



## BOLETÍN INFORMATIVO

Nº 2

Igualdad  
de  
Oportunidades

Sección  
Sindical CC.OO

**Comfia**  
**El Monte**

## ¡TENEMOS UN P.A.P.!

En el marco de su participación en el Programa Óptima promovido por CC.OO, nuestra Entidad ha diseñado el Plan de Acciones Positivas (P.A.P), que responde a los resultados obtenidos del diagnóstico sobre la situación de la Igualdad de Oportunidades en la organización.

Este Plan ha sido elaborado por Fundación Mujeres, con el patrocinio del Instituto Andaluz de la Mujer y con la colaboración de la Comisión Paritaria, donde está representada la plantilla y la dirección de la empresa. Podéis leerlo completo, pues está anexado al enlace de Igualdad en la Portada del 8y5, dentro de su pestaña verde. Nosotros aquí os iremos analizando y resumiendo su contenido. En las primeras páginas, se detallan todos los avances conseguidos hasta la fecha, y las iniciativas en proceso (como la elaboración de un Protocolo de Acoso Sexual, modificación de textos, etc.)

Luego relaciona los objetivos, iguales a los del Óptima, desarrollar un plan de comunicación, facilitar la contratación y promoción de mujeres a puestos de responsabilidad, así como propiciar la conciliación del trabajo y familia.

El cuerpo más importante son las acciones concretas a desarrollar. Son nueve y a su vez se subdividen, agrupadas en 3 grandes ejes:

- 1 . - **Comunicación - Información - Formación**
- 2 . - **Selección-Promoción**
- 3 . - **Conciliación**

Todas las medidas están calendarizadas, presupuestadas, y encomendadas a cada uno de los Departamentos que las tienen que poner en marcha y de cuyo cumplimiento, son responsables.

Durará unos dos años; el seguimiento y evaluación será constante tarea que recae sobre la Comisión Permanente de Igualdad de Oportunidades, la cual ya ha tenido una primera reunión de trabajo con los responsables de los departamentos implicados en el P.A.P. Ya os iremos contando el progreso de ¡nuestro PAPI!

Dentro de este progreso se han empezado a materializar ciertas acciones una de ellas consiste en la revisión de los documentos de la Entidad para corregir los posibles errores en cuanto al lenguaje sexista, por ejemplo los impresos donde se consigna "firmado El Director", "el cliente", etc.

**Nº 2 – mayo 2005**

"Ahora más que nunca, la causa de la mujer es la causa de toda la HUMANIDAD"  
B. Boutros Ghali. (6º secretario de Naciones Unidas 1992-1996)

La  
**Humanidad**  
posee dos alas:  
Una es la  
**Mujer**  
La otra el  
**Hombre**  
Hasta que las  
dos alas no  
estén  
igualmente  
desarrolladas

**LA**  
**HUMANIDAD**  
**NO PODRÁ**  
**VOLAR**



## EL LENGUAJE

Comenzamos hoy un pequeño diccionario, que esperamos os sea de utilidad. Son términos utilizados en todo lo relativo a la Igualdad de Oportunidades se hace necesario pues conocer el exacto significado de las palabras para que cuando tratemos estos temas sepamos de qué hablamos exactamente.

**SEXO:** Biológico / Se transmite por genes / es básicamente inmodificable

Se trata de un concepto de la biología que indica las características genéticamente determinadas y transmisibles y por consiguiente inmodificables, merced a la cual clasificamos a los seres vivos en MACHOS – HEMBRAS

**GÉNERO:** Cultural / Transmisión por aprendizaje / Modificable

El género es una construcción social transmisible a través de mecanismos culturales, educacionales y por tanto modificables. El género designa modelos y conductas que determinan lo MASCULINO – FEMENINO en un lugar y en un tiempo determinado.

El género implica:

Las actividades y creaciones del sujeto, la intelectualidad y la afectividad, los lenguajes, los valores, el deseo, la subjetividad, la identidad, el sentido de la vida, los límites del sujeto. Utilizar la categoría género para aplicar la perspectiva de género significa usar una herramienta para analizar y comprender la situación de las mujeres pero también la de los hombres. La perspectiva de Género permite analizar e interpretar las características, semejanzas y diferencias que definen a los hombres y las mujeres de manera específica.

## CELEBRACIÓN

Tal y como anunciábamos en el primer número, el pasado día 8 de marzo, se celebró, como todos los años, el Día de la Mujer Trabajadora. Desde esta Sección Sindical nos sumamos a la celebraciones de este día con la instalación en el hall de entrada del edificio central de Villasís de una mesa informativa, donde compañeros y compañeras de esta Sección Sindical repartieron folletos, información, carteles, bolígrafos conmemorativos... transmitiendo a todos un mensaje de:



*compromiso e igualdad.*

Estar al [dia@dia.net](mailto:dia@dia.net) te interesa"

Si quieres recibir las noticias diarias del sector de forma gratuita, suscríbete:

<http://www.comfia.info>

Visítanos en [www.comfia.net/elmonte](http://www.comfia.net/elmonte)

## NO TE OLVIDES

Cómo sabes en este capítulo iremos desgranando y ampliando en cada número, la información sobre derechos que disfrutamos en materia de conciliación, tratando de recopilar toda la normativa afectada: Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo, Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, Acuerdo de Condiciones de Trabajo, etc.

Hoy trataremos de.....

### Maternidad y Adopción

Por esta circunstancia tenemos derecho a un permiso retribuido consistente en:

- **16 semanas interrumpidas**, ampliables a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple. Es obligatorio el uso de 6 semanas por la madre, pudiendo el periodo restante ser disfrutado por el padre, a cesión de la madre.

- **16 semanas interrumpidas** en casos de adopción o acogimiento de menores de 6 años, o de mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos u otras circunstancias especiales.

La suspensión será ampliable a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo para los casos de adopción o acogimiento múltiple.

*Las mejoras del A.C.T., anexo del Plan de Igualdad, Apartado de Conciliación,*

- Posibilitar que el permiso de maternidad-paternidad se pueda disfrutar bien en régimen de jornada completa, bien a tiempo parcial, a elección del trabajador/a, previo acuerdo (según lo regulado en la Ley 39/99)
- Se respetará la petición, cuando exista, de unir el disfrute de vacaciones al permiso de maternidad/paternidad, tanto si lo disfruta la madre como el padre.
- Mantener el disfrute de beneficios sociales, como si se estuviera en activo (seguro de salud, seguro de vida, anticipos, intereses preferentes en cuenta, tipo de interés así como acceso a los préstamos), durante el período de permiso de maternidad o paternidad

**Y Recuerda:** Durante el periodo de Maternidad/Paternidad se mantiene el derecho a la formación y la promoción (oposiciones...)

En el próximo boletín.....

### LACTANCIA

El subsidio por maternidad es del **100% de la base reguladora**. En caso de parto o adopción múltiple existe un subsidio especial por cada hijo/a a partir del segundo, durante seis semanas. Apartado 4 del Art. 48. E. T.



Estar al [dia@dia.net](mailto:dia@dia.net) te interesa"

Si quieres recibir las noticias diarias del sector de forma gratuita, suscríbete:

<http://www.comfia.info>

Visítanos en [www.comfia.net/elmonte](http://www.comfia.net/elmonte)

## ¿SABIAS QUÉ?

### Y RECUERDA:

#### SE CONSIDERA NULO EL DESPIDO O EXTINCION DE CONTRATO:

- . Durante el embarazo
- . En el permiso de maternidad
- . En otros casos (lactancia, cuidado de familiares, etc.)

- *Las trabajadoras en situación legal de desempleo total que estén percibiendo prestación de nivel contributivo tienen derecho al subsidio por maternidad. Una vez que ésta finaliza, se reanuda la prestación por desempleo.*
- *Si la madre en la fecha del parto no tuviera el mínimo de 180 días cotizados en los últimos 5 años, el padre puede percibir el subsidio correspondiente a las últimas diez semanas*
- *Se puede suspender el descanso por maternidad, si el recién nacido permanece hospitalizado con posterioridad a las 6 semanas después del parto, y hasta que se dé de alta, reanudándose a partir de este momento el periodo de descanso de la madre o del padre.*
- *Existe un permiso de 1 hora diaria de duración en caso de hijos prematuros o que requieran hospitalización.*
- *También por hospitalización el recién nacido se puede reducir la jornada hasta 2 horas diarias, con descuento proporcional del salario.*

### EL CONTACTO

Las cinco personas que forman parte de la Comisión de Igualdad y que están a vuestra disposición prioritariamente en el Área de la Mujer, son:

**María José Blaya González**

Secr. Mujer Sec.Sind. CC.OO.  
Co-Defensora de la Igualdad en El Monte

**Antonio González Díaz**

Comisión Permanente de Igualdad De  
Oportunidades.

**M<sup>a</sup> Isabel Frejo Bolado -**

Presidenta del Comité Intercentros de El  
Monte

**Cielo Lino Vidal**

Secretaria de Empleo Sec.Sindical CC.OO

**Toñy Gómez Gordillo**

Sección Sindical CCOO el monte

Nuestras direcciones de e-mail, podéis encontrarlas en:

[www.comfia.net/elmonte](http://www.comfia.net/elmonte)

Estar al [dia@dia.net](mailto:dia@dia.net) te interesa"

Si quieres recibir las noticias diarias del sector de forma gratuita, suscríbete:

<http://www.comfia.info>

Visítanos en [www.comfia.net/elmonte](http://www.comfia.net/elmonte)