

**El día 15 de Marzo de 2007 las Cortes
Generales aprobaron la Ley Orgánica para la
Igualdad Efectiva de
Mujeres y Hombres.
(BOE 23 DE MARZO 2007)**

- - La Ley hace efectivo el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda discriminación contra la mujer.
- - Contempla un conjunto de medidas transversales en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social.
- - Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares.
- - Establece la representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de las Administraciones Públicas y de los Consejos de Administración de las empresas.
- - Fija la composición equilibrada de hombres y mujeres en las listas electorales.
- - Las medidas laborales y de Seguridad Social son resultado del acuerdo básico al que se ha llegado con las centrales sindicales CCOO y UGT.
- - Se establece la integración del principio de igualdad en todos los objetivos y actuaciones de las políticas

educativa, de salud, de acceso a las nuevas tecnologías, a los bienes y servicios, vivienda, cultura, deporte, creación artística y cooperación al desarrollo.

IGUALDAD LABORAL

- El derecho del trabajador/a a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo o el de la mujer a acumular el permiso de lactancia en jornadas completas.
- El derecho a reducir la jornada entre un octavo y la mitad por cuidado de menores de 8 años o personas con discapacidad.
- El derecho al disfrute de las vacaciones anuales fuera de los periodos de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia y del permiso por maternidad y a suspender el contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.
- La posibilidad del disfrute fraccionado del periodo de excedencia de dos años para el cuidado de familiares que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos.
- El reconocimiento del derecho del padre a disfrutar el permiso de maternidad en caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo.
- La no reducción del permiso de maternidad en caso de fallecimiento del hijo.
- La ampliación en dos semanas del permiso de maternidad en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo discapacitado. Este derecho podrá ejercerlo la madre o el padre.
- Ampliación de hasta 13 semanas del permiso de maternidad en caso de partos prematuros y en los que el neonato necesite hospitalización.
- Reconocimiento de un permiso de paternidad autónomo del de la madre de 13 días por nacimiento, adopción o acogimiento (que se suma al permiso de 2 días ya vigente o a la mejora del mismo establecida por convenio colectivo). Este derecho se ampliará en 2 días en supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple. Podrá ejercerse por el padre a tiempo completo o a tiempo parcial, previo acuerdo con el empresario, y durante todo el tiempo que dure el permiso de maternidad o una vez concluido el mismo (transcurridos 6 años desde la entrada en vigor de la Ley, el permiso de paternidad será de 4 semanas).
- El establecimiento de un deber de negociar planes de igualdad en los convenios de ámbito empresarial y supra-empresarial. En la negociación colectiva, ello significa el deber de negociar:
- Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores. Se entiende por plan de igualdad el conjunto de medidas de acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las discriminaciones por razón de sexo.

- El reconocimiento de medidas específicas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.
- La creación de un distintivo, concedido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para empresas que se destaquen por la aplicación de políticas de igualdad.
- El reconocimiento de acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

IGUALDAD DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

- Convocatorias de acceso que no contengan requisitos que sean perjudiciales para las mujeres o para un colectivo predominantemente femenino.
- El cómputo de permisos, excedencias, reducciones de jornada y demás beneficios a efectos de valoración del tiempo de servicios y otros méritos en la provisión de puestos de trabajo.
- La reserva del 40% de plazas para mujeres en cursos de formación y preferencia en cursos de formación a quienes se incorporen al servicio activo después de ejercicio de derechos derivados de la conciliación de la vida personal/familiar/profesional.
- La incorporación de la igualdad en las pruebas de acceso al empleo público y en todas las acciones formativas de la AGE.
- La elaboración y remisión al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de la información relativa a la aplicación del principio de igualdad en todos los Departamentos Ministeriales y la aprobación por el Gobierno de un Plan de Igualdad en el ámbito de la AGE al inicio de cada legislatura.

IGUALDAD EN SEGURIDAD SOCIAL

- **El reconocimiento de las prestaciones de permiso por paternidad y de riesgo durante la lactancia.**
- **El cómputo como periodo de cotización efectiva del permiso de maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo o se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo.**
- **La ampliación a siete años del periodo en que se debe haber cotizado 180 días para tener derecho a la prestación por maternidad (este derecho también se tendrá cuando se haya cotizado un año a lo largo de la vida laboral). Las trabajadoras menores de 21 años no tendrán que acreditar periodo previo de cotización (aunque sí estar dadas de alta en la Seguridad Social) para acceder a la prestación de maternidad; las**

trabajadoras entre 21 y 26 años únicamente tendrán que acreditar un periodo de cotización de 90 días para tener derecho a la misma.

- La creación de un nuevo subsidio por maternidad para las trabajadoras que no reúnan el periodo de cotización mínima para acceder a la prestación por maternidad. La cuantía de este subsidio será de un 100% del IPREM y su duración de 42 días naturales a contar desde el parto.
- La consideración, a efectos de las prestaciones de Seguridad Social, como cotizada la jornada completa los supuestos de reducción de jornada por cuidado de hijos (durante los 2 primeros años) o familiares (durante el primer año).
- La consideración como cotizada de la totalidad de la jornada de trabajo en supuestos de excedencia por cuidado de hijos o familiares inmediatamente posteriores a una reducción de jornada o en los supuestos de reducción por cuidado de hijos o familiares.
- No descuento de la prestación por desempleo del tiempo del permiso de maternidad y paternidad, y la inclusión en los contratos formativos de la protección por paternidad.
- El reconocimiento del subsidio de maternidad y del permiso de paternidad a los trabajadores autónomos y bonificación del 100% de la cuota que se paga a la Seguridad Social por las trabajadoras autónomas durante su baja por maternidad.

PRINCIPIO DE IGUALDAD Y SU TUTELA

- Las consecuencias de las conductas discriminatorias: declaración de nulidad de las actuaciones, obligación de indemnizar a la mujer discriminada en proporción a los daños sufridos e imposición, en su caso, de sanciones disuasorias.
- La posibilidad de establecer acciones positivas, de carácter temporal, para corregir situaciones de discriminación.
- Los elementos de la tutela judicial frente a situaciones de discriminación (proceso sumario y preferente y remisión a la legislación procesal correspondiente la determinación de los sujetos legitimados para actuar en él).

- La inversión de la carga de la prueba ante alegación de conductas discriminatorias.
- Criterios como la garantía de la efectividad del derecho a la igualdad, su integración en todas las políticas públicas, la colaboración entre administraciones para su aplicación, la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la toma de decisiones, la erradicación de la violencia contra las mujeres, la protección de la maternidad y situaciones derivadas de ella, el establecimiento de medidas de conciliación de la vida personal/familiar/laboral, la colaboración de las administraciones publicas con partidos políticos, agentes sociales y asociaciones de mujeres, y el fomento de la igualdad en las relaciones entre particulares.
- El principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los poderes públicos.
- La reforma de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General para garantizar una composición equilibrada de ambos sexos en las listas electorales.
- La obligación de realizar informe de impacto de género en todos los proyectos de disposiciones generales y en los planes de especial relevancia económica y social que apruebe el Consejo de Ministros.
- La obligación del Gobierno de elaborar periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.
- La incorporación al sistema educativo de la formación en materia de igualdad y el fomento de la enseñanza y la investigación en materia de igualdad en el ámbito de la educación superior.
- La integración del principio de igualdad en todos los objetivos y actuaciones de la política de salud y de las distintas necesidades que tienen en este ámbito mujeres y hombres; la promoción de la salud de las mujeres y, en especial, de su salud laboral y de la atención a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo; la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del sistema de salud.
- La obligación de los medios de comunicación de titularidad pública de velar por una transmisión igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres; de reflejar su presencia en los diversos ámbitos de la vida social; de utilizar un lenguaje no sexista y colaborar en campañas institucionales dirigidas al fomento de la igualdad y a erradicar la violencia de género.
- La promoción en los medios de comunicación de titularidad privada de códigos de autorregulación a fin de que se cumpla la legislación en materia de igualdad en todas sus actividades, incluida la publicidad y la venta.
- La publicidad que comporte una conducta discriminatoria se entenderá ilícita y el Instituto de la Mujer, a través del Observatorio de la Publicidad, podrá ejercer la acción judicial de cesación de publicidad ilícita.
- El fomento del acceso de la mujer a las nuevas tecnologías, especialmente en zonas y colectivos de mujeres en las que se detecte un especial retraso en este aspecto.
- El impulso de medidas que favorezcan la cotitularidad de la mujer de las explotaciones agrarias y de las acciones de formación de la mujer en el mundo rural.
- Medidas de acceso a la vivienda de los colectivos de mujeres en los que concurra alguna situación de necesidad especial (exclusión social, víctimas de la violencia de género o familias monoparentales).

- El establecimiento de condiciones de ejecución de los contratos públicos que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS

- El cumplimiento de la igualdad en el suministro de bienes y servicios disponibles para el público y del principio de libre elección de la parte contratante, salvo que dicha elección venga determinada por el sexo.
- La prohibición de hacer indagaciones sobre el embarazo de la contratante (salvo por razones de protección de la salud), de considerar el sexo o los costes relacionados con el embarazo y la maternidad como factor de cálculo de primas y prestaciones en los contratos de seguro o servicios financieros.
- Las consecuencias del incumplimiento de las medidas anteriores: resolución del contrato, reclamación de la asimilación de primas y prestaciones al sexo más beneficiado o reclamación de indemnización proporcional al perjuicio sufrido.
- En cuanto a la responsabilidad social de las empresas, el texto establece la posibilidad de que las empresas emprendan acciones en materia de igualdad, decididas unilateralmente por las empresas o acordadas con la representación de los trabajadores, las organizaciones de consumidores y usuarios, los Organismos de igualdad o las asociaciones de defensa de la igualdad. También que las empresas hagan uso publicitario de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad y que el Instituto de la Mujer ejerza la acción de cesación de publicidad ilícita cuando pueda tratarse de publicidad engañosa.
- Asimismo las grandes empresas tendrán que abrir sus consejos de administración a la participación de mujeres. En 8 años, y a medida que venzan los mandatos de los anteriores consejeros, las empresas deberán incorporar un 40% de mujeres en sus consejos de administración.
- El texto aprobado hoy contempla la creación del Consejo de Participación de la Mujer como cauce de participación de las organizaciones de mujeres. Estará compuesto por asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal así como por representantes de todas las administraciones públicas.
- Finalmente, la Ley contempla la creación en la Administración General del Estado de una Comisión Interministerial de Igualdad para la coordinación de las políticas de igualdad y la encomienda a un centro directivo, dentro de cada Ministerio, del desarrollo de las funciones relacionadas con la igualdad.