

# Đào tạo Phòng chống Quấy rối Tình dục của Bang Illinois



## Quấy rối tình dục bị cấm ở Illinois

- Đạo luật Nhân quyền của Illinois coi đây là hành vi vi phạm quyền công dân “dành cho bất kỳ chủ lao động, nhân viên, đại diện của bất kỳ chủ lao động, cơ quan việc làm hoặc tổ chức lao động nào liên quan đến quấy rối tình dục”. 775 ILCS 5 / 2-102 (D).
- Đại hội đồng Illinois phát hiện ra rằng việc chịu đựng khi bị quấy rối tình dục có ảnh hưởng bất lợi tại nơi làm việc bằng cách tạo ra môi trường thù địch cho nhân viên, làm giảm năng suất lao động và tăng trách nhiệm pháp lý.
- Bang Illinois khuyến khích người sử dụng lao động áp dụng và tích cực thực hiện các chính sách nhằm đảm bảo nơi làm việc của họ an toàn để nhân viên có thể báo cáo lo ngại về quấy rối tình dục mà không sợ bị trả thù, mất địa vị, hoặc mất cơ hội thăng tiến.



### 3

## Người sử dụng lao động được yêu cầu cung cấp khóa đào tạo về phòng chống quấy rối tình dục cho tất cả nhân viên

- Mọi người sử dụng lao động ở Bang Illinois phải cung cấp cho nhân viên khóa đào tạo về phòng ngừa quấy rối tình dục tuân thủ mục 2-109 của Đạo luật Nhân quyền Illinois (“IHRA”).
- Tất cả nhân viên bất kể tình trạng lao động của họ (như ngắn hạn, bán thời gian hay thực tập) đều phải được đào tạo.
- Nếu chủ lao động có nhà thầu độc lập làm việc tại chỗ với nhân viên của chủ lao động, thì nhà thầu độc lập phải được đào tạo về phòng ngừa quấy rối tình dục.



## 4 | Thông tin nào sẽ được cung cấp trong khoá huấn luyện

- I. giải thích về quấy rối tình dục phù hợp với Đạo luật Nhân quyền Illinois;
- II. ví dụ về hành vi có thể cấu thành quấy rối tình dục trái pháp luật;
- III. bảng tóm tắt các luật theo luật định của Liên bang và Tiểu bang liên quan đến quấy rối tình dục bao gồm các biện pháp khắc phục có sẵn cho nạn nhân; và
- IV. Bảng tóm tắt trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc ngăn chặn, điều tra và các biện pháp khắc phục hành vi quấy rối tình dục.



## I. Quấy rối tình dục là gì?

- Theo Đạo luật Nhân quyền Illinois, "Quấy rối tình dục" có nghĩa là bất kỳ hành vi khó chịu không mong muốn nào về tình dục, yêu cầu sự chiều cố tình dục hoặc bất kỳ hành vi nào có tính chất tình dục khi:
- việc tuân theo hành vi đó được thực hiện một cách rõ ràng hoặc ngầm định là một điều khoản hoặc điều kiện làm việc của một cá nhân,
- việc phục tùng hoặc từ chối hành vi đó của một cá nhân được sử dụng làm cơ sở cho các quyết định tuyển dụng ảnh hưởng đến cá nhân đó, hoặc
- hành vi đó có mục đích hoặc tác động là can thiệp đáng kể vào hiệu suất công việc của một cá nhân hoặc tạo ra một môi trường làm việc đáng sợ, thù địch hoặc xúc phạm.



## I. Các loại quấy rối tình dục bất hợp pháp

1. **Quid Pro Quo quấy rối tình dục.** "Bạn làm điều gì đó cho tôi, và tôi sẽ làm điều gì đó cho bạn." Điều này có nghĩa là người quản lý hoặc người giám sát không được nói với nhân viên rằng để được thăng chức, tăng lương, phân công ưu tiên hoặc loại lợi ích công việc khác - hoặc để tránh điều gì đó tiêu cực như kỷ luật hoặc bị đưa nhiệm vụ khó chịu - nhân viên phải làm điều gì đó liên quan đến tình dục đổi lại.
2. **Môi trường làm việc thù địch Quấy rối tình dục.** "Không khí tại nơi làm việc đầy những đề cập đến tình dục và nó đang tác động đến tôi." Môi trường làm việc thù địch có thể xảy ra khi những yêu cầu không mong muốn về tình dục, yêu cầu hỗ trợ tình dục hoặc bất kỳ hành vi nào có tính chất tình dục có mục đích hoặc tác động là can thiệp đáng kể vào hiệu suất công việc của một cá nhân hoặc tạo ra một môi trường làm việc đáng sợ, thù địch hoặc xúc phạm.



## I. Hành vi không mong muốn

- Hành vi tình dục trở thành quấy rối tình dục khi hành vi đó không được chào đón. Hành vi có thể không được hoan nghênh theo nghĩa là nạn nhân đã không gạ gẫm hoặc mời, hoặc theo nghĩa mà nạn nhân coi hành vi đó là không mong muốn hoặc xúc phạm.
- Hành vi chào đón có thể nhanh chóng trở thành hành vi không được chào đón. Điều bắt đầu là hành vi được chào đón (đùa cợt đồng thuận) có thể vượt qua ranh giới và trở thành hành vi không được chào đón.
- Ngoài ra, sự đồng ý có thể bị thu hồi bất cứ lúc nào. Khi một người nào đó trải qua hành vi quấy rối tình dục nói, "đừng nói chuyện với tôi như thế này", hành vi quấy rối tình dục phải dừng lại. Thủ phạm không thể sử dụng như một biện pháp phòng vệ "Chà, bạn đã bắt đầu nó." hoặc "Ban đầu bạn thấy ổn với nó."



## I. Môi trường làm việc

- “Môi trường làm việc” của nhân viên không giới hạn ở vị trí thực tế mà nhân viên được chỉ định. “Môi trường làm việc” mở rộng đến các địa điểm làm việc khác bao gồm các địa điểm ngoài công trường, di động hoặc di chuyển.
- Ví dụ: “môi trường làm việc” bao gồm tòa án cho luật sư hoặc một sự kiện bên ngoài địa điểm cho một nhà cung cấp dịch vụ ăn uống.





## I. Phân biệt giới tính và khuynh hướng tình dục

- Một người có thể là nạn nhân của quấy rối tình dục bất kể giới tính của nạn nhân hay giới tính của thủ phạm.
- Một người có thể là nạn nhân của quấy rối tình dục bất kể khuynh hướng tình dục của nạn nhân hay khuynh hướng tình dục của thủ phạm.



## I. Nhân viên của công ty và Nhân viên Không trực thuộc công ty đều có thể là Nạn nhân của Quấy rối Tình dục

- Đạo luật Nhân quyền của Illinois bảo vệ Nhân viên của công ty và bây giờ là Nhân viên Không trực thuộc công ty khỏi bị quấy rối tình dục.
  - Nhân viên của công ty bao gồm đồng nghiệp, người giám sát và người quản lý.
  - Nhân viên Không trực thuộc công ty bao gồm những người không phải là nhân viên, nhưng đang trực tiếp thực hiện các dịch vụ cho người sử dụng lao động, chẳng hạn như nhà thầu hoặc nhà tư vấn (nhà thầu độc lập hoặc người lao động hợp đồng).
- Nạn nhân của quấy rối tình dục có thể bao gồm Nhân viên của công ty và Nhân viên Không trực thuộc công ty bị quấy rối tình dục bởi Nhân viên của công ty hoặc Nhân viên Không trực thuộc công ty
- Nạn nhân của quấy rối tình dục không chỉ có thể bao gồm mục tiêu của quấy rối tình dục mà còn có thể là Nhân viên của công ty hoặc Nhân viên Không trực thuộc công ty là Người chứng kiến hoặc Nhân chứng của hành vi quấy rối tình dục.



## I. Khách hàng / Người bảo trợ là nạn nhân của quấy rối tình dục

- Đạo luật Nhân quyền Illinois bảo vệ Khách hàng / Người bảo trợ khỏi bị quấy rối tình dục ở “những nơi ở công cộng”, chẳng hạn như cửa hàng, khách sạn, nhà hàng, rạp hát, bảo tàng, câu lạc bộ sức khỏe và bệnh viện.
- Người sử dụng lao động cũng là “nơi ở công cộng” phải chịu trách nhiệm về hành vi quấy rối tình dục Khách hàng khi bị Nhân viên của công ty hoặc Nhân viên Không trực thuộc công ty của họ thực hiện hành vi quấy rối tình dục.



## I. Nhân viên của công ty hoặc Nhân viên Không trực thuộc công ty là Thủ phạm Quấy rối Tình dục

- Đạo luật Nhân quyền Illinois nghiêm cấm Nhân viên của công ty hoặc Nhân viên Không trực thuộc công ty tham gia vào các hành vi quấy rối tình dục.
  - Nhân viên bao gồm đồng nghiệp, người giám sát và người quản lý.
  - Không có việc làm bao gồm những người không phải là nhân viên, nhưng đang trực tiếp thực hiện các dịch vụ cho người sử dụng lao động, chẳng hạn như nhà thầu hoặc nhà tư vấn (nhà thầu độc lập hoặc người lao động hợp đồng).
- Người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm về hành vi quấy rối tình dục do Nhân viên của công ty hoặc Nhân viên Không trực thuộc công ty của họ gây ra đối với Nhân viên của công ty hoặc Nhân viên Không trực thuộc công ty
- Người sử dụng lao động cũng phải chịu trách nhiệm về các hành vi quấy rối tình dục do Nhân viên của công ty hoặc Nhân viên Không trực thuộc công ty của họ gây ra đối với khách hàng / khách hàng thân thuộc.



## I. Khách hàng / Người bảo trợ và Bên thứ ba với tư cách là Người thực hiện hành vi quấy rối tình dục

- Đạo luật Nhân quyền Illinois nghiêm cấm hành vi quấy rối tình dục Nhân viên và Người không có việc làm bởi Khách hàng / Khách hàng quen và Bên thứ ba.
  - Người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm về việc quấy rối tình dục cho Nhân viên của công ty hoặc Nhân viên Không trực thuộc công ty thân thuộc của họ bởi Khách hàng / Người bảo trợ.
  - Người sử dụng lao động cũng phải chịu trách nhiệm về việc quấy rối tình dục cho Nhân viên của công ty hoặc Nhân viên Không trực thuộc công ty gây ra bởi các Bên thứ ba, chẳng hạn như đại diện bán hàng, nhà cung cấp và / hoặc người giao hàng.



## Thông tin nào sẽ được cung cấp trong khoá huấn luyện

- I. giải thích về quấy rối tình dục phù hợp với Đạo luật Nhân quyền Illinois;
- II. **ví dụ về hành vi có thể cấu thành quấy rối tình dục trái pháp luật;**
- III. bản tóm tắt các luật theo luật định của Liên bang và Tiểu bang liên quan đến quấy rối tình dục bao gồm các biện pháp khắc phục có sẵn cho nạn nhân; và
- IV. tóm tắt trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc ngăn chặn, điều tra và các biện pháp khắc phục hành vi quấy rối tình dục.



## II. Ví dụ về Hành vi Không phù hợp là gì?

Quấy rối tình dục bao gồm hành vi không được hoan nghênh có bản chất tình dục (tiến bộ tình dục và yêu cầu hỗ trợ tình dục). Những ví dụ bao gồm:

- Áp lực để được ủng hộ tình dục hoặc hẹn hò
- Cố ý chạm vào, nghiêng người hoặc dồn người khác vào chân tường
- Những cái nhìn hoặc cử chỉ gợi dục hoặc huýt sáo với ai đó
- Gửi thư, cuộc gọi điện thoại, e-mail, tin nhắn văn bản hoặc các tài liệu khác có tính chất tình dục
- Trêu chọc tình dục, trò đùa, nhận xét hoặc câu hỏi
- Đề cập đến người khác là “cô gái”, “cưng ơi”, “búp bê”, “bé yêu”, “em yêu”, v.v.
- Thực sự hoặc cố gắng cưỡng hiếp hoặc tấn công tình dục



## II. tiếp tục - Ví dụ về Hành vi Không phù hợp

**Các ví dụ khác về hành vi có thể cấu thành quấy rối tình dục bao gồm:**

- Chuyển các cuộc thảo luận công việc sang chủ đề tình dục
- Hỏi về tướng tượng tình dục, sở thích hoặc lịch sử tình dục
- Nhận xét về tình dục, những ám chỉ về tình dục hoặc những câu chuyện tình dục
- Nhận xét tình dục về quần áo, cơ thể hoặc ngoại hình của một người
- Âm thanh hôn nhau, tiếng hú và đôi môi nhếch mép
- Nói dối hoặc tung tin đồn về đời sống tình dục của một người
- Xoa bóp cổ, vai, v.v.
- Chạm vào nhân viên khác như quần áo, tóc hoặc cơ thể của họ





## II. Quấy rối tình dục trong môi trường trực tuyến

- Hành vi của chúng ta trực tuyến và thông qua mạng xã hội có thể cấu thành hành vi quấy rối tình dục ngay cả khi hành vi đó xảy ra “ngoài giờ giấc”, “ngoài địa điểm” hoặc thậm chí “ngoài trạng thái”.
- Quấy rối tình dục trực tuyến bao gồm việc sử dụng e-mail, tin nhắn trên điện thoại di động, đăng bài trên internet, nhận xét trực tuyến, bài đăng trên blog và phương tiện truyền thông xã hội (chẳng hạn như Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram, YouTube và Snapchat) để gửi thông tin liên lạc có tính chất tình dục. Những ví dụ bao gồm:
  - Tán tỉnh và yêu cầu hoặc đòi hẹn hò hoặc quan hệ tình dục
  - Gửi hình ảnh hoặc video không phù hợp bao gồm cả tài liệu có hình ảnh khiêu dâm
  - Sử dụng ngôn ngữ tình dục hoặc nhận xét bao gồm cả ngôn ngữ xúc phạm tình dục
  - Rình rập trên mạng



## Thông tin nào sẽ được cung cấp trong khoá huấn luyện

- I. giải thích về quấy rối tình dục phù hợp với Đạo luật Nhân quyền Illinois;
- II. ví dụ về hành vi có thể cấu thành quấy rối tình dục trái pháp luật;
- III. bản tóm tắt các luật theo luật định của Liên bang và Tiểu bang liên quan đến quấy rối tình dục bao gồm các biện pháp khắc phục có sẵn cho nạn nhân; và
- IV. bản tóm tắt về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc ngăn chặn, điều tra và các biện pháp khắc phục hành vi quấy rối tình dục.



### III. Tôi có thể làm gì nếu tôi trải nghiệm, chứng kiến hoặc nhận thức được hành vi tình dục không mong muốn?

**Nếu bạn trải nghiệm, chứng kiến hoặc nhận thức được hành vi tình dục không mong muốn, hãy biết rằng:**

Bạn có quyền yêu cầu người đó dừng lại. Người khởi xướng và người tham gia phải dừng hành vi không được hoan nghênh khi có yêu cầu. Nếu họ tiếp tục hành vi hoặc trả đũa bạn vì bạn đã yêu cầu họ dừng lại, họ có thể đã vi phạm pháp luật bằng cách quấy rối tình dục hoặc trả đũa.

Bạn có quyền báo cáo hành vi quấy rối tình dục. Một số tùy chọn báo cáo có sẵn. Tùy chọn bạn chọn có thể phụ thuộc vào bản chất và mức độ nghiêm trọng của hành vi không được hoan nghênh có tính chất tình dục. Những người báo cáo quấy rối tình dục hoặc tham gia vào các cuộc điều tra được bảo vệ khỏi bị trả thù.



### III. Báo cáo Quấy rối Tình dục - Một số Tùy chọn

Lựa chọn cách báo cáo cáo buộc quấy rối tình dục là lựa chọn cá nhân và những lựa chọn này không loại trừ lẫn nhau. Bạn có thể theo đuổi một hoặc nhiều tùy chọn báo cáo sau:

- 1. Gọi cho Đường dây trợ giúp Quấy rối Tình dục & Phân biệt đối xử của Bang Illinois**
2. Báo cáo sự cố cho nhà tuyển dụng của bạn
3. Nộp Đơn kiện lên Bộ Nhân quyền Illinois (IDHR)
4. Nộp đơn kiện lên Ủy ban Cơ hội Việc làm Bình đẳng của Hoa Kỳ (EEOC)



### III. Gọi cho Đường dây trợ giúp Quấy rối Tình dục và Phân biệt đối xử của Bang Illinois

Nếu bạn hoặc ai đó mà bạn biết đã trải qua hoặc chứng kiến hành vi không được hoan nghênh có tính chất tình dục tại nơi làm việc, vui lòng gọi Đường dây trợ giúp về Quấy rối và Phân biệt đối xử Tình dục của Bang Illinois để được hỗ trợ. Các cuộc gọi được bảo mật và có thể được thực hiện ẩn danh.

**Gọi: 1-877-236-7703**

**Truy cập [www.Illinois.gov/SexualHarassment](http://www.Illinois.gov/SexualHarassment)**

Đại diện của đường dây trợ giúp có thể giúp người gọi điều hướng nhiều tùy chọn báo cáo của họ và chia sẻ thông tin bổ sung liên quan đến tư vấn, hỗ trợ pháp lý và các câu hỏi thường gặp.



### III. Báo cáo Quấy rối Tình dục - Một số Tùy chọn

Lựa chọn cách báo cáo cáo buộc quấy rối tình dục là lựa chọn cá nhân và những lựa chọn này không loại trừ lẫn nhau. Bạn có thể theo đuổi một hoặc nhiều tùy chọn báo cáo sau:

1. Gọi cho đường dây trợ giúp về quấy rối tình dục & phân biệt đối xử của Bang Illinois
2. **Báo cáo sự cố cho nhà tuyển dụng của bạn**
3. Nộp Đơn kiện lên Bộ Nhân quyền Illinois (IDHR)
4. Nộp đơn kiện lên Ủy ban Cơ hội Việc làm Bình đẳng của Hoa Kỳ (EEOC)



### III. Báo cáo Quấy rối Tình dục cho Nhà tuyển dụng

**Báo cáo sự việc cho một hoặc nhiều đại diện người sử dụng lao động sau:**

1. Người giám sát của bạn hoặc bất kỳ thành viên nào trong ban quản lý mà bạn tin tưởng. Người giám sát và thành viên ban quản lý có trách nhiệm biết quá trình điều tra và giải quyết khiếu nại nội bộ của người sử dụng lao động. Người giám sát có thể giúp tạo ra sự thay đổi tích cực ngay lập tức.
2. Nhân viên phòng Nhân sự có thể làm việc với ban quản lý để điều tra và giải quyết các khiếu nại về quấy rối tình dục. Tùy chọn này có thể được ưu tiên, nếu thủ phạm quấy rối tình dục là người giám sát hoặc quản lý.
3. Các Nhân viên Báo cáo Quấy rối Tình dục được chỉ định thường được người sử dụng lao động thành lập để tiếp nhận và điều tra cụ thể các khiếu nại về quấy rối tình dục. Tham khảo chính sách quấy rối tình dục của chủ lao động để biết thông tin liên hệ báo cáo cụ thể.



### III. Báo cáo Quấy rối Tình dục - Một số Tùy chọn

Lựa chọn cách báo cáo cáo buộc quấy rối tình dục là lựa chọn cá nhân và những lựa chọn này không loại trừ lẫn nhau. Bạn có thể theo đuổi một hoặc nhiều tùy chọn báo cáo sau:

1. Gọi cho Đường dây trợ giúp Quấy rối Tình dục & Phân biệt đối xử của Bang Illinois
2. Báo cáo sự cố cho nhà tuyển dụng của bạn
3. **Nộp Đơn kiện lên Bộ Nhân quyền Illinois (IDHR)**
4. Nộp đơn kiện lên Ủy ban Cơ hội Việc làm Bình đẳng của Hoa Kỳ (EEOC)





## III. Báo cáo Quấy rối Tình dục cho Bộ Nhân quyền Illinois (IDHR)

Bộ Nhân quyền Illinois (IDHR) là cơ quan tiểu bang chịu trách nhiệm thực thi Đạo luật Nhân quyền Illinois, luật tiểu bang quy định hành vi quấy rối hoặc trả thù tình dục là bất hợp pháp.

- Người khiếu nại (nạn nhân của quấy rối tình dục) có thể buộc tội bất kỳ lúc nào trong vòng 300 ngày kể từ ngày xảy ra (các) vụ việc.
- IDHR có thẩm quyền (thẩm quyền) để điều tra những người sử dụng lao động có 1 hoặc nhiều nhân viên.
- Để bắt đầu quy trình, hãy gửi Tờ thông tin về Người khiếu nại cho IDHR.



### III. Các biện pháp khắc phục có sẵn theo Đạo luật Nhân quyền Illinois

- Sau khi IDHR hoàn thành cuộc điều tra, Người khiếu nại (nhân viên):
  1. Có thể nộp đơn kiện tại tòa án dân sự, hoặc
  2. Có thể nộp đơn khiếu nại lên Ủy ban Nhân quyền Illinois (HRC) nếu IDHR tìm thấy "bằng chứng đáng kể" về vi phạm.
- Những người khiếu nại thắng thế tại HRC hoặc Tòa án có thể được đền bù thỏa đáng được cho phép bởi Đạo luật Nhân quyền Illinois
- Các biện pháp khắc phục có thể bao gồm: hoàn trả lại lợi ích bị mất, xóa hồ sơ nhân sự, thiệt hại, thuê, thăng chức, phục hồi, trả trước khi không thể khôi phục, cũng như phí luật sư.



### III. Báo cáo Quấy rối Tình dục cho IDHR (Thông tin Liên hệ)

Để nộp phí, hãy gọi IDHR hoặc truy cập trực tuyến:

**1-800-662-3942 | [www.ILLINOIS.GOV/DHR](http://www.ILLINOIS.GOV/DHR)**

**Địa điểm Văn phòng IDHR:**

- **Chicago.** Office: 312-814-6200 | 866-740-3953 (TTY), 100 W Randolph St, Suite 10-100, Chicago, IL 60601
- **Springfield.** Office: 217-785- 5100 | 866-740-3953 (TTY), 535 W. Jefferson, 1<sup>st</sup> Floor, Intake Unit, Springfield, IL 62702
- **Marion.** Office: 618-993-7463 | 217-740-3953 (TTY), 2309 W Main St, Marion, IL 62959



### III. Báo cáo Quấy rối Tình dục - Một số Tùy chọn

Lựa chọn cách báo cáo cáo buộc quấy rối tình dục là lựa chọn cá nhân và những lựa chọn này không loại trừ lẫn nhau. Bạn có thể theo đuổi một hoặc nhiều tùy chọn báo cáo sau:

1. Gọi cho đường dây trợ giúp về quấy rối tình dục & phân biệt đối xử của Bang Illinois
2. Báo cáo sự cố cho nhà tuyển dụng của bạn
3. Nộp Đơn kiện lên Bộ Nhân quyền Illinois (IDHR)
4. Nộp đơn kiện lên Ủy ban Cơ hội Việc làm Bình đẳng của Hoa Kỳ (EEOC)



### III. Báo cáo Quấy rối Tình dục cho EEOC Hoa Kỳ

Ủy ban Cơ hội Việc làm Bình đẳng của Hoa Kỳ (EEOC) chịu trách nhiệm thực thi Tiêu đề VII của Đạo luật Quyền Công dân năm 1964, luật liên bang quy định hành vi quấy rối hoặc trả thù tình dục là bất hợp pháp.

- Người khiếu nại (nạn nhân của quấy rối tình dục) có thể buộc tội bất kỳ lúc nào trong vòng 300 ngày kể từ ngày xảy ra (các) vụ việc.
- EEOC có thẩm quyền (thẩm quyền) để điều tra những người sử dụng lao động có từ 15 nhân viên trở lên.
- Để bắt đầu quá trình, hãy gọi cho EEOC hoặc truy cập trang web của họ.



### III. Các biện pháp khắc phục có sẵn theo Tiêu đề VII của Đạo luật Quyền Công dân năm 1964

- Sau khi EEOC hoàn thành cuộc điều tra:
  1. Người Khiếu nại (nhân viên) có thể nộp đơn kiện lên tòa án liên bang.
  2. EEOC có thể giúp các bên đạt được thỏa thuận thông qua một quy trình không chính thức được gọi là “hòa giải” nếu EEOC tìm thấy “lý do hợp lý” để tin rằng đã xảy ra phân biệt đối xử.
- Những người khiếu nại thắng kiện tại tòa án liên bang có thể nhận được lệnh ban hành các biện pháp khắc phục hậu quả được Tiêu đề VII cho phép để làm cho nhân viên trở nên “toàn diện”.
- Các biện pháp khắc phục có thể bao gồm: hoàn trả, lợi ích bị mất, xóa hồ sơ nhân sự, thiệt hại, thuê, thăng chức, phục hồi, trả trước khi không thể khôi phục, bồi thường thiệt hại, các khoản phí và chi phí luật sư.



### III. Báo cáo Quấy rối Tình dục cho EEOC Hoa Kỳ (Thông tin liên hệ)

Để nộp phí, hãy gọi hoặc truy cập trực tuyến:

**1-800-669-4000 | [www.EEOC.GOV](http://www.EEOC.GOV)**

1-800-669-6820 (TTY for Deaf/Hard of Hearing callers only)

1-844-234-5122 (ASL Video Phone for Deaf/Hard of Hearing callers only)

#### Văn phòng EEOC Hoa Kỳ phục vụ Illinois

**Chicago District Office.** JCK Federal Building, 230 S. Dearborn St., Chicago, IL 60604

**St. Louis District Office.** Robert A. Young Federal Building, 1222 Spruce St., Rm. 8.100, St. Louis, MO 63103



## Thông tin nào sẽ được đính kèm

- I. giải thích về quấy rối tình dục phù hợp với Đạo luật Nhân quyền Illinois;
- II. ví dụ về hành vi có thể cấu thành quấy rối tình dục trái pháp luật;
- III. bản tóm tắt các luật theo luật định của Liên bang và Tiểu bang liên quan đến quấy rối tình dục bao gồm các biện pháp khắc phục có sẵn cho nạn nhân; và
- IV. tóm tắt trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc ngăn chặn, điều tra và các biện pháp khắc phục hành vi quấy rối tình dục.





## IV. Chủ nhân của tôi có phải chịu trách nhiệm về hành vi quấy rối tình dục không?

Có, người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm về quấy rối tình dục theo hai cách:

- Quản lý / Giám sát Quấy rối. Người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm nghiêm ngặt đối với hành vi quấy rối tình dục do các thành viên quản lý của mình thực hiện bất kể người sử dụng lao động có biết về hành vi quấy rối đó hay không.
- Quấy rối đồng nghiệp & không nhân viên. Người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm pháp lý về hành vi quấy rối tình dục do một nhân viên (đồng nghiệp) hoặc không nhân viên (người bán hàng) gây ra chỉ khi người sử dụng lao động biết hoặc lẽ ra phải biết về hành vi quấy rối đó và không thực hiện hành động khắc phục kịp thời.



## IV. Trách nhiệm của Người sử dụng lao động

Bây giờ chúng ta sẽ thảo luận về trách nhiệm và nghĩa vụ của người sử dụng lao động liên quan đến các vụ quấy rối tình dục tại nơi làm việc bao gồm trách nhiệm của họ đối với:

- Ngăn chặn tỷ lệ quấy rối tình dục tại nơi làm việc của họ;
- Điều tra các vụ quấy rối tình dục tại nơi làm việc của họ; và
- Khắc phục tỷ lệ quấy rối tình dục tại nơi làm việc của họ.



## IV. Trách nhiệm của Người sử dụng lao động - Phòng ngừa

1. Phát triển, thực hiện và thường xuyên thông báo chính sách quấy rối tình dục của người sử dụng lao động.
2. Đào tạo cho người quản lý và nhân viên về phòng chống quấy rối tình dục.
3. Đảm bảo trao đổi rõ ràng về cách báo cáo các sự cố quấy rối tình dục hoặc hành vi có tính chất tình dục.
4. Người quản lý và người giám sát nên giám sát môi trường làm việc của họ để đảm bảo nơi làm việc không có quấy rối tình dục - người giám sát nên biết về các hành vi trong phạm vi giám sát của họ.
5. Các nhà quản lý và giám sát phải dẫn dắt bằng cách làm gương và làm mẫu cho các hành vi phù hợp - không thực hiện các hành vi có tính chất tình dục.
6. Các nhà quản lý và giám sát nên tiến hành kiểm tra tình hình quấy rối tình dục trong suốt cả năm - thảo luận về chủ đề này tại cuộc họp nhóm hoặc nhân viên, ngày tại chức hoặc như một phần của giao tiếp có cấu trúc như bản tin bộ phận / đơn vị.



## VI. Trách nhiệm của nhà tuyển dụng - Điều tra

1. Trả lời ngay lập tức đơn khiếu nại về quấy rối tình dục và bắt đầu một cuộc điều tra hoặc tìm hiểu.
2. Phỏng vấn người khiếu nại (nạn nhân) và thực hiện hành động hợp lý để bảo vệ nạn nhân khỏi bị trả thù hoặc bị quấy rối tình dục thêm trong quá trình điều tra.
3. Phỏng vấn tất cả các nhân chứng có liên quan.
4. Phỏng vấn thủ phạm bị cáo buộc của vụ quấy rối tình dục.
5. Ghi lại kết quả điều tra và lưu giữ hồ sơ như một hồ sơ việc làm.
6. Thực hiện hành động sửa chữa khi thích hợp.



## IV. Trách nhiệm của người sử dụng lao động - Các biện pháp khắc phục

1. Thực hiện hành động kỷ luật khắc phục thích hợp cho đến và bao gồm cả việc chấm dứt việc làm khi chính sách tổ chức bị vi phạm.
2. Trong các tình huống mà hành vi được đề cập không đến mức quấy rối tình dục hoặc vi phạm chính sách, nhưng có liên quan hoặc có thể được coi là hành vi chải chuốt, hãy xem xét tư vấn, đào tạo và giám sát chặt chẽ hơn đối với nhân viên.
3. Thực hiện hành động hợp lý trong tổ chức để giảm khả năng xảy ra các vụ quấy rối tình dục trong tương lai bằng cách cập nhật các chính sách và truyền đạt chúng cho lực lượng lao động; cung cấp các khóa đào tạo về quấy rối tình dục bổ sung hoặc phù hợp; hoặc tái cấu trúc môi trường làm việc hoặc các mối quan hệ báo cáo.
4. Theo dõi người khiếu nại (nạn nhân) định kỳ để đảm bảo họ và nơi làm việc không bị quấy rối tình dục.



# Chính sách chống quấy rối & chống phân biệt đối xử của Dudek & Bock

## Mục tiêu

Dudek & Bock cố gắng tạo ra và duy trì một môi trường làm việc mà ở đó mọi người được đối xử công bằng, đàng hoàng và tôn trọng. Môi trường của công ty cần được đặc trưng bởi sự tin tưởng lẫn nhau và không có sự đe dọa, áp bức và bóc lột. Dudek & Bock sẽ không dung thứ cho việc phân biệt đối xử hoặc quấy rối bất hợp pháp dưới bất kỳ hình thức nào. Thông qua việc thực thi chính sách này và bằng cách giáo dục nhân viên, Dudek & Bock sẽ tìm cách ngăn chặn, sửa chữa và kỷ luật hành vi vi phạm chính sách này.

Tất cả nhân viên, bất kể vị trí của họ, đều được bảo đảm và phải tuân thủ chính sách này và thực hiện các biện pháp thích hợp để đảm bảo rằng các hành vi bị cấm không xảy ra. Các biện pháp kỷ luật thích hợp sẽ được thực hiện đối với bất kỳ nhân viên nào vi phạm chính sách này. Dựa trên mức độ nghiêm trọng của hành vi vi phạm, hình thức kỷ luật có thể bao gồm khiển trách bằng lời nói hoặc văn bản, đình chỉ hoặc chấm dứt việc làm mà không liên quan đến các chính sách kỷ luật tiến bộ khác.

Những người quản lý và giám sát bỏ qua, dung túng, cho phép hoặc có hành vi phân biệt đối xử, quấy rối hoặc trả đũa, bao gồm cả việc không báo cáo hành vi sai trái đó cho Bộ phận Nhân sự, là vi phạm chính sách này và phải chịu kỷ luật, chấm dứt hợp đồng và phải bồi thường cho công ty nếu có bất kỳ tổn thất nào vi phạm gây ra cho công ty.



## Hành vi bị cấm theo Chính sách này

Dudek & Bock, tuân thủ tất cả các luật và quy định về chống quấy rối và phân biệt đối xử hiện hành của liên bang, tiểu bang và địa phương, sẽ thực thi chính sách này theo các định nghĩa và hướng dẫn sau.

### Quấy rối

Dudek & Bock nghiêm cấm hành vi quấy rối dưới bất kỳ hình thức nào, bao gồm cả quấy rối tình dục và sẽ thực hiện hành động thích hợp và ngay lập tức để đáp lại các khiếu nại hoặc biết về hành vi vi phạm chính sách này. Dudek & Bock sẽ không tha thứ cho hành vi quấy rối ảnh hưởng đến lợi ích công việc cụ thể; can thiệp một cách bất hợp lý vào hiệu suất công việc của một cá nhân; hoặc điều đó tạo ra một môi trường làm việc đáng sợ, thù địch hoặc xúc phạm. Quấy rối áp dụng đối với hành vi của một hoặc nhiều nhân viên đối với một hoặc nhiều nhân viên khác hoặc đối với bên thứ ba hoặc nhà thầu độc lập. Quấy rối có thể áp dụng cho hành vi bên ngoài nơi làm việc cũng như tại nơi làm việc hoặc tại nơi làm việc.



## Phân biệt

Dudek & Bock nghiêm cấm phân biệt đối xử trong việc cung cấp cơ hội việc làm, lợi ích hoặc đặc quyền hoặc điều kiện làm việc phân biệt đối xử. Dudek & Bock nghiêm cấm các tiêu chuẩn đánh giá phân biệt đối xử trong việc làm nếu cơ sở của sự đối xử phân biệt đó, toàn bộ hoặc một phần, là giới tính của người đó; cuộc đua; màu sắc; nguồn gốc quốc gia; tuổi; tôn giáo; tình trạng khuyết tật; khuynh hướng tình dục; sở thích hoặc danh tính; hoặc khuynh hướng di truyền.

Sự phân biệt đối xử kiểu này cũng có thể bị nghiêm cấm bởi nhiều luật liên bang, tiểu bang và địa phương, bao gồm Tiêu đề VII của Đạo luật Quyền Công dân năm 1964, Đạo luật Phân biệt Độ tuổi năm 1967 và Đạo luật Người Mỹ Khuyết tật năm 1990. Chính sách này nhằm mục đích tuân thủ các điều cấm được nêu trong luật chống phân biệt đối xử hiện hành của liên bang, tiểu bang và địa phương.

Sự phân biệt đối xử nếu vi phạm chính sách này sẽ phải chịu các biện pháp kỷ luật, lên đến và bao gồm cả việc chấm dứt hợp đồng.





## Quấy rối tình dục

Quấy rối tình dục là một hình thức phân biệt đối xử về việc làm bất hợp pháp theo Tiêu đề VII của Đạo luật Dân quyền năm 1964 và Đạo luật Nhân quyền của Illinois, đồng thời bị chính sách Chống quấy rối của Dudek & Bock nghiêm cấm. Theo Ủy ban Cơ hội Việc làm Bình đẳng, quấy rối tình dục được định nghĩa là “những tiến bộ tình dục không được chào đón, yêu cầu hỗ trợ tình dục và hành vi bằng lời nói hoặc thể chất khác có tính chất tình dục... khi... việc phục tùng hoặc từ chối hành vi đó được sử dụng làm cơ sở cho việc làm quyết định... hoặc hành vi đó có mục đích là... tạo ra một môi trường làm việc đe dọa, thù địch hoặc xúc phạm. ”



## Quấy rối tình dục (tiếp theo)

Quấy rối tình dục có thể có nhiều hình thức khác nhau. Các ví dụ sau đây về quấy rối tình dục nhằm mục đích là các nguyên tắc và không phải là loại trừ khi xác định liệu có vi phạm chính sách này hay không.

- Quấy rối tình dục bằng lời nói bao gồm những lời nói bóng gió, những bình luận mang tính chất khiêu gợi; những trò đùa có tính chất tình dục; đề nghị tình dục; nhận xét dâm ô; các mối đe dọa; yêu cầu bất kỳ loại ưu ái tình dục nào (bao gồm các yêu cầu lặp đi lặp lại, không được hoan nghênh cho các cuộc hẹn hò).
- Quấy rối tình dục phi ngôn ngữ bao gồm việc phân phối, trưng bày hoặc thảo luận bất kỳ tài liệu bằng văn bản hoặc đồ họa nào, bao gồm lịch, áp phích và phim hoạt hình có tính chất khiêu dâm hoặc thể hiện sự thù địch đối với một cá nhân vì tình dục; âm thanh khiêu gợi hoặc xúc phạm; cho vay; huyết sáo; cử chỉ tục tĩu; nội dung trong thư, ghi chú, fax, e-mail, ảnh, tin nhắn văn bản, tweet và các bài đăng trên internet; hoặc hình thức giao tiếp khác có tính chất khiêu dâm và xúc phạm.
- Quấy rối tình dục về thể xác bao gồm tiếp xúc cơ thể không được hoan nghênh, không mong muốn, bao gồm sờ, nắm, giữ, cù, véo, vỗ về, cọ vào người, ôm, dồn, hôn, mon trón và cưỡng bức hoặc cưỡng bức quan hệ tình dục.



## Cuộc điều tra

Dudek & Bock yêu cầu nhân viên báo cáo sự cố quấy rối. Những cá nhân tin rằng họ đã từng trải qua hoặc từng chứng kiến hành vi quấy rối, nên thông báo ngay cho cấp trên của họ hoặc người giám sát hoặc người quản lý khác, hoặc báo cáo trực tiếp với Bộ phận Nhân sự. Bất kỳ người giám sát hoặc người quản lý nào nhận thấy có thể có hành vi quấy rối tình dục hoặc bất hợp pháp khác và bất kỳ sự phân biệt đối xử bất hợp pháp nào phải thông báo ngay cho Bộ phận Nhân sự để có thể điều tra kịp thời.

Công ty sẽ điều tra tất cả các khiếu nại về hành vi quấy rối một cách kỹ lưỡng và kịp thời. Nếu khiếu nại là chính đáng, hành động khắc phục, bao gồm kỷ luật hoặc sa thải (các) thủ phạm, sẽ được thực hiện, tùy thuộc vào mức độ nghiêm trọng của hành vi phạm tội; các khiếu nại trước của người khiếu nại; các khiếu nại trước đó được đưa ra chống lại người bị đơn; chất lượng của bằng chứng (ví dụ, kiến thức trực tiếp, chứng thực đáng tin cậy); hoặc các trường hợp khác. Mặc dù hành vi quấy rối, nếu bị phát hiện, chắc chắn là nguyên nhân dẫn đến kỷ luật, Công ty có quyền kỷ luật bất kỳ nhân viên nào mà Công ty kết luận là có hành vi xúc phạm hoặc không đúng đắn, bất kể hành vi quấy rối đã được phát hiện hay chưa.

Trong phạm vi tối đa có thể, Công ty sẽ giữ bí mật các khiếu nại về quấy rối và các điều khoản giải quyết của họ. Danh tính của người khiếu nại thường được tiết lộ cho các bên liên quan đến cuộc điều tra và Công ty sẽ thực hiện các bước để đảm bảo rằng người khiếu nại được bảo vệ khỏi bị trả thù trong và sau cuộc điều tra. Một nhân viên khiếu nại sẽ được thông báo về kết quả của cuộc điều tra và bất kỳ hình thức kỷ luật nào được áp dụng.



## Không trả đũa

Mọi khiếu nại về hành vi quấy rối dưới mọi hình thức sẽ được xem xét một cách nghiêm túc. Không nhân viên nào sẽ bị trả thù dưới bất kỳ hình thức nào vì đã báo cáo sự việc bị nghi ngờ hoặc hành vi quấy rối, tham gia điều tra khiếu nại về hành vi quấy rối hoặc vì đã hỗ trợ Công ty trong nỗ lực ngăn chặn hành vi quấy rối xảy ra. Bất kỳ nhân viên nào có hành vi trả đũa như vậy đều có thể bị xử lý kỷ luật, lên đến và bao gồm cả việc sa thải. Tuy nhiên, việc gửi đơn khiếu nại không có căn cứ hoặc ác ý là hành vi lạm dụng chính sách này và sẽ bị coi là vi phạm.



# Hoàn thành & Chứng nhận

Cảm ơn bạn đã hoàn thành

Chương trình đào tạo phòng chống quấy rối tình dục hàng năm năm 2023

Bạn PHẢI chứng nhận rằng bạn đã hoàn thành khóa đào tạo bằng  
nhấp vào liên kết này và điền vào biểu mẫu:

<https://www.surveymonkey.com/r/BSSQRRS>

