

# QUẤY RỐI TÌNH DỤC

## TỜ THÔNG TIN VỀ

# DFEH



Quấy rối tình dục là một hình thức phân biệt đối xử dựa trên giới tính (bao gồm mang thai, sinh con hoặc các tình trạng y tế liên quan), bản dạng giới tính, biểu hiện giới tính hoặc xu hướng tình dục. Các cá nhân thuộc bất kỳ giới tính nào cũng có thể là mục tiêu của quấy rối tình dục. Quấy rối tình dục bất hợp pháp không phải được thúc đẩy bởi ham muốn tình dục. Quấy rối tình dục có thể liên quan đến quấy rối một người cùng giới tính với kẻ quấy rối, bất kể xu hướng tình dục hoặc bản dạng giới tính của một người.

## CÓ HAI LOẠI QUẤY RỐI TÌNH DỤC

**1. Quấy rối tình dục dạng “Quid pro quo”** (tiếng Latinh có nghĩa “đổi cái này lấy cái kia”) là khi ai đó đưa ra điều kiện về công việc, thăng tiến hoặc phúc lợi việc làm khác để đổi lấy việc bạn phục tùng các hành vi tình dục hoặc hành vi khác dựa trên tình dục.

**2. Quấy rối tình dục “môi trường làm việc thù địch”** xảy ra khi những bình luận hoặc hành vi về tình dục không được hoan nghênh can thiệp một cách vô lý vào thành tích công việc của bạn hoặc tạo ra một môi trường làm việc dọa nạt, thù địch hoặc thô lỗ. Bạn có thể bị quấy rối tình dục ngay cả khi hành vi thô lỗ không nhắm trực tiếp vào bạn.

Hành vi quấy rối được coi là bất hợp pháp khi thuộc dạng nghiêm trọng hoặc lan tràn. Chỉ một hành vi quấy rối cũng đã có thể đủ nghiêm trọng để trở thành bất hợp pháp.

## QUẤY RỐI TÌNH DỤC BAO GỒM NHIỀU DẠNG HÀNH VI THÔ LỖ

NHỮNG HÀNH VI CÓ THỂ LÀ QUẤY RỐI TÌNH DỤC:

1. Theo đuổi tình dục không mong muốn
2. Cung cấp lợi ích việc làm để đổi lấy sự đồng ý về tình dục
3. Liếc mắt nhìn; cử chỉ; hoặc thể hiện sự khơi gợi về tình dục, trưng bày hình ảnh, phim hoạt hình hoặc áp phích khiêu dâm
4. Bình luận xúc phạm, đặt biệt danh, nói xấu hoặc làm trò cười
5. Bình luận bằng hình ảnh, từ ngữ đồi trụy tình dục, hoặc tin nhắn hay lời mời khêu gợi hoặc tục tĩu
6. Đụng chạm hoặc tấn công thân thể, cũng như các động tác cản trở hoặc ngăn chặn

Trả thù thực tế hoặc đe dọa trả thù vì từ chối sự theo đuổi hoặc phản nản về quấy rối cũng là bất hợp pháp.

Nhân viên hoặc người xin việc tin rằng họ đã bị quấy rối hoặc trả thù tình dục có thể nộp đơn khiếu nại phân biệt đối xử lên DFEH trong vòng ba năm kể từ sau hành vi quấy rối hoặc trả thù cuối cùng.

DFEH đóng vai trò là bên tìm hiểu thực tế trung lập và cố gắng giúp các bên tự nguyện giải quyết tranh chấp. Nếu DFEH tìm thấy đủ bằng chứng để xác định rằng đã xảy ra phân biệt đối xử và các nỗ lực giải quyết thất bại, Sở có thể nộp đơn khiếu nại dân sự tại tòa án tiểu bang hoặc liên bang để giải quyết các nguyên nhân của sự phân biệt đối xử và thay mặt cho bên khiếu nại. DFEH có thể xin lệnh tòa án thay đổi các chính sách và thực hành của chủ lao động, các thiệt hại trừng phạt, cũng như phí luật sư và các chi phí nếu họ thắng thế trong vụ kiện. Nhân viên cũng có thể theo đuổi vấn đề thông qua một vụ kiện riêng tại tòa án dân sự sau khi khiếu nại đã được đệ trình lên DFEH và Thông Báo Quyền Khiếu KIỆN đã được ban hành.

## TRÁCH NHIỆM & NGHĨA VỤ CỦA NHÂN VIÊN

Tất cả các chủ lao động, bất kể số lượng nhân viên, đều phải tuân thủ các điều khoản về quấy rối của luật pháp California. Chủ lao động phải chịu trách nhiệm cho việc quấy rối của người giám sát hoặc đại diện của họ. Tất cả những kẻ quấy rối, bao gồm cả nhân viên giám sát và không phải giám sát, sẽ phải chịu trách nhiệm cá nhân về hành vi quấy rối hoặc giúp đỡ và tiếp tay cho hành vi quấy rối. Luật pháp yêu cầu chủ lao động thực hiện các bước hợp lý để ngăn chặn sự quấy rối. Nếu chủ lao động không thực hiện các bước như vậy, chủ lao động đó có thể phải chịu trách nhiệm về hành vi quấy rối. Ngoài ra, chủ lao động có thể phải chịu trách nhiệm về sự quấy rối của một người không phải là nhân viên (ví dụ: khách hàng) đối với nhân viên, ứng viên hoặc người cung cấp dịch vụ cho chủ lao động. Chủ lao động sẽ chỉ chịu trách nhiệm đối với dạng quấy rối này nếu đã biết hoặc đáng lẽ ra phải biết về hành vi quấy rối đó, và đã không thực hiện hành động khắc phục ngay lập tức và phù hợp.

Chủ lao động có nghĩa vụ khẳng định thực hiện các bước hợp lý để ngăn chặn và kịp thời sửa chữa hành vi phân biệt đối xử và quấy rối, và tạo ra một nơi làm việc không có quấy rối.

Một chương trình để loại bỏ quấy rối tình dục khỏi nơi làm việc không chỉ là yêu cầu bắt buộc của pháp luật, mà đó còn là cách thiết thực nhất để người sử dụng lao động tránh hoặc hạn chế trách nhiệm nếu xảy ra quấy rối.

# TỜ THÔNG TIN VỀ

## QUẤY RỐI TÌNH DỤC



### ĐỀN BÙ DÂN SỰ

- Thiệt hại cho sự đau khổ về tình cảm từ mỗi chủ lao động hoặc người vi phạm pháp luật
- Thuê tuyển hoặc phục chức
- Truy lĩnh tiền lương hoặc thăng chức
- Thay đổi chính sách hoặc thực hành của chủ lao động

### TẤT CẢ CÁC NHÂN VIÊN PHẢI THỰC HIỆN NHỮNG HÀNH ĐỘNG SAU ĐỂ NGĂN CHẶN QUẤY RỐI VÀ KHẮC PHỤC KHI ĐIỀU ĐO XẢY RA:

1. Phân phát bản sao của tài liệu này hoặc văn bản thay thế tuân thủ Bộ Luật Chính Phủ 12950. Tài liệu này có thể được sao chép với số bất kỳ số lượng nào.

2. Đăng bản sao của áp phích việc làm của Sở có tiêu đề “Luật Pháp California Nghiêm Cấm Phân Biệt Đối Xử Và Quấy Rối Nơi Làm Việc.”

3. Xây dựng chính sách ngăn chặn quấy rối, phân biệt đối xử và trả thù phù hợp với 2 CCR 11023. Chính sách này phải:

- Bằng văn bản.
- Liệt kê tất cả các nhóm được bảo vệ theo FEHA.
- Cho biết luật pháp cấm các đồng nghiệp và bên thứ ba, cũng như người giám sát và quản lý mà nhân viên tiếp xúc, không tham gia vào hành vi quấy rối bị cấm.
- Tạo quy trình khiếu nại đảm bảo tính bảo mật trong phạm vi có thể; phản ứng kịp thời; cuộc điều tra công bằng và kịp thời bởi nhân viên có trình độ; ghi chép tài liệu và theo dõi tiến độ hợp lý; lựa chọn các hành động khắc phục và biện pháp giải quyết thích hợp; cũng như kết thúc kịp thời.
- Cung cấp cơ chế khiếu nại không yêu cầu nhân viên khiếu nại trực tiếp với người giám sát trực tiếp của họ. Cơ chế khiếu nại đó phải bao gồm nhưng không giới hạn ở: các điều khoản giao tiếp trực tiếp, bằng lời nói hoặc bằng văn bản, với đại diện được công ty chỉ định; và/hoặc đường dây nóng khiếu nại; và/hoặc tiếp cận với một thanh tra viên; và/hoặc nhận dạng của DFEH và Ủy Ban Cơ Hội Việc Làm Bình Đẳng của Hoa Kỳ (United States Equal Employment Opportunity Commission) là một nơi nữa mà nhân viên gửi khiếu nại đến.
- Hướng dẫn người giám sát báo cáo mọi khiếu nại về hành vi sai trái cho đại diện được công ty chỉ định, chẳng hạn như giám đốc nhân sự, để công ty có thể

nỗ lực giải quyết khiếu nại nội bộ. Chủ lao động có từ 50 nhân viên trở lên được yêu cầu đưa phần này thành một chủ đề trong đào tạo ngăn chặn quấy rối tình dục bắt buộc (xem 2 CCR 11024).

- Cho biết rằng khi chủ lao động nhận được các cáo buộc về hành vi sai trái, họ sẽ tiến hành một cuộc điều tra công bằng, kịp thời và kỹ lưỡng để cung cấp cho tất cả các bên đúng quy trình thẩm định thích hợp và đưa ra kết luận hợp lý dựa trên bằng chứng thu thập được.
- Làm rõ rằng nhân viên sẽ không bị trả thù vì khiếu nại hoặc tham gia điều tra.

4. Phân phát chính sách ngăn chặn quấy rối, phân biệt đối xử và trả thù bằng cách thực hiện một hoặc nhiều điều sau đây:

- In chính sách và cung cấp bản sao cho nhân viên kèm theo biểu mẫu xác nhận để nhân viên ký và trả lại.
- Gửi chính sách qua email kèm biểu mẫu xác nhận gửi trả lại.
- Đăng phiên bản hiện tại của chính sách trên mạng nội bộ của công ty với hệ thống theo dõi để đảm bảo tất cả nhân viên đã đọc và xác nhận đã nhận được chính sách.
- Trao đổi về các chính sách khi thuê tuyển và/hoặc trong buổi định hướng nhân viên mới.
- Sử dụng bất kỳ phương thức nào khác đảm bảo nhân viên nhận được và hiểu chính sách.

5. Nếu lực lượng lao động của chủ lao động tại bất kỳ cơ sở nào có số người nói ngôn ngữ không phải là Tiếng Anh như ngôn ngữ nói của họ mười phần trăm trở lên thì chủ lao động đó sẽ phải dịch chính sách về quấy rối, phân biệt đối xử và trả thù sang mọi ngôn ngữ được nói bởi ít nhất mười phần trăm lực lượng lao động.

6. Ngoài ra, chủ lao động kinh doanh tại California và sử dụng 5 nhân viên bán thời gian hoặc toàn thời gian trở lên phải cung cấp ít nhất một giờ đào tạo về ngăn chặn quấy rối tình dục, bao gồm quấy rối dựa trên bản dạng giới tính, biểu hiện giới tính và xu hướng tình dục, cho mỗi nhân viên không phải người giám sát; và hai giờ đào tạo như vậy cho mỗi nhân viên giám sát. Hoạt động đào tạo phải được cung cấp trong vòng sáu tháng kể từ khi thuê tuyển. Nhân viên phải được đào tạo trong năm 2019, và sau ngày 1 tháng 1 năm 2020, hoạt động đào tạo phải được cung cấp lại sau mỗi hai năm. Vui lòng xem Bộ Luật Chính Phủ 12950.1 và 2 CCR 11024 để biết thêm thông tin.

### NỘP ĐƠN KHIẾU NẠI

Department of Fair Employment and Housing

dfeh.ca.gov

Số Điện Thoại Miễn Cước: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320