



## **TUNGKULIN NG MGA TAGATANGGAP NG SERBISYONG PANTAGUYOD SA LOOB NG TAHANAN (IHSS) NA PIGILIN ANG SEKSWAL NA PANG-AABUSO SA TRABAHO**

Bilang taga-empleyo ng IHSS, tungkulin mong mapanatiling ligtas ang lugar ng trabaho. Maaari kang kasuhan ng iyong tagabigay/empleyado kung pinapayagan mong mangyari ang sekswal na pang-aabuso sa lugar ng trabaho.

### **ANO ANG SEKSWAL NA PANG-AABUSO?**

Mayroong dalawang uri ng Sekswal na Pang-aabuso:

Ang sekswal na pang-aabuso na “Quid pro quo” (Latin para “ito para dito”) ay kapag ang isang tao ay nagpapahirap sa empleyado o tumatanggap ng sekswal na pananamantala o iba pang mga sekswal na pag-uugali upang makakuha o mapanatili ang isang trabaho o makakuha ng iba pang benepisyo sa trabaho.

Ang sekswal na pang-aabuso na “masamang kapaligiran sa trabaho” ay nangyayari kapag ang mga hindi kasiya-siyang mga komento o pag-uugali batay sa kasarian ay nakakasagabal sa gawain ng isang empleyado o lumilikha ng isang hindi komportable, hindi palakaibigan, o nakakasama ng loob na pagtatrabaho. Ang empleyado ay maaaring makaranas ng sekswal na pang-aabuso na kahit ang walang galang at hindi kasiya-siyang pag-uugali ay hindi direktang ipinupuntirya sa kanila.

Kasama sa sekswal na pang-aabuso ang mga pag-uugali ngunit hindi limitado sa:

- Hindi nais na sekswal na atensyon;
- Nag-aalok ng mga benepisyo kapalit ng sekswal na pabor;
- Pagbabanta na gumawa ng isang bagay upang makaganti sa isang tao matapos na matanggap ang negatibong tugon sa sekswal na pagnanasa;
- Pagtitig na ginagawang hindi komportable ang taong tinitingnan; sekswal na paggalaw ng katawan; o pagpapakita ng mga bagay, larawan, karikatura, o poster na nagpapaisip sa isang tao ng pakikipagtalik;
- Nakakainsulto o bastos na mga komento tungkol sa pakikipagtalik;
- Ang mga bastos na pagtawag sa pangalan, pangungutya, o pagbibiro tungkol sa pakikipagtalik;
- Mga sekswal na salita, komento, mensahe o imbitasyon na nagpaparamdam ng hindi komportable ang isang tao;
- Hindi nais pisikal na paghawak o pagsalakay; o
- Paghinto o paghadlang sa kilos ng isang tao.

Ang pang-aabuso ay hindi kailangang maging isang sekswal na katangian at maaaring isama ang pagiging bastos at nakakasakit na mga puna tungkol sa sex o kasarian ng isang tao. Halimbawa, labag sa batas na mang-abuso ng isang babae sa pamamagitan ng pagbigay ng mga bastos na puna tungkol sa kababaihan sa pangkalahatan.

Ang parehong biktima at ang nang-aabuso ay maaaring maging isang babae o lalaki, at ang biktima at nang-aabuso ay maaaring maging pareho ang sex/kasarian.

## **PAANO KO MAIIWASAN ANG SEKSWAL NA PANG-AABUSO SA TRABAHO?**

Bilang isang taga-empleyo ng IHSS dapat mong gawin ang lahat ng iyong makakaya upang gawing ligtas ang trabaho (iyong tahanan) mula sa sekswal na pang-aabuso. Narito ang ilang mga tip na maaari mong magamit upang matiyak na ikaw o ang isang tao sa iyong bahay ay hindi sekswal na naaabuso ng iyong tagabigay/empleyado.

### Magmasid

- Magkaroon ng kamalayan sa mga inaasal o nangyayaring sekswal na pang-aabuso at huwag gawin ang mga ito;
- Maging sensitibo sa mga indibidwal na maaaring magalit sa sinasabi at kinikilos na asal ng iba;
- Magkaroon ng kamalayan sa mga uri ng sekswal na pang-aabuso na hindi madaling makita tulad ng pagtitig o ang hindi kinakailangang mga paghawak; at
- Pagmasdan ang paraan ng pagkilos/inaasal ng iba sa bahay at huwag gumawa ng anumang bagay na maaaring magkaroon ng negatibong epekto sa paraan ng pakikipag-usap sa iba.

### Magsiyasat

- Bigyang-pansin sa mga tugon ng iba upang maiwasang makagawa ng isang hindi sinasadyang bagay na ikasasama ng loob nila;
- Huwag kaagad isipin na ang sinuman ay masisiyahan o gustong makarinig ng mga sekswal na biro o komento tungkol sa kanilang hitsura;
- Huwag kaagad isipin na ang sinuman ay masisiyahan o nanaising magpahawak, matitigan, landiin, hilinging makipag-date o hingan ng mga sekswal na pabor;
- Tanungin ang iyong sarili kung ano ang sinasabi mo o ginagawa na maaaring magkaroon ng negatibong epekto sa damdamin ng ibang tao;
- Suriin ang iyong pag-uugali, pagkilos, at mga komento. Tanungin ang iyong sarili, “Maaari bang hindi ko nalalaman na ako ay nanghihikayat ng sekswal na damdamin o nakikipag-uusap sa pamamagitan ng paraan aking pananalita?”

- Huwag ipagwalang-bahala ang sekswal na pang-aabuso. Kung sa palagay mo ang iyong tagabigay/empleyado ay sekswal na naabuso ng isang indibidwal o isang grupo, huwag tanggapin na ito ay isang biro. Huwag hikayatin ang nang-aabuso sa pamamagitan ng pagngiti o pagtawa sa kanyang mga biro. Ipaalam sa nang-aabuso na ang kanilang inaasal ay hindi katanggap-tanggap. Kung nagpapatuloy ang inaasal, siguraduhing mapaalis ang nang-aabuso sa lugar ng trabaho (bahay) kung ang tagabigay/empleyado ay naroroon.

## **ANO ANG GAGAWIN KO KUNG ANG SEKSWAL NA PANG-AABUSO AY NAGAGANAP SA TRABAHO (SA AKING TAHANAN)?**

### Lutasin

- Baguhin ang iyong pag-uugali o sabihin sa nang-aabuso na ang kanilang inaasal ay nakakagalit at ginagawang hindi komportable ang lugar ng trabaho.
- Alamin ang iyong mga pag-uugali o sabihin sa nang-aabuso kung anong pag-uugali (mga kilos, pisikal o sa salita) ang nakakagalit.
- Itigil kaagad ang sekswal na pang-aabuso. Bilang taga-empleyo ng IHSS, pananagutan mong mapanatiling ligtas ang lugar ng trabaho.
- Maaari kang makasuhan ng iyong tagabigay/empleyado kung pinapayagan mong mangyari ang sekswal na pang-aabuso sa trabaho.
- Ang patuloy na pang-aabuso sa iyo bilang taga-empleyo, ibang indibidwal, o isang grupo ay maaaring humantong sa pagtigil ng iyong tagabigay at hindi na magtrabaho para sa iyo.
- Ang patuloy na pang-aabuso sa iyo bilang taga-empleyo, ibang indibidwal, o isang grupo ay maaaring humantong na masangkot ang Department of Fair Employment and Housing (DFEH) o ang lokal na nagpapatupad ng batas kung naramdaman ng tagabigay na maaaring mapapahamak sila o nasa panganib.
- Para sa karagdagang impormasyon sa pag-iwas sa sekswal na pang-aabuso mangyaring bisitahin ang website ng DFEH sa:  
[www.dfeh.ca.gov/resources/frequently-asked-questions/employment-faqs/sexual-harassment-faqs/](http://www.dfeh.ca.gov/resources/frequently-asked-questions/employment-faqs/sexual-harassment-faqs/)