi trực tiếp của những người lao động trong doanh

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

nghiệp, nên tổ chức này cần có nghĩa vụ giúp đỡ, trợ lực cho người lao động trong quá trình khiếu nại, tố cáo hành vi quấy rối tình dục.

3.2.3. Xây các quy định về biện pháp khắc phục và xử lý mang tính răn đe cao hơn đối hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc gây ra rất nhiều ảnh hưởng tiêu cực không chỉ đối với nạn nhân trực tiếp bị quấy rối tình dục, mà còn ảnh hưởng xấu đến những người chứng kiến hành vi đó, đến môi trường làm việc của doanh nghiệp… Như đã phân tích ở phần trước, Ảnh hưởng xấu của quấy rối tình dục tại nơi làm việc là rất nghiêm trọng, nhưng hiện nay vẫn chưa có quy định nào về bồi thường thiệt hại hay mức độ xử phạt đối với hành vi này hoặc chỉ được nêu ra dưới dạng dự thảo luật nhưng khi thông qua lại bị bãi bỏ.

Hiện nay, trên thế giới các quốc gia có nhiều cách khác nhau để xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Tại các nước, hình phạt cho kẻ quấy rối tình dục thường là bồi thường tổn hại về sức khỏe, tinh thần, tài chính của nạn nhân. Nếu nạn nhân khởi kiện hình sự, kẻ quấy rối có th ể phải chịu tù giam. Các mức tù giam, tù treo, lao động công ích dựa tùy thuộc vào tính chất nghiêm trọng của vụ việc.

Ở Mỹ, quấy rối tình dục được xem là một dạng của tội kỳ thị giới tính, khoản phạt thường rất cao, có thể lên đến vài trăm triệu USD cộng thêm mức tù giam từ vài tháng tới vài năm. Tại Pháp, hình phạt dành cho tội quấy rối tình dục thông thường là một năm tù cộng với khoản phạt 15.000 euro (hơn 400 triệu

đồng Viêt Nam). Mức phạt tại Tây Ban Nha là từ ba tháng đến một năm tù giam cùng một khoản phạt. Tại Anh, trong một số trường hợp, Tòa án còn tuyên chủ lao động khôi phục việc làm cho nạn nhân nếu nạn nhân yêu cầu.

Tại Trung Quốc, hình phạt cũng thường là vài tháng đến vài năm tù giam và một khoản phạt. Malaysia dùng chế tài hình sự song song với chế tài hành chính, Thái Lan chỉ dùng các biện pháp hành chính đơn thuần mà không coi quấy rối tình dục là tội phạm. Hay Nhật Bản có hình thức xử lý khá đặc biệt là công khai danh tính các doanh nghiệp có môi trường làm việc không lành mạnh… Như vậy, hầu hết các quốc gia đều áp dụng một trong các biện pháp như yêu cầu bồi thường, truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc áp dụng đồng thời trong giải quyết các vụ việc về quấy rối tình dục tại nơi làm việc tùy thuộc vào mức độ nghiêm trọng của vụ việc.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Học hỏi kinh nghiệm từ các quốc gia khác, Việt Nam cũng nên đưa các quy định về bồi thường thiệt hại và chế tài xử lý hành vi quấy rối tình dục cũng như hành vi vu cáo quấy rối tình dục, trả thù người tố cáo quấy rối tình dục tại nơi làm việc… vào các văn bản pháp luật. Người thực hiện hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, tùy thuộc vào mức độ nguy hiểm của hành vi mà sẽ phải chịu các biện pháp khắc phục và trừng phạt sau:

Trách nhiệm bồi thường thiệt hại: Trách nhiệm bồi thường thiệt hại được đặt ra khi hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc gây ra những thiệt hại cho nạn nhân. Học hỏi kinh nghiệm của các nước như Anh, Mĩ, Philippin... Chúng ta có thể xác định những thiệt hại trực tiếp do hành vi quấy rối tình dục gây ra như: Thiệt hại về sức khỏe của nạn nhân, thu nhập thực tế bị mất nếu nạn nhân vì bị quấy rối tình dục mà phải nghỉ việc, chi phí điều trị tổn thương về thể xác cũng như tâm lí, bồi thường tổn thất về mặt tinh thần. Để buộc kẻ quấy rối phải chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại thì người tố cáo cũng như cơ quan nhà nước cũng cần chứng minh được 3 yếu tố, đó là:

Có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, thiệt hại thực tế và mối quan hệ nhân quả giữa hành vi và thiệt hại thực tế đó. Việc xác định như vậy là cần thiết để đảm bảo xử lí một cách khách quan, đúng đắn.

Vấn đề đặt ra là làm sao để nhận dạng một hành vi quấy rối tình dục là nghiêm trọng và đủ dấu hiệu để truy cứu trách nhiệm hình sự? Điều này tùy thuộc vào mức độ tổn thương của nạn nhân và những dấu hiệu nguy hiểm của hành vi quấy rối. Chẳng hạn, một người thực hiện hành vi dùng vũ lực (đè nạn nhân lên ghế tại phòng làm việc, khống chế tay nạn nhân...) để thực hiện hành vi giao cấu trái ý muốn trong phòng làm việc tại công ty thì cần phải được xác định là hiếp dâm cho dù người đó chưa thực hiện được hành vi giao cấu. Hay trong trường hợp, người quản lí lợi dụng tình trạng khó khăn về kinh tế của nạn nhân, gây áp lực về việc sa thải hay tăng lương để buộc nạn nhân phải miễn cưỡng giao cấu thì cần được xác định là hành vi cưỡng dâm chứ không còn dừng lại
ở hành vi quấy rối tình dục mang tính chất đánh đổi.

3.2.4. Xây dựng quy định về biện pháp phòng ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Phòng ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc là điều quan trọng cần được chú ý nghiêm túc. Thay vì bỏ công sức, chi phí ra sửa chữa, bù đắp thiệt hại mà

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

hành vi quấy rối tình dục gây ra (trong đó, tổn hại về uy tín, danh dự thì khó có thể khắc phục được) thì việc quy trách nhiệm cho các cá nhân, tổ chức; cũng như chuẩn bị cho tất cả đội ngũ nhân viên trong doanh nghiệp một hệ thống kiến thức cũng như kỹ năng đầy đủ để có thể phòng ngừa, né tránh những hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc là một biện pháp tối ưu.

Với tư cách là người quản lý trực tiếp, gần gũi với tình hình doanh nghiệp, người sử dụng lao động cần được quy trách nhiệm để họ thực hiện tốt hơn những nghĩa vụ của mình, bảo vệ những nhân viên dưới quyền và duy trì môi trường làm việc trong sạch lành mạnh. Như vậy thì bất kể quy mô công ty của họ như thế nào có vai trò và trách nhiệm tạo ra và duy trì môi trường làm việc không có quấy rối tình dục. Người sử dụng lao động cũng cần phản ứng nhanh chóng khi có bất kể cáo buộc về quấy rối tình dục nào, đảm bảo những người được cho là nạn nhân không sợ bị trả thù hay cảm thấy sự phàn nàn của họ không bị lờ đi hay coi thường.

Người lao động, bất kể giới tính, tuổi tác, vị trí hay loại hợp đồng hay tình trạng công việc như thế nào, cũng phải có trách nhiệm đảm bảo nơi làm việc không có quấy rối tình duc,nhằm ngăn cản và báo cáo các hành vi không được chấp nhận theo quy định của chính sách về phòng chống quấy rối tình dục của doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, vai trò của tổ chức Công đoàn cũng vô cùng quan trọng. Đây là tổ chức đại diện người lao động, có vị thế gần gũi, gắn kết nhất với người lao động tại các doanh nghiệp. Công đoàn cần tham gia vào việc xây dựng và thực thi chính sách về phòng chống quấy rối tình dục của doanh nghiệp và đảm bảo rằng tất cả các vấn đề liên quan đến quấy rối tình dục đã được thương lượng một cách công bằng, minh bạch. Công đoàn cũng nên cung cấp thông tin, tư vấn và đại diện cho người lao động bị quấy rối tình dục, cũng như người lao động đang bị tố cáo có hành vi quấy rối tình dục; đồng thời phải đưa các nội dung này vào chương trình giáo dục đào tạo của người lao động.

Tổ chức của người lao động nên đảm bảo rằng thông tin về quấy rối tình dục được đưa vào chương trình định hướng, giáo dục và đào tạo nhân sự của họ.

Thanh tra lao động nên xem xét cẩn thận hồ sơ và thực tiễn với mục đích phát hiện và ứng phó phù hợp với những tố cáo về quấy rối tình dục .

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Quan trọng là thanh tra lao động phải điều tra không chỉ lời tố giác về hành vi tống tình mà bất kể hành vi nào được báo cáo là không được tiếp nhận, không được mong muốn hay mang tính xúc phạm. Cả nam và nữ thanh tra lao động đều nên được đào tạo chuyên môn để giúp họ phát hiện ra những trường hợp và xử lý các tố cáo về quấy rối tình duc . Thanh tra lao động nên biết rằng nhìn chung những nạn nhân nữ của hành vi quấy rối tình dục cảm thấy thoải mái hơn khi nói về trường hợp của họ với nữ thanh tra lao động hơn là nói với nam thanh tra lao động.

Ngoài ra, pháp luật cũng cần có các quy định khung hướng dẫn các doanh nghiệp thực hiện thường xuyên những buổi trò chuyện, trao đổi kinh nghiệm hay tập huấn, các chương trình giáo dục, đào tạo phù hợp về kiến thức pháp luật về chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Thông qua đó, tạo điều kiện cho toàn bộ đội ngũ nhân viên của doanh nghiệp biết về những quyền và lợi ích hợp pháp của mình và làm cách nào để tự bảo vệ được những quyền và lợi ích hợp pháp đó. Bên cạnh đó, cũng là điều cần thiết để Nhà nước tiến hành xây dựng một Bộ quy tắc ứng xử ba bên: Người lao động – Người sử dụng lao động

– Nhà nước để các doanh nghiệp dựa vào đó tự xây dựng bộ quy tắc ứng xử riêng phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của đơn vị mình.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Qua nghiên cứu chương 3, tác giả nhận thấy những vấn đề lý luận và thực tiễn cho thấy, việc hoàn thiện pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hết sức cần thiết. Môi trường làm việc an toàn, lành mạnh và hiệu quả sẽ tạo ra sự phát triển một nền kinh tế bền vững, phù hợp với xu hướng phát triển trên thế giới và thu hút các nhà đầu từ nước ngoài vào Việt Nam. Việc xây dựng và ban hành các quy định pháp luật về quấy rối tình dục ở Việt Nam bảo vệ được quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động.

Tác giả đã đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quấy rối tình dục. Các giải pháp được đưa ra xuất phát từ việc nghiên cứu thực trạng điều chỉnh pháp luật về quấy rối tình dục ở Việt Nam và quốc tế hiện nay, cũng như từ những đòi hỏi khách quan của nền kinh tế thị trường và xu thế hội nhập kinh tế quốc tế, với mục tiêu xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, an toàn.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

KẾT LUẬN

Hiện nay, toàn cầu hóa hội nhập kinh tế quốc tế có ảnh hưởng không nhỏ đến đời sống xã hội. Việc giao lưu hội nhập mang đến cho nền kinh tế ở nước ta một luồng gió mới, thúc đẩy động lực phát triển kinh tế, tạo công ăn việc làm cho hàng nghìn người lao động; nâng cao chất lượng đời sống xã hội cho người dân;…Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm mà hội nhập kinh tế mang lại, vẫn còn có những nhược điểm đó là: Tệ nạn xã hội gia tăng, độ tuổi của tội phạm đang trẻ hóa, sự du nhập của hàng loạt hình thức tội phạm mới, trong đó nổi cộm là tệ nạn về xâm hại tình dục. Bên cạnh những tội xâm hại tình dục dễ bắt gặp như dâm ô, ấu dâm, hiếp dâm,… còn tồn tại một hình thức xâm hại tình dục mà chưa được quan tâm sát sao nhưng lại gây hậu quả to lớn, ảnh hướng không nhỏ đến sự phát triển của kinh tế - xã hội và nguồn lực lao động đó là tệ nạn quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc có ảnh hưởng tiêu cực đến các quan điểm đạo đức vốn tôn trọng lễ giáo, thuần phong mỹ tục của người Á Đông nói chung và người Việt Nam nói riêng, hành vi này còn ảnh hưởng đến sự ổn định các quan hệ trong xã hội, tạo sự bất bình đẳng về giới. Đặc biệt hành vi quấy rối tình dục ảnh hưởng trực tiếp đến môi trường lao động, chất lượng và sự ổn định nguồn lao động, gây tâm lý không tốt đến người lao động, người sử dụng lao động. Sâu xa hơn có thể thấy rằng hành vi quấy rối tình dục có tác động tiêu cực đến kinh tế - xã hội của đất nước.

Xác định được tính nghiêm trọng của hành vi quấy rối tình dục nơi làm việc, khóa luận lựa chọn nêu ra, phân tích nguyên nhân, đánh giá hậu quả và đề ra những biện pháp đấu tranh, phòng chống hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc và đặt ra yêu cầu thực tiễn hơn cả đó là phải hoàn thiện pháp luật lao động để tạo ra một môi trường đầu tư lý tưởng và nơi làm việc an toàn, hiệu quả cho người lao động, người sử dụng lao động. Qua việc nghiên cứu thực trạng pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc, khóa luận chỉ ra rằng hiện nay hành lang pháp lý của Việt Nam còn chưa chặt chẽ, chưa có các điều luật quy định cụ thể thế nào là hành

vi quấy rối tình dục, các hình thức biểu hiện và chế tài xử lý, các biện pháp khiếu nại hay cơ quan nào có thẩm quyền giải quyết….Chính vì vậy, trên thực tế các quy định hiện nay về quấy rối tình dục tại nơi làm việc theo Bộ luật lao động và một số bộ luật khác có liên quan đều khó áp dụng đưa vào thực tiễn.

Từ những nghiên cứu, nhìn nhận của bản thân và có sự so sánh với pháp luật của một số nước trên thế giới, khóa luận đã đưa ra những kiến nghị, giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam, đưa ra định nghĩa; trình tự thủ tục khiếu nại, tố cáo; các biện pháp khắc phục, chế tài xử phạt

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, đồng thời đưa ra quan điểm nên áp dụng án lệ như một xu thế tất yếu và đảm bảo tính minh bạch, khách quan và mang tính thực tế cao khi áp dụng pháp luật….

Tuy nhiên, pháp luật Việt Nam về "Quấy rối tình dục tại nơi làm việc" là lĩnh vực rất phức tạp nên chắc chắn nội dung khóa luận không thể tránh khỏi những hạn chế và khiếm khuyết. Bởi vậy tác rất mong muốn nhận được sự đóng góp của các nhà khoa học, thầy cô giáo để nội dung nghiên cứu được tăng cường tốt hơn.

Xin chân thành cảm ơn !

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và Tổ chức lao động quốc tế (ILO)

   (2012), Báo cáo nghiên cứu quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam: Bức tranh khái quát và khung pháp lý để giải quyết, Hà Nội.

2. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2015), Bộ quy tắc ứng xử về quấy rồi tình dục tại nơi làm việc, Hà Nội.

3. Bộ luật hình sự của Singapore (2016).

4. Bộ luật tố tụng hình sự của Singapore (2018)

5. Bộ luật bảo vệ chống quấy rối năm 2018 của Singapore.

6. Bộ luật hình sự sửa đổi bổ sung năm 2010 của Nhật Bản

7. Bộ quy tắc ứng xử đối với người lao động theo Luật bảo vệ chống quấy rối phụ nữ tại nơi làm việc năm 2010 của Pakistan.

8. Công ước về Phân biệt đối xử (việc làm và nghề nghiệp) năm 1958 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO).

9. Công ước số 169 về những người bộ tộc bản địa năm 1989 của Tổ chức

   Lao động quốc tế (ILO).

10. Chính phủ Việt Nam (2020), Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động, Hà Nội.

11. D.K. Srivastava (2012): Tiến bộ của pháp luật Quấy rối tình dục ở Ấn Độ, Trung Quốc và Hồng Kông: Dự đoán về cải cách hơn nữa, Harvard international law journal, volume.

12. Liên hợp quốc (1993), Công ước về xóa bỏ tất cả các hình thức Phân biệt đối xử chống phụ nữ (CEDAW), Thụy Điển.

13. ILO: Điều tra đặc biệt về việc áp dụng Công ước số 111 về Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, 1996

14. Liên minh của phụ nữ về hành động và nghiên cứu (AWARE), nghiên cứu về quấy rối tình dục tại nơi làm việc,

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

15. Luật bảo vệ chống quấy rối năm 2014 của Singapore.

16. Luật bảo vệ người lao động của Đức.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

17. Luật bình đẳng nam nữ - Luật về các cơ hội bình đẳng năm 1991 của Nhật Bản.

18. Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (1982), *Hiến pháp nhà nước*, Hà Nội.

19. Quốc hội Việt Nam (2012), *Bộ luật lao động sửa đổi, bổ sung*, Hà Nội.

20. Quốc hội Việt Nam (2016), *Luật bình đẳng giới của Việt Nam*, Hà Nội.

21. Quốc hội Việt Nam (2019), *Bộ luật lao động*, Hà Nội.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com