

**LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ
PER L'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES**

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ PER L'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

La present Llei ha entrat en vigor el passat dia 24 de març de 2007.

Aquesta Llei **te per objecte** fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui la que sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, a les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ PER L'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

Per què aquesta Llei?

Perquè, tot i que la igualtat formal davant la llei ja existia, els seus resultats han estat insuficients:

- violència de gènere
 - discriminació salarial
 - discriminació en les pensions de les vídues
 - predomini de l'atur femení
 - poca presència de les dones en llocs de responsabilitat política, social, cultural i econòmica
 - escassa conciliació laboral i personal.
-

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ PER L'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

A aquests efectes, la **Llei estableix** principis d'actuació dels Poders Públics, regula drets i deures de les persones físiques i jurídiques, tant públiques com privades, i preveu mesures destinades a suprimir i corregir en els sectors públics i privat, tota forma de discriminació per raó de sexe.

Amb l'objectiu de fer efectiu el principi d'igualtat, la llei afecta als següents àmbits:

- **Laboral, empresarial, seguretat social i conciliació de vida personal i laboral.**
 - **Administració pública.**
 - **Contractació i subvencions públiques.**
 - **Política cultural, creació artística, esport i cooperació al desenvolupament.**
 - **Educació i salut.**
 - **Desenvolupament rural i vivenda.**
 - **Accés a les noves tecnologies i societat de l'informació.**
 - **Mitjans de comunicació públics i privats.**
-

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ PER L'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

Destaquem els **aspectes mes rellevants** en els àmbits laborals, de Seguretat Social, conciliació, administració, administració pública i contractació i subvencions públiques.

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ PER L'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

PRINCIPIS D'IGUALTAT

En el títol I, es descriuen els principis d'igualtat i tutela contra la discriminació. Entre ells s'estableix el **principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el accés al treball**, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball. No constituirà discriminació en l'accés al treball, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, degut a la naturalesa de les activitats concretes, aquesta característica constituïa un requisit professional essencial i determinant, sempre i quan l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

Les **conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries** es regulen al article 10 que disposa que "els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constituïen o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitats a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici sofert, així com, en el seu cas, a través d'un sistema eficaç i dissuasori de sancions que prevenia la realització de conductes discriminatòries.

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ PER L'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

El article 12 disposa que, qualsevol persona podrà recavar dels tribunals la tutela del dret a l'igualtat entre dones i homes, inclos després de la terminació de la relació en la que suposadament s'ha produït la discriminació. I l'article 13 estableix que “De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, **corresponderá a la persona demandanda probar la ausencia de discriminación** en las medidas adoptadas y su proporcionalidad”.

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ PER L'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

L'incorporació del principi d'igualtat en tots els objectius i actuacions de la **política de salut** i de les distintes necessitats que tenen en aquest àmbit dones i homes; la promoció de la salut de les dones y, en especial, de la seva salut laboral i de l'atenció a les situacions d'assetjament sexual i assetjament per rao de sexe; la presència equilibrada entre dones i homes en llocs directius i de responsabilitat professional del conjunt del sistema de salut.

L'obligació dels **mitjans de comunicació de titularitat pública** de velar per una transmissió igualitaria, plural i no estereotipada de les dones; de reflectir la seva presència en els diversos àmbits de la vida social; d'utilitzar un llenguatge no sexista i col.laborar en campanyes institucionals dirigides al foment de l'igualtat i a erradicar la violència de gènere.

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ PER L'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

La publicitat que comporti una conducta discriminatoria s'entendrà il·licita i el Insitiut de la Dona, a través del **Observatori de la Publicitat**, podrà exercir la acció judicial de inserció de publicitat il·licita.

El foment de l'accés de la dona a les **noves tecnologies**, especialment en zones i col·lectius de dones en les que es detecti un especial retard en aquest aspecte.

L'impuls de mesures que afavoreixen la **cotitularitat** de la dona de les explotacions agràries i de les accions de formació de la dona en el món rural.

Mesures **d'accés a la vivenda** dels col·lectius de dones en els que concorra alguna situació de necessitat especial (exclusió social, víctimes de la violència de gènere o famílies monoparentals).

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ PER L'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

CONTRACTES DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

S'estableix que les Administracions Públiques, a l'àmbit de les seves respectives competències, en relació amb l'execució dels contractes que celebren, podran establir condicions especials amb el fi de promoure l'igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb lo establert a la legislació de contractes del sector públic. A tal fi, anualment, el Consell de Ministres, a la vista de l'evolució e impacte de les polítiques d'igualtat al mercat laboral, determinarà els contractes de l'Administració General del Estat i dels seus organismes públics que obligatòriament deuran incloure entre les seves condicions d'execució mesures tendents a promoure l'igualtat efectiva entre dones i homes al mercat laboral, conforme a lo previst a la legislació de contractes del sector públic.

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ PER L'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

El principi de **representació equilibrada** entre dones i homes en les nomenclatures i designacions dels poders públics.

La **reforma de la Llei Orgànica del Règim Electoral General** per garantir una composició equilibrada de ambdós sexes en les llistes electorals.

L'obligació de realitzar **informe d'impacte de gènere** en tots els projectes de disposicions generals i en els plans de especial relevància econòmica i social que aprovi el Consell de Ministres.

L'Obligació del Govern d'elaborar periodicament un **Pla Estratègic d'Igualtat de Oportunitats**.

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ PER L'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

DRET AL TREBALL EN IGUALTAT DE CONDICIONS

Regulat en el títol IV, es recullen, entre d'altres, les següents qüestions:

- **Programes per a la millora de la empleabilitat de les dones:** Les polítiques de treball tindran com un dels seus objectius prioritaris augmentar la participació de les dones al mercat laboral i avançar en l'igualtat efectiva entre dones i homes.
 - **Promoció de la igualtat a la negociació col·lectiva:** mitjançant la negociació col·lectiva es podran establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones al treball i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació a les condicions de treball entre dones i homes.
 - **Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral** es reconeixeran als treballadors i les treballadores en forma que fomentin l'asunció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada al seu exercici. Per contribuir a un repartiment més equilibrat de les responsabilitats familiars, **es reconeix als pares el dret a un permís i una prestació per paternitat.**
 - **Els plans d'igualtat**
-

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ PER L'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

DRET AL TREBALL EN IGUALTAT DE CONDICIONS

- **Mesures específiques per prevenir assetjament sexual i assetjament per raó de sexe** en el treball. Juntament amb les mesures de igualtat, les empreses deuran promoure condicions de treball que eviten assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per la seva prevenció i per donar cauce a les denúncies o reclamacions que pugin formular aquells que hagin sigut objecte del mateix. Amb aquesta finalitat es podrà establir mesures que deuran negociar-ne amb els representants dels treballadors.
 - **Distintiu empresarial en matèria d'igualtat.** El Ministeri de Treball i Assumptes Socials crearà un distintiu per reconèixer a aquelles empreses que destaquen per l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats amb els seus treballadors i treballadores, que podrà esser utilitzat en el tràfic comercial de l'empresa i amb fins publicitaris.
-

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ PER L'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

L'IGUALTAT EN LES RESPONSABILITAT SOCIAL DE LES EMPRESES.

- Les empreses podran assumir la **realització voluntària d'accions de responsabilitat social**, consistents en mesures econòmiques, comercials, laborals, assistencials o de un altre naturalesa, destinades a promoure condicions de igualtat entre les dones i els homes en el seno de la empresa o en el seu entorn social. Les empreses **podran fer us publicitari de les seves accions** de responsabilitat social en matèria de igualtat.

- **Participació de les dones en els Consells d'administració** de les societats mercantils. Les societats obligades a presentar compte de pèrdues i guanys no abreviada **procuraran incloure en el seu Consell d'Administració un número de dones que permeti assolir una presència equilibrada** de dones i homes **en un termini de vuit anys** a partir de la entrada en vigor de aquesta Llei. Aquesta previsió es tindrà en compte per els nomenaments que es realitzin a mesura que acabi el mandat dels consellers designats abans de la entrada en vigor d'aquesta Llei.

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ PER L'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

NOVETATS LEGISLATIVES EN L'ÀMBIT DE RELACIONS LABORALS

La llei d'igualtat, a més dels principis generals ja senyalats, recull en les seves disposicions addicionals una sèrie de reformes legals, entre les que destaquem les novetats més rellevants a l'àmbit de les Relacions Laborals:

- **Permisos.-** s'introdueixen les següents novetats a l'article 37 del TRET:
 - Permís per **intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari** de parents fins el 2^o grau, de 2 dies ó 4 si requereix desplaçament.
 - **Reducció de jornada per lactància:** Es podrà substituir el dret a una hora de absència per la reducció de la seva jornada en mitja hora o **acumular-lo en jornades complertes**, en els terminis acordats a la negociació col·lectiva o per acord amb l'empresari.
 - **Reducció de jornada amb disminució proporcional del salari.** Qui tingui un menor de 8 anys (abans 6 anys) tindrà dret a una reducció de jornada, amb una disminució proporcional del salari entre, al menys, 1/8 i un màxim de la meitat de la duració de aquella (abans entre, al menys 1/3 i un màxim de la meitat de la jornada)
-

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ PER L'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

- **Jornada.-** el treballador tindrà dret a adaptar la duració i distribució de la jornada de treball, per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal i familiar, en els termes que s'estableixin a la negociació col·lectiva o per acord individual amb l'empresari.
 - **Vacances anuals i maternitat.-** si el període de vacances de l'empresa coincideix amb una Incapacitat temporal derivada del embaràs, el part o la lactància natural o amb la suspensió del contracte prevista en l'article 48.4 del ET, **es tindrà dret a gaudir de les vacances en una data distinta, tot i que hagi acabat l'any natural a que corresponguin.**
 - **Suspensió del contracte.-** s'estableixen com a causes de suspensió, la paternitat i el risc durant la lactància natural d'un menor de 9 mesos.
-

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ PER L'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

- **Excedència voluntària.**- Es podrà sol·licitar la excedència per treballadors amb al menys un any d'antiguitat i per un **termini** no inferior a 4 mesos (abans dos anys) i no major a 5 anys.
 - **Excedència per tenir cura de familiars.**- els treballadors tindran dret a una **excedència no superior a 2 anys** (abans un any) treballadors per tenir cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugi valer-se per si mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.
-

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ PER L'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

- **Suspensió del contracte.-** S'estableixen les següents novetats:
 - **Permís de maternitat.-** En cas de **mort de la mare**, amb independència de que aquesta realitzara o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer us de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti del període de suspensió, computat desde la data del part, i sense que es descompti del mateix la part que la mare hagués pogut gaudir amb anterioritat al part.
 - **En el suposat de mort del fill:** el període de suspensió del contracte per maternitat no es veurà reduït.
 - En el cas de que **la mare no tingues dret a suspendre la seva activitat professional** amb dret a prestacions, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball per el període que hagués correspost a la mare, lo que serà compatible amb el dret de paternitat.
 - En els casos de **parts prematurs** i aquells altres en que el neonat precisi hospitalització a continuació del part, el període de suspensió podrà comportar-se, a instància de la mare, a partir de la data de l'alta hospitalària (excepte les 6 setmanes de suspensió obligatòria).
-

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ PER L'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

- **Suspensió del contracte.-** S'estableixen les següents novetats:
 - En els casos de **parts prematurs amb falta de pes** i aquells altres en que el neonat precisi, hospitalització a continuació del part, per un període superior a 7 dies, el **període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals**, i en els terminis en que reglamentàriament es desenvolupi.
 - **Permís de maternitat** tindrà una **duració adicional de 2 setmanes més** en el suposat de **discapacitat del fill** o del menor adoptat o acollit.
 - Els períodes als que es refereix el present apartat **podrán disfrutar-se en réjim de jornada complerta o a temps parcial**, previ acord entre els empresaris i els treballadors afectats, en els terminis que reglamentàriament es determinin.
-

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ PER L'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

- **Permís de paternitat.**- s'estableix un permís de paternitat independent del de maternitat, de 13 dies, que es podran gaudir en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial, d'un mínim del 50% previ acord entre l'empresari i el treballador, i conforme es determini reglamentàriament.
-

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ PER L'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

NOVETATS LEGISLATIVES EN L'AMBIT DE LA SEGURITAT SOCIAL

Les principals mesures en materia de Seguretat Social incloses en la Llei son:

- El reconeixment de les prestacions de permís per paternitat i de risc durant la lactancia.
 - L'ampliació a 7 anys del periode en que es deu haber cotitzat 180 dies per tenir dret a la prestació per maternitat (aquest dret també es tindrà quan s'hagi cotitzat 1 any al llarg de la vida laboral). Les treballadores menors de 21 anys no tindran que acreditar periode previ de cotització (però sí estar donades d'alta en la Seguretat Social) per accedir a la prestació de maternitat; les treballadores entre 21 y 26 anys únicament tindran que acreditar un periode de cotització de 90 dies per tenir dret a la mateixa.
-

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ PER L'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

- La creació d'un nou subsidi per maternitat per les treballadores que no reuneixin el període de cotització mínima per accedir a la prestació per maternitat. La quantia d'aquest subsidi serà d'un 100% del IPREM i una duració de 42 dies naturals a contar desde el part.
 - Consideració, a efectes de les prestacions de Seguretat Social, com cotitzada la jornada completa els suposats de reducció de jornada per tenir cura dels fills (durant els 2 primers anys) o familiars (durant el primer any).
-

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ PER L'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

- La consideració com cotitzada, de la totalitat de la jornada de treball en suposats d'excedència per tenir cura dels fills o familiars inmeditament posteirors a una reducció de jornada o en els supossats de reducción por cuidado de fills o familiars.
 - No descompte de la prestació per atur del temps de permis de maternitat i paternitat, i l'inclusió en els contractes formatius de la protecció per paternitat.
 - El reconeixement del subsidi de maternitat i del permís de paternitat als treballadors autònoms i bonificació del 100% de la cuota que es paga a la Seguretat Social per les treballadores autònomes durant la seva baixa per maternitat.
-

LLEI ORGÀNICA 3/2007, DE 22 DE MARÇ PER L'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

NOVETATS LEGISLATIVES EN L'ÀMBIT DEL PROCEDIMENT LABORAL

- **Discrepancies en matèria de conciliació.-** Les discrepàncies que surdeixin entre empresaris i treballadores en realització amb el exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral reconeguts legal o convencionalment es resoldran per la jurisdicció competent a través del procediment establert en l'article 138 bis de la Llei del Procediment Laboral, es a dir, per el procediment urgent i de tramitació preferent, cuya vista deu celebrar-se dintre dels 5 dies següents al de l'admissió a tràmit de la demanda.
 - **Càlcul de indemnitzacions en determinats suposats de jornada reduïda.-** Es recull el criteri jurisprudencial, de manera que en els casos de reducció de jornada (ausència del treball per part prematur, tenir cura de fill menor de 8 anys o tenir cura de familiar i treballadora víctima de violència de genere), **el salari a tenir en compte a efectes del càlcul de les indemnitzacions prevista en aquesta Llei, será el que hagues correspongut al treballador sense considerar la reducció de jornada efectuada.**
-