

## LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La Constitución reconoce la igualdad y el derecho a la no discriminación por razón de sexo, pero la realidad en nuestra sociedad es que la mujer gana un 28% menos que el hombre; su tasa de ocupación es 23 puntos inferior a la masculina y la tasa de desempleo está 5 puntos por encima de la de los hombres, siendo 8 de cada 10 empleos temporales ocupados por mujeres, a la vez que también son para ellas el 78% de los contratos a tiempo parcial. Como se ve, la igualdad laboral está aún lejos de conseguirse; igual ocurre en la política.

De estos datos se deriva la necesidad de aplicar una Ley de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, cuyo objetivo sea lograr el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo en cualquier ámbito de la vida. Su aprobación por el Parlamento era el paso necesario y éste ya está dado.

La Ley parte de un diagnóstico de la situación y de las causas que producen esa desigualdad, pero también de las consecuencias sociales que tienen para el conjunto de la ciudadanía. Por eso me atrevo a definirla como el paso más decisivo que hemos dado para conseguir la igualdad de hecho.

Para conseguir esta total equiparación entre hombres y mujeres se modifican 22 leyes afectadas por la inclusión del principio de igualdad real, a la vez que contempla un conjunto de medidas de carácter transversal en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social para lo que se crean 23 nuevos juzgados de violencia de género.

Con la finalidad de conseguir la igualdad laboral se introducen medidas como las que obligan a empresas que tengan más de 250 empleados a negociar Planes de Igualdad que supondrán medidas para alcanzar la igualdad en materias de acceso al empleo, clasificación profesional, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación.

La Ley impulsa la paridad en las empresas que procurarán incluir en su consejo un número determinado de mujeres para lograr una presencia equilibrada con los hombres. Y transponiendo directivas comunitarias, la Ley define los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, estableciendo protocolos de prevención y medidas específicas en contra de esas conductas.

Igualmente la Ley de Igualdad otorga especial relevancia al reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral, así como le fomento a una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombre en la sujeción de las obligaciones familiares. En este sentido, destaca la creación de un nuevo derecho, el permiso de 15 días por paternidad (independiente del de la madre). El permiso por maternidad o adopción se mantiene en 16 semanas, ampliándose en dos más si el parto es múltiple o el hijo tiene alguna discapacidad. Igualmente se contemplan permisos específicos en el caso de parto prematuro. Además se impulsa la flexibilización de horarios laborales y se mejoran las condiciones para reducir la jornada u obtener una excedencia para atender a niños y mayores con dependencia. Se duplica el derecho de madres o padres para ausentarse del trabajo durante la época de lactancia, horas que se pueden acumular para cambiar por un permiso retribuido.

Se reducen los requisitos para que las madres puedan acceder a la protección por maternidad: se amplía a 7 años el periodo en el que se debe haber cotizado 180 días para tener derecho a la prestación por maternidad (ó 365 días a lo largo de la vida laboral). Para las mujeres entre 21 y 26 años, la cotización mínima será de 90 días y las madres

trabajadoras menores de 21 años no necesitarán cotización previa, siempre que estén de alta en la Seguridad Social. Además se crea un subsidio por maternidad para las trabajadoras que no reúnan el periodo de cotización mínima.

Las trabajadoras autónomas no tendrán que abonar las cuotas a la Seguridad Social durante la baja por maternidad, ni tampoco las de los contratos de sustitución y tendrán bonificaciones para contratar durante ese periodo a un sustituto.

Otro elemento clave de la Ley es la paridad en todos los ámbitos de la administración y en las listas electorales, donde ningún sexo podrá ocupar más del 60 ni menos del 40 por ciento.

Junto a estas medidas la Ley establece el principio de igualdad en otros ámbitos como la educación, la salud, el deporte, la vivienda, los medios de comunicación, el desarrollo rural o el acceso a la sociedad de la información.

En conclusión, con la aprobación de la Ley de Igualdad, el Gobierno ha vuelto a cumplir un compromiso electoral, pero sobre todo hemos dado un inmenso paso en mejorar la sociedad; veremos efectos a corto plazo, prioritariamente en materia laboral, pero a largo plazo provocará transformaciones trascendentales, porque propone cambios estructurales que afectan a nuestras pautas sociales y culturales.