

QUÈ ÉS LA COMISSIÓ PARITARIA D'IGUALTAT?

La llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes aprovada el març del 2007 estableix que les empreses de més de 250 treballadors i treballadores tindran l'obligació d'incloure PLANS D'IGUALTAT amb l'objectiu de promoure la igualtat real i millorar la posició laboral de les dones i evitar per l'accés a determinats nivells, plans de promoció, salaris, etc..., sigui més favorable als homes.

La comissió la formen representants dels treballadors i l'empresa. Per elaborar un bon pla d'igualtat cal fer com pas inicial el diagnòstic. A partir de l'anàlisi de l'empresa es poden observar els àmbits que cal millorar, els problemes i les situacions de discriminació.

Les següents fases són: programació, negociació, implantació, avaluació i seguiment.

Des de CCOO apostem per el reconeixement d'Agents d'igualtat a les empreses. Dones, representants de les treballadores i treballadors de les empreses que tinguin com a tasca vetllar i garantir que s'aprovin i s'apliquin els Plans d'igualtat a les empreses i que es combati amb mesures concretes la desigualtat.

PERQUÈ T'INTERESSA?

La reducció de les desigualtats no avançarà significativament fins que no s'encari el vell objectiu de "repartir les feines, compartir les responsabilitats". En aquesta direcció la nova regulació dels permisos de paternitat pot ajudar però no serà suficient per encarar el problema de fons. Encara hi ha molta feina a fer davant la impossibilitat de compatibilitzar la vida personal i familiar si tots els membres de la família treballen, com a conseqüència del tipus d'empresa i de relacions laborals actuals. Per això cal tenir clar que les reivindicacions i lluites de gènere per la igualtat poden acabar convertint-se en grans avenços de civilització que no sols beneficien les dones, sinó el conjunt de la societat

Últims estudis confirmen la feminització de la sanitat, pel que la revolució personal de cada dona serà possible quan obtinguem:

- 1) educació per a prendre consciència de qui som i on som
- 2) independència econòmica, per poder dirigir les nostres vides
- 3) independència emocional, per a construir des de la igualtat els nostres vincles afectius
- 4) solidaritat amb totes nosaltres

Tot això sense perdre la nostra identitat com a dona (companya, mare, amiga) i fent el camí amb la complicitat de vosaltres, els homes.

Secció Sindical CHV.

CCOO DIFON

LLEI D'IGUALTAT I APLICACIÓ A L'EMPRESA



Secció Sindical del Consorci Hospitalari de Vic

**Ens trobareu al mail sindicatccoo@chv.cat
o bé trucant al telèfon: "639.11.49.90"**

NOVEMBRE 2009

Què ens aporta la llei d'igualtat?

Als treballadors i les treballadores afectats per l'Estatut dels treballadors

Suspensió per paternitat - art. 48 bis

Durada: 13 dies seguits en el cas de naixement, adopció o acolliment, que s'amplien en 2 dies més a partir del segon fill/a. Aquests dies se sumen als dies reconeguts per naixement.

Gaudi: En jornades completes o en jornades reduïdes a la meitat.

Prestació econòmica: És un subsidi equivalent al 100% de la base per incapacitat temporal per contingències comunes.

Accés: Per tenir dret a la prestació econòmica s'ha d'haver cotitzat un període mínim de 180 dies en els set anys anteriors o 360 dies al llarg de tota la vida laboral.

Qui paga? No paga l'empresa, paga la Seguretat Social.

Què passa amb les cotitzacions? Es continua cotitzant.

I si es queda a l'atur: Es continua percebent la prestació per paternitat fins a la seva finalització. Seguidament es pot percebre la prestació per atur, sempre que es compleixin els requisits exigits.

I si ja s'està a l'atur? Es deté l'atur, es cobra la paternitat i es torna a cobrar l'atur.

I a més: La suspensió es reconeix per a parelles heterosexual i homosexuals, i s'ampliarà a quatre setmanes una vegada transcorreguts 6 anys des de l'entrada en vigor de la Llei (2013).

Suspensió per maternitat - art. 48.4

Si es té fins a 21 anys: Per accedir a la prestació no es necessita període de cotització.

Si es té entre 21 i 26 anys: Per accedir a la prestació són necessaris 90 dies cotitzats dins dels 7 anys immediatament anteriors a l'inici del descans, o 180 dies al llarg de tota la vida laboral en el moment de l'inici del descans.

Si es té més de 26 anys: Per accedir a la prestació s'ha de tenir cotitzat un mínim de 180 dies dins dels últims 7 anys immediatament anteriors al moment de l'inici del descans, o 365 dies cotitzats al llarg de la vida laboral amb anterioritat a la data esmentada, i a més reunir les condicions que reglamentàriament es determinin.

Subsidi: En cas de part, quan es compleixin tots els requisits menys els períodes de cotització, existeix un subsidi no contributiu de 42 dies, que es paga segons l'Indicador Públic de Renda d'Efectes Múltiples (IPREM). Per a l'any 2007 són 16,54 €/dia.

I si el fill o filla nascut o adoptat té una discapacitat? S'amplia la suspensió en dues setmanes més.
I si els nadons són prematurs? S'amplia el període per a casos de parts prematurs amb falta de pes o nomenats amb problemes clínics que necessitin una hospitalització després del part superior a 7 dies. Les 16 setmanes s'ampliaran en tants dies com el nadó es trobi ingressat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.

Reducció de jornada per cura - art. 37.5:

Durada: S'amplia fins que el fill o filla té 8 anys.

Gaudi: Es modifica el temps mínim de la reducció de jornada. Ara es pot reduir la jornada en 1/8 part com a mínim i a la meitat com a màxim, amb la reducció proporcional del sou.

Què passa amb les cotitzacions? Durant els 2 primers anys de reducció de jornada per cura de menors, les cotitzacions es computen incrementades fins al 100% per jubilació, incapacitat permanent, maternitat i paternitat. Si la reducció és per cura de familiars de segon grau només es computa al 100% el primer any per les mateixes prestacions.

I si es queda a l'atur, quina quantitat es cobra? La mateixa que s'hauria cobrat treballant a temps complet.

Excedència per cura - art. 46.3

Durada: Per cura de familiars de segon grau s'amplia l'excedència fins a dos anys.

Gaudi: Pot ser fraccionat, no ha de ser seguit.

Reserva del lloc de treball: Es reserva el primer any, ampliable en alguns casos quan es tracti de famílies nombroses. Transcorregut aquest període, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

I les cotitzacions a la Seguretat Social? Els dos primers anys d'excedència per cura de fills i filles (inclosa l'adopció i l'acolliment) tindran la consideració de període de cotització efectiva en la Seguretat Social. Per tant, es generen prestacions per a la jubilació, la incapacitat permanent, la maternitat i la paternitat. El període s'amplia quan es tracta de famílies nombroses.

Excedència voluntària - art. 46.2: El treballador o treballadora amb una antiguitat en l'empresa almenys d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada pel mateix treballador o treballadora si han transcorregut quatre anys des de la fi de l'excedència anterior.

Vacances - art. 38.3: No es perden les vacances quan coincideixen amb la suspensió per maternitat, adopció o acolliment, paternitat o incapacitat temporal per embaràs, incapacitat temporal per part o incapacitat temporal per lactància, encara que s'hagi acabat l'any natural.

Permís retribuït - art. 37.3: Les persones treballadores tenen 2 dies de permís quan la intervenció quirúrgica sense hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat requereixi repòs domiciliari. Si la persona treballadora necessita desplaçar-se pot utilitzar 4 dies de permís.

Risc durant la lactància Se suspèn el contracte amb reserva del lloc de treball i es rep una prestació per part de la Seguretat Social des del primer dia de la suspensió fins que el bebè compleix nou mesos, com a màxim. El període pot ser més curt si la dona es reincorpora abans en un lloc compatible amb el seu estat o el seu lloc ha estat modificat perquè pugui realitzar la feina sense risc.

PD: Cal tenir en compte les últimes sentències que milloren aquests drets.