

XÁCH NHIỀU TÌNH DỤC GỒM NHIỀU HÀNH VI TẤN CÔNG KHÁC NHAU

CÁC HÀNH VI CÓ THỂ LÀ XÁCH NHIỀU TÌNH DỤC:

- 1 *Tống tình*
- 2 *Hứa hẹn cho bổng lộc nhưng đổi lại phải có quan hệ tình dục*
- 3 *Nhìn dâm dật, dáng điệu; hay bày biện các vật thể, hình ảnh, hoạt hình, hay tích chương mang tính cách gợi dục*
- 4 *Các lời nói dè bỉu, biệt danh, chửi thề, hay chọc giỡn*
- 5 *Khẩu dâm, từ ngữ dâm dục hạ cấp, hay các đề xướng hoặc tin nhắn thô tục hoặc lăng lo*
- 6 *Rờ rẫm hay tấn công, và chặn hay cản các cử động*

Thực sự hay hăm dọa trả đũa vì đã chống đối hay khiếu nại về hành vi xách nhiễu cũng là trái luật.

Nhân viên hay đương đơn xin việc tin rằng họ bị xách nhiễu tình dục hoặc bị trả thù có thể điền đơn khiếu nại vì bị kỳ thị đến Nha DFEH trong một năm tính từ ngày hành vi xách nhiễu hay trả thù xảy ra. DFEH đóng vai trò trung lập để tìm ra sự thật và trong chiều hướng giúp cả hai bên tình nguyện giải quyết vấn đề khiếu nại. Nếu DFEH tìm ra đủ chứng cứ rõ ràng đã có sự kỳ thị xảy ra và hai bên không đưa ra được giải pháp nào, DFEH có thể đại diện cho bên kiện điền một đơn khiếu nại dân sự lên toà án tiểu bang hay liên bang trình bày các nguyên nhân của kỳ thị. DFEH có thể xin lệnh của toà thay đổi các quy định và thực hành của sở làm, phạt nặng để làm gương, và lệ phí luật sư và các tổn phí nếu có trong vụ kiện tụng. Nhân viên cũng có thể đi kiện cá nhân trong toà án dân sự sau khi đã điền đơn lên DFEH và đã được cấp phát Thông Báo Quyền Được Kiện (Right-to-Sue).

ĐƯỜNG HƯỚNG CỦA NHA THANH TRA CÔNG BẰNG TRONG VIỆC LÀM VÀ GIA CƯ (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 PHƯƠNG TIỆN CÔNG CỘNG, CŨNG NHƯ BẢO VỆ KHỎI BỊ XÚC PHẠM BỞI CÁC HÀNH VI BẠO ĐỘNG VÌ THÙ GHÉT VÀ BUỒN LẬU NGƯỜI

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



XÁCH NHIỀU TÌNH DỤC

ĐỂ BIẾT THÊM CHI TIẾT

Cơ Quan Thanh Tra Bình Đẳng Trong Việc Làm Và Gia Cư
Số gọi miễn phí: (800) 884-1684
TTY: (800) 700-2320
Trang mạng: www.dfeh.ca.gov

Hay liên lạc với chúng tôi tại:



Nếu quý vị vì tình trạng khiếm khuyết chức năng không thể nào nộp đơn khiếu nại điền trước trên trang mạng, hay gửi qua đường bưu điện, Cơ Quan DFEH có thể giúp viết lại lời khiếu nại trước của quý vị qua điện thoại hay đối với người nào bị Điếc hay Khiếm Thính hoặc nói khó khăn, xin dùng Dịch vụ California Relay Service (711), hay gọi cho chúng tôi qua VRS số (800) 884-1684 (bằng lời).

Để làm một cuộc hẹn, xin liên lạc với Trung Tâm Giao Tiếp số (800) 884-1684 (bằng lời hay qua tổng đài truyền đạt tin nhắn 711) hoặc (800) 700-2320 (TTY) hay qua email contact.center@dfeh.ca.gov.

DFEH quyết tâm cung cấp các tài liệu của chúng tôi qua mọi hình thức khác nhau như là cách tạo điều kiện thích đáng các phương tiện cho người bị khiếm khuyết chức năng có các tài liệu này khi họ yêu cầu.

Liên lạc với DFEH tại số (800)884-1684 (bằng lời hay qua tổng đài truyền đạt tin nhắn 711), TTY (800) 700-2320, hay contact.center@dfeh.ca.gov để quý vị cho biết cách thức nào quý vị muốn để xem được các tài liệu hay trang mạng của chúng tôi.

SỰ THẬT

Xách nhiễu tình dục là hình thức kỳ thị dựa trên giới tính sinh học/giới tính lựa chọn (bao gồm mang thai, sanh con, hay liên quan đến các tình trạng sức khoẻ khác), định dạng giới tính, thể hiện giới tính, hay xu hướng tính dục. Các cá thể với bất cứ giới tính nào có thể là mục tiêu của nạn xách nhiễu tình dục. Xách nhiễu tình dục phạm pháp không nhất thiết là lòng ham muốn tình dục. Một người cùng giới tính cũng có thể là người xách nhiễu bất kể người đó có xu hướng tính dục hay định dạng giới tính ra sao.

CÓ HAI LOẠI XÁCH NHIỀU TÌNH DỤC

- ① “*Quid pro quo*” (tiếng Latin của “được cái này cho cái kia”) xách nhiễu tình dục là khi một người nào đó đặt điều kiện sẽ cho việc làm, thăng chức, hay các bổng lộc khác cho quý vị để quý vị phải chịu bị tấn công tình dục hay các hành vi tống tình khác.
- ② “*Môi trường làm việc ác cảm*” xách nhiễu tình dục xảy ra khi các lời nói thiếu thiện cảm hay hành vi dục tình không chánh đáng cản trở công việc của quý vị hay tạo ra môi trường uy hiếp, ác cảm hoặc tấn công tại chỗ làm. Quý vị có thể trải nghiệm xách nhiễu tình dục ngay cả khi hành vi tấn công không nhắm thẳng vào quý vị.

Xách nhiễu phải nghiêm trọng hay xúc phạm để bị coi là trái luật. Điều này có nghĩa nó thay đổi tình trạng làm việc của quý vị và tạo một môi trường làm việc hà lạm. Chỉ một hành vi xách nhiễu có thể nghiêm trọng đủ để bị coi là phạm luật.

BIỆN PHÁP DẪN SỰ:



TẤT CẢ SỞ LÀM PHẢI HÀNH ĐỘNG NHƯ SAU ĐỂ NGĂN CHẶN NẠN XÁCH NHIỀU VÀ CHỈNH ĐỐN KHI NÓ XẢY RA:

- 1 Các thiệt hại của tổn thương tinh thần do mỗi sở làm hay cá nhân vi phạm luật gây ra
- 2 Mướn hay cho trở lại làm việc
- 3 Trả lại tiền lương hay thăng chức
- 4 Thay đổi các nội quy hay thực hành của sở làm

BỒN PHẬN & TRÁCH NHIỆM CỦA SỞ LÀM

Tất cả sở làm, bất kể số lượng nhân viên, phải tuân theo các điều khoản chống xách nhiễu của luật pháp California. Các sở làm phải chịu trách nhiệm cho các vụ xách nhiễu do các người quản lý hay chuyên viên gây ra. Tất cả người xách nhiễu, bao gồm các nhân sự trong hàng quản lý hay không phải, có thể phải chịu trách nhiệm riêng cho hành vi xách nhiễu hay tiếp tay và bao che. Luật buộc sở làm phải tiến hành các bước cần thiết để ngăn chặn nạn xách nhiễu. Nếu không làm như vậy, sở làm có thể phải chịu trách nhiệm cho vụ xách nhiễu của người ngoài (thí dụ, thân chủ hay khách hàng) của nhân viên, đương đơn xin việc, hay người cung cấp dịch vụ cho sở làm. Sở làm chỉ phải chịu trách nhiệm cho vụ xách nhiễu nếu họ biết nó có xảy ra hay đáng lẽ phải biết nó xảy ra, nhưng lại không có hành động chỉnh đốn thích đáng ngay.

Sở làm có nhiệm vụ rõ ràng là phải làm các bước chính đáng để ngăn chặn và chỉnh đốn kịp thời các hành vi kỳ thị và xách nhiễu, và tạo một môi trường làm việc hoàn toàn không có nạn xách nhiễu.

Một chương trình bài trừ nạn xách nhiễu trong sở làm không những phải có để tuân theo luật pháp, nhưng nó còn là cách thực tiễn nhất giúp sở làm tránh hay giới hạn trách nhiệm nếu có vụ xách nhiễu xảy ra.

- ① Phân phát các bản sao của tập cẩm nang này hay các văn bản tự biên soạn khác nhưng phải tuân theo Bộ Luật Chính Quyền 12950. Tập cẩm nang này có thể in lại không giới hạn số lượng.
- ② Dán các tấm bích chương của Cơ Quan Chính Quyền về nghề nghiệp nhan đề: California Law Prohibits Workplace Discrimination and Harassment.”
- ③ Khai triển nội quy chống xách nhiễu, kỳ thị, và trả dựa theo 2 CCR 11023. Nội quy phải:
 - Là văn bản.
 - Liệt kê tất cả các nhóm được bảo vệ bởi FEHA.
 - Biểu hiện luật cấm đồng nghiệp và nhóm môi giới, cũng như các quản lý viên và quản trị viên có nhân viên dưới quyền, không được can dự vào các hành vi xách nhiễu bị ngăn cấm.
 - Tạo một tiến trình khiếu nại có bảo đảm sự bảo mật để nói rộng sự có thể; phản ứng kịp thời; có nhân sự đủ khả năng để điều tra nhanh chóng một phần nào; ghi lại và theo dõi sâu sát các diễn tiến thích đáng; có các lựa chọn sửa chữa và giải pháp thích đáng; và kết cục đúng lúc.
 - Cung cấp một phương thức khiếu nại không buộc nhân viên phải khiếu nại trực tiếp với sếp chính của họ. Phương thức khiếu nại này phải bao gồm, nhưng không giới hạn các việc sau: các điều khoản diễn đạt trực tiếp, bằng lời nói hay trên văn thơ, tới công ty được chỉ định đại diện; và/hay đường dây khiếu nại khẩn; và/hay liên lạc với một thanh tra viên; và/hay chứng nhận của DFEH và Nha Thanh Tra của Chính Quyền về Bình Đẳng Trong Việc Làm và Cơ Hội (the United States Equal Employment Opportunity Commission), đây là cửa ngõ phụ trợ cho nhân viên khiếu nại nương tựa vào.
 - Hướng dẫn các quản lý viên báo cáo bất kỳ các khiếu nại về hành vi khiếm nhã đến công ty được chỉ định đại diện, như quản trị viên của văn phòng

nhân sự, để công ty cố gắng giải quyết vụ khiếu nại trong nội bộ. Sở làm có 50 nhân viên trở lên buộc phải có tập cẩm nang này như là một đề tài trong buổi thụ huấn bắt buộc phải tham dự về ngăn chặn xách nhiễu (xin xem 2 CCR 11024).

- Biểu hiện rằng khi sở làm nhận được một tố cáo hành vi khiếm nhã, sở làm sẽ làm một cuộc điều tra công bằng, kịp lúc, và kỹ càng mà nó cung cấp cho tất cả mọi phía tiến trình phù hợp và đưa đến kết cục thích đáng dựa trên các chứng cứ thấu thập.
 - Phải giải thích rõ ràng với nhân viên rằng họ sẽ không bị trả thù vì đã khiếu nại hay tham gia vào cuộc điều tra.
- ④ Phân phát bản nội quy ngăn chặn xách nhiễu, kỳ thị và trả thù bằng cách làm theo một hay các điều sau:
 - In ra bản nội quy và đưa cho nhân viên cùng với tờ chứng nhận cho nhân viên ký vào, xác nhận họ đã nhận được bản nội quy, và đưa lại giấy chứng nhận đã ký.
 - Gửi bản nội quy qua địa chỉ email với giấy chứng nhận.
 - Đăng bản nội quy mới nhất trên trang mạng của công ty có hệ thống theo dõi sâu sát để bảo đảm tất cả nhân viên đọc và ký chứng nhận đã đọc.
 - Nói về các nội quy khi đang tuyển lựa nhân viên và/hay trong buổi huấn luyện nhân viên mới về công ty.
 - Dùng các cách khác để đảm bảo nhân viên nhận và hiểu nội quy.
 - ⑤ Nếu nhân lực của sở làm tại bất kỳ chỗ làm hay khuôn viên nào có số lượng nhân viên từ mười phần trăm hay hơn nói ngôn ngữ không phải tiếng Anh, sở làm đó sẽ phải dịch nội quy ngăn chặn xách nhiễu, kỳ thị và trả thù bằng ngôn ngữ mà tối thiểu mười phần trăm nhân viên trong chỗ làm nói.
 - ⑥ Ngoài ra, sở làm nào đặt tại tiểu bang California và có mướn 50 nhân viên trở lên làm bán thời gian hay toàn thời gian, cứ cách hai năm sở phải có ít nhất là hai giờ tập huấn về xách nhiễu tình dục cho mỗi quản lý viên và cho tất cả ban quản lý trong vòng sáu tháng giả định họ trong vị trí quản lý.