

# facendo igualdade

Contidos de sensibilización en materia de igualdade laboral elaborados pola Dirección Xeral de Relacións Laborais da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade e dirixidos a todas as empresas galegas.

## Discriminación por razón de sexo no ámbito laboral



### SABÍAS QUE...?

A discriminación por razón de sexo fai referencia ao trato de inferioridade dado a unha persoa ou grupo de persoas por motivos de sexo. Esta discriminación poder ser directa ou indirecta.

### DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

A *Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo*, para a igualdade efectiva de mulleres e homes defínea como a situación en que se atopa unha persoa que sexa, fose ou puidese ser tratada, en atención ao seu sexo, de maneira menos favorable ca outra en situación comparable. Posibles casos deste tipo de discriminación son:



Trato desfavorable e/ou despido de mulleres relacionado co embarazo ou a maternidade.

Minoracións retributivas por adaptación do seu posto de traballo durante o embarazo e a lactación.

Computar como ausencias a baixa maternal e a baixa por risco durante o embarazo para os efectos de días produtivos para ter dereito ás retribucións dos distintos incentivos salariais.

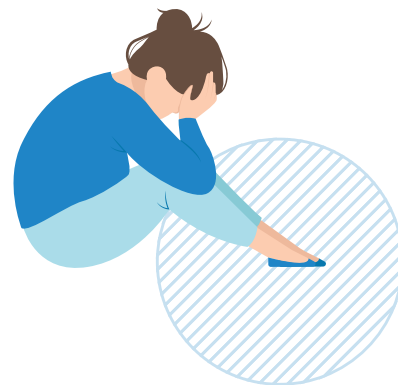
Privar a unha muller do dereito para beneficiarse dunha promoción profesional por estar ausente da empresa debido a un permiso por maternidade.

Aplicación de diferentes escalas salariais para homes e para mulleres cando realizan un mesmo traballo.

O acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

Toda orde de discriminar, directa ou indirectamente, por razón de sexo.

Calquera trato adverso ou efecto negativo que se produza nunha persoa como consecuencia da presentación pola súa banda de queixa, reclamación, denuncia, demanda ou recurso, de calquera tipo, destinados a impedir a súa discriminación e a esixir o cumprimento efectivo do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes.



igualdadegalicia

igualdadegalicia

igualdagedal



XUNTA  
DE GALICIA



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

## DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

Segundo a **Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes**, a discriminación indirecta por razón de sexo é unha situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros poñen a persoas dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro, salvo que esta disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar a devandita finalidade sexan necesarios e adecuados. Algúns exemplos de discriminacións indirectas nas empresas son:



Impoñer como criterio de selección para un posto de traballo un requisito físico, por exemplo, dunha estatura mínima, independentemente do seu sexo. Este requisito supón unha desvantaxe para un número moito maior de mulleres que de homes.

Fixar como criterio de selección unha alta experiencia laboral en postos onde historicamente non accederon mulleres; por exemplo, soldadoras, peóns de obra...

Esixir unha determinada titulación para cubrir un posto de traballo superior ao que esixe o convenio colectivo e que, estatisticamente, non é cursada por mulleres.

Determinar como requisito para a promoción profesional o cumprimento duns determinados horarios de traballo.

Establecer complementos retributivos exclusivos para persoas con modalidade contractual a tempo completo. Está estatisticamente demostrado que a maior parte dos contratos a tempo parcial son de mulleres.



## PRESTA ATENCIÓN PARA EVITAR QUE ISTO SUCEDA NA TÚA ORGANIZACIÓN!



Onde podo aprender máis sobre igualdade na empresa?



[igualdadelaboral.gal](http://igualdadelaboral.gal)



[igualdade-laboral.gal](http://igualdade-laboral.gal)



igualdadegalicia



igualdadegalicia



igualdadegal



XUNTA DE GALICIA



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL