

LUẬT BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG VIỆC LÀM

Chương I: Quy tắc chung

Điều 1 Để đảm bảo bình đẳng về quyền giới trong việc làm, quán triệt tinh thần loại bỏ phân biệt đối xử giới tính, xúc tiến thực chất bình đẳng địa vị giới tính được nêu trong Hiến pháp, theo đó thiết lập Luật này.

Điều 2 Trường hợp thỏa thuận giữa Chủ thuê và người được thuê có lợi hơn so với Luật này, thì căn cứ theo thỏa thuận đó.

Luật này cũng áp dụng cho nhân viên công chức, nhân viên giáo dục và nhân viên quân đội. Nhưng những quy định tại Điều 33, Điều 34, Điều 38 và Điều 38-1 không thuộc phạm vi này.

Trình tự khiếu nại, yêu cầu hỗ trợ và xử lý của nhân viên công chức, nhân viên giáo dục và nhân viên quân đội, căn cứ theo quy định tại Pháp lệnh riêng của từng lĩnh vực.

Trường hợp học viên đào tạo kỹ năng được Chủ thuê tuyển dụng nhận làm theo quy định tại “Luật Lao động cơ bản” và áp dụng quy định dành cho học viên đào tạo kỹ năng, ngoài học sinh THPT vừa học vừa làm theo “Luật Thực thi Kế hoạch hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp và đảm bảo lợi ích học sinh vừa học vừa làm”, cũng sẽ áp dụng Luật này. Nhưng quy định tại Điều 16 và Điều 17 không thuộc phạm vi này.

Học viên thực tập bị quấy rối tình dục trong thời gian thực tập, sẽ áp dụng quy định tại Luật này.

Điều 3 Từ ngữ dùng trong Luật này được định nghĩa như sau:

I. Người được thuê: Là người được Chủ thuê nhận vào làm thực hiện công việc và hưởng tiền lương.

II. Người tìm việc: Là người nộp đơn xin việc cho Chủ thuê.

III. Chủ thuê: Là người, cơ sở hoặc cơ quan công lập / tư lập nhận người được thuê vào làm. Người đại diện Chủ thuê thực hiện quyền

quản lý hoặc người đại diện Chủ thuê xử lý các vấn đề có liên quan đến người được thuê, cũng được coi là Chủ thuê. Khi đơn vị yêu cầu phái cử sử dụng lao động phái cử, thì được coi là Chủ thuê theo quy định tại Điều 8, Điều 9, Điều 12, Điều 13, Điều 18, Điều 19 và Điều 36.

IV. Học viên thực tập: Là những học sinh trường THPT công lập hoặc tư thục trở lên đã được cấp phép tiến hành tham gia học tập khóa thực tập ngoài trường.

V. Đơn vị yêu cầu phái cử: Là người chỉ huy, giám sát và quản lý lao động phái cử trên thực tế theo hợp đồng yêu cầu phái cử.

VI. Lao động phái cử: Là người được đơn vị phái cử tuyển dụng vào làm, và cung cấp sức lao động cho đơn vị yêu cầu phái cử.

VII. Đơn vị phái cử: Là đơn vị thực hiện nghiệp vụ phái cử lao động.

VIII. Tiền lương: Là thù lao được hưởng do thực hiện công việc của người được thuê; bao gồm tiền lương, tiền công, và tiền thưởng, tiền trợ cấp bằng tiền mặt hoặc hiện vật được tính theo giờ, theo ngày, theo tháng, theo số lượng sản phẩm cũng như cấp phát mang tính chất thường xuyên dưới bất kỳ danh nghĩa nào khác.

IX. Trở lại làm việc: Là trở lại làm công việc vốn có khi người được thuê xin nghỉ chăm con giữ việc không lương.

Điều 4 Cơ quan có thẩm quyền được nêu trong Luật này: Tại Trung ương là Bộ Lao động; tại thành phố trực thuộc là chính quyền thành phố trực thuộc; tại huyện (thị) là chính quyền huyện (thị).

Trường hợp những vấn đề được quy định tại Luật này có liên quan đến người phụ trách của các cơ quan có thẩm quyền thực hiện ngành nghề, thì sẽ do các Cơ quan có thẩm quyền thực hiện ngành nghề này thực hiện.

Điều 5 Để phân tích thảo luận, tư vấn và xúc tiến vấn đề bình đẳng giới trong việc làm, cơ quan có thẩm quyền các cấp phải lập Ủy ban Bình đẳng giới trong việc làm.

Ủy ban Bình đẳng giới trong việc làm nêu tại mục trước phải có từ 5 đến 11 ủy viên, nhiệm kỳ 2 năm, do các chuyên gia có học thức, kinh

nghiệm liên quan đến vấn đề nghiệp vụ lao động, giới tính hoặc pháp luật. Trong đó, đoàn thể lao động và đoàn thể phụ nữ mỗi bên giới thiệu 2 ủy viên, số ủy viên nữ phải chiếm trên 1/2 tổng số ủy viên.

Tổ chức, hội nghị và các vấn đề khác liên quan của Ủy ban Bình đẳng giới trong việc làm nêu tại mục trước sẽ được cơ quan có thẩm quyền các cấp quy định.

Nếu cơ quan có thẩm quyền tại địa phương có lập Ủy ban Đánh giá phân biệt đối xử việc làm, thì cũng do Ủy ban đó xử lý các vấn đề liên quan. Việc tổ chức Ủy ban này phải phù hợp với quy định tại Mục 2.

Điều 6 Để đáp ứng nhu cầu việc làm cho phụ nữ, cơ quan có thẩm quyền thành phố trực thuộc và huyện (thị) phải lập kinh phí, tổ chức các khóa huấn luyện việc làm, dịch vụ việc làm và tái huấn luyện việc làm, đồng thời cung cấp hoặc thiết lập cơ sở hạ tầng chăm sóc trẻ nhỏ, chăm sóc người già và phúc lợi liên quan trong thời gian này, để xúc tiến bình đẳng giới trong việc làm.

Cơ quan có thẩm quyền cấp trung ương phải hỗ trợ kinh phí đối với các khóa huấn luyện việc làm, dịch vụ việc làm và tái huấn luyện việc làm, đồng thời cung cấp hoặc thiết lập cơ sở hạ tầng chăm sóc trẻ nhỏ, chăm sóc người già và phúc lợi liên quan trong thời gian này do cơ quan có thẩm quyền trực thuộc thành phố và huyện (thị) tổ chức nêu trên.

Điều 6-1 Cơ quan có thẩm quyền phải liệt kê các biện pháp nghiêm cấm phân biệt đối xử giới tính, khuynh hướng tình dục, phòng ngừa quấy rối tình dục và xúc tiến bình đẳng việc làm được quy định tại Luật này vào các hạng mục kiểm tra lao động.

Chương II: Nghiêm cấm phân biệt đối xử giới tính

Điều 7 Chủ thuê không được phân biệt đãi ngộ trong việc tuyển mộ, thi kiểm tra, nhận vào làm, phân phối, sắp xếp, đánh giá hiệu suất hoặc thăng chức v.v... đối với người nộp đơn xin việc hoặc người được thuê do giới tính hoặc khuynh hướng tình dục. Nhưng trường hợp tính chất công việc chỉ thích hợp với giới tính cụ thể, thì không thuộc phạm vi này.

Điều 8 Chủ thuê không được phân biệt đãi ngộ trong việc tổ chức hoặc cung cấp hoạt động giáo dục, huấn luyện hoặc tương tự khác đối với người được thuê do giới tính hoặc khuynh hướng tình dục.

Điều 9 Chủ thuê không được phân biệt đãi ngộ trong việc tổ chức hoặc cung cấp các biện pháp phúc lợi đối với người được thuê do giới tính hoặc khuynh hướng tình dục.

Điều 10 Chủ thuê không được phân biệt đãi ngộ trong việc thanh toán tiền lương cho người được thuê do giới tính hoặc khuynh hướng tình dục; trường hợp công việc hoặc giá trị như nhau, thì phải thanh toán tiền lương như nhau. Nhưng trường hợp có lý do chính đáng trên cơ sở thâm niên, thưởng phạt, hiệu suất làm việc hoặc yếu tố khác không phải do giới tính hay khuynh hướng tình dục, thì không thuộc phạm vi này.

Chủ thuê không được tránh né các quy định nêu tại mục trước bằng phương thức giảm tiền lương của những người được thuê khác.

Điều 11 Chủ thuê không được phân biệt đãi ngộ đối với chế độ nghỉ hưu, trợ cấp cho thôi việc, nghỉ việc và sa thải của người được thuê do giới tính hoặc khuynh hướng tình dục

Trong quy tắc công việc, hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận đoàn thể không được quy định hoặc thỏa thuận trước người được thuê phải xin nghỉ việc hoặc xin nghỉ giữ việc không lương khi kết hôn, mang thai, sinh nở hoặc chăm sóc con cái; cũng không được lấy đó làm lý do sa thải.

Trường hợp vi phạm quy định của hai mục trước, thì quy định hoặc thỏa thuận đó không có hiệu lực; việc chấm dứt hợp đồng lao động không có hiệu lực.

Chương III: Phòng ngừa quấy rối tình dục

Điều 12 Quấy rối tình dục được nêu tại Luật này, là một trong hai trường hợp được liệt kê sau đây:

I. Bất kỳ ai tạo môi trường làm việc mang tính thù địch, ép buộc hay xúc phạm bằng lời nói hoặc hành vi yêu cầu tình dục, có ý đồ tình dục hoặc phân biệt đối xử giới tính khi người được thuê thực hiện nghiệp vụ của mình, gây xâm phạm hoặc làm phiền nhiễu đến nhân phẩm, tự do cá nhân hoặc ảnh hưởng đến biểu hiện trong công việc của họ.

II. Chủ thuê yêu cầu tình dục, có ý đồ tình dục hoặc phân biệt đối xử giới tính đối với người được thuê hoặc người nộp đơn xin việc một cách rõ ràng hoặc ám thị bằng lời nói hoặc hành vi, để làm điều kiện trao đổi cho việc ký kết hợp đồng lao động, tiếp tục làm việc, thay đổi hoặc phân phối, sắp xếp, thù lao, đánh giá hiệu suất làm việc, thăng chức, giáng chức, thưởng phạt v.v...

Việc nhận định về quấy rối tình dục được nêu tại mục trước cần phải xem xét các vấn đề cụ thể như bối cảnh phát sinh sự việc, môi trường làm việc, quan hệ giữa những người đương sự, lời nói và hành vi của người có hành vi quấy rối quấy rối tình dục cũng như nhận biết của người bị quấy rối tình dục.

Điều 13 Chủ thuê phải phòng ngừa phát sinh hành vi quấy rối tình dục. Trường hợp người được thuê có trên 30 người, thì Chủ thuê phải lập biện pháp phòng ngừa quấy rối tình dục, biện pháp khiếu nại và phạt kỷ luật, đồng thời công bố công khai tại nơi làm việc.

Chủ thuê khi biết có phát sinh hành vi quấy rối tình dục được nêu tại điều trước, thì phải áp dụng ngay biện pháp sửa chữa và khắc phục có hiệu quả. Tiêu chuẩn liên quan đến biện pháp phòng ngừa quấy rối tình dục, biện pháp khiếu nại và phạt kỷ luật được nêu tại mục trước, sẽ do cơ quan có thẩm quyền cấp trung ương quy định.

Chương IV: Xúc tiến biện pháp bình đẳng việc làm

Điều 14 Trường hợp người được thuê nữ giới khó có thể làm việc trong ngày sinh lý, thì hàng tháng được xin nghỉ phép sinh lý 1 ngày, số ngày nghỉ phép cả năm không quá 3 ngày, thì sẽ không liệt kê vào ngày xin nghỉ phép bị bệnh, số ngày còn lại sẽ liệt kê vào ngày xin nghỉ phép bị bệnh.

Tiền lương ngày nghỉ phép sinh lý được liệt kê và không được liệt kê tại mục trước, sẽ bị trừ một nửa để thanh toán.

Điều 15 Chủ thuê phải để người được thuê nữ giới ngừng làm việc và cho nghỉ 8 tuần thai sản trước và sau khi sinh nở; trường hợp sảy thai khi thai

kỳ được hơn 3 tháng, thì phải để người được thuê nữ giới ngừng làm việc và cho nghỉ 4 tuần thai sản; trường hợp sảy thai khi thai kỳ được hơn 2 tháng và chưa đến 3 tháng, thì phải để người được thuê nữ giới ngừng làm việc và cho nghỉ 1 tuần thai sản; trường hợp sảy thai khi thai kỳ chưa được 2 tháng, thì phải để người được thuê nữ giới ngừng làm việc và cho nghỉ 5 ngày thai sản.

Việc tính tiền lương trong thời gian nghỉ thai sản sẽ thực hiện theo quy định của pháp lệnh có liên quan.

Trường hợp người được thuê đã được bác sĩ chẩn đoán cần nghỉ ngơi an thai, thì việc xin nghỉ phép và tính tiền lương trong thời gian điều trị, chăm sóc hoặc nghỉ ngơi đó sẽ thực hiện theo quy định của pháp lệnh có liên quan.

Trong thời gian người được thuê làm mang thai, Chủ thuê phải cho nghỉ 5 ngày khám thai.

Khi hôn phối của người được thuê sinh nở, Chủ thuê phải cho nghỉ 5 ngày chăm sóc sinh sản.

Trong thời gian nghỉ khám thai và nghỉ chăm sóc sinh sản, tiền lương vẫn tính bình thường.

Điều 16

Người được thuê sau khi vào làm đủ 6 tháng, trước khi mỗi một đứa con đầy 3 tuổi, thì có thể đăng ký xin nghỉ chăm con giữ việc không lương, thời hạn cho tới khi đứa con đó đủ 3 tuổi, nhưng không được quá 2 năm. Đồng thời, trường hợp chăm sóc 2 con trở lên, thời hạn chăm con giữ việc không lương phải tính cộng lại, thời hạn dài nhất là 2 năm chăm con nhỏ tuổi nhất.

Trong thời gian chăm con giữ việc không lương, người được thuê có thể tiếp tục tham gia bảo hiểm xã hội vốn có, phí bảo hiểm do Chủ thuê gánh vác được miễn nộp; phí bảo hiểm do người được thuê gánh vác có thể nộp chậm 3 năm.

Theo quy định tại Luật Sự kiện Gia đình, Luật Phúc lợi và Bảo đảm Lợi ích Thiếu niên Nhi đồng, người được thuê sống chung với trẻ nhỏ

được chăm sóc, trong thời gian sống chung, có thể đăng ký xin nghỉ chăm con giữ việc không lương theo quy định tại mục 1.

Việc phát trợ cấp tiền chăm con giữ việc không lương được quy định theo pháp luật.

Biện pháp thực thi chăm con giữ việc không lương sẽ do cơ quan có thẩm quyền cấp trung ương quy định.

Điều 17 Sau khi hết thời hạn nghỉ chăm con giữ việc không lương, người được thuê tại Điều trước khi đăng ký trở lại làm việc, ngoại trừ có một trong các trường hợp sau đây và được cơ quan có thẩm quyền đồng ý ra, thì Chủ thuê không được từ chối để người đó trở lại làm việc:

I. Trường hợp ngừng kinh doanh, kinh doanh thua lỗ hoặc thu hẹp nghiệp vụ.

II. Trường hợp Chủ thuê thay đổi tổ chức, giải tán hoặc chuyển nhượng theo quy định pháp luật.

III. Trường hợp tạm ngừng làm việc trên 1 tháng do nguyên nhân bất khả kháng.

IV. Trường hợp thay đổi tính chất nghiệp vụ, cần thiết phải giảm thiểu số người được thuê, và không có công việc thích hợp cho người trở lại làm việc.

Trường hợp Chủ thuê không thể để cho người được thuê trở lại làm việc do những nguyên nhân nêu tại mục trước, thì Chủ thuê phải thông báo trước 30 ngày, và phải phải thanh toán phí trợ cấp cho thôi việc hoặc tiền nghỉ hưu theo tiêu chuẩn quy định của pháp luật.

Điều 18 Trường hợp con cái chưa đủ 2 tuổi cần người được thuê cho bú (vắt) sữa, ngoài thời gian nghỉ theo quy định ra, Chủ thuê phải cho 60 phút thời gian bú (vắt) sữa hàng ngày.

Trường hợp người được thuê kéo dài thời gian làm việc ngoài thời gian làm việc bình thường mỗi ngày tới trên 1 giờ, thì Chủ thuê phải cho 30 phút thời gian bú (vắt) sữa.

Thời gian bú (vắt) sữa tại hai mục trên, được coi là thời gian làm việc.

Điều 19 Người được thuê làm việc tại nơi làm việc có trên 30 người, vì phải chăm sóc con cái chưa đầy 3 tuổi, thì có thể yêu cầu 1 trong 2 việc sau đây với Chủ thuê:

I. Hàng ngày giảm thời gian làm việc 1 giờ; không được yêu cầu trả thù lao cho thời gian làm việc được giảm.

II. Điều chỉnh thời gian làm việc.

Điều 20 Khi thành viên gia đình của người được thuê phải được tiêm chủng, bị bệnh nặng hoặc sự cố nghiêm trọng khác cần đích thân người được thuê chăm sóc, thì có thể xin nghỉ phép chăm sóc gia đình; số ngày nghỉ phép sẽ tính cộng vào trong ngày nghỉ có việc, giới hạn 7 ngày trong cả năm.

Việc tính tiền lương cho ngày nghỉ chăm sóc gia đình sẽ thực hiện theo quy định nghỉ phép có việc.

Điều 21 Khi người được thuê xin nghỉ phép theo quy định tại 7 điều trước, Chủ thuê không được từ chối.

Khi người được thuê xin nghỉ phép tại mục trước, Chủ thuê không được coi là vắng làm mà ảnh hưởng đến tiền thưởng chuyên cần, đánh giá hiệu suất làm việc hoặc xử lý bất lợi khác.

Điều 22 Trường hợp hôn phối của người được thuê chưa có việc làm, thì không áp dụng quy định tại Điều 16 và Điều 20. Nhưng trường hợp có lý do chính đáng, thì không thuộc phạm vi này.

Điều 23 Chủ thuê thuê trên 100 người, thì phải cung cấp các cơ sở hạ tầng và biện pháp sau:

I. Phòng bú (vắt) sữa.

II. Cơ sở hạ tầng trông trẻ hoặc biện pháp trông trẻ thích hợp.

Cơ quan có thẩm quyền phải hỗ trợ kinh phí cho phòng bú (vắt) sữa, cơ sở hạ tầng trông trẻ hoặc biện pháp trông trẻ thích hợp.

Tiêu chuẩn thiết lập và biện pháp hỗ trợ kinh phí cho phòng bú (vắt) sữa, cơ sở hạ tầng, biện pháp trông trẻ sẽ do cơ quan có thẩm quyền cấp trung ương họp thảo luận với cơ quan có liên quan để quy định.

Điều 24 Cơ quan có thẩm quyền phải áp dụng các biện pháp về dịch vụ việc làm, huấn luyện nghề nghiệp và các biện pháp cần thiết khác để hỗ trợ người được thuê nghỉ làm do kết hôn, mang thai, sinh nở, chăm con hoặc chăm sóc gia đình có cơ hội tìm và làm việc lại.

Điều 25 Trường hợp Chủ thuê nhận người được thuê nghỉ làm do kết hôn, mang thai, sinh nở, chăm con hoặc chăm sóc gia đình nếu hiệu quả nổi bật, Cơ quan có thẩm quyền có thể phát phần thưởng thích đáng.

Chương V: Trình tự hỗ trợ và khiếu nại

Điều 26 Người được thuê hoặc người nộp đơn xin việc bị thiệt hại do có tình tiết nêu tại Điều 7 đến Điều 11 hoặc Điều 21, thì Chủ thuê phải chịu trách nhiệm bồi thường.

Điều 27 Người được thuê hoặc người nộp đơn xin việc bị thiệt hại do có tình tiết nêu tại Điều 12, thì Chủ thuê và người có hành vi quấy rối tình dục phải chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại liên đới. Nhưng trường hợp Chủ thuê có thể chứng minh đã tuân thủ quy định tại Luật này và các quy định phòng ngừa quấy rối tình dục, và đã cố gắng phòng ngừa phát sinh sự việc này nhưng vẫn không thể tránh khỏi, thì Chủ thuê không phải chịu trách nhiệm bồi thường.

Nếu nạn nhân không thể được bồi thường thiệt hại theo quy định tại phần "nhưng" của mục trước, thì Tòa án có thể xem xét tình hình kinh tế của Chủ thuê và nạn nhân, yêu cầu Chủ thuê bồi thường thiệt hại toàn bộ hoặc một phần theo yêu cầu của nạn nhân.

Khi Chủ thuê bồi thường thiệt hại, có quyền yêu cầu người có hành vi quấy rối tình dục hoàn trả khoản bồi thường đó.

Nếu nạn nhân cần tham gia trình tự tố tụng do có tình tiết nêu tại Điều 12, trong thời gian nhận được thông báo của Cơ quan Tư pháp yêu cầu có mặt tại tòa, thì Chủ thuê phải cho nghỉ phép công theo quy định pháp luật.

- Điều 28 Trường hợp người được thuê hoặc người nộp đơn xin việc bị thiệt hại do Chủ thuê vi phạm nghĩa vụ tại mục 2 Điều 13, thì Chủ thuê phải chịu trách nhiệm bồi thường.
- Điều 29 Tại ba điều trước, tuy thiệt hại của người được thuê hoặc người nộp đơn xin việc là phi tài sản, vẫn được yêu cầu bồi thường số tiền tương đương. Trường hợp danh dự bị xâm hại, thì có thể yêu cầu xử lý thích đáng để khôi phục danh dự.
- Điều 30 Quyền yêu cầu bồi thường thiệt hại tại Điều 26 đến Điều 28, sẽ mất hiệu lực nếu không đề xuất yêu cầu trong vòng 2 năm, kể từ khi người có quyền yêu cầu biết có thiệt hại và người có nghĩa vụ bồi thường. Trường hợp quá 10 năm, kể từ khi có hành vi quấy rối tình dục hoặc hành vi vi phạm các quy định này, cũng vậy.
- Điều 31 Người được thuê hoặc người nộp đơn xin việc sau khi trình bày có hành vi đối xử khác biệt, thì Chủ thuê phải chịu trách nhiệm cung cấp bằng chứng đối với việc đối xử khác biệt mà yếu tố không phải do giới tính, khuynh hướng tình dục, hoặc yếu tố giới tính cụ thể của công việc mà người được thuê hoặc người nộp đơn xin việc thực hiện.
- Điều 32 Để xử lý khiếu nại của người được thuê, Chủ thuê có thể lập chế độ khiếu nại để xử lý hòa giải.
- Điều 33 Khi người được thuê phát hiện Chủ thuê vi phạm quy định tại Điều 14 đến Điều 20, thì có thể đề xuất khiếu nại lên cơ quan có thẩm quyền tại địa phương.
- Trường hợp đề xuất lên cơ quan có thẩm quyền cấp trung ương, thì cơ quan có thẩm quyền cấp trung ương phải chuyển qua cho cơ quan có thẩm quyền tại địa phương trong vòng 7 ngày kể từ ngày nhận được văn bản khiếu nại hoặc phát hiện có tình tiết vi phạm.
- Cơ quan có thẩm quyền tại địa phương phải triển khai điều tra trong vòng 7 ngày sau khi nhận được khiếu nại, và tiến hành hòa giải đối với hai bên đương sự theo phạm vi quyền hạn.

Biện pháp xử lý khiếu nại tại mục trước sẽ do cơ quan có thẩm quyền tại địa phương quy định.

Điều 34 Người được thuê hoặc người nộp đơn xin việc nếu phát hiện Chủ thuê vi phạm các quy định tại Điều 7 đến Điều 11, Điều 13, Điều 21 hoặc Điều 36, sau khi đề xuất khiếu nại lên cơ quan có thẩm quyền tại địa phương, nếu Chủ thuê, người được thuê hoặc người nộp đơn xin việc không phục kết quả xử lý của cơ quan có thẩm quyền tại địa phương, thì có thể đăng ký phân tích thảo luận hoặc trực tiếp đề xuất khiếu nại hành chính lên Ủy ban Bình đẳng giới trong việc làm thuộc cơ quan có thẩm quyền cấp trung ương trong vòng 10 ngày. Chủ thuê, người được thuê hoặc người nộp đơn xin việc khi không phục kết quả xử lý của Ủy ban bình đẳng giới trong việc làm thuộc cơ quan có thẩm quyền cấp trung ương, thì có thể đề xuất khiếu nại hành chính và tiến hành tố tụng hành chính theo trình tự khiếu nại hành chính và tố tụng hành chính.

Biện pháp xử lý phân tích thảo luận khiếu nại tại mục trước sẽ do Cơ quan có thẩm quyền cấp Trung ương quy định.

Điều 35 Việc nhận định của Tòa án và cơ quan có thẩm quyền đối với vụ việc đối xử khác biệt, phải xem xét Báo cáo điều tra, đánh giá hoặc xử lý của Ủy ban Bình đẳng giới trong việc làm.

Điều 36 Chủ thuê không được sa thải, giáng chức hoặc xử lý bất lợi khác do bởi người được thuê đề xuất khiếu nại hoặc hỗ trợ người khác khiếu nại theo quy định tại Luật này.

Điều 37 Người được thuê hoặc người nộp đơn xin việc khi đề xuất tố tụng lên Tòa án do Chủ thuê vi phạm quy định tại Luật này, thì cơ quan có thẩm quyền phải cung cấp hỗ trợ pháp luật cần thiết.

Biện pháp hỗ trợ pháp luật tại mục trước sẽ do cơ quan có thẩm quyền cấp trung ương quy định.

Người được thuê hoặc người nộp đơn xin việc khi yêu cầu bảo đảm thực hiện nghĩa vụ cho tố tụng tại mục 1, thì Tòa án có thể giảm hoặc miễn số tiền đảm bảo.

Chương VI: Quy tắc trừng phạt

Điều 38 Trường hợp Chủ thuê vi phạm quy định tại Điều 21, mục 4 Điều 27 hoặc Điều 36, sẽ phạt tiền hành chính từ 20 nghìn Đài tệ trở lên đến 300 nghìn Đài tệ trở xuống.

Trường hợp có một trong các hành vi tại mục trước, cần phải công bố họ tên hoặc tên gọi của người có hành vi quấy rối tình dục, họ tên người phụ trách, đồng thời yêu cầu cải thiện trong thời hạn nhất định; trường hợp hết thời hạn mà không cải thiện, thì sẽ xử phạt theo số lần.

Điều 38-1 Trường hợp Chủ thuê vi phạm quy định tại Điều 7 đến Điều 10, mục 1 và mục 2 Điều 11, sẽ phạt tiền hành chính từ 300 nghìn Đài tệ trở lên đến 1 triệu 500 nghìn Đài tệ trở xuống.

Trường hợp Chủ thuê vi phạm quy định tại đoạn sau mục 1, mục 2 Điều 13, sẽ phạt tiền hành chính từ 100 nghìn Đài tệ trở lên đến 500 nghìn Đài tệ trở xuống.

Trường hợp có một trong các hành vi tại hai mục trước, cần phải công bố họ tên hoặc tên gọi của người có hành vi quấy rối tình dục, họ tên người phụ trách, đồng thời yêu cầu cải thiện trong thời hạn nhất định; trường hợp hết thời hạn mà không cải thiện, thì sẽ xử phạt theo số lần.

Chương VII: Quy tắc kèm theo

Điều 39 Chi tiết thực thi Luật này sẽ do cơ quan có thẩm quyền cấp trung ương quy định.

Điều 40 Luật này được thực thi từ ngày 08 tháng 03 năm 2002.

Nội dung sửa đổi Luật này ngoại trừ trường hợp ngày thực thi Điều 16 được sửa đổi ngày 19 tháng 12 năm 2007 do Viện Hành chính quy định ra, thì đều thực thi từ ngày công bố.