



LEY DE IGUALDAD


Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres


La discriminación salarial, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa del esfuerzo de todos.


Los puntos más destacados de la ley son:


 Presencia equilibrada: Se tendrá que garantizar una presencia equilibrada en los Consejos de Administración.


 Planes de igualdad: Las empresas de más de 250 trabajadores/as están obligadas a realizar planes de igualdad y se obliga a negociar medidas de igualdad en todos los convenios colectivos.


 Permiso de paternidad: El trabajador que sea padre tendrá derecho a 13 días naturales de permiso de paternidad que se suman a los dos ya existentes por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo (el permiso es ampliable en algunos casos excepcionales).


 Parto prematuro: En caso de parto prematuro con falta de peso y en aquellos en el que el neonato por cualquier otra causa deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas.


 Reducción de jornada: Se amplía de los seis a los ocho años el límite de edad del hijo/a que da derecho a la reducción de jornada. También se modifica el límite de la reducción de la jornada que pasa a ser desde un 1/8 hasta la mitad de la misma. Las cotizaciones efectuadas durante los 2 primeros años se computan incrementadas al 100%.

 Excedencia voluntaria y cuidado de familiares: Se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la excedencia para cuidado de familiares. Se reconoce su disfrute fraccionado.

 Excedencia para el cuidado de los/as hijos/as: En caso de excedencia para el cuidado de los/as hijos/as o menor acogido, aunque sea provisional, los dos primeros años del período de excedencia, de los/as trabajadores/as, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social. Se reconoce también su disfrute fraccionado.

 Sanciones: Las conductas discriminatorias hacia la mujer en el ámbito laboral recibirán multas en función de su gravedad y tendrán sanciones accesorias.

 Riesgo durante el embarazo o lactancia natural: La prestación económica por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural equivale al 100% de la base reguladora por contingencias comunes del salario de la trabajadora.

 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: El/la trabajador/a tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el/la empresario/a respetando, en su caso, lo previsto en aquella.