



TỔNG LIÊN ĐOÀN  
LAO ĐỘNG VIỆT NAM



BỘ LAO ĐỘNG  
THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI



PHÒNG THƯƠNG MẠI VÀ  
CÔNG NGHIỆP VIỆT NAM

# BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ VỀ QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

Hà Nội - 2015



Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là một hình thức phân biệt đối xử dựa trên giới tính làm ảnh hưởng xấu tới môi trường làm việc, sự bình đẳng giữa người lao động nam và nữ, gây ra những ảnh hưởng về tâm lý, gây lo lắng, căng thẳng cho nạn nhân dẫn đến môi trường làm việc không an toàn, hiệu suất làm việc cũng như năng suất lao động bị giảm sút và cần phải ngăn chặn.

Để có cơ sở pháp lý xây dựng môi trường làm việc an toàn, lành mạnh và bình đẳng, Bộ luật Lao động năm 2012 đã quy định nghiêm cấm hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, đồng thời đã ban hành một số quy định liên quan đến việc phòng, chống hành vi quấy rối tình dục như qui định cho người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc... Tuy nhiên, các quy định của pháp luật hiện hành còn chung chung, chưa cụ thể, thiếu văn bản, tài liệu hướng dẫn để nhận diện hành vi quấy rối tình dục, làm cho việc phòng, chống hành vi quấy rối tình dục và xử lý hành vi vi phạm gặp nhiều khó khăn trên thực tế.

Để từng bước góp phần thực thi các qui định của pháp luật và thúc đẩy việc phòng, chống hành vi quấy rối tình dục trên thực tế, Ủy ban Quan hệ lao động, do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam xây dựng “Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc”.

Trân trọng giới thiệu Bộ quy tắc này để người sử dụng lao động (cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp...), cùng với người lao động xây dựng, lồng ghép vào nội quy, quy chế của đơn vị, làm cơ sở cho việc

phòng, chống hành vi quấy rối tinh dục tại nơi làm việc, nhằm mục đích phát triển quan hệ lao động hài hòa, tạo môi trường làm việc lành mạnh, an toàn, năng suất và chất lượng cao.

Trong quá trình nghiên cứu xây dựng “Bộ quy tắc”, Ủy ban Quan hệ lao động, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã nhận được sự hỗ trợ và tham gia ý kiến của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), các Bộ, ngành liên quan. Chúng tôi chân thành cảm ơn sự hỗ trợ, tham gia xây dựng và đóng góp ý kiến của các cơ quan, tổ chức, cá nhân góp phần hoàn thiện “Bộ quy tắc” này. *Báo*

**PHÒNG THƯƠNG MẠI VÀ  
CÔNG NGHIỆP VIỆT NAM**



**Hoàng Quang Phòng**  
Phó Chủ tịch

**TỔNG LIÊN ĐOÀN  
LAO ĐỘNG VIỆT NAM**



**Mai Đức Chính**  
Phó Chủ tịch

**BỘ LAO ĐỘNG  
THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**



**Phạm Minh Huân**  
Thứ trưởng

## MỤC LỤC

	<b>Lời giới thiệu</b>	<b>3</b>
<b>I</b>	<b>Mục tiêu của bộ quy tắc</b>	<b>6</b>
<b>II</b>	<b>Phạm vi áp dụng bộ quy tắc</b>	<b>6</b>
<b>III</b>	<b>Khái niệm và các hình thức của quấy rối tình dục</b>	<b>6</b>
1.	Khái niệm về quấy rối tình dục	7
2.	Hành vi không được coi là hành vi quấy rối tình dục	9
3.	Các hình thức quấy rối tình dục	
<b>IV</b>	<b>Vai trò và trách nhiệm</b>	<b>11</b>
1.	Người sử dụng lao động	
2.	Người lao động	14
3.	Tổ chức công đoàn	
4.	Tổ chức của người sử dụng lao động	18
5.	Thanh tra lao động	
<b>V</b>	<b>Khuyến nghị việc ban hành nội quy, quy chế về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc</b>	<b>22</b>
		<b>27</b>
1.	Quy định của doanh nghiệp về quấy rối tình dục	
2.	Cam kết việc cấm hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc	
3.	Khái niệm	
4.	Quy trình khiếu nại/tố cáo	
5.	Xử lý, bồi thường	
6.	Các biện pháp khác	
<b>VI</b>	<b>Khuyến nghị việc tuyên truyền, phổ biến quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc</b>	
	Tuyên truyền, phổ biến	
	Một số biện pháp, cách thức triển khai	
	<b>Phụ lục I</b>	
	<b>Phụ lục II</b>	
	<b>Phụ lục III</b>	

## **I MỤC TIÊU CỦA BỘ QUY TẮC**

Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Bộ quy tắc) hướng dẫn việc triển khai trên thực tiễn những quy định của Bộ luật lao động và các văn bản có liên quan về việc phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc cho người sử dụng lao động, tổ chức đại diện của người sử dụng lao động, người lao động và tổ chức công đoàn để giải quyết có hiệu quả tình trạng quấy rối tình dục, đồng thời đưa ra khuyến nghị trong việc xây dựng, ban hành, thi hành và giám sát thực hiện tại nơi làm việc về quấy rối tình dục và khích lệ, thúc đẩy xây dựng một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh, để đảm bảo tất cả người lao động, không phân biệt giới tính và địa vị xã hội, đều được đối xử một cách công bằng và tôn trọng nhân phẩm của họ.

## **II PHẠM VI ÁP DỤNG BỘ QUY TẮC**

Bộ quy tắc áp dụng cho tất cả các doanh nghiệp, dù là đơn vị sản xuất hay kinh doanh, ở khu vực công và khu vực tư nhân, không kể quy mô. Đối với những doanh nghiệp có quy mô nhỏ có thể điều chỉnh một số nội dung trong Bộ quy tắc để đảm bảo sự phù hợp với mô hình hoạt động của doanh nghiệp, nhưng phải tuân thủ những nguyên tắc chung của Bộ quy tắc.

Thuật ngữ “nơi làm việc” trong Bộ quy tắc không chỉ bao hàm những địa điểm cụ thể nơi thực hiện công việc như văn phòng hay nhà máy, mà còn là những địa điểm khác có liên quan tới công việc. Do đó, nơi làm việc ở đây có thể hiểu theo nghĩa rộng là bao gồm cả những địa điểm hay những việc có liên quan đến công việc như:

- Các hoạt động xã hội liên quan đến công việc, như tiệc chiêu đãi, đón tiếp được doanh nghiệp tổ chức, dành cho nhân viên hoặc khách hàng,...;
- Hội thảo, tập huấn;
- Chuyển đi công tác chính thức;
- Các bữa ăn liên quan đến công việc;
- Hội thoại trên điện thoại liên quan đến công việc;
- Các hoạt động giao tiếp liên quan đến công việc qua phương tiện điện tử...

### III KHÁI NIỆM VÀ CÁC HÌNH THỨC CỦA QUẤY RỐI TÌNH DỤC

#### 1. KHÁI NIỆM VỀ QUẤY RỐI TÌNH DỤC

“Quấy rối tình dục” là hành vi có tính chất tình dục gây ảnh hưởng tới nhân phẩm của nữ giới và nam giới, đây là hành vi **không được chấp nhận, không mong muốn và không hợp lý làm xúc phạm** đối với người nhận, và tạo ra môi trường làm việc **bất ổn, đáng sợ, thù địch và khó chịu**.

Quấy rối tình dục “trao đổi” (nhằm mục đích đánh đổi) diễn ra khi người sử dụng lao động, người giám sát, người quản lý hay đồng nghiệp thực hiện hay cố gắng thực hiện nhằm gây ảnh hưởng đến quy trình tuyển dụng, thăng chức, đào tạo, kỷ luật, sa thải, tăng lương hay các lợi ích khác của người lao động để đổi lấy sự thỏa thuận về tình dục.

Hình thức tồi tệ nhất của hành vi quấy rối tình dục là những hành vi tấn công có tính chất tình dục hoặc hiếp dâm được quy định trong pháp luật xử lý vi phạm hành chính hoặc pháp luật hình sự.

## 2. HÀNH VI KHÔNG ĐƯỢC COI LÀ HÀNH VI QUẤY RỐI TÌNH DỤC

Những lời khen hoặc khích lệ thông thường được chấp nhận hoặc phù hợp về mặt văn hóa, xã hội không bị coi là hành vi quấy rối tình dục. Hành vi giao cấu đồng thuận (trừ hành vi pháp luật cấm như giao cấu với trẻ em, giao cấu với người chưa thành niên...), tiếp nhận hay đáp lại đều không được xem là hành vi quấy rối tình dục.

## 3. CÁC HÌNH THỨC QUẤY RỐI TÌNH DỤC

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể là hành vi liên quan đến thể chất, lời nói hoặc phi lời nói, bao gồm những nội dung chủ yếu như sau:

- a) Quấy rối tình dục bằng hành vi mang tính thể chất như tiếp xúc, hay cố tình động chạm không mong muốn, sờ mó, vuốt ve, cấu véo, ôm ấp hay hôn cho tới tấn công tình dục, cưỡng dâm, hiếp dâm.
- b) Quấy rối tình dục bằng lời nói 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 những truyện cười gợi ý về tình dục hay những nhận xét về trang phục hay cơ thể của một người nào đó khi có mặt họ hoặc 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 cá nhân một cách liên tục.
- c) Quấy rối tình dục bằng hành vi phi lời nói 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 việc phô bày các tài liệu khiêu dâm, hình ảnh, vật, màn hình máy tính, các áp phích, thư điện tử, ghi chép, tin nhắn liên quan tới tình dục.



## **IV VAI TRÒ VÀ TRÁCH NHIỆM**

### **1. NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

Doanh nghiệp ở bất cứ quy mô nào đều có quyền, trách nhiệm xây dựng và duy trì môi trường làm việc không quấy rối tình dục. Người sử dụng lao động phải có hành động ngay lập tức khi xuất hiện bất cứ cáo buộc nào về quấy rối tình dục, đảm bảo người được cho là nạn nhân không sợ bị trả thù hoặc cảm thấy yêu cầu của họ bị lơ đi hay bị coi thường.

Để phòng, chống có hiệu quả hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, người sử dụng lao động cần ban hành các quy định nhằm thúc đẩy, thực hiện và giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật về quấy rối tình dục, để đưa vào nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc các quy chế, quy định hợp pháp khác của doanh nghiệp.

Khi xây dựng các quy định cụ thể trên, doanh nghiệp cần phối hợp chặt chẽ với tổ chức công đoàn nhằm đảm bảo sự đồng thuận và thực thi có hiệu quả các quy định này.

### **2. NGƯỜI LAO ĐỘNG**

Tất cả người lao động, không phân biệt giới tính, tuổi tác, vị trí, hình thức ký hợp đồng lao động hay tình trạng công việc, đều có quyền và trách nhiệm đảm bảo nơi làm việc không có quấy rối tình dục, ngăn cản và báo cáo mọi hành vi không được chấp nhận theo quy định của pháp luật và quy định cụ thể về quấy rối tình dục của doanh nghiệp.

### **3. TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN**

Tổ chức công đoàn có trách nhiệm trong việc tham gia vào việc xây dựng và thực thi pháp luật và các quy định cụ thể về quấy rối tình

dục trong doanh nghiệp, đồng thời phải đảm bảo tất cả các vấn đề liên quan tới quấy rối tình dục tại doanh nghiệp phải được thương lượng một cách công bằng và minh bạch.

Công đoàn cũng cần 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 là có hành vi quấy rối tình dục.

Công đoàn phải đưa các nội dung quấy rối tình dục tại nơi làm việc vào trong chương trình tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật và đào tạo như một việc làm thường xuyên của tổ chức công đoàn.

#### **4. TỔ CHỨC CỦA CHỦ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

Tổ chức của chủ sử dụng lao động cần đưa thông tin về phòng, chống quấy rối tình dục vào các chương trình định hướng, giáo dục và đào tạo nhân sự.

Chủ trì, phối hợp với các cơ quan hữu quan tổ chức việc tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật nói chung, về quấy rối tình dục tại nơi làm việc nói riêng tới các doanh nghiệp, tới người sử dụng lao động và người lao động pháp luật, chính sách phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

#### **5. THANH TRA LAO ĐỘNG**

Thanh tra lao động phải xem xét cẩn thận hồ sơ và thực tiễn với mục đích phát hiện và xử lý kịp thời với những tố cáo về quấy rối tình dục. Điều quan trọng là thanh tra lao động cần chủ động thanh tra không chỉ lời tố giác về hành vi quấy rối tình dục mang tính thể chất, mà bất kể các hành vi khác (bằng lời nói hoặc phi lời nói) bị tố cáo là không được chấp nhận, không mong muốn hay mang tính xúc phạm có liên quan.

Thanh tra lao động, cả nam và nữ thanh tra cần được đào tạo chuyên môn để giúp cho việc phát hiện những trường hợp và xử lý các tố cáo về quấy rối tình dục, vì 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 thanh tra nữ hơn là với nam giới.

## **V KHUYẾN NGHỊ VIỆC BAN HÀNH NỘI QUY, QUY CHẾ VỀ PHÒNG, CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC**

### **1. QUY ĐỊNH CỦA DOANH NGHIỆP VỀ QUẤY RỐI TÌNH DỤC**

Quy định của doanh nghiệp về quấy rối tình dục nên là văn bản độc lập, thể hiện thành nội quy, quy chế về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Tuy nhiên, đối với trường hợp các doanh nghiệp nhỏ, có thể kết hợp việc xây dựng và ban hành quy định này với những quy định khác của doanh nghiệp về bình đẳng và không phân biệt đối xử. Quy định này nên được thể hiện với ngôn ngữ đơn giản, và trình bày dễ hiểu, để tất cả người lao động, bao gồm cả người lao động không biết chữ. Nội quy, quy chế của doanh nghiệp cần thiết phải bao gồm nội dung cơ bản sau:

- Cấm hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- Đưa ra khái niệm rõ ràng về quấy rối tình dục;
- Quy trình khiếu nại/tố cáo rõ ràng, dễ hiểu;
- Quy định việc áp dụng kỷ luật đối với người thực hiện hành vi quấy rối và đối với bất kể người nào đưa ra quy kết sai;
- Những biện pháp bảo vệ và khắc phục cho nạn nhân...

## 2. CAM KẾT VIỆC CẤM HÀNH VI QUẢY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

Việc tuyên bố về việc cấm vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc nên do người đứng đầu doanh nghiệp đưa ra, nhằm đảm bảo sự chấp thuận và tuân thủ của tất cả người lao động, bao gồm cả cấp giám sát và quản lý. Nội dung này nên nêu rõ (a) doanh nghiệp cam kết đảm bảo nơi làm việc không có quấy rối tình dục; (b) hành vi quấy rối tình dục sẽ không được chấp nhận dưới bất cứ hình thức nào; (c) biện pháp kỷ luật nhanh sẽ được áp dụng cho bất kể nam hay nữ nào bị phát hiện vi phạm quy định; (d) người giám sát và quản lý có trách nhiệm thực hiện quy định và thể hiện vai trò lãnh đạo thông qua việc làm gương cho những người khác.

## 3. KHÁI NIỆM

Một khái niệm chi tiết nên được đưa vào để đảm bảo rằng tất cả các nhân viên, người lao động, người giám sát và quản lý hiểu rõ quấy rối tình dục là gì. Yếu tố quan trọng nhất phải được nhấn mạnh là hành vi quấy rối tình dục là hành vi không được mong muốn và có bản chất tình dục. Một danh sách các ví dụ (không cần đầy đủ) cũng nên được đưa vào. Khái niệm cũng cần làm rõ rằng bất kể sự tiếp xúc nào được đồng thuận, được mong muốn và được đáp trả đều không phải là hành vi quấy rối tình dục. (trừ một số hành vi mà pháp luật cấm)

## 4. QUY TRÌNH KHIẾU NẠI/TỐ CÁO

Quy trình khiếu nại/tố cáo nên được giải thích rõ ràng bằng ngôn ngữ đơn giản. Nếu cần thiết, có thể xây dựng dưới hình thức phù hợp cho người không biết chữ. Quy trình này nên giúp bất kể người lao động nào muốn tố cáo hiểu chắc chắn mình phải làm gì

và tiếp cận ai. Quy trình nên phù hợp với mô hình và cấu trúc của doanh nghiệp. Nếu cần thiết, có thể sử dụng hoặc điều chỉnh một quy trình hiện có tại doanh nghiệp... để giải quyết các khiếu nại liên quan tới công việc khác cho mục đích này.

Nên có cả cơ chế tố cáo chính thức và không chính thức.

*(Xem Phụ lục 1 để tham khảo thông tin chi tiết về những quy trình này).*

## 5. XỬ LÝ, BỒI THƯỜNG

Quy định của doanh nghiệp về vấn đề quấy rối tình dục nên thể hiện rõ biện pháp kỷ luật đối với các trường hợp không tuân thủ. Tùy thuộc vào mức độ nghiêm trọng của từng trường hợp, biện pháp có thể thực hiện bao gồm từ việc xin lỗi nạn nhân cho tới nhắc nhở, khiển trách hay sa thải và những hình thức kỷ luật lao động này cần phải được quy định trong nội quy lao động. Cần phải quy định rõ là bất kỳ ai trù dập hay trả thù một người nào đó tố cáo hành vi quấy rối tình dục phải bị xem xét xử lý, kỷ luật kịp thời.

Nếu nạn nhân bị quấy rối tình dục phải chịu tổn thương như bị hạ chức hay bị từ chối thăng chức, do hậu quả của hành vi quấy rối, thì người đó sẽ được xem xét phục hồi chức vụ hoặc xem xét bổ nhiệm, bồi thường một cách tương xứng. Đồng thời họ có thể được bồi thường cho những tổn thất về tài chính do bị từ chối về các lợi ích liên quan tới công việc mà họ có quyền được hưởng.

Những người không thuộc nhân sự của doanh nghiệp, như khách hàng hay nhà thầu cũng nên được thông báo rằng nếu họ bị khiếu nại/tố cáo và khiếu nại/tố cáo đó được xác định là đúng sự thật, thì điều này có thể dẫn tới chấm dứt hợp đồng, tạm ngừng dịch vụ hoặc hợp tác trong sản xuất, kinh doanh.

## 6. CÁC BIỆN PHÁP KHÁC

Quy định của doanh nghiệp về vấn đề quấy rối tình dục cần phải đưa ra các biện pháp đảm bảo việc bảo mật tối đa đối với tất cả các bên liên quan, ở cả thời điểm báo cáo và trong khi các nội dung tố cáo đang được điều tra. Cần làm rõ rằng nhân viên sẽ không bị trừ dạt hay chịu hình thức xử lý nào khi (a) tố cáo/khiếu nại một cách thiện chí; (b) đưa ra bằng chứng trong quá trình khiếu nại; hay (c) thông báo định làm như vậy. Cũng nên nêu rõ rằng trong trường hợp đang tiến hành điều tra tố cáo, người sử dụng lao động sẽ không đưa ra bất kỳ giả thiết nào về sự vi phạm hay không vi phạm của người bị tố cáo có hành vi gây rối.

## VI KHUYẾN NGHỊ VIỆC TUYÊN TRUYỀN, PHỔ BIẾN QUY ĐỊNH VỀ PHÒNG, CHỐNG QUẢY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

Việc thực hiện các quy định về vấn đề quấy rối tình dục nên được giám sát cẩn thận thông qua cơ chế báo cáo hàng năm về số lượng và các dạng khiếu nại/tố cáo phát sinh và cách thức giải quyết.

Thông tin này nên được phân tích ngay lập tức và tiến hành sửa đổi, bổ sung quy định phù hợp nếu cần thiết.

### 1. TUYÊN TRUYỀN, PHỔ BIẾN

Quy định về vấn đề quấy rối tình dục và các nội dung cụ thể nên được truyền đạt một cách hiệu quả tới tất cả người lao động, bao gồm người quản lý, người giám sát, công nhân, khách hàng và các đầu mối kinh doanh khác (gồm những người cung cấp và nhận hàng hóa, dịch vụ). Cần chú ý đặc biệt đến những người lao động ở những vùng xa xôi.

Phương tiện truyền đạt hiệu quả chính sách bao gồm thông qua bản tin, tài liệu đào tạo, khóa tập huấn, tờ rơi, trang web, thư điện tử và trưng bày áp phích chống hành vi quấy rối tình dục dán tại các bảng thông báo ở các khu vực làm việc chung. Truyền đạt chính sách bằng lời nói đặc biệt quan trọng ở những nơi làm việc mà người lao động ở đó có thể không biết chữ.

### **NHỮNG ĐIỀU CẦN LƯU Ý CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

- Quy định của doanh nghiệp về vấn đề quấy rối tình dục nên được giới thiệu chính thức ở cuộc họp có đầy đủ người lao động.
- Quy định này nên được người đứng đầu doanh nghiệp ký ban hành hoặc đại diện của Lãnh đạo và yêu cầu tất cả người lao động phải tuân thủ chính sách.
- Quy định nên được chuyển tới cho tất cả người lao động ký như một cách thức ghi nhận rằng họ đã nhận được và hiểu nội dung quy định.
- Quy định cần được đưa lên trang web và mạng nội bộ của doanh nghiệp.
- Quy định cần được đưa vào tài liệu định hướng hoặc đào tạo ban đầu cho người lao động mới.
- Quy định phải được dán công khai trên bảng tin.

## **2. MỘT SỐ BIỆN PHÁP, CÁCH THỨC TRIỂN KHAI**

### **a) TẬP HUẤN THƯỜNG XUYÊN**

Những đợt tập huấn thường xuyên về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc cần được tổ chức cho tất cả người sử dụng lao động, bao gồm cấp quản lý, giám sát và người lao động.

Mục đích của tập huấn là để: (a) nâng cao nhận thức về thế nào là quấy rối tình dục; (b) cung cấp nội dung chi tiết quy định của doanh nghiệp về vấn đề quấy rối tình dục; và (c) cập nhật những thay đổi trong quy định này. Nên thường xuyên tổ chức các đợt tập huấn về vấn đề này.

Cấp quản lý và giám sát cũng cần được đào tạo đặc biệt để phân biệt giữa hành vi phù hợp và không phù hợp, nhằm thực hiện hiệu quả vai trò của họ trong việc đảm bảo rằng nơi làm việc không có quấy rối tình dục.

Những người có trách nhiệm giải quyết khiếu nại/tố cáo tại doanh nghiệp cần được đào tạo đặc biệt chuyên sâu về phòng, chống quấy rối tình dục.

Tùy thuộc vào loại hình đào tạo được tổ chức, và số lượng người lao động tham gia, các đợt đào tạo có thể kéo dài từ vài giờ cho tới cả ngày.

### **b) BẢO VỆ DANH TÍNH CỦA CÁC BÊN LIÊN QUAN**

Người sử dụng lao động cần đưa ra các biện pháp đảm bảo rằng các khiếu nại/tố cáo về quấy rối tình dục sẽ được điều tra, xác minh và xử lý đảm bảo bí mật, an toàn không để tiết lộ nhân thân của những người có liên quan. Chỉ những người được người sử dụng lao động chỉ định cụ thể mới được xử lý vụ việc; và chỉ người khiếu nại/tố cáo và đại diện của người đó, cũng như người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối và đại diện của họ, nhân chứng và phiên dịch



(nếu cần) mới được tham gia vào quá trình điều tra, xác minh.

Người sử dụng lao động cần cung cấp mọi thông tin được yêu cầu để phục vụ cho quá trình điều tra.

### **c) MÔ HÌNH QUẢN LÝ HIỆU QUẢ**

Tất cả người quản lý và giám sát nên thể hiện cam kết mạnh mẽ đối với quy định phòng, chống quấy rối tình dục bằng việc gương mẫu thực hiện các hành vi phù hợp ở mọi lúc, mọi nơi và điều này phải được định kỳ đánh giá bởi người sử dụng lao động.

Đồng thời, người sử dụng lao động khi bổ nhiệm cấp quản lý và giám sát, người sử dụng lao động cũng cần bảo đảm rằng những ứng viên được đề xuất phải thể hiện sự hiểu biết và khả năng xử lý các vấn đề liên quan đến quấy rối tình dục hoặc nên tổ chức đào tạo cho người đó trước hoặc ngay khi được bổ nhiệm.

### **d) MÔ HÌNH NƠI LÀM VIỆC TỐT**

Người sử dụng lao động cần phải tạo ra và duy trì môi trường làm việc không có quấy rối tình dục. Các biện pháp, cách thức hiệu quả để đảm bảo điều này gồm:

- Loại bỏ hết những tài liệu mang tính khiêu dâm, đồi trụy hoặc những tài liệu gây tổn hại đến danh dự, nhân phẩm của người khác hoặc ngụ ý, ám chỉ tình dục tại nơi làm việc;
- Thường xuyên giám sát việc thực thi các quy định về phòng, chống quấy rối tình dục và các quy trình giải quyết về quấy rối tình dục;
- Ban (hoặc hội đồng) sát hạch tuyển dụng cần bao gồm cả nam và nữ;
- Khu vực làm việc có đủ ánh sáng và có hệ thống giám sát điện tử.

## PHỤ LỤC I

### QUY TRÌNH GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI/TỐ CÁO

Quy trình không chính thức gồm hòa giải, trung gian, tư vấn hay một hình thức thích hợp khác như thảo luận để giải quyết khiếu nại/tố cáo. Thuật ngữ “hòa giải” và “trung gian” đôi khi được dùng thay thế lẫn nhau, mặc dù ở một số nước, thì sự phân biệt nằm ở quy trình, theo đó người trung gian đưa ra các khuyến nghị, và người hòa giải là người hỗ trợ đối thoại giữa các bên nhưng không đưa ra khuyến nghị. Nên áp dụng biện pháp không chính thức khi:

- Các bên liên quan có khả năng vẫn duy trì được mối quan hệ công việc;
- Sự việc có đặc điểm ít nghiêm trọng và người khiếu nại/tố cáo muốn dừng lại;

#### **Biện pháp không chính thức xử lý quấy rối tình dục bao gồm:**

- Người khiếu nại/tố cáo muốn tự mình xử lý trường hợp của mình nhưng mong muốn có được lời khuyên về cách giải quyết phù hợp;
- Người khiếu nại/tố cáo đề nghị người giám sát thay mặt mình nói chuyện với người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối. Người giám sát sẽ bí mật truyền tải mối quan ngại của người khiếu nại/tố cáo, nhắc lại quy định của doanh nghiệp về vấn đề quấy rối tình dục với người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối mà không đánh giá bản chất vụ việc;
- Lời khiếu nại/tố cáo nại được đưa ra, người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối thừa nhận hành vi, không cần thiết tiến hành

điều tra, xác minh và khiếu nại được giải quyết thông qua hòa giải hoặc dựa trên đề nghị của người thực hiện hành vi quấy rối;

- Người giám sát hay người quản lý chứng kiến hành vi không thể chấp nhận được và tự hành động độc lập mặc dù không có khiếu nại/tổ cáo.

Khi cả hai bên đều đồng ý, hình thức hòa giải hoặc trung gian có thể được sử dụng ở bất cứ thời điểm nào trong quá trình giải quyết khiếu nại/tổ cáo. Ví dụ, khi người khiếu nại/tổ cáo ban đầu quyết định theo quy trình chính thức, nhưng trong quá trình xử lý lại đồng ý sử dụng trung gian, thì quá trình chính thức có thể hoãn lại và việc giải quyết khiếu nại/tổ cáo phụ thuộc vào kết quả của quy trình không chính thức. Vai trò của người hòa giải hoặc người trung gian là không ấn định thỏa thuận nhưng giúp các bên đạt tới thỏa thuận chung có thể chấp nhận được.

Người hòa giải hoặc người trung gian do đó cần hiểu biết về pháp luật lao động, các nguyên tắc bình đẳng và không phân biệt đối xử, pháp luật liên quan tới quấy rối tình dục và các quy định của thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động hay quy định của doanh nghiệp về vấn đề quấy rối tình dục. Người hòa giải hoặc người trung gian cần thiết phải giữ lập trường công bằng trong suốt quá trình giải quyết khiếu nại/tổ cáo. Ở hầu hết các trường hợp, người hòa giải và trung gian được đào tạo chuyên sâu và là người không thuộc doanh nghiệp đó. Việc sử dụng quy trình không chính thức không làm loại bỏ quyền được áp dụng quy trình chính thức hay sử dụng các quy trình theo pháp luật đối với người khiếu nại/tổ cáo.

Nếu cách tiếp cận không chính thức không mang lại kết quả thỏa đáng, nếu vụ việc đó mang tính chất nghiêm trọng hoặc hành vi vẫn tiếp diễn, thì lựa chọn theo quy trình chính thức sẽ là một sự .

Việc giải quyết khiếu nại/tổ cáo chính thức luôn được xử lý

bởi bộ phận nhân sự hoặc một cá nhân do người sử dụng lao động chỉ định cụ thể. Nếu khiếu nại/tố cáo chống lại bộ phận nhân sự hay cá nhân cụ thể làm việc trong bộ phận này thì cần thiết phải có một người độc lập từ bên ngoài doanh nghiệp đảm trách xử lý. Khiếu nại/tố cáo nên được điều tra, xác minh và xử lý nhanh chóng. Trong trường hợp điều tra chính thức, cần có đơn trình bày bằng văn bản và do người khiếu nại/tố cáo ký tên. Công đoàn hay đại diện người lao động cũng có thể nộp đơn khiếu nại/tố cáo thay mặt một hoặc nhiều người lao động. Người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối cũng nên được nhận một bản sao đơn khiếu nại/tố cáo và cho họ cơ hội giải trình trước khi điều tra, xác minh bắt đầu.

#### **Một cuộc điều tra, xác minh toàn diện nên:**

- Có trao đổi trực tiếp với người tố cáo/khiếu nại, các nhân chứng của họ, người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối và các nhân chứng của họ. Thực tiễn cho thấy người được hỏi, trao đổi nên đi cùng với một đồng nghiệp tin cậy hoặc đại diện công đoàn.
- Kiểm tra tất cả tài liệu, hồ sơ và hồ sơ nhân sự liên quan nếu cần thiết;
- Cung cấp một tóm tắt bằng văn bản về toàn bộ quá trình điều tra cho người tố cáo/khiếu nại và người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối;
- Cả hai bên nên được tạo cơ hội đưa ra các nhận xét về nội dung bản tóm tắt trước khi báo cáo đầy đủ được đưa ra;
- Nếu báo cáo được một người đi điều tra, xác minh độc lập xây dựng, bản báo cáo đầy đủ nên được nộp cho người và/hoặc phòng ban chịu trách nhiệm xử lý khiếu nại/tố cáo về quấy rối tình dục. Báo cáo nên ghi rõ những người đã được hỏi, những

câu hỏi đã được đưa ra, kết luận của người điều tra, xác minh và biện pháp xử lý, hình thức hay các hành động khác phù hợp.

Có thể sử dụng sự hỗ trợ bên ngoài doanh nghiệp nếu người tố cáo/khiếu nại không hài lòng với kết quả của quy trình nội bộ, hoặc có cơ sở cho việc thiếu lòng tin vào quy trình này.

**Ban (hoặc Hội đồng) xử lý các trường hợp quấy rối tình dục gồm cả nam và nữ với số lượng ngang bằng nhau nhằm đảm bảo rằng quan điểm của cả nam và nữ đều được xem xét. Ban này cũng phải bao gồm đại diện của cả người sử dụng lao động và người lao động. Nạn nhân nên có một người do họ lựa chọn làm đại diện để tham gia quá trình xem xét, xử lý vụ việc.**

## PHỤ LỤC 2

### MẪU QUY ĐỊNH VỀ PHÒNG, CHỐNG QUẢY RỐI TÌNH DỤC TẠI DOANH NGHIỆP

(**TÊN DOANH NGHIỆP/CƠ QUAN/TỔ CHỨC**) cam kết mang đến một môi trường làm việc lành mạnh, hiệu quả và không chấp nhận các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc vì đây là hành vi vi phạm pháp luật, trái với đạo đức xã hội và không được dung thứ. (**TÊN DOANH NGHIỆP/CƠ QUAN/TỔ CHỨC**) sẽ thực hiện quy định này theo tinh thần của Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Khi (**TÊN DOANH NGHIỆP/CƠ QUAN/TỔ CHỨC**) quyết định rằng một tố cáo/khiếu nại về quấy rối tình dục là đáng tin cậy, doanh nghiệp sẽ có biện pháp phù hợp và kịp thời.

*“Quấy rối tình dục” là hành vi có tính chất tình dục gây ảnh hưởng tới nhân phẩm của nữ giới và nam giới, đây là hành vi không được chấp nhận, không mong muốn và không hợp lý làm xúc phạm đối với người nhận, và tạo ra môi trường làm việc bất ổn, đáng sợ, thù địch và khó chịu.*

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể là hành vi liên quan đến thể chất, lời nói hoặc phi lời nói, bao gồm những nội dung chủ yếu như sau:

- a) Quấy rối tình dục bằng hành vi mang tính thể chất như việc tiếp xúc, hay cố tình động chạm không mong muốn, từ hành vi sờ mó, vuốt ve, cấu véo, ôm ấp hay hôn cho tới tấn công tình dục, hiếp dâm.
- b) Quấy rối tình dục bằng lời nói gồm các nhận xét không phù hợp về mặt xã hội và văn hóa và không được mong muốn bằng những ngụ ý về tình dục như những chuyện cười gợi ý về tình dục hay

những nhận xét về trang phục hay cơ thể của một người nào đó khi có mặt họ hoặc 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 cá nhân một cách liên tục.

- c) Quấy rối tình dục bằng hành vi phi lời nói gồm các hành động không được mong muốn như ngôn ngữ cơ thể khiêu khích, biểu hiện không đúng đắn, cái nhìn gợi tình, nháy mắt liên tục, các cử chỉ của các ngón tay... Hình thức này cũng bao gồm việc phô bày các tài liệu khiêu dâm, hình ảnh, vật, màn hình máy tính hay các áp phích cũng như thư điện tử, ghi chép, tin nhắn liên quan tới tình dục.

Quấy rối tình dục “trao đổi” (nhằm mục đích đánh đổi) diễn ra khi người sử dụng lao động, người giám sát, người quản lý hay đồng nghiệp thực hiện hay cố gắng thực hiện nhằm gây ảnh hưởng đến quy trình tuyển dụng, thăng chức, đào tạo, kỷ luật, sa thải, tăng lương hay các lợi ích khác của người lao động để đổi lấy sự thỏa thuận về tình dục.

“Nơi làm việc” không chỉ bao hàm những địa điểm cụ thể nơi thực hiện công việc như văn phòng hay nhà máy, mà còn là những địa điểm khác có liên quan tới công việc. Do đó, nơi làm việc ở đây có thể hiểu là bao gồm cả những địa điểm hay những việc có liên quan đến công việc như:

- Các hoạt động xã hội liên quan đến công việc, như tiệc chiêu đãi, đón tiếp được tổ chức bởi doanh nghiệp, dành cho cán bộ nhân viên hoặc khách hàng,...;
- Hội thảo và tập huấn;
- Chuyển công tác chính thức;
- Các bữa ăn liên quan đến công việc;

- Hội thoại trên điện thoại liên quan đến công việc;
- Các hoạt động giao tiếp liên quan đến công việc qua phương tiện điện tử.

### **Trách nhiệm của doanh nghiệp về phòng, chống quấy rối tình dục**

Bất kể người lao động hay bất cứ người nào khác làm việc cho doanh nghiệp tin rằng mình đang là nạn nhân bị quấy rối tình dục phải ngay lập tức báo cho (**TÊN VÀ ĐỊA CHỈ LIÊN LẠC CỦA NGƯỜI/PHÒNG BAN**).

(**TÊN DOANH NGHIỆP/CƠ QUAN/TỔ CHỨC**) sẽ không dung thứ đối với hành động trả thù người đã khiếu nại/tố cáo về hành vi quấy rối tình dục. Doanh nghiệp sẽ tiến hành các bước cần thiết để đảm bảo rằng vấn đề này được điều tra, xác minh triệt để và giải quyết nhanh chóng. Nếu lời tố cáo được xác định là có căn cứ rõ ràng, (**TÊN DOANH NGHIỆP/CƠ QUAN/TỔ CHỨC**) sẽ thực hiện các biện pháp tức thì và hiệu quả để chấm dứt hành vi không được mong muốn này. (**TÊN DOANH NGHIỆP/CƠ QUAN/TỔ CHỨC**) cam kết sẽ hành động nếu doanh nghiệp nhận thấy có thể có tình trạng quấy rối tình dục tại nơi làm việc, ngay cả khi không có đơn khiếu nại/tố cáo chính thức.

(**TÊN NGƯỜI HOẶC PHÒNG, BAN**) là đầu mối liên lạc chính khi có câu hỏi hay quan tâm về vấn đề quấy rối tình dục. (**TÊN NGƯỜI HAY PHÒNG BAN**) có trách nhiệm điều tra, xác minh hoặc giám sát điều tra, xác minh về hành vi được cho là quấy rối tình dục. (**TÊN DOANH NGHIỆP/CƠ QUAN/TỔ CHỨC**) cam kết đảm bảo rằng tất cả điều tra, xác minh về quấy rối tình dục được thực hiện nhanh chóng, toàn diện và công bằng.



Nếu người quản lý và người có liên quan khác có chứng kiến, được thông báo, hoặc có lý do hợp lý nghi ngờ xảy ra quấy rối tình dục, phải ngay lập tức báo cáo sự việc cho (**TÊN NGƯỜI HOẶC PHÒNG BAN**), để bắt đầu tiến hành một cuộc điều tra, xác minh nhanh. Nếu không báo cáo sự việc cho (**TÊN NGƯỜI HOẶC PHÒNG BAN**), người đó sẽ bị xem là vi phạm quy định này và có thể bị kỷ luật. (**TÊN NGƯỜI HOẶC PHÒNG BAN**) sẽ hướng dẫn khi cần thiết về quá trình điều tra, xác minh và xử lý hành vi bị cho là quấy rối. Người quản lý cần có biện pháp hiệu quả đảm bảo không có thêm hành vi quấy rối rõ ràng hoặc bị cho là quấy rối diễn ra trong quá trình điều tra, xác minh.

(**TÊN DOANH NGHIỆP/CƠ QUAN/TỔ CHỨC**) sẽ bảo vệ thông tin về nhân thân của người được cho là nạn nhân và người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối, nếu cần thiết (Ví dụ, để hoàn thành điều tra, xác minh thành công). (**TÊN DOANH NGHIỆP/CƠ QUAN/TỔ CHỨC**) sẽ tiến hành các bước cần thiết để bảo vệ người đã thiện chí báo cáo sự việc và đảm bảo rằng việc đó sẽ không bị trả thù. Hành động trả thù một người đã báo cáo về hành vi có khả năng là quấy rối tình dục là vi phạm quy định của doanh nghiệp và pháp luật Nhà nước, đồng thời, người có hành động trả thù sẽ có thể phải chịu hình thức xử lý, kỷ luật thích đáng.

Nếu (**TÊN DOANH NGHIỆP/CƠ QUAN/TỔ CHỨC**) nhận thấy người lao động nào ép buộc một người lao động khác chịu hành vi quấy rối có tính chất tình dục không được mong muốn, và hành vi đó đúng với khái niệm về quấy rối tình dục, bao gồm quấy rối tình dục “trao đổi” được nêu trong Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc, người đó sẽ phải chịu kỷ luật hoặc các biện pháp xử lý thích hợp khác. Việc xử lý, kỷ luật được căn cứ vào tính chất, mức độ, của hành vi vi phạm và được áp dụng các hình thức kỷ luật từ khiển trách tới sa thải.

### **Quyền và trách nhiệm của người lao động theo chính sách này**

Nếu người lao động cho rằng mình là mục tiêu của hành vi quấy rối tình dục, họ nên thông báo cho người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối thông qua lời nói hoặc văn bản rằng hành vi đó là không được mong muốn, xúc phạm và phải dừng ngay.

Nếu người lao động không muốn trao đổi trực tiếp với người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối, hoặc nếu việc trao đổi đó không hiệu quả, người lao động đó được khuyến khích báo cáo hành vi không mong muốn càng nhanh càng tốt cho (**TÊN NGƯỜI HOẶC PHÒNG BAN**).

Ngoài việc báo cáo mỗi quan ngại về quấy rối tình dục cho (**TÊN NGƯỜI HOẶC PHÒNG BAN**), người lao động nào tin rằng mình đang bị quấy rối tình dục có thể lựa chọn theo đuổi cách giải quyết thông qua các kênh không chính thức gồm hòa giải, trung gian, trao đổi không chính thức hoặc đề nghị điều tra chính thức.

Tất cả người lao động của (**TÊN DOANH NGHIỆP/CƠ QUAN/TỔ CHỨC**), không chỉ bao gồm nhân viên, người giám sát, và người lãnh đạo, quản lý, được yêu cầu phải tuân thủ quy định này. Người lao động cũng cần cư xử đúng mực và phán xét thấu đáo các mối quan hệ liên quan tới công việc, với người lao động đồng cấp, đồng nghiệp, hay các thành viên trong doanh nghiệp. Ngoài ra, tất cả người lao động cần thực hiện các biện pháp phù hợp phòng, chống quấy rối tình dục. Hành vi có bản chất tình dục không được mong muốn sẽ không được dung thứ.

### PHỤ LỤC 3

## MỘT SỐ CÂU HỎI THƯỜNG GẶP VỀ VIỆC PHÒNG, CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

### **Câu hỏi 1:**

Có phải tất cả các doanh nghiệp đều nên có nội quy, quy chế quy định về quấy rối tình dục?

### **Đáp:**

Đúng. Tất cả các doanh nghiệp, dù khác biệt về quy mô, đều cần thiết phải xây dựng nội quy, quy chế quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục áp dụng cho cả khu vực công và khu vực tư.

### **Câu hỏi 2:**

Tôi nên làm gì nếu người sử dụng lao động của tôi không có quy định hay bất cứ quy chế, nội quy nào về quấy rối tình dục?

### **Đáp:**

Nếu người sử dụng lao động của bạn không có quy định hay bất cứ quy chế, nội quy nào về quấy rối tình dục tại nơi làm việc, bạn nên liên hệ với người quản lý của bạn trong doanh nghiệp, tổ chức công đoàn cơ sở hoặc tổ chức công đoàn cấp trên cơ sở hoặc đại diện người lao động, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam để khuyến nghị xây dựng quy định. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Phòng Công nghiệp và Thương mại Việt Nam, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam sẵn sàng hỗ trợ, khuyến

khích người sử dụng lao động trong việc xây dựng quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

.....

**Câu hỏi 3:**

Làm thế nào để xác định một hành vi nào đó là không được mong muốn?

**Đáp:**

Khi có bằng chứng mâu thuẫn như liệu hành vi đó có được mong muốn hay không, người sử dụng lao động nên kiểm tra tất cả tình huống, đánh giá trên cơ sở từng trường hợp. Việc điều tra, xác minh xác định xem liệu hành vi của người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối có được nạn nhân nhìn nhận một cách hợp lý là xúc phạm, thù địch hay không được mong muốn; và xem xét liệu ứng xử của nạn nhân có nhất quán hay không nhất quán với khẳng định của anh ấy/chị ấy rằng hành vi mang tính chất tình dục đó có được mong muốn hay không.

Trong trường hợp quấy rối tình dục để đổi lấy một lợi ích, mục đích khác, hành vi của nạn nhân không liên quan đến việc xác định xem liệu quấy rối tình dục có diễn ra hay không.

.....

**Câu hỏi 4:**

Yếu tố nào quyết định một môi trường làm việc có tính “thù địch”?

**Đáp:**

Môi trường làm việc đáng sợ, thù địch hay khó chịu được tạo ra bởi một trong những câu hỏi, yếu tố sau:

- Hành vi đó là lời nói, hoặc liên quan đến thể chất, hoặc cả hai;
  - Hành vi đó được lặp lại với mức độ như thế nào?;
  - Hành vi đó có mang tính thù địch hay xúc phạm không?;
  - Có phải người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối là đồng nghiệp, người giám sát, quản lý cấp cao hơn, khách hàng hay bên thứ ba (ví dụ nhà thầu hay người cung cấp dịch vụ...);
  - Những người khác có cùng tham gia thực hiện hành vi đó không?;
  - Hành vi có trực tiếp hướng tới hơn một cá nhân không?.
- .....

**Câu hỏi 5:**

Một người lao động đồng thuận với hành vi tình dục có thể tố cáo/khiếu nại không?

**Đáp:**

Có. Cá nhân có thể đồng thuận với hành vi tình dục do sự hạn chế của nhận thức trước đó hoặc đã chịu áp lực trên thực tế từ người thực hiện hành vi quấy rối.

.....

**Câu hỏi 6:**

Người lao động có được phép hẹn hò với nhau?

**Đáp:**

Có. Người lao động được phép hẹn hò với nhau. Người sử dụng lao động không được cấm người lao động xây dựng quan hệ chân thành có sự đồng thuận, được mong đợi và có qua có lại.

**Câu hỏi 7:**

Nếu một người mà tôi từng hẹn hò ở nơi làm việc lúc nào cũng bám theo tôi, đó có phải là quấy rối tình dục không?

**Đáp:**

Có thể. Hành vi đó sẽ bị coi là quấy rối tình dục nếu bạn làm rõ với người bạn đã từng hẹn hò rằng bạn không còn quan tâm tới mối quan hệ đó nữa, nhưng người đó tiếp tục tiến tới, nhận xét hay có cử chỉ mang tính chất tình dục đối với bạn.

.....

**Câu hỏi 8:**

Người sử dụng lao động có nên bắt người lao động mặc đồng phục để phòng, chống quấy rối tình dục diễn ra không?

**Đáp:**

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

.....

**Câu hỏi 9:**

Sự khác biệt giữa hành vi quấy rối tình dục và hành vi tội phạm có tính chất tình dục?

**Đáp:**

Nói chung mọi hành vi quấy rối tình dục đều là hành vi vi phạm

pháp luật, cần phải phòng, chống và lên án, phải được điều tra, xác minh và bị xử lý kịp thời, tương xứng với tính chất, mức độ của hành vi quấy rối tình dục đó.

Căn cứ tính chất, mức độ của hành vi quấy rối tình dục đến mức đáng kể được quy định trong Bộ luật Hình sự (nghiêm trọng, rất nghiêm trọng, đặc biệt nghiêm trọng) đủ các yếu tố cấu thành tội phạm thì sẽ bị xử lý theo pháp luật hình sự, về các tội tương ứng: tội cưỡng dâm, tội hiếp dâm,.. Phát hiện hành vi này phải báo ngay cho các cơ quan điều tra hình sự (công an, cơ quan có thẩm quyền khác...)

Hành vi quấy rối tình dục chưa đến mức bị xử lý hình sự, thì có thể bị xử lý hành chính, xử lý kỷ luật theo quy định của pháp luật xử lý vi phạm hành chính, pháp luật lao động...

## NHÓM BIÊN SOẠN

**Ông Hà Đình Bốn**

*Vụ trưởng Vụ Pháp chế, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội;*

**Ông Nguyễn Văn Bình**

*Phó Vụ trưởng Vụ Pháp chế, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội;*

**Ông Lê Xuân Thành**

*Phó Vụ trưởng Vụ Lao động – Tiền lương, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội;*

**Ông Lê Đình Quảng**

*Phó trưởng ban Quan hệ lao động, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam;*

**Bà Hồ Thị Kim Ngân**

*Trưởng phòng, Ban quan hệ lao động, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam;*

**Bà Nguyễn Thị Tuyết Minh**

*Chủ tịch Hội đồng doanh nhân nữ Việt Nam - Phòng Thương Mại và Công nghiệp Việt Nam;*

**Bà Mai Thị Diệu Huyền**

*Trưởng phòng, Hội đồng doanh nhân nữ Việt Nam – Phòng Thương Mại và Công nghiệp Việt Nam;*

**Ông Ngô Hoàng**

*Phó trưởng phòng Pháp chế lao động, Vụ Pháp chế, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội;*

**Bà Nguyễn Thị Vân**

*Chuyên viên Vụ Pháp chế, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội;*

**Bà Nguyễn Thị Nhuận**

*Chuyên viên Vụ Pháp chế, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội*

## CHUYÊN GIA:

**Bà Lisa Wong**

*Chuyên gia cao cấp về chống phân biệt đối xử - ILO Geneva;*

**Bà Trần Quỳnh Hoa**

*Văn phòng ILO tại Hà Nội, Việt Nam.*

*(Bộ quy tắc này có tham khảo một số nội dung của các Bộ quy tắc về vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc của một số quốc gia trên thế giới do Tổ chức Lao động Quốc tế ILO cung cấp).*