

# 5 LEYES PARA LA IGUALDAD



En los últimos diez años, en España han sido elaboradas y aprobadas nuevas leyes que pretenden ser un apoyo para el avance de la sociedad española hacia la igualdad.

Si estas leyes se conocen por parte de los ciudadanos, éstos podrán exigir su cumplimiento y contribuiremos a que haya mayor igualdad efectiva.

## LEY 39/99 DE 5 DE NOVIEMBRE, PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

*“Esta ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores y trabajadoras puedan participar de la vida familiar, dando un paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos e hijas desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia” (Igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo, Módulos de Igualdad entre mujeres y hombres - Instituto Aragonés de la Mujer, Zaragoza 2003).*

Los aspectos que se regulan en esta norma, y aquéllos en los que ha introducido modificaciones, son los siguientes:

- Permisos retribuidos y reducción de la jornada por motivos familiares  
Permisos retribuidos:
  - Por preparación al parto (artículo 37.3.f del Estatuto de los Trabajadores -ET-).
  - Por nacimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad (artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores).
  - Por lactancia (artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores).
  - Por nacimientos prematuros o que requieran hospitalización a continuación del parto (artículo 37.4. bis del Estatuto de los Trabajadores)
  - Reducción de la jornada por guarda legal y cuidado de familiares. (artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores).
- Suspensión con reserva de puesto de trabajo por maternidad/paternidad (artículo 48.4 del E.T)  
Se trata de un período de descanso por maternidad/paternidad que es retribuido. Ofrece distintas posibilidades para las siguientes situaciones:

- Maternidad/Paternidad Biológica.
- Suspensión Voluntaria del Permiso de Maternidad (artículo 48.4. del Estatuto de los Trabajadores).
- Maternidad/Paternidad por adopción o por acogimiento preadoptivo o permanente.
- Disfrute del descanso por Maternidad/Paternidad a tiempo parcial (Disposición Adicional Primera. RD 1251/2001).
- Suspensión con reserva del puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo (artículo 48.5 Estatuto de los Trabajadores, artículo 45.1.d Estatuto de los Trabajadores; artículo 26 Ley de Prevención de Riesgos Laborales; artículos 134 y 135 Ley General de la Seguridad Social).

● Excedencia por cuidado de familiares: hijos, hijas y otros familiares (artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores).

● Protección contra el despido en los casos de embarazo y maternidad (artículos 53.4 y 55.5 Estatuto de los Trabajadores; artículos 108 y 122.2 Ley de Procedimiento Laboral), y de cuidado de familiares.

● Deducción en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, por maternidad, para mujeres trabajadoras con hijos menores de tres años (artículo 67 bis de la Ley del IRPF).

Es un instrumento normativo que implica interesantes novedades como el que el padre y la madre participen en igualdad del cuidado del hijo, la equiparación de los padres naturales y adoptivos, una protección especial para mujeres en situación de riesgo en el embarazo y el facilitar las labores de cuidado sobre familiares que por su edad o por causa de enfermedad no pueden valerse por sí mismos y no desempeñan actividad retribuida.

## LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

La Exposición de Motivos de esta ley señala que *“la igualdad jurídica entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal”* reconocido en diversos textos internacionales, uno de ellos: la *“Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”* aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 1983.

Es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde que entró en vigor el Tratado de Ámsterdam en 1999 la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros, son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y sus miembros.

En la actualidad existe un gran acervo comunitario sobre igualdad de sexos, siendo un ejemplo de transposición a nuestro país la presente "Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres" de 2007.

En España los art. 14 y 9.2 de nuestra Constitución proclaman "el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo" y "la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas". El mismo estado democrático exige que todos los ciudadanos participen en la construcción de su destino, algo que sólo puede conseguirse si todos partimos desde una situación de igualdad en la toma de decisiones.

Así pues, el reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres está plenamente reconocido a nivel formal, pero en la práctica, este reconocimiento es insuficiente puesto que existen numerosas situaciones de desigualdad. Por este motivo, la ley de igualdad de 2007 surge con la vocación de impulsar políticas activas que favorezcan la igualdad, y preventivas que eviten las conductas discriminatorias.

Es una ley que nace con vocación de generalidad, que alude a temas tan distintos como: la violencia de género, definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo, tutela judicial efectiva del derecho de igualdad (inversión de la carga de la prueba), acceso a bienes y servicios y su suministro, etc. Asimismo establece toda una serie de medidas tendentes a la consecución de la equiparación de sexos en todos los ámbitos de la realidad: político, social, cultural, artístico, sanitario, laboral... siendo en esta última parcela donde la ley hace especial hincapié.

### **Políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Esta ley profundiza en la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales, y especialmente trata de corregir la discriminación que se deriva para las mujeres del hecho de la maternidad. Nadie discute hoy que la maternidad ha discriminado a las mujeres en el acceso al empleo remunerado y en la promoción o mejora de su puesto en el mercado laboral, sobre todo en el ámbito privado. A las mujeres se les han atribuido las "bajas maternas", también los permisos para llevar a los hijos al médico; para quedarse con ellos cuando estaban enfermos, para pedir las excedencias, etc. Ello ha ido limitando sus posibilidades de promoción dentro de la empresa en condiciones de igualdad con los hombres. La Ley de Igualdad trata de corregir esta situación mediante la previsión del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las obligaciones familiares.

La ley contempla medidas sobre distintos aspectos. En muchos casos se trata de modificaciones de medidas incluidas ya en el Estatuto de los Trabajadores y Ley General de Sanidad:

- **Derecho a la Adaptación y distribución de la jornada por parte de los trabajadores**, según los términos del convenio colectivo o los acordados con el empresario, siempre que éste respete lo establecido en el convenio

colectivo.

- **Permisos retribuidos**. Se establecen la duración de estos permisos y las posibles formas de distribución temporal.

- En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- En caso de lactancia del hijo menor de nueve meses.

- **Reducción de la jornada por guarda legal**: se regulan la edad máxima del menor (se amplía a 8 años), la proporción de la jornada que se puede reducir y el cómputo de las cotizaciones en los periodos de reducción de jornada a efectos de prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

- **Derecho al disfrute del período de vacaciones**, además de los permisos de maternidad/paternidad, o de una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural.

- **Permiso por riesgo durante la lactancia natural**: se definen las condiciones para declarar la suspensión del contrato durante la lactancia de un menor de 9 meses, y las características de esta prestación.

- **Suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento** (comúnmente conocido como "permiso" de maternidad, adopción y acogimiento) .

- Se establecen los requisitos para percibir el subsidio por maternidad y la cuantía del subsidio.
- Se amplían las circunstancias/los supuestos en los que se reconoce el disfrute de este derecho:
  - En el caso de que la madre (en partos) reúna todos los requisitos para obtener la prestación excepto el del período de cotización mínimo.
  - En caso de parto, si la madre fallece o si el hijo fallece.
  - En caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones.
  - En los casos de parto prematuro en que el neonato precise hospitalización.
  - En el caso de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido.
- Se añaden nuevos requisitos a la causa de suspensión del contrato de trabajo por adopción o acogimiento.

- **Suspensión del contrato por paternidad** (comúnmente conocido como permiso).

- Se establecen los requisitos para percibir el subsidio por paternidad, la duración del mismo y la cuantía de la prestación económica.

- **Excedencia (voluntaria, por cuidado de un hijo, para el cuidado de un familiar)**

- Se amplían plazos, supuestos con derecho a solicitarlo, las modalidades de disfrute (de forma fraccionada).
- Se modifica la consideración del período de excedencia en la cotización efectiva a los efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

#### ● Ampliación de los supuestos de despidos nulos:

- Trabajadores en el período de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o la lactancia natural.
- Trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción y reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.
- Trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento.

#### Otras medidas para fomentar la igualdad

La Ley de Igualdad nace con vocación de generalidad, no sólo porque alude a distintos ámbitos (deporte, salud, sociedad de la información, cultura...), sino porque pretende establecer un marco jurídico general, que debe ser respetado por futuras leyes o reglamentos, así como por cualquier medida que se adopte en pos de la igualdad entre los dos sexos.

Algunos ejemplos:

- **Convenios colectivos:** obligatoriedad de establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad.
- **Empresas:**
  - obligación de elaborar "Planes de Igualdad" en una serie de supuestos determinados
  - posibilidad de obtener un "distintivo" otorgado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales por favorecer la aplicación de políticas de igualdad.
- **Empleo público:** acompañar un "Informe de impacto de género" en la aprobación de las convocatorias de pruebas selectivas.
- **Contratación pública:** posibilidad de establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de aquellas empresas que acrediten promover la igualdad efectiva entre ambos sexos (siempre que igualen las proposiciones más ventajosas según los criterios objetivos).

#### Otros instrumentos: planes e informes

- **Plan estratégico de igualdad de oportunidades y otros informes:** el Gobierno tiene la obligación de aprobarlo periódicamente incluyendo medidas para eliminar la discriminación.
- **Planes municipales de organización del tiempo:** las Corporaciones Locales podrán establecer este tipo de planes.
- **Informe de impacto de género:** los proyectos de disposiciones generales y los planes de especial relevancia que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

• **Informe periódico de actuaciones:** el Gobierno elaborará un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones, en relación con la efectividad del principio de igualdad.

• **Adecuación de estadísticas y estudios:** deberá integrarse la variable de sexo en las estadísticas, estudios y recogida de datos.

#### Nuevos organismos

• **Comisión interministerial de igualdad entre mujeres y hombres:** órgano colegiado, encargado de coordinar las políticas y medidas adoptadas en los departamentos ministeriales para garantizar la implantación del principio de igualdad.

• **Unidades de igualdad:** en los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad.

• **Consejo de participación de la mujer:** es un órgano colegiado de consulta y asesoramiento.

#### ¿Cómo contempla la Ley de Igualdad el desarrollo rural?

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en su artículo 30, considera especialmente la política de desarrollo rural, y muestra las pautas para que las mujeres que vivan y trabajen en el medio rural tengan iguales oportunidades que las que habitan en zonas urbanas, donde las circunstancias les suelen ser más favorables para desempeñar un trabajo.

Algunas medidas que recoge la ley:

- Impulsar el reconocimiento de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias.
- Potenciar la formación de las mujeres para facilitar su acceso al mercado de trabajo en buenas condiciones.
- Creación de nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural.
- Fomentar los servicios sociales para que las mujeres tengan buenas condiciones de vida, puedan conciliar la vida laboral con la familiar, y para que permanezcan en el medio rural.
- Facilitar el acceso de las mujeres a los nuevos conocimientos derivados de las tecnologías de la información y de la comunicación. Porque entiende que éstos ayudan a crear empleo, generan nuevas potencialidades en el medio rural, favorecen el teletrabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar y posibilitan la apertura a conocimientos más amplios.

#### LEY 45/2007 DE 13 DE DICIEMBRE PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE EN EL MEDIO RURAL

Esta ley pretende darle al mundo rural la importancia que realmente tiene, sobre todo si tenemos en cuenta que en España supone el 20% de la población española, que se elevaría hasta el 35% si incluyésemos las zonas periurbanas. Y, desde un punto de vista territorial, afecta al 90% del territorio, y es además el espacio donde se encuentran todos nuestros recursos naturales, y una parte importante de nuestro patrimonio cultural.

Hasta ahora, España cubría la falta de una política rural propia, con la aplicación de reglamentos comunitarios. Sin embargo, necesitaba dotarse de una legislación propia, con una política rural particular, adaptada a nuestras condiciones económicas, sociales y medioambientales singulares.

Las medidas y acciones previstas en la Ley son de carácter multisectorial y medioambiental. Se busca potenciar el desarrollo sostenible del medio rural, fortaleciendo su cohesión territorial, económica y social. Pretende llevar a cabo un impulso del desarrollo en las zonas rurales, sobre todo en las que padecen un grado mayor de atraso. Además define una acción política de gran magnitud, no sólo por el volumen de población que puede verse beneficiada, sino también por la amplitud del territorio afectado, y por la cantidad de recursos financieros públicos y privados que se pretenden movilizar.

Esta nueva ley considera el desarrollo rural bajo un enfoque amplio aplicando un criterio territorial que tenga en cuenta las características de cada zona. Y quiere impulsarlo mediante actuaciones generales en todos los sectores, coordinadas y dirigidas a fomentar la participación de la población que vive y trabaja en zonas rurales.

La ley para el Desarrollo Sostenible en el Medio Rural contiene medidas para la creación y mantenimiento del empleo, y prevé actuaciones públicas de apoyo y formación. Igualmente recoge medidas para establecer políticas de carácter horizontal en el medio rural, en materias como educación, cultura, sanidad, vivienda, transporte, comunicación entre territorios y seguridad. Por ejemplo: pretende establecer actuaciones para propiciar que los empleados públicos, preferentemente los docentes y sanitarios se establezcan en el medio rural. También, quiere garantizar que leyes como la de Dependencia o la de Igualdad sean aplicadas a todos los ciudadanos por igual, con independencia del lugar donde residan.

El **Programa de Desarrollo Rural Sostenible (PDRS)** es el principal instrumento que incluye la ley para la planificación de la acción de la Administración General del Estado en relación con el medio rural, elaborándose en coordinación con las Comunidades Autónomas. Antes de su aprobación deberá ser sometido a informe del Consejo para el Medio Rural y de la Mesa de Asociaciones de Desarrollo Rural. La ejecución del mismo se llevará a cabo por las Administraciones competentes.

El desarrollo del medio rural pasa por la creación de oportunidades, por la mejora de la situación laboral de las mujeres y por el fomento de su participación en la toma de decisiones. La Ley para el Desarrollo Sostenible en el medio rural se muestra como una herramienta que puede contribuir a impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, ya que pone especial énfasis en el desarrollo de colectivos considerados prioritarios, propiciando la incorporación de activos rurales jóvenes que permitan el mantenimiento de la población, a la vez que fomenta la igualdad y la promoción de la mujer.

El art. 7 de la ley nos dice que *“El PDRS incluirá medidas destinadas a satisfacer necesidades y demandas sociales de grupos de población que requieran una atención prioritaria,*

*en particular, las mujeres, los jóvenes, los mayores y las personas con discapacidad”.*

Y el art. 8 señala que las medidas contenidas en el PDRS deberán:

- respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural y que,
- podrán contemplarse medidas de acción positiva a favor de las mujeres en el medio rural, encaminadas a superar y evitar situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo.

A lo largo del articulado, la ley alude a sectores concretos donde han de aplicarse a través del Programa de Desarrollo Rural Sostenible medidas para fomentar la igualdad de oportunidades a la mujer y otros sectores desfavorecidos.

• **Art. 17. Fomento de la actividad económica en el medio rural.**

*“Los planes nacionales de fomento empresarial incluirán una atención diferenciada para las zonas rurales prioritarias y para las iniciativas emprendidas por mujeres o jóvenes, por trabajadores autónomos...”*

• **Art. 22. Creación y mantenimiento de empleo.**

*“Con el fin de impulsar la creación y el mantenimiento del empleo en el medio rural, en especial para mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, y preferentemente en zonas rurales prioritarias, el Programa podrá contemplar medidas para:*

- el apoyo a la creación de empresas, autoempleo...
- el mantenimiento de puestos de trabajo en sectores productivos especialmente significativos en el medio rural... y emergentes.
- fomento de políticas activas para reducir la temporalidad del empleo...”

• **Art. 28. Educación.**

*“(...)c) La potenciación de la formación profesional de los jóvenes y las mujeres...”*

• **Art. 32. Protección social.**

*“Con el objeto de mejorar la protección social de los ciudadanos que residen en el medio rural. El Programa podrá contener medidas que tengan como objeto:*

*“(...)c) apoyar y asesorar a la mujer rural, y a los jóvenes, y facilitar su inserción laboral”.*

• **Art. 33. Urbanismo y Vivienda.**

*“(...)b) Facilitar el acceso a la vivienda de los ciudadanos del medio rural ...y concediendo una atención específica a los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad”.*

## OTRAS LEYES IMPORTANTES PARA LA IGUALDAD

Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

La Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros.

Ley 4/2007, de 22 de marzo, de prevención y protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón.