

Tập Huấn Phòng Ngừa Quấy Rối Tình Dục: Thông Tin Dành Cho Chủ Lao Động



FAQ

Luật pháp California (Bộ Luật Chính Phủ phần 12950.1) quy định tất cả các chủ lao động có từ 5 nhân viên trở lên phải cung cấp đào tạo cho nhân viên của mình về ngăn chặn quấy rối tình dục và hành vi lạm dụng. Mỗi hai năm một lần, nhân viên không có vai trò giám sát phải được đào tạo 1 giờ và nhân viên có vai trò giám sát phải được đào tạo 2 giờ. Hạn chót cho hoạt động đào tạo tiếp theo là ngày 1 tháng 1 năm 2023. Chủ lao động phải đào tạo cho các nhân viên ở California của mình nếu chủ lao động đó tuyển dụng từ 5 nhân viên trở lên ở bất kỳ đâu, ngay cả khi họ không làm việc ở cùng địa điểm và ngay cả khi không phải tất cả họ đều làm việc hay sống tại California.

Sở Dân Quyền (Civil Rights Department, CRD) cung cấp các khóa đào tạo trực tuyến miễn phí đáp ứng những yêu cầu này - một khóa dành cho nhân viên có vai trò giám sát và một khóa dành cho nhân viên không có vai trò giám sát. Cả hai khóa đào tạo đều có sẵn bằng Tiếng Trung, Tiếng Anh, Tiếng Hàn, Tiếng Tây Ban Nha và Tiếng Việt ([NHẤP VÀO ĐÂY ĐỂ TRUY CẬP CÁC BUỔI TẬP HUẤN](#)). Luật pháp yêu cầu Sở tạo và đăng tải cả hai khóa đào tạo lên trang web của Sở để các chủ lao động có thể sử dụng thay vì phải thuê một chuyên gia đào tạo.

Để biết thêm thông tin, hãy xem [Bộ Luật Chính Phủ phần 12950.1](#) và [12950.2](#), và [Bộ Quy Chế của California \(California Code of Regulations\), Tiêu Mục 2, phần 11023](#) và [11024](#).

■ Tại sao khóa tập huấn này là bắt buộc?

California rất nghiêm khắc với vấn đề quấy rối tình dục và việc đó là phi pháp. Bất chấp mức độ nhận thức cao hơn về quấy rối tình dục và các tác hại của nó, nhiều nhân viên vẫn bị quấy rối do giới tính hay những đặc điểm được bảo vệ khác của họ. Các khóa tập huấn này là bắt buộc theo luật và được thiết kế để phổ biến kiến thức hay nhắc nhở mọi người về những hành vi nào ở nơi làm việc là chấp nhận được và không được chấp nhận.

■ Nhân viên phải tham gia tập huấn trước ngày nào?

Nhân viên phải được đào tạo trễ nhất vào ngày 1 tháng 1 năm 2023. Nhân viên phải được đào tạo lại mỗi hai năm, hoặc kể từ ngày hoàn thành lần đào tạo gần đây nhất hoặc trễ nhất vào cuối hạn chót của lần đào tạo tiếp theo. Chủ lao động không được kéo dài hạn chót đào tạo cho nhân viên mới. Nhân viên giám sát mới phải được đào tạo trong vòng sáu tháng kể từ khi đảm nhận vị trí giám sát và nhân viên mới không có vai trò giám sát phải được đào tạo trong vòng sáu tháng kể từ khi thuê tuyển. Để biết thêm thông tin, hãy xem Bộ Quy Chế của California, Tiêu Mục 2, Phần 11024(b)(1).

■ Các khóa tập huấn phòng ngừa quấy rối tình dục và hành vi lạm dụng trực tuyến của CRD có đáp ứng các yêu cầu của Bộ Luật Chính Phủ phần 12950.1 không?

Có.

■ Nhân viên của tôi có phải tham gia khóa tập huấn của CRD không?

Không. CRD cung cấp các khóa tập huấn này như một nguồn trợ giúp để giúp các chủ lao động đáp ứng bổn phận của họ, nhưng chủ lao động có thể chọn các cách khác để đáp ứng các yêu cầu tập huấn.

■ Nếu tôi có các nhân viên ở ngoài California, họ có bắt buộc phải được tập huấn không?

Không. Mặc dù các nhân viên ở trong và ngoài California đều được tính đến để xác định xem chủ lao động có thuộc phạm vi áp dụng của Bộ Luật Chính Phủ, phần 12950.1 (và Đạo Luật về Việc Làm và Nhà Ở Công Bằng (Fair Employment and Housing Act) của California nói chung) hay không, nhưng các nhân viên bên ngoài California không bắt buộc phải được tập huấn.

■ “Đào tạo tương tác hiệu quả” có nghĩa là gì?

Bộ Luật Chính Phủ phần 12950.1 yêu cầu cần phải thực hiện “đào tạo tương tác hiệu quả”, có thể bao gồm một trong những nội dung sau:

- Đào tạo trực tiếp tại lớp học, do chuyên gia đào tạo đủ tiêu chuẩn soạn nội dung và thực hiện đào tạo, đồng thời được cung cấp cho nhân viên trong bối cảnh không có các nhiệm vụ hàng ngày của nhân viên.
- Đào tạo trực tuyến dành riêng cho cá nhân, mang tính tương tác và thực hiện trên máy tính do chuyên gia đào tạo đủ tiêu chuẩn soạn nội dung. Hình thức đào tạo này phải bao gồm các hướng dẫn về cách liên hệ với chuyên gia đào tạo, người sẽ sẵn sàng trả lời các câu hỏi và cung cấp hướng dẫn trong vòng hai ngày làm việc. Chuyên gia đào tạo phải lưu trữ hồ sơ tất cả các câu hỏi nhận được bằng văn bản, và tất cả các câu trả lời hoặc hướng dẫn được cung cấp bằng văn bản, trong khoảng thời gian hai năm sau ngày trả lời.
- Đào tạo bằng hội thảo trên web là một hội thảo trên internet có nội dung do chuyên gia đào tạo soạn ra và giảng dạy và được truyền tải kỹ thuật số theo thời gian thực.
- “Đào tạo tương tác hiệu quả” và phổ biến kiến thức khác bao gồm việc sử dụng âm thanh, video hoặc công nghệ máy tính kết hợp với đào tạo tại lớp học, hội thảo trên web và/hoặc trực tuyến.

■ Nếu chủ lao động sử dụng khóa đào tạo tương tác trực tuyến của CRD, thì nhân viên có thể xem khóa đào tạo cùng một lúc theo một nhóm lớn được không?

Không. Các khóa đào tạo tương tác trực tuyến do CRD cung cấp là các khóa đào tạo “trực tuyến” dành riêng cho cá nhân, mang tính tương tác và thực hiện trên máy tính. Không thể xem các khóa đào tạo trực tuyến theo nhóm. Để biết thêm thông tin về các vấn đề liên quan đến khóa đào tạo, hướng dẫn dành cho chuyên gia đào tạo và hướng dẫn về đào tạo tương tác, vui lòng xem Bộ Quy Chế của California, Tiêu Mục 2, phần 11024.

■ Chủ lao động có phải chi trả cho khóa tập huấn phòng ngừa quấy rối tình dục và hành vi lạm dụng theo yêu cầu của Bộ Luật Chính Phủ, phần 12950.1 không? Chủ lao động có phải trả lương cho thời gian nhân viên tham gia tập huấn không?

Có. Luật pháp California nêu rõ: “Một chủ lao động... phải cung cấp” tập huấn phòng ngừa quấy rối tình dục và hành vi lạm dụng. Bộ Luật Chính Phủ, phần 12950.1(a)-(b). Việc cung cấp khóa tập huấn bắt buộc, bao gồm bất kỳ chi phí nào có thể phát sinh, là trách nhiệm của chủ lao động – chứ không phải của nhân viên. Nội dung này cũng nêu rõ rằng các nhân viên không thể bị bắt buộc tham gia tập huấn trong thời gian cá nhân của họ; khóa tập huấn phải được “cung cấp” bởi chủ lao động như là một phần của việc tuyển dụng một cá nhân.

■ Nếu nhân viên làm việc thời vụ, tạm thời hoặc ít hơn sáu tháng thì sao?

Đối với các nhân viên được thuê ít hơn sáu tháng, thì chủ lao động phải cung cấp khóa đào tạo trong vòng 30 ngày theo lịch sau ngày thuê tuyển hoặc trong vòng 100 giờ làm việc, tùy thời hạn nào đến trước.

- Chủ lao động không bắt buộc phải tập huấn cho những nhân viên làm việc dưới 30 ngày theo lịch và làm việc dưới 100 giờ.
- Nếu một nhân viên được thuê làm việc ít hơn sáu tháng nhưng chưa bắt đầu làm việc trong 30 ngày theo lịch sau khi được tuyển dụng, thì “ngày tuyển dụng” là ngày làm việc đầu tiên.
- Trong trường hợp một chủ lao động dịch vụ tạm thời thuê nhân viên tạm thời, như được định nghĩa trong [Phần 201.3 của Bộ Luật Lao Động \(Labor Code\)](#), để thực hiện các dịch vụ cho khách hàng, thì việc tập huấn phải được cung cấp bởi chủ lao động dịch vụ tạm thời, chứ không phải bởi khách hàng.

■ Tôi có thể cung cấp khóa tập huấn chỉ bằng văn bản để nhân viên của tôi đọc không?

Không. Bộ Luật Chính Phủ phần 12950.1 yêu cầu khóa tập huấn phải là “tập huấn tương tác hiệu quả” như được định nghĩa ở trên.

■ Tập huấn có phải được thực hiện trực tuyến, riêng từng nhân viên, hay phải được hoàn thành tất cả cùng lúc không?

Không. Quý vị có thể thực hiện đào tạo trực tiếp trong lớp học, trực tuyến hoặc bất kỳ hình thức tương tác hiệu quả nào khác. Đào tạo có thể được hoàn thành bởi mỗi cá nhân nhân viên hoặc nhân viên là một phần trong nhóm trình bày (trừ đào tạo học tập trực tuyến) và có thể được hoàn thành theo từng phần miễn là nhân viên đáp ứng yêu cầu về tổng số giờ đào tạo theo quy định hiện hành trong giai đoạn báo cáo hai năm.

■ Chủ lao động có cần tập huấn cho nhà thầu độc lập, tình nguyện viên và thực tập sinh không lương không?

Không, nhưng chủ lao động có thể cân nhắc làm việc đó trong thực tiễn tốt nhất. Tuy nhiên, để xác định xem chủ lao động có đáp ứng ngưỡng có 5 nhân viên hay không và có phải tuân theo yêu cầu tập huấn về phòng ngừa quấy rối hay không, thì các nhà thầu độc lập, tình nguyện viên và thực tập sinh không lương sẽ được tính đến. Ví dụ: nếu một chủ lao động có 2 nhân viên toàn thời gian và 6 thực tập sinh không lương, thì chủ lao động đó đáp ứng yêu cầu về ngưỡng tập huấn và cần đảm bảo cho hai nhân viên toàn thời gian được tập huấn.

- **Nếu một nhân viên đã được tập huấn tuân thủ Phần 12950.1 của Bộ Luật Chính Phủ trong vòng hai năm trước từ một chủ lao động khác thì sao? Họ có phải được tập huấn lại không?**

Không. Một nhân viên đã được tập huấn tuân thủ với Phần 12950.1 của Bộ Luật Chính Phủ trong vòng hai năm trước khi làm việc với chủ lao động hiện tại, trước đó, hoặc chủ lao động thay thế hay chủ lao động chung, hoặc đã nhận được giấy phép làm việc hợp lệ từ Ủy Viên Lao Động yêu cầu nhân viên được tập huấn tuân thủ phần 12950.1 trong vòng hai năm trước đó, phải đọc và xác nhận rằng nhân viên đã nhận được chính sách về chống quấy rối của chủ lao động trong vòng sáu tháng trước khi đảm nhận vị trí mới của họ. Sau đó, nhân viên phải được đưa vào lịch trình theo dõi hai năm dựa trên khóa tập huấn cuối cùng của nhân viên đó. Chủ lao động hiện tại chịu trách nhiệm bảo đảm rằng khóa tập huấn trước đó tuân thủ luật pháp. Xem Bộ Quy Chế của California, Tiêu Mục 2, Phần 11024(b)(6) về “Tập Huấn Trùng Lặp” để biết thêm thông tin.

- **Tôi có bắt buộc phải cung cấp khóa tập huấn về can thiệp của người ngoài cuộc cho nhân viên của mình không?**

Mặc dù luật pháp không yêu cầu tại thời điểm này, nhưng chủ lao động cũng có thể cung cấp khóa tập huấn về can thiệp của người ngoài cuộc bao gồm các thông tin và hướng dẫn thực hành về cách cho phép người ngoài cuộc nhận ra các hành vi có vấn đề và tạo động lực cho người ngoài cuộc hành động khi họ quan sát thấy các hành vi có vấn đề. Khóa tập huấn và phổ biến kiến thức có thể bao gồm các bài tập để cung cấp cho người ngoài cuộc các kỹ năng và sự tự tin để can thiệp khi thích hợp và các nguồn lực mà họ có thể kêu gọi để được hỗ trợ cho việc can thiệp của họ.

- **CRD có danh sách các nhà cung cấp dịch vụ tập huấn bên ngoài đã được phê duyệt không, hoặc CRD có thể giới thiệu hoặc phê duyệt một nhà cung cấp dịch vụ tập huấn bên ngoài cho công ty của tôi sử dụng không?**

CRD không phê duyệt các nhà cung cấp dịch vụ tập huấn. CRD không thể giới thiệu hoặc phê duyệt các nhà cung cấp dịch vụ tập huấn khác.

- **Tôi tin là tôi có thể hội đủ điều kiện làm chuyên gia đào tạo; làm thế nào để tôi xác minh việc này?**

Hiện tại không có yêu cầu chứng nhận dành cho các chuyên gia đào tạo đủ tiêu chuẩn và CRD không thể cung cấp hướng dẫn về việc liệu một người có đáp ứng được các tiêu chuẩn của một chuyên gia đào tạo hay không.

- **Chuyên gia đào tạo đồng thời cũng là nhân viên có cần được tập huấn phòng ngừa quấy rối tình dục không?**

Không. Một cá nhân là nhà cung cấp khóa tập huấn đủ tiêu chuẩn theo Bộ Quy Chế của California, Tiêu Mục 2, phần 11024(a)(A) (và là người thực sự hướng dẫn tập huấn) không cần tham gia tập huấn phòng ngừa quấy rối tình dục riêng để chủ lao động của họ được coi là tuân thủ các yêu cầu tập huấn.

■ Các tài liệu nào là bắt buộc phải có đối với những người đã hoàn thành khóa tập huấn?

Luật yêu cầu chủ lao động lưu giữ tài liệu về khóa tập huấn mà họ đã cung cấp cho nhân viên của mình trong thời gian tối thiểu là hai năm, bao gồm nhưng không giới hạn tên của nhân viên được tập huấn, ngày tập huấn, giấy điểm danh (nếu được sử dụng), một bản sao của tất cả các chứng nhận tham dự hoặc hoàn thành (nếu được cấp), loại hình tập huấn, bản sao của tất cả các tài liệu được viết hoặc ghi lại bao gồm khóa tập huấn và tên của nhà cung cấp khóa tập huấn. Ví dụ về tài liệu để theo dõi sự tuân thủ của từng cá nhân bao gồm chứng nhận và/hoặc giấy điểm danh có thông tin xác minh rằng nhân viên đã hoàn thành khóa tập huấn. Không cần gửi tài liệu về khóa tập huấn đến CRD nhưng cần lưu giữ tại cơ sở của chủ lao động.

■ Nếu nhân viên làm thất lạc hoặc không lưu (hoặc in) chứng nhận hoàn thành vào cuối khóa tập huấn trực tuyến của CRD thì họ có thể yêu cầu nhận bản sao thay thế không?

Không. CRD không lưu trữ hoặc theo dõi chứng nhận hoàn thành khóa tập huấn. Nếu nhân viên vẫn đang ở tại phiên tập huấn trên trình duyệt, thì họ có thể thử sử dụng nút 'PREVIOUS' (Trước) để quay lại và tạo lại chứng nhận. Nếu không, nhân viên cần tham gia lại khóa tập huấn để nhận được chứng nhận hoàn thành.

■ Nhân viên của tôi có nên liên hệ với CRD khi có câu hỏi về nội dung khóa tập huấn không?

Không. Bộ Luật Chính Phủ, phần 12950.1 quy định rằng các câu hỏi phát sinh từ các khóa đào tạo trực tuyến của CRD cần được chuyển đến bộ phận nhân sự của chủ lao động hoặc chuyên gia có trình độ tương đương.

■ Ngoài các yêu cầu của Bộ Luật Chính Phủ, phần 12950.1, chủ lao động có phải cung cấp bất kỳ điều gì khác cho nhân viên của họ không?

Có, chủ lao động phải cung cấp cho nhân viên một áp phích hoặc tờ thông tin do CRD soạn ra về [quấy rối tình dục](#), hoặc thông tin tương đương. Ngoài ra, Bộ Quy Chế của California, Tiêu Mục 2, phần 11023(b) yêu cầu chủ lao động xây dựng và cung cấp cho nhân viên chính sách phòng ngừa quấy rối, phân biệt đối xử và trả đũa.

Nếu có thêm câu hỏi về khóa tập huấn, hãy liên hệ: shpt@calcivilrights.ca.gov

ĐỂ THAM GIA TẬP HUẤN

www.calcivilrights.ca.gov/shpt