

Ang Sekswal na Panliligalig ay isang uri ng ilegal na diskriminasyon na lumalabag sa Batas Laban sa Diskriminasyon ng Estado ng Washington, RCW (Revised Code of Washington, Nirebisang Kodigo ng Washington) 49.60, at Tituto VII ng Batas ng Mga Karapatang Sibil ng 1964.

Ilegal para sa isang employer na pilitin ang isang empleyado sa hindi ginugustong sekswal na pagkilos, komento, o asal kapag ang pagpayag sa nasabing asal ay ginawa sa ipinapabatid o lantaranang paraan o kundisyon sa trabaho o ginagamit bilang batayan ng mga pasya sa pagtatrabaho, o kapag ang nasabing asal ay may layunin o epekto na hindi makatuwirang makaabala sa performance sa trabaho ng isang indibidwal, o gumagawa ng mapanako, magulo, o nakakabastos na kapaligiran sa trabaho.



Mga Halimbawa ng Sekswal na Panliligalig:

- Sinasabi ng isang supervisor sa isang empleyado na para manatiling may trabaho o para makakuha ng promosyon, dapat pumayag ang empleyado sa mga sekswal na kagustuhan ng supervisor.
- Paulit-ulit na nagkokomento ang isang empleyado sa hitsura ng isang katrabaho at humihiling para sa mga date, bagama't nilinaw nang hindi ginugusto ang mga komento at walang interes sa pakikipag-date.
- Regular na binibisita ng isang kliyente ang lugar ng negosyo ng employer, nagsasabi ng mga tuwirang sekswal na biro, nakikipaglandian sa mga staff, nagsasabi ng mga sexist na komento, at gumagamit ng mga nakakapanliit na termino kapag tumutukoy sa isang partikular na kasarian.

Posibleng kasama sa panliligalig ang, ngunit hindi limitado sa:

- Mga hindi ginugustong biro, komento, o galaw.
- Mga nakakabasto o nakakabantang pananalita.
- Mga larawan at display sa kapaligiran ng trabaho, sa damit, ipinadala sa pamamagitan ng email o iba pang media.
- Hindi ginugustong paghawak, pagdidikit ng katawan, o mga pagbabanta, gaya ng paghahila, pananampal, pagtulak, pagkurot, o pang-aabala sa kalayaan sa paggalaw ng isang tao.
- Mga hindi ginugustong kahilingan para sa mga date at pakikipaglandian.
- Mga nakakapanliit na komento o wika laban sa isang kasarian.



Mga Bagay na Dapat Tandaan:

Puwedeng mangyari ang sekswal na panliligalig sa pagitan ng mga panig ng parehong kasarian; puwedeng maging biktima ng sekswal na panliligalig ang mga lalaki, at puwedeng manliligalig ang mga babae. Puwedeng kasama sa mga biktima ng sekswal na panliligalig ang mga ikatlong panig na nalantad sa panliligalig na nakatuon sa isang tao. Ang mga nanliligalig ay puwedeng mga katrabaho, supervisor, employer, o kahit ang mga hindi empleyado, gaya ng mga customer, contractor, kliyente, o vendor.

Employer

Tungkulin ng mga employer na pigilan at iwasto ang panliligalig. Responsibilidad ng mga employer na magkaroon ng mga patakaran laban sa panliligalig at mga nakatakdang pamamaraan sa pag-uulat. Dapat siyasin ng mga employer ang mga reklamo at magsagawa ng mabilis at pangremedyong pagkilos para ihinto ang panliligalig, kahit ginawa ito ng hindi empleyado. Kasama sa pinakamahuhusay na kasanayan sa trabaho ang pagsasanay ng mga empleyado para gumawa ng klimang walang panliligalig, magbigay ng mga channel sa pagrereklamo, at magtiyak na nalalaman ng mga empleyado ang mga pamamaraan sa pag-uulat.



May tungkulin ang mga empleyado na iwasan ang pagkakaugnay sa panliligalig at gamitin ang mga pamamaraan sa pagrereklamo ng employer para mag-ulat ng panliligalig. Kung naniniwala kang nakaranas ka ng panliligalig, sabihin sa nakabastos na panig na hindi tinatanggap ang kanyang asal at huminto kaagad; idokumento ang insidente; iukat ang asal sa naaangkop na manager o supervisor; gamitin ang mga pamamaraan sa pagrereklamo ng iyong employer; at makipagtulungan sa pagsisiyasat ng employer.

Tinutukoy ng US Supreme Court ang dalawang uri ng Sekswal na Panliligalig

1. Ang “Quid pro Quo” (Latin na ang ibig sabihin ay “ito para diyan”) ay tinutukoy bilang hindi ginugusto sekswal na asal kung saan ang pagpayag ay ginawa nang ipinabatid o lantaran bilang tuntunin o kundisyon ng pagtatrabaho, o ginamit bilang batayan para sa mga pasya sa pagtatrabaho.

2. Ang isang Magulong Kapaligiran sa Trabaho ay resulta ng Matindi o Laganap na Panliligalig; hindi magagawa ng isang Makatuwirang Tao na magtrabaho sa ganitong kapaligiran dahil sa panliligalig.



Proseso ng Pagreklamo

May obligasyon ang sinuman na sumunod sa batas at may karapatan ang sinuman na humiling ng pagreremedyo kapag may nangyaring pinsala. Ang mga reklamo na nagpapatang ng mga paglabag sa RCW 49.60 ay dapat ihain sa loob ng anim na buwan mula sa petsa ng pinsala, maliban sa mga kaso sa pandidiskrimina sa pagbubuntis, na dapat ihain sa loob ng isang taon, sa pabahay, dapat ihain ang mga reklamo sa loob ng isang taon; at sa mga reklamo ng Whistleblower, sa loob ng dalawang taon. Posibleng malutas ang mga reklamo sa panahon ng pag-iimbestiga ayon sa kasunduan sa pagitan ng mga panig at sa WSHRC (Washington State Human Rights Commission, Komisyon sa Karapatang Pantao ng Estado ng Washington).

Mga Lokasyon ng Komisyon sa Karapatang Pantao ng Estado ng Washington

HEADQUARTERS

711 S. Capitol Way, Suite 402
P.O. Box 42490
Olympia, Washington 98504-2490
360-753-6770

SPOKANE

Rock Pointe Plaza III
1330 N. Washington Street, Ste 2460
Spokane, Washington 99201

YAKIMA

1205 Ahtanum Ridge Dr., Suite C
Union Gap, WA 98903

WENATCHEE

519 Grant Rd
East Wenatchee, WA 98802



**WASHINGTON STATE
HUMAN RIGHTS COMMISSION**
It's Not Justice If It's Not Equal

Kung kailangan mo ng higit pang impormasyon, mayroon kang karagdagang mga tanong, o gusto mo ng pagsasanay para sa iyong organisasyon, mangyaring makipag-ugnayan sa WSHRC sa 360-753-6770 o 800-233-3247. Makakakita ng karagdagang impormasyon tungkol dito at sa iba pang isyu sa karapatang sibil sa aming website sa

www.hum.wa.gov

Komisyon sa Karapatang Pantao ng Estado ng Washington



PAGPIGIL SA SEKSWAL NA PANLILIGALIG

Layunin ng Komisyon sa Karapatang Pantao ng Estado ng Washington na pigilan at wakasan ang diskriminasyon sa pamamagitan ng patas na paggamit ng batas, epektibong paggamit ng mga resource, at pagtataguyod ng mga produktibong partnership sa komunidad.