

ESPECIAL LEY DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Ley de igualdad efectiva entre hombres y mujeres

El pasado 15 de marzo se aprobó en el senado la Ley para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres y entró en vigencia el día 23 de marzo cuando se publicó en el B.O.E.

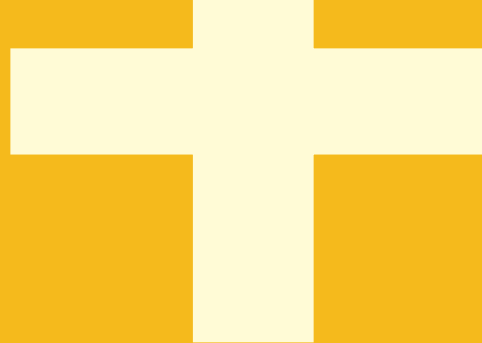
Para todas las personas que creemos en una sociedad más justa, más equilibrada, que le damos una gran importancia a la conciliación y a la igualdad de oportunidades consideramos esta ley como un hito que marcará una nueva era respecto a la situación de las mujeres en las empresas.

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 que son unas grandes mejoras respecto a la situación actual de las mujeres.

No obstante, sabemos que no es suficiente con que haya una ley que contemple todo eso sino que, además, nos gustaría que tanto trabajadores como la dirección la tengan presente y se impliquen al máximo en su desarrollo dentro de SBD.

Como ha pasado en la mayoría de veces que el comité de empresa ha reclamado información, avalados siempre por el Estatuto de los Trabajadores o nuestro convenio, la dirección de SBD bien por desconocimiento, por una mal asesoramiento o por otros motivos, siempre ha interpretado estos documentos de modo que se oponían a las peticiones del comité.

Conociendo esto y aún sabiendo que no será un camino fácil, en la sección sindical de CC.OO. no nos desanimamos por ello y seguiremos trabajando para velar por los derechos de todas las trabajadoras y trabajadores de SBD, tal y como hemos venido haciendo hasta ahora.



Aspectos a tener en cuenta en la ley de igualdad.

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:

•Flexibilidad Horaria:

Derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para compatibilizar vida familiar y laboral.

•Lactancia:

Duración del permiso incrementado en casos de parto múltiple. Acumulación de la hora de lactancia por jornadas completas.

•Reducción de jornada:

Ampliación de la edad del menor a 8 años.

Jornada mínima a realizar a 1/8.

No pérdida de vacaciones cuando coincidan con la suspensión por maternidad, aunque haya terminado el año natural al que corresponden.

•Excedencias:

Antigüedad mínima para excedencia voluntaria 1 año.

Tiempo mínimo 4 meses no mayor a cinco años.

•Excedencia por cuidado de familiares e hijos Vacaciones:

Posibilidad de disfrutarla de manera fraccionada.

Hasta dos años para cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

•Permiso de maternidad. (suspensión del contrato por maternidad):

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.

•Permiso de paternidad (Suspensión del contrato por paternidad):

13 días en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

•Planes de Igualdad:

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.

A continuación os mostramos un pequeño resumen sobre el estudio del "Índice de Desarrollo Profesional", IDP, que pretende divulgar el grado de cumplimiento respecto a la igualdad en la carrera profesional de las mujeres trabajadoras del sector TIC de tecnologías de la información y comunicaciones.

·Contratación.

La proporción de mujeres en las plantillas de las empresas es inferior al 40% en todos los casos. La incorporación de mujeres se está produciendo de manera lenta, en torno a un 30% de las nuevas contrataciones. Cumpliendo los mismos requisitos que los hombres en relación a estudios académicos, se aprecian diferencias de origen, ingresando además una parte de las mujeres en puestos de menor categoría que los hombres para el desarrollo de tareas de baja responsabilidad o no propias de la actividad de la empresa sino de administración.

·Índice de desarrollo profesional.

La pirámide de las plantillas muestra una acumulación de mujeres en la parte más baja, tanto en cantidad como en funciones de menor categoría.

Al no existir en las empresas ni en el sector un sistema pactado o reglado de carrera profesional, aumentan las diferencias en el desarrollo de las carreras profesionales frente a otros sectores, al depender los ascensos de la discrecionalidad, y de criterios subjetivos de promoción. Ni tan siquiera existe una definición clara y completa de la carrera profesional y de las categorías del sector, utilizando cada empresa sus propios criterios, lo que incide como un factor adicional de discriminación.

Convenio colectivo.

·Planes de igualdad.

Cada vez se evidencia más que para un desarrollo profesional en igualdad de condiciones es necesario la implantación de Planes de Igualdad negociados con la representación sindical, que contemplen medidas de acción positiva para paliar las situaciones de discriminación en los puestos de trabajo posibilitando el acceso a las categorías profesionales más altas, y que todavía hoy se siguen negando a las mujeres.

·Acuerdos de Conciliación de la vida familiar y laboral.

Las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral son uno de los caminos hacia la igualdad, pero son insuficientes por sí mismas, a medio plazo. Es necesario un cambio de actitud por parte de las empresas, de no penalización a las personas que utilizan estas medidas, pero también es necesario un cambio de mentalidad en los hombres, para que las utilicen ya que, actualmente, son utilizados casi en exclusiva por las mujeres..

*Mira! han aprobado la ley de igualdad.
Por fin tendremos el mismo trato en el trabajo*

*Sí! Ahora os explotarán
igual que a nosotros.*



ESPECIAL LEY DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Sol·licitud d'afiliació a CCOO • fer-la arribar a COMFIA: Via Laietana 16 2n - 08003 BCN

Data __ - __ - __ Alta a partir del 01 - __ - __

Dades personals: Nom i Cognoms _____
DNI/passaport _____ Data naixement __ - __ - __ Dona __ Home __
Adreça _____
CP _____ Localitat _____ Telèfon _____
Mòbil _____ Correu electrònic _____

Dades de l'empresa i professionals: Empresa _____
NIF _____ Núm. seguretat social _____ - _____
Adreça del centre de treball _____
CP _____ Localitat _____ Telèfon _____

Contracte: Fix __ Temporal tipus _____ Marca si és per ETT __
Antiguitat a l'empresa _____ Categoria professional _____
Conveni d'aplicació a l'empresa _____ Activitat principal _____

Tipus de quota d'afiliació a CCOO: General __ Amb contracte a temps parcial __

Protecció de dades: Les teves dades seran incorporades a un fitxer del que és titular la Confederació Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya. També seran incorporades a un fitxer de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras i de la Federació corresponent al sector al que pertany l'empresa en la que treballis i que pots comprovar en www.conc.es. La finalitat del tractament de les teves dades en aquests fitxers és el manteniment de la teva relació com persona afiliada amb les concretes finalitats establertes en els estatuts. A més aquestes dades podran servir per a enviar-te informació sobre les activitats i acords de col·laboració als que s'arribi amb altres entitats. Sempre estaràs informat en www.conc.es, o en la web de la CSCCOO, dels acords i de les dades d'aquestes entitats. Pots exercir els teus drets d'accés, rectificació, cancel·lació i, en el seu cas, d'oposició, enviant una sol·licitud per escrit acompanyada de la fotocòpia del teu DNI i indicant "PROTECCIO DE DADES", al domicili de la CSCCONC, situat en Via Laietana, 16, 08003 Barcelona, per al fitxer de la CSCCONC, i al domicili de la CSCCOO, situat en el carrer Fernández del Hoz, 12, 28010 Madrid, per als fitxers de la CSCCOO i de les Federacions. Si tens algun dubte pots enviar un correu electrònic a lodp@conc.es o trucar al telèfon 934.812.902

Domiciliació bancària: Títul - Domiciliació bancària _____ DNI _____
Codi Compte client (CCC) _____ - _____ - _____

Signatura