

## APROBACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Hoy ha sido un día decisivo para todas las personas que creemos en una sociedad más justa, más equilibrada, y que trabajamos día a día para que la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad. Con la aprobación de la Ley de Igualdad, la situación de las mujeres en las empresas va a tener un antes y un después.

En el antes, un esfuerzo de muchos años en un ámbito que se consideraba menor y que encontraba escaso eco en nuestra sociedad y ninguno en las empresas. En el antes, era casi imposible ir más allá de la reivindicación y la queja, en el antes, se consideraba hasta con cierta normalidad el que las trabajadoras tuviesen menos oportunidades en la carrera profesional o se las relegase después de la maternidad, en el antes, se consideraba que el acoso sexual apenas existía.



En el después de la Ley, se visualiza un salto de gran relevancia en el tratamiento de la conciliación y la igualdad de oportunidades, deja de ser un tema menor para convertirse en una prioridad y da pasos al establecer el permiso de paternidad para avanzar hacia la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas domésticas; el acceso de las trabajadoras a puestos de responsabilidad, un objetivo ineludible de todas y todos, el acoso sexual, una lacra que se debe erradicar y a la que hay que enfrentarse con decisión.

COMFIA-CCOO valora positivamente la aprobación de la Ley, ya que incorpora propuestas que desde nuestra organización hemos realizado y que estamos seguros van a contribuir a la efectiva igualdad entre hombres y mujeres. La ley introduce reformas en cuanto a permisos recogidos en el ET, normativa de Seguridad Social, tratamiento del acoso sexual, e implementación de Planes de Igualdad en las empresas, entre otras cuestiones. Los más relevantes son:

<b>Flexibilidad Horaria</b> <b>Art. 34.8 ET</b>	Derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para compatibilizar vida familiar y laboral
<b>Lactancia</b> <b>Art.37.4 ET</b>	Duración del permiso incrementado en casos de parto múltiple. Acumulación de la hora de lactancia por jornadas completas
<b>Reducción de jornada</b> <b>Art. 37.5</b>	Ampliación de la edad del menor a 8 años Jornada mínima a realizar a 1/8
<b>Vacaciones</b> <b>Art.38.3</b>	No pérdida de vacaciones cuando coincidan con la suspensión por maternidad, aunque haya terminado el año natural al que corresponden
<b>Excedencias</b> <b>Art.46.2</b>	Antigüedad mínima para excedencia voluntaria 1 año Tiempo mínimo 4 meses no mayor a cinco años
<b>Excedencia por cuidado de familiares e hijos</b> <b>Art.46.3</b>	Posibilidad de disfrutarla de manera fraccionada Hasta dos años para cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad
<b>Permiso de maternidad. (suspensión del contrato por maternidad)</b> <b>Art. 48.4 y 5.</b>	Suspensión para el padre en caso de fallecimiento de la madre. No reducción del periodo (16 semanas) en caso de fallecimiento del hijo. Ampliación del periodo para casos de neonatos que requieran hospitalización
<b>Permiso de paternidad (Suspensión del contrato por paternidad)</b> <b>Art. 48 bis</b>	13 días en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo
<b>Planes de Igualdad</b> <b>Art.85.1 y 2</b>	Deber de negociar medidas dirigidas a promover la Igualdad de Oportunidades en las empresas Deber de negociar Planes de Igualdad en empresas de más de 250 trabajadoras/es