

# Giải Quyết Vấn Đề Quấy Rối Tình Dục Tại Nơi Làm Việc

Hướng Dẫn Cho Người Lao Động



# Mục Lục

---

Định nghĩa về quấy rối tình dục tại nơi làm việc	4
Trách nhiệm của chủ lao động và người lao động	8
Tác động của quấy rối tình dục tại nơi làm việc	10
Các lựa chọn để giải quyết vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc	12
Các lựa chọn pháp lý	15
Các lựa chọn hành chính	22
Các lựa chọn khác	26
Thông tin cho các nhân chứng	29
Hành động tương lai	30

# Giới Thiệu

---

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể xảy ra với bất kỳ ai. Những người dân đảo bị ảnh hưởng do quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể gặp phải một loạt các hậu quả về tinh thần và thể xác. Hướng dẫn này không phải là lời khuyên pháp lý và nó không thay thế hướng dẫn của luật sư.

Thông tin rõ ràng về pháp luật và hệ thống tư pháp có thể giúp giải quyết và ngăn chặn việc quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Nếu quý vị có bất kì câu hỏi nào sau khi đọc bản hướng dẫn này hoặc nếu quý vị muốn tham vấn luật sư, vui lòng liên lạc với chương trình Nguồn Lực Pháp Lý Dành Cho Nạn Nhân Của Quấy Rối Và Bạo Lực Tình Dục (RISE) của tổ chức Community Legal Information theo địa chỉ [rise@legalinfopei.ca](mailto:rise@legalinfopei.ca) hoặc qua số điện thoại **902-218-6143**.

Hướng dẫn này đã được thực hiện với sự hỗ trợ rộng rãi của Department of Justice Canada.



Ministère de la Justice  
Canada

Department of Justice  
Canada



RISE Program PEI  
[@riseprogrampei](https://www.instagram.com/riseprogrampei)



# Định Nghĩa Về Quấy Rối Tình Dục Tại Nơi Làm Việc

---

**Quấy rối tình dục tại nơi làm việc** là những bình luận hoặc hành vi không mong muốn về tình dục diễn ra khi làm việc hoặc ở các hoạt động liên quan đến công việc.

Một số người có thể bị quấy rối một lần và những người khác có thể bị quấy rối lặp lại nhiều lần.

Kẻ quấy rối có thể là bất kỳ ai tại nơi làm việc hoặc các hoạt động liên quan đến công việc của quý vị. Những người này có thể là đồng nghiệp, người giám sát, người quản lý của quý vị hoặc ai đó được chủ lao động của quý vị thuê (ví dụ như một chuyên gia tư vấn hoặc nhà thầu).

Bảo vệ chống lại việc quấy rối tình dục có thể cũng bao gồm việc quấy rối tình dục từ khách hàng hoặc người đến thăm nơi làm việc, tùy thuộc vào tình hình và chính sách nơi làm việc của quý vị.

Việc quấy rối có thể xảy ra trực tiếp, riêng tư hoặc trước mặt người khác hoặc có thể xảy ra theo hình thức điện tử, như tin nhắn điện thoại hoặc email.

## Các ví dụ về quấy rối tình dục tại nơi làm việc bao gồm:

- Các yêu cầu thực hiện hành vi tình dục để đổi lấy lợi ích hoặc phần thưởng nào đó
- Được hướng dẫn mặc quần áo gợi cảm
- Nói đùa hoặc bình luận có bản chất tình dục
- Nhận được sự chú ý không mong muốn về cơ thể hoặc ngoại hình của quý vị
- Bị bàn tán về bản năng giới tính, đời sống tình dục hoặc các mối quan hệ của quý vị mà không được quý vị cho phép
- Bị loại trừ hoặc đối xử tệ do giới tính hoặc bản năng giới tính của quý vị
- Nhận được những cử chỉ gợi ý không mong muốn về tình dục (ví dụ: ánh nhìn hoặc cử chỉ mang tính gợi dục hoặc được rủ hẹn hò nhiều lần)
- Bị tiếp xúc cơ thể không mong muốn (ví dụ: ai đó xoa vai quý vị)
- Bị chia sẻ nội dung gợi dục hoặc khiêu dâm (ví dụ: sách báo phim ảnh khiêu dâm)

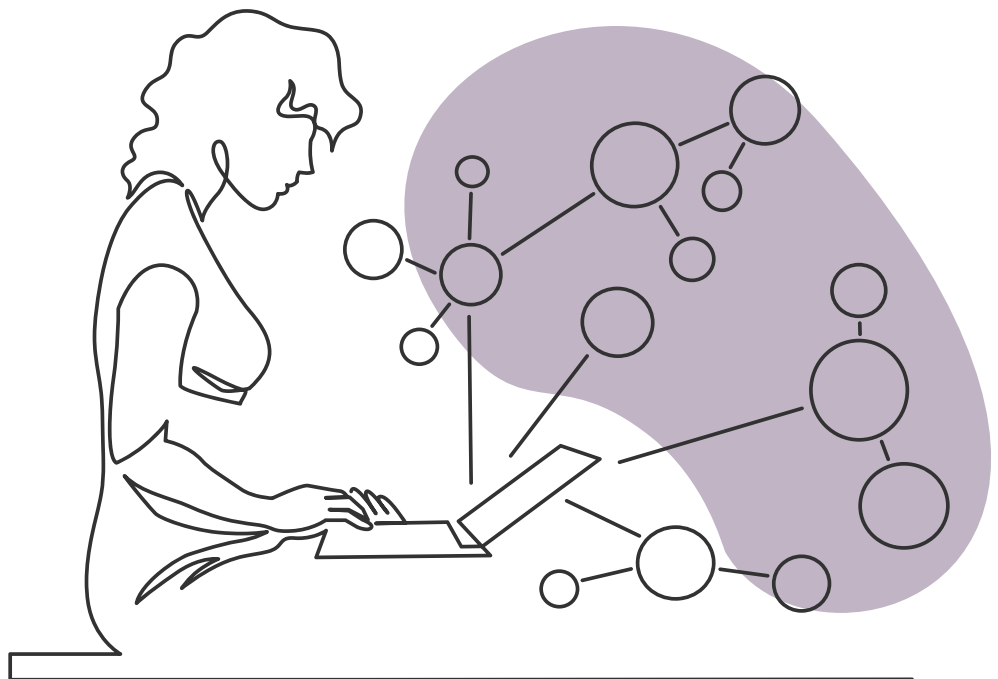


## Đó là hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc hay hành vi không chuyên nghiệp?

Nếu mọi người liên quan đồng ý tham gia vào hành vi tình dục thì đó có thể không phải là quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Trong trường hợp này, đó có thể là hành vi không chuyên nghiệp, không tuân theo các quy tắc tại nơi làm việc.

Tuy nhiên, không ai có thể bị ép phải đồng ý làm việc gì đó hoặc tham gia vào hoạt động tình dục khiến họ cảm thấy không thoải mái.

**Chấp thuận** là sự đồng ý tự nguyện, được cung cấp đầy đủ thông tin đối với một hoạt động tình dục. Chấp thuận chỉ có thể có khi không có sự cưỡng ép, đe dọa hoặc bạo lực. Im lặng hoặc ở trạng thái bị động không phải là chấp thuận. Sự đồng thuận cần phải rõ ràng và không thể nhầm lẫn.



## Luật Pháp và Vấn Đề Quấy Rối Tình Dục

Tại Đảo Prince Edward Island (PEI), có những luật cấm quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Mỗi cấu phần trong từng luật hoặc cơ quan pháp luật có định nghĩa và quy trình riêng:

- [Bộ Luật Lao Động Canada](#)
- [Đạo Luật Nhân Quyền Canada](#)
- [Đạo Luật Về Các Tiêu Chuẩn Việc Làm PEI](#)
- [Đạo Luật Về Sức Khỏe và An Toàn Nghề Nghiệp PEI \(Các Quy Định Về Vấn Đề Quấy Rối Tại Nơi Làm Việc\)](#)
- [Đạo Luật Nhân Quyền PEI](#)

*Bộ Luật Lao Động Canada* và *Đạo Luật Nhân Quyền Canada* áp dụng đối với người lao động tại các nơi làm việc chịu sự điều chỉnh của chính phủ liên bang như ngân hàng, các công ty phát thanh, truyền hình hoặc các công ty xuyên biên giới như vận chuyển đường dài bằng xe tải.

*Đạo Luật Về Các Tiêu Chuẩn Việc Làm PEI* và *Đạo Luật Về Sức Khỏe và An Toàn Nghề Nghiệp PEI (Các Quy Định Về Vấn Đề Quấy Rối Tại Nơi Làm Việc)* áp dụng với tất cả các nơi làm việc ở Đảo PEI. Chủ lao động và người lao động có trách nhiệm liên quan đến vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc theo các *Đạo Luật* này.

*Đạo Luật Nhân Quyền PEI* áp dụng với bất kỳ ai ở Đảo PEI. Đạo luật này bảo vệ mọi người khỏi việc bị phân biệt đối xử ở nhiều lĩnh vực, bao gồm việc làm, dịch vụ sẵn có dành cho cộng đồng, công việc thiện nguyện và các lĩnh vực khác. Theo *Đạo Luật* này, việc quấy rối tình dục tại nơi làm việc là một dạng phân biệt đối xử.

Quý vị có thể tìm thấy các bản sao của đạo luật này trực tuyến hoặc quý vị có thể liên hệ với Community Legal Information để nhận được bản sao in giấy.

Tất cả mọi người sống ở Canada đều có quyền hợp pháp là được làm việc mà không bị quấy rối tình dục.

# Trách Nhiệm Của Chủ Lao Động Và Người Lao Động

## Trách Nhiệm Của Chủ Lao Động

Chủ lao động của quý vị có nghĩa vụ pháp lý là phải cung cấp một nơi làm việc không có quấy rối tình dục. Điều này có nghĩa là chủ lao động của quý vị phải nỗ lực theo mọi cách hợp lý để giải quyết và ngăn chặn tình trạng quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Tất cả mọi chủ lao động trên Đảo phải xây dựng và thực thi một chính sách chống quấy rối tình dục. Chủ lao động của quý vị phải giải thích chính sách này cho tất cả nhân viên và chính sách phải có sẵn để cung cấp cho quý vị. Chính sách này phải bao gồm một số thông tin và quy tắc nhất định như:

- Cách khiếu nại về quấy rối tình dục
- Cách điều tra các khiếu nại quấy rối tình dục
- Cách những người liên quan (đôi khi được gọi là “các bên”) sẽ nhận được kết quả điều tra
- Các hành động nào sẽ được thực hiện

Quý vị có thể tìm thấy các yêu cầu của Đảo PEI đối với chính sách chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong các đạo luật sau:

- [\*Đạo Luật Về Sức Khỏe và An Toàn Nghề Nghiệp PEI \(Các Quy Định Về Vấn Đề Quấy Rối Tại Nơi Làm Việc\)\*](#)
- [\*Đạo Luật Về Các Tiêu Chuẩn Việc Làm PEI\*](#)
- [\*Bộ Luật Lao Động Canada\*](#)

Một nơi làm việc có các chính sách và thủ tục rõ ràng về quấy rối tình dục là một bước tiến gần hơn với việc giải quyết và ngăn chặn vấn đề này.



## Trách Nhiệm Của Người Lao Động

Người lao động được kỳ vọng sẽ góp phần xây dựng một môi trường làm việc an toàn. Người lao động có trách nhiệm bảo đảm hành vi của mình thể hiện sự tôn trọng và không gây hại cho người khác.

Là một người lao động, quý vị có thể trực tiếp bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc, hoặc gián tiếp với tư cách là **nhân chứng**. Nếu quý vị chứng kiến việc này, thì quý vị là một nhân chứng. Về mặt pháp lý, các nạn nhân không phải báo cáo về việc quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Tuy nhiên, một số chính sách tại nơi làm việc có thể kêu gọi người lao động báo cáo việc bị quấy rối.

Báo cáo việc bị quấy rối có thể giúp giải quyết vấn đề này cho quý vị và những người khác. **Nhân chứng** ở các vị trí có thẩm quyền như giám sát hoặc quản lý có thể có thêm nghĩa vụ báo cáo vụ việc quấy rối tình dục mà họ quan sát được hoặc nhận thấy.

Cách báo cáo về quấy rối tình dục tại nơi làm việc cho chủ lao động sẽ phụ thuộc vào các chính sách tại nơi làm việc của quý vị. Quy trình báo cáo phải được cung cấp cho quý vị bằng văn bản. Thông tin này thường được tìm thấy trong sổ tay hoặc bản hướng dẫn chính sách của người lao động.

Nếu quý vị quyết định báo cáo việc quấy rối, thì quý vị được kỳ vọng sẽ báo cáo vụ việc đó một cách “thiện chí”. Điều này có nghĩa là báo cáo của quý vị phải trung thực và chân thành.

Sau khi báo cáo vụ việc quấy rối tình dục tại nơi làm việc, quý vị được kỳ vọng sẽ giữ bảo mật thông tin. Quý vị cũng có thể được yêu cầu hợp tác điều tra.

**Tất cả mọi người sống ở Canada đều có quyền hợp pháp là được làm việc mà không bị quấy rối tình dục.**

# Tác Động Của Quấy Rối Tình Dục Tại Nơi Làm Việc

Việc quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể có nhiều tác động. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe tinh thần và thể chất của quý vị, khiến quý vị khó làm công việc của mình.

Sau khi bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc, quý vị có thể thấy khó kiểm soát suy nghĩ và cảm xúc của mình. Ghi chép lại các sự thật về những gì đã xảy ra là một ý hay. Thông tin này có thể hữu ích đối với sức khỏe tổng thể của quý vị và nếu quý vị quyết định nộp đơn khiếu nại chính thức.

Hãy viết ra:

- Điều gì đã xảy ra?
- Những người liên quan?
- Ngày hôm đó là ngày nào?
- Nơi đã xảy ra sự việc?
- Quý vị bị ảnh hưởng như thế nào?
  - Mất thu nhập hoặc việc làm
  - Các chi phí liên quan đến việc quấy rối (tư vấn tâm lý, nghỉ làm do căng thẳng, v.v.)
  - Căng thẳng và sức khỏe
- Mọi thông tin liên quan khác

Nói chuyện với một người bạn đáng tin cậy hoặc thành viên trong gia đình cũng có thể hữu ích. Hãy thận trọng khi nói về những gì đã xảy ra nếu bạn của quý vị là đồng nghiệp vì người đó có thể là nhân chứng trong một cuộc điều tra hoặc có thể phá vỡ tính bảo mật.

Nếu quý vị quyết định nộp báo cáo, thì sẽ có một quy trình điều tra công bằng và bảo mật. Dù quý vị nói chuyện với ai thì cũng không nên chia sẻ chi tiết cuộc trò chuyện của mình với người khác. Nếu tính bảo mật bị phá vỡ, cuộc điều tra có thể bị ảnh hưởng tiêu cực.

Chương trình RISE của Community Legal Information cung cấp các dịch vụ có tính bảo mật. Nhân viên của chúng tôi sẽ lắng nghe và cung cấp các nguồn trợ giúp có thể hữu ích. Để liên hệ với RISE, hãy gọi **902-218-6143** hoặc gửi email tới địa chỉ **rise@legalinfopei.ca**.

Quý vị cũng có thể trao đổi thoải mái với luật sư hoặc chuyên gia y tế, như chuyên gia trị liệu, bác sĩ hoặc y tá. Các luật sư và chuyên gia y tế có bốn phạm vi nghề nghiệp là giữ bảo mật thông tin của quý vị.



# Các Lựa Chọn Để Giải Quyết Vấn Đề Quấy Rối Tình Dục Tại Nơi Làm Việc

Nếu quý vị bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc, quý vị có thể giải quyết vấn đề này một cách chính thức trong hoặc ngoài hệ thống pháp luật. Quý vị cũng có thể chọn không làm gì cả.

Giải quyết vấn đề quý vị đã trải qua theo hệ thống pháp luật có nghĩa là một luật sư, tòa án như Ủy Ban Nhân Quyền PEI, cảnh sát/Cảnh Sát Kị Binh Hoàng Gia Canada (RCMP), hoặc một phương án kết hợp, sẽ được sử dụng để giúp giải quyết bất đồng.

**Nếu quý vị từng bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc, thì việc nói chuyện với luật sư có thể là một ý kiến hay. Luật sư có thể giúp quý vị hiểu được các lựa chọn pháp lý của mình. Nhận tư vấn pháp lý không có nghĩa là quý vị phải thực hiện hành động pháp lý.**

**Để trao đổi miễn phí với luật sư liên quan đến vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc, hãy gọi cho chương trình RISE theo số: 902-218-6143 hoặc qua email [rise@legalinfopei.ca](mailto:rise@legalinfopei.ca).**

Giải quyết vấn đề quý vị đã trải qua ngoài hệ thống pháp luật cho phép quý vị báo cáo chính thức về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc mà không có sự tham gia của luật sư, cảnh sát hoặc tòa án. Nếu quý vị chọn giải quyết ngoài hệ thống pháp luật, thì quý vị vẫn có thể trao đổi với hoặc thuê luật sư hỗ trợ.

Nếu quý vị chọn không thực hiện bất kỳ hành động pháp lý hoặc chính thức nào, quý vị có thể muốn giải quyết các tác động của việc quấy rối bằng cách nói chuyện trực tiếp với người đó hoặc với chuyên gia y tế.

## Các Lựa Chọn Pháp Lý

---

1. Nộp đơn khiếu nại chính thức lên một ủy ban nhân quyền (cấp liên bang hoặc cấp tỉnh, tùy thuộc vào nơi quý vị làm việc)
2. Đơn kiện dân sự
3. Báo cáo hành vi quấy rối cho cảnh sát hoặc RCMP\*

\*Không phải mọi hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc đều thuộc sự điều chỉnh của *Bộ Luật Hình Sự*. Điều này có nghĩa là mặc dù là bất hợp pháp, nhưng hành vi quấy rối có thể mang hoặc không mang tính hình sự.

## Các Lựa Chọn Hành Chánh

---

1. Nộp báo cáo lên chủ lao động hoặc nghiệp đoàn của quý vị
2. Nộp đơn khiếu nại lên:
  - a. [Ủy Ban Tiêu Chuẩn Việc Làm](#) hoặc [Ủy Ban Quan Hệ Lao Động](#)
  - b. Bộ Phận An Toàn Và Sức Khỏe Nghề Nghiệp Của [Ủy Ban Bồi Thường Cho Người Lao Động của PEI](#)

## Các Lựa Chọn Khác

---

1. Giải quyết trực tiếp với người đó
2. Kumausap ng propesyonal sa kalusugan, gaya ng counsellor, doktor o nurse.



# Các Lựa Chọn Pháp Lý

## Nộp Đơn Khiếu Nại lên một Ủy Ban Nhân Quyền

Ủy Ban Nhân Quyền của PEI ([PEI HRC](#)) và Ủy Ban Nhân Quyền Canada ([CHRC](#)) là các cơ quan tiến hành điều tra và nỗ lực giải quyết các khiếu nại về phân biệt đối xử. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là một dạng phân biệt đối xử theo luật Nhân Quyền.

Người lao động ở những nơi làm việc chịu sự điều chỉnh của chính phủ liên bang cần đệ trình khiếu nại lên CHRC. Liên lạc với CHRC qua số điện thoại **1-888-214-1090** hoặc qua email **info.com@chrc-ccdp.gc.ca**.

Nếu không, quý vị nên nộp đơn khiếu nại lên PEI HRC bằng văn bản, sử dụng mẫu đơn của ủy ban này.

Quý vị có thể nhận mẫu đơn khiếu nại bằng cách gọi tới PEI HRC theo số **902-368-4180** hoặc **1-800-237- 5031**, qua email theo địa chỉ **contact@peihumanrights.ca** hoặc tải xuống [Mẫu Đơn Khiếu Nại](#) từ trang web của ủy ban tại [www.peihumanrights.ca](http://www.peihumanrights.ca).

Quý vị phải nộp đơn khiếu nại trong vòng một năm kể từ khi bị quấy rối. Nếu quý vị bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc nhiều lần, quý vị phải nộp đơn khiếu nại trong vòng một năm kể từ lần bị quấy rối gần nhất.

Trong đơn khiếu nại của quý vị phải có giải thích về **lĩnh vực** phân biệt đối xử. Ví dụ: trong trường hợp quấy rối tình dục tại nơi làm việc, thì lĩnh vực phân biệt đối xử là việc làm. Quý vị cũng phải chỉ ra **các lý do** phân biệt đối xử, như tuổi tác, chủng tộc, giới tính và tình trạng khuyết tật. Điều này được giải thích chi tiết trong [Mẫu Đơn Khiếu Nại](#).

Hãy điền vào biểu mẫu theo cách tốt nhất mà bạn có thể làm được. Nếu quý vị cần hướng dẫn, thì nhân viên của [PEI HRC](#) có thể trợ giúp nhưng họ không đại diện cho bất kỳ bên nào trong vụ việc và không thể đưa ra tư vấn chuyên pháp lý.

Sau khi quý vị nộp đơn khiếu nại, một nhân viên của PEI HRC sẽ được chỉ định giải quyết hồ sơ của quý vị và bắt đầu quy trình tiếp nhận. Họ sẽ thu thập thông tin từ quý vị và từ người bị buộc tội quấy rối quý vị. Người bị buộc tội được gọi là **người bị khiếu nại**. Người nộp đơn khiếu nại được gọi là **người khiếu nại**.





## Quy Trình Tiếp Nhận

Quy trình tiếp nhận nhằm giúp quý vị giải quyết đơn khiếu nại thông qua dàn xếp hoặc hòa giải.

### 1. Các bên quyết định dàn xếp

Dàn xếp có nghĩa là bồi thường bằng tiền cho người khiếu nại, một buổi giáo dục về nhân quyền cho người bị khiếu nại, một thư giới thiệu từ chủ lao động hoặc một giải pháp nào đó khác mà cả hai bên đồng ý.

### 2. Các bên lên lịch hòa giải

Hòa giải là một cuộc thảo luận giữa cả hai bên, một hòa giải viên được đào tạo và luật sư đại diện cho các bên (nếu có). Một buổi hòa giải có thể mang lại cơ hội trao đổi về xung đột, bày tỏ cách xung đột ảnh hưởng đến mình như thế nào và quyết định cách tốt nhất để giải quyết xung đột cho các bên.

Nếu khiếu nại của quý vị không được giải quyết trong quy trình tiếp nhận, hồ sơ của quý vị sẽ được giao cho một trong các luật sư của [PEI HRC](#) đóng vai trò là điều tra viên trung lập.

**Tùy thuộc vào quyết định quý vị nhận được từ ủy ban nhân quyền, quý vị có thể không thực hiện được thêm hành động pháp lý nào.**

### **3. Luật Sư Của PEI HRC sẽ thu thập thông tin và đưa ra quyết định**

Luật sư có thể tiến hành phỏng vấn, thu thập bằng chứng hoặc nghiên cứu các vấn đề pháp lý để phát triển *Báo Cáo Điều Tra* nêu rõ những hiểu biết của mình về những gì đã xảy ra. Nếu làm theo cách này, các bên có 30 ngày để xem lại *Báo Cáo Điều Tra* này và sửa bất kỳ thông tin nào. Sau đó, luật sư sẽ quyết định bác bỏ hoặc gửi đơn khiếu nại của quý vị tới một phiên điều trần.

#### **a. Khiếu nại của quý vị bị bác bỏ**

Điều này có thể xảy ra do không có đủ bằng chứng cho thấy những gì đã xảy ra là phân biệt đối xử; khiếu nại của quý vị không được đưa ra trong thời hạn một năm; quý vị đã không chấp nhận một giải pháp dàn xếp hợp lý; khiếu nại của quý vị lẽ ra phải được gửi đến một ủy ban nhân quyền khác; hoặc vì một lý do khác.

Nếu khiếu nại của quý vị bị bác bỏ, thì quý vị sẽ nhận được thư giải thích (các) lý do tại sao.

#### **b. Khiếu nại của quý vị được gửi tới một phiên điều trần**

Một hội đồng gồm các Ủy Viên Ủy Ban Nhân Quyền sẽ lắng nghe các biện luận từ cả hai phía và quyết định xem có sự phân biệt đối xử hay không và các biện pháp khắc phục có thể áp dụng.

Tùy thuộc vào quyết định quý vị nhận được từ ủy ban nhân quyền, quý vị có thể không thực hiện được thêm hành động pháp lý nào. Quý vị có thể muốn nói chuyện với luật sư để bảo đảm đây là lựa chọn tốt nhất cho quý vị.

Để tìm hiểu thêm về các quyền theo Đạo Luật Nhân Quyền, vui lòng truy cập:

- Đó Là Những Quyền Cần Biết của Quý Vị: Hướng Dẫn đối với Hướng Dẫn Nhân Quyền Của Đảo PEI
- Trang web của [PEI HRC](#)

## Đề Đơn Kiến Dân Sự

Luật dân sự dựa trên tư tưởng phục hồi những tổn thất hoặc nhận bồi thường. Hiện tại, không có vụ kiện cụ thể nào sẵn có về quấy rối tình dục, thay vào đó, quý vị có thể kiện bên còn lại và/hoặc chủ lao động vì những ảnh hưởng của hành vi quấy rối.

Một số hành động pháp lý có khả năng xảy ra liên quan đến thương tích hoặc hành hung về thể xác, mệt mỏi về tinh thần hoặc khi việc làm của quý vị bị ảnh hưởng, như sa thải sai và sa thải ngầm.

**Sa thải sai** là khi quý vị bị đuổi việc vì khiếu nại về quấy rối tình dục hoặc vì một lý do khác liên quan trực tiếp đến việc bị quấy rối tình dục.

**Sa thải ngầm** là khi quý vị nghỉ việc vì việc quấy rối tình dục vì nơi làm việc của quý vị trở nên không thể chấp nhận được.

Để tìm hiểu thêm về các vụ kiện dân sự có thể có liên quan đến quấy rối tình dục tại nơi làm việc, quý vị nên trao đổi với luật sư. Họ sẽ đặt câu hỏi về những gì quý vị đã trải qua để đánh giá các lựa chọn của quý vị. Có thể khó chia sẻ chi tiết về những gì đã xảy ra. Quý vị có thể đi cùng một người hỗ trợ khi gặp luật sư.

**Nếu quý vị đệ đơn kiện dân sự, quý vị có thể phải ra trước tòa. Tại tòa, quý vị sẽ được yêu cầu chia sẻ chi tiết về những gì mình đã trải qua. Điều này có thể gây tổn thương trở lại. Quý vị nên cân nhắc các dịch vụ và hỗ trợ về mặt tinh thần. Quý vị có thể tìm thông tin về các dịch vụ và nguồn hỗ trợ công trên [Cây Trợ Giúp Của Đảo PEI](#).**

## Báo Cáo Hành Vi Quấy Rối Cho Cảnh Sát hoặc RCMP

Trong một số vụ án, quấy rối tình dục là một tội hình sự. Đây thường là khi quấy rối tình dục liên quan đến tiếp xúc cơ thể. Tuy nhiên, tiếp xúc cơ thể không phải là lý do duy nhất khiến cho việc quấy rối tình dục có thể là một tội hình sự.

Luật sư có thể giúp quý vị xác định xem những gì quý vị đã trải qua có phải mang tính chất hình sự hay không.

Nếu quý vị quyết định báo cáo hành vi quấy rối cho cảnh sát hoặc RCMP, họ sẽ xem xét vụ việc và quyết định xem có nên buộc tội hay không. Cảnh sát hoặc RCMP sẽ buộc tội người bị kết tội nếu họ có đủ bằng chứng.

Nếu cảnh sát không buộc tội, thì điều đó không có nghĩa là họ nghĩ rằng quý vị đang nói dối hoặc việc quấy rối đã không xảy ra.

**Quý vị sẽ có lựa chọn trao đổi với ai trước tiên. Quý vị có thể muốn trao đổi với luật sư hoặc với [Dịch Vụ Hỗ Trợ Nạn Nhân](#) trước khi trao đổi với cảnh sát. Hoặc, quý vị có thể muốn trao đổi với cảnh sát trước khi trao đổi với luật sư hoặc Dịch Vụ Hỗ Trợ Nạn Nhân.**

Để báo cáo tội hình sự về quấy rối tình dục tại nơi làm việc, hãy gọi:

### **Sở Cảnh Sát Các Thành Phố**

Charlottetown	902-629-4172
Summerside	902-432-1201
Kensington	902-836-4499

### **Chi Nhánh Của RCMP**

Charlottetown	902-368-9300
Charlottetown (sau giờ hành chính)	902-566-1112
Summerside	902-436-9300
Alberton	902-853-9300
Montague	902-838-9300
Souris	902-687-9300

Nếu quý vị đang gặp nguy hiểm ngay lúc đó, hãy gọi 911.

Nếu quý vị cần giúp đỡ điều hướng sang hệ thống tư pháp hình sự, quý vị có thể liên lạc với [Dịch Vụ Hỗ Trợ Nạn Nhân](#). Dịch Vụ Hỗ Trợ Nạn Nhân trợ giúp nạn nhân của các tội ngay cả khi chưa có kết tội. Liên lạc với với Dịch Vụ Hỗ Trợ Nạn Nhân theo số **902-368-4582**, [victimservicescharlottetown@gov.pe.ca](mailto:victimservicescharlottetown@gov.pe.ca); hoặc tại **902-888-8218**, [victimservicessummerside@gov.pe.ca](mailto:victimservicessummerside@gov.pe.ca).

# Các Lựa Chọn Hành Chánh

## Nộp Báo Cáo Lên Chủ Lao Động Hoặc Nghiệp Đoàn của Quý Vị

Chủ lao động của quý vị có nghĩa vụ pháp lý phải cung cấp cho quý vị một nơi làm việc không có quấy rối tình dục. Điều này có nghĩa là chủ lao động của quý vị phải nỗ lực theo mọi cách hợp lý để giải quyết và ngăn chặn tình trạng quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Quy trình nộp báo cáo sẽ phụ thuộc vào nơi làm việc của quý vị. Chủ lao động của quý vị phải có chính sách giải thích quy trình, bao gồm:

- Cách khiếu nại về quấy rối tình dục
- Cách điều tra các khiếu nại quấy rối tình dục
- Cách những người liên quan (đôi khi được gọi là “các bên”) sẽ nhận được kết quả điều tra
- Các hành động nào sẽ được thực hiện

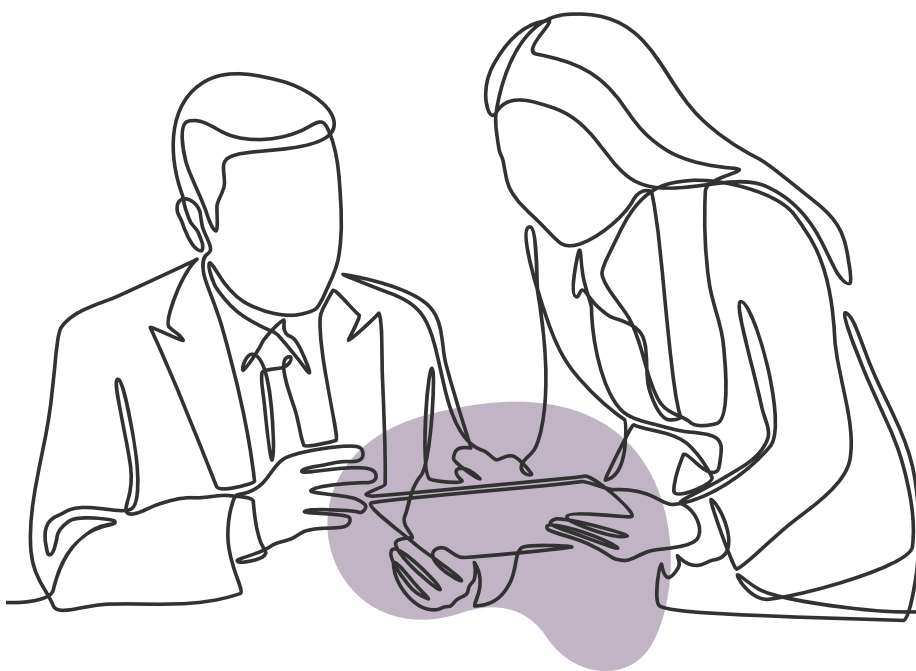
Thông tin này thường được tìm thấy trong sổ tay hoặc bản hướng dẫn chính sách của người lao động. Nếu quý vị không thể tìm thấy thông tin này, hãy trao đổi với người giám sát, đại diện nghiệp đoàn hoặc người chịu trách nhiệm về nguồn nhân lực.

## Nộp Đơn Khiếu Nại lên Hội Đồng Thích Hợp

Việc bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc một phần có thể là do chủ lao động không hoàn thành trách nhiệm của mình trong việc bảo vệ quý vị với tư cách là một người lao động.

Trong những tình huống này, quý vị có thể đưa vấn đề ra Ủy Ban Tiêu Chuẩn Việc Làm ([ESB](#)), Ủy Ban Quan Hệ Lao Động ([LRB](#)) hoặc Phòng An Toàn Và Sức Khỏe Nghề Nghiệp (OHS) của Ủy Ban Bồi Thường Cho Người Lao Động ([WCB](#)) của Đảo PEI.

Cả ba ủy ban trên đều đặc biệt khuyến nghị rằng quý vị nên báo cáo việc bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc cho chủ lao động của mình trước khi nộp báo cáo cho họ.



## Ủy Ban Tiêu Chuẩn Việc Làm (ESB) hoặc Ủy Ban Quan Hệ Lao Động (LRB)

[Ủy Ban Tiêu Chuẩn Việc Làm](#) chịu trách nhiệm quản lý một số phần của [Đạo Luật Tiêu Chuẩn Việc Làm PEI](#). Quấy rối tình dục tại nơi làm việc bị cấm theo [Đạo Luật](#) này.

Việc nộp đơn khiếu nại lên Chi Nhánh Tiêu Chuẩn Việc Làm hoặc Ủy Ban Tiêu Chuẩn Việc Làm sẽ báo cho họ rằng chủ lao động của quý vị có thể đã vi phạm [Đạo Luật Tiêu Chuẩn Việc Làm](#). Người lao động không thuộc nghiệp đoàn có thể áp dụng lựa chọn này.

Người lao động thuộc nghiệp đoàn phải tuân theo quy trình thỏa thuận tập thể của mình và thông qua [Ủy Ban Quan Hệ Lao Động](#). Hãy trao đổi với đại diện nghiệp đoàn để biết thông tin và nhận trợ giúp.

Để nộp đơn khiếu nại chính thức, quý vị có thể hoàn thành Mẫu Đơn Khiếu Nại Về Tiêu Chuẩn Việc Làm trực tuyến, hoặc tải xuống và hoàn thành mẫu [Đơn Khiếu Nại Về Tiêu Chuẩn Việc Làm](#).

**Theo luật, chủ lao động không thể phạt hoặc phân biệt đối xử đối với người lao động vì đã báo cáo hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc một cách thiện chí.**

Bao gồm tất cả tài liệu và thông tin có liên quan đến khiếu nại của quý vị. Sau khi quý vị nộp đơn khiếu nại, một điều tra viên sẽ liên lạc với quý vị. Họ có thể đặt câu hỏi để giúp làm rõ chi tiết trong đơn khiếu nại của quý vị.

Trong quá trình điều tra, quý vị và chủ lao động sẽ có cơ hội trình bày sự thật của vụ việc. Nếu điều tra viên nhận thấy chủ lao động của quý vị đã vi phạm các tiêu chuẩn về việc làm, điều tra viên sẽ trao đổi với họ về vấn đề này và cách khắc phục nó.



## Phòng An Toàn Và Sức Khỏe Nghề Nghiệp (OHS) của Ủy Ban Bồi Thường Cho Người Lao Động (WCB)

OHS của [WCB](#) thực thi các quy tắc trong [Đạo Luật Về Sức Khỏe và An Toàn Nghề Nghiệp](#) và [Các Quy Định Về Quấy Rối Tại Nơi Làm Việc](#). Đạo Luật OHS và các quy định của đạo luật này xác định tiêu chuẩn tối thiểu về sức khỏe và an toàn nghề nghiệp trên Đảo PEI và các nguyên tắc an toàn đối với những nơi làm việc trên Đảo. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc bị nghiêm cấm.

Việc nộp đơn khiếu nại tới phòng OHS báo cho họ biết rằng chủ lao động của quý vị có thể đã vi phạm các tiêu chuẩn an toàn và sức khỏe nghề nghiệp.

Để gửi khiếu nại về sức khỏe và an toàn liên quan đến quấy rối tình dục tại nơi làm việc, hãy liên lạc với phòng OHS của WCB theo số điện thoại **902-368-5680** hoặc **1-800-237-5049** hoặc **902-628-7513** (sau giờ hành chính) hoặc theo email tại [ohs@wcb.ca](mailto:ohs@wcb.ca).

Sau khi đơn khiếu nại của quý vị được nộp lên, một nhân viên của OHS có thể tiến hành điều tra. Nếu cơ quan này thấy rằng chủ lao động của quý vị không hoàn thành trách nhiệm của mình, họ có thể ban hành lệnh yêu cầu chủ lao động của quý vị tuân thủ *Đạo Luật OHS*.

**Các cuộc điều tra của [ESB](#), [LRB](#) và OSH không xác định liệu đã xảy ra quấy rối tình dục hay không. Các cuộc điều tra này xác định xem liệu rằng chủ lao động của quý vị có không tuân thủ các quy định về quấy rối tình dục tại nơi làm việc hay không.**

# Các Lựa Chọn Khác

## Giải Quyết Trực Tiếp Với Người Đó

Quý vị có thể muốn thảo luận về quan ngại của mình trực tiếp với người đã quấy rối tình dục quý vị, có thể với sự hỗ trợ từ nơi làm việc như người giám sát hoặc đại diện bộ phận nhân sự. Quý vị có thể gặp trực tiếp hoặc quý vị có thể nói chuyện bằng văn bản.

Việc giao tiếp với người đã quấy rối tình dục quý vị có thể giúp quý vị kết thúc vấn đề và hàn gắn vết thương, nhưng không phải lúc nào cũng được như vậy.

Ngay cả khi chính sách về quấy rối tại nơi làm việc của quý vị yêu cầu quý vị giải quyết các quan ngại trực tiếp với người đó, quý vị cũng không cần phải làm như vậy nếu không cảm thấy thoải mái. Trước khi quý vị trao đổi với người đã quấy rối tình dục mình, hãy bảo đảm an toàn khi làm như vậy.



Nếu quý vị quyết định rằng việc trao đổi với người đó sẽ hữu ích, sau đây là một số gợi ý:

- Cho người đó biết rằng quý vị muốn nói chuyện với họ
- Mô tả những gì đã xảy ra trong (các) vụ việc, chỉ nhắc đến những việc đã thật sự diễn ra
- Hỏi người đó rằng họ nhớ về những gì đã xảy ra như thế nào
- Chia sẻ về ảnh hưởng tiêu cực của những gì đã trải qua đối với quý vị
- Cho họ biết điều quý vị hy vọng những gì sẽ diễn ra tiếp theo. Đó có thể là một lời xin lỗi, một lời hứa rằng điều này sẽ không xảy ra với bất kỳ ai khác hoặc một hành động nào khác.

Quý vị không có nghĩa vụ pháp lý hoặc đạo đức là phải trao đổi với người đã quấy rối quý vị.

## Trao Đổi Với Chuyên Gia Y Tế

Quý vị có thể muốn thảo luận về việc bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc với một chuyên gia y tế vì lo ngại về sức khỏe và tinh thần. Các chuyên gia chăm sóc sức khỏe có nghĩa vụ giữ bảo mật thông tin của quý vị **trừ khi** sự an toàn cá nhân của quý vị đang bị đe dọa ngay lập tức.

Nếu quý vị có bác sĩ gia đình, quý vị có thể hẹn gặp họ. Nếu quý vị không có bác sĩ gia đình, quý vị có thể đến một phòng khám không cần hẹn trước. Để biết địa điểm và giờ làm việc của phòng khám không cần hẹn trước, vui lòng truy cập:

[www.princeedwardisland.ca](http://www.princeedwardisland.ca).

Nếu quý vị cần nói chuyện với ai đó sớm hơn, các dịch vụ hỗ trợ khác sẵn có dành cho quý vị:

**Đường Dây Trợ Giúp Của Đảo (24/7)**

1-800-218-2885

**Hiệp Hội Sức Khỏe Tâm Thần Canada**

902-566-3034

**Trung Tâm Về Hiệp Dâm và Tấn Công Tình Dục Của Đảo PEI**

- **Văn Phòng Chính**  
902-566-1864 or 1-866-566-1864
- **Đường Dây Yêu Cầu Tư Vấn**  
902-368-8055 or 1-888-368-8055

**Dịch Vụ Gia Đình PEI**

902-892-2441 or 1-866-892-2441



# Thông Tin Cho Các Nhân Chứng

---

Nhân chứng là người chứng kiến một sự kiện nhưng không trực tiếp tham gia. Việc chứng kiến hành vi quấy rối tình dục có thể khó chịu, bối rối và căng thẳng. Quý vị có thể cảm thấy sợ hãi, do dự hoặc mâu thuẫn về việc báo cáo sự việc.

Các nhân chứng có thể tạo ra sự khác biệt đối với vấn đề an toàn tại nơi làm việc và có thể trợ giúp bằng cách:

- **Làm phân tâm:** Làm gián đoạn tình hình bằng cách đặt một câu hỏi hoặc bắt đầu một cuộc trò chuyện khác.
- **Báo cáo:** Báo cáo tình hình cho người giám sát hoặc người quản lý, giúp họ can thiệp.
- **Ghi chép lại:** Ghi chép về ngày, giờ, chi tiết của vụ quấy rối và những nhân chứng đã có mặt. Nếu có thể, hãy đưa cả ảnh chụp màn hình, video hoặc hình ảnh.
- **Kiểm tra:** Gặp nạn nhân sau ở một nơi an toàn, riêng tư để đề nghị hỗ trợ.
- **Lên tiếng:** Khi vụ quấy rối đang diễn ra, hãy kiên quyết yêu cầu kẻ quấy rối dừng lại. Lịch sự nói rằng quý vị không đồng ý với hành vi của họ.

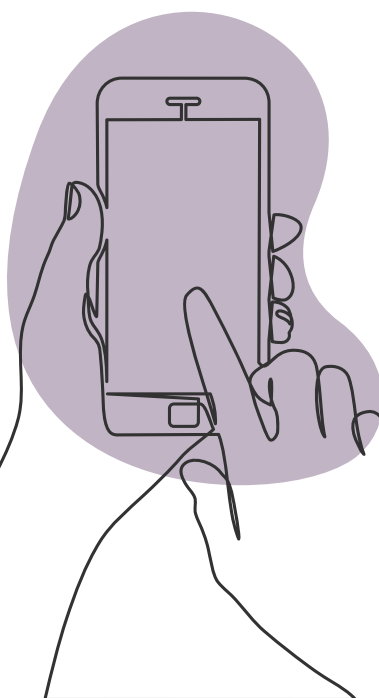
# Hành Động Tương Lai

---

Quyết định về cách thức và thời điểm giải quyết việc bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc là vấn đề mang tính cá nhân. Có rất nhiều yếu tố cần phải cân nhắc.

Chương Trình RISE của Community Legal Information cung cấp các nguồn lực pháp lý cho các nạn nhân của bạo lực và quấy rối tình dục. Chúng tôi cung cấp các dịch vụ và thông tin pháp lý được bảo mật nhằm giúp quý vị tìm hiểu về các lựa chọn của mình một cách an toàn. Chương Trình RISE cũng giúp nạn nhân tiếp cận miễn phí với một luật sư đã được thông tin về các tổn thương.

Để trao đổi miễn phí với luật sư về vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc, hãy liên lạc với chúng tôi tại **[rise@legalinfopei.ca](mailto:rise@legalinfopei.ca)** hoặc qua số **902-218-6143**.





Community Legal Information là một tổ chức từ thiện nhận kinh phí từ Bộ Tư Pháp Canada, Sở Tư Pháp và An Toàn Công Cộng của Đảo PEI, Tổ Chức Law Foundation của Đảo PEI và các nguồn khác. Community Legal Information cung cấp cho Người Dân Đảo những thông tin hữu ích và dễ hiểu về luật pháp và hệ thống tư pháp ở Đảo Prince Edward Island.

Để biết thêm thông tin về các chủ đề pháp lý khác, quý vị có thể truy cập trang web của chúng tôi tại [www.legalinfopei.ca](http://www.legalinfopei.ca), gửi email cho chúng tôi tới địa chỉ **info@legalinfopei.ca** hoặc gọi cho chúng tôi theo số **902-892-0853** hay **1-800-240-9798**. Quý vị cũng có thể liên lạc với chúng tôi tại.

Quý vị có thể hỗ trợ chúng tôi bằng cách làm việc thiện nguyện, trở thành thành viên hoặc quyên góp. Tài liệu này được khuyến khích tái bản cho các mục đích phi thương mại.

Số đăng ký từ thiện: 978-1-897436-99-8

Tháng 3 năm 2021

**Community Legal Information**  
**@legalinfopei**



**RISE Program PEI**  
**@riseprogrampei**



