

Patakaran ng [COMPANY] sa Sekswal na Panliligalig

[Tandaan: Isang template ang halimbawang ito ng patakaran sa sekswal na panliligalig para sa mga employer na gustong ipatupad o baguhin ang kanilang patakaran sa sekswal na panliligalig. Hinati ang halimbawang patakaran na ito sa anim na paksa na may paliwanag bago ang bawat seksyon. Kung gagamitin mo ang modelong patakaran na ito bilang template, dinisenyo ang lahat ng anim na paksa para ilakip sa iisang patakaran sa panliligalig. Mahalagang tandaan na bagama't saklaw lamang ng modelong patakaran ito ang isang anyo ng pagliligalig na labag sa batas, maaari itong i-akma para sumaklaw sa panliligalig batay sa anumang protektadong uri.]

Pahayag ng Patakaran nito, itinataguyod ng employer

[Company] ay nakatuon sa pagpapanatili ng isang magalang at ligtas na kapaligiran. Ipinatutupad ang patakaran ito sa mga exempt at non-exempt na empleyado, aplikante, manager, supervisor, executive, board member, may-ari, intern, at nagboluntaryo (bayad o hindi bayad), kontratista, nagtitinda, customer, at lahat ng taong nakikipagnegosyo sa **[Company]**. Ipinatutupad ang patakaran ito sa lahat ng tao anumang kanilang estado sa immigration. Walang sinuman ang labag sa batas na maliligalig batay sa kaniyang lahi, paniniwala, relihiyon, kulay, kasarian, sekswal na oryentasyon, pagkakakilanlan ng kasarian, bansang pinagmulan, kapansanan sa pag-iisip o pisikal na kapansanan, edad, katayuan sa pag-aasawa, marangal na inalis na sundalo o katayuang beterano, o iba pang protektadong katayuan o aktibidad na naaayon sa angkop na batas.

.....

[Tandaan: Isinasaalang-alang sa bahaging ito ng batas ang mga kultural na nakagawian at mga personal na karanasan kung saan dinadala ng mga empleyado ang kanilang magkakaibang karanasan at inaasahan sa lugar ng trabaho. Kung gayon, mahalagang maitaguyod ang batayan ng kung ano ang kwalipikado bilang sekswal na panliligalig.]

Pagbibigay-Kahulugan sa Sekswal na Panliligalig

[COMPANY] ay hindi pinalalampas ang sekswal na panliligalig. Tinukoy ang sekswal na panliligalig bilang quid pro quo o hindi magandang kapaligiran sa trabaho. Ang quid pro quo ay isang kahilingan para sa sekswal na pabor kapalit ng isang aktuwal o ipinangakong pakinabang, o isang malinaw o ipinahiwatig na banta kung saan magreresulta ang pagtanggap sa isang sekswal na pagsasamantala sa mapaminsalang aksyon. Maaaring kabilang sa mga halimbawa ng mapaminsalang aksyon ang, ngunit hindi limitado sa: pagkakatanggal sa trabaho, pagbaba ng posisyon, pagtanggap na i-promote, pagdaragdag o pag-aalis ng mga tungkulin sa trabaho, hindi pagpapahintulot ng kahilingang mag-leave, pagbabawas ng nakaiskedyul na oras, hindi pag-iimbita sa isang tao sa mga pagpupulong o mga kaganapang kaugnay ng trabaho, o pakikisalamuha sa isang tao sa isang mapagbanta o hindi magandang paraan.

Ang sekswal na panliligalig na lumilikha ng hindi magandang kapaligiran sa trabaho ay isang kilos na *hindi tinatanggap o hindi gusto, at kaugnay ng isang protektadong katangian kaugnay ng kasarian, pagkakakilanlan sa kasarian, seks, sekswal na oryentasyon o may sekswal na katangian*. Ito ay maaaring mga hindi inaasahang sekswal na pagsasamantala, mga kahilingan para sa sekswal na pabor, at iba pang berbal o pisikal na panliligalig na may sekswal na katangian. Kailangang malala o malaganap ang hindi inaasahang aksyon. Puwede nang maging malala ang isang-beses na aksyon para lumikha ng hindi magandang kapaligiran sa trabaho. Malaganap ang isang aksyon kapag paulit-ulit ito at nagdudulot sa isang tao na hindi maging komportable sa lugar ng trabaho.

Walang kinalaman ang hangarin pagdating sa sekswal na panliligalig. Tinitingnan ang panliligalig mula sa pananaw ng taong niligalig, pati na rin sa pananaw ng isang makatuwirang tao. Hindi kailangang ipahayag ng taong niligalig na hindi tinatanggap o hindi niya gusto ang aksyon. Puwedeng hindi inaasahan ang aksyon kahit pa mukhang may pahintulot ito. Puwedeng makaapekto kahit kanino ang malala o malaganap na sekswal na panliligalig, kahit pa sila ang sinasadyang target ng panliligalig. Maaaring mangyari ang panliligalig na labag sa batas kahit pa hindi lumiban sa trabaho o hindi nawalan ng anumang kita ang apektadong tao bilang resulta nito.

Mga Halimbawa ng Sekswal na Panliligalig

Kabilang sa mga halimbawa ng ipinagbabawal na kilos na batay sa katangiang sekswal at kasarian ang kilos tulad ng sumusunod:

- mga sekswal na pagsasamantala, o mga pagpapasaring;
- hindi tinatanggap na paghiling para mag-date, o paulit-ulit na paghiling na magkasamang lumabas;
- hindi tinatanggap na panghihipo;
- hindi tinatanggap na pagtanggap ng regalo;
- biswal na kilos, tulad ng mahalay na pagtingin o paggawa ng mga sekswal na pahiwatig;
- pagpapakita ng mga bagay, nakalathala o elektronikong materyal na may sekswal na katangian;
- pagsasabi ng mga biro (e.g. stereotyping, slang, bulgar na mga pangalan);
- pagtalakay ng sarili mong sekswal na karanasan o ng iba;
- pagkakalat ng tsismis o paggawa ng kuwento tungkol sa mga karanasang sekswal ng isang kasama sa trabaho;
- pagsasabi ng mga mapangutyang komento tungkol sa kasarian ng isang tao o sekswal na oryentasyon o pagkakakilanlan sa gender ng sinumang indibiduwal;
- paggamit ng malalasma at/o bulgar na wika; at
- paggamit ng **[COMPANY]** mga kompyuter, telepono, internet, o iba pang sistemang pangkomunikasyon para ma-access, makapagpadala, makatanggap o magtago ng materyal na may sekswal na pahiwatig o mapangutya.

Hindi limitado ang sekswal na panliligalig sa listahan sa itaas. Tandaan, tinitingnan ang panliligalig mula sa pananaw ng niligalig, pati na rin sa pananaw ng isang makatuwirang rao. Dahil dito, hindi na mahalaga kung hindi naapektuhan ang iba ng ganoong kilos.

.....

[Tandaan: Sa sandaling makatanggap ng isang reklamo kaugnay ng panliligalig, obligasyon ng employer na magsagaawa ng kagyat at masusing imbestigasyon tungkol sa panliligalig. Depende sa laki ng kumpanya at pagiging komplikado ng mga paratang, kakailanganin ng employer na magdesisyon kung magsasagawa ng imbestigasyon ang mga tao sa loob ng kumpanya o kukuha ng third party para isagawa ito. Mahalagang magtatag ang employer ng malinaw at madaling sundin na proseso ng pagrereklamo kapag nagkaroon ng pinaghihinalaang pagsasagawa ng sekswal na panliligalig. Kabilang, ngunit hindi limitado dito, ang pagtatalaga ng imbestigador ng kumpanya na magsasagawa ng mga imbestigasyon sa patakaran ng pagliligalig. Lubos na inirerekomenda na ang itinalagang imbestigador ay mayroon nang karanasan sa pagsasagawa ng mga imbestigasyon sa lugar ng trabaho, o nakatanggap na ng pagsasanay sa kung paano magsagawa ng mga imbestigasyon sa lugar ng trabaho. Kapag sumunod ang employer sa itinatag nitong proseso ng pagsasagawa ng imbestigasyon, mababawasan ang pagkalantad sa paghahabla, tataas ang morale ng mga empleyado, at magkakaroon ng pangkalahatang kumpiyansa sa lugar ng trabaho.]

Proseso ng Pagsasagawa ng Imbestigasyon

[COMPANY] kaagad na mag-iimbestiga ng mga katotohanan at pangyayari sa anumang iniulat na diskriminasyon at/o panliligalig. Kung nakaranas ka ng kilos na nakaliligalig, kailangang i-ulat ang panliligalig sa isang supervisor. Puwede ring makipag-ugnayan sa **[Company's Designated Investigator Name/Title]** sa pamamagitan ng **[insert contact information]**. Hangga't maaari, sisikapin ng **[COMPANY]** na mapanatiling kumpidensyal ang imbestigasyon, ngunit hindi magagarantiya ang pagiging kumpidensyal. Habang isinasagawa ang imbestigasyon, isasagawa ng **[COMPANY]** ang:

- a. pakikipanayam sa nagrereklamo at/o niligalig, at sa sinasabing nanligalig;
- b. pagsasagawa ng karagdagang imbestigasyon kung kinakailangan;
- c. pagdodokumento ng mga napag-alaman ni **[COMPANY]** tungkol sa reklamo;
- d. pagdodokumento ng inirerekomendang susunod na mga aksyon at lunas, kung makatuwiran; at
- e. ipaalam sa nagrereklamo at/o sa nanligalig ang napag-alaman ni **[COMPANY]**.

Layunin ng imbestigasyon na malaman kung nagkaroon ng panliligalig, tulad ng tinukoy sa patakarang ito; at kung anong aksyon sa pagwawasto, kung makatuwiran, ang dapat isagawa. Kapag nakumpleto na ang imbestigasyon, magsasagawa ang **[COMPANY]** ng kagyat na hakbang sa pagwawasto laban sa sinumang tao na lumabag sa patakarang ito. Ang aksyon sa pagwawasto ay maaaring kabilangan ng, ngunit hindi limitado sa,

pagpapayo, pagsususpende, pagbaba ng posisyon, paglilipat sa ibang posisyon at/o lokasyon, o kagyat na pagtatanggal sa trabaho. Sinuman, anuman ang posisyon o titulo, na **[COMPANY]** napag-alamang lumabag sa patakarang ito ay sasailalim sa pagdidisiplina, na hanggang at kabilang ang pagtatanggal sa trabaho. Hindi isisiwalat ng **[COMPANY]** ang aksyon sa pagwawasto, kung mayroon man, na ibinigay sa iba pang partido.

Tingnan ang Apekdiks A para sa isang halimbawa ng form ng proseso ng pagrereklamo.

.....

[*Tandaan:* Hindi legal sa sinumang tao na makatanggap ng paghihiganti para sa paggigiit ng kaniyang mga karapatan na maging malaya sa diskriminasyon sa trabaho, kabilang ang pag-uulat ng panliligalig. Nangyayari ang paghihiganti kapag nagsagawa ng mga mapaminsalang aksyon na direktang nakakaapekto sa mga tuntunin at kondisyon sa trabaho ng empleyado. Kabilang sa mga halimbawa ang pagbabawas sa sahod ng empleyado, pagbaba ng posisyon, pagtanggap i-promote, o pagtatanggal sa trabaho. Kapag ibinilang ng employer ang wika laban sa paghihiganti sa patakarang nito, itinataguyod ng employer ang isang kultura ng ligtas na lugar ng trabaho na humihikayat sa mga empleyado na mag-ulat ng sekswal na panliligalig nang hindi natatakot sa paghihiganti.]

Paghihiganti

[COMPANY] hindi maghihiganti sa sinumang may mabuting layunin na nag-ulat ng diskriminasyon o panliligalig, at hindi papayagan ang sinumang manager o empleyado na magsagawa nito. Labag sa batas ang paghihiganti at dapat i-ulat kaagad ang seryosong paglabag sa patakarang ito. Sinumang tao na napag-alamang naghihiganti sa isang empleyado na nagreklamo ng diskriminasyon o panliligalig o nagbigay ng impormasyon sa panahon ng imbestigasyon ay sasailalim sa pagdidisiplina, na hanggang at kabilang ang pagtatanggal sa trabaho.

Kabilang sa paghihiganti ang anumang aksyon na makapaghihina ng loob ng sinuman na mag-ulat o sumuporta sa isang reklamo ng sekswal na panliligalig. Maaaring kabilang sa ilang halimbawa ng paghihiganti ang: pagkatanggal sa trabaho, pagbaba ng posisyon, pagtanggap i-promote, pagdaragdag o pag-aalis ng mga tungkulin sa trabaho, hindi pagpapahintulot sa kahilingang mag-leave, pagbabawas sa nakaiskedyul na oras, hindi pag-iimbata sa isang tao sa mga pagpupulong o mga kaganapang kaugnay ng trabaho, o pakikisalamuha sa isang tao sa isang mapagbanta o hindi magandang paraan. Hindi ito eksklusibong listahan ng mga halimbawa,

.....

Pinoprotektahan mula sa paghihiganti ang sinumang indibiduwal, na may mabuting layunin, na lumahok sa isang "protektadong aktibidad." Sa konteksto ng sekswal na

panliligalig, kabilang dito ang, pagrereklamo ng sekswal na panliligalig sa isang administratibong ahensiya o sa pamamagitan ng pagsasampa ng kaso; pagbibigay ng impormasyon, testimonya, o pagtulong sa imbestigasyon sa trabaho o iba pang paglilitis; pagkontra sa sekswal na panliligalig sa pamamagitan ng pagsasagawa ng impormal o pormal na reklamo sa employer; o pag-uulat na sekswal na niligalig ang isa pang tao sa lugar ng trabaho.

.....

[*Tandaan:* Maaaring maging pinakamahusay na hakbang para maiwasan ang panliligalig sa pamamagitan ng maaga at paulit-ulit na pagsasanay sa mga manager at supervisor, at sa mga empleyado ng Kompanya. Dapat makatanggap ng pagsasanay ang mga manager at supervisor hindi lamang tungkol sa sekswal na panliligalig, kundi pati na rin sa kung paano tumugon sa asal na may diskriminasyon na maaaring napansin o naranasan ng supervisor. Dapat ilakip sa pagsasanay ang "bullying" sa lugar ng trabaho at pagsasanay sa saksi. Dapat mag-sign in sa pagsasanay ang lahat ng dumalo, at dapat magtago ng mga rekord ang Kumpanya sa pagkakumpleto ng pagsasanay para sa lahat ng empleyado nito (hal, sign-in sheet o katibayan). Ang wika sa ibaba ay nagsisilbing panimula habang iniisip mo ang iyong sariling pamamaraan para sa pagsasanay sa pag-iwas sa sekswal na panliligalig.]

Mahalaga ring tandaan na simula sa Enero 1, 2020 lahat ng employer sa mga industriya ng retail, hotel, motel, seguridad at konratista ng serbisyo sa ari-arian (hal. mga serbisyong janitorial) na may mga empleyadong nagtatrabaho bilang mga janitor, security guard, hotel o motel housekeeper o room service attendant, at kung saan iginugugol ng empleyado ang malaking bahagi ng oras ng trabaho nang mag-isa, o ang pangunahing responsibilidad nila ay kinabibilangan ng pagtatrabaho nang walang kasama, ay kakailanganing magpatibay ng patakaran sa panliligalig at magbigay ng ipinag-uutos na pagsasanay sa sekswal na panliligalig sa mga manager, supervisor, at empleyado.

Pagsasanay sa Pag-iwas sa Panliligalig

Patakaran ng[**the COMPANY**] na kailangang sumailalim ang lahat ng empleyado nito sa minimum na ___ oras ng pagsasanay sa pag-iwas sa panliligalig kada ___ taon. Patakaran ng[**the COMPANY**] na sa loob ng ___ buwan mula sa petsa ng pagkakakatanggap o pagkaka-promote ng isang supervisor o manager, kailangang lumahok ang mga supervisor at manager sa pagsasanay sa pag-iwas sa panliligalig.

Impormasyon sa Pakikipag-ugnayan sa Labas

Kung naniniwala kang nakararanas ka ng diskriminasyon, panliligalig at/o paghihiganti, may karapatan kang mag-file ng reklamo ng diskriminasyon, panliligalig, at/o paghihiganti sa isang panlabas na ahensiyang pederal, pang-estado, o lokal. Nasa ibaba ang impormasyon sa pakikipag-ugnayan para sa mga ahensiya na sakop ng Washington State.

(Federal) Equal Employment Opportunity Commission (“EEOC”): 1-800-669-4000; 1-844-234-5122 (ASL Video Phone); www.eeoc.gov.

(State) Washington Human Rights Commission (“HRC”): 1-800-233-3247; www.hum.wa.gov.

Maraming mas malaking lungsod ang nagsasagawa ng mga reklamo sa diskriminasyon sa trabaho gamit ang kanilang sariling mga ahensiya, at maaaring isa pa itong opsyon.

Apendiks A

Halimbawang Form sa Proseso ng Pagreklamo

Pangalan ng imbestigador:

Petsa ng sinasabing panliligalig:

Pangalan ng nagrereklamo:

Petsa ng imbestigasyon:

Mga tanong para sa nagrereklamo:

- Detalyadong ilarawan ang nangyari.
- Ano ang sinabi o ginawa bago ang panliligalig? Sino ang nagsabi o gumawa nito? Kailan ito nangyari?
- Saan ito nangyari?
- Ano ang sinabi o ginawa pagkatapos ang panliligalig?
- Mayroon pa bang ibang sangkot maliban sa nanligalig?
- Kolektahin ang anumang nakasulat na dokumentasyon.
- Magbigay ng timeline ng imbestigasyon.

Mga tanong para sa sinasabing nanligalig:

- Detalyadong ilarawan ang nangyari.
- Mayroon pa bang ibang sangkot sa pangyayaring ito?
- Magbigay ng timeline ng imbestigasyon.

Iba pang Saksi:

- Makipanayam sa mahahalagang saksi. Magbigay ng mga partikular na tanong tungkol sa napansin nila, alam nila o personal nilang naranasan. Kung hindi nagtatrabaho sa employer ang mga saksi, kailangang gumawa ng mga makatuwirang hakbang para makapanayam ang mga saksing iyon.

Mga napag-alaman:

Mga susunod na hakbang:

- Dapat ipaalala ng imbestigador sa mga partidong sangkot na hindi papayagan ng Kumpanya ang paghihiganti, at kung pinaniniwalaan ng isang partidong sangkot na may paghihiganti sa kaniya, dapat niya itong i-ulat kaagad sa imbestigador o

supervisor.