SEKSUWAL NA PANLILIGALIG

DOKUMENTO NG IMPORMASYON

Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

Ang seksuwal na panliligalig o harassment 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 "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 idinirekta 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.

KASAMA SA SEKSUWAL NA PANLILIGALIG ANG MARAMING URI NG NAKAKABASTOS NA GAWI

MGA GAWI NA MAAARING SEKSUWAL NA PANLILIGALIG:

1. Mga hindi ginustong 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 paghadlang o pagharang

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

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 CRD sa loob ng tatlong taon mula sa huling kilos ng panliligalig o paghihiganti.

Nagsisilbi ang CRD bilang neutral (walang pinapanigan) na tagahanap ng katotohanan at sinusubok nitong tulungan ang mga panig na boluntaryong lutasin ang mga hidwaan. Kung makakita ang CRD 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 CRD 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 CRD at magbigay ng Abiso sa Karapatang Magdemanda (Right-to-Sue Notice).

RESPONSIBILIDAD AT PANANAGUTAN NG EMPLOYER

Ang lahat ng employer, anuman 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 mga superbisor o 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 nabigo itong gumawa ng agad at naaangkop na aksyon 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 mapanligalig 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.

SEKSUWAL NA PANLILIGALIG

DOKUMENTO NG IMPORMASYON

Civil Rights Department
STATE OF CALIFORNIA

MGA REMEDYO SIBIL

- **Bayad-pinsala para sa pagkabagabag ng emosyon mula sa bawat employer o taong lumabag sa batas**
- **Pagkakatanggap sa trabaho o muling pagbabalik sa posisyon sa trabaho**
- **Pagbibigay ng ipinagkait na sahod o promosyon**
- **Mga pagbabago sa mga patakaran o gawi ng employer**

DAPAT ISAGAWA NG LAHAT NG EMPLOYER ANG SUMUSUNOD NA AKSYON 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 CRD 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 ang mga magkakasama sa trabaho at ikatlong partido, pati na rin ang mga superbisor at tagapamahala na nakakasalamuha ng empleyado na makibahagi sa ipinagbabawal na panliligalig.
- Gumawa ng proseso sa pagreklamo na nagtitiyak sa pagiging kumpidensiyal nito sa abot ng makakaya; sa napapanahong pagtugon; sa walang pinapanigan at napapanahong imbestigasyon ng isang kwalipikadong tauhan; sa dokumentasyon at pagsusubaybay sa makatuwirang progreso; sa mga angkop na opsiyon para sa mga panlunas na aksiyon at kalutasan; at sa mga napapanahong pagsara.
- Gumawa ng pamamaraan sa pagreklamo na hindi nangangailangan ng direktang pagreklamo ng empleyado sa kaniyang direktang superbisor. 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 CRD at sa Komisyon sa Pantay na Oportunidad sa Trabaho ng Estados Unidos (United States Equal Employment Opportunity Commission) bilang karagdagang paraan para sa paghahain ng reklamo ng mga empleyado.
- Turuan ang mga superbisor na iulat ang anumang reklamo ng maling gawi sa isang nakatalagang kinatawan ng kompanya, tulad ng tagapamahala ng yamang-tao (human resources), para masubok ng kompanya na lutasin ang sakdal 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 panig 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 na ibabalik.
- Pag-post ng kasalukuyang bersiyon ng patakaran sa isang intranet ng kompanya na may sistema ng pagsusubaybay 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 pulong ng 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 mga employer na nagnenegosyo sa California at may 5 o higit pang part-time o full-time na empleyado ay dapat na magbigay ng kahit isang oras man lang ng pagsasanay tungkol sa pag-iwas sa seksuwal na panliligalig, kasama ang panliligalig batay sa kinikilalang kasarian, pagpapahayag ng kasarian, at seksuwal na oryentasyon, sa bawat hindi nangangasiwang empleyado; at dalawang oras ng nasabing pagsasanay sa bawat nangangasiwang empleyado. Dapat ibigay ang pagsasanay sa loob ng anim na buwan mula sa umpisa ng panunungkulan sa trabaho. Dapat na isailalim sa pagsasanay ang mga empleyado kada dalawang taon. Mangyaring tingnan ang Kodigo ng Pamahalaan (Government Code) 12950.1 at 2 CCR 11024 para sa higit pang impormasyon.

UPANG MAGHAIN NG REKLAMO

Departamento ng Mga Karapatang Sibil
calcivilrights.ca.gov/complaintprocess
Walang Toll: 800.884.1684
TTY: 800.700.2320