

haciendo igualdad

Contenidos de sensibilización en materia de igualdad laboral elaborados por la Dirección General de Relaciones Laborales de la Consellería de Promoción del Empleo e Igualdad, dirigidos a todas las empresas gallegas.

Discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral

¿SABÍAS QUÉ...?

La discriminación por razón de sexo hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos de su sexo. Esta discriminación puede ser directa o indirecta.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

La [Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres](#) la define cómo la situación en que se encuentra una persona que sea, fuera o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Posibles casos de este tipo de discriminación son:



Trato desfavorable y/o despido de mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Bajadas retributivas por adaptación de su puesto de trabajo durante el embarazo y la lactancia.

Computar como ausencias la baja maternal y la baja por riesgo durante el embarazo a efectos de días productivos para tener derecho a las retribuciones de los distintos incentivos salariales.

Privar a una mujer del derecho para beneficiarse de una promoción profesional por estar ausente de la empresa debido a un permiso por maternidad.

Aplicación de diferentes escalas salariales para hombres y para mujeres cuando realizan un mismo trabajo.

El acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona a consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.



igualdadegalicia



igualdadegalicia



igualdadegal



XUNTA
DE GALICIA



DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la discriminación indirecta por razón de sexo es una situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ponen a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Algunos ejemplos de discriminaciones indirectas en las empresas son:



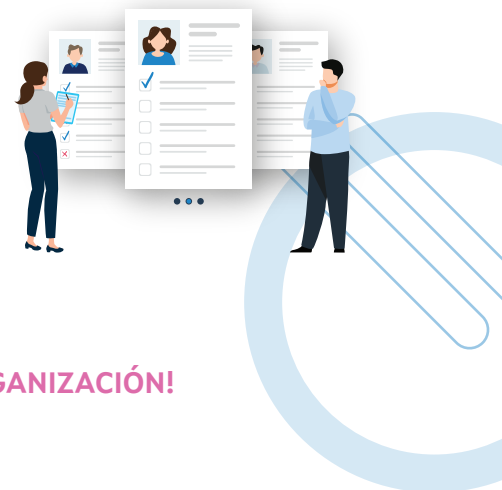
Imponer como criterio de selección para un puesto de trabajo un requisito físico, por ejemplo, de una estatura mínima, independientemente de su sexo. Este requisito supone una desventaja para un número mucho mayor de mujeres que de hombres.

Fijar como criterio de selección una alta experiencia laboral en puestos donde históricamente no accedieron mujeres; por ejemplo, soldadoras, peones de obra, camioneras...

Exigir una determinada titulación para cubrir un puesto de trabajo superior a lo que exige el convenio colectivo y que, estadísticamente, no es cursada por mujeres.

Determinar como requisito para la promoción profesional el cumplimiento de unos determinados horarios de trabajo.

Establecer complementos retributivos exclusivos para personas con modalidad contractual a tiempo completo. Está estadísticamente demostrado que la mayor parte de los contratos a tiempo parcial son de mujeres.



¡PRESTA ATENCIÓN PARA EVITAR QUE ESTO SUCEDA EN TU ORGANIZACIÓN!



¿Dónde puedo aprender más sobre igualdad en la empresa?



aigualdadelaboral.gal



igualdade-laboral.gal



igualdadegalicia



igualdadegalicia



igualdadegal



XUNTA
DE GALICIA



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL