

MODIFICACIONES QUE LA LEY DE IGUALDAD INTRODUCE EN OTRAS LEYES VIGENTES

LEY ORGÁNICA DE RÉGIMEN ELECTORAL GENERAL

- Se introduce principio de representación equilibrada en candidaturas (no menos del 40% para ningún sexo), debiéndose mantener también en cada tramo de cinco puestos. En listas de menos de cinco, proporción lo más cercana posible al equilibrio numérico.
- Afecta a elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas. También afecta a candidaturas al Senado cuando se agrupan en listas para su presentación y campaña electoral.
- Se exceptúan los municipios con un número de residentes igual o inferior a 5.000 habitantes.

LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL

1. Todas las pruebas selectivas para el ingreso y la promoción en la Carrera Judicial contemplarán el estudio del principio de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las medidas contra la violencia de género, y su aplicación con carácter transversal en el ámbito de la función jurisdiccional.

2. El Centro de Estudios Jurídicos de la Administración de Justicia impartirá anualmente cursos de formación sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación con carácter transversal por los miembros de la Carrera Fiscal, el Secretariado y demás personal al servicio de la Administración de Justicia, así como sobre la detección y el tratamiento desituaciones de violencia de género.

3. El Plan de Formación Continuada de la Carrera Judicial contemplará la formación de los Jueces y Magistrados en el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género. La Escuela Judicial impartirá anualmente cursos de formación sobre la tutela jurisdiccional del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la violencia de género.

4. Los proyectos de reglamentos de desarrollo de la Ley Orgánica del Poder Judicial presentados por el Consejo General deberán tener estudio previo de impacto de género.

5. Se crea un nuevo órgano del Consejo General del Poder Judicial: la Comisión de Igualdad, integrada por cinco miembros y cumpliendo el principio de representación equilibrada.

LEY DE ENJUICIAMIENTO CIVIL Y LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA.

1. Lo sindicatos y las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres quedan legitimados para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, si las personas afectadas son miembros de esas organizaciones y lo autorizan. Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, también tendrán legitimidad para demandar en juicio los sindicatos y las asociaciones con implantación en todo el territorio del Estado cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres. En los casos de acoso sexual sólo estará legitimada la persona afectada.
2. En los procesos con indicios fundados de discriminación por razón de sexo, la carga de la prueba recaerá sobre la parte demandada por discriminación.

LEY GENERAL DE SANIDAD

1. Se determina que *Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán activamente en sus objetivos y actuaciones el principio de igualdad entre mujeres y hombres, evitando que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre ellos en los objetivos y actuaciones sanitarias* y que *Las Administraciones públicas sanitarias asegurarán la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando su igual derecho a la salud*
2. En las actuaciones sanitarias del sistema de salud dirigidas a la protección, promoción y mejora de la salud laboral, se prestará *especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo e integrarán en todo caso la perspectiva de género.*
3. La formación del personal al servicio de la organización sanitaria incluirá *actuaciones formativas dirigidas a garantizar su capacidad para detectar, prevenir y tratar la violencia de género.*
4. El tratamiento de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica incluirá, siempre que sea posible, desagregación por sexo.

LEY DE COHESIÓN Y CALIDAD DEL SISTEMA DE SALUD

1. Entre los principios de la Ley se incluirá el *evitar especialmente toda discriminación entre mujeres y hombres en las actuaciones sanitarias.*
2. La promoción y protección de la salud laboral deba prestar *especial consideración a los riesgos y necesidades específicos de las trabajadoras.*
3. Se especifica que las atenciones y servicios específicos relativos a la mujer *incluirán la detección y tratamiento de las situaciones de violencia de género*
4. En cuanto a la formación y el desarrollo de la competencia técnica de los profesionales, se requiere *La inclusión de la perspectiva de género en las actuaciones formativas.* Igualmente, se señala como responsabilidad del Estado *Promover que la investigación en salud atienda las especificidades de mujeres y hombres.*
5. El sistema de información sanitaria desagregará por sexo todos los datos susceptibles de ello. El informe anual del Observatorio sobre el estado del Sistema Nacional de Salud *contendrá análisis específicos de la salud de mujeres y hombres.*

LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

1. Se incorpora, entre los derechos de trabajadoras y trabajadores, el derecho a la *protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*, de forma que el artículo 4.2.e pasa de la vieja redacción:

Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

A esta otra:

Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

2. Además de considerarse nulas, como hasta ahora, las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación, pasan a ser también nulas *las órdenes de discriminar* (art. 17).

3. *La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones.* Esto puede afectar a condiciones de contratación, promoción, formación, etc. (art. 17)

4. *El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella* (art. 34)

5. El permiso de lactancia (media hora de reducción de jornada o una hora de ausencia -divisible en dos partes-), disfrutable, si es el caso, por cualquiera de los padres/madres si ambos trabajan, se modifica en lo siguiente (art. 37):

- *La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.*
- *Será acumulable, si se desea, en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.*

6. El derecho a reducción de jornada por guarda legal y cuidado de menores o de personas con alguna discapacidad se modifica en lo siguiente (art. 37):

- *El límite de edad del menor pasará de seis a ocho años*
- *La disminución mínima admitida pasará de un 33,33% a un 12,5% de la jornada. El máximo seguirá fijado en un 50%.*

7. Respecto a la superposición con vacaciones (art. 38) se establece que *Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley ("permiso maternidad"), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.*

8. Allá donde el estatuto (art. 45.1.d) indica que entre las causas de suspensión del contrato de trabajo se encuentran "Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años", la Ley de igualdad lo amplía del siguiente modo:

Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

9. La duración mínima de las excedencias voluntarias a los que tienen derecho las personas con al menos un año de antigüedad en la empresa, pasa de 2 años a cuatro meses. La duración máxima sigue en cinco años. (art. 46)

10. En el caso de excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, su duración máxima pasa de un año a dos años. Además, podrá disfrutarse en uno o varios períodos. (art. 46)

11. En los casos de suspensión del contrato por maternidad, paternidad, riesgo o adopción o acogimiento (art. 45.1.d), el ET estipulará (art. 48.1) que la persona afectada *se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante la suspensión*.

12. El artículo 48 del ET, referido a la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo, tendrá las siguientes ampliaciones:

- En caso de que, por fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el padre haga uso de la parte que reste del permiso de maternidad, no se descontará la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

- *En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.*

- Mientras que la redacción actual del Estatuto establece que el padre no podrá utilizar la parte del permiso de maternidad "cedida" si en el momento de ejecutarla la madre no pudo incorporarse al trabajo por razones de salud (dejando, por tanto, al niño/niña, al cuidado de una persona enferma), eso se modifica: *El padre podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.*

- Para los supuestos de adopción y de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, se especifica la validez de los permisos establecidos aunque se trate de adopciones/acogimientos provisionales.

- En casos de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato se ampliará en dos semanas.

- Pasa a tomarse en consideración, además del riesgo durante el embarazo, el riesgo durante la lactancia natural. La suspensión de contrato por esa causa finalizará cuando el lactante cumpla nueve meses o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

13. Se crea la figura del permiso de paternidad (art. 48bis)

- Duración: ocho días ininterrumpidos, ampliado en dos días más por cada hijo a partir del segundo en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. También podrá disfrutarse en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador

- Supuestos en que se aplica: nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

- Período en el que se puede coger

* desde... finalización permiso por nacimiento de hijo (dos días, según ET, aunque en algunos convenios puede ser mayor) o resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento

* hasta... que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 ("permiso de maternidad") o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

14. El acoso sexual o por razón de sexo se incorpora a los incumplimientos contractuales motivo de despido disciplinario (art. 54.2.g)

15. A las competencias de los comités de empresa se sumará la siguiente:

También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo, así como la de colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y la labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

16. En cuanto al contenido de los convenios colectivos, *se establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título Cuarto de la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres.*

En particular, se establece el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores.

17. En los supuestos de reducción de jornada o trabajo a tiempo parcial relacionados con el permiso de lactancia, nacimientos de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, guarda legal y cuidado directo de menores o personas discapacitadas y protección o asistencia en caso de violencia de género, permisos de maternidad y permisos de paternidad, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta Ley será el que hubiera correspondido sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1. Se establece que *Las Administraciones Públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores*

2. Se excluye a las Mutuas de la potestad de certificar que un puesto de trabajo pudiera influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, quedando esa atribución en manos exclusivas de los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

3. Se establece la posibilidad de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses, si no es posible traslado a un puesto sin riesgos.

LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL

1. Para aquellas demandas consideradas por la LPL como no acumulables a otras en un mismo juicio (despidos, materia electoral, impugnación convenios, tutela libertad sindical, etc.) se establece que eso no excluye que en tales juicios se reclame también la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales.

2. A las causas de iniciación de proceso vía procedimiento de oficio se añade que también podrá hacerse a consecuencia *de las comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo.*

LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

1. Pasará a ser infracción laboral grave por parte de las empresas y responsables de las mismas el *No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación*

2. Pasarán a considerarse infracciones laborales muy graves las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una acción administrativa destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación (el actual ET establece lo mismo en el caso de acciones judiciales, pero no de acciones administrativas)

3. Pasará a considerarse infracción laboral empresarial muy grave el acoso por razón de sexo, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

4. En lo que se refiere a responsabilidades empresariales específicas en materia de igualdad, y para el caso de infracciones muy graves, se establece...

- Sanciones accesorias que incluyen la pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y la exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.

- No obstante, en el caso de infracciones muy graves referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, dichas sanciones accesorias podrán ser sustituidas por la elaboración un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- En el caso anterior, el incumplimiento de la obligación contraída de elaborar un plan de igualdad o el hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos tendrá la consideración de infracción laboral muy grave, que, además de ir acompañada de la nueva sanción que como tal corresponda, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias.

BONIFICACIONES DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS CONTRATOS DE INTERINIDAD QUE SE CELEBREN CON PERSONAS DESEMPLEADAS PARA SUSTITUIR A TRABAJADORES DURANTE LOS PERÍODOS DE DESCANSO POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

1. Se amplian los casos en los que dichos contratos de interinidad que darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta, pues se incluyen las modalidades relativas a la suspensión de contrato por riesgos durante la lactancia natural o por paternidad.

LEY DE EMPLEO

1. Se incorpora lo siguiente:

- Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación sin fines lucrativos, en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación en el acceso al empleo. Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciaren carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar. En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.

LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Se incorpora a la lista de **prestaciones propias de la acción protectora de la Seguridad Social las derivadas de las situaciones de paternidad y de riesgos durante la lactancia natural**. Esta ampliación se refleja también en otros artículos de la ley, como aquellos que establecen la continuidad de la obligación de cotizar en determinadas situaciones, la computabilidad de cuotas a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones, prestaciones en caso de muerte...

2. El período de descanso por maternidad o de suspensión por paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

3. En lo que se refiere a las condiciones requeridas para tener derecho al **subsidio por maternidad** tiene lugar el siguiente cambio:

Ahora	Tras la aprobación de la Ley de Igualdad
Acreditar un período mínimo de cotización de <u>ciento ochenta días, dentro de los cinco años</u> inmediatamente anteriores al parto, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción	Acreditar un período mínimo de cotización de <u>ciento ochenta días</u> dentro de los <u>siete años</u> inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso o, alternativamente, de <u>trescientos sesenta y cinco días a lo largo de su vida laboral</u> con anterioridad a la mencionada fecha

4. Se regula la **nueva figura de la prestación por paternidad**, por nacimiento de hijo, adopción y acogimiento, durante el período de suspensión. Se requiere acreditar un período mínimo de cotización de ciento ochenta días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, trescientos sesenta y cinco días a lo largo de su vida laboral.

Esto tiene reflejo en diversos artículos de la ley en los que antes se citaba el permiso de maternidad, como, por ejemplo, el que establece la continuidad de la prestación de maternidad y **paternidad** si en su trascurso se extingue el contrato, el cálculo de la base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente, etc.

5. Se elimina el requisito de período mínimo de cotización para la prestación por riesgo durante el embarazo.

6. Se incorpora un nuevo capítulo para regular la situación de riesgo durante la lactancia natural

- Se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, dicho cambio de puesto no resulte posible o no pueda exigirse por motivos justificados.

- La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural será equivalente a la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.

7. Los dos primeros años (en vez de un año) del período de excedencia en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social. En los casos de familia numerosa también se dobla el periodo (pasa de 15 o 18 meses a 30 o 36).

8. Pasará a considerarse como efectivamente cotizado el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

9. En las situaciones de **excedencia** por cuidado de hijo, menor u otros familiares que hubieran estado **precedidas por una reducción de jornada** a causa de guarda legal y cuidado directo de menor o persona con discapacidad, **las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán**, a efecto de prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y desempleo **incrementadas hasta el 100 por 100** de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

También se dará ese trato, a efectos de prestación por desempleo, en el caso de las reducciones de jornada por nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, así como a las reducciones de jornada dirigidas a garantizar la protección o derecho a la asistencia social integral de víctimas de la violencia de género.

10. En el caso de pérdida de un trabajo a tiempo parcial, desaparecerá la reducción del importe del subsidio de desempleo en proporción a las horas trabajadas, quedando la nueva redacción (art. 217.1) en estos términos:

La cuantía del subsidio será igual al 80 por 100 del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual, vigente en cada momento. En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial también se percibirá la cuantía antes indicada.

11. Se estipula esta nueva cláusula (que permite no "gastar paro" mientras se está en situación de maternidad o paternidad):

Si el trabajador pasa a la situación de maternidad o de paternidad, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social antes indicada y pasará a percibir la prestación por maternidad o por paternidad, gestionada directamente por su Entidad Gestora. Una vez extinguida la prestación por maternidad o por paternidad, se reanudará la prestación por desempleo, en los términos recogidos en el artículo 212.3.b), por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

12. La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación ("aprendices" según la ley aún vigente) comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, además de las ya existentes, las derivadas de la paternidad, el riesgo durante el embarazo y el riesgo durante la lactancia natural.

13. Se incluye lo siguiente, que permite computar a efectos de pensiones un periodo de tiempo por parto a aquellas trabajadoras que no hubieran cotizado en ese momento durante las 16 semanas equivalentes al permiso de maternidad.:

A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.

14. Serán nulos los despidos improcedentes siguientes:

- Los de las trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural y los de los trabajadores durante la suspensión del contrato por paternidad.

- Los de los trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando del permiso a que se refiere el artículo 37.4 bis del Estatuto de los Trabajadores (nacimientos de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto) y los de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en dicha Ley.

- Los de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

LEY GENERAL PARA LA DEFENSA DE CONSUMIDORES Y USUARIOS

1. Las conductas discriminatorias, y en especial las previstas como tales en la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres, serán incluidas en la lista de infracciones en materia de defensa de consumidores y usuarios.

LEY DE SOCIEDADES ANÓNIMAS

1. La memoria anual de las sociedades anónimas deberá incluir la distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros.

SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

1. Para promover la incorporación de la mujer a la sociedad de la información, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2007 constituirá un Fondo especial que se dotará con tres millones de euros en cada uno de los ejercicios presupuestarios de 2007, 2008 y 2009.

CONSIDERACIONES ESPECIALES SOBRE EL ARTICULADO DE LA LEY DE IGUAL

Art. 5. Introduce los conceptos de discriminación directa y también el de **discriminación indirecta** (derivada de disposiciones, criterios o prácticas aparentemente neutros)

Art. 6. Se amplía el concepto de **acoso sexual** añadiendo el concepto de **acoso por razón de sexo**

Art. 10. Se reconoce la validez de la aplicación de medidas **acción positiva** en favor de las mujeres

Art. 15. Define el carácter **transversal** (todos los poderes, todas las políticas) del principio de igualdad.

Art. 18. Obliga al Gobierno a aprobar periódicamente un **Plan estratégico de igualdad de oportunidades**

Art. 28 a 30 establecen la posibilidad de introducir criterios de igualdad entre mujeres y hombres en los contratos de las administraciones públicas y en las subvenciones públicas.

Art. 47 a 49 establecen criterios de aplicación del principio de representación equilibrada en la Administración General del estado

Artículos 40 a 44 definen criterios para los planes de igualdad en las empresas

Art. 73, crea el Consejo de participación de la mujer (mixto administración/asociaciones)