

恒元聯合法律事務所 EVER ONE LAW FIRM



法規指南 LD-2303 Cẩm nang Pháp Luật

標題 Tiêu đề	越南關於工作場所性騷擾的法律規定；防止工作場所性騷擾；工作場所性騷擾處理的程序、手續 QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ HÀNH VI QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC; PHÒNG, CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC (“QRTD”) TẠI NƠI LÀM VIỆC; TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XỬ LÝ HÀNH VI QRTD TẠI NƠI LÀM VIỆC
編撰 Người soạn	律師 段晉達 Luật sư Đoàn Tấn Đạt
涉及範圍 Phạm vi liên quan	越南勞動法；工作場所性騷擾；處罰形式；處理程序、手續 Luật Lao động VN; Quấy rối tình dục tại nơi làm việc; Hình thức xử lý; Trình tự, thủ tục xử lý

Think for you Do for you
為您思考 用心服務



QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ HÀNH VI QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

越南關於工作場所性騷擾的法律規定

1. ĐỊNH NGHĨA

定義

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. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể xảy ra dưới dạng trao đổi như đề nghị, yêu cầu, gợi ý, đe dọa, ép buộc đối quan hệ tình dục lấy bất kỳ lợi ích nào liên quan đến công việc; hoặc những hành vi có tính chất tình dục không nhằm mục đích trao đổi, nhưng khiến môi trường làm việc trở nên khó chịu và bất an, gây tổn hại về thể chất, tinh thần, hiệu quả công việc và cuộc sống của người bị quấy rối.

工作場所性騷擾是指任何人在工作場所對另一個人實施不符合該人意願或該人不接受的性行為。工作場所是指僱員與僱主商定或在僱主指派的情況下實際工作的任何地方。工作場所的性騷擾可以以交換的形式發生，例如透過提議、請求、建議、威脅或脅迫以性交換取任何與工作相關的利益；或非為交換形式，但是使得工作環境變得不舒服和不安全，對被騷擾人的工作表現和生活造成身體、精神上的傷害的性行為。

Cơ sở pháp lý: Khoản 9 Điều 3 Bộ luật lao động năm 2019, Khoản 1 Điều 84 Nghị định Số: 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020.

法律依據：2019年勞動法第3條第9款、2020年12月14日第145/2020/NĐ-CP號議定第84條第1款。

QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ HÀNH VI QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

越南關於工作場所性騷擾的法律規定

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.

工作場所是指僱員與僱主商定或在僱主指派的情況下實際工作的任何地點，包括與工作有關的場所或空間，如社交活動、研討會、訓練、正式出差、用餐、電話交談、透過電子方式進行的交流活動、僱主安排的從居住地到工作地點的交通工具（反之亦然）、僱主提供的居住地以及僱主指定的其他地點。

Cơ sở pháp lý: Khoản 3 Điều 84 Nghị định Số: 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020.

法律依據：2020年12月14日第145/2020/NĐ-CP號議定第84條第3款。

2. PHÂN LOẠI

分類

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc bao gồm:

工作場所性騷擾包括：

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;

包括與性有關或暗示性的動作、手勢、身體接觸或操縱的身體行為；

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;

包括面對面、電話或電子通訊含有性內容或性暗示的言語性騷擾；

QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ HÀNH VI QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

越南關於工作場所性騷擾的法律規定

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.

包括肢體語言、直接性或以電子方式展示、描述露骨的色情材料或涉及性活動的非語言性騷擾。

Cơ sở pháp lý: Khoản 2 Điều 84 Nghị định Số: 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020.

法律依據：2020年12月14日第145/2020/NĐ-CP號議定第84條第2款。

3. TRÁCH NHIỆM, NGHĨA VỤ PHÒNG, CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

防止工作場所性騷擾的責任和義務

i. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ:

僱主有義務：

- Thực hiện và giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

實施並監督實施關於防止工作場所性騷擾的法律規定；

- Tổ chức tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật và quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc cho người lao động;

組織對僱員進行防止工作場所性騷擾的法律法規的宣傳、傳播和教育；

- Khi xuất hiện khiếu nại, tố cáo về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, người sử dụng lao động phải kịp thời ngăn chặn, xử lý và có biện pháp bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân bị quấy rối tình dục, người khiếu nại, tố cáo và người bị khiếu nại, bị tố cáo.

當工作場所發生有關性騷擾的投訴或舉報時，僱主必須及時杜絕、處理並採取措施保護性騷擾受害人、投訴人、舉報人以及被投訴人、被舉報人的秘密、名譽、聲譽、人品及安全。

QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ HÀNH VI QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

越南關於工作場所性騷擾的法律規定

ii. Người lao động có nghĩa vụ:

僱員有義務：

- Thực hiện nghiêm các quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; 嚴格遵守防止工作場所性騷擾的規定；
- Tham gia xây dựng môi trường làm việc không có quấy rối tình dục; 參與建設無性騷擾的工作環境；
- Ngăn cản, tố cáo hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. 阻止、舉報工作場所性騷擾行為。

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

基層僱員代表組織的職責：

- Tham gia xây dựng, thực hiện, giám sát việc thực hiện các quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; 參與製定、實施和監督實施防止工作場所性騷擾的規定；
- Cung cấp thông tin, tư vấn và đại diện cho người lao động bị quấy rối tình dục, người lao động đang bị khiếu nại, bị tố cáo có hành vi quấy rối tình dục; 為遭受性騷擾的僱員、被投訴或指控性騷擾的僱員提供信息、建議並當其的代表；
- Tuyên truyền, phổ biến, tập huấn quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. 宣傳、傳播和培訓防止工作場所性騷擾的規定。
- Khuyến khích người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở lựa chọn nội dung về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc để tiến hành thương lượng tập thể. 鼓勵僱主和基層僱員代表組織選取防止工作場所性騷擾的內容開展集體談判。

Cơ sở pháp lý: Điều 86 Nghị định Số: 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020.

法律依據：2020年12月14日第145/2020/NĐ-CP號議定第86條。

QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ HÀNH VI QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

越南關於工作場所性騷擾的法律規定

4. CÁC HÌNH THỨC XỬ LÝ QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

處理工作場所性騷擾的方式

i. Xử lý kỷ luật lao động

勞動紀律處分

- Phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc là một trong các nội dung phải có trong nội quy lao động của Người sử dụng lao động.

防止工作場所性騷擾；工作場所性騷擾處理的程序、手續是用人單位勞動內規必須納入的內容之一。

Cơ sở pháp lý: điểm d khoản 2 Điều 118 BLLĐ 2019.

法律依據：2019年勞動法第118條第2款d點。

Lưu ý:

注意：

- *Khi xây dựng trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, Người sử dụng lao động cần đảm bảo các nguyên tắc: (i) Nhanh chóng, kịp thời; (ii) Bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân bị quấy rối tình dục, người khiếu nại, tố cáo và người bị khiếu nại, bị tố cáo.*

用人單位製定工作場所性騷擾處理程序、手續時，應當遵循以下原則：(i) 迅速、及時；(ii) 保護性騷擾受害人、投訴人、舉報人以及被投訴人、被舉報人的秘密、名譽、聲譽、人品及安全。

- *Quý công ty có thể tham khảo quy trình phòng chống quấy rối tình dục đính kèm. Quy trình này được xây dựng dựa trên bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc năm 2015 của Ủy ban Quan hệ lao động, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội dưới sự hỗ trợ và tham gia ý kiến của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), các Bộ, ngành liên quan.*

貴司可以參考隨附的性騷擾防止流程。該流程以勞動榮軍社會部勞動關係委員會2015年工作場所性騷擾行為準則為基礎，在國際勞工組織（ILO）、相關部委的支持和諮詢下製定。

QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ HÀNH VI QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

越南關於工作場所性騷擾的法律規定

- Người sử dụng lao động có quyền xử lý kỷ luật sa thải đối với Người lao động có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động.
僱主有權按照勞動內規的規定對在工作場所實施性騷擾的僱員給予開除的紀律處分。

Cơ sở pháp lý: Khoản 2 Điều 125 BLLĐ 2019

法律依據：2019 年勞動法第 125 條第 2 款

ii. Xử lý hành chính

行政處罰

Người lao động có hành vi Quấy rối tình dục tại nơi làm việc nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự thì bị Phạt tiền từ 15.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng.

在工作場所中實施性騷擾行為但尚未達到追究刑事責任程度的僱員，將被處以 15,000,000 越盾至 30,000,000 越盾的罰款。

Cơ sở pháp lý: Khoản 3 Điều 11 Nghị định Số: 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022

法律依據：2022 年 1 月 17 日第 12/2022/NĐ-CP 號議定第 11 條第 3 款

iii. Xử lý hình sự

刑事處置

Bộ luật Hình sự năm 2015, được sửa đổi bổ sung năm 2017 không có quy định riêng để truy cứu trách nhiệm hình sự đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Tuy nhiên, nếu chứng minh được hành vi quấy rối tình dục đã xúc phạm nghiêm trọng đến nhân phẩm, danh dự người khác, thì người thực hiện hành vi này có thể bị xử lý hình sự về Tội làm nhục người khác theo Điều 155 Bộ luật Hình sự năm 2015, được sửa đổi bổ sung năm 2017, hoặc nếu chứng minh được đó là hành vi hiếp dâm, cưỡng dâm,... thì có thể bị xử lý về các tội tương ứng theo quy định pháp luật.

2017 年修訂補充的 2015 年刑法沒有對工作場所性騷擾追究刑事責任的單獨規定。但是，如果能夠證明性騷擾行為嚴重侵犯了他人的人品、名譽，根據 2017 年修訂補充的 2015 年刑法第 155 條的規定，實施這種行為的人可能以侮辱他人罪受到刑事處置，或者經證明屬於強姦等行為，可能被依照法律規定以相應罪名處置。

PHÒNG, CHỐNG QUÁY RỐI TÌNH DỤC (“QRTD”) TẠI NƠI LÀM VIỆC; TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XỬ LÝ HÀNH VI QRTD TẠI NƠI LÀM VIỆC

防止工作場所性騷擾；工作場所性騷擾處理的程序、手續

I. QRTD tại nơi làm việc

工作場所性騷擾

1.1. Quấy rối tình dục theo Bộ luật Lao động 2019 có thể xảy ra dưới dạng trao đổi như đề nghị, yêu cầu, gợi ý, đe dọa, ép buộc đòi quan hệ tình dục lấy bất kỳ lợi ích nào liên quan đến công việc; hoặc những hành vi có tính chất tình dục không nhằm mục đích trao đổi, nhưng khiến môi trường làm việc trở nên khó chịu và bất an, gây tổn hại về thể chất, tinh thần, hiệu quả công việc và cuộc sống của người bị quấy rối.

2019 年勞動法規定的性騷擾可以以交換的形式發生，例如透過提議、請求、建議、威脅或脅迫以性交換取任何與工作相關的利益；或非為交換形式，但是使得工作環境變得不舒服和不安全，對被騷擾人的工作表現和生活造成身體、精神上的傷害的性行為。

1.2. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc bao gồm:

工作場所性騷擾包括：

1.2.1. 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;

包括與性有關或暗示性的動作、手勢、身體接觸或操縱的身體行為；

1.2.2. 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;

包括面對面、電話或電子通訊含有性內容或性暗示的言語性騷擾；

1.2.3. 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.

包括肢體語言、直接性或以電子方式展示、描述露骨的色情材料或涉及性活動的非語言性騷擾。

PHÒNG, CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC (“QRTD”) TẠI NƠI LÀM VIỆC; TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XỬ LÝ HÀNH VI QRTD TẠI NƠI LÀM VIỆC

防止工作場所性騷擾；工作場所性騷擾處理的程序、手續

1.3. Nơi làm việc quy định theo 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 Công ty, 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, chuyên 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 Công ty bố trí từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại, nơi ở do Công ty cung cấp và địa điểm khác do Công ty quy định.

2019 年勞動法規定的工作場所是指僱員與僱主商定或在僱主指派的情況下實際工作的任何地點，包括與工作有關的場所或空間，如社交活動、研討會、訓練、正式出差、用餐、電話交談、透過電子方式進行的交流活動、僱主安排的從居住地到工作地點的交通工具（反之亦然）、僱主提供的居住地以及僱主指定的其他地點。

II. Quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc

工作場所性騷擾防止規定

2.1. Nghiêm cấm hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

禁止工作場所性騷擾的行為。

2.2. Trách nhiệm, nghĩa vụ phòng, chống QRTD tại nơi làm việc.

防止工作場所性騷擾的責任和義務。

2.2.1. Đối với Công ty:

公司方面：

a. Thực hiện và giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc.

實施並監督實施關於防止工作場所性騷擾的法律規定。

b. Tổ chức tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật và quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc cho Người lao động.

組織對僱員進行防止工作場所性騷擾的法律法規的宣傳、傳播和教育。

PHÒNG, CHỐNG QUẢY RỐI TÌNH DỤC (“QRTD”) TẠI NƠI LÀM VIỆC; TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XỬ LÝ HÀNH VI QRTD TẠI NƠI LÀM VIỆC

防止工作場所性騷擾；工作場所性騷擾處理的程序、手續

c. Khi xuất hiện khiếu nại, tố cáo về hành vi QRTD tại nơi làm việc, người sử dụng lao động phải kịp thời ngăn chặn, xử lý và có biện pháp bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân bị QRTD, người khiếu nại, tố cáo và người bị khiếu nại, bị tố cáo.

當工作場所發生有關性騷擾的投訴或舉報時，僱主必須及時杜絕、處理並採取措施保護性騷擾受害人、投訴人、舉報人以及被投訴人、被舉報人的秘密、名譽、聲譽、人品及安全。

2.2.2. Đối với người lao động:

員工方面：

a. Thực hiện nghiêm các quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc.
嚴格遵守防止工作場所性騷擾的規定。

b. Tham gia xây dựng môi trường làm việc không có QRTD.
參與建設無性騷擾的工作環境。

c. Ngăn cản, tố cáo hành vi QRTD tại nơi làm việc.
阻止、舉報工作場所性騷擾行為。

2.2.3. Đối với tổ chức công đoàn:

工團組織方面：

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

參與製定、實施和監督實施防止工作場所性騷擾的規定；

b. Cung cấp thông tin, tư vấn và đại diện cho người lao động bị QRTD, Người lao động đang bị khiếu nại, bị tố cáo có hành vi QRTD.

為遭受性騷擾的僱員、被投訴或指控性騷擾的僱員提供信息、建議並當其的代表；

c. Tuyên truyền, phổ biến, tập huấn quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc.

宣傳、傳播和培訓防止工作場所性騷擾的規定。

PHÒNG, CHỐNG QUẢY RỐI TÌNH DỤC (“QRTD”) TẠI NƠI LÀM VIỆC; TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XỬ LÝ HÀNH VI QRTD TẠI NƠI LÀM VIỆC

防止工作場所性騷擾；工作場所性騷擾處理的程序、手續

2.3. Hình thức xử lý kỷ luật lao động:

勞動紀律處分形式：

2.3.1. Đối với người tố cáo: nếu Hội đồng xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc xác định hành vi cố ý tố cáo sai sự thật thì người tố cáo sẽ bị xử lý kỷ luật khiển trách bằng văn bản hoặc kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng hoặc cách chức (tùy thuộc vào mức độ vi phạm).

對於舉報人：如果處理工作場所性騷擾的理事會確定舉報是故意虛假的，舉報人將受到書面譴責或是延長不超過六個月的加薪期限或革職（視違規嚴重程度）的紀律處分。

2.3.2. Đối với người có hành vi QRTD (Hội đồng xử lý hành vi QRTD đã ban hành quyết định kết luận có hành vi vi phạm).

對於實施性騷擾行為的人（性騷擾行為處理理事會已作出違規行為結論的決定）。

a. Xử lý kỷ luật khiển trách bằng văn bản: Hành vi QRTD bằng lời nói hoặc phi lời nói mức độ nhẹ (lần đầu, với một người và không gây hậu quả nghiêm trọng đối với nạn nhân).

書面譴責的紀律處分：輕度言語或非言語性騷擾（第一次，與一個人發生且不會對受害者造成嚴重後果）。

b. Xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng hoặc cách chức (đối với người có chức vụ): (i) Hành vi QRTD bằng lời nói hoặc phi lời nói mức độ nặng (nhiều lần hoặc với nhiều người hoặc gây hậu quả nghiêm trọng đối với nạn nhân); hoặc (ii) Hành vi QRTD mang tính thể chất mức độ nhẹ (lần đầu, với một người và không gây hậu quả nghiêm trọng đối với nạn nhân).

延長不超過六個月的加薪期限或革職（適用於有擔任職務的人）的紀律處分：
(i) 嚴重言語或非言語性騷擾（多次、與多人發生或給受害者造成嚴重後果）；
或 (ii) 輕微的身體性騷擾（第一次，與一個人發生且不會對受害者造成嚴重後果）。

PHÒNG, CHỐNG QUẦY RỐI TÌNH DỤC (“QRTD”) TẠI NƠI LÀM VIỆC; TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XỬ LÝ HÀNH VI QRTD TẠI NƠI LÀM VIỆC

防止工作場所性騷擾；工作場所性騷擾處理的程序、手續

c. Xử lý kỷ luật sa thải: đối với hành vi QRTD mang tính thể chất mức độ nặng (nhiều lần hoặc với nhiều người hoặc gây hậu quả nghiêm trọng đối với nạn nhân), đồng thời gửi hồ sơ cho cơ quan chức năng có thẩm quyền tiếp tục xử lý theo quy định pháp luật.

開除的紀律處分：嚴重的身體性騷擾（多次、與多人發生或給受害者造成嚴重後果），同時將檔案送交主管機關，繼續按照法律規定處理。

Lưu ý: Các hình thức xử lý kỷ luật chỉ mang tính đề xuất, tùy thuộc vào văn hóa của từng công ty để có các hình thức xử lý kỷ luật cho phù hợp.

注意：紀律處分形式僅是建議性的，適當的紀律處分取決於每家公司的文化。

2.4. Bồi thường thiệt hại cho nạn nhân và các biện pháp khắc phục hậu quả: theo quy định pháp luật.

受害者損害賠償和補救措施：依循法律規定。

2.5. Nguyên tắc giải quyết khiếu nại, tố cáo về quấy rối tình dục và xử lý đối với hành vi quấy rối tình dục phải bảo đảm các nguyên tắc:

性騷擾投訴、舉報的處理原則和性騷擾行為的處理必須遵循以下原則：

2.5.1. Nhanh chóng, kịp thời.

迅速、即時。

2.5.2. Bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân bị quấy rối tình dục, người khiếu nại, tố cáo và người bị khiếu nại, bị tố cáo theo quy định pháp luật.

依法保護性騷擾受害人、投訴人、舉報人以及被投訴人、被舉報人的秘密、名譽、聲譽、人品及安全。

PHÒNG, CHỐNG QUÁY RỐI TÌNH DỤC (“QRTD”) TẠI NƠI LÀM VIỆC; TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XỬ LÝ HÀNH VI QRTD TẠI NƠI LÀM VIỆC

防止工作場所性騷擾；工作場所性騷擾處理的程序、手續

III. Trình tự, thủ tục xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc

處理工作場所性騷擾行為的程序、手續

3.1. Bước 1: Tiếp nhận thông tin tố cáo, khiếu nại

第一步：接收有關舉報、投訴的信息

3.1.1. Người khiếu nại/tố cáo gửi thông tin về việc QRTD tại nơi làm việc đến Bộ phận Nhân sự hoặc Đại diện Ban chấp hành Công đoàn (là người được chỉ định cụ thể, thuộc thành phần tham dự Xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc). Bộ phận tiếp nhận thông tin có trách nhiệm thông báo cho Bộ phận còn lại.

投訴人/舉報人向人力資源部門或工團執委會代表（是被指明的人員，屬於工作場所性騷擾處理的參與者）發送有關工作場所性騷擾的信息。信息接收部門負責通知其他部門。

3.1.2. Trường hợp khiếu nại/tố cáo chống lại một trong hai Bộ phận có trách nhiệm tiếp nhận thông tin (hay cá nhân cụ thể làm việc trong Bộ phận này) thì Người khiếu nại/ tố cáo gửi thông tin đến Bộ phận còn lại. Việc thay đổi Bộ phận phụ trách các bước tiếp theo sẽ do Ban Giám đốc quyết định.

如果對負責接收信息的兩個部門之一（或在該部門工作的特定個人）提出投訴/舉報，投訴/舉報人將信息發送給另一部門。負責下一步的部門的變動將由董事會決定。

3.2. Bước 2: Tiến hành điều tra sơ bộ, xác minh, thu thập bằng chứng, chứng cứ vi phạm.

第二步：進行初步調查、核實、收集違規憑證、證據。

3.3. Bước 3: Gửi bản sao Đơn khiếu nại/tố cáo đến người bị cho là thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc.

第三步：將投訴/舉報書副本發送給被指控在工作場所進行性騷擾的人。

PHÒNG, CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC (“QRTD”) TẠI NƠI LÀM VIỆC; TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XỬ LÝ HÀNH VI QRTD TẠI NƠI LÀM VIỆC

防止工作場所性騷擾；工作場所性騷擾處理的程序、手續

3.4. Bước 4: Tiến hành hòa giải trực tiếp hoặc thông qua trung gian (Quy trình giải quyết không chính thức).

第四步：直接或透過中介進行調解（非正式處理流程）。

3.4.1. Quy trình giải quyết không chính thức gồm hòa giải, trung gian, tư vấn, thảo luận hay một hình thức thích hợp khác để giải quyết khiếu nại/tổ cáo. Quy trình này được ưu tiên áp dụng khi:

非正式處理流程包括調解、中介、諮詢、討論或其他適當形式的投訴/舉報處理。在以下情況下，首選該流程：

a. Các bên liên quan có khả năng vẫn duy trì được mối quan hệ công việc;
各相關方可以保持工作關係；

b. Sự việc có đặc điểm ít nghiêm trọng và người khiếu nại/tổ cáo muốn giải quyết theo cách ôn hòa.

事件的特點不太嚴重，投訴/舉報人希望低調處理。

3.4.2. Biện pháp không chính thức xử lý QRTD tại nơi làm việc bao gồm:
處理工作場所性騷擾的非正式措施包括：

a. Người khiếu nại/tổ cáo muốn tự mình xử lý trường hợp của mình nhưng mong muốn có được lời khuyên về cách giải quyết phù hợp;
投訴/舉報人希望親自處理自己的案件，但想獲得有關適當處理方案的建議；

b. Người khiếu nại/tổ cáo đề nghị Bộ phận phụ trách thay mặt mình nói chuyện với người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối. Bộ phận phụ trách sẽ bí mật truyền tải mối quan ngại của người khiếu nại/tổ cáo, nhấn mạnh 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;

投訴/舉報人請求職責部門代表其與被指控的騷擾者交談。職責部門會秘密傳達投訴/舉報人的擔憂，向被指控的騷擾者強調公司的性騷擾政策，而不評估案件的本質；

PHÒNG, CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC (“QRTD”) TẠI NƠI LÀM VIỆC; TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XỬ LÝ HÀNH VI QRTD TẠI NƠI LÀM VIỆC

防止工作場所性騷擾；工作場所性騷擾處理的程序、手續

c. Lờn khiếu nại/tổ cáo 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;

提出投訴/舉報內容，被指控的騷擾者承認行為，無需調查核實，透過調解來處理投訴內容；

d. Bộ phận phụ trách chứng kiến hành vi không thể chấp nhận được và tự hành động độc lập mặc dù không có khiếu nại/tổ cáo.

儘管沒有投訴/舉報，職責部門目睹了不可接受的行為並獨自採取了行動。

3.4.3. 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.

經雙方同意，投訴/舉報處理過程中可隨時採用調解或中介的方式。

3.5. Bước 5: Mở cuộc điều tra, xác minh chính thức

第五步：展開調查，正式核實

3.5.1. Trong trường hợp điều tra chính thức, cần có đơn trình bày bằng văn bản do người khiếu nại/tổ cáo ký tên. Công đoàn hay đại diện người lao động cũng có thể nộp đơn khiếu nại/tổ cáo thay mặt một hoặc nhiều người lao động.

如果進行正式調查，則需要投訴/舉報人簽署的書面聲明。工團或僱員代表也可以代表一名或多名僱員提交投訴/舉報書。

3.5.2. Quy trình điều tra, xác minh:

調查核實過程：

a. Bộ phận phụ trách trao đổi trực tiếp với người khiếu nại/tổ cáo, các nhân chứng của họ, người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối và các nhân chứng của họ. Người được hỏi, trao đổi nên đi cùng với một đồng nghiệp tin cậy hoặc đại diện Công đoàn.

職責部門直接與投訴/舉報人、其證人、被指控的騷擾者及其證人進行溝通。受訪者應由值得信賴的同事或工團代表陪同。

PHÒNG, CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC (“QRTD”) TẠI NƠI LÀM VIỆC; TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XỬ LÝ HÀNH VI QRTD TẠI NƠI LÀM VIỆC

防止工作場所性騷擾；工作場所性騷擾處理的程序、手續

b. Bộ phận phụ trách kiểm tra tất cả tài liệu, hồ sơ và hồ sơ nhân sự liên quan nếu cần thiết;

職責部門必要時檢查所有相關文件、資料及人事資料；

c. Bộ phận phụ trách cung cấp một tóm tắt bằng văn bản về toàn bộ quá trình điều tra cho người khiếu nại/tố cáo và người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối;

職責部門向投訴/舉報人和被指控的騷擾者提供整個調查過程的書面摘要；

d. Bộ phận phụ trách tổng hợp nhận xét của người khiếu nại/tố cáo và người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối về nội dung bản tóm tắt trước khi báo cáo đầy đủ được đưa ra;

職責部門在發布完整報告之前整合投訴/舉報人和被指控的騷擾者對摘要內容的評論；

3.6. Bước 6: Đề xuất cuộc họp xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc.

第六步：提議召開會議來處理工作場所性騷擾的問題。

3.6.1. Trưởng Bộ phận Nhân sự làm đề xuất cuộc họp Xử lý vi phạm kỷ luật trình Ban Giám đốc Công ty.

人力資源主管提出召開違紀處理會議的建議並呈上公司董事會。

3.6.2. Trường hợp đề nghị được Ban Giám Đốc chấp thuận, Bộ phận Nhân sự chuẩn bị Thư mời họp xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc.

如果該提議獲得董事會批准，人力資源部準備處理工作場所性騷擾問題的與會邀請函。

3.6.3. Trường hợp đề nghị không được Ban Giám Đốc chấp thuận, quy trình kết thúc, các bước tiếp theo sẽ được tiến hành dựa theo khuyến nghị của Ban Giám Đốc (nếu có).

若該提議未獲得董事會批准，則該流程結束，下一步將根據董事會的建議（如有）進行。

PHÒNG, CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC (“QRTD”) TẠI NƠI LÀM VIỆC; TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XỬ LÝ HÀNH VI QRTD TẠI NƠI LÀM VIỆC

防止工作場所性騷擾；工作場所性騷擾處理的程序、手續

3.7. Bước 7: Mời họp xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc.

第七步：邀請與會來處理工作場所性騷擾行為。

3.7.1. Bộ phận Nhân sự gửi thông báo nội dung, thời gian, địa điểm cuộc họp xử lý kỷ luật lao động đến thành phần tham dự theo quy định, đảm bảo các thành phần này nhận được thông báo trước khi diễn ra cuộc họp.

人力資源部按照規定向與會成員發送勞動紀律處理會議的內容、時間、地點通知，確保這些與會成員在會議召開前收到通知。

3.7.2. Thành phần tham dự XLKL:

紀律處分的與會者：

a. Chủ tịch Hội đồng XLKL: Giám Đốc;

紀律處分理事會主席：經理；

Lưu ý: Nếu có Tổng Giám đốc thì thay thế bằng Tổng Giám đốc.

注：如設有總經理，則改為總經理。

b. Đại diện Ban chấp hành Công đoàn;

工團執委會代表；

c. Nhân viên khiếu nại/tố cáo;

投訴/舉報者；

d. Nhân viên bị cho là thực hiện hành vi quấy rối;

被指控的騷擾者；

e. Trưởng bộ phận Nhân Sự.

人力資源主管。

PHÒNG, CHỐNG QUÁY RỐI TÌNH DỤC (“QRTD”) TẠI NƠI LÀM VIỆC; TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XỬ LÝ HÀNH VI QRTD TẠI NƠI LÀM VIỆC

防止工作場所性騷擾；工作場所性騷擾處理的程序、手續

3.8. Bước 8: Chuẩn bị Hồ sơ cuộc họp

第八步：準備會議記錄

3.8.1. Biên bản sự việc (nếu có);

事件記錄（如有）；

3.8.2. Bản tường trình (nếu có);

陳敘述（如有）；

3.8.3. Biên bản điều tra (nếu có);

調查記錄（如有）；

3.8.4. Bằng chứng vi phạm;

違規證據；

3.8.5. Danh sách họp xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc;

處理工作場所性騷擾的與會者名單；

3.8.6. Hồ sơ liên quan khác (tùy theo từng hành vi vi phạm).

其他相關記錄（視每個違規行為而定）。

3.9. Bước 9: Tổ chức họp xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc.

第九步：召開會議處理工作場所性騷擾的行為。

3.9.1. Cuộc họp xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc chỉ được tiến hành khi thành phần tham dự họp lệ theo quy định của pháp luật.

處理工作場所性騷擾行為的會議只能在出席成員符合法律規定的情況下召開。

3.9.2. Cuộc họp xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc phải được lập thành biên bản và được thông qua các thành viên tham dự trước khi kết thúc cuộc họp. Biên bản phải có đầy đủ chữ ký của các thành viên tham dự cuộc họp. Trường hợp một trong các thành viên đã tham dự cuộc họp mà không ký vào biên bản thì phải ghi rõ lý do.

處理工作場所性騷擾的會議必須以書面形式記錄，並在會議結束前經出席成員通過。會議記錄必須由所有會議出席成員的簽字。如有成員出席會議但未在會議記錄上簽字的，必須說明原因。

PHÒNG, CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC (“QRTD”) TẠI NƠI LÀM VIỆC; TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XỬ LÝ HÀNH VI QRTD TẠI NƠI LÀM VIỆC

防止工作場所性騷擾；工作場所性騷擾處理的程序、手續

3.9.3. Việc xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc phải tuân theo Nguyên tắc xử lý kỷ luật theo quy định của pháp luật.

處理工作場所性騷擾行為必須遵守法律規定的紀律處分原則。

3.10. Bước 10: Kết quả xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc

第十步：處理工作場所性騷擾行為的結果

3.10.1. Căn cứ vào hành vi vi phạm, Nội quy công ty và các tài liệu liên quan, Hội đồng XLKL sẽ ra quyết định NLD có hành vi QRTD tại nơi làm việc hay không.

根據違規行為、公司內規和相關文件，紀律處分理事會將作出員工是否存在工作場所性騷擾行為的決定。

3.10.2. Thành phần Hội đồng XLKL:

紀律處分理事會的成員：

- a. Chủ tịch Hội đồng XLKL: Giám Đốc;
紀律處分理事會主席：經理；

Lưu ý: Nếu có Tổng Giám đốc thì thay thế bằng Tổng Giám đốc.

注：如設有總經理，則改為總經理。

- b. Đại diện Ban chấp hành Công đoàn;
工團執委會代表；

- c. Trưởng bộ phận Nhân Sự.
人力資源主管。

3.10.3. Nếu NLD được xác định có hành vi QRTD tại nơi làm việc, hình thức XLKL sẽ được xác định. Ngược lại, bộ phận Nhân sự sẽ chịu trách nhiệm lưu trữ Biên bản cuộc họp và các tài liệu liên quan vào Hồ sơ nhân viên.

如果員工被認定在工作場所存在性騷擾行為，將確定紀律處分的形式。相反，人力資源部門會負責將會議記錄和相關文件存檔在員工檔案中。

PHÒNG, CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC (“QRTD”) TẠI NƠI LÀM VIỆC; TRÌNH TỰ, THỦ TỤC XỬ LÝ HÀNH VI QRTD TẠI NƠI LÀM VIỆC

防止工作場所性騷擾；工作場所性騷擾處理的程序、手續

3.11. Bước 11: Ban hành Quyết định kỷ luật

第十一步：發布紀律處分決定

3.11.1. Thẩm quyền ban hành Quyết định kỷ luật: Giám Đốc.

發布紀律處分決定的權限：經理。

Lưu ý: Nếu có Tổng Giám đốc thì thay thế bằng Tổng Giám đốc.

注：如設有總經理，則改為總經理。

3.11.2. Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được ban hành trong thời hạn của thời hiệu xử lý kỷ luật lao động.

勞動紀律處分決定必須在勞動紀律處理時效內發布。

3.12. Bước 12: Thông báo Quyết định XLKL đến người vi phạm

第十二步：將紀律處分決定通知違規者

3.12.1. Bộ phận Nhân sự có trách nhiệm thông báo Quyết định XLKL đến NLD và Ban chấp hành Công đoàn.

人力資源部負責將紀律處分決定通知員工和工團執委會。

a. Trường hợp NLD đồng ý với Quyết định XLKL thì ký nhận Quyết định XLKL. 員工同意紀律處分決定的，則簽收紀律處分決定。

b. Trường hợp NLD không đồng ý với kết quả XLKL, NLD có thể tiến hành khiếu nại kết quả XLKL hoặc khởi kiện theo quy định pháp luật.

員工如對紀律處分結果有異議的，可以對紀律處分結果進行投訴或者依法提起訴訟。

3.12.2. Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được gửi đến người lao động và Ban chấp hành Công đoàn.

紀律處分決定必須送達員工和工團執委會。



聯絡方式 / Liên lạc chúng tôi



www.everwin-group.com

No.23, Ni Su Huynh Lien St., Ward 10, Tan Binh District, HCMC

☎ M +84 907 216 188

☎ T +84 28 3975 6888

☎ F +84 28 3860 3999

✉ marketing@everwin-group.com

No.133, Ni Su Huynh Lien St., Ward 10, Tan Binh District, HCMC

☎ M +84 913 125 253

☎ T +84 28 3860 3888

☎ F +84 28 3860 3999

✉ marketing@everwin-group.com

G3.21-06, Vinhomes Greenbay, No.7 Thang Long Boulevard, Me Tri Ward, Nam Tu Liem District, Ha Noi

☎ M +84 908 398 199

✉ marketing@everwin-group.com

Think for you Do for you
為您思考 用心服務

