

*Cambios en la normativa para
garantizar la igualdad de
trato y oportunidades*

IGUALANDO DERECHOS

¿Qué debes saber sobre igualdad?

2 ° - BOLETÍN DE LA SECRETARÍA DE LA MUJER DE CCOO - A



Subvencionado por:



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN

IGUALANDO DERECHOS



Con fecha de 7 de marzo de 2019 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
¿Cuáles son las modificaciones más relevantes que debemos conocer?

IGUALANDO DERECHOS

En materia de Planes de Igualdad

Se ha establecido la obligación de que las empresas de más de 50 personas elaboren un Plan de Igualdad y se concede un plazo para su aprobación según las dimensiones de la plantilla:

 **Empresas de 151 a 250 personas : plazo de 1 año**

 **Empresas de 101 a 150 personas: plazo de 2 años.**

 **Empresas de 50 a 100 personas: plazo de 3 años.**

Con carácter previo se ha de elaborar un diagnóstico en el seno de la Comisión Negociadora, sobre los procesos de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo (incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres), ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, en el que las empresas están obligadas a inscribir sus Planes de Igualdad.



IGUALANDO DERECHOS

En materia de maternidad y paternidad



Se ha convertido en una única prestación denominada de Nacimiento y cuidado de menor.

Nuevo permiso de paternidad: El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado. ¿Qué plazos de entrada en vigor tiene? Será el siguiente:

A Desaparece el permiso retribuido de dos días por el nacimiento de hijo o hija.

B El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de 12 meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

C. Nuevo permiso de paternidad

A partir del **1 de abril de 2019**, será de 8 semanas, de las cuales las 2 primeras debe disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

A partir del **1 de enero de 2020**, será de 12 semanas, de las cuales las 4 primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

A partir del **1 de enero de 2021**, cada progenitor disfrutará del mismo periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo 6 semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos.

IGUALANDO DERECHOS

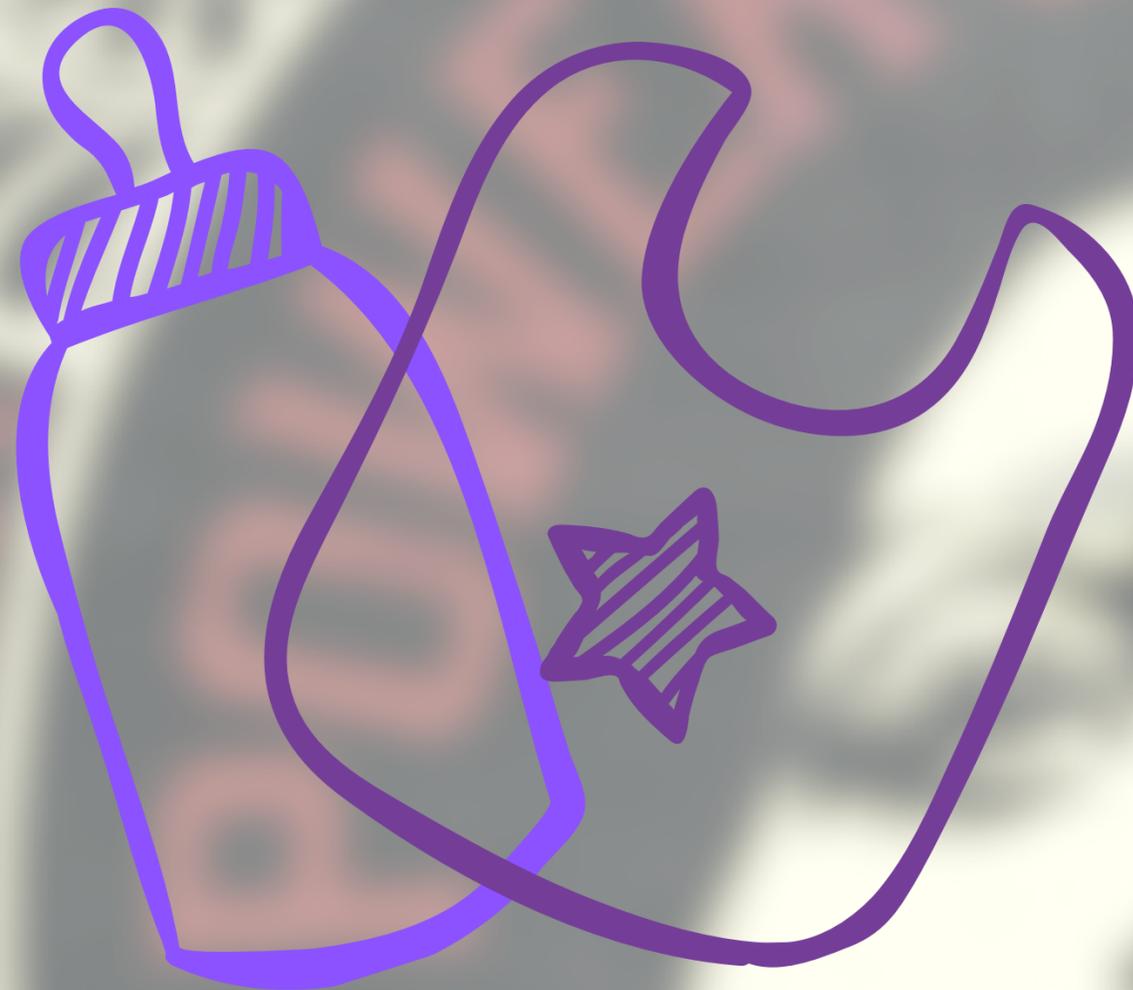
Adaptación de la jornada como medida de conciliación

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo (incluida la prestación de su trabajo a distancia) para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

En este caso la empresa abrirá un proceso de negociación durante un periodo máximo de 30 días. Finalizado el plazo, la empresa debe comunicar por escrito la aceptación de la petición, plantear una propuesta alternativa o denegarla indicando las razones objetivas en las que se basa. Las discrepancias entre la empresa y la persona solicitante de la adaptación de jornada se resolverán por la jurisdicción social.

IGUALANDO DERECHOS

Permiso vinculado al cuidado del lactante



Se tiene derecho a una hora de ausencia al trabajo para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses.

En el caso de que se haga uso de la posibilidad de reducción de jornada en media hora se constituye como un permiso individual de las personas trabajadoras, se recoge por tanto su carácter individual e intransferible.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

¡Recuerda!

Tienes a tu disposición el Servicio de Asesoría y Defensa Legal de la Mujer.

Un servicio gratuito, subvencionado por el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), para todas las trabajadoras andaluzas, afiliadas o no, que denuncian una situación de discriminación laboral por razón de sexo o necesitan asesoramiento e información en materia laboral.

Ponte en contacto con nosotras y denuncia.
¡No estás sola!

email: sdefensa@and.ccoo.es
954 287 755



Subvencionado por:

Instituto Andaluz de la Mujer

CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN