LA LEY DE IGUALDAD

Las dificultades que encuentran las mujeres para acceder en igualdad de condiciones al mercado del trabajo, muestran que la igualdad plena y efectiva es todavía hoy una tarea sobre la que hay que profundizar. En tal sentido, la **Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, que entró en vigor en marzo de 2007, reconoce de forma directa una serie de derechos laborales, instaura otros que deben materializarse a través de la negociación colectiva y establece medidas de acción positiva encaminadas a facilitar la igualdad laboral de la mujer a todos los niveles.

El papel de la negociación colectiva es esencial para avanzar en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Por eso, la incorporación a nuestro nuevo Convenio de los **Planes de Igualdad,** ha sido un punto de vital importancia pues permite regularizar aspectos tales como el acceso al empleo; a la promoción; a la formación; a la igualdad retributiva; o a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; a la vez que establece medidas legales de apoyo a las trabajadoras victimas de violencia de genero o de acoso sexual o psicológico.

Desde la UGT vigilamos también el cumplimiento de los nuevos derechos o mejoras que introduce la Ley, como la creación del permiso de paternidad o de otro progenitor (15 días en total con el 100% de la base reguladora y para los supuestos de paternidad biológica o por adopción); 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 esta y la de riesgo por embarazo; la eventualidad de acumular la lactancia en jornadas completas; la posibilidad de modificar la duración y distribución de la jornada laboral para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral; así como mejoras en las excedencias por cuidados de hijos e hijas y familiares.