



MUJER: LEYES QUE LA PROTEGEN EN EL JAPÓN



Leyes que Protegen a la Mujer en el Trabajo

Es una cuestión importante crear un entorno de empleo en el que los trabajadores no sean discriminados por el género, y que las mujeres trabajadoras puedan demostrar plenamente sus capacidades respetando su maternidad. Con este fin, se han promulgado varias leyes. Echemos un vistazo a algunas de las disposiciones más comunes.

1. Igualdad de condiciones de género en el trabajo

La igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo está contemplada en la Ley de Normas Laborales (労働基準法 Rōdō kijun-hō) y la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (男女雇用機会均等法 Danjokoyōkikai-kintōhō).

La Ley de Normas Laborales estipula "normas mínimas" para las condiciones de trabajo en el lugar de trabajo. La Ley de igualdad de Oportunidades en el Empleo es una ley que estipula la garantía de la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo.

(1) Igualdad de salario entre hombres y mujeres.

Artículo 4 de la Ley de Normas Laborales observa que el empleador no debe discriminar la remuneración debido a género.

Si el contenido y el resultado de la tarea del empleado son iguales, debe recibir la misma remuneración. La agencia laboral regula y supervisa el cumplimiento de esta norma. Si la empresa o institución no cumple con la ley ofrece asesoría y orientación para corregir el problema. En caso de que la violación es grave y maliciosa se puede sancionar con cárcel o multa. Los contratos y la licencia de la empresa que violara esta ley serían invalidados.

(2) La prohibición la discriminación por género en el trabajo

El artículo 5 de la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, reglamenta que los empleadores necesitan proporcionar las mismas oportunidades de equidad de género en su reclutamiento y contratación de personal. El artículo 6 regula que los empleadores no deben discriminar por género en referencia a la disposición de empleados (incluyendo distribución del trabajo, designación de autoridad, bienestar, promoción, degradación, formación de educación, cambios en el tipo de trabajo, funciones, y la clase de empleo de los trabajadores, ofrecimiento de la jubilación, la edad de jubilación, el despido y la renovación del contrato laboral.

2. Las leyes para proteger mujeres que están embarazadas y están cuidando bebés.

La protección de las mujeres embarazadas en el lugar de trabajo también está prevista en la Ley de Normas Laborales y la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

(1) Normativas de la Ley de Normas Laborales

Artículo 65, apartado 1 de esta ley, afirma que el empleador no debe dejar que la mujer trabaje si la mujer que planea dar a luz dentro de las 6 semanas (14 semanas si está embarazada de gemelos o más) solicita descansar.

Artículo 65, apartado 2, regula que el empleador no debe permitir que la mujer trabaje si no han pasado 8 semanas después del parto. Sin embargo, si una mujer que ha pasado 6 semanas después del parto, afirma estar dispuesta a trabajar, se le permite que retome su trabajo si su médico certifica que no hay ningún obstáculo.

Artículo 65, apartado 3, observa que el empleador debe asignar a otra labor ligera si una mujer embarazada afirma indisposición.

Artículo 66, reglamenta que si mujer embarazada solicita la exención del trabajo en horas extraordinarias, en días festivos o hasta altas horas de la noche, el empleador no puede obligarla a trabajar.

Artículo 64, apartado 3, regula que el empleador no debe asignar a la trabajadora embarazada labores en los que se manipule más de un determinado peso, trabajos en lugares donde se emitan gases tóxicos u otras tareas perjudiciales para el embarazo, el parto, la lactancia, etc.

(2) Normativas de la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo

Artículo 12 y 13, de esta ley regula que el empleador debe garantizar que las trabajadoras embarazadas dispongan del tiempo necesario para recibir orientación sanitaria y exámenes médicos, etc., en virtud de las disposiciones de la Ley de Salud Materno-Infantil (母子健康法 Boshikenkō-hō).

Artículo 9, apartado 3, estipula que el empleador no debe tratar a su empleada de forma desfavorable o discriminatoria debido al embarazo, al parto, a la solicitud de un permiso de descanso antes o después del parto, a no poder trabajar en tareas que pongan en riesgo su embarazo, a reclamar cambio a una labor más ligera, a solicitar exención del trabajo en horarios extraordinarios, a reclamar exención del trabajo en días festivos o del trabajo hasta altas horas de la noche, a la incapacidad de trabajar debido a solicitudes de descanso para el cuidado de los niños o debido a síntomas causados por el embarazo o el parto, etc. ■

