

# Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Barcelona, març de 2007

## 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.

# A quins àmbits afecta la Llei?

- **Laboral, empresarial, Seguretat Social i conciliació**
- **Administració pública**
- **Contractació i subvencions públiques**
- Política cultural, de creació artística, esport i cooperació al desenvolupament
- Educació i Salut
- Desenvolupament Rural i Habitatge
- Accés a noves tecnologies i Societat de la Informació
- Mitjans de comunicació públics i privats

# Quins objectius laborals persegueix aquesta Llei?

- Que mitjançant la negociació col·lectiva puguin establir-se mesures d'acció positiva que afavoreixin l'accés a l'ocupació de les dones o l'eliminació de situacions de discriminació en les seves condicions de treball.
- Que un dels objectius prioritaris de la política d'ocupació sigui la millora de la formació, de l'ocupabilitat de les dones i de la seva permanència en el mercat de treball.
- El reconeixement del dret a la conciliació de la vida personal i laboral i el foment d'una major corresponsabilitat entre dones i homes en l'assumpció de les obligacions familiars.

# Com afecta la Llei a les persones treballadores?

## Drets que reconeix aquesta Llei en cas de naixement o adopció d'un fill o filla (1)

- Permís de paternitat, independent del de maternitat, de 13 dies, a més dels 2 dies ja existents, que es podrà exercir a temps complet o parcial, previ acord amb l'empresariat. Aquest permís serà de 4 setmanes després de 6 anys de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.
- El permís d'al·letament es podrà acumular en jornades completes (amb l'acord de la negociació col·lectiva o amb l'empresariat).
- Si el període de vacances coincideix amb el de maternitat, aquest es podrà gaudir una vegada acabada la baixa maternal encara que també hagi acabat l'any natural.

# Com afecta la Llei a les persones treballadores?

## Drets que reconeix aquesta Llei en cas de naixement o adopció d'un fill o filla (2)

- En cas de mort de la mare, amb independència que aquesta treballés o no, l'altra progenitor pot fer ús de la totalitat, o de la part que manqui del període de baixa, computat des de la data del part i sense descomptar la part que la mare hagués pogut gaudir abans d'aquest.
- El permís de maternitat/paternitat tindrà dues setmanes més si la criatura pateix alguna discapacitat.
- S'ampliarà fins a 13 setmanes el permís de maternitat en cas de parts prematurs i quan el nadó necessiti hospitalització.
- Es podrà declarar la suspensió del contracte per risc durant la lactància natural de fills/es menors de 9 mesos.
- En el cas de defunció de la criatura, el període de baixa no es veurà reduït.

# Quins drets reconeix la Llei a les persones treballadores per conciliar la vida personal i laboral?

- Dret a reducció de la jornada (i salari) entre un mínim del 12,5% i un màxim del 50% per guarda legal d'una persona menor fins 8 anys o que pateix alguna discapacitat sense activitat retribuïda.
- Excedència per a tenir cura d'un familiar fins a 2 anys (es pot gaudir de forma fraccionada).
- El/la treballador/a tindrà dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per a fer efectiu el dret de conciliació en els termes que estableixi la negociació col·lectiva o a partir dels acords a què arribi amb l'empresariat.
- Excedència voluntària de 4 mesos a 5 anys.

# Quins efectes té la Llei en matèria de Seguretat Social?

- Nous períodes de cotització per tenir dret al subsidi de maternitat:
  - <21 anys; no hi ha període mínim.
  - De 21 a 26; 90 dies dins dels 7 anys anteriors (o 180 dies en tot la seva vida laboral)
  - >26 anys: 180 dies en els 7 anys anteriors
- Subsidi no contributiu per maternitat: en cas de no tenir cotitzat el període mínim, serà el 100% de l'IPREM vigent per 42 dies naturals a comptar des del part
- La protecció de les persones treballadores amb contractes formatius s'equipara a la resta de treballadors/ores.
- Reconeixement del subsidi de maternitat i del permís de paternitat als treballadors autònoms i bonificació del 100% de la quota que es paga a la SS per a les treballadores autònomes durant la seva baixa maternal.

# Com afecta la Llei a les empreses?

## Canvis que introdueix (1)

- Es crearà un distintiu per a les empreses que es destaquin en l'aplicació de polítiques d'igualtat d'oportunitats.
- L'empresa estarà exempta de pagar les quotes empresarials a la Seguretat Social de la persona que causa baixa per maternitat o paternitat.
- Les empreses de més de 250 treballadors/ores hauran d'elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat (mesures adoptades a partir d'una diagnosi per aconseguir igualtat de tracte i d'oportunitat a l'empresa). La resta hauran d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

# Com afecta la Llei a les empreses?

## Canvis que introdueix (2)

- Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i també per donar resposta a les denúncies o reclamacions formulades.
- Hi haurà un reconeixement de les accions de responsabilitat social de les empreses en matèria d'igualtat.
- La participació de les dones en els consells d'administració de les societats mercantils haurà de ser equilibrada (període d'adaptació de 8 anys).

# Com afecta la Llei a les administracions públiques?

- Hauran de garantir la igualtat en l'accés a l'ocupació pública i el desenvolupament de la carrera professional.
- Caldrà que facilitin la conciliació de la vida personal i laboral.
- Hauran de fomentar la formació en igualtat.
- Caldrà que promoguin la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
- Hauran d'establir mesures efectives de protecció davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe,
- Caldrà que estableixin mesures efectives per eliminar la discriminació retributiva directa o indirecte per raó de sexe.

# Com afecta la Llei a les subvencions públiques?

- Obre la possibilitat que les bases reguladores de les subvencions que atorguen les administracions públiques puguin incloure la valoració de les actuacions de les entitats sol·licitants que suposin un efectiu assoliment de la igualtat d'oportunitats.
- En aquest sentit es podran valorar, entre d'altres: les mesures de conciliació de la vida laboral i la personal, de responsabilitat social de l'empresa, o l'obtenció del distintiu empresarial en matèria d'igualtat de tracte.

## Podeu consultar el text complet

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març,  
per a la igualtat efectiva de dones i homes