



Comisión Ejecutiva Confederal

# Unión General de Trabajadores

C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid · Telf.: 915 897 635 / 719 · Fax: 915 897 633 · www.ugt.es

## Comunicado de prensa

### **La norma beneficiará a millones de trabajadores y trabajadoras**

## La Ley de Igualdad abre el camino a la igualdad laboral y, por tanto, a la igualdad social

Madrid, 15 de marzo de 2007

- **La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, aprobada hoy, va a permitir avanzar hacia la igualdad en el mercado de trabajo, camino que, a juicio de UGT, va a impulsar también la igualdad social.**
- **La norma, que ha mejorado aspectos importantes durante el año de tramitación parlamentaria, será el instrumento legal que va a desarrollar el derecho fundamental de igualdad y no discriminación por razón de sexo que reconoce la Constitución y avanzar hacia la igualdad real y efectiva en todos los ámbitos de nuestra sociedad.**
- **Aborda el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las esferas de la vida política, social y económica, pero también va a beneficiar de forma muy importante a millones de trabajadores. Además, compromete a todos, sindicatos, empresas y Administraciones Públicas en el objetivo de prevenir, eliminar y subsanar toda forma de discriminación.**
- **Reconoce nuevos derechos para los trabajadores y las trabajadoras como el permiso de paternidad, la mejora del permiso de maternidad en caso de nacimiento de hijos prematuros o con discapacidad, la nueva prestación de riesgo por lactancia natural, etc., e incorpora mejoras sociolaborales y de protección social.**

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, aprobada hoy por el Parlamento, es un instrumento legal necesario porque supone el desarrollo del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo recogido en la Constitución Española, que permitirá avanzar en el largo camino hacia el reconocimiento de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en nuestra sociedad.

El reconocimiento constitucional de la igualdad formal ante la ley ha resultado ser insuficiente. Las dificultades de las mujeres para acceder al mercado de trabajo en igualdad de condiciones, la segregación ocupacional, la discriminación salarial, las dificultades para promocionar a puestos de responsabilidad, el mayor desempleo femenino, las dificultades para conciliar vida laboral y vida privada, la violencia de género, incluido el acoso sexual y por razón de sexo, muestran como la



igualdad plena y efectiva es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Desde UGT, valoramos positivamente esta nueva ley porque aborda de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las esferas de la vida política, social y económica; nos compromete a todos, sindicatos empresas y administraciones públicas, haciéndonos partícipes del objetivo de prevenir, eliminar y subsanar toda forma de discriminación; prevé un marco legal para la adopción de medidas de acción positiva que permita alcanzar un equilibrio entre mujeres y hombres, en el mercado de trabajo; e incorpora importantes mejoras sociolaborales y de protección social, fruto de las reivindicaciones que desde las organizaciones sindicales hemos venido manteniendo en el marco del Diálogo Social.

Estas reivindicaciones han tenido su reflejo en el reconocimiento de nuevos derechos para los trabajadores y las trabajadoras, como el permiso de paternidad, la mejora del permiso de maternidad en caso de nacimiento de hijos prematuros o con discapacidad, la nueva prestación de riesgo por lactancia natural, la equiparación económica de ésta y la de riesgo por embarazo a la prestación por maternidad, la mejora en los topes de reducción de jornada así como en los permisos y excedencias voluntarias, y excedencias por cuidados de hijos e hijas y familiares, la posibilidad de acumular la lactancia en jornadas completas, la flexibilización de los requisitos para acceder a la prestación por maternidad, el subsidio para las mujeres que no puedan acceder a la prestación de maternidad por no tener cotización suficiente, la posibilidad de adaptar la jornada laboral para facilitar la conciliación de vida laboral y vida privada, así como la inclusión del deber de negociar medidas en materia de igualdad en los convenios colectivos y los planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores.

Es necesario reconocer que la Ley que estrenamos, ha mejorado aspectos importantes durante el año que ha durado su tramitación parlamentaria. Entre ellas, el permiso de paternidad que amplía su duración pasando de los 8 días que se proponían inicialmente a los 13 días de duración y el compromiso del aumento progresivo hasta las 4 semanas en un plazo de 6 años; la equiparación de la cuantía de las prestaciones de riesgo por embarazo y lactancia natural a la de la prestación por maternidad pasando del 75% al 100% de la base reguladora; la eliminación para las madres menores de 21 años y la flexibilización para las demás, de los requisitos para acceder a la prestación por maternidad; el subsidio por maternidad de 42 días naturales, cuando no hay cotización previa, cuya cuantía ha pasado del 80 al 100% del IPREM; la ampliación del periodo de suspensión por maternidad en los casos de partos prematuros, a tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, hasta un máximo de 13 semanas adicionales, en los casos de neonatos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que precisen, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días.

Por último, hay que destacar el reconocimiento que hace la Ley de los derechos relacionados con la maternidad, la paternidad, la conciliación de la vida laboral y familiar, y las medidas relacionadas con la protección a las mujeres víctimas de violencia de género a los jueces, juezas y magistrados. Así mismo se reconocen los derechos relacionados con la maternidad y paternidad a los trabajadores y trabajadoras autónomas o que coticen en un régimen especial de la Seguridad Social, al personal



estatutaria de las Administraciones Públicas, incluido el sector sanitario, al personal de los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, al personal de las Fuerzas Armadas y a las personas que ostenten un cargo electo.