



LLEI PER A LA IGUALTAT DE DONES I HÒMENS

Perquè la igualtat siga alguna cosa més que una paraula.
Perquè siga una realitat.



UNIÓ EUROPEA

Fondo Social Europeo
Invierde en tu futuro



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

www.migualdad.es/mujer



LLEI PER A LA IGUALTAT DE DONES I HÒMENS

La LLEI PER A LA IGUALTAT reconeix que dones i hòmens són iguals en dignitat humana i en drets i deures, que han de ser exercits en igualtat de condicions.

OBJECTE DE LA LLEI

- Fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i hòmens i eliminar qualsevol forma de discriminació per raó de sexe, directa o indirecta, en tots els àmbits, especialment la derivada de la maternitat i les obligacions familiars.
- Integrar el principi d'igualtat de tracte i oportunitats en totes les polítiques públiques: laboral, social, educativa, habitatge, cultura, esport, creació artística, cooperació al desenvolupament, salut i accés a les noves tecnologies i als béns i serveis.
- Establir una participació equilibrada (mínim 40%-màxim 60%) de dones i hòmens en les llistes electorals, en tots els àmbits de les administracions públiques i en els consells d'administració de les empreses.

DEFINICIÓ LEGAL DE DISCRIMINACIÓ

La llei incorpora al dret espanyol la definició jurídica europea de discriminació:

- **Discriminació Directa** és el tractament menys favorable que pugui rebre una persona per raó del seu sexe en relació amb una altra persona de sexe diferent i, especialment, el tracte desfavorable a les dones per embaràs o maternitat.
- **Discriminació Indirecta** és la situació, disposició, criteri o pràctica aparentment neutres que pose a les persones en situació de desavantatge per raó del sexe, llevat de justificació objectiva per una finalitat legítima.
- Així mateix, es considerarà discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produïska en una persona com a conseqüència de les seues reclamacions, queixes o demandes per a impedir la seua discriminació i exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i hòmens.

TUTELA DEL DRET A LA IGUALTAT

LA LLEI D'IGUALTAT estableix garanties processals per a la tutela del dret a la igualtat de dones i hòmens, mitjançant un procediment preferent i sumari, amb inversió de la càrrega de la prova –correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació–, per a evitar el tracte discriminatori i les represàlies que pugui patir qui haja reclamat el compliment de la Llei d'igualtat, fins i tot després d'acabada la relació que ha produït la discriminació.

Entre les mesures establides per la LLEI PER A LA IGUALTAT en les polítiques públiques hi ha:

- Protegir la maternitat, assumida com una qüestió d'interès social.
- Assegurar la coresponsabilitat i la conciliació de la vida personal i laboral de treballadors i treballadores.
- Establir mesures per a eradicar la violència de gènere, inclòs l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Implantar un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i fomentar-lo en la resta de la societat.
- Creació d'unitats d'igualtat en tots els ministeris.
- Creació d'una Comissió Interministerial d'Igualtat, per a coordinar les polítiques i mesures adoptades i garantir el dret a la igualtat i la seua efectivitat.
- Creació d'un Consell de Participació de la Dona, com a òrgan de consulta i assessorament, amb representació de les associacions de dones d'àmbit estatal.
- Aprovació pel Govern d'un Pla d'igualtat en l'Administració General de l'Estat i els seus organismes públics dependents, a l'inici de cada legislatura.
- Extraure dades desagregades per sexes en totes les estadístiques i enquestes elaborades pels poders públics.
- Fomentar l'accés de les dones a les noves tecnologies, especialment en zones i col·lectius on s'hi detecte un retard especial.
- Afavorir la titularitat compartida de les explotacions agràries i la formació de les dones en el món rural.
- Facilitar l'accés a l'habitatge i elaborar polítiques d'acció positiva per a col·lectius de dones en situació de necessitat especial (exclusió social, víctimes de violència de gènere, famílies monoparentals i immigrants, entre altres).
- Possibilitat de donar preferència a les empreses que afavorisquen la igualtat en els contractes amb les administracions públiques.



IGUALTAT és:

QUE LES DONES ESTIGUEN BEN REPRESENTADES
EN ELS ÒRGANS DE DECISIÓ

IGUALTAT LABORAL

- Millorar la formació, l'ocupació i la permanència en el mercat de treball de les dones i eliminar de situacions de discriminació en les seues condicions laborals.
- Possibilitat de donar preferència en els contractes, en igualtat de condicions d'idoneïtat, a les persones del sexe menys representat en el sector o categoria corresponent.

Implantació i promoció de la igualtat en les empreses

- Establiment del deure de **negociar plans d'igualtat**, en la negociació col·lectiva d'àmbit empresarial i supraempresarial, en empreses de més de 250 treballadors/es, o negociar mesures en les de plantilla inferior a eixe nombre.
- Creació d'un **distintiu oficial per a empreses que destaquen per l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i oportunitats** amb les seues treballadores i treballadors.
- Mesures i **suport tècnic institucional per a impulsar l'adopció voluntària de plans o mesures d'igualtat en les xicotetes i mitjanes empreses.**
- Realització voluntària **d'accions de responsabilitat social** en matèria d'igualtat en les empreses o en el seu entorn social, que podran ser concertades amb la representació sindical, organismes d'igualtat o organitzacions civils.

Dret a la conciliació i foment de la responsabilitat compartida

- Junt amb el dret a la conciliació de la vida personal i laboral, que millora les condicions laborals i les prestacions de la Seguretat Social, la Llei d'igualtat fomenta una major **coresponsabilitat entre dones i hòmens** en l'assumpció de les obligacions familiars.

A woman with brown hair pulled back, wearing a dark blue pinstriped suit jacket over a white collared shirt, is the central focus. She is looking directly at the camera with a slight smile. The background is a blurred office environment with other people working at desks.

IGUALTAT és:
TINDRE LES MATEIXES OPORTUNITATS
I CONDICIONS LABORALS



IGUALTAT és:
PODER CONCILIAR LES RESPONSABILITATS
PERSONALS I PROFESSIONALS

DISTRIBUCIÓ DE JORNADA, PERMISOS I VACANCES

- Dret a **adaptar la duració i distribució de la jornada de treball**, d'acord amb el que estableix la negociació col·lectiva o amb l'empresa.
Les discrepàncies amb l'empresa les resoldrà un jutjat social, si es presenta la demanda en el termini de 20 dies a partir de la comunicació de la disconformitat per part de l'empresa.
- Dret a **reduir la jornada entre una vuitena part i la meitat per atenció directa de menors de huit anys o persones amb discapacitat** que no exercisquen una activitat retribuïda, amb disminució proporcional del salari.
- Dret a **reducció de jornada i de la part proporcional del salari per a l'atenció directa de familiars** fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per edat, accident o malaltia, no puguin valer-se per si mateixos i no exercisquen activitat retribuïda.
- Nou permís de 2 dies, o 4 si és necessari desplaçament, per intervenció quirúrgica sense hospitalització de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, si necessita repòs domiciliari.
- Dret al **gaudi de les vacances anuals fora dels períodes d'incapacitat temporal per embaràs, part o lactància** i del descans per maternitat, i també fora de l'any natural a què corresponguen.

PERMÍS PER MATERNITAT

- En cas de defunció de la mare, tinguera o no treball remunerat, l'altre/a progenitor/a podrà fer ús de la totalitat o de la part que reste del període de permís per maternitat, sense comptar el període de què haguera pogut gaudir la mare amb anterioritat al part.
- En el supòsit de defunció del fill o filla, el permís per maternitat no es veurà reduït, llevat que, finalitzades les 6 setmanes de descans obligatori, la mare sol·licite la reincorporació al treball.
- En els supòsits en què la mare opte perquè l'altre/a progenitor/a gaudisca d'una part del permís de maternitat posterior al part, aquell o aquella podrà continuar fent ús de l'inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la incorporació de la mare al treball, esta es trobe en situació d'incapacitat temporal.
- Quan la mare no tinga dret a prestacions de maternitat, l'altre progenitor o progenitora té dret al permís pel període que haguera correspost a la mare i a percebre, si és el cas, estes prestacions. Este dret serà compatible amb el permís de paternitat.
- Ampliació de dos setmanes del permís de maternitat en cas de naixement, adopció o acolliment de filla o fill discapacitat. Podrà gaudir d'este dret, de forma ininterrompuda, qualsevol dels progenitors que trebal·le o es podrà distribuir entre ambdós.
- En els casos de part prematur amb falta de pes en els que la neonata o el neonat necessiten hospitalització superior a 7 dies després del part, el permís podrà ampliar-se pel temps d'hospitalització i fins a un màxim de tretze setmanes.

PERMÍS AUTÒNOM DE PATERNITAT

- Reconeixement d'un permís de paternitat, autònom del de la mare, de 13 dies per naixement, adopció o acolliment (que se suma al permís de 2 dies ja vigent). Este permís és independent del gaudi compartit del permís de maternitat. Està previst ampliar-lo a 4 setmanes.

Podrà gaudir-se ininterrompudament, coincidint amb el permís de maternitat o quan este finalitze, o en jornada parcial d'un mínim del 50%, comptant amb l'acord previ de l'empresa.

Este dret s'ampliarà en 2 dies més per cada fill o filla a partir del segon/a quan es tracte de part, adopció o acolliment múltiple.



IGUALTAT ÉS:
GAUDIR DE LA TEUA MATERNITAT
SENSE RENUNCIAR A LA TEUA OCUPACIÓ

■ Creació d'un **subsidi per paternitat** del 100% de la base reguladora, amb el requisit d'haver cotitzat 180 dies en els 7 anys immediatament anteriors a la data d'inici del permís, o 360 dies al llarg de la vida laboral.

PERMÍS PER LACTÀNCIA

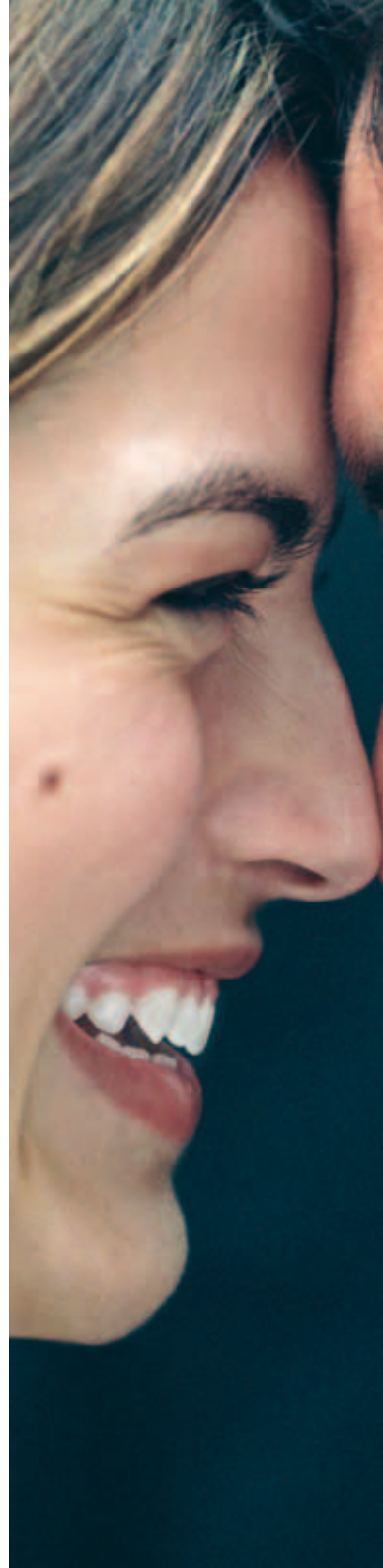
- **Dret a acumular el permís de lactància en jornades completes**, d'acord amb l'empresa o amb el que s'estableix en la negociació col·lectiva. Podrà ser exercit per qualsevol d'ambdós progenitors/es si treballen.
- **Dret a suspendre el contracte de treball per risc durant la lactància natural** de menors de 9 mesos, amb la prestació econòmica corresponent.

EXCEDÈNCIA

- **Excedència de fins a 3 anys per a atenció de menors** –per naixement, adopció o acolliment–, que es podrà gaudir de forma fraccionada. **Durant el primer any amb dret a reserva del mateix lloc de treball**, i si és per més anys la reserva serà d'un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent. El període es comptarà a partir de la data de naixement o de la resolució judicial o administrativa d'adopció o acolliment.
- Possibilitat de gaudir fraccionat el **període d'excedència màxim de dos anys per a l'atenció de familiars** que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no es puguin valdre per si mateixos/es.

MILLORES EN LA PRESTACIÓ ECONÒMICA

- **Flexibilització del període de cotització** mínim exigít per a la prestació per maternitat:
 1. Per a menors de 21 anys, no es requereix període mínim de cotització.
 2. Entre 21 i 26 anys, es requereixen 90 dies cotitzats dins dels 7 anys immediatament anteriors al moment d'inici del descans o de 180 dies cotitzats al llarg de la vida laboral.
 3. Per a majors de 26 anys, s'exigeixen 180 dies dins dels 7 anys immediats anteriors al moment d'inici del descans o 360 dies cotitzats al llarg de la vida laboral.





L'edat establida es correspon amb el moment del part, la data de la decisió administrativa o judicial de l'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

■ Dret a un **subsidí no contributiu per a mares biològiques** durant els 42 dies naturals següents al part, per a treballadores per compte d'altri que no tinguin el període mínim de cotització per a la prestació.

■ **Còmput per a la pensió de 112 dies cotitzats per cada part d'un sol fill/a** i 14 dies més per cada fill/a, a partir del segon, en cas de part múltiple; excepte si ja s'haguera cotitzat en els corresponents permisos per maternitat.

■ **Millora de la prestació econòmica per risc durant l'embaràs**, que passa a ser del 75% al 100% de la base reguladora establida per a la prestació per incapacitat temporal, derivada de contingències professionals.

■ **Nou subsidi per risc durant la lactància natural** del 100% de la base reguladora. Es concedirà a la treballadora, durant el període de suspensió del contracte de treball i fins que el fill/a complisca els nou mesos, quan les condicions de treball pogueren influir negativament en la salut de la dona o del fill/a i no resulte tècnicament o objectivament possible canviar este lloc o no puga raonablement exigir-se per motius justificats.

SITUACIÓ DE DESOCUPACIÓ

■ **En cas d'extingir-se legalment el contracte, estant en situació de maternitat o paternitat**, se seguirà percebent la prestació per estes últimes fins que s'extingisquen, moment en què es passarà a la situació legal de desocupació, sense descomptar el període anterior.

■ **En cas que s'estiga percebent prestació de desocupació** i es passe a la situació de paternitat/maternitat, es percebrà la prestació per estes últimes en la quantia que corresponga, i es reprendrà la prestació per desocupació una vegada extingides les anteriors.



IGUALTAT és:
COMPARTIR RESPONSABILITATS

PROTECCIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

La Llei defineix com a assetjament sexual qualsevol comportament verbal o físic, de naturalesa sexual, que tinga el propòsit o produísca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

- Les empreses hauran de promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i per raó de sexe i **arbitrar procediments per a la seua prevenció i donar curs a les denúncies** o reclamacions que es formulen.
- **Les empreses i els sindicats hauran d'establir mesures específiques per a previndre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.**

IGUALTAT DE TRACTE EN L'ACCÉS A BÉNS I SERVEIS

- Les persones físiques o jurídiques, del sector públic o privat, que subministren béns i serveis han de complir el principi d'igualtat de tracte i evitar tota discriminació per raó de sexe.
 - Cap contractant, en l'accés a béns i serveis, podrà indagar sobre la situació d'embaràs de la persona que els demana, excepte per a la protecció de la salut.
 - En els contractes d'assegurances o serveis financers es prohibeix considerar el sexe o els costos relacionats amb l'embaràs i la maternitat per a establir diferents primes i prestacions.
- L'incompliment de les mesures anteriors podrà donar lloc a la resolució del contracte, reclamació de l'assimilació de primes i prestacions al sexe més beneficiat o reclamació d'indemnització proporcional al perjudici patit.

MÉS INFORMACIÓ O ASSESSORAMENT
EN CASOS DE DISCRIMINACIÓ

Tel.: 900 19 10 10

www.migualdad.es/mujer



UNIÓ EUROPEA
Fondo Social Europeo
Invierete en tu futuro



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

LLEI PER A LA IGUALTAT DE DONES I HÒMENS

Perquè la igualtat siga alguna cosa més que una paraula.
Perquè siga una realitat.

**INFORMA'T EN EL
900 19 10 10**

www.migualdad.es/mujer



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
Invierde en tu futuro



**MINISTERIO
DE IGUALDAD**

SECRETARÍA GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER

NIPO: 803-09-045-8