

DFEH



**ANG KAGAWARAN NG PANTAY NA
PAGPAPATRABAHO AT PABAHAY**

**ANG MISYON NG KAGAWARAN NG PANTAY NA
PAGPAPATRABAHO AT PABAHAY AY UPANG
MAPROTEKTAHAN ANG MGA TAO NG CALIFORNIA
MULA SA MGA LABAG NA BATAS NG
DISKRIMINASYON SA TRABAHO, PABAHAY AT
PAMPUBLIKOMG TIRAHAN AT MULA SA
PAGSASAGAWA NG MGA KILOS NA KARAHASAN,
POOT AT SA PANGANGALAKAL AT PAG BEBENTA
NG MGA TAO.**

SEKSUWAL NA PANLILIGALIG

MGA KATOTOHANAN

Ang seksuwal na panliligalig ay isang uri ng diskriminasyon batay sa kasarian/ gender (kasama ang pagbubuntis, panganganak, o mga kaugnay na medikal na kondisyon), kinikilalang kasarian, pagpapahayag ng kinikilalang kasarian, o seksuwal na oryentasyon. Maaaring maging paksa ng seksuwal na panliligalig ang sinumang indibidwal ng alinmang kasarian. Hindi kinakailangang may motibo na seksuwal na pagnanasa ang labag sa batas na seksuwal na panliligalig. Maaaring kasama sa seksuwal na panliligalig ang panliligalig sa taong may parehong kasarian ng nanliligalig, anuman ang seksuwal na oryentasyon o kinikilalang kasarian ng sinuman sa kanila.

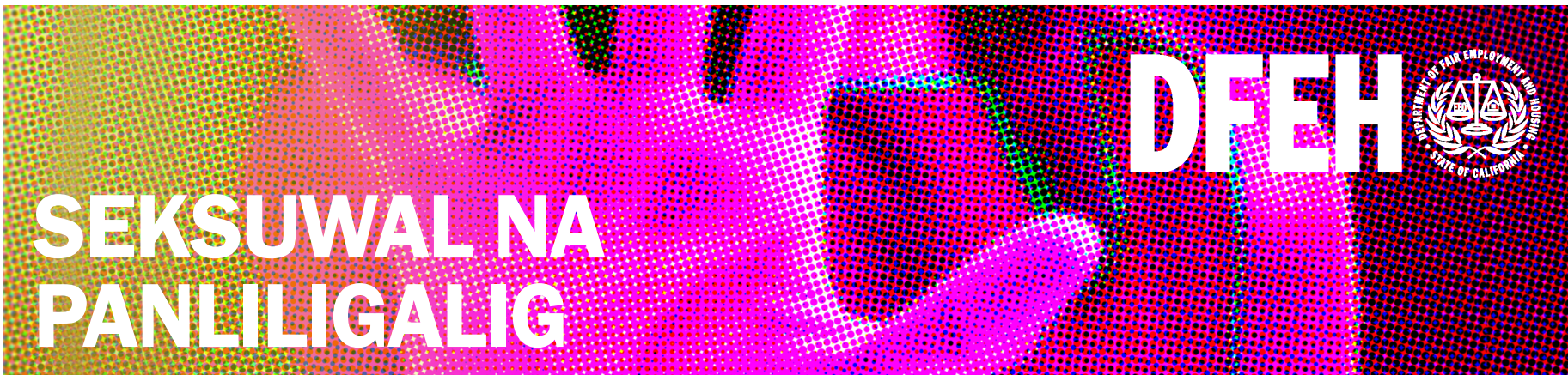
May dalawang uri ng seksuwal na panliligalig

1. Ang "Quid pro quo" (Latin para sa "ito para sa iyon") na seksuwal na panliligalig ay nangyayari kapag ginagawang kondisyon ng isang tao ang trabaho, promosyon, o ibang benepisyo sa trabaho para tanggapin mo ang mga seksuwal na pagsasamantala o ibang gawi batay sa pakikipagtalik.
2. Ang isang "mapanganib na kapaligiran ng trabaho" na seksuwal na panliligalig ay nangyayari kapag ang mga hindi katanggap-tanggap na

komento o gawi batay sa kasarian ay hindi makatuwirang nakakasagabal sa iyong pagganap sa trabaho o gumagawa ng kapaligiran ng trabaho na nakakatakot, mapanganib, o nakakabastos. Maaari kang makaranas ng seksuwal na panliligalig kahit na hindi dinirekta sa iyo ang nakakabastos na gawi. Para maituring na labag sa batas, dapat na malubha o malaganap ang panliligalig. Ang isang aksiyon ng panliligalig ay maaaring sapat na maituring na malubha para maging labag sa batas.

Mga gawi na maaaring seksuwal na panliligalig

1. Mga hindi ginusto na seksuwal na pagsasamantala
2. Pag-aalok ng mga benepisyo sa trabaho kapalit ng mga seksuwal na pabor
3. Malisyosong pagtitig, mga kilos, o pagpapakita ng mga mahalay na bagay, larawan, cartoon, o poster
4. Mga mapanghamak na komento, bansag, pintas, o biro
5. Mga malisyosong komento, salitang nakakapinsala sa kasarian, o mga mahalay o bastos na mensahe o paanyaya
6. Pisikal na paghawak o pang-aabuso, pati na rin ang mga kilos sa pagh-adlang o pagharang



Labag din sa batas ang aktuwal o bantang paghihiganti dahil sa pagtanggap sa mga pagsasamantala o pagreklamo tungkol sa panliligalig o harassment.

Ang mga empleyado o aplikante sa trabaho na naniniwalang sila ay nakaranas ng seksuwal na panliligalig o paghihiganti ay maaaring maghain ng reklamo ng diskriminasyon sa DFEH sa loob ng tatlong taon* mula sa huling kilos ng panliligalig o paghihiganti. Nagsisilbi ang DFEH bilang neutral (walang pinapanigan) na tagahanap ng katotohanan at sinusubok nitong tulungan ang mga panig na boluntaryong lutasin ang mga hidwaan. Kung makakita ang DFEH ng sapat na katibayan para patotohanang may naganap na diskriminasyon at nabigo ang mga pagsisikap para sa kasunduan, maaaring maghain ang Departamento ng reklamong sibil sa pang-estado o pederal na hukuman para tugunan ang mga dahilan ng diskriminasyon at para sa ngalan ng nagrereklamong panig. Maaaring humiling ang DFEH ng mga utos mula sa hukuman na nagbabago sa mga patakaran at kasanayan ng employer, pinsalang parusa, at kabayaran sa abogado at singil kung mananaig ito sa paglilitis. Maaari din itong ituloy ng mga empleyado sa pamamagitan ng pribadong pagdemanda sa korte sibil pagkatapos maghain ng reklamo sa DFEH at magbigay ng Abiso sa Karapatang Magdemanda (Right-to-Sue Notice).

RESPONSIBILIDAD AT PANANAGUTAN NG EMPLOYER

Ang lahat ng employer, alinman ang bilang ng mga empleyado, ay saklaw ng mga probisyon sa batas ng California ukol sa panliligalig. May pananagutan ang mga employer sa panliligalig ng kanilang supervisor o mga ahente. Maaaring magkaroon ng personal na pananagutan ang lahat ng nanliligalig, kasama ang mga nangangasiwa at hindi nangangasiwang tauhan, para sa panliligalig o para sa pagtulong o paghihikayat sa panliligalig. Inaatas ng batas sa mga employer na gumawa ng mga makatuwirang hakbang para maiwasan ang panliligalig. Kung nabigo ang employer na gawin ang mga nasabing hakbang, maaaring magkaroon ng pananagutan sa panliligalig ang employer na iyon. Dagdag pa rito, maaaring magkaroon ng pananagutan ang employer sa panliligalig ng isang hindi empleyado (halimbawa, isang kliyente o customer) sa isang empleyado, aplikante, o taong nagbibigay ng mga serbisyo sa employer. Mananagot lamang ang employer para sa ganitong uri ng panliligalig kung alam nito o dapat na nagkaroon ito ng kaalaman tungkol sa panliligalig, at nabigong gumawa ng agad at naaangkop na pagkilos para sa pagwawasto.

May legal na obligasyon ang mga employer na gumawa ng mga makatuwirang hakbang para maiwasan at agad na maitama ang mapandiskrimina at mapanliligalig na gawi, at na lumikha ng isang lugar ng trabaho na malaya mula sa panliligalig.

Hindi lamang inaatas ng batas ang isang programa para tanggalin ang seksuwal na panliligalig sa lugar ng trabaho, ito rin ang pinakapraktikal na paraan para sa employer upang maiwasan o malimitahan ang pananagutan kung magkaroon ng panliligalig.

DAPAT ISAGAWA NG LAHAT NG EMPLOYER ANG SUMUSUNOD NA PAGKILOS PARA MAIWASAN ANG PANLILIGALIG AT MAITAMA ITO KAPAG NANGYARI ITO:

1. Magbahagi ng mga kopya ng dokumentong ito o ng alternatibong dokumento na sumusunod sa Kodigo ng Pamahalaan 12950 (Government Code 12950). Maaaring gumawa ng kahit ilang kopya ng dokumentong ito.

2. Magpaskil ng kopya ng poster sa trabaho ng DFEH na “Ipinagbabawal ng Batas ng California ang Diskriminasyon at Panliligalig sa Lugar ng Trabaho (California Law Prohibits Workplace Discrimination and Harassment).”

3. Bumuo ng patakaran sa pag-iwas sa panliligalig, diskriminasyon, at paghihiganti alinsunod sa 2 CCR 11023.

Ang patakaran ay dapat na:

- Nakasulat.
- Naglilista ng lahat ng protektadong grupo sa ilalim ng FEHA.
- Nagsasaad na ipinagbabawal ng batas na makibahagi sa ipinagbabawal na panliligalig ang mga magkakasama sa trabaho at ikatlong partido, pati na rin ang mga supervisor at tagapamahala na nakakasalamuha ng empleyado.
- Gumawa ng proseso sa pagreklamo na nagtitiyak sa pagiging kumpidensiyal nito sa abot na makakaya; sa napapanahong pagtugon; sa walang pinapanigan at napapanahong imbestigasyon ng isang kwalipikadong tauhan; sa dokumentasyon at pagsusubaybay para sa makatuwirang pagsulong; sa mga naaangkop na pagpipilian para sa mga pangremedyong aksiyon at resolusyon; at sa napapanahong pagtatapos.
- Gumawa ng pamamaraan sa pagreklamo na hindi nangangailangan ng direktang pagreklamo ng empleyado sa kaniyang direktang supervisor. Dapat na kasama sa pamamaraan ng pagreklamo ang, ngunit hindi limitado sa: probisyon para sa direktang komunikasyon, sa

pasalita o pasulat na paraan, sa isang nakatalagang kinatawan ng kompanya; at/o hotline ng reklamo; at/o access sa isang nakatalagang tagasiyasat (ombudsperson); at/o pagtutukoy sa DFEH at sa United States Equal Employment Opportunity Commission bilang karagdagang paraan para sa paghahain ng reklamo ng mga empleyado.

- Turuan ang mga supervisor na iulat ang anumang reklamo ng maling gawi sa isang nakatalagang kinatawan ng kompanya, tulad ng tagapamahala ng human resources, para masubok ng kompanya na lutasin ang claim sa loob lamang nito. Inaatas sa mga employer na may 50 o higit pang empleyado na isama ito bilang paksa sa kinakailangang pagsasanay sa pag-iwas sa seksuwal na panliligalig (tingnan ang 2 CCR 11024).

- Isaad na kapag nakatanggap ang employer ng mga paratang ng maling gawi, magsasagawa ito ng patas, napapanahon, at masinsinang imbestigasyon na nagbibigay sa lahat ng partido ng angkop na kaukulang proseso at na humahantong sa mga makatuwirang kongklusyon batay sa nakolektang katibayan.

- Linawin na hindi dapat gantihan ang mga empleyado bilang resulta ng paghain ng reklamo o pakikilahok sa isang imbestigasyon.

4. Ipamahagi ang patakaran sa pag-iwas sa panliligalig, diskriminasyon, at paghihiganti na ito sa pamamagitan ng pagsasagawa ng isa o higit pa sa mga sumusunod:

- Pag-imprenta ng patakaran at pagbigay ng kopya sa mga empleyado na may kasamang form ng pagkilala para pirmahan at ibalik ng mga empleyado.

- Pagpapadala ng patakaran sa email na may kasamang form ng pagkilala.

- Pag-post ng kasalukuyang bersiyon ng patakaran sa isang intranet ng kompanya na may tracking system para matiyak na nabasa at kinilala ng lahat ng empleyado ang pagtanggap ng patakaran.

- Pagtatalakay ng mga patakaran sa oras ng pagkakatanggap sa trabaho at/o sa oryentasyon para sa bagong empleyado.

- Paggamit ng alinmang ibang pamamaraan na nagtitiyak na natanggap at nauunawaan ng mga empleyado ang patakaran.

5. Kung ang mga manggagawa ng employer sa alinmang pasilidad o establisimyento ay may mga taong nagsasalita ng wika na bukod pa sa Ingles bilang kanilang sinasalitang wika at sila ay bumubuo sa sampung porsiyento o higit pa ng mga manggagawa, dapat isalin ng employer na iyon ang patakaran sa pag-iwas sa panliligalig, diskriminasyon, at paghihiganti sa bawat wikang sinasalita ng hindi bababa sa sampung porsiyento ng mga manggagawa.

6. Dagdag pa rito, ang sinumang employer na nagnenegosyo sa California at may 5 o higit pang part-time o full-time na empleyado ay dapat na magbigay ng hindi bababa sa isang oras na pagsasanay tungkol sa pag-iwas sa seksuwal na panliligalig, kabilang ang panliligalig batay sa kinikilalang kasarian, pagpapahayag ng kinikilalang kasarian, at seksuwal na oryentasyon, sa bawat hindi nangangasiwang empleyado; at dalawang oras ng nasabing pagsasanay sa bawat nangangasiwang empleyado. Dapat na sumailalim sa pagsasanay ang lahat ng empleyado bago sumapit ang Enero 1, 2021. Mula Enero 1, 2021, dapat sumailalim sa pagsasanay ang lahat ng bagong nangangasiwang empleyado sa loob ng anim na buwan mula sa pagkakaroon ng posisyon sa pangangasiwa, at dapat sumailalim sa pagsasanay ang lahat ng bagong hindi nangangasiwang empleyado sa loob ng anim na buwan mula sa pagsisimula sa trabaho. Dapat na isailalim muli sa pagsasanay ang mga empleyado isang beses kada dalawang taon. Mangyaring tingnan ang Kodigo ng Pamahalaan 12950.1 at 2 CCR 11024 para sa higit pang impormasyon.

MGA REMEDYO SIBIL

1. Bayad-pinsala para sa pagkabagabag ng emosyon mula sa bawat employer o taong lumabag sa batas

2. Pagkakatanggap sa trabaho o muling pagbabalik sa posisyon sa trabaho

3. Pagbibigay ng ipinagkait na sahod o promosyon

4. Mga pagbabago sa mga patakaran o gawi ng employer

Para magpaiskedyul ng appointment, makipag-ugnayan sa Sentro ng Komunikasyon sa ibaba.

Kung mayroon kang kapansanan na nangangailangan ng makatuwirang tulong, maaari kang tulungan ng DFEH sa pamamagitan ng pagsusulat ng iyong mensahe sa pamamagitan ng telepono o, para sa mga indibidwal na Bingi o May Kahirapan sa Pandinig o may mga kapansanan sa pagsasalita, sa pamamagitan ng California Relay Service (711), o maaari kang makipag-ugnayan sa amin sa pamamagitan ng impormasyon sa ibaba.

MAKIPAG-UGNAYAN SA AMIN

Walang Toll: (800) 884-1684

TTY: (800) 700-2320

contact.center@dfeh.ca.gov

www.dfeh.ca.gov