

# LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Para que la igualdad sea algo más que una palabra.  
Para que sea una realidad.

INFÓRMATE EN EL  
**900 19 10 10**  
[www.migualdad.es/mujer](http://www.migualdad.es/mujer)



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo



MINISTERIO  
DE IGUALDAD

SECRETARÍA GENERAL  
DE POLÍTICAS  
DE IGUALDAD

INSTITUTO  
DE LA MUJER

NIPO: 207-08-048-9



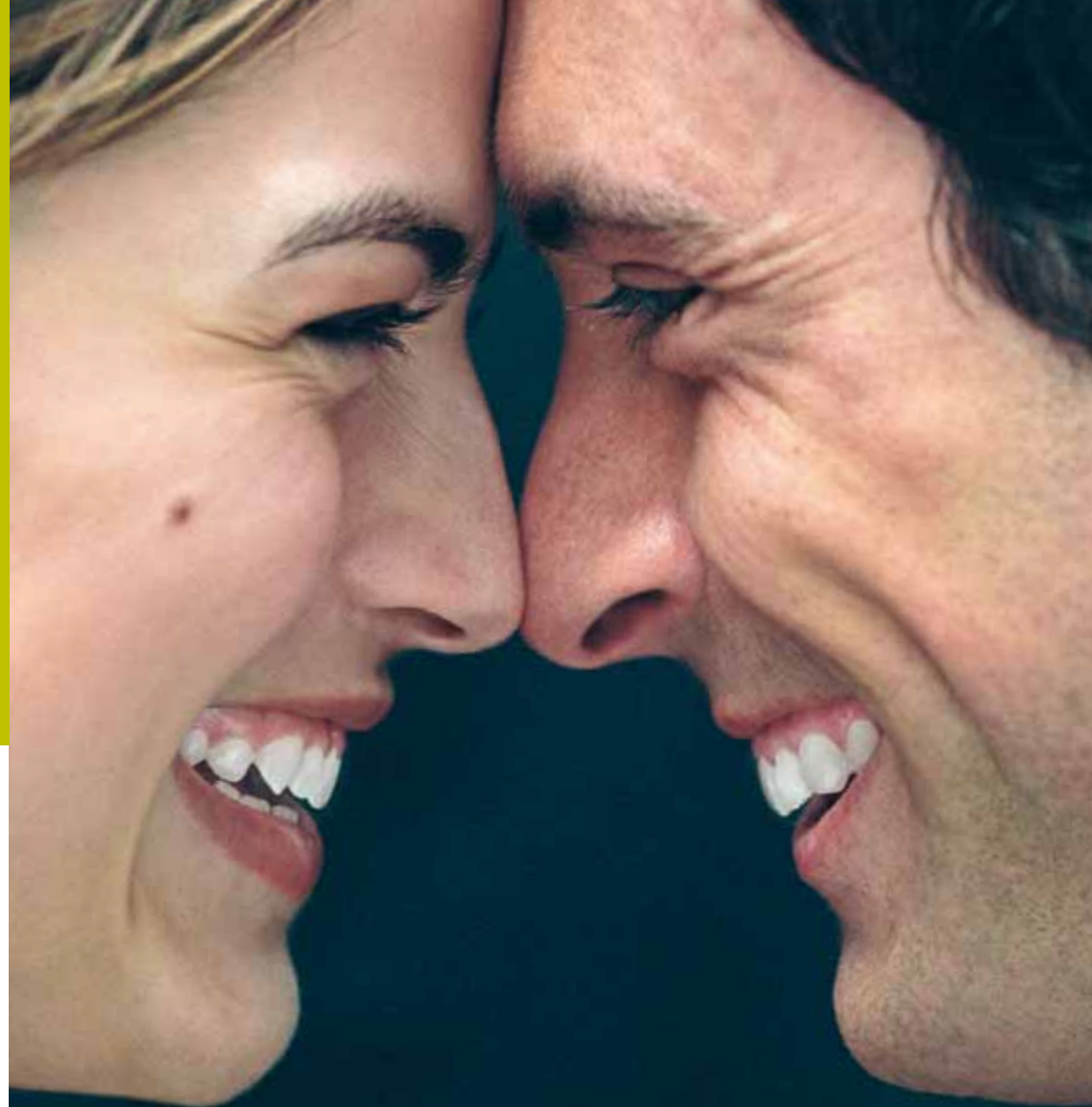
UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE IGUALDAD

[www.migualdad.es/mujer](http://www.migualdad.es/mujer)



# LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Para que la igualdad sea algo más que una palabra.  
Para que sea una realidad.



## LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

La LEY PARA LA IGUALDAD reconoce que mujeres y hombres son iguales en dignidad humana y en derechos y deberes, que deben ser ejercidos en igualdad de condiciones.

### OBJETO DE LA LEY

- Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo, directa o indirecta, en todos los ámbitos, especialmente la derivada de la maternidad y las obligaciones familiares.
- Integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades en todas las políticas públicas: laboral, social, educativa, vivienda, cultura, deporte, creación artística, cooperación al desarrollo, salud y acceso a las nuevas tecnologías y a los bienes y servicios.
- Establecer una participación equilibrada (mínimo 40%-máximo 60%) de mujeres y hombres en las listas electorales, en todos los ámbitos de las Administraciones Públicas y en los Consejos de Administración de las empresas.

### DEFINICIÓN LEGAL DE DISCRIMINACIÓN

La ley incorpora al derecho español la definición jurídica europea de discriminación:

- **Discriminación Directa** es el tratamiento menos favorable que pueda recibir una persona por razón de su sexo en relación con otra persona de distinto sexo y, especialmente, el trato desfavorable a las mujeres por embarazo o maternidad.
- **Discriminación Indirecta** es la situación, disposición, criterio o práctica aparentemente neutras que ponga a las personas en situación de desventaja por razón del sexo, salvo justificación objetiva por una finalidad legítima.
- Asimismo, se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de sus reclamaciones, quejas o demandas para impedir su discriminación y exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

### TUTELA DEL DERECHO A LA IGUALDAD

LA LEY DE IGUALDAD establece garantías procesales para la tutela del derecho a la igualdad de mujeres y hombres, mediante un procedimiento preferente y sumario, con inversión de la carga de la prueba –corresponde a la persona demandada probar la ausencia de discriminación–, para evitar el trato discriminatorio y las represalias que puedan sufrir quienes hayan reclamado el cumplimiento de la Ley de Igualdad, incluso después de terminada la relación que ha producido la discriminación.

## Entre las medidas establecidas por la LEY PARA LA IGUALDAD en las políticas públicas están:

- Proteger la maternidad, asumida como una cuestión de interés social.
- Asegurar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal y laboral de trabajadores y trabajadoras.
- Establecer medidas para erradicar la violencia de género, incluido el acoso sexual y por razón de sexo.
- Implantar un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y fomentarlo en el resto de la sociedad.
- Creación de Unidades de Igualdad en todos los ministerios.
- Creación de una Comisión Interministerial de Igualdad, para coordinar las políticas y medidas adoptadas y garantizar el derecho a la igualdad y su efectividad.
- Creación de un Consejo de Participación de la Mujer, como órgano de consulta y asesoramiento, con representación de las asociaciones de mujeres de ámbito estatal.
- Aprobación por el Gobierno de un Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y sus organismos públicos dependientes, al inicio de cada legislatura.
- Extraer datos desagregados por sexos en todas las estadísticas y encuestas elaboradas por los poderes públicos.
- Fomentar el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías, especialmente en zonas y colectivos donde se detecte un especial retraso en este aspecto.
- Favorecer la titularidad compartida de las explotaciones agrarias y la formación de las mujeres en el mundo rural.
- Facilitar el acceso a la vivienda y elaborar políticas de acción positiva para colectivos de mujeres en situación de necesidad especial (exclusión social, víctimas de violencia de género, familias monoparentales e inmigrantes, entre otros).
- Posibilidad de dar preferencia a las empresas que favorezcan la igualdad en los contratos con las Administraciones Públicas.



**IGUALDAD ES:**  
QUE LAS MUJERES ESTÉN BIEN REPRESENTADAS  
EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN



## IGUALDAD LABORAL

- Mejorar la formación, el empleo y la permanencia en el mercado de trabajo de las mujeres y la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones laborales.
- Posibilidad de dar preferencia en los contratos, en igualdad de condiciones de idoneidad, a las personas del sexo menos representado en el sector o categoría correspondiente.

### Implantación y promoción de la igualdad en las empresas

- Establecimiento del deber de **negociar planes de igualdad**, en la negociación colectiva de ámbito empresarial y supra-empresarial, en empresas de más de 250 trabajadores/as, o negociar medidas en las de plantilla inferior a ese número.
- Creación de un **distintivo oficial** para empresas que destaquen por la **aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades** con sus trabajadoras y trabajadores.
- Medidas y **apoyo técnico institucional** para impulsar la adopción voluntaria de planes o medidas de igualdad en las pequeñas y medianas empresas.
- Realización voluntaria de **acciones de responsabilidad social** en materia de igualdad en las empresas o en su entorno social, que podrán ser concertadas con la representación sindical, organismos de igualdad u organizaciones civiles.

### Derecho a la conciliación y fomento de la responsabilidad compartida

- Junto con el derecho a la conciliación de la vida personal y laboral, que mejora las condiciones laborales y las prestaciones de la Seguridad Social, la LEY DE IGUALDAD fomenta una mayor **corresponsabilidad entre mujeres y hombres** en la asunción de las obligaciones familiares.



**IGUALDAD** ES:  
TENER LAS MISMAS OPORTUNIDADES  
Y CONDICIONES LABORALES



**IGUALDAD** ES:  
PODER CONCIILIAR LAS RESPONSABILIDADES  
PERSONALES Y PROFESIONALES

## DISTRIBUCIÓN DE JORNADA, PERMISOS Y VACACIONES

- Derecho a **adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo**, de acuerdo con lo establecido en la negociación colectiva o con la empresa.  
Las discrepancias con la empresa se resolverán por el Juzgado de lo Social, presentando la demanda en el plazo de 20 días a partir de la comunicación de la disconformidad por parte de la empresa.
- Derecho a **reducir la jornada entre un octavo y la mitad por cuidado directo de menores de ocho años o personas con discapacidad** que no desempeñen una actividad retribuida, con disminución proporcional del salario.
- Derecho a **reducción de jornada y de la parte proporcional del salario para el cuidado directo de familiares** hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que, por edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.
- Nuevo **permiso de 2 días, ó 4 si es necesario desplazamiento, por intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta 2º grado** de consanguinidad o afinidad, si precisa reposo domiciliario.
- Derecho al **disfrute de las vacaciones anuales fuera de los periodos de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia** y del descanso por maternidad, incluso fuera del año natural a que correspondan.

## PERMISO POR MATERNIDAD

- En caso de fallecimiento de la madre, tuviera o no trabajo remunerado, el otro/a progenitor/a podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del periodo de permiso por maternidad, sin contar el periodo que hubiera podido disfrutar la madre con anterioridad al parto.
- En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el permiso por maternidad no se verá reducido, salvo que, finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicite la reincorporación al trabajo.
- En los supuestos en los que la madre opte porque el otro/a progenitor/a disfrute de una parte del permiso de maternidad posterior al parto, aquél o aquélla podrá seguir haciendo uso del inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- Cuando la madre no tenga derecho a prestaciones de maternidad, el otro progenitor o progenitora tiene derecho al permiso por el periodo que hubiera correspondido a la madre y a percibir, en su caso, estas prestaciones. Este derecho será compatible con el permiso de paternidad.
- Ampliación de dos semanas del permiso de maternidad en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hija o hijo discapacitado. Este derecho podrán disfrutarlo, de forma ininterrumpida, cualquiera de los progenitores que trabaje o distribuirlo entre ambos.
- En los casos de parto prematuro con falta de peso y en los que la o el neonato necesite hospitalización superior a 7 días tras el parto, el permiso podrá ampliarse por el tiempo de hospitalización y hasta un máximo de trece semanas.

## PERMISO AUTÓNOMO DE PATERNIDAD

- Reconocimiento de un permiso de paternidad, autónomo del de la madre, de 13 días por nacimiento, adopción o acogimiento (que se suma al permiso de 2 días ya vigente). Este permiso es independiente del disfrute compartido del permiso de maternidad. Está prevista su ampliación a 4 semanas.

Podrá disfrutarse ininterrumpidamente, coincidiendo con el permiso de maternidad o al finalizar éste, o en jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la empresa.

Este derecho se ampliará en 2 días más por cada hijo o hija a partir del segundo/a cuando se trate de parto, adopción o acogimiento múltiple.



**IGUALDAD** ES:  
DISFRUTAR DE TU MATERNIDAD  
SIN RENUNCIAR A TU EMPLEO

- Creación de un subsidio por paternidad del 100% de la base reguladora, con el requisito de haber cotizado 180 días en los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del permiso, ó 360 días a lo largo de la vida laboral.



## PERMISO POR LACTANCIA

- **Derecho a acumular el permiso de lactancia en jornadas completas**, de acuerdo con la empresa o con lo establecido en la negociación colectiva. Podrá ser ejercido por cualquiera de ambos progenitores/as si trabajan.
- **Derecho a suspender el contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural** de menores de 9 meses, con la prestación económica correspondiente.

## EXCEDENCIA

- **Excedencia de hasta 3 años para cuidado de menores** –por nacimiento, adopción o acogimiento–, pudiendo disfrutarse de forma fraccionada. **Durante el primer año con derecho a reserva del mismo puesto de trabajo**, el resto la reserva será de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. El periodo se contará a partir de la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento.
- Posibilidad de disfrutar fraccionado el **periodo de excedencia máximo de dos años para el cuidado de familiares** que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos/as.

## MEJORAS EN LA PRESTACIÓN ECONÓMICA

- **Flexibilización del periodo de cotización** mínimo exigido para la prestación por maternidad:
  1. Para menores de 21 años, no se requiere periodo mínimo de cotización.
  2. Entre 21 y 26 años, se requieren 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatos anteriores al momento de inicio del descanso ó de 180 días cotizados a lo largo de la vida laboral.
  3. Para mayores de 26 años, se exigen 180 días dentro de los 7 años inmediatos anteriores al momento de inicio del descanso ó 360 días cotizados a lo largo de la vida laboral.



La edad establecida se corresponde con el momento del parto, la fecha de la decisión administrativa o judicial del acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

- **Derecho a un subsidio no contributivo para madres biológicas** durante los 42 días naturales siguientes al parto, para trabajadoras por cuenta ajena que no tengan el periodo mínimo de cotización para la prestación.
- **Cómputo para la pensión de 112 días cotizados por cada parto de 1 solo hijo/a** y 14 días más por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de parto múltiple, salvo si ya se hubiera cotizado en los correspondientes permisos por maternidad.
- **Mejora de la prestación económica por riesgo durante el embarazo**, que pasa a ser del 75% al 100% de la base reguladora establecida para la prestación por incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.
- **Nuevo subsidio por riesgo durante la lactancia natural** del 100% de la base reguladora. Se concederá a la trabajadora, durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo y hasta que el hijo/a cumpla los nueve meses, cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y no resulte técnica u objetivamente posible cambiar dicho puesto o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

## SITUACIÓN DE DESEMPLEO

- **En caso de extinguirse legalmente el contrato estando en situación de maternidad o paternidad**, se seguirá percibiendo la prestación por éstas últimas hasta que se extingan, que se pasará a la situación legal de desempleo, sin descontar el periodo anterior.
- **En caso de estar percibiendo prestación de desempleo** y se pase a la situación de paternidad/maternidad, se percibirá la prestación por estas últimas en la cuantía que corresponda, reanudándose la prestación por desempleo una vez extinguidas las anteriores.



## PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La Ley define como acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo y **arbitrar procedimientos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones** que se formulen.
- **Las empresas y los sindicatos deberán establecer medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.**

## IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS

- Las personas físicas o jurídicas, del sector público o privado, que suministran bienes y servicios deben cumplir el principio de igualdad de trato y evitar toda discriminación por razón de sexo.
- Ningún contratante, en el acceso a bienes y servicios, podrá indagar sobre situación de embarazo de la demandante de los mismos, salvo para la protección de la salud.
- En los contratos de seguros o servicios financieros se prohíbe considerar el sexo o los costes relacionados con el embarazo y la maternidad para establecer diferentes primas y prestaciones.

El incumplimiento de las medidas anteriores podrá dar lugar a la resolución del contrato, reclamación de la asimilación de primas y prestaciones al sexo más beneficiado o reclamación de indemnización proporcional al perjuicio sufrido.

MÁS INFORMACIÓN O ASESORAMIENTO  
EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN

Tf.: 900 19 10 10

[www.migualdad.es/mujer](http://www.migualdad.es/mujer)

**IGUALDAD** ES:  
COMPARTIR RESPONSABILIDADES



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE IGUALDAD