

Đối tác chiến lược
careerviet joboko
LEADING THE HUMAN RESOURCES INDUSTRY



Đối tác chiến lược
NURA OOS
Tâm soát sức khỏe chủ động với Công nghệ AI Software

Nhà tài trợ Đồng
SBB Healthcare

HỘI THẢO CHUYÊN MÔN

XÂY DỰNG MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC VĂN MINH

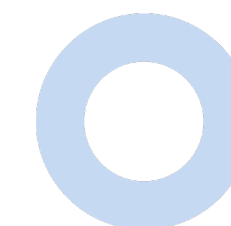
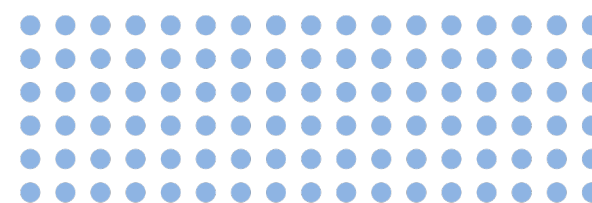
NHẬN DIỆN & GIẢI PHÁP CHO HÀNH VI QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

Hà Nội, Ngày 15/11/2025





ĐẶT VẤN ĐỀ



1 TẦM QUAN TRỌNG



1. Nghị định 145/2020/NĐ-CP và BLLĐ 2019: phải có **nội quy lao động** (trong đó có QRTD)
2. Luật khác: **dân sự, hình sự, hành chính** về xử lý QRTD
3. Doanh nghiệp làm gia công hàng hóa phải tuân thủ vấn đề phòng, chống QRTD mới có đơn hàng
4. Doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ cần để NLĐ an tâm làm việc
5. Quy định của luật “**mò**” gây khó khăn cho việc thực hiện
6. “**Hậu quả ngược**” nếu làm sai luật

MỤC ĐÍCH

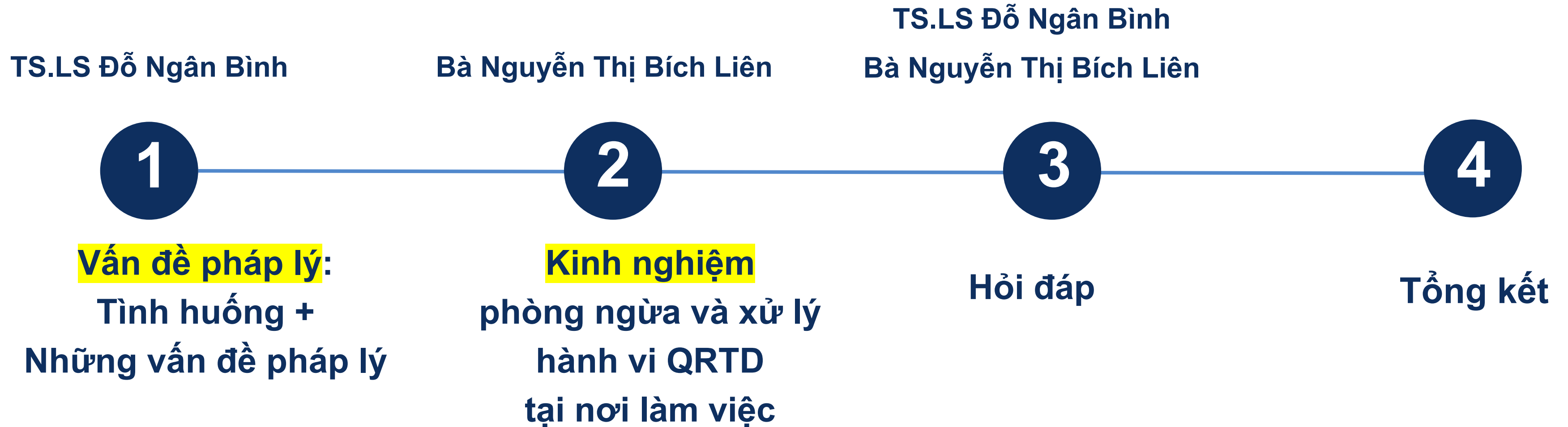
Hiểu đúng - hành xử đúng - bảo vệ đúng người

Giảm thiểu rủi ro pháp lý

Bảo vệ người lao động

Gìn giữ văn hóa doanh nghiệp

NỘI DUNG



ĐỐI TÁC CHIẾN LƯỢC

careerviet **joboko**
LEADING THE HUMAN RESOURCES INDUSTRY

ĐƠN VỊ TỔ CHỨC



ĐỐI TÁC CHIẾN LƯỢC

NURA **OOS**
Tâm soát sức khỏe chủ động với Công nghệ AI
Software

NHÀ TÀI TRỢ ĐỒNG

SBB **Healthcare**

HỘI THẢO CHUYÊN MÔN

XÂY DỰNG MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC VĂN MINH

NHẬN DIỆN & GIẢI PHÁP CHO HÀNH VI QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC



Tiến sĩ - Luật sư Đỗ Ngân Bình

*Giám đốc chuyên môn Công ty Luật TNHH BCLAW
Nguyên phó Giám đốc Trung tâm Tư vấn pháp luật,
Đại học Luật Hà Nội*



Bà Nguyễn Thị Bích Liên

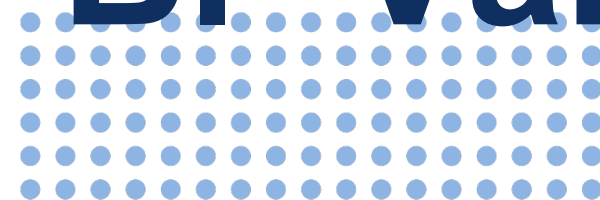
*Trưởng đại diện ChildFund Australia tại Việt Nam
Giám đốc điều hành Cánh Diều Việt Nam*



VẤN ĐỀ PHÁP LÝ

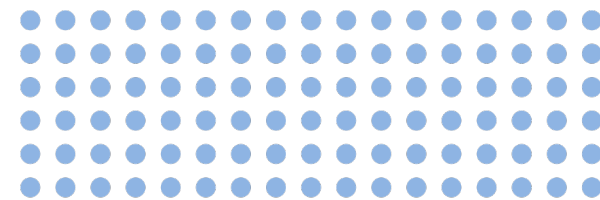
A. Tình huống: 2

B. Vấn đề theo luật: 5





AI/ TÌNH HUỐNG



TÌNH HUỐNG 1



a/ DIỄN BIẾN

Tại một phân xưởng sản xuất của Công ty X, ông A là tổ trưởng quản lý 1 tổ công nhân trực tiếp sản xuất, chị B là nhân viên của tổ này. Thời gian làm việc của phân xưởng là từ 8h sáng đến 17h chiều hàng ngày (bao gồm 8 giờ làm việc và thời gian nghỉ trưa).

Vào 22h ngày 13/04/2024, ông A nhắn tin zalo với chị B với nội dung như sau: “Tối mai em có hứng thú đi nhà nghỉ với anh sau giờ làm việc không?”. Nhưng chị B không trả lời vì thấy bất ngờ với lời đề nghị này và cũng e ngại sẽ làm mất lòng ông A nên chọn cách im lặng.

Vào 23h ngày 14/04/2024, ông A lại tiếp tục gửi zalo ảnh vùng kín của người đàn ông cho chị B và nhắn với nội dung như sau: “Em có thích không?”. Nhưng chị B vẫn tiếp tục im lặng, không nhắn tin lại.

Khi không nhận được tin nhắn từ chị B sau 2 lần nhắn tin, vào 22h ngày 15/04/2024, ông A đã nhắn tin với chị với nội dung như sau: “Em còn muốn tiếp tục làm việc ở xưởng này nữa không?”.

Khi nhận được tin nhắn thứ 3 này từ ông A, chị B rất lo lắng. Sau khi cân nhắc kỹ, chị B đã quyết định gửi đơn tố cáo đến Phòng Nhân sự của Công ty X, kèm theo đơn là 3 tin nhắn mà ông A đã gửi cho chị để tố cáo ông A đã có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc với chị.

b/ CÂU HỎI

1. Các **tin nhắn** ông A gửi cho chị B xảy ra ngoài giờ làm việc thì có được coi là chứng cứ không?
2. Các chứng cứ này đã đủ chứng minh hành vi của ông A là đã có hành vi **“quấy rối tình dục tại nơi làm việc”** chưa?
3. Công ty X có thể **sa thải** ông A không (*Nội quy lao động của Công ty X về điều khoản sa thải copy nguyên Điều 125 Bộ luật Lao động 2019 và đã được đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền*)?
4. **Quy trình** giải quyết sự việc trên cần thực hiện như thế nào?
5. Nếu Công ty X quyết định sa thải ông A thì có **rủi ro** gì không?

c/ TỔNG CHỨNG CỨ

1. Hợp đồng lao động của ông A
2. Hợp đồng lao động của chị B
3. Nội quy lao động của Công ty X (trích điều về sa thải)
4. Tin nhắn ông A gửi cho chị B vào ngày 13/04/2024
5. Tin nhắn ông A gửi cho chị B vào ngày 14/04/2024
6. Tin nhắn ông A gửi cho chị B vào ngày 15/04/2024
7. Đơn tố cáo chị B gửi lên Phòng Nhân sự về sự việc ông A đã có hành vi quấy rối tình dục với chị B

CHỨNG CỨ 1 + 2 +3



Bên A: Người sử dụng lao động

Công ty TNHH X

Địa chỉ:

Điện thoại: 0122273907

Đại diện:

Bên B: Ông Nguyễn Trần A

Bên A: Người sử dụng lao động

Công ty TNHH X

Địa chỉ:

Điện thoại: 012xxxxxxx

Đại diện:

Bên B: Bà Nguyễn Phương B

HĐLĐ của NLĐ A, B

CHƯƠNG V. PHÒNG, CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

Điều 20. Các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

- Hành động, cử chỉ có tính chất tình dục;
- Ngôn ngữ, tài liệu trực quan đề cập cụ thể, miêu tả hoặc liên quan đến hoạt động tình dục;
- Đề nghị, yêu cầu, gợi ý đòi quan hệ tình dục lấy sự đánh giá ưu ái hoặc sự hứa hẹn công việc, lương, thưởng.

Điều 21. Trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

- Trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, bao gồm thẩm quyền, trình tự, thủ tục khiếu nại, tố cáo và giải quyết khiếu nại, tố cáo và các quy định có liên quan;
- Hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với người thực hiện hành vi quấy rối tình dục hoặc người tố cáo sai sự thật.

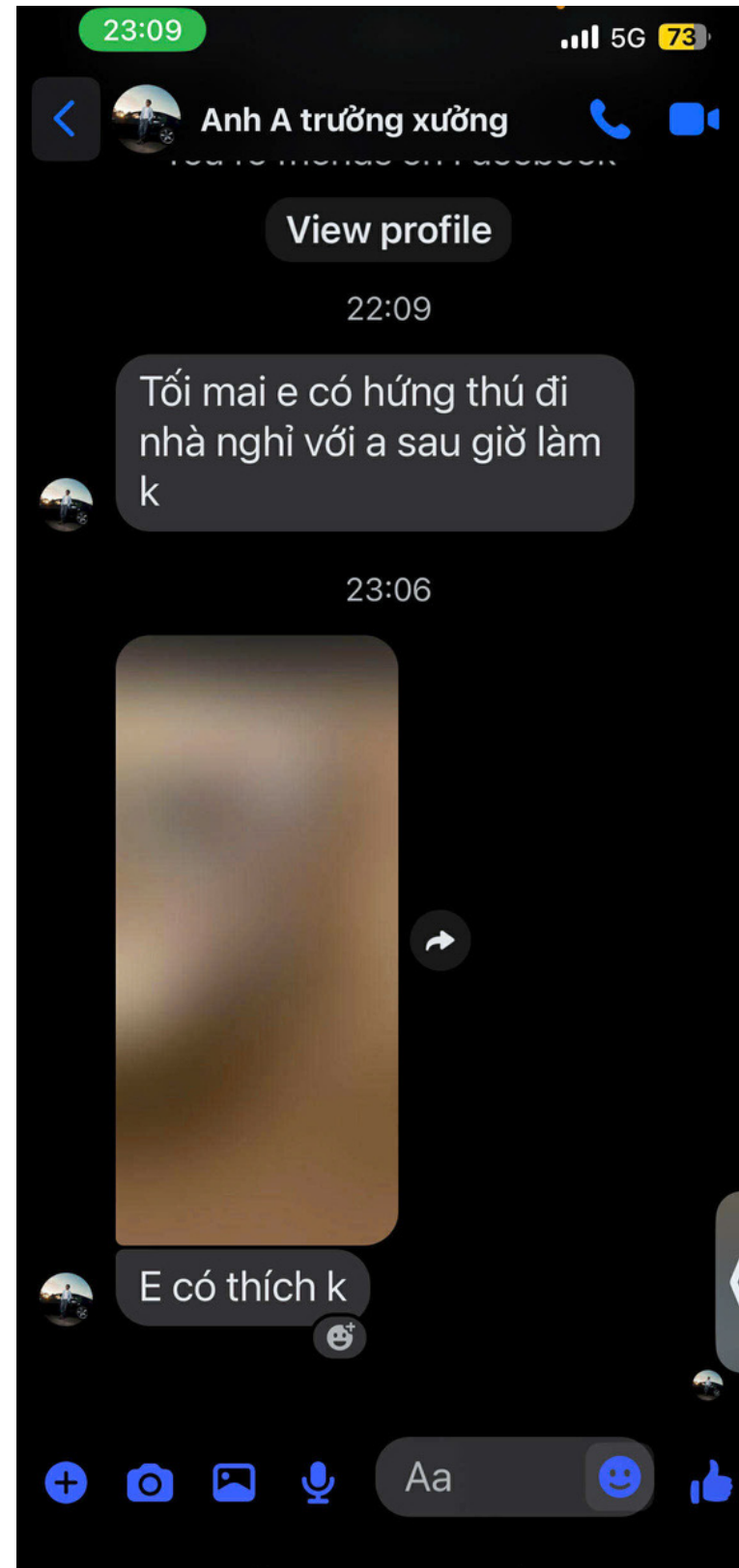
Nội quy lao động của
Công ty TNHH X

TM. Công ty X

(ký tên, đóng dấu)

CHỨNG CỨ 4 + 5 + 6

Tin nhắn ông A gửi cho chị B
vào 2 ngày 13/04/2024, 14/04/2024 và 15/04/2024



CHỨNG CỨ 7

Đơn tố cáo của chị B gửi lên Giám đốc nhân sự để tố cáo về hành vi quấy rối tình dục của ông A

I. Nội dung tố cáo

Tôi làm việc tại xưởng sản xuất của Quý công ty, dưới sự quản lý trực tiếp của ông A – Tổ trưởng xưởng. Trong quá trình làm việc, ông A đã nhiều lần có hành vi quấy rối tình dục đối với tôi, cụ thể:

1. Ông A thường xuyên có hành vi sàm sỡ vào các bộ phận nhạy cảm của tôi và có lời nói trêu chọc, gạ gẫm trong giờ làm việc tại xưởng.
2. Vào ngày 13/04/2024, khi tôi đang làm việc, ông A lấy lý do “hướng dẫn công việc” để lại gần tôi và nói: “Tối nay em đi nhà nghỉ với anh nhé!”. Tôi rất khó chịu nhưng vì sợ ảnh hưởng công việc nên chỉ im lặng và tiếp tục làm việc.
3. Đến khoảng 12 giờ đêm ngày 15/04/2024, ông A gửi tin nhắn Zalo cho tôi, kèm một hình ảnh bộ phận sinh dục của ông ấy, cùng nội dung: “Em có thích không?”. Tôi im lặng và không phản hồi. Sau đó, ông A tỏ thái độ khó chịu và nhắn tin đe dọa: “Em còn muốn tiếp tục làm việc ở xưởng này nữa không?”.

Những hành vi trên của ông A khiến tôi rất lo lắng, sợ hãi, bị ảnh hưởng tinh thần nghiêm trọng và cảm thấy môi trường làm việc không còn an toàn.

TÌNH HUỐNG 2



a/ DIỄN BIẾN

Anh G, chị H và chị Y là nhân viên kinh doanh cùng làm việc tại Phòng kinh doanh của Công ty M.

Ngày 10/9/2023, theo sự phân công của Trưởng phòng Kinh doanh, 3 người được cử đi tiếp đối tác của Công ty M vào lúc 20h tại Nhà hàng Z.

Sau buổi tiếp đối tác, khi đối tác đã ra về, chỉ còn lại 3 người của Công ty M ở lại nhà hàng Z để thanh toán tiền. Do uống nhiều rượu nên chị H bị say, anh G cũng uống nhiều rượu nhưng chưa đến mức bị mất kiểm soát do tửu lượng của anh G tương đối tốt, chỉ có chị Y không uống được rượu nên hoàn toàn tỉnh táo.

Lợi dụng lúc chị H không tỉnh táo và chị Y đang đi vệ sinh, anh G đã có hành vi ôm và sờ vào các vùng nhạy cảm trên cơ thể chị H (ví dụ như xoa ngực, chạm tay vào vùng kín của chị H). Chị Y lúc đi vệ sinh xong quay trở lại đã chứng kiến sự việc trên và lên tiếng phản đối hành động của anh G, đồng thời kéo chị H ra khỏi chỗ ngồi gần anh G. Anh G đã phản ứng lại bằng cách mắng lại chị Y: “Không phải việc của mày!”.

Sau khi chị H tỉnh lại, chị Y đã kể lại toàn bộ sự việc cho chị H biết.

Chị H rất phẫn nộ với những hành vi này của anh G và quyết định sẽ tố cáo anh G đến phòng nhân sự của Công ty M. Khi biết chị H có ý định tố cáo và nhờ mình làm nhân chứng, chị Y vì sợ bị anh G trả thù nên đã từ chối làm nhân chứng trong sự việc nói trên.

Sau khi nhận được đơn tố cáo của chị H, Công ty M đã tổ chức cuộc họp xác minh sự việc trên với sự có mặt của anh G và chị H (do chị Y từ chối không tham dự cuộc họp này). Tại cuộc họp, anh G đã không thừa nhận hành vi của mình và cho rằng do say rượu nên không nhớ gì.

Công ty M đã nhờ Nhà hàng Z trích xuất camera tại nơi xảy ra sự việc, nhưng do Nhà hàng này không lắp camera trong các phòng tiếp khách để đảm bảo sự riêng tư cho khách hàng nên không có trích xuất camera gửi Công ty.

Mặc dù vậy, căn cứ vào đơn tố cáo của chị H và những ý kiến chị H nêu tại cuộc họp, Công ty M vẫn xác định anh G đã có hành vi “quấy rối tình dục tại nơi làm việc” và sau đó Công ty M đã ban hành quyết định sa thải anh G.

b/ CÂU HỎI

1. Bối cảnh xảy ra tình huống trên có được coi là “nơi làm việc” hay không?
2. Đã có đủ chứng cứ chứng minh anh G có hành vi “quấy rối tình dục tại nơi làm việc” chưa?
3. Quy trình xử lý vụ việc này cần thực hiện những thủ tục gì?
4. Việc Công ty M sa thải anh G là đúng hay sai?
5. Hậu quả pháp lý đối với Công ty M nếu anh G khởi kiện Công ty vì cho rằng Công ty M đã sa thải anh trái pháp luật là gì?

c/ TỔNG CHỨNG CỨ

1. Hợp đồng lao động của anh G
2. Hợp đồng lao động của chị H
3. Hợp đồng lao động của chị Y
4. Tin nhắn của Trưởng phòng Kinh doanh phân công anh G, chị H và chị Y đi tiếp
đối tác của công ty vào lúc 20h tại Nhà hàng Z
5. Đơn tố cáo chị H gửi lên Phòng Nhân sự về sự việc anh G đã có hành vi quấy
rối tình dục với chị H
6. Biên bản họp về việc xác minh anh G có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm
việc với chị H

CHỨNG CỨ 1 + 2 + 3 + 4



Bên A: Người sử dụng lao động

Công ty TNHH A

Địa chỉ:

Điện thoại: 0123456789

Đại diện:

Bên B: Ông Nguyễn Văn G

Bên A: Người sử dụng lao động

Công ty TNHH A

Địa chỉ:

Điện thoại: 0123456789

Đại diện:

Bên B: Bà Trần Như H

Bên A: Người sử dụng lao động

Công ty TNHH A

Địa chỉ:

Điện thoại: 0123456789

Đại diện:

Bên B: Nguyễn Thị Y

HĐLĐ của NLĐ G,H,Y



Tin nhắn trưởng phòng thông báo cử 3 anh chị G,H,Y đi tiếp đối tác

CHỨNG CỨ 5 + 6



I. Nội dung tố cáo

Tôi hiện đang làm việc tại Phòng Kế hoạch của Công ty A, cùng với anh G (nam giới) và chị Y (nữ giới) là đồng nghiệp.

Ngày 10/9/2021, theo sự phân công của Trưởng phòng Kế hoạch, tôi cùng anh G và chị Y được cử đi tiếp đối tác. Trong buổi tiếp khách, do uống nhiều rượu nên anh G bị say; tôi cũng say và ngủ gục trên bàn.

Lợi dụng lúc tôi không tỉnh táo, anh G đã có hành vi quấy rối tình dục đối với tôi bằng cách gần gũi, ôm và sờ vào các vùng nhạy cảm trên cơ thể. Lúc đó, chị Y – đồng nghiệp đi cùng – không bị say nên chứng kiến toàn bộ sự việc và đã ngay lập tức can thiệp, tỏ thái độ phản đối và kéo tôi ra khỏi anh G.

Sau khi bị can ngăn, anh G phản ứng thô bạo, chửi bới, đánh và có lời lẽ miệt thị xúc phạm chị Y trước sự chứng kiến của một số người khác tại buổi tiệc.

Hành vi của anh G đã xâm phạm nghiêm trọng đến danh dự, nhân phẩm và quyền được bảo vệ của tôi, đồng thời gây tổn thương tinh thần cho chị Y – người can thiệp và bảo vệ tôi.

Đơn tố cáo của chị H
về hành vi của anh G

2. Kết quả kiểm tra, xác minh sự việc

- Làm việc với chị H:
 - + Chị H khẳng định nội dung đơn tố cáo là đúng sự thật.
 - + Chị H đề nghị Công ty xử lý nghiêm hành vi của anh G để bảo đảm môi trường làm việc an toàn, lành mạnh.
- Làm việc với anh G: Anh G không thừa nhận hành vi quấy rối tình dục, cho rằng do say rượu nên không nhớ diễn biến sự việc.
- Xác minh nhân chứng: Chị Y từ chối tham dự cuộc họp và không làm bản tường trình, với lý do lo ngại bị trả thù.
- Kiểm tra chứng cứ khác:
 - + Công ty M đã liên hệ Nhà hàng Z để trích xuất camera tại khu vực xảy ra sự việc.
 - + Tuy nhiên, Nhà hàng không lắp camera trong phòng riêng, do đó không có dữ liệu hình ảnh để cung cấp.

Biên bản họp về việc xác minh anh G có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc với chị H

B ĐỀ PHÁP LÝ (theo luật) : 5 vấn đề



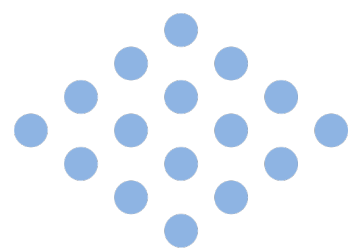
1. **Nhận diện** hành vi QRTD tại nơi làm việc (dấu hiệu, chứng cứ...)

2. **Chế tài** đối với NLĐ có hành vi QRTD tại nơi làm việc (**luật lao động**, luật dân sự, luật hành chính, luật hình sự)

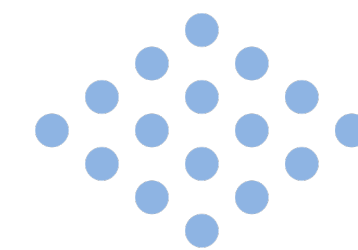
3. **Quy trình** xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc (giải quyết khiếu nại/tổ cáo, **xử lý kỷ luật**)

4. **Rủi ro** pháp lý nếu xử lý sai

5. **Trách nhiệm phòng, chống QRTD** tại đơn vị sử dụng lao động (Tổng Giám đốc, **nhân sự**, công đoàn, từng người lao động...)



1. NHẬN DIỆN HÀNH VI QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC



1.1. **Dấu hiệu** của hành vi QRTD tại nơi làm việc

1.2. Phân biệt hành vi QRTD tại nơi làm việc với các hành vi khác

1.3. **Chứng cứ** chứng minh hành vi QRTD tại nơi làm việc

1.4. Giả định không có đủ chứng cứ chứng minh thì xử lý như thế nào?

1.1. DẤU HIỆU HÀNH VI QRTD TẠI NƠI LÀM VIỆC



Dấu hiệu 1:
Hành vi có **tính chất tình dục**

Dấu hiệu 2:
Hành vi này **không được người bị
quấy rối mong muốn hoặc chấp
nhận**

Dấu hiệu 3:
Hành vi này xảy ra tại **nơi làm việc**

Dấu hiệu 4:
Người thực hiện hành vi QRTD



1.1. DẤU HIỆU HÀNH VI QRTD TẠI NƠI LÀM VIỆC



Dấu hiệu 1: Hành vi có tính chất tình dục

- i) 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;
- ii) 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;
- iii) 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

=> Mục đích của người thực hiện hành vi quấy rối tình dục là có được quan hệ tình dục với người bị họ quấy rối. Vì vậy, hành vi quấy rối: i) 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; ii) 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.

1.1. DẤU HIỆU HÀNH VI QRTD TẠI NƠI LÀM VIỆC



Dấu hiệu 2: Hành vi này **không được người bị quấy rối mong muốn hoặc chấp nhận**

Hậu quả là gây tổn hại về thể chất, tinh thần, hiệu quả công việc và cuộc sống của người bị quấy rối



1.1. DẤU HIỆU HÀNH VI QRTD TẠI NƠI LÀM VIỆC



Dấu hiệu 3: Hành vi này xảy ra tại **nơi làm việc**

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, bao gồm cả những **địa điểm hay không gian có liên quan đến công việc như các hoạt động xã hội, hội thảo, tập huấn, chuyển đi công tác chính thức, bữa ăn, hội thoại trên điện thoại, các hoạt động giao tiếp qua phương tiện điện tử, phương tiện đi lại do NSDLĐ bố trí từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại, nơi ở do NSDLĐ cung cấp** và địa điểm khác do NSDLĐ quy định

1.1. DẤU HIỆU HÀNH VI QRTD TẠI NƠI LÀM VIỆC



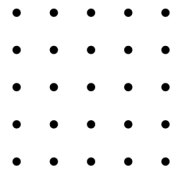
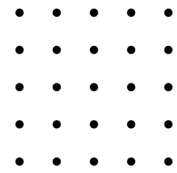
Dấu hiệu 4: Người thực hiện hành vi QRTD

i) Hoặc là **NLĐ**

ii) Hoặc không phải là NLĐ



1.2. PHÂN BIỆT HÀNH VI QRTD TẠI NƠI LÀM VIỆC VỚI CÁC HÀNH VI KHÁC



Phân biệt hành vi
có tính chất tình
dục với hành vi
không có tính chất
tình dục

Phân biệt với hành
vi có tính chất tình
dục nhưng được
sự chấp thuận của
người kia

Phân biệt với hành
vi QRTD xảy ra tại
nơi làm việc khác gì
với hành vi QRTD
không xảy ra tại nơi
làm việc



1.3. CHỨNG CỨ CHỨNG MINH



1.3.1. Căn cứ pháp lý

- **Điều 95 BLTTDS 2015**
- **Điều 87 BLTTHS 2015**



Điều 95 BLTTDS 2015



Điều 95. Xác định chứng cứ

1. **Tài liệu đọc được** nội dung được coi là chứng cứ nếu là bản chính hoặc bản sao có công chứng, chứng thực hợp pháp hoặc do cơ quan, tổ chức có thẩm quyền cung cấp, xác nhận.
2. **Tài liệu nghe được, nhìn được** được coi là chứng cứ nếu được xuất trình kèm theo văn bản trình bày của người có tài liệu đó về xuất xứ của tài liệu nếu họ tự thu âm, thu hình hoặc văn bản có xác nhận của người đã cung cấp cho người xuất trình về xuất xứ của tài liệu đó hoặc văn bản về sự việc liên quan tới việc thu âm, thu hình đó.
3. **Thông điệp dữ liệu điện tử** được thể hiện dưới hình thức trao đổi dữ liệu điện tử, chứng từ điện tử, thư điện tử, điện tín, điện báo, fax và các hình thức tương tự khác **theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử**.
4. **Vật chứng** là chứng cứ phải là hiện vật gốc liên quan đến vụ việc.
5. **Lời khai của đương sự, lời khai của người làm chứng** được coi là chứng cứ nếu được ghi bằng văn bản, băng ghi âm, đĩa ghi âm, băng ghi hình, đĩa ghi hình, thiết bị khác chứa âm thanh, hình ảnh theo quy định tại khoản 2 Điều này hoặc **khai bằng lời tại phiên tòa**.
6. **Kết luận giám định** được coi là chứng cứ nếu việc giám định đó được tiến hành theo đúng thủ tục do pháp luật quy định.
7. Biên bản ghi kết quả thẩm định tại chỗ được coi là chứng cứ nếu việc thẩm định được tiến hành theo đúng thủ tục do pháp luật quy định.
8. Kết quả định giá tài sản, kết quả thẩm định giá tài sản được coi là chứng cứ nếu việc định giá, thẩm định giá được tiến hành theo đúng thủ tục do pháp luật quy định.
9. Văn bản ghi nhận sự kiện, hành vi pháp lý do người có chức năng lập tại chỗ được coi là chứng cứ nếu việc lập văn bản ghi nhận sự kiện, hành vi pháp lý được tiến hành theo đúng thủ tục do pháp luật quy định.
10. **Văn bản công chứng, chứng thực** được coi là chứng cứ nếu việc công chứng, chứng thực được thực hiện theo đúng thủ tục do pháp luật quy định.
11. Các nguồn khác mà pháp luật có quy định được xác định là chứng cứ theo điều kiện, thủ tục mà pháp luật quy định.

Điều 87 BLTTHS 2015



Điều 87. Nguồn chứng cứ

1. Chứng cứ được thu thập, xác định từ các nguồn:

a) **Vật chứng;**

b) **Lời khai, lời trình bày;**

c) **Dữ liệu điện tử;**

d) Kết luận giám định, định giá tài sản;

đ) Biên bản trong hoạt động khởi tố, điều tra, truy tố, xét xử, thi hành án;

e) Kết quả thực hiện ủy thác tư pháp và hợp tác quốc tế khác;

g) Các tài liệu, đồ vật khác.

2. Những gì có thật nhưng không được thu thập theo trình tự, thủ tục do Bộ luật này quy định thì không có giá trị pháp lý và không được dùng làm căn cứ để giải quyết vụ án hình sự.

1.3. CHỨNG CỨ



1.3.2. Nguồn chứng cứ

(1) Tài liệu đọc được

(2) Tài liệu nghe được, nhìn được

(3) Thông điệp, dữ liệu điện tử

(4) Vật chứng

(5) Lời khai, lời trình bày của đương sự/
hoặc nhân chứng

(6) Kết luận giám định...



1.4. GIẢ ĐỊNH KHÔNG CÓ ĐỦ CHỨNG CỨ CHỨNG MINH THÌ XỬ LÝ NHƯ THẾ NÀO?



2. **CHẾ TÀI** ĐỐI VỚI HÀNH VI QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

2.1. Trường hợp xử lý theo **luật lao động**

2.2. Chế tài theo **luật dân sự/ hoặc luật hành chính/
hoặc luật hình sự**

2.1. TRƯỜNG HỢP XỬ LÝ THEO **LUẬT LAO ĐỘNG**



- Khi nào thì xử lý theo luật lao động: Khi đủ các dấu hiệu sau: **i) NLĐ; ii) Có hành vi QRTD; iii) Tại nơi làm việc**

- Chế tài

i) **Sa thải** theo Điều 125 BLLĐ 2019

“Điều 125. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải

Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong trường hợp sau đây:

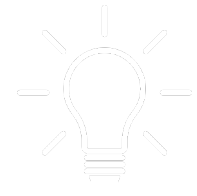
1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc;

2. Người lao động có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động;

3. ...”

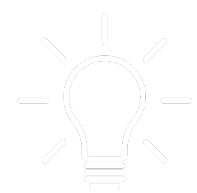
ii) Trong một số trường hợp **nội quy lao động có thể quy định ở mức nhẹ hơn** (khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng, cách chức)

2.2. CHẾ TÀI THEO LUẬT DÂN SỰ/ HOẶC LUẬT HÀNH CHÍNH/ HOẶC LUẬT HÌNH SỰ



- Khi nào thì không xử lý theo luật lao động:
 - i) Hoặc là người quấy rối không phải là NLĐ;
 - ii) Hoặc là hành vi QRTD không xảy ra tại nơi làm việc
- Nếu không xử lý theo luật lao động thì xử lý theo luật dân sự hoặc luật hành chính hoặc luật hình sự

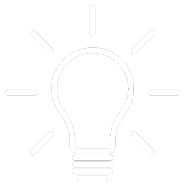




XỬ LÝ THEO **LUẬT DÂN SỰ**



- Khoản 1 Điều 584 BLDS 2015 “*Người nào có hành vi xâm phạm tính mạng, sức khỏe, **danh dự, nhân phẩm**, uy tín, tài sản, quyền, lợi ích hợp pháp khác của người khác mà gây thiệt hại thì phải bồi thường, trừ trường hợp Bộ luật này, luật khác có liên quan quy định khác.*”
- Hành vi xâm phạm danh dự, nhân phẩm (suy ra từ Điều 34 BLDS 2015 là hành vi xâm phạm đến “*Quyền được bảo vệ **danh dự, nhân phẩm, uy tín***” của người bị xúc phạm)
- Chế tài bồi thường (theo Điều 592 BLDS 2015):
 - i) **Chi phí hợp lý để hạn chế, khắc phục thiệt hại;**
 - ii) **Bồi thường bù đắp tổn thất về tinh thần theo thỏa thuận/ hoặc không thỏa thuận được thì tối đa là không quá 10 lần mức lương cơ sở (2.340.000 đồng/tháng).**



ĐIỀU 34 BLDS



Điều 34. Quyền được bảo vệ danh dự, nhân phẩm, uy tín

1. Danh dự, nhân phẩm, uy tín của cá nhân là bất khả xâm phạm và được pháp luật bảo vệ.
2. Cá nhân có quyền yêu cầu Tòa án bác bỏ thông tin làm ảnh hưởng xấu đến danh dự, nhân phẩm, uy tín của mình.

Việc bảo vệ danh dự, nhân phẩm, uy tín có thể được thực hiện sau khi cá nhân chết theo yêu cầu của vợ, chồng hoặc con thành niên; trường hợp không có những người này thì theo yêu cầu của cha, mẹ của người đã chết, trừ trường hợp luật liên quan có quy định khác.

3. Thông tin ảnh hưởng xấu đến danh dự, nhân phẩm, uy tín của cá nhân được đăng tải trên phương tiện thông tin đại chúng nào thì phải được gỡ bỏ, cải chính bằng chính phương tiện thông tin đại chúng đó. Nếu thông tin này được cơ quan, tổ chức, cá nhân cất giữ thì phải được hủy bỏ.
4. Trường hợp không xác định được người đã đưa tin ảnh hưởng xấu đến danh dự, nhân phẩm, uy tín của mình thì người bị đưa tin có quyền yêu cầu Tòa án tuyên bố thông tin đó là không đúng.
5. Cá nhân bị thông tin làm ảnh hưởng xấu đến danh dự, nhân phẩm, uy tín thì ngoài quyền yêu cầu bác bỏ thông tin đó còn có quyền yêu cầu người đưa ra thông tin xin lỗi, cải chính công khai và bồi thường thiệt hại.

ĐIỀU 592 BLDS



 Điều 592. Thiệt hại do danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm

1. Thiệt hại do danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm bao gồm:

a) Chi phí hợp lý để hạn chế, khắc phục thiệt hại;

b) Thu nhập thực tế bị mất hoặc bị giảm sút;

c) Thiệt hại khác do luật quy định.

2. Người chịu trách nhiệm bồi thường trong trường hợp danh dự, nhân phẩm, uy tín của người khác bị xâm phạm phải bồi thường thiệt hại theo quy định tại khoản 1 Điều này và một khoản tiền khác để bù đắp tổn thất về tinh thần mà người đó gánh chịu. Mức bồi thường bù đắp tổn thất về tinh thần do các bên thỏa thuận; nếu không thỏa thuận được thì mức tối đa cho một người có danh dự, nhân phẩm, uy tín bị xâm phạm không quá mười lần mức lương cơ sở do Nhà nước quy định.

XỬ LÝ THEO **LUẬT HÀNH CHÍNH**



-  Tại nơi làm việc: Khoản 3 Điều 11 Nghị định số 12/2022/NĐ- CP

“Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.”

Thẩm quyền: Chánh thanh tra Sở Nội vụ => Hiện tại chưa rõ thẩm quyền xử lý, do từ ngày 01/07/2025, Thanh tra Sở Nội vụ đã không còn thuộc Sở Nội Vụ, chuyển sang Thanh tra tỉnh/thành phố???

- Không tại nơi làm việc: Điểm đ Khoản 5 **Điều 7 Nghị định số 144/2021/NĐ- CP**

“5. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 8.000.000 đồng đối với một trong những hành vi sau đây:

đ) Sàm sỡ, quấy rối tình dục.”

Thẩm quyền: Chủ tịch UBND cấp huyện => Hiện tại chưa rõ thẩm quyền xử lý, do từ ngày 01/07/2025 đã bỏ cấp huyện

XỬ LÝ THEO LUẬT HÌNH SỰ



Tội làm nhục người khác
(Điều 155 BLHS)

Tội cưỡng dâm
(Điều 143 BLHS)

Tội hiếp dâm
(Điều 141 BLHS)



TỘI LÀM NHỤC NGƯỜI KHÁC (ĐIỀU 156 BLHS)



Dấu hiệu

Hình phạt

Thẩm quyền

TỘI LÀM NHỤC NGƯỜI KHÁC (ĐIỀU 155 BLHS)



**Dấu hiệu:
4 dấu hiệu**

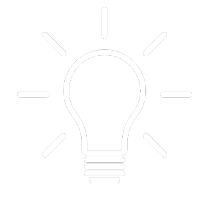
i) Khách quan: hành vi có tính chất xúc phạm nghiêm trọng nhân phẩm, danh dự của người khác

ii) Chủ quan: lỗi cố ý

iii) Khách thể: quyền được tôn trọng về danh dự, nhân phẩm

iv) Chủ thể: con người

TỘI LÀM NHỤC NGƯỜI KHÁC (ĐIỀU 155 BLHS)

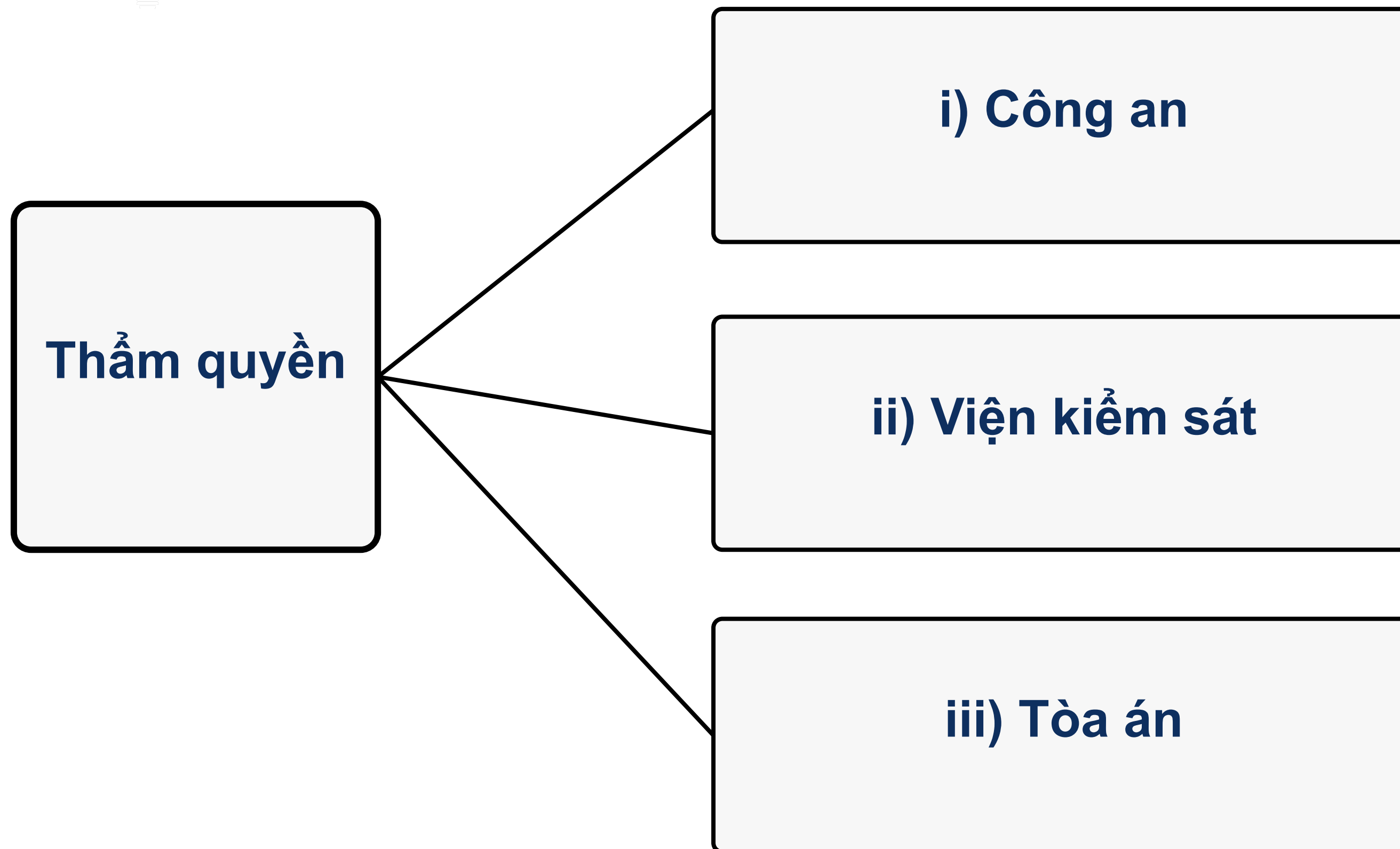


Hình phạt: 4 khung hình phạt

(gồm 3 khung hình phạt chính và 1 khung hình phạt bổ sung)

- i) Khung hình phạt cơ bản: mức phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng hoặc **phạt cải tạo không giam giữ đến 03 năm.**
- ii) Khung hình phạt tăng nặng thứ nhất: **phạt tù từ 3 tháng đến 2 năm** trong trường hợp phạm tội có một trong các tình tiết tăng nặng sau:
 - a) Phạm tội 02 lần trở lên;
 - b) Đối với 02 người trở lên;
 - c) Lợi dụng chức vụ, quyền hạn;
 - d) Đối với người đang thi hành công vụ;
 - đ) Đối với người dạy dỗ, nuôi dưỡng, chăm sóc, chữa bệnh cho mình;
 - e) Sử dụng mạng máy tính hoặc mạng viễn thông, phương tiện điện tử để phạm tội;
 - g) Gây rối loạn tâm thần và hành vi của nạn nhân từ 11% đến 45%.
- iii) Khung hình phạt tăng nặng thứ hai: phạt tù từ 02 năm đến 05 năm trong trường hợp gây rối loạn tâm thần và hành vi của nạn nhân 46% trở lên hoặc làm nạn nhân tự sát.
- iv) Khung hình phạt bổ sung: bị cấm đảm nhiệm chức vụ, cấm hành nghề hoặc làm công việc nhất định từ 01 năm đến 05 năm

TỘI LÀM NHỤC NGƯỜI KHÁC (ĐIỀU 155 BLHS)



TỘI CƯỖNG DÂM (ĐIỀU 143 BLHS)

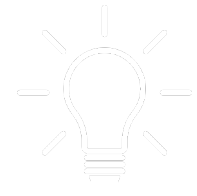


Dấu hiệu

Hình phạt

Thẩm quyền

TỘI CƯỖNG DÂM (ĐIỀU 143 BLHS)



**Dấu hiệu:
4 dấu hiệu**

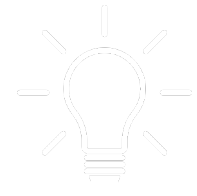
i) Khách quan: hành vi dùng mọi thủ đoạn khiến người lệ thuộc mình hoặc người đang ở trong tình trạng quần bách phải miễn cưỡng giao cấu hoặc miễn cưỡng thực hiện hành vi quan hệ tình dục khác

ii) Chủ quan: lỗi cố ý

iii) Khách thể: quyền được tôn trọng về danh dự, nhân phẩm
Đối tượng tác động: người bị lệ thuộc (lệ thuộc về mặt công việc, kinh tế,...) hoặc người đang ở trong tình trạng quần bách.

iv) Chủ thể: con người

TỘI CƯỖNG DÂM (ĐIỀU 143 BLHS)

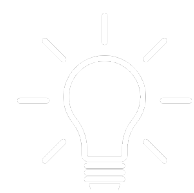


Hình phạt: 4 khung hình phạt

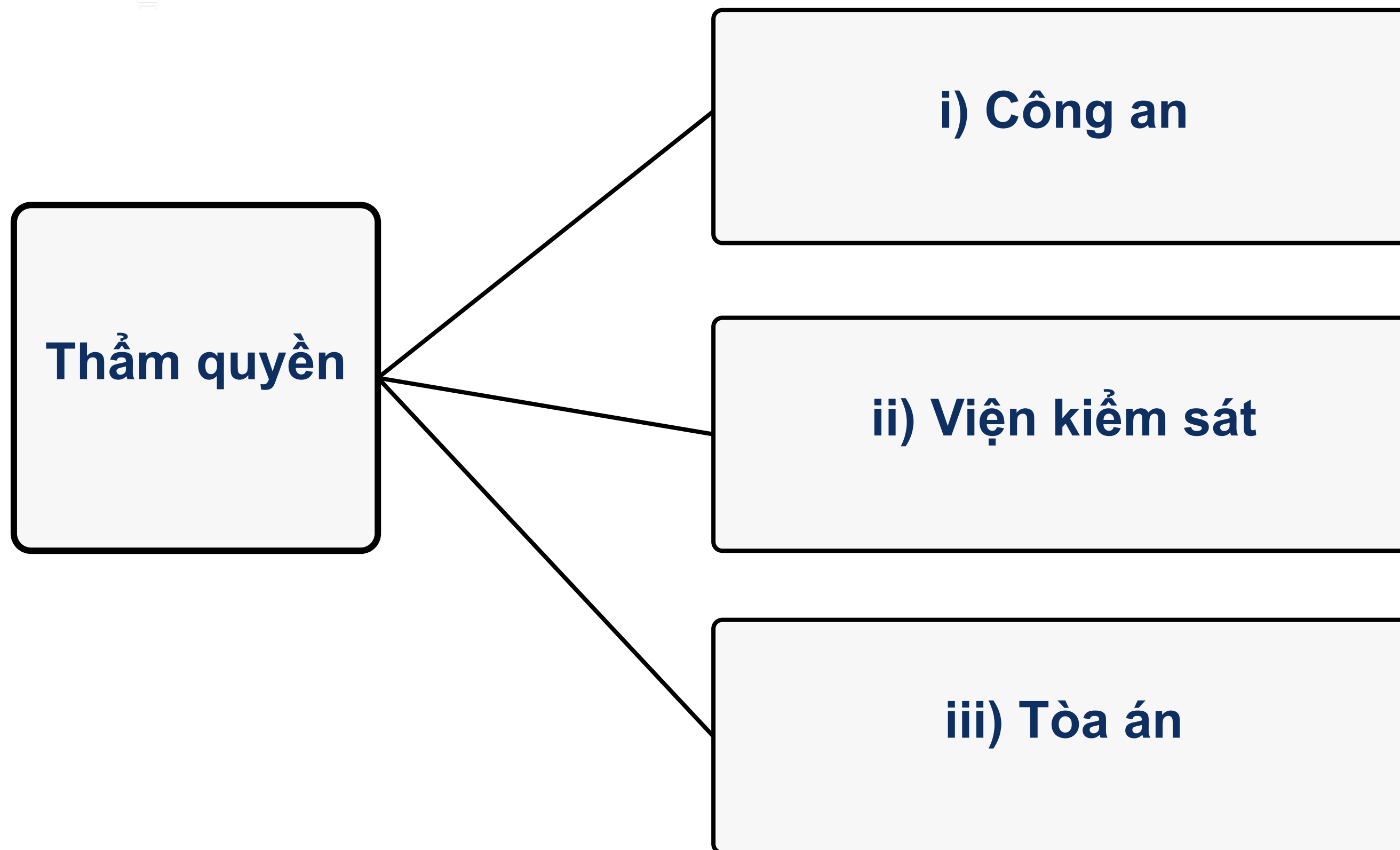
(gồm 3 khung hình phạt chính và 1 khung hình phạt bổ sung)



- i) Khung hình phạt cơ bản: **phạt tù từ 01 năm đến 05 năm** trường hợp nạn nhân từ đủ 18 tuổi trở lên.
- ii) Khung hình phạt tăng nặng thứ nhất: **phạt tù từ 03 năm đến 10 năm** trong trường hợp phạm tội có một trong các tình tiết tăng nặng sau:
 - a) Nhiều người cưỡng dâm một người;
 - b) Cưỡng dâm 02 lần trở lên;
 - c) Cưỡng dâm 02 người trở lên;
 - d) Có tính chất loạn luân;
 - đ) Làm nạn nhân có thai;
 - e) Gây thương tích hoặc gây tổn hại cho sức khỏe của nạn nhân mà tỷ lệ tổn thương cơ thể từ 31% đến 60%;
 - g) Gây rối loạn tâm thần và hành vi của nạn nhân từ 11% đến 45%;
 - h) Tái phạm nguy hiểm.
- iii) Khung hình phạt tăng nặng thứ hai: phạt tù từ 10 năm đến 18 năm trong trường hợp phạm tội có một trong các tình tiết tăng nặng sau:
 - a) Gây thương tích hoặc gây tổn hại cho sức khỏe của nạn nhân mà tỷ lệ tổn thương cơ thể 61% trở lên;
 - b) Gây rối loạn tâm thần và hành vi của nạn nhân 46% trở lên;
 - c) Biết mình bị nhiễm HIV mà vẫn phạm tội;
 - d) Làm nạn nhân chết hoặc tự sát.
- iv) Khung hình phạt bổ sung: bị cấm đảm nhiệm chức vụ, cấm hành nghề hoặc làm công việc nhất định từ 01 năm đến 05 năm



TỘI CƯỖNG DÂM (ĐIỀU 143 BLHS)



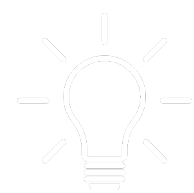
TỘI HIẾP DÂM (ĐIỀU 141 BLHS)



Dấu hiệu

Hình phạt

Thẩm quyền



TỘI HIẾP DÂM (ĐIỀU 141 BLHS)



**Dấu hiệu:
4 dấu hiệu**

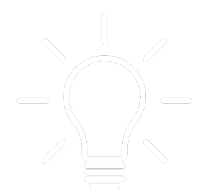
i) Khách quan: hành vi dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc lợi dụng tình trạng không thể tự vệ được của nạn nhân hoặc bằng thủ đoạn khác giao cấu hoặc thực hiện hành vi quan hệ tình dục khác trái với ý muốn của nạn nhân.

ii) Chủ quan: lỗi cố ý

iii) Khách thể: quyền được tôn trọng về danh dự, nhân phẩm

iv) Chủ thể: nam giới

TỘI HIẾP DÂM (ĐIỀU 141 BLHS)

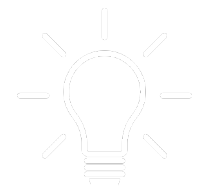


Hình phạt: 4 khung hình phạt

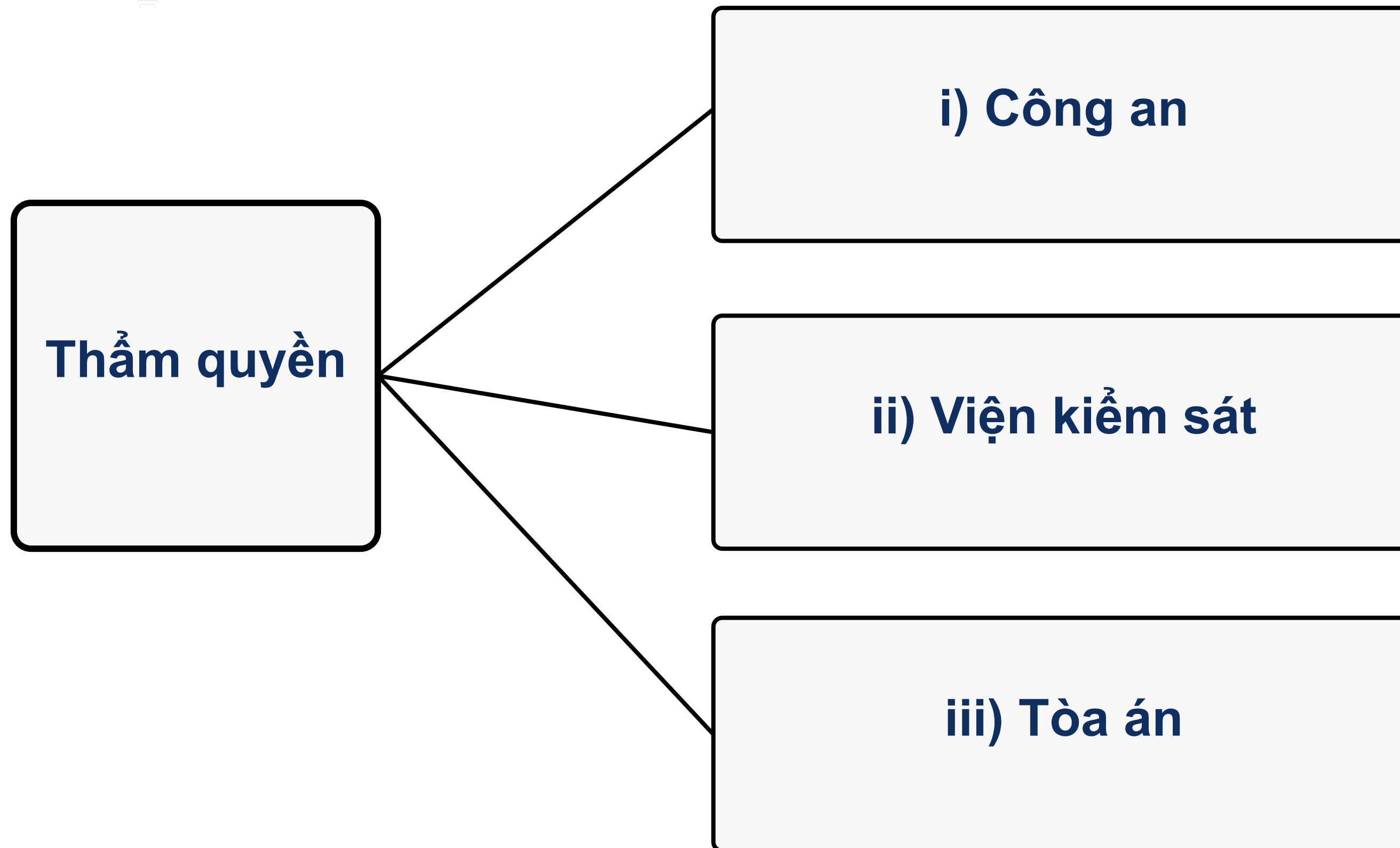
(gồm 3 khung hình phạt chính và 1 khung hình phạt bổ sung)



- i) Khung hình phạt cơ bản: phạt tù từ **02 năm đến 07 năm** trong trường hợp nạn nhân từ đủ 18 tuổi trở lên.
- ii) Khung hình phạt tăng nặng thứ nhất: **phạt tù từ 07 năm đến 15 năm** trong trường hợp phạm tội có một trong các tình tiết tăng nặng sau:
 - a) Có tổ chức;
 - b) Đối với người mà người phạm tội có trách nhiệm chăm sóc, giáo dục, chữa bệnh;
 - c) Nhiều người hiếp một người;
 - d) Phạm tội 02 lần trở lên;
 - đ) Đối với 02 người trở lên;
 - e) Có tính chất loạn luân;
 - g) Làm nạn nhân có thai;
 - h) Gây thương tích hoặc gây tổn hại cho sức khỏe của nạn nhân mà tỷ lệ tổn thương cơ thể từ 31% đến 60%;
 - i) Gây rối loạn tâm thần và hành vi của nạn nhân từ 11% đến 45%;
 - k) Tái phạm nguy hiểm.
- iii) Khung hình phạt tăng nặng thứ hai: phạt tù từ 12 năm đến 20 năm hoặc tù chung thân trong trường hợp phạm tội có một trong các tình tiết tăng nặng sau:
 - a) Gây thương tích hoặc gây tổn hại cho sức khỏe của nạn nhân mà tỷ lệ tổn thương cơ thể 61% trở lên;
 - b) Biết mình bị nhiễm HIV mà vẫn phạm tội;
 - c) Gây rối loạn tâm thần và hành vi của nạn nhân 46% trở lên;
 - d) Làm nạn nhân chết hoặc tự sát.
- iv) Khung hình phạt bổ sung: bị cấm đảm nhiệm chức vụ, cấm hành nghề hoặc làm công việc nhất định từ 01 năm đến 05 năm.



TỘI HIẾP DÂM (ĐIỀU 141 BLHS)



3. QUY TRÌNH XỬ LÝ HÀNH VI QR TD TẠI NƠI LÀM VIỆC

- 3.1 QUY TRÌNH GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI, TỐ CÁO VỀ HÀNH VI QR TD TẠI NƠI LÀM VIỆC
- 3.2 QUY TRÌNH XỬ LÝ KỶ LUẬT ĐỐI VỚI NGƯỜI CÓ HÀNH VI QR TD TẠI NƠI LÀM VIỆC

3.1. Quy trình giải quyết khiếu nại, tố cáo về hành vi QRTD tại nơi làm việc

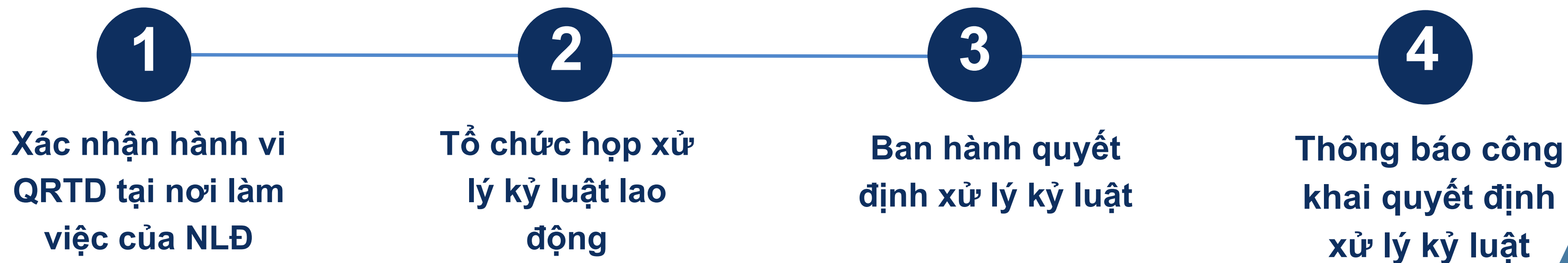


- Luật không có quy định
- Quy trình nội bộ.



3.2. Quy trình xử lý kỷ luật đối với người có hành vi QRTD tại nơi làm việc

Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP





4. RỦI RO PHÁP LÝ NẾU XỬ LÝ HÀNH VI QUẤY RỐI TÌNH DỤC SAI



Hậu quả đối với NSDLĐ theo luật lao động nếu sa thải NLĐ sai (Điều 41 BLLĐ 2019)

Hậu quả đối với NSDLĐ theo luật hình sự nếu sa thải sai (Điều 162 BLHS)

Hậu quả đối với người khiếu nại hoặc tố cáo theo luật dân sự (bị thua kiện)

Hậu quả đối với người khiếu nại hoặc tố cáo theo luật hình sự (nếu bị người thực hiện hành vi QRTD kiện ngược thì có thể cấu thành “tội vu khống” trong những trường hợp đặc biệt)? (Điều 156 BLHS)

HẬU QUẢ ĐỐI VỚI NSDLĐ THEO LUẬT LAO ĐỘNG NẾU SA THẢI NLĐ SAI (ĐIỀU 41 BLLĐ 2019)

Điều 41. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

1. Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc và phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

Sau khi được nhận lại làm việc, người lao động hoàn trả cho người sử dụng lao động các khoản tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm nếu đã nhận của người sử dụng lao động.

Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì hai bên thỏa thuận để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước quy định tại khoản 2 Điều 36 của Bộ luật này thì phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước.

2. Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc thì ngoài khoản tiền phải trả quy định tại khoản 1 Điều này người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này để chấm dứt hợp đồng lao động.

3. Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền người sử dụng lao động phải trả theo quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

HẬU QUẢ ĐỐI VỚI NSDLĐ THEO LUẬT HÌNH SỰ NẾU SA THẢI SAI (ĐIỀU 162 BLHS)

Điều 162. Tội buộc công chức, viên chức thôi việc hoặc sa thải người lao động trái pháp luật

1. Người nào vì vụ lợi hoặc động cơ cá nhân khác mà thực hiện một trong các hành vi sau đây gây hậu quả nghiêm trọng, thì bị phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng, phạt cải tạo không giam giữ đến 01 năm hoặc phạt tù từ 03 tháng đến 01 năm:

- a) Ra quyết định buộc thôi việc trái pháp luật đối với công chức, viên chức;**
- b) Sa thải trái pháp luật đối với người lao động;**
- c) Cưỡng ép, đe dọa buộc công chức, viên chức, người lao động phải thôi việc.**

2. Phạm tội thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị phạt tiền từ 100.000.000 đồng đến 200.000.000 đồng hoặc phạt tù từ 01 năm đến 03 năm:

- a) Đối với 02 người trở lên;**
- b) Đối với phụ nữ mà biết là có thai;**
- c) Đối với người đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi;**
- d) Làm người bị buộc thôi việc, người bị sa thải tự sát;**
- đ) Gây hậu quả rất nghiêm trọng hoặc đặc biệt nghiêm trọng khác.”**

3. Người phạm tội còn có thể bị cấm đảm nhiệm chức vụ nhất định từ 01 năm đến 05 năm.

HẬU QUẢ ĐỐI VỚI NGƯỜI KHIẾU NẠI HOẶC TỔ CÁO THEO LUẬT DÂN SỰ (BỊ THUA KIẾN)

HẬU QUẢ ĐỐI VỚI NGƯỜI KHIẾU NẠI HOẶC TỔ CÁO THEO LUẬT HÌNH SỰ (NẾU BỊ NGƯỜI THỰC HIỆN HÀNH VI QRTD KIẾN NGƯỢC THÌ CÓ THỂ CẦU THÀNH “TỘI VU KHÔNG” TRONG NHỮNG TRƯỜNG HỢP ĐẶC BIỆT)? (ĐIỀU 156 BLHS)

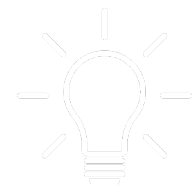
TỘI VỤ KHÔNG (ĐIỀU 156 BLHS)



Dấu hiệu

Hình phạt

Thẩm quyền



TỘI VỤ KHÔNG (ĐIỀU 156 BLHS)



**Dấu hiệu:
4 dấu hiệu**

i) Khách quan: 3 dạng hành vi

+ Hành vi 1: **Bịa đặt** nhằm xúc phạm nghiêm trọng nhân phẩm, danh dự hoặc gây thiệt hại đến quyền, lợi ích hợp pháp của người khác

+ Hành vi 2: **Loan truyền những điều biết rõ là sai sự thật** nhằm xúc phạm nghiêm trọng nhân phẩm, danh dự hoặc gây thiệt hại đến quyền, lợi ích hợp pháp của người khác

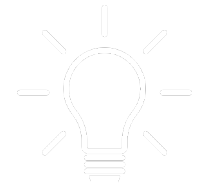
+ Hành vi 3: **Bịa đặt người khác phạm tội và tố cáo họ trước cơ quan có thẩm quyền.**

ii) Chủ quan: lỗi cố ý

iii) Khách thể: quyền được tôn trọng về danh dự, nhân phẩm

iv) Chủ thể: con người

TỘI VỤ KHỔNG (ĐIỀU 156 BLHS)

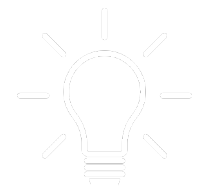


Hình phạt: 4 khung hình phạt

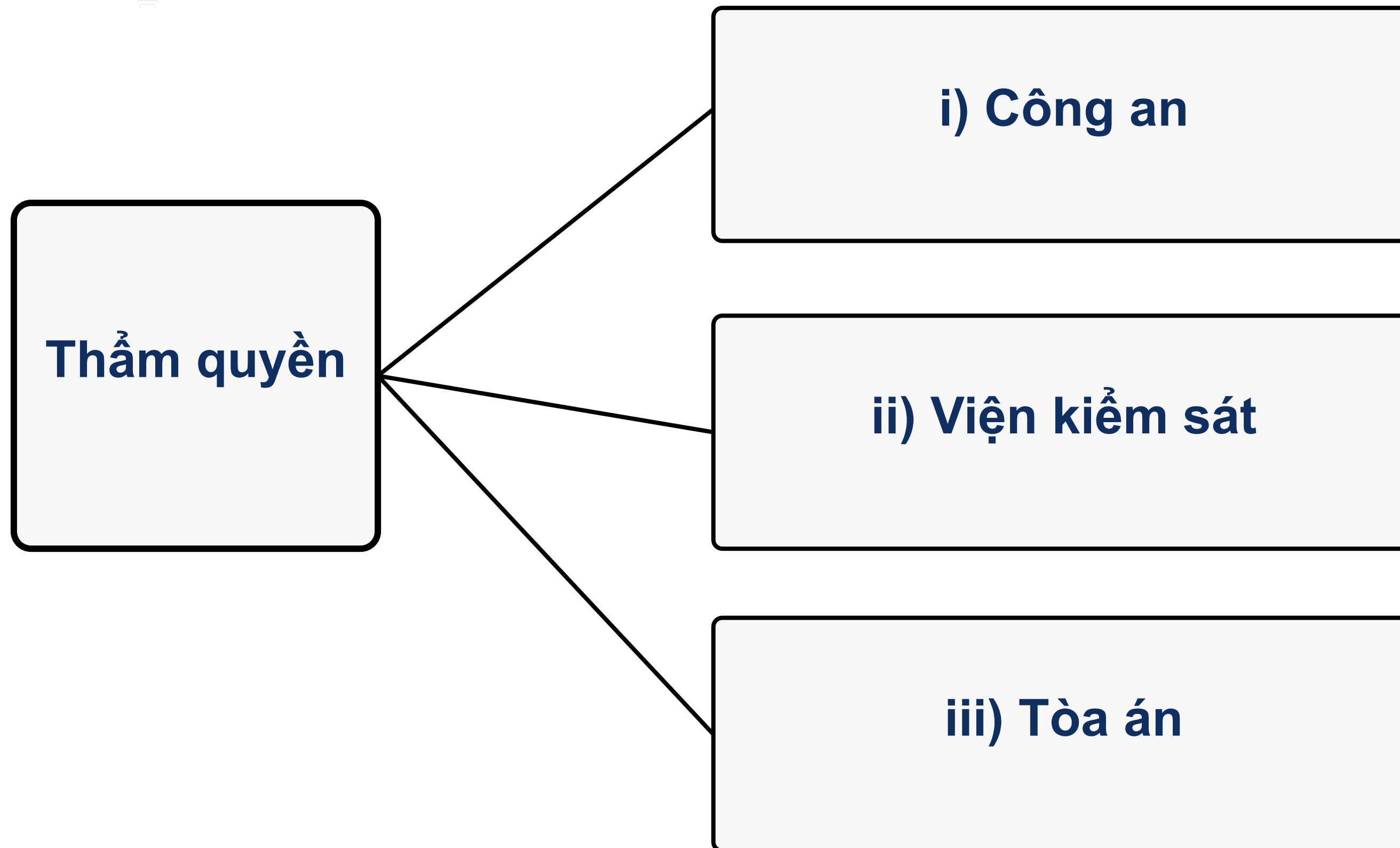
(gồm 3 khung hình phạt chính và 1 khung hình phạt bổ sung)



- i) Khung hình phạt cơ bản: mức phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng, phạt cải tạo không giam giữ đến 02 năm hoặc phạt tù từ 03 tháng đến 01 năm
- ii) Khung hình phạt tăng nặng thứ nhất: phạt tù từ 01 năm đến 03 năm trong trường hợp phạm tội có một trong các tình tiết tăng nặng sau:
 - a) Có tổ chức;
 - b) Lợi dụng chức vụ, quyền hạn;
 - c) Đối với 02 người trở lên;
 - d) Đối với ông, bà, cha, mẹ, người dạy dỗ, nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục, chữa bệnh cho mình;
 - đ) Đối với người đang thi hành công vụ;
 - e) Sử dụng mạng máy tính hoặc mạng viễn thông, phương tiện điện tử để phạm tội;
 - g) Gây rối loạn tâm thần và hành vi của nạn nhân từ 11% đến 45%;
 - h) Vụ khống người khác phạm tội rất nghiêm trọng hoặc đặc biệt nghiêm trọng.
- iii) Khung hình phạt tăng nặng thứ hai: phạt tù từ 3 năm đến 7 năm trong trường hợp phạm tội có một trong các tình tiết tăng nặng sau:
 - a) Vì động cơ đê hèn;
 - b) Gây rối loạn tâm thần và hành vi của nạn nhân 46% trở lên;
 - c) Làm nạn nhân tự sát.
- iv) Khung hình phạt bổ sung: mức phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng, cấm đảm nhiệm chức vụ, cấm hành nghề hoặc làm công việc nhất định từ 01 năm đến 05 năm.



TỘI VỤ KHÔNG (ĐIỀU 156 BLHS)



5. TRÁCH NHIỆM PHÒNG, CHỐNG QRTD TẠI ĐƠN VỊ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG



5.1. Trách nhiệm của NSDLĐ (Giám đốc): i) NQ; ii) Chính sách; iii) Quy trình; iv) Các việc khác

5.2. Trách nhiệm của Bộ phận nhân sự : tham mưu, dự thảo văn bản, thực thi

5.3. Trách nhiệm của Công đoàn

5.4. Trách nhiệm của NLĐ

ĐỐI TÁC CHIẾN LƯỢC

careerviet **joboko**
LEADING THE HUMAN RESOURCES INDUSTRY

ĐƠN VỊ TỔ CHỨC



ĐỐI TÁC CHIẾN LƯỢC

NURA **DOOS**
Tâm soát sức khỏe chủ động với Công nghệ AI
Software

NHÀ TÀI TRỢ ĐỒNG

SBB **Healthcare**

HỘI THẢO CHUYÊN MÔN

XÂY DỰNG MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC VĂN MINH

NHẬN DIỆN & GIẢI PHÁP CHO HÀNH VI QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC



Tiến sĩ - Luật sư Đỗ Ngân Bình

*Giám đốc chuyên môn Công ty Luật TNHH BCLAW
Nguyên phó Giám đốc Trung tâm Tư vấn pháp luật,
Đại học Luật Hà Nội*



Bà Nguyễn Thị Bích Liên

*Trưởng đại diện ChildFund Australia tại Việt Nam
Giám đốc điều hành Cánh Diều Việt Nam*

Thực hành phòng tránh quấy rối tại nơi làm việc

HIỆP HỘI NHÂN SỰ (HRA)

Diễn giả Nguyễn Thị Bích Liên

Tháng 11/2025



HRA

Pre-test: NHẬN DIỆN HÀNH VI



Pre-test: NHẬN DIỆN HÀNH VI

[Link Pre-test](#)



KHẢO SÁT NHANH

Link khảo sát:

<https://wall.sli.do/event/vXWJayFTZDWx7B43Q5A7fD?section=20ac2854-7d7a-4c11-94b7-4175ce17f212>



Theo bạn, điều gì là ranh giới giữa đùa vui & quấy rối?

Khi nào thì trở thành quấy rối?

Việc hiểu rõ ranh giới giữa đùa vui và quấy rối giúp mọi người đánh giá và phản ứng đúng mực trong môi trường làm việc, đảm bảo sự tôn trọng lẫn nhau.



Vùng xám

Case study - 1,2,3,4

THẢO LUẬN NHÓM 10'
Chia sẻ 2'/tình huống





Quấy rối là hành vi không mong muốn và không được chào đón, gây ra một môi trường làm việc (hoặc học tập) đe dọa, thù địch hoặc xúc phạm



CÁCH NHÌN VẤN ĐỀ



- Quấy rối nằm trong cảm nhận của “người bị ảnh hưởng”
- **Không quan trọng người thực hiện có “ý tốt” hay “không cố ý”, mà quan trọng là hành vi đó được người khác tiếp nhận ra sao.**
- Cần trọng với góc nhìn của người thứ ba (bên thứ 3 bị quấy rối)
- Người hoặc nhóm thực hiện hành vi cũng nên ý thức được hành vi của mình có thể bị người khác đánh giá hay họ bị tác động như thế nào



TÍNH CHẤT NGHIÊM TRỌNG & SỰ LẶP LẠI



Nghiêm trọng:

Một hành vi hoặc sự kiện **rất xúc phạm, đe dọa hoặc xâm phạm sâu sắc** đến phẩm giá của người bị ảnh hưởng. Chỉ cần **một lần duy nhất** cũng có thể đủ để cấu thành hành vi quấy rối nếu mức độ đủ nghiêm trọng.

Lặp lại/leo thang:

Những hành vi ít nghiêm trọng hơn nhưng **diễn ra lặp lại, liên tục**, đến mức **tạo ra môi trường làm việc thù địch, khó chịu hoặc không an toàn** đối với người bị ảnh hưởng.



ĐÁNH GIÁ HÀNH VI CÓ PHẢI LÀ QUẦY RỐI KHÔNG



1. Tần suất của hành vi không được chào đón là bao nhiêu?
2. Mức độ nghiêm trọng của hành vi?
3. Hành vi có mang tính đe dọa về thể chất hoặc làm nhục người khác không?
4. Hành vi đó có cản trở một cách bất hợp lý đến hiệu suất làm việc (hoặc học tập) của người bị ảnh hưởng trực tiếp và gián tiếp không?

*****Tất cả các yếu tố này cần được đánh giá tùy từng trường hợp cụ thể
(*case-by-case basis*)*****



3 nguyên tắc vàng

Intent – Impact – Context

Ý ĐỊNH – TÁC ĐỘNG – NGỮ CẢNH

Ý định

Ý định của hành vi quyết định cách nó được nhận thức.

Tác động

Tác động của hành vi phụ thuộc vào cảm nhận của người khác.

Ngữ cảnh

Ngữ cảnh xác định rằng hành vi có thể được coi là quấy rối hay không.

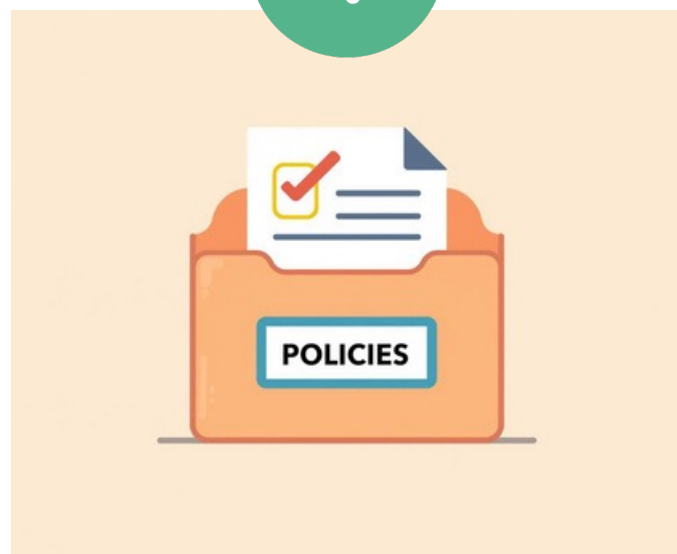
Chia sẻ kinh nghiệm thực hành, Vai trò của HR (ChildFund Case)

Chuyển đổi nhận thức
thành hành động thực tế



5 bước thực hành tại ChildFund

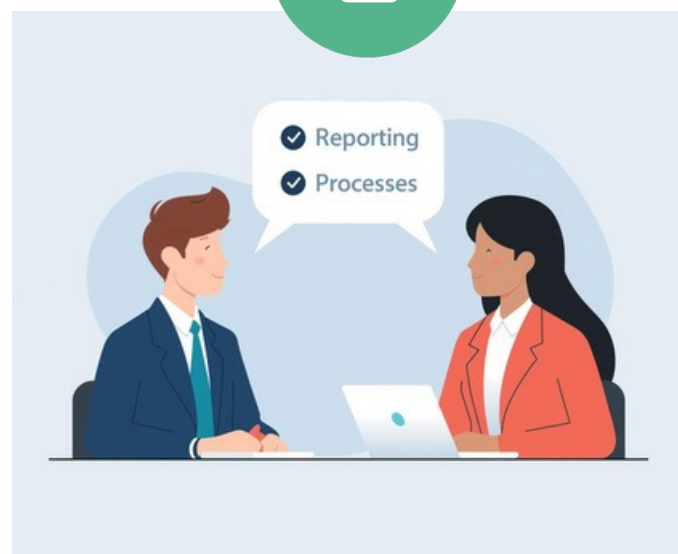
1



Chính sách rõ ràng

Đặt ra tiêu chuẩn an toàn

2



Quy trình báo cáo

Cơ chế báo cáo an toàn – dễ tiếp cận – bảo mật tuyệt đối

3



Đào tạo Định kỳ & truyền thông nội bộ

Nâng cao nhận thức liên tục

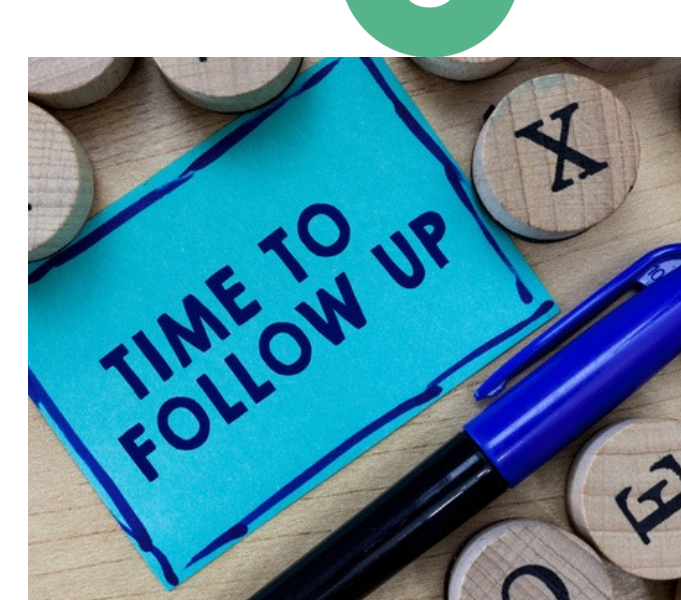
4



Vai trò của HR trong tiếp nhận, xử lý & đảm bảo công bằng

Bảo mật, khách quan và nhất quán theo quy trình

5



Theo dõi và cải tiến sau mỗi vụ việc

Cải thiện quy trình, chính sách, tập huấn

Nguyên tắc của chính sách PSEAH

SEAH bị nghiêm cấm

SEAH là hành vi lạm dụng quyền lực và làm suy yếu tính liêm chính cũng như tác động của ChildFund và công việc của các đối tác.

KHÔNG khoan nhượng
với việc
KHÔNG hành động

ChildFund không khoan nhượng với việc không hành động trong phòng ngừa, báo cáo hoặc ứng phó với SEAH.

Cách tiếp cận PSEAH lấy nạn nhân làm trung tâm

ChildFund ưu tiên quyền lợi, nhu cầu, sự an toàn, quyền riêng tư và mong muốn của nạn nhân, đồng thời tuân thủ quy trình công bằng.

Phòng ngừa SEAH là trách nhiệm chung và được lồng ghép vào văn hóa tổ chức

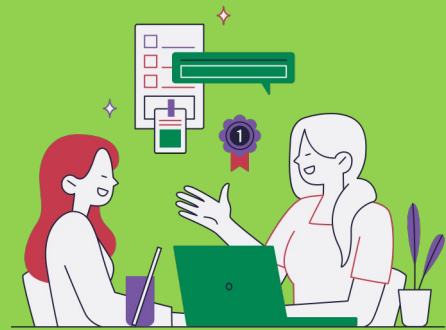
Cách tiếp cận PSEAH thúc đẩy bình đẳng giới, hòa nhập và đa dạng, đồng thời giải quyết sự mất cân bằng quyền lực

Báo cáo giúp bảo vệ và đảm bảo trách nhiệm giải trình.

KÊNH BÁO CÁO

SỰ CỐ HOẶC MỐI QUAN NGẠI?
Đường dây nóng

- 1 **1800-6706**
- 2  **info@childfund.org.vn**
- 3 Nhân viên của CHILDFUND
- 4 Website của CHILDFUND



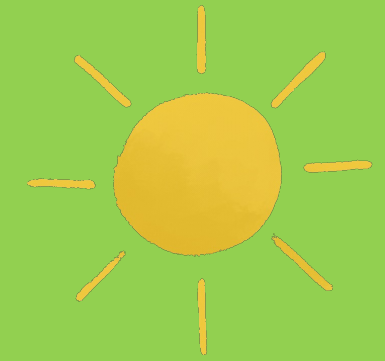
nói chuyện trực tiếp



gọi điện thoại



trao đổi trực tuyến



Cơ chế Tố cáo ẩn danh do bên thứ ba thực hiện

https://childfund.whispli.com/anonymous_reporting_mechanism

LINK TẬP HUẤN CHÍNH SÁCH CỦA CHILDFUND

[PSEAH 2025](#)

[Link Mentimeter](#)

[PSEAH 2024](#)

[PSEAH 2023](#)

LINK CHÍNH SÁCH CỦA CHILDFUND

[Chính sách PSEAH](#)

[Chính sách và Quy trình Tổ cáo](#)

[Quy tắc Ứng xử](#)

[12 Điều nhân viên và đối tác cam kết thực hiện](#)

Post-test & Reflection



Bạn đã
thay đổi
nhận thức
thế nào?



Post-test & Reflection



[Link Post-test](#)



Cam kết hành động

Một việc bạn sẽ làm khác đi vào ngày mai?

QUESTION ANSWER



ĐỐI TÁC CHIẾN LƯỢC

careerviet **joboko**
LEADING THE HUMAN RESOURCES INDUSTRY

ĐƠN VỊ TỔ CHỨC



ĐỐI TÁC CHIẾN LƯỢC

NURA **OOS**
Tâm soát sức khỏe chủ động với Công nghệ AI
Software

NHÀ TÀI TRỢ ĐỒNG

SBB **Healthcare**

HỘI THẢO CHUYÊN MÔN

XÂY DỰNG MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC VĂN MINH

NHẬN DIỆN & GIẢI PHÁP CHO HÀNH VI QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC



Tiến sĩ - Luật sư Đỗ Ngân Bình

*Giám đốc chuyên môn Công ty Luật TNHH BCLAW
Nguyên phó Giám đốc Trung tâm Tư vấn pháp luật,
Đại học Luật Hà Nội*



Bà Nguyễn Thị Bích Liên

*Trưởng đại diện ChildFund Australia tại Việt Nam
Giám đốc điều hành Cánh Diều Việt Nam*

1 **Xây dựng chính sách**

2 **Phổ biến, tuyên truyền, đào tạo về QRTD, cam kết hành động**

3 **Môi trường làm việc an toàn**

4 **Xử lý triệt để các trường hợp báo cáo**

5 **Theo dõi và cải tiến**



THANK YOU

FOR YOUR ATTENTION



Visit Our Social Media:

<https://hravn.net/>

<https://www.facebook.com/hiephoinhansu.hra>

<https://www.linkedin.com/company/hiep-hoi-nhan-su-hra/>

