

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.

✘ É proibido receber um tratamento impróprio devido à consulta no balcão de atendimento.

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

※Consulta pelo telefone será atendida em japonês.

※Se vier ao local de consulta pessoalmente, poderá ser atendida por meio do interprete.

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	0952-32-7218
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	048-600-6269	Aichi	052-857-0312	Yamaguchi	083-995-0390	Okinawa	098-868-4380
Chiba	043-221-2307	Mie	059-226-2318	Tokushima	088-652-2718		

Horário de atendimento: 8:30 – 17:15 (exceto sáb., dom., feriados, feriado de início e final de ano)