

# DFEH



CƠ QUAN THANH TRA BÌNH ĐẲNG TRONG VIỆC  
LÀM VÀ GIA CỬ

ĐƯỜNG HƯỚNG CỦA NHÀ THANH TRA CÔNG BẰNG  
TRONG VIỆC LÀM VÀ GIA CỬ (DEPARTMENT OF FAIR  
EMPLOYMENT AND HOUSING) LÀ BẢO VỆ NGƯỜI DÂN  
CALIFORNIA KHÔNG BỊ KỶ THỊ TRÁI PHÉP TRONG SỞ  
LÀM, CHỖ Ở VÀ TẠI CÁC PHƯỜNG TIỆN CÔNG CỘNG,  
CŨNG NHƯ BẢO VỆ KHỎI BỊ XÚC PHẠM BỞI CÁC HÀNH  
VI BẠO ĐỘNG VÌ THÙ GHÉT VÀ BUÔN LẬU NGƯỜI

# QUẦY RỐI TÌNH DỤC

## SỰ THẬT

Quầy 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 quầy rối tình dục. Quầy rối tình dục bất hợp pháp không nhất thiết phải được thúc đẩy bởi ham muốn tình dục. Quầy rối tình dục có thể liên quan đến quầy rối một người cùng giới tính với kẻ quầy rối, bất kể xu hướng tình dục hoặc bản dạng giới tính của một người.

## Có hai loại quầy rối tình dục

1. Quầy rối tình dục dạng "Quid pro quo" (tiếng Latinh nghĩa "đổi cái này lấy cái kia") là khi ai đó tạo điều kiện cho công việc, thăng tiến hoặc phúc lợi việc làm khác với điều kiện bạn thực hiện các hành vi tình dục hoặc hành vi khác dựa trên tình dục.
2. Quầy rối tình dục "môi trường làm việc thu dịch" xảy ra khi những bình luận hoặc hành vi không mong muốn dựa trên tình dục can thiệp một cách vô lý vào hiệu suất công việc của bạn hoặc tạo ra một môi trường làm việc đáng sợ, thu dịch hoặc gây khó chịu. Bạn có thể bị quầy rối tình dục ngay cả khi hành vi tấn công không nhắm trực tiếp vào bạn.

Sự quầy rối phải thuộc dạng nghiêm trọng hoặc lan tràn để trở thành bất hợp pháp. Một hành vi quầy rối đơn lẻ có thể đã đủ nghiêm trọng để trở thành bất hợp pháp.

## Những hành vi có thể là quầy rối tình dục

1. Theo dõi tình dục không mong muốn
2. Cung cấp phúc lợi việc làm để đòi lấy sự đồng ý về tình dục
3. Liếc mắt nhìn, cử chỉ, hoặc hiển thị các đối tượng, 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 dìm bôi nhọ tình dục, hoặc tin nhắn hoặc lời mời khéo gợi hoặc tục tữ
6. Chạm hoặc tấn công thân thể, cũng như các động tác cản trở hoặc ngăn chặn



# QUẦY RỐI TÌNH DỤC

# DFEH



Trả thù thực tế hoặc đe dọa trả thù vì từ chối những sự theo đuổi hoặc phân nàn 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 yêu cầu lệnh của tòa án thay đổi các chính sách và thực hành của chủ lao động, các thiệt hại trừng phạt, cùng với đó là phí và chi phí luật sư nếu họ thắng thể 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 với 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, được bao gồm trong các điều khoản về quấy rối của luật pháp California. Chủ lao động chịu trách nhiệm về quấy rối gây ra bởi người giám sát hoặc đại diện của họ. Tất cả những kẻ quấy rối, bao gồm cả nhân viên giám sát và không 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 hoặc người mua 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 đã 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.

## TẤT CẢ CÁC NHÂN VIÊN PHẢI THỰC HIỆN NHỮNG HÀNH ĐỘNG SAU ĐỂ NGĂN NGỪA VÀ SỬA CHỮA KHI ĐIỀU ĐÓ 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 lượng bất kỳ.
2. Đăng bản sao của áp phích việc làm DFEH “Luật Pháp California Nghiêm Cấm Phân Biệt Đối Xử Và Quấy Rối Nơi Làm Việc.”
3. Xây dựng chính sách chống quấy rối, phân biệt đối xử và trả thù theo 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, 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 và theo dõi cho tiến độ hợp lý; lựa chọn thích hợp cho các hành động và giải pháp khắc phục; và 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 trong: các điều khoản cho giao tiếp trực tiếp, bằng miệng hoặc bằng văn bản, với đại diện của công ty được chỉ định; và / hoặc đường dây nóng

khiếu nại; và / hoặc truy cập vào 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 nơi bổ sung thêm cho nhân viên gửi khiếu nại đến.

- Hướng dẫn người giám sát báo cáo mọi khiếu nại về hành vi sai trái cho đại diện công ty được chỉ định, chẳng hạn như giám đốc nhân sự, để công ty có thể cố gắng giải quyết khiếu nại trong nội bộ. Chủ lao động có từ 50 nhân viên trở lên được yêu cầu đưa điều này vào như một chủ đề trong đào tạo phòng chống 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 điều tra công bằng, kịp thời và kỹ lưỡng để cung cấp cho tất cả các bên đúng quy trình 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 phối chính sách 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 với mẫu xác nhận để nhân viên ký và trả lại.
    - Gửi chính sách qua email kèm biểu mẫu xác nhận 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.
    - Thảo luận về các chính sách khi thuê tuyển và/hoặc trong buổi định hướng nhân viên mới.
    - Sử dụng bất kỳ phương pháp 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 chứa mười phần trăm trở lên những người nói ngôn ngữ không phải là tiếng Anh như ngôn ngữ nói của họ, thì chủ lao động đó sẽ phải dịch chính sách 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 hoặc nhiều hơn nhân viên bán thời gian hoặc toàn thời gian phải cung cấp ít nhất một giờ đào tạo về phòng chống 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 giám sát; và hai giờ đào tạo như vậy cho mỗi nhân viên giám sát. Việc đào tạo phải được thực hiện trong vòng sáu tháng kể từ khi thuê tuyển. Nhân viên phải được đào tạo trong năm 2020, và, sau ngày 1 tháng 1 năm 2021 việc đào tạo phải được thực hiện lại hai năm một lần. Vui lòng xem Bộ luật Chính phủ 12950.1 và 2 CCR 11024 để biết thêm thông tin.

## ĐỀN BÙ DÂN SỰ

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

Để sắp xếp một cuộc hẹn, hãy liên hệ với Trung tâm Truyền thông bên dưới.

Nếu bạn bị khuyết tật và cần được sắp xếp hợp lý, DFEH có thể hỗ trợ bạn bằng cách ghi chép thông tin của bạn qua điện thoại hoặc, đối với những người bị Điếc hoặc Khiếm thính hoặc bị khuyết tật về ngôn ngữ, thông qua Dịch vụ Chuyển tiếp California (California Relay Service) (711), hoặc bạn có thể liên hệ với chúng tôi bên dưới.

## LIÊN HỆ CHÚNG TÔI

Số Điện Thoại Miễn Cước: (800) 884-1684  
TTY: (800) 700-2320  
contact.center@dfeh.ca.gov  
www.dfeh.ca.gov