

Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes

Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

قانون المساواة وتأثيره على المرأة العاملة المهاجرة

Equal Opportunities Law

Loi Égalité des chances effective d'hommes et femmes

Закон для реального равенства женщин и мужчин

男性及女性平等法



Secretaria d'Immigració

**Llei per a la igualtat
efectiva de dones i homes**



Català	7
Castellà	13
Àrab	25
Anglès	27
Francès	33
Rus	39
Xinès	47



Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes

Aprovada a l'any 2007,
afecta totes les dones
treballadores,
independentment de la seva
nacionalitat.

Els punts més importants
de la llei són:

Modificacions de l'Estatut dels treballadors

Article 34 Jornada

-Es reconeix el dret a adaptar la durada de la distribució de la jornada per fer efectiva la conciliació de la vida familiar i laboral.

Article 37.3 Permisos

-S'introdueix un permís retribuït de dos dies per intervenció quirúrgica sense hospitalització que exigeixi repòs domiciliari.

Article 37.4 Lactància

-Increment proporcional per part múltiple.
-Possibilitat d'acumular-lo en jornada completa quan així ho estableixi la negociació col·lectiva o el pacte individual.

Article 37.5 Reducció de jornada

-S'amplia l'edat per al gaudi de la reducció de jornada dels 6 als 8 anys.
-La reducció mínima de la jornada passa de 1/3 a 1/8.

Article 38.3 Vacances anuals

-Quan les vacances fixades en el calendari de vacances coincideixen amb la baixa maternal, baixa laboral derivada d'embaràs, part o lactància natural, es gaudiran en finalitzar el període corresponent, encara que hagi acabat l'any natural.

Article 48 Suspensió amb reserva de treball

- En cas de defunció de la mare, el pare pot gaudir de tota la suspensió per maternitat. Si mor el fill es té dret a tot el període de suspensió (abans solament sis setmanes)
- Si el fill és discapacitat, la durada passa de 16 setmanes a 18 setmanes.
- Si el fill és prematur hospitalitzat més d'una setmana després del part, la baixa maternal es pot ampliar fins a un màxim de 13 setmanes més.

Article 48 bis Permís de paternitat

- Suspensió del contracte durant 13 dies ininterromputs en els supòsits de naixença, adopció o acolliment, ampliable en 2 dies més per cada fill a partir del segon.

Novetats en matèria de Seguretat Social

Permís de paternitat

- 13 dies, dos més per cada fill a partir del segon. És una suspensió del contracte, per tant és la seguretat social qui abona la prestació.
- Es pot gaudir després ininterrompidament després del permís ja existent de dos dies o bé quan acabi la baixa maternal.
- En el cas de part, ho gaudeix l'altre progenitor o progenitora i en els casos d'adopció o acolliment, li correspon només a un dels progenitors o progenitores, a la seva elecció.

Períodes de cotització

- Si la mare és menor de 21 anys no s'exigeix període de cotització.
- Si la mare té entre 21 i 26 anys s'exigeixen 90 dies cotitzats dintre dels 7 últims anys, o 180 dies al llarg de la seva vida laboral.
- Si la mare és major de 26 anys s'exigeixen 180 dies en els últims 7 anys o 360 dies en tota la vida laboral.

Millores en les prestacions actuals

- Si s'està cobrant prestació per atur, aquesta se suspèn i es passa a percebre maternitat/paternitat, una vegada finalitzada es reprèn la prestació per atur.

Subsidi no contributiu per maternitat biològica

- Destinat a mares majors de 21 anys que no reuneixin els dies cotitzats necessaris.
- Durada de 42 dies, l'equivalent a les 6 setmanes de baixa maternal.

Risc durant l'embaràs

- S'abona el 100 %

Risc durant la lactància

- S'abona el 100 %. S'acaba quan el fill o filla compleix 9 mesos.

Excedències

- Amb un any d'antiguitat en l'empresa, es pot sol·licitar una excedència voluntària per un termini mínim de 4 mesos (abans era de dos anys).

-L'excedència per cura d'un fill o filla o d'un familiar fins a segon grau per consanguinitat o afinitat, pot gaudir-se de forma fraccionada i es considera període cotitzat.



Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Aprobada en el año 2007,
afecta a todas las mujeres
trabajadoras,
independientemente
de su nacionalidad.
Los puntos más importantes
de la ley son:

Modificaciones del Estatuto de los trabajadores

Artículo 34 Jornada

-Se reconoce el derecho a adaptar la duración de la distribución de la jornada para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 37.3 Permisos

-Se introduce un permiso retribuido de dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que exija reposo domiciliario.

Artículo 37.4 Lactancia

-Incremento proporcional por parto múltiple.
-Posibilidad de acumularlo en jornada completa cuando así lo establezca la negociación colectiva o el pacto individual.

Artículo 37.5 Reducción de jornada

-Se amplía la edad para el disfrute de la reducción de jornada de los 6 a los 8 años.
-La reducción mínima de la jornada pasa de 1/3 a 1/8.

Artículo 38.3 Vacaciones anuales

-Cuando las vacaciones fijadas en el calendario de vacaciones coincidan con la baja maternal, baja laboral derivada de embarazo, parto o lactancia natural, se disfrutarán al finalizar el periodo correspondiente, aunque haya terminado el año natural.

Artículo 48 Suspensión con reserva de trabajo

- En caso de fallecimiento de la madre, el padre puede disfrutar de toda la suspensión por maternidad. Si fallece el hijo se tiene derecho a todo el periodo de suspensión (antes solo seis semanas)
- Si el hijo es discapacitado, la duración pasa de 16 semanas a 18 semanas.
- Si el hijo es prematuro hospitalizado más de una semana después del parto, la baja maternal se puede ampliar hasta un máximo de 13 semanas más.

Artículo 48 bis Permiso de paternidad

- Suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliable en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

Novedades en materia de Seguridad Social

Permiso de paternidad

- 13 días, dos más por cada hijo a partir del segundo. Es una suspensión del contrato, por tanto es la seguridad social quien abona la prestación.
- Se puede disfrutar ininterrumpidamente después del permiso ya existente de dos días o bien cuando acabe la baja maternal.

-En el caso de parto, lo disfruta el otro progenitor o progenitora y en los casos de adopción o acogimiento, le corresponde sólo a uno de los progenitores o progenitoras, a su elección.

Periodos de cotización

-Si la madre es menor de 21 años no se exige periodo de cotización.

-Si la madre tiene entre 21 y 26 años se exigen 90 días cotizados dentro de los 7 últimos años, ó 180 días a lo largo de su vida laboral.

-Si la madre es mayor de 26 años se exigen 180 días en los últimos 7 años o 360 días en toda la vida laboral.

Mejoras en las prestaciones actuales

-Si se está cobrando prestación por desempleo, esta se suspende y se pasa a percibir maternidad/paternidad, una vez finalizada se reanuda la prestación por desempleo.

Subsidio no contributivo por maternidad biológica

-Destinado a madres mayores de 21 años que no reúnan los días cotizados necesarios.

-Duración de 42 días, el equivalente a las 6 semanas de baja maternal.

Riesgo durante el embarazo

-Se abona el 100 %

Riesgo durante la lactancia

-Se abona el 100 %. Se acaba cuando el hijo o hija cumple 9 meses.

Excedencias

-Con un año de antigüedad en la empresa, se puede solicitar una excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 4 meses (antes era de dos años).

-La excedencia por cuidado de un hijo o hija o de un familiar hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, puede disfrutarse de forma fraccionada y se considera periodo cotizado.

التوقف المؤقت عن العمل.
مع اقدمية سنة في الشركة من الممكن طلب التوقف
المؤقت بشكل ارادي لفترة 4 اشهر (سابقا كانت
لستين).
التوقف المؤقت عن العمل للإهتمام بل البنت او الإبن
او بأحد افراد العائلة حتى درجة الثانية من القرابة،
تستطيع الإستفادة منها بشكل متقطع وتعتبر فترة
مدفوعة للضمان الإجتماعي.

تحسين في التقديرات الحالية.

إذا كنت تقبض تقديرات بسبب البطالة، تعلق هذه التقديرات، وتنتقل العامل أو العاملة على الحصول على تقديرات مأذونية الأمومة أو الابوية. عندما تنتهي فترة المأذونية يعاد الى قبض التقديرات بسبب البطالة.

التقديرات التي يمكن الحصول عليها رغم عدم دفع فترة كاملة للضمان الإجتماعي.

موجهة الى الأمهات ما فوق 21 سنة والذين لم يدفعوا بشكل كامل المقتضيات عليهم للضمان الإجتماعي. الفترة هي 42 يوم، ما يساوي 6 اشهر من مأذونية الأمومة.

الخطر خلال الحمل.

تدفع 100% .

الخطر خلال الأمومة.

تدفع 100% . وتنتهي عندما يصبح عمر الأبن او البنات 9 اشهر.

الجديد في موضوع الضمان الإجتماعي:

مأذونية الأب.

13 يوم، زائد يومين عن كل ولد منذ ولادة الطفل الثاني. هي تعليق لعقد العمل، لذلك ان الضمان الإجتماعي هو الذي يدفع التقديرات. من الممكن ايضا الاستفادة بيومين، بدون انقطاع او بعد نهاية مأذونية الأمومة. في حال الولادة يمكنهم الاستفادة الأب والأم، في حال التبني او العناية، يمكن الاستفادة احدهم بقرار منهم.

فترات الدفع للضمان الإجتماعي من اجل الاستفادة من هذه الحقوق.

إذا كان عمر الأم اقل من 21 سنة لا يفرض عليها اي فترة.

إذا كان عمر الأم ما بين 21 و26 سنة يفرض ان تكون قد دفعت 90 يوم خلال 7 سنوات الأخيرة او 180 يوم خلال حياتها الإنتاجية.

إذا كان عمر الأم ما فوق 26 سنة يفرض ان تكون قد دفعت 180 يوم خلال 7 سنوات الأخيرة او 360 يوم خلال حياتها الإنتاجية.

النقطة 38.3، العطل السنوية.

عندما يتصادف تاريخ العطل المتفق عليها مع
مأذونية الأمومة I.T. بنتيجة الحمل، الولادة او
الأمومة الطبيعية،
تأخذ هذه العطل ما بعد نهاية مأذونية الأمومة، رغم
انتهاء العام الطبيعي.

النقطة 48، تعليق العمل مع الاحتفاظ بمركز العمل.
في حال وفات الأم، يحق للأب تعليق العمل بسبب
الأمومة.

في حال وفات الإبن يحق اخذ كل فترة التعليق ()
سابقاً كانت 6 اسابيع).

إذا كان الأبن معاق، فترة التعليق زادت من 16
اسبوع الى 18.

إذا الأبن ولد قبل موعد الولادة وبحاجة للعناية لأكثر
من فترة اسبوع من تاريخ الولادة، مأذونية الأمومة
يمكن زيادتها لمدة اقصاها 13 اسبوع.

النقطة 48 bis ، المأذونية الأبوية.

تعليق عقد العمل لمدة 13 يوم بدون انقطاع بسبب
ولادة، تبني، او العناية بالإبن، مع امكانية التمديد
ليومين مع كل ابن منذ ولادة الطفل الثاني.

التغييرات في قانون العمل:

النقطة 34، يوم العمل.

الإعتراف بحق مدة وتوزيع ساعات العمل للتوفيق بين الحياة العائلية والعمل.

النقطة 37.3، المأذونيات.

ادخال مأذونية مدفوعة ليومين للعمليات الجراحية خارج المستشفى التي تتطلب استراحة في المنزل.

النقطة 37.4، الأمومة.

زيادة بشكل نسبي للولادة المتعددة. احتمال تراكم المأذونيات في يوم عمل كامل عندما ينص عليه العقد الجماعي او باتفاق فردي.

النقطة 37.5، تخفيض ساعات العمل.

رفع عمر الطفل من حتى 6 الى حتى 8 سنوات في الحق في الحصول على تخفيض ساعات العمل. تغير الخفض الأدنى لساعات العمل من $1/3$ الى $1/8$.



تأثيره على الم

قانون المساواة وتأثيره على المرأة العاملة المهاجرة

إن قانون المساواة المقر عام 2007، يشمل جميع النساء العاملات على اختلاف جنسياتهم. النقاط الأساسية في القانون:

بين المساواة و

ARAB



Equal Opportunities Law

Approved in 2007,
it affects
all immigrated women,
apart from their nationality.
Law main items are:

Workers' Statute modification

Article 34 Working day

-The right to adapt the duration of the working day distribution to achieve family and work conciliation is recognized.

Article 37.3 Permissions

-A 2 days paid leave because of surgical intervention without hospitalization which requires resting at home is introduced.

Article 37.4 Lactation

-Proportional increase because of multiple births.
-Possibility to accumulate it in the working day with a lunch break when the collective agreement or individual negotiation establishes it.

Article 37.5 Working day reduction

-The age to profit a working day reduction is extended from 6 to 8 years-old.
-The minimum working day reduction changes from 1/3 to 1/8.

Article 38.3 Annual holidays

-When holidays established in the calendar coincide with maternity leave, temporary incapacity because of pregnancy, childbirth or natural lactation, they will be enjoyed when the corresponding period finishes, despite the end of the natural year.

Article 48 Suspension with job reserve

- In case of mother decease, the father can have the whole maternity leave. If the son/daughter dies, the worker has the right to the whole suspension period (in the past, it was only six weeks).
- If the son/daughter is disabled, the duration changes from 16 to 18 weeks.
- If the son/daughter is premature and hospitalized for more than one week after the birth, maternity leave can be extended 13 more weeks at the most.

Article 48 Paternity leave

- Contract cancellation for 13 days uninterrupted in the case of birth, adoption or welcome. It can be extended 2 more days per child, from the second one.

News on Social Security subject

Paternity leave

- 13 days, two more from the second child. It's a contract cancellation, so Social Security pays the benefit.
- Worker can enjoy it after the existing 2 days permission or when maternity leave finishes.
- In case of childbirth, the father or the other mother profits it, or, in case of adoption or welcome, it can

only be enjoyed by the father or the mother, depending on their election.

Contribution periods

- If the mother is younger than 21 years old, contribution period is not required.
- If the mother is between 21 and 26 years old, national insurance must be paid for 90 days in the last 7 years or 180 days in the whole work history.
- If the mother is older than 26 years old, national insurance must be paid for 180 days in the last 7 years or 360 days in the whole work history.

Improvements in current benefits

- If the worker is being paid an unemployment benefit, it will be cancelled and she/he will be paid maternity/paternity benefit. When it finishes, unemployment benefit will be taken up again.

Non-contributive benefit because of biological maternity

- Addressed to older than 21 years old mothers who don't have the required national insurance payment.
- 42 days duration, the equivalent to 6 weeks of maternity leave.

Risk during pregnancy

- 100% is paid.

Risk during lactation

-100% is paid. It finishes when the baby is 9 months.

Leave of absence

-With one year seniority, the worker can ask for the voluntary leave of absence for a minimum period of four months (before, the minimum period was 2 years).

-The leave of absence because of care of a child or a relative who is blood related in the 2nd degree can be used dividedly and this period is considered as a contributed period.



Loi Égalité des chances effective d'hommes et femmes

Approuvée l'an 2007,
elle affecte toutes
les femmes travailleuses,
en marge de leur nationalité.
Les points les plus
importants de la loi sont :

Modification du Statut des Travailleurs

Article 34 Journée

-On reconnaît le droit à adapter la durée de la distribution de la journée pour faire effective la conciliation de la vie familiale et du travail.

Article 37.3 Permissions

-On introduit une permission rétribuée de deux jours pour intervention chirurgicale sans hospitalisation laquelle exige du repos domiciliaire.

Article 37.4 Allaitement

-Accroissement proportionnel à cause d'accouchement multiple.
-Possibilité de l'accumuler en journée discontinue quand la négociation collective ou le pacte individuel l'exigent.

Article 37.5 Réduction de la journée

-L'âge pour jouir de la réduction de la journée se prolonge dès 6 à 8 ans.
-La réduction minimale de la journée d' $\frac{1}{3}$ est devenue $\frac{1}{8}$.

Article 38.3 Vacances annuelles

-Quand les vacances fixées dans le calendrier de vacances coïncident avec le congé maternité, l'incapacité temporelle à cause de la grossesse, de

l'accouchement ou de l'allaitement naturel, elles vont se jouir à la fin de la période correspondante, bien que l'an naturel soit fini.

Article 48 Suspension avec des réserves du poste du travail

- En cas de décès de la mère, le père peut avoir tout le congé maternité. Si l'enfant meurt, on a toute la période de suspension (avant, seulement six semaines).
- Si l'enfant est handicapé(e), la durée de 16 semaines devient 18 semaines.
- Si l'enfant est prématuré(e) hospitalisé(e) plus d'une semaine après l'accouchement, le congé maternité peut se prolonger jusqu'aux 13 semaines de plus au maximum.

Article 48 bis Congé paternité

- Suspension du contrat pendant 13 jours ininterrompus en cas d'accouchement, adoption ou accueil, qui peuvent se prolonger deux jours de plus pour chaque enfant à partir du deuxième.

Nouveautés en sujet de Sécurité Sociale

Congé paternité

- 13 jours, deux jours de plus pour chaque enfant à partir du deuxième. C'est une suspension du

contrat, alors c'est la Sécurité Sociale qui paie la prestation.

-On peut les jouir sans interruption après la permission déjà existante de deux jours ou quand le congé maternité finisse.

-En cas d'accouchement, c'est l'autre géniteur/génitrice qui le jouit ; en cas d'adoption ou accueil, cela correspond à l'un des géniteurs, selon leur élection.

Périodes de cotisation

-Si la mère est plus jeune de 21 ans, on n'exige pas des périodes de cotisation.

-Si la mère a entre 21 et 26 ans, on exige avoir cotisé 90 jours pendant les 7 ans précédents ou 180 jours au long de tout le relevé de carrière.

-Si la mère est plus âgée de 26 ans, on exige avoir cotisé 180 jours pendant les 7 ans précédents ou 360 jours au long de tout le relevé de carrière.

Amélioration des prestations actuelles

-Si on touche l'allocation de chômage, celle-ci sera suspendue et on va toucher le congé maternité/paternité. Quand elle finisse, on va reprendre l'allocation de chômage.

Allocation non contributive pour maternité biologique

-Adressée aux mères plus âgées de 21 ans qui n'ont pas cotisé les jours nécessaires.

-42 jours de durée, l'équivalent aux six semaines de congé maternité.

Risque pendant la grossesse

-On paie 100%.

Risque pendant l'allaitement

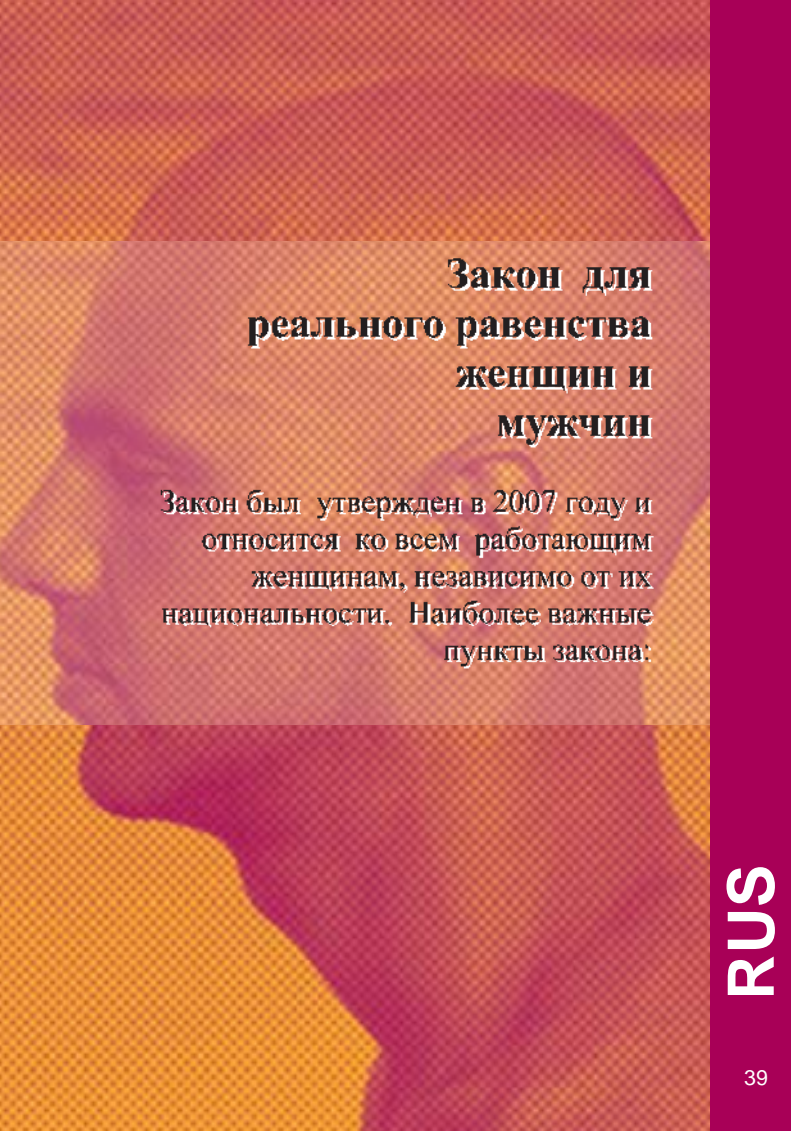
-On paie 100%. Cela finit quand l'enfant a 9 mois.

Disponibilités

-Avec un an d'ancienneté à l'entreprise, on peut demander un congé volontaire d'un minimum de quatre mois (avant, le minimum était de deux ans).

-Le congé pour soigner un enfant ou des parents de deuxième degré de consanguinité peut se jouer d'une manière fractionnée et on le considère une période cotisée.





Закон для реального равенства женщин и мужчин

Закон был утвержден в 2007 году и относится ко всем работающим женщинам, независимо от их национальности. Наиболее важные пункты закона:

Изменения Устава трудящихся:

Статья 34. Рабочий день.

Признается право приспособлять длительность распределения рабочего дня для реального сочетания семейной и трудовой жизни.

Статья 37.3 Разрешения

Вводится разрешение на два выходных оплачиваемых дня по причине хирургического вмешательства без госпитализации, для соблюдения постельного режима на дому.

Статья 37.4 Перерывы для кормления ребенка.

Продолжительность перерывов для кормления пропорционально увеличиваются в случае рождения двух и более детей.

Существует возможность аккумулировать и включать такой перерыв в полный рабочий день при условии, что это устанавливается в коллективном договоре или в индивидуальном соглашении.

Статья 37.5 Сокращение рабочего дня

Расширяется возраст ребенка от 6 до 8 лет для возможности использования сокращенного рабочего дня. Минимальное сокращение рабочего дня переходит от 1/3 до 1/8 его части.

Статья 38.3. Годичный отпуск

В том случае, когда отпуск, установленный в расписании отпусков, совпадает с отпуском по материнству, и также - с отпуском по беременности, родам или периодом кормления и ухода за ребенком, женщине предоставляется ежегодный отпуск после окончания этого соответствующего периода, невзирая на то, что закончился календарный год.

Статья 48. Временный перерыв с сохранением рабочего места

В случае смерти матери, отец может использовать весь период отпуска по материнству с сохранением рабочего места. В случае смерти ребенка, существует право использовать полностью весь период временного перерыва (ранее предусматривалось лишь шесть недель)

В случае рождения ребенка-инвалида, длительность такого перерыва увеличивается с 16 до 18 недель

В случае рождения недоношенного ребенка и его пребывания в госпитале более недели после родов, отпуск по материнству можно продлить максимально еще на 13 недель.

Статья 48 бис. Разрешение в связи с отцовством

Предусматривается временное прекращение действия контракта на период, равный 13 непрерывным дням, в случае рождения, усыновления или опеки над ребенком, к которому прибавляются 2 дня за каждого ребенка, начиная со второго.

Нововведения в сфере Социального страхования

Отец имеет право использовать 13 дней плюс дополнительно два дня за каждого ребенка, начиная со второго ребенка.

Поскольку в этом случае предусматривается временное прекращение действия контракта, пособие выплачивается по социальному страхованию.

Можно использовать эти два дня непосредственно после уже существующего разрешения или же использовать их, когда закончится отпуск по материнству.

В случае родов этим разрешением может воспользоваться другой из родителей, а в случаях усыновления или опеки этим разрешением может воспользоваться кто-то один из родителей, по их усмотрению.

Периоды отчислений в социальное страхование

От матери в возрасте моложе 21 года, не требуется периода отчислений в социальное страхование (стаж)

Матерям в возрасте от 21 до 26 лет следует иметь 90 дней отчислений за последние 7 лет, или же 180 дней – на протяжении всей трудовой жизни.

Матерям в возрасте старше 26 лет следует иметь 180 дней за последние 7 лет или 360 дней на протяжении всей трудовой жизни.

Улучшения в настоящих выплатах

В том случае, когда матери/отцу выплачивается пособие по безработице, его действие прекращается, и она/он начинает

получать пособие по материнству/отцовству. После его окончания возобновляется выплата пособия по безработице.

Субсидия, не облагаемая налогом, при биологическом материнстве в случае отсутствия стажа работы

Предназначается для матерей возрастом старше 21 года, у которых нет необходимых требуемых дней отчислений в социальное страхование

Длительность составляет 42 дня, эквивалентно 6 неделям отпуска по материнству

Риск во время беременности

100 % оплата

Риск во время кормления грудью

100% оплата. Прекращается при достижении ребенком 9-ти месячного возраста

Отпуска без сохранения заработной платы

Работники, проработавшие на предприятии один год, могут ходатайствовать о

предоставлении им по их желанию отпуска без сохранения заработной платы на минимальный 4-х месячный период (ранее было два года).

Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за сыном или дочкой или родственником до второго колена по крови или по родству, может быть использован по частям, и учитываться в стаж работы.



男性及女性平等法规
於2007年通过，影响所有不轮任何国籍的女性劳工。本法规最主要的重点如下：

第34条: 工作日

承认工作者具有调整工作时间以兼顾家庭及工作生活的权利。

第37.3条: 许可

在开刀但未住院的情况下可享有两天的有薪在家休息。

第37.4条: 哺乳期

一次多胎的情况下可依比例增加此假期。

如果在公司协调或个人契约中有规定时，可将此权利累积成“日”来休假。

第37.5条: 缩减工作时间

工作时间的缩减的时效从之前小孩满6岁改至满8岁。

最少的工作缩减时间由原来的三分之一改成八分之一。

第38.3条: 年假

公司所计划的假期表如果与生产、分娩或自然哺乳期这类的产假同时发生时，就算整年度结束，亦可将之前公司计划的假期移到产假结束后再放。

第48条: 留职停薪

在母方死亡的情况下，父方可享有母方所有的留职停薪权利。若孩子死亡，则享有所有留职停薪权利(之前只有六周)。

若孩子为残障，此假期从16周延长至18周。

若孩子为早产且在生产后住院超过一星期，母职假期则最多可再延长13周。

第48条追加: 父职假期

在出生收养或收容的理由下合约可连续中止十三天。从第二个孩子算起每个多加两天。

社会保障方面的新资讯：

父职假期

13天，从第二个孩子算起每个多加两天。本假期属于合约中止，因此由社会保障来支付。

可在原本准许的两天假日之后或者当产假/育婴假结束后间断地使用此假期。

在分娩的情况下您的配偶亦可享有此假期。而在收养及收容的情况下，您与配偶之间只能自行选择其中一位使用此假期。

期限计算

如果女方少于21岁，没有期限的限制。

如果女方的年龄介于21及26岁之间，可在7年内享有90天的假期，或者在整个人生工作期间内享有180天的假期。

如果女方年龄大於26岁，则限于最近7年内可享有180天假期，或者在整个人生工作期间内享有360天的假期。

现有福利的改善

您所正在使用失业补助金将中止并转为父/母职补助津贴。当假期结束时失业补助金则会从新恢复。

给具有血缘关系母亲的非税收的援助针对年长於21岁,集中使用假期的母亲们。

为期42天,等同於6个星期的生产育婴假。

怀孕期间风险

百分之百支付。

哺乳期间风险

百分之百支付。此期间到孩子满9月为止。

工作中止

在公司有一年资历者可申请至少为期四个月的自愿工作中止(之前的条件为两年资历)。

在照顾孩子、或具有二等亲关系或姻亲家属的情况下,您可分段使用此福利。这段期间将被算於假期之内。



Secretaria d'Immigració

Via Laietana, 16, 1r
08003 Barcelona
Tel. 93 481 27 20 – Fax: 93 481 27 21
immigracio@ccoo.cat
www.ccoo.cat/immigracio

amb la col·laboració de:



Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Social i Ciutadania
Secretaria per a la Immigració



**MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN**

**SECRETARIA DE ESTADO
DE INMIGRACIÓN
Y EMIGRACIÓN**

**DIRECCIÓN GENERAL
DE INTEGRACIÓN
DE LOS INMIGRANTES**