

1 Sumário da Lei de oportunidades iguais de emprego para homens e mulheres

1 Na gestão de emprego em geral, é proibida a discriminação por motivo de sexo (Artigo 5º, Artigo 6º da Lei)

É proibido o empregador fazer tratamento discriminatório entre trabalhadores masculinos e femininos, por motivo de sexo, no momento de recrutamento, admissão, alocação (incluindo atribuição de autoridade e distribuição do trabalho), promoção, rebaixamento, educação e treinamento, benefícios de bem-estar de determinado âmbito (*), mudança de forma de emprego ou tipo de ocupação, recomendação de desligamento, aposentadoria por idade, demissão e renovação do contrato de trabalho.

(*) O âmbito concreto de benefícios de bem-estar inclui os seguintes 5 itens:

- ① Empréstimo do valor do aluguel residencial
- ② Empréstimo de fundo para despesas diários, fundo para a educação e demais fundos para promover o bem-estar dos trabalhadores
- ③ Subsídio monetário periódico para promover o bem-estar dos trabalhadores
- ④ Subsídio monetário para a formação de patrimônio dos trabalhadores
- ⑤ Empréstimo de moradia

<Exemplos de discriminação proibida>

- **Excluir um dos sexos, ou o homem ou a mulher, no momento de recrutar ou admitir**
Por ex.: recrutar somente homens para venda e somente mulheres para o trabalho de escritório.
Admitir os homens como funcionários efetivos e as mulheres como funcionárias de tempo parcial
- **Excluir um dos sexos, ou o homem ou a mulher, no momento de alocar para determinadas funções**
Por ex.: fazer os homens realizarem trabalhos externos e as mulheres trabalhos internos
A empreiteira aloca somente os seus funcionários de um dos sexos apenas
- **Excluir um dos sexos, ou o homem ou a mulher, no momento de mudar de ocupação.**
Por ex.: Excluir as mulheres da mudança de ocupação por motivo de casamento
- **Estabelecer condições diferenciadas para homens e mulheres para a promoção para determinado cargo.**
Por ex.: Determinar o teto de promoção somente para as mulheres alegando terem atingido determinada idade
- **Estabelecer condições diferenciadas para homens e mulheres para oferecer benefícios de bem-estar.**
Por ex.: Excluir somente as mulheres do alvo de empréstimo de residências da empresa, por motivo de casamento
- **Fazer tratamento diferenciado entre homens e mulheres, no momento de alterar a forma de emprego.**
Por ex.: Forçar somente as mulheres a mudarem de funcionárias efetivas para funcionárias de tempo parcial, no momento de racionalizar a gestão.
- **Dar preferência apenas a um dos sexos no momento de incentivar a aposentadoria antecipada.**
Por ex.: Incentivar mais as mulheres a se aposentar do que os homens

2 São proibidos os seguintes 3 casos de discriminação indireta (Artigo 7º da Lei)

Discriminação indireta é “tomar medida para oferecer considerável desvantagem apenas aos membros de um dos sexos em comparação com os de outro, sem motivo racional, impondo condições que não sejam relacionadas a sexo”. Pela determinação do Decreto do Ministério de Saúde, Trabalho e Bem-Estar, os seguintes 3 casos são proibidos como sendo discriminações indiretas, a não ser que tenha algum motivo racional.

- ① No recrutamento ou na admissão de trabalhador, estabelecer como condição a altura, o peso ou a força física.
- ② No recrutamento, na admissão, na promoção e na mudança de tipo de ocupação, estabelecer como condição a possibilidade de transferência que acompanhe a mudança de local de moradia
- ③ Na promoção de trabalhador, estabelecer como condição a experiência de transferência do local de trabalho

3 Há casos em que o tratamento preferencial das mulheres é reconhecido como caso especial (Artigo 8º da Lei)

Não é ilegal o empregador tomar medidas que beneficiem somente as mulheres ou que deem preferência a elas (ações positivas) para garantir, de forma real, oportunidade e tratamento iguais, corrigindo a disparidade entre homens e mulheres que ocorre de fato no local de trabalho.

✘ Quanto à disparidade entre homens e mulheres que ocorre de fato, será julgado que há diferença se, em comparação com os trabalhadores masculinos, a proporção de trabalhadoras femininas for inferior a 40% no recrutamento, na contratação, na alocação para as funções e na promoção para cargos de gerência em uma mesma categoria de gestão de emprego

✘ As medidas que beneficiam somente as mulheres ou que dão preferência a elas devem ser realizadas com o objetivo de corrigir a situação provocada pelos costumes de até agora e pela consciência fixa de divisão de papéis entre homens e mulheres.

Essas medidas são ilegais se forem tomadas com a intenção de simplesmente priorizar as mulheres, de oferecer tratamento vantajoso, mesmo que a proporção de trabalhadoras femininas seja inferior a 40%.

4 É proibido oferecer tratamento desvantajoso às mulheres por motivo de casamento, gravidez, parto e outros (Artigo 9º)

É proibido o empregador praticar os seguintes atos.

- ① Determinar previamente que as trabalhadoras femininas devem se desligar da empresa em caso de casamento, gravidez ou parto.
- ② Demitir as trabalhadoras femininas por motivo de casamento.
- ③ Oferecer tratamento desvantajoso a trabalhadoras femininas por motivo de fatos definidos no Decreto do Ministério de Saúde, Trabalho e Bem Estar.

A demissão durante a gravidez e até 1 ano após o parto será considerada inválida a não ser que o empregador prove que não foi por motivo de gravidez e outros.

✘ A Lei de licença parental e licença para cuidar de familiar proíbe o tratamento desvantajoso por motivo de licença parental e outros.

Por ex., pelos seguintes motivos

- Engravidou, deu à luz
- Faltou ao trabalho para fazer o exame pré-natal
- Faltou ao trabalho devido ao enjoo ou ameaça de aborto espontâneo
- Tirou licença maternidade antes e depois do parto
- Tirou licença parental, licença para cuidar de familiar

etc.



Receber esse tipo de tratamento: é ilegal

- Foi demitido(a)
- O contrato não foi renovado
- Foi obrigado(a) a se tornar funcionário(a) de tempo parcial
- Teve o salário reduzido
- Foi obrigado(a) a fazer uma transferência normalmente impensável

etc.

5 São obrigatórias as medidas contra assédio sexual e discriminação por motivo de gravidez, parto ou outros (Artigo 11º, Artigo 11º-2 da Lei)

O empregador deve tomar medidas necessárias do ponto de vista da gestão de emprego, criando, por exemplo, um setor de consulta, para prevenir o assédio sexual, a discriminação por motivo de gravidez, parto e outros no trabalho.

✘ A Lei de licença parental e licença para cuidar de familiar estabelece as medidas de prevenção de discriminação relacionada à licença parental e outros.

Exemplos de assédio sexual

- O chefe tocou no peito ou na cintura da sua subordinada dentro do veículo durante a viagem de negócio, e, como esta recusou, ele a obrigou a fazer uma transferência desvantajosa de alocação.
- O presidente da empresa falava assuntos de cunho sexual relacionados ao funcionário de forma aberta, diariamente, dentro do escritório, mas como este protestou, demitiu-o.
- O chefe toca frequentemente na cintura da sua subordinada no corredor ou no elevador no local de trabalho, e esta perdeu a motivação pelo trabalho por esse tratamento doloroso.
- Não consegue se concentrar no trabalho porque o colega espalhou um boato de cunho sexual a seu respeito dentro da empresa ou aos parceiros de negócio.

Exemplos de discriminação por motivo de gravidez, parto e outros

- Ao engravidar, foi dispensada de trabalhos em pé. A colega diz: "Só você faz trabalho sentada. Não é justo!", é excluída do grupo e não consegue se concentrar no trabalho.
- A veterana diz repetidas vezes: "Acabou de entrar na empresa, já engravidou e quer tirar licença maternidade e parental? É muito folgada", e a motivação para trabalhar caiu muito.

6 É preciso tomar medidas relacionadas ao controle da saúde durante a gravidez e após o parto (Controle de saúde materna) (Artigo 12º Artigo 13º da Lei)

O empregador deve garantir tempo necessário para que a trabalhadora possa receber orientação sobre saúde e submeter-se ao exame médico durante a gravidez e após o parto (Artigo 12º da Lei) e tomar medidas necessárias para que possa cumprir as orientações do médico e outros (Artigo 13º da Lei).

<Medidas necessárias para o controle da saúde materna da trabalhadora>

- É preciso garantir o tempo necessário, na frequência abaixo, para que a trabalhadora possa receber orientação sobre saúde da gestante e submeter-se ao exame médico periódico para gestante.

[Durante a gravidez] até a 23ª semana de gestação	1 vez a cada 4 semanas
De 24ª semana a 35ª semana de gestação	1 vez a cada 2 semanas
A partir de 36ª semana de gestação até o parto	1 vez por semana

※No entanto, se o médico ou a parteira (doravante “médico e outros”) derem outras instruções, deve ser garantido o tempo necessário para seguir essas instruções.

[Após o parto (até 1 ano após o parto)]

Se o médico e outros derem instruções para a trabalhadora receber orientação sobre saúde ou submeter-se ao exame médico, deve ser garantido o tempo necessário para seguir essas instruções.

- O empregador deve tomar as seguintes medidas indicadas abaixo, como alteração da jornada de trabalho ou redução do trabalho, caso a trabalhadora submeta-se à orientação sobre saúde ou ao exame médico durante a gravidez ou após o parto, e receber instruções do médico e outros, para que possa segui-las.
 - Facilitação da locomoção até o trabalho durante a gravidez (horário escalonado de ida e volta de trabalho, redução da jornada de trabalho, alteração do meio de transporte/rota para o trabalho etc.)
 - Medidas relacionadas à folga durante a gravidez (extensão do horário de folga, aumento de frequência da folga, alteração do horário de folga etc.)
 - Medidas que atendam aos sintomas durante a gravidez e após o parto (restrição de trabalho, redução da jornada de trabalho, licença, etc.)

※Mesmo quando não há instrução do médico ou outros ou quando esta não está clara, é preciso tomar medidas adequadas, entrando em contato com a equipe de saúde ocupacional ou o médico responsável por meio da trabalhadora e solicitar o seu parecer.

7 A Lei de oportunidades iguais de emprego para homens e mulheres é aplicada também à empresa onde o trabalhador é alocado

Em caso de o(a) trabalhador(a) ser alocado(a) para outra empresa, as disposições previstas na Lei, como proibição de tratamento desvantajoso às mulheres por motivo de gravidez, parto e outros (Artigo 9º da Lei), medidas contra o assédio sexual (Artigo 11º da Lei), medidas contra discriminação por motivo de gravidez, parto e outros (Artigo 11º-2 da Lei) e controle da saúde materna (Artigos 12º e 13º da Lei) serão aplicadas à empresa que irá receber o(a) trabalhador(a).

※A proibição de tratamento desvantajoso por motivo de requerimento ou obtenção da licença parental prevista na Lei de licença parental e licença para cuidar de familiar (Artigos 10º, 16º, 16º-4, 16º-7, 16º-10, 18º-2, 20º-2, 23º-2) será aplicada também à empresa que irá receber o(a) trabalhador(a).

Contato Dep.(Gab.) de Igualdade de Oportunidades e Ambiente de Trabalho da Secretaria de Trabalho das Províncias Horário de atendimento: 8:30 – 17:15 (exceto sáb., dom., feriados, feriado de início e final de ano)

Não há serviço de intérprete. Venha com alguém que possa fazer a interpretação.

Província	FONE	Província	FONE	Província	FONE	Província	FONE
Hokkaido	011-709-2715	Tóquio	03-3512-1611	Shiga	077-523-1190	Kagawa	087-811-8924
Aomori	017-734-4211	Kanagawa	045-211-7380	Quioto	075-241-3212	Ehime	089-935-5222
Iwate	019-604-3010	Niigata	025-288-3511	Osaka	06-6941-8940	Kochi	088-885-6041
Miyagi	022-299-8844	Toyama	076-432-2740	Hyogo	078-367-0820	Fukuoka	092-411-4894
Akita	018-862-6684	Ishikawa	076-265-4429	Nara	0742-32-0210	Saga	0952-32-7167
Yamagata	023-624-8228	Fukui	0776-22-3947	Wakayama	073-488-1170	Nagasaki	095-801-0050
Fukushima	024-536-4609	Yamanashi	055-225-2851	Tottori	0857-29-1709	Kumamoto	096-352-3865
Ibaraki	029-277-8295	Nagano	026-227-0125	Shimane	0852-31-1161	Oita	097-532-4025
Tochigi	028-633-2795	Gifu	058-245-1550	Okayama	086-225-2017	Miyazaki	0985-38-8821
Gunma	027-896-4739	Shizuoka	054-252-5310	Hiroshima	082-221-9247	Kagoshima	099-223-8239
Saitama	048-600-6210	Aichi	052-857-0312	Yamaguchi	083-995-0390	Okinawa	098-868-4380
Chiba	043-221-2307	Mie	059-226-2318	Tokushima	088-652-2718		