

Avui ha estat un dia decisiu per a totes les persones que creiem en una societat més justa, més equilibrada, i que treballem dia rere dia perquè la igualtat d'oportunitats entre homes i dones sigui una realitat. Amb l'aprovació de la Llei d'igualtat, la situació de les dones en les empreses tindrà un abans i un després.

En aquest abans, un esforç de molts anys en un àmbit que es considerava menor i que trobava un ressò escàs en la nostra societat i cap en les empreses. En aquest abans, era gairebé impossible anar més enllà de la reivindicació i la queixa, en aquest abans, es considerava -fins i tot amb certa normalitat- que les treballadores tinguessin menys oportunitats en la carrera professional o que fossin relegades després de la maternitat, en aquest abans es considerava que l'assetjament sexual tot just existia.



En el després de la llei es visualitza un salt de gran rellevància en el tractament de la conciliació i la igualtat d'oportunitats, aquesta deixa de ser un tema menor per esdevenir una prioritat i dona passos en establir el permís de paternitat per avançar cap a la corresponsabilitat entre homes i dones en les tasques domèstiques; l'accés de les treballadores a llocs de responsabilitat, un objectiu ineludible de totes i tots; l'assetjament sexual, una xacra que s'ha d'eradicar i a la qual cal enfrontar-se amb decisió.

COMFIA-CCOO valora positivament l'aprovació de la llei, ja que hi incorpora propostes que des de la nostra organització

hem realitzat i que estem segurs que contribuiran a l'efectiva igualtat entre homes i dones. La llei introdueix reformes pel que fa a permisos recollits en l'ET, normativa de la Seguretat Social, tractament de l'assetjament sexual, i implementació de plans d'igualtat en les empreses, entre altres qüestions. Les reformes més rellevants són:

Flexibilitat horària (Art. 34.8 ET)	Dret a adaptar la durada i la distribució de la jornada de treball per compatibilitzar vida familiar i laboral.
Lactància (Art. 37.4)	Durada del permís, incrementat en casos de part múltiple. Acumulació de l'hora de lactància per jornades completes.
Reducció de jornada (Art. 37.5)	Ampliació de l'edat del menor a 8 anys Jornada mínima a realitzar a 1/8
Vacances (Art. 38.3)	Sense pèrdua de vacances quan coincideixin amb la suspensió per maternitat, encara que hagi acabat l'any natural al qual corresponen.
Excedències (Art. 46.2)	Antiguitat mínima per excedència voluntària d'un any. Temps mínim quatre mesos, i no superior a cinc anys
Excedència per cura de familiars i fills (Art. 46.3)	Possibilitat de gaudir-la de manera fraccionada. Fins a dos anys per a cura de familiars, fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat.
Permís de maternitat. (Suspensió del contracte per maternitat) (Art. 48.4 i 5)	Suspensió per al pare en cas de defunció de la mare. No reducció del període (16 setmanes) en cas de defunció del fill. Ampliació del període per a casos de nounats que requereixin hospitalització.
Permís de paternitat (Suspensió del contracte per paternitat) (Art. 48 bis)	13 dies en els supòsits de naixement, adopció o acolliment, ampliables en dos dies més per cada fill a partir del segon.
Plans d'igualtat (Art. 85.1 i 2)	Deure de negociar mesures adreçades a promoure la igualtat d'oportunitats a les empreses. Deure de negociar plans d'igualtat en empreses de més de 250 treballadors.