

¡Consultas en la Oficina de Empleo Igualitario de la Dirección Prefectural de Trabajo!

La Oficina de Empleo Igualitario atiende las consultas relacionadas con las leyes como la Ley para Asegurar la Igualdad de Oportunidades y de Tratamiento del Empleo entre los Hombres y las Mujeres, la Ley de Bienestar de los Trabajadores que Atiendan los Niños y Otros Miembros de la Familia Incluyendo la Licencia para el Cuidado de los Niños y el Cuidado de la Familia, la Ley para Mejorar la Gestión del Empleo para Trabajadores de Horarios Parciales, y según lo requieran las circunstancias y por la naturaleza de las consultas, se dictan las instrucciones administrativas y se brinda el apoyo para resolver los conflictos.

Flujo desde las consultas hasta la solución

Problemas en el trabajo como los siguientes

- Acoso sexual
- Control de salud de las madres
- Tratamiento desfavorable que recibe por causa del embarazo, el parto y la licencia para la crianza, etc.
- Discriminación por género
- Licencia para la crianza del niño o cuidado de la familia
- Trabajo de horarios parciales.

Consultas y suministro de informaciones

Ayuda para resolver los conflictos

- "Asistencia" del Director General Prefectural del Trabajo
- "Conciliación" a cargo de la Conferencia de conciliación.

"Instrucciones administrativas" a los empleadores conforme a las leyes.

Solución

¡Atención! No disponemos de intérpretes. Se ruega venir con una persona que sirva de intérprete para usted.

Se formulan las consultas como las siguientes

Al rechazar una invitación para una cita con un superior, dejé de recibir pedidos de trabajo.

Quisiera ir al examen médico por el embarazo pero no me autorizan a tomar la licencia.

Al quedar embarazada y solicitar la licencia de maternidad y de crianza, me dijeron que renuncie por causar molestias al resto del personal.

Me dijeron que no era un trabajo para mujeres debido al esfuerzo físico que requiere.

No me asignan tareas importantes por ser mujer.

Al solicitar la reducción de las horas de trabajo para dedicarme al cuidado del niño, me dijeron que no era posible conceder.

Al querer retornar al trabajo después de la licencia por crianza, me negaron el retorno diciendo que no había lugar para retornar.

Soy empleada de horario parcial pero realizo las mismas tareas que un empleado oficial. No estoy conforme con las grandes diferencias en el monto de las bonificaciones.

Vine trabajando como personal contratado de horario parcial y quisiera ser personal oficial en la misma compañía.



Para las personas,
la vida y el futuro

Oficina de Empleo Igualitario de la
Dirección Prefectural de Trabajo

スペイン語版

Medidas contra el acoso sexual en los puestos de trabajo

¿Qué es el acoso sexual en el puesto de trabajo?

Según la Ley para Asegurar la Igualdad de Oportunidades y de Tratamiento del Empleo entre los Hombres y las Mujeres,

1. Ser objeto de actitudes sexuales que son contrarias a la voluntad de los trabajadores en el puesto de trabajo y recibir un trato desfavorable como el despido, el descenso de jerarquía o la reducción de salarios, etc., al resistirse o al rechazar las propuestas. (Acoso sexual del tipo económico.)
2. Generar grandes efectos negativos en el desempeño de la capacidad del trabajador al crearse un ambiente desagradable en el trabajo por las actitudes sexuales (Acoso sexual del tipo ambiental.).

Por ejemplo,

En el puesto de trabajo donde realiza sus labores diarias... En el destino de las tareas en comisión... En las oficinas del cliente... En el domicilio del cliente... Durante las entrevistas... En el vehículo que utiliza para sus actividades... En las reuniones después del trabajo (consideradas prácticamente como una extensión de las tareas)...

Quien puede incurrir en el delito del acoso sexual: Los empleadores, los superiores, los compañeros, el cliente, el personal del destino del envío en comisión, personal del cliente, etc.

Las bromas y las burlas de carácter sexual, las invitaciones insistentes para salir a comer o para una cita, el contacto innecesario del cuerpo, la exigencia de una relación sexual.

Rechazo
Resistencia

Perjuicios como el despido, descenso jerárquico, reducción salarial, etc.

Ambiente de trabajo desagradable

¿Qué se entiende por trabajador?

Son todos los trabajadores empleados por las empresas como personal oficial, los trabajadores de horario parcial, los empleados contratados, etc. El personal temporal enviado es también trabajador tanto de la agencia que lo envía como en el destino del envío.

Según la Ley para Asegurar la Igualdad de Oportunidades y de Tratamiento del Empleo entre los Hombres y las Mujeres y los lineamientos basados en la misma, los empleadores están obligados a adoptar las siguientes disposiciones como medidas contra el acoso sexual tanto hacia los hombres como hacia las mujeres.

Contenido de las disposiciones que deben adoptar las empresas

- (1) Determinación de los lineamientos de la empresa, su difusión e ilustración
 - ① Deben determinarse el contenido del acoso sexual y los lineamientos de que no debe existir el acoso sexual y su difusión e ilustración entre los trabajadores incluyendo al personal jerárquico y los supervisores.
 - ② Establecer en el documento reglamentario de trabajo, etc., los detalles de los lineamientos y las medidas anunciando que se adoptarán medidas estrictas contra aquellos que incurran en tales actos y se difundirá y se ilustrará entre el personal incluyendo al personal jerárquico y los supervisores.
- (2) Acondicionamiento de la organización necesaria para atender las consultas (incluyendo las quejas) para adoptar las medidas apropiadas.
 - ③ Establecer previamente la ventanilla para las consultas.
 - ④ Establecer las medidas como para que el encargado de la ventanilla de consultas pueda adoptar las medidas apropiadas según la naturaleza de las circunstancias. Además, deberán atenderse las consultas en forma amplia.
- (3) Medidas rápidas y apropiadas posteriores
 - ⑤ Verificar con rapidez y con exactitud las relaciones de los hechos.
 - ⑥ En el caso de verificarse los hechos, deben adoptarse las disposiciones apropiadas tanto para los victimarios como para las víctimas.
 - ⑦ Prescipientemente de los resultados de la verificación de los hechos, deben adoptarse las disposiciones dirigidas a la prevención de la reincidencia.
- (4) Disposiciones que deben adoptarse conjuntamente con (1) ~ (3)
 - ⑧ Adoptar y difundir las disposiciones necesarias para proteger la privacidad de los consultantes y de los victimarios, etc.
 - ⑨ Establecer las normas para evitar que se incurran en tratamientos que los perjudiquen con el argumento de haber formulado la consulta, de haber cooperado en la verificación de las relaciones de los hechos, etc., difundir e ilustrar entre los trabajadores.

Disposiciones relacionadas con el control de la salud durante el embarazo y el posparto

Las empresas adoptarán las medidas necesarias para el control de la salud de los trabajadores durante el embarazo y el posparto.

Contenido de las disposiciones que deben adoptar las empresas

- (1) Aseguramiento de las horas necesarias para que la embarazada pueda recibir las instrucciones de salud pública y los exámenes de salud.
- (2) Disposiciones para que las embarazadas puedan recibir las instrucciones de salud pública y se respeten las instrucciones de los médicos y las auxiliares del parto conforme a los exámenes de salud.
(Ejemplo) Asistencia al trabajo en horarios diferenciados, aumento de las frecuencias de descanso, reducción de las horas de trabajo, licencia, etc.

Prohibición del tratamiento desfavorable por tomar la licencia por embarazo, parto, crianza, etc.

Se prohíbe al empleador el tratamiento desventajoso contra los trabajadores por haber tomado la licencia por embarazo, parto, crianza del niño, etc.

¿Cuáles son los causales de la licencia por embarazo, parto, crianza, etc.?

1. Haber quedado embarazada.
2. Haber tenido un parto.
3. Haber solicitado las disposiciones y haber recibido las medidas relacionadas con el control de salud durante el embarazo y el posparto (disposiciones del control de salud maternal).
4. Haber notificado de que no puede asumir las tareas según el reglamento que limita las tareas de las operaciones dentro de las galerías mineras y limita la realización de operaciones peligrosas y perjudiciales, o por no haberse dedicado a esas operaciones.
5. Haber solicitado la licencia preparto o haber tomado la licencia preparto, no haber podido trabajar según el reglamento que limita las tareas posparto o haber tomado la licencia posparto.
6. Haber solicitado la transferencia a tareas ligeras o haber sido transferido a tareas ligeras.
7. No haber trabajado las horas que excedan las horas de trabajo legal semanal o diaria, no haber trabajado horas extras o en días de descanso, no realizar tareas de trasnoche o no haber realizado estas tareas en el caso de adoptarse el régimen de horario laboral irregular.
8. Haber solicitado las horas para la crianza, o haber obtenido las horas para la crianza.
9. No poder ofrecer o no haber ofrecido las tareas o haber bajado el rendimiento laboral debido a los síntomas causados por el embarazo o por el parto (*).
* Son las náuseas del embarazo, emesis, falta de recuperación posparto, etc., los síntomas que sufren las embarazadas por el embarazo o el posparto.
10. Haber solicitado la licencia para la crianza del niño o la licencia para el cuidado de la familia o haber tomado esa licencia.
11. Haber aplicado el sistema de licencia para la atención del niño enfermo/lesionado o la licencia de corto plazo para el cuidado de la familia.
12. Haber solicitado la limitación de las tareas en horas extras, se limiten las tareas de trasnoche, las medidas para acortar las horas de trabajo u otras medidas para el cuidado del niño o el cuidado de la familia o haberse acogido a esas medidas.

¿Cuáles son los tratamientos desventajosos?

1. El despido.
2. La no renovación del contrato de las personas contratadas por un período determinado.
3. Reducir el límite máximo de las renovaciones del contrato establecido previamente.
4. Exigir el retiro forzoso o exigir la modificación del contenido del contrato laboral como para que el personal oficial pasara ser personal informal como trabajadores de horario parcial.
5. Ordenar estar en disponibilidad en su domicilio de características desventajosas.
6. Bajar la categoría.
7. Reducir los salarios o realizar cálculos desventajosos con respecto a las bonificaciones, etc.
8. Realizar juicios desfavorables durante la evaluación para la promoción y el ascenso del personal.
9. Realizar una modificación desfavorable en la distribución del personal.
10. Dañar el ambiente de trabajo.
11. Negar la aceptación del trabajador por la parte empresa receptora, de las personas que asuman las tareas como trabajadores de envío temporal. (En los casos de 1 ~ 9 de los "Causales de licencia por embarazo, parto, crianza del niño, etc." citados arriba.)
12. Aplicar contra la voluntad del trabajador la limitación de los trabajos de horas extras excediendo el período deseado por el interesado, la limitación de las tareas de trasnoche o la disposición de la reducción de las horas de trabajo reglamentario, etc. (En los casos de 10 ~ 12 de los "Causales de licencia por embarazo, parto, crianza, etc." citados arriba.)

Prohibición de la discriminación por razones de género

Se prohíbe a los empleadores la discriminación por razones de género de los trabajadores tanto masculinos como femeninos, en el proceso del reclutamiento, incorporación, distribución, ascenso, estímulo al retiro y la renovación del contrato laboral.

Ayuda para Solucionar los Conflictos

Como regímenes de ayuda para resolver los conflictos, existen 2 clases que son la “**Asistencia**” que ofrece el Director General Prefectural de Trabajo y la “**Conciliación**” que realiza la Conferencia de Conciliación (integrada por los especialistas como abogados y académicos experimentados).

Cuando se desee una solución rápida con trámites simples y rápidos por el organismo administrativo:

“Asistencia” del Director General Prefectural de Trabajo

(Consejos, instrucciones, recomendaciones)

Cuando desee la ayuda del organismo administrativo tercero de alta neutralidad “**Conciliación**” por:

Conferencia de Conciliación de Igualdad de Oportunidades (Ley de Igualdad de Oportunidades de Trabajo)
Conferencia de Conciliación de Asistencia para la Compatibilización (Ley de Cuidado de los Niños y Cuidado de la Familia)
Conferencia de Conciliación de Trato Igualitario (Ley de Empleo de Horario Parcial)

La ayuda deberá solicitarse a la Oficina de Igualdad de Empleo. Puede solicitarse por teléfono o por carta (aclarando la dirección de contacto). (No se requiere un documento como la petición.)

La Oficina de Igualdad de Empleo escuchará los argumentos de ambos lados, tanto del trabajador como del empleador.

Teniendo en consideración los argumentos de ambas partes, se prestará la ayuda como la formulación de las recomendaciones necesarias para resolver los problemas.

¡Se resuelven los problemas mediante la ejecución de las medidas de solución (conciliación) por ambas partes interesadas según el contenido de la ayuda!

Deberá presentarse la solicitud de conciliación (*) a la Oficina de Igualdad de Empleo.

Nota 1) Debe redactarse en japonés. Aunque es válido el idioma de su país natal, debe acompañarse la traducción al japonés.

El mediador escuchará los argumentos de ambos lados, del trabajador y del empleador.

Teniendo en consideración los argumentos de ambas partes, el mediador elaborará el plan de conciliación como método para resolver el conflicto y formulará las recomendaciones a ambas partes interesadas.

¡Se resuelven los problemas mediante la aceptación del plan de conciliación por ambas parte interesadas!

(*) El formulario de la Solicitud de Mediación puede bajarse de la página Web del Ministerio de Trabajo, Salud y Bienestar.

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/woman/index.html>

Pueden consultarse los textos en inglés de las respectivas leyes.

⇒ URL <http://www.japaneselawtranslation.go.jp/?re=02> (Traducción de las Leyes Japonesas)

<Palabras claves>

- Ley para Asegurar la Igualdad de Oportunidades y de Tratamiento del Empleo entre los Hombres y las Mujeres: Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment
- Ley de Bienestar de los Trabajadores que Atienden los Niños y Otros Miembros de la Familia Incluyendo la Licencia para el Cuidado de los Niños y el Cuidado de la Familia: Act on the Welfare of Workers Who Take Care of Children or Other Family Members Including Child Care and Family Care Leave
- Ley para Mejorar la Gestión del Empleo para los Trabajadores de Horario Parcial: Act on Improvement, etc. of Employment Management for Part-Time Workers

Contactos de las Oficinas de Igualdad de Empleo de la Dirección Prefectural de Trabajo [Horario de atención: 08:30 ~ 17:15 (Excepto sábados, domingos, días festivos, fin de año y Año Nuevo).]

Dirección de Trabajo	Número de Teléfono						
Hokkaido	011-709-2715	Tokio	03-3512-1611	Mie	059-226-2318	Tokushima	088-652-2718
Aomori	017-734-4211		03-6893-1100	Shiga	077-523-1190	Kagawa	087-811-8924
Iwate	019-604-3010	Kanagawa	045-211-7380	Kyoto	075-241-0504	Ehime	089-935-5222
Miyagi	022-299-8844	Niigata	025-288-3511	Osaka	06-6941-8940	Kochi	088-885-6041
Akita	018-862-6684	Toyama	076-432-2740	Hyogo	078-367-0820	Fukuoka	092-411-4894
Yamagata	023-624-8228	Ishikawa	076-265-4429	Nara	0742-32-0210	Saga	0952-32-7218
Fukushima	024-536-4609	Fukui	0776-22-3947	Wakayama	073-488-1170	Nagasaki	095-801-0050
Ibaraki	029-224-6288	Yamanashi	055-225-2859	Tottori	0857-29-1709	Kumamoto	096-352-3865
Tochigi	028-633-2795	Nagano	026-227-0125	Shimane	0852-31-1161	Oita	097-532-4025
Gunma	027-210-5009	Gifu	058-245-1550	Okayama	086-224-7639	Miyazaki	0985-38-8827
Saitama	048-600-6210	Shizuoka	054-252-5310	Hiroshima	082-221-9247	Kagoshima	099-222-8446
Chiba	043-221-2307	Aichi	052-219-5509	Yamaguchi	083-995-0390	Okinawa	098-868-4380