

EXCEDÈNCIA PER CURA DE FILLS I FILLES

Les persones treballadores tenen dret a gaudir d'una excedència d'un màxim de 3 anys per a la cura de cada fill o filla. Aquesta excedència també és possible en el cas d'acolliment o adopció, i comença a comptar des de la data de naixement o de la resolució judicial. D'aquest permís, se'n pot gaudir de forma fraccionada, però la persona treballadora que demana l'excedència únicament conserva un dret preferent al reingrés a les vacants d'igual o similar categoria a la seva que es produeixin en l'empresa.

PER TENIR CURA DE FAMILIARS EXCEDÈNCIA PER CURA FAMILIARS

Les persones treballadores tenen dret a una excedència d'un màxim de 2 anys i a gaudir-la de forma sencera o fraccionada, per a la cura d'una persona familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateixa i no desenvolupi una activitat retribuïda.

ALTRES DRETS PERMÍS PER HOSPITALITZACIÓ O INTERVENCIÓ QUIRÚRGICA

La persona treballadora té dret a un permís de 2 dies retribuïts, i de 4 si cal fer un desplaçament, en cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi descans domiciliari d'un o una familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA

Qualsevol persona treballadora, amb una antiguitat mínima d'1 any a l'empresa, té dret a una excedència voluntària d'un termini mínim de 4 mesos i màxim de 5 anys.

TREBALLADORS I TREBALLADORES EN RÈGIM AUTÒNOM O EMPLEATS I EMPLADES DE LA LLAR

Les persones treballadores tenen dret a la suspensió per maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i lactància sempre que estiguin al dia de les cotitzacions de la seguretat social.

DRET A LA IGUALTAT CONTRA LA DISCRIMINACIÓ DE LES DONES LES DISCRIMINACIONS DIRECTES O INDIRECTES PER RAÓ DE SEXE

Es constitueix com a assetjament sexual qualsevol comportament verbal o físic de caire sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte de lesionar la dignitat d'una persona o quan es creï un entorn intimidador, degradant o ofensiu. I es constitueix com a assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte de lesionar la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

És una discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

LA RESPONSABILITAT EMPRESARIAL

Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-ho i també per donar resposta a les denúncies o reclamacions formulades.

Les empreses de més de 250 treballadors i treballadores i les que estiguin obligades per conveni col·lectiu o perquè s'hagi acordat en un procediment sancionador com a substitució de les sancions accessòries hauran d'elaborar i aplicar plans d'igualtat; la resta d'empreses hauran d'adoptar mesures per evitar la discriminació laboral entre dones i homes.

Nous Drets Laborals a la LLei d' Igualtat 3/2007



**Ajuntament
d'Arenys de Mar**
REGIDORIA DE LA DONA

La LLei orgànica 3/2007 de 22 de març per a la Igualtat efectiva de dones i homes.

Un dels principals objectius d'aquesta llei és fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i l'eliminació de la discriminació de les dones en l'àmbit laboral. I això no és possible sense reconèixer el dret a la conciliació de la vida personal i laboral, fomentant la coresponsabilitat entre dones i homes a l'hora d'assumir les obligacions familiars. A continuació trobareu algunes mesures que afecten les persones treballadores i són d'interès per a elles.

DURANT L'EMBARÀS SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE PER RISC DURANT L'EMBARÀS

Quan una dona embarassada desenvolupi una feina que pugui representar un perill per a ella o el fetus, la treballadora tindrà dret a que se li adapti les condicions o el temps de treball. Si aquestes noves condicions no fossin possibles o igualment poguessin influir de forma negativa per a la dona embarassada o pel fetus, prèvia aportació dels informes que demana la llei, la dona haurà de desenvolupar una feina o una funció diferent, compatible amb el seu estat. En cas que no hi hagués lloc de treball compatible, la treballadora pot ser destinada a un lloc que no correspongui al seu grup o categoria equivalent, però conservant el seu sou. Si aquest canvi de lloc de feina no resultés possible, la treballadora pot optar a la suspensió del contracte per risc durant l'embaràs. La prestació per risc durant l'embaràs és del 100% de la base reguladora i no cal haver cotitzat prèviament.

MOTIU DEL PART, ADOPCIÓ O ACOLLIMENT PERMÍS MATERNITAT

La mare té dret a un descans ininterromput de 16 setmanes. D'aquestes, les 6 primeres setmanes després del part són de descans obligatori, les setmanes restants es poden distribuir en el temps a opció de la mare, és a dir, gaudint del permís a jornada completa o parcial. En el cas de donar a llum un fill o filla amb discapacitat, el permís té una duració addicional de 2 setmanes. En el cas que la criatura naixés de forma prematura i s'hagués d'hospitalitzar, el permís de maternitat comença a comptar des de l'alta hospitalària. En el supòsit de part múltiple, el descans s'augmentarà en dos setmanes per cada fill a partir del segon.

A partir de la sisena setmana, la resta del temps es pot compartir amb l'altre progenitor o progenitora, sempre que en gaudeixi de forma ininterrompuda. La retribució per maternitat és el 100% de la base reguladora.

VACANCES

Quan el calendari de vacances fixat per l'empresa coincideix amb una incapacitat temporal d'una treballadora o d'un treballador derivada de l'embaràs, del part, del període de lactància natural o de la suspensió del contracte per maternitat, paternitat o risc durant l'embaràs, la persona treballadora té dret a gaudir de les vacances en un període posterior, encara que sigui en un altre any natural.

PERMÍS PATERNITAT I PERMÍS INDIVIDUAL PER NAIXEMENT DE FILL O FILLA

L'altre progenitor o progenitora que treballi té dret a un permís de paternitat de 13 dies ininterromputs, que se sumaran als 2 dies de permís per naixement d'un fill o d'una filla: 15 en total, i dues setmanes més si la criatura pateix una discapacitat. En cas que la persona treballadora necessiti fer un desplaçament, el permís per naixement s'estén a 4 dies. També s'hi té dret en cas d'adopció o acolliment. La prestació que es rep correspon al 100% de la base reguladora. Aquest permís serà de 4 setmanes després de 6 anys de l'entrada en vigor d'aquesta llei.

PERMÍS PER ADOPCIÓ O ACOLLIMENT

El permís corresponent és de 16 setmanes ininterrompudes a partir de la resolució judicial o decisió administrativa, aquest temps es pot distribuir com ho cregui adient entre la parella, igual que en el permís de maternitat. En cas que l'infant adoptat o acollit tingui una discapacitat, el permís tindrà una duració addicional de 2 setmanes. També es té dret a gaudir del permís per paternitat.

En el cas d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de la persona adoptada, el permís es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució en la qual es constitueixi l'adopció.

DURANT LA LACTÀNCIA SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE PER RISC DURANT LA LACTÀNCIA NATURAL

Si durant el període de lactància natural les condicions de treball poden representar un perill per a la salut de la dona o del lactant, la treballadora haurà d'ocupar un lloc de treball diferent o desenvolupar una funció compatible amb el seu estat. En cas que no hi hagués lloc de treball compatible, la treballadora pot ser destinada a un lloc que no correspongui al seu grup o categoria equivalent, però sempre conservant el seu sou. Si aquest canvi de lloc de feina no resultés possible, la treballadora pot optar a la suspensió del contracte per risc durant la lactància natural. La prestació per risc durant la lactància natural és del 100% de la base reguladora.

REDUCCIÓ DE JORNADA PER LACTÀNCIA

Les persones treballadores poden acollir-se a una reducció de jornada laboral d'una hora d'absència de la feina, que podrà dividir-se en dues fraccions per a la lactància d'una criatura de fins a 9 mesos, o bé acumular aquests períodes en dies complets a través d'un acord amb l'empresa o en els termes previstos en la negociació col·lectiva. Aquest dret el poden gaudir indistintament mare/pare o l'altre progenitor o progenitora en cas que ambdós treballin.

PER TENIR CURA DE FILLS I FILLES O PERSONA DEPENENT

REDUCCIÓ JORNADA PER CURA D'UN FILL O D'UNA FILLA O D'UNA PERSONA DEPENENT

És possible reduir la jornada laboral i el salari per cura d'un o d'una menor de 8 anys, o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, entre una vuitena, com a mínim, i la meitat, com a màxim, de la jornada.