

MGA ASAL NA MAARING SEKSUAL NA PANLILIGALIG:

- 1 *Hindi ninais na seksual na pananamantala*
- 2 *Pagbibigay ng benipisyo sa nagtatrabaho kapalit ng seksual na pabor*
- 3 *Pagtingin na may pagnanasa, pagpapakita ng mga bagay na may kaugnayang sa seksual katulad ng mga larawan, cartoons, babasahin o mga paskil*
- 4 *Bastos na mga salita, puna, inbitasyon, o mga biro*
- 5 *Mahalalay na kumento, salitang mapang-insulto, mapang-abuso o mga birong hindi kanais-nais*
- 6 *Pisikal na panghihipo at pag-atake katulad ng paghaharag sa daan*

Aktuwal o may pagbabantang pananalita dahil sa pagtanggap o pagrereklamo sa pamimilit at labag sa batas.

Ang mga empleyado o mga aplikante na sa tingin niya siya ay nakaranas ng seksual na panliligalig o pananalita ay maaaring magsampa ng kaukulang reklamong diskriminasyon sa DFEH sa loob ng isang taon batay sa huling nangyaring ang panliligalig o pananalita. Ang DFEH ay magsisilbing tagapamagitan upang malaman ang tunay na pangyayari at susubuking pag-ayusin ang magkabilang partido na bulontaryong magkasundo. Kung ang DFEH ay makita ng sapat na ebidensya na makakapagtibay sa reklamo ng diskriminasyon at ang tangkang pag ayusin ang magkabilang partido ay hindi mangyari, ang Departamento ay maaaring magsampa ng sibil na reklamo sa estado o korte pederal sa ngalan ng nag-aakusa. Ang DFEH ay maaaring humingi sa korte na baguhin ang patakaran at mga nakasanayan sa kumpanyang inirereklamo, humingi ng danyos perwisyo at bayad sa abugado, pag umusad na ang paglilitis. Ang mga empleyado ay maaari kumuha ng pribadong abugado sa sibil na korte pagkatapos maisampa ang reklamo sa DFEH at karapatang magbigay ng paalala pag umusad na ang kaso.

ANG MISION NG KAGAWARAN NG PANTAY NA PAGPAPATRAHAHO AT PABAHAY AY UPANG MAPROTEKTAHAN ANG MGA TAO NG CALIFORNIA MULA SA MGA LABAG NA BATAS NG DISKRIMINASYON SA TRABAHO, PABAHAY AT PAMPUBLIKONG TIRAHAN AT MULA SA PAGESASAGAWA NG MGA KILOS NA KARAHASAN, POOT AT SA PANGANGALAKAL AT PAG BEBENTA NG MGA TAO.

PARA SA KARAGDAGANG IMPORMASYON

Ang Kagawaran Ng Pantay Na Pagpapatrabaho At Pabahay

Libreng tawag: (800) 884-1684

TTY: (800) 700-2320

Online: www.dfeh.ca.gov

Hanapin kami sa:



Kung ikaw ay may kapansanan na humahadlang sa iyo para mag sumite ng isang nakasulat na reklamo maaaring mong gawin online, sa koreo, o kaya ay sa e-mail. Ang DFEH ay maaaring makatulong sa iyo sa pamamagitan ng eskriba ng reklamo sa telepono o kaya ay para sa mga indibidwal na bingi o mahina ang pandinig o may kapansanan sa pag sasalita ay sa pamamagitan ng California Relay Service (711), o tawagan kami sa pamamagitan ng VRS (800) 884-1684 (mensahe).

Upang kumuha ng takdang pagbisita, tumawag sa Sentro ng Komunikasyon sa (800) 884-1684 (mag iwan ng mensahe o sa operator 711) o (800) 700-2320 (TTY) o sa email: contact.center@dfeh.ca.gov.

Ang DFEH ay nakatuon sa pagbibigay ng daan upang makakuha ng aming mga materyales sa isang alternatibong pormat bilang isang makatuwirang akomodasyon para sa mga taong may kapansanan kung hihilingin nila.

*Tawagan ang DFEH sa:
(800) 884-1684 (mensahe o sa operator 711),
TTY (800) 700-2320, o contact.center@dfeh.ca.gov
para pag usapan ang gusto mong pormat para makakuha ng mga materyales o kaya sa "website."*



SEKSUAL NA PANLILIGALIG

ANG MGA KATOTOHANAN

Ang seksual na panliligalig ay isang diskriminasyon base sa kasarian (kasama ang pagbubuntis, panganganak o mga bagay na may kaugnayang medikal), ano mang klaseng kasarian, o katauhang pangkasarian ay maaaring maging biktima ng seksual na panliligalig. Ang labag sa batas na seksual na panliligalig ay hindi kinakailangang maging pagnanasang seksual lamang. Ang seksuwal na panliligalig ay maaring may kasangkot na panliligalig ng isang tao may parehong kasarian, bilang pamumuwersa kahit ano pa man oryentasyong seksual na pagkikilanlan o katauhang pangkasarian.

MAYROONG TWO URI NG SEKSUAL NA PANLILIGALIG

- 1 *"Quid pro quo"* (Latin para sa "ito ay para sa") seksual na panliligalig pag ito ay ginamit bilang kapalit ng pagtaas ng posisyon sa trabaho o iba pang benipisyo upang mapapayag sa ninanais na pagnanasa o iba pang bagay na may kinalaman sa pagtatalik.
- 2 *"Nasa parehong uri o lugar na pinagtrababuhuan"* seksual na panliligalig ay nangyayari kapag may mga hindi kanais-nais na kumento tungkol sa pagtatalik, nakakasagabal sa maayos na pagtupad sa tungkulin mo sa trabaho. Maaari maranasan ang seksual na panliligalig kahit ito ay hindi direktang nakaugnay sa iyo.

Ang panliligalig ay dapat malala na at kalat na, bago ito maging labag na sa batas. Ito ay nangangahulugan na naiiba na ang kundisyon sa lugar na iyong pinagtrababuhuan. Kahit na ang panliligalig ay minsan lamang ginawa ito ay labag pa rin sa batas.

MGA CIBIL NA REMEDYO:



LAHAT NG MGA NAGPAPATRABAHO AY KAILANGAN GAWIN ANG MGA SUMUSUNOD NA AKSYON UPANG MAIWASAN AT MAITAMA ANG PANLILIGALIG KAPAG ITO NANGYARI:

- 1 *Danyos perwisyong emosyonal sa bawat empleyado bilang paglabag sa batas*
- 2 *Pagtanggap o pananatili sa trabaho*
- 3 *Natagalang kabayaran o promosyon*
- 4 *Pagpapalit ng patakaran o nakasanayan ng pamunuan*

RESPONSIBILIDAD AT PANANAGUTAN NG NAGPAPATRABAHO

Ang lahat ng mga nagpapatrabaho, kahit ilan pa ang bilang ng mga empleyado ay sakop ng sapilitang probisyon ng batas ng California. Ang nagpapatrabaho ay may pananagutan sa panliligalig ng kanilang mga tagapangasiwa o mga ahente. Ang lahat ng mananamantala kasama na ang tagapangasiwa at hindi tagapangasiwa ay may personal na pananagutan sa pamumuwersa at pangungusenti. Ang batas ay inaatasan ang nagpapatrabaho na gumawa ng hakbang upang matigil ang panliligalig. Bilang karagdagan ang nagpapatrabaho ay may pananagutan sa panliligalig ng mga hindi empleyado (halimbawa kliyente o kustomer) ng empleyado, aplikante o tauhan na nagbibigay serbisyo sa nagpapatrabaho. Ang nagpapatrabaho ay may pananagutan lamang kung siya ay may alam sa naganap na panliligalig at wala itong ginawang agarang aksyon.

Tungkulin ng nagpapatrabaho na gumawa ng resonableng hakbang upang maiwasan at itama ang diskriminasyon at panliligalig na gawi, at gawing ligtas sa panliligalig ang lugar ng trabaho.

Ang programa na magtatanggal sa sekswal na panliligalig sa lugar na pinagtrabahuan ay hindi iniutos ng batas ito rin ay pinaka praktikal na paraan upang maiwasan ang kanilang pananagutan kung ang panliligalig ay magaganap.

- ① Mamigay ng kopya na nagsasaad ng Government Code 12950. Ang sulat na ito ay maaaring ipaulit kahit gaano kadami.
- ② Magpaskil ng kopya sa Departamento na may pamagat na "California Law Prohibits Workplace Discrimination and Harassment."
- ③ Paunlarin ang patakaran laban sa panliligalig, diskriminasyon at paghihigante bilang pagtugon sa 2 CCR 11023. Ang patakaran ay kailangang:
 - Ito ay nakasulat.
 - Ilista ang lahat ng grupo na nagprotekta na nasasakupan ng FEHA.
 - Ilagay na ang batas ay nagbabawal sa mga katrabaho at ikatlong partido kasama ang tagapangasiwa at tagapamahala kung kanino ang mga empleyado ay kunektado na masangkot sa ipinababawal na panliligalig.
 - Lumikha ng proseso na nagbibigay kasiguraduhan sa nagrereklamo na magiging lihim ang naganap hanggat maaari, agarang tugon, walang kinikilingan at agarang imbestigasyon ng kwalipikadong personalidad; pagdudukumento at paghahanap ng resonableng progreso; nararapat na aksyon at sulosyon; at agarang pagtatapos ng kaso.
 - Lumikha ng mekanismo kung saan ang nagrereklamo ay hindi na kailangan humarap ng direkta sa kanyang tagapangasiwa. Mekanismo sa nagrereklamo na nagtatagay ngunit hindi nalilimita sa probisyon sa direktang kumonikasyon, ito man ay sa salita o nakasulat sa inatasan ng kumpanya; daan sa ombudsman, at identipikasyon ng DFEH at United States Equal Employment Opportunity Commission bilang karagdagan lugar para sa mga empleyadong nagrereklamo.
 - Utusan ang mga tagapangasiwa na ibigay ang ano mang reklamo tungkol sa masamang gawain sa naatasan ng representante ng kumpanya, gaya ng tagapamahala ng mga empleyado upang subuking resubahin ang gusot sa loob pa lamang ng kumpanya. Ang mga may napapatrabaho na may 50

o higit pang empleyado ay inaatasan isama ito sa pag-uusapan sa iniutos na pagbibigay kasanayan tungkol sa pagtitigil ng sekswal na panliligalig (tingnan 2 CCR 11024).

- Ilagay na kapag ang nagpapatrabaho ay nakatanggap ng allegasyon tungkol sa masamang asal, ito at magsasagawa ng patas, agarang, at masusing imbestigasyon na nagbibigay sa lahat ng partido ng nararapat na proseso at maghanap ng resonableng kunklosyon base sa ebidensyang nakalap.
- Siguraduhing ang empleyadong nagrereklamo ay hindi na mapaghihigantehan bilang resulta ng kanyang pagrereklamo o pakikiisa sa imbestigasyon.
- ④ Magpamahagi ng patakaran laban sa panliligalig, diskriminasyon at paghihiganti, sa pamamagitan ng mga sumusunod na patakaran:
 - Gumawa ng kopya ng patakaran at ipamigay sa mga empleyado at palagdaan ito katunayan na sila ay naabisuhan at dapat ibalik.
 - Ipabatid ang patakaran sa pamamagitan ng email na may pagkilala sa kasulatan na dapat ibalik.
 - Ilathala ang kasalukuyang bersyon ng patakaran gamit ang makabagong paraan tulad ng intranet ng kumpanya na may tracking system para masiguro na ang lahat ng mga empleyado ay nabasa at nabatid ang patakaran.
 - Pag-usapan ang patakaran sa pagtanggap pa lamang sa empleyado o sa orinasyon ng mga bagong empleyado.
 - Gumamit ng ibang paraan upang masiguro na natanggap at naunawaan ng mga empleyado ang patakaran.
- ⑤ Kung ang establisimento ay binubuo ng may sampung porsiyento o higit pa na empleyado na nakakapagsalita ng ibang wika bukod sa ingles bilang kanilang wika, ang nagpapatrabaho ay kailangang ipaliwanag ang patakaran laban sa panliligalig, diskriminasyon at paghihiganti na bawat wika ng sampu porsiyento ng kanilang mga empleyado.
- ⑥ Bilang karagdagan ang nagpapatrabaho sa California na may tauhang 50 o higit pa na nagtrabaho ng panandalian oras o buong oras ay bigyan ng dalawang oras na pagsasanay tungkol sa sekswal na panliligalig tuwing ikalawang taon at sa bawat tagapangasiwang empleyado at sa lahat ng bagong tagapangasiwang empleyado sa loon ng anim na buwan pagkatapos nilang matanggap sa posisyon.