Paano kung ang employer o puno ng opisina ay walang ginawang aksiyon kahit na alam niyang may naganap na sexual harassment?

Ang employer o puno ng opisina, institusyon ng edukasyon o treyning ay papapanagutin sa mga pinsalang dulot ng mga akto ng sexual harassment kung ipinabatid sa kaniya ng biktima ang pangyayari ngunit wala siyang ginawang aksiyon para dito.

Maaari bang gumawa ng independent na aksiyon ang biktima upang papanagutin ang maysala?

Oo, ang offended party ay maaaring gumawa ng independent na aksiyon para sa mga pinsalang natamo dahil sa akto ng sexual harassment. Maaari din siyang humingi ng relief.

Ano ang mga parusa sa mga offender?

Sinumang lumabag sa mga tadhana ng batas ay parurusahan ng pagkakakulong nang hindi bababa sa isang (1) buwan ngunit hindi hihigit sa anim (6) na buwan, o multang hindi bababa sa Sampung Libong Piso (P10,000) ngunit hindi hihigit sa Dalawampung Libong Piso (P20,000), o pareho ng gayong multa at pagkakakulong alinsunod sa diskresyon ng korte.

Anumang akto ng paglabag sa mga tadhana ng Batas na ito ay dapat na ireklamo sa loob ng tatlong (3) taon bago magwakas (prescribe) ang aksiyon.

SAAN MAAARING HUMINGI NG TULONG?

Para sa mga empleado ng sektor ng gobyerno:

Komisyon sa Serbisyo Sibil (CSC)
Constitution Hills, Batasang Pambansa Complex, Diliman, Quezon City
Public Assistance Desk: (02) 8931-7913 / 8931-8187
Para sa Taumbayan Hotline: (02) 8951-2575 / 8932-0117

Para sa mga empleado ng pribadong sektor:

Kagawaran ng Paggawa at Empleo (DOLE)
Bureau of Working Conditions
Intramuros, Manila
Hotline: 1349 / (02) 1349 para sa tawag mula sa labas ng Metro Manila

Philippine National Police (PNP)
Hotline: 117/911
Women and Children Protection Center
Camp Crame, Quezon City
Main Office: (02) 8532-6690 / 7410-3213 / 7723-0401 local 5260, 5360, and 5361
Visayas: 0917-7085157 / (032) 410-8483
Mindanao: 0917-1806037
Ang Pulis Text Hotline: 0919-7777377 / 09667255961

National Bureau of Investigation (NBI)
Anti-Violence Against Women and Children Desk
Taft Avenue, Manila
Hotline: (02) 8525-6028

DOJ – Public Attorney's Office (DOJ-PAO)
(02) 8929-9436 local 106, 107 or 159 (Local 10 for operator)
Mobile: 0939-3233665

Mga Sanggunian:

Republic Act 7877 o ang Anti-Sexual Harassment Act of 1995

A.M. No. 03-03-13-SC Rule on Administrative Procedure in Sexual Harassment Cases and Guidelines on Proper Work Decorum in the Judiciary. Supreme Court, December 2004

Isinalin sa Wikang Filipino sa tulong ng Sangay ng Salin, Komisyon ng Wikang Filipino

Para sa higit na impormasyon, mangyaring makipag-ugnay sa

Philippine Commission on Women
1145 Jose P. Laurel Street, Malacañan Palace Complex
San Miguel, Manila 1005, Philippines
(+632) 8735-1654
records@pcw.gov.ph
https://www.pcw.gov.ph
PCWgovPH

Your feedback matters

© 2022:

Philippine Commission on Women

Complimentary Copy. This publication is not for sale

Batas Republika 7877

Batas Laban sa Sexual Harassment 1995

Batas Republika 7877:
Batas Laban sa Sexual Harassment 1995

Ano ang Sexual Harassment?

Alinsunod sa RA 7877, ang sexual harassment na may kaugnayan sa trabaho, edukasyon, o treyning ay "ginagawa ng isang employer, empleado, manedyer, superbisor, ahente ng employer, guro, instruktor, propesor, coach, trainor, o ginagawa ng sinumang may awtoridad, impluwensiya, o moral ascendancy sa isang tao sa trabaho o sa sitwasyong gaya ng treyning o edukasyon, kapag iniatas, hiniling, o hiningi ang anumang seksuwal na pabor mula sa iba, pinagbigyan man o hindi ng pinatungkulan ng gayong akto ang atas, kahilingan, o kahingian."

Paano nagaganap ang sexual harassment na may kaugnayan sa trabaho?

Nagaganap ang sexual harassment na may kaugnayan sa trabaho kapag:

A. Ang seksuwal na pabor ay ginawang kondisyon sa paghirang sa trabaho o sa empleo, muling pag-empleo o patuloy na empleo ng naturang indibidwal, o sa pagkakaloob ng paborable ng kompensasyon, terms, kondisyon, promosyon, o pribilehiyo sa naturang indibidwal; o ang pagtanggling pagbigyan ang mga seksuwal na pabor ay nagresulta sa paglimita, pagbukod, o pagklasipika sa empleado na magdudulot ng diskriminasyon, magkakait o mag-aalis ng mga oportunidad sa empleo o lubhang makaapekto sa nabanggit na empleado.

B. Ang mga aktong binanggit sa (A) ay makapipinsala sa mga karapatan at pribilehiyo ng empleado na ibinibigay ng mga umiiral ng batas sa paggawa (labor laws); o

C. Ang mga aktong binanggit sa (A) ay magreresulta sa nakatatakot, puno ng galit, o nakasasakit na kapaligiran para sa empleado.

Paano nagaganap ang sexual harassment na may kaugnayan sa edukasyon o treyning?

Ginagawa ang sexual harassment na may kaugnayan sa edukasyon o treyning:

A. Laban sa isang tao na nasa pangangalaga, kustodya, o superbisyon ng offender;

B. Laban sa isang tao na ang edukasyon, treyning, apprenticeship o tutorship ay ipinagkatiwala sa offender;

C. Kapag ang seksuwal na pabor ay ginawang kondisyon sa pagbibigay ng pasadong grado, o pagkakaloob ng karangalan at scholarship, o bayad sa stipend, allowance o ibang benepisyo, pribilehiyo, o mga konsiderasyon; o

D. Kapag nagresulta ang sexual advances sa nakatatakot, puno ng galit, o nakasasakit na kapaligiran para sa estudyante, trainee, o apprentice.

Mananagot din sa batas ang isang taong nagdirekta o nag-udyok sa ibang tao na gumawa ng anumang akto ng sexual harassment o nakikipagtulungan na magawa ang akto, na kung wala ito ay hindi mangyayari ang akto.

Ano ang tungkulin ng employer o puno ng opisina sa trabaho o sitwasyong gaya sa edukasyon / treyning?

Ang employer o puno ng opisina ay inaatasan ng batas na hadlangan ang mga sexual harassment at magpatupad ng mga pamamaraan para sa resolusyon, pagkakasundo o pag-uusig sa sexual harassment. Para sa layuning ito, ang employer o puno ng opisina ay dapat na:

A. Magpromulga ng mga angkop na tuntunin at regulasyon nang may pagkonsulta at sama-samang inaprobahan ng mga empleado o estudyante o trainees, sa pamamagitan ng kanilang itinalagang kinatawan. Itatakda ng nabanggit na mga tuntunin at regulasyon ang mga paraan para sa imbestigasyon ng mga kaso ng sexual harassment at mga parusang administratibo dito.

Ang mga nabanggit na tuntunin at regulasyon ay dapat na kinabibilangan ng mga panuntunan sa wastong decorum sa lugar ng trabaho at mga institusyon sa edukasyon at treyning.

Ang mga parusang administratibo ay hindi dapat maging hadlang sa kriminal na pag-uusig sa angkop na korte para sa mga di-legal na akto ng sexual harassment.

B. Lumikha ng isang Committee on Decorum and Investigation (CODI) para sa mga kaso sa sexual harassment. Magsasagawa ang komite ng mga pulong, o kung ano ang pangangailangan, kasama ang mga opisyal at empleado, guro, instruktor, propesor, coach, trainor at estudyante o trainee upang madagdagan ang pang-unawa at maiwasan ang mga insidente ng sexual harassment. Magsasagawa din ito ng imbestigasyon ng mga ipinaparatang na kaso ng sexual harassment.

Sa kaso ng sexual harassment na naganap sa trabaho, ang komite ay bubuoin ng at least isang (1) kinatawan mula sa pangasiwaan, mula sa unyon, kung mayroon, mula sa mga empleado na nasa ranggo ng mga superbisor, at mula sa mga empleadong rank and file.

Sa kaso ng sexual harassment na naganap sa institusyon sa edukasyon o treyning, ang komite ay bubuoin ng at least isang (1) kinatawan mula sa pangasiwaan, mula sa mga trainor, guro, instruktor, propesor o coach, at mula sa mga estudyante at trainees, ayon sa sitwasyon.

Ang employer o puno ng opisina, institusyon ng edukasyon o treyning ay dapat na magpalaganap o magpaskil ng kopya ng RA7877 para sa kaalaman ng lahat ng kinauukulan.