

ENPLEGUAN EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN ALDEKO BORROKAN AURRERAPEN TXIKI BAT

Indarrean sartu zen, pasa den martxoan, lanean eta enpleguan emakume eta gizonen arteko aukeren eta tratatubideen bermerako premiazko neurrien martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua. Errege Dekretu horren moldaketa nabarmenenak laburtzen saiatuko gara, guztira bost lege moldatzen ditu.

Berdintasun Planak

Berdintasun Plan bat izateko derrigortasuna duten enpresen langile kopurua murrizten da. 2021ean trantsizio epea bukatuta, langile taldean 50 pertsona baino gehiago dituzten enpresa guztiek Berdintasun Plana izan beharko dute.

Gainera, legez arautzen dira plan horrek izan beharreko eduki minimoak eta enpresek euren berdintasun plana erregistratu beharko duten Berdintasun Planen Erregistroa sortzen da (hitzarmen kolektiboen antzekoa).

Soldaten Erregistroa

Balio berdineko lanaren definizioa legez ezartzen da (estatutuko 28. artikulua). Gainera, enpresan soldaten erregistro bat ezartzea derrigortzen da. Erregistro horretan soldaten batezbesteko balioak sartu behar dira, soldaten osagarriak eta soldataz kanpoko hartzekoak sexuka bereizita eta lanpostu berdin edo balio berdinekoetan banatuta.

Patronalaren erantzukizuntzat jotzen da, 50 langile baino gehiagoko enpresetan, sexu bati dagokion soldata besteari dagokiona baino % 25 handiago izateko arrazoen justifikazioa azaltzea.

Zaintza lanetarako lanaldia egokitzea

Kontziliaziorako lanaldia murrizketarik gabe egokitzeko eskubidearen trataera hobetzen da (estatutuko 34.8 artikulua). Eskubidea seme-alabek 12 urte izan arte luzatzen da eta negoziazio epean ezadostasuna epaibidetik konpontzeko premiazko bidea ezartzen da. Gainera, adostutako epealdia dena delakoa izanda, aurreko lanaldira bueltatzeko eskubidea aitortzen da, egoerak horrela justifikatzen badu.

Genero indarkeriatik kontratua etetea

Genero indarkeriaren biktima diren langileek euren kontratua eten dezakete, itzultzeko eskubidearekin, euren biktima izaeratik lanpostua uztera behartuta sentitzen direnean.

Jaiotzagatik kontratua etetea

Estatutuko 48. artikulua moldatzen da, ama biologikoaz bestelako gurasoaren eskubidea 16 astetara arte luzatuta, jaiotza edo 12 hilabetera arteko seme-alaben adopzio eta zaintza kasuetan (2021 arte 16 asteetara iritsi arteko trantsizio epe bat dago).

Sindikalgintza eremuan, lantokiz lantoki, neurri hauek emakume eta gizonen benetako berdintasunerantz aurrera egiteko eta bizitzak erdigunean jartzeko bidean lan egiteko izan dezaketen ahalmena garatzea dagokigu.



UN PEQUEÑO AVANCE EN LA LUCHA POR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO

El pasado mes de marzo entró en vigor el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Vamos a tratar de resumir las modificaciones más relevantes de este Real Decreto-ley que modifica un total de 5 leyes.

Planes de Igualdad

Se rebaja el número de personas trabajadoras de las empresas que están obligadas a contar con un Plan de Igualdad. Cuando se termine el periodo transitorio en 2021A todas las empresas de más de 50 personas en plantilla deberán tener Plan de Igualdad.

Además, se regula por ley el contenido mínimo de estos planes de igualdad y se crea el Registro de Planes de Igualdad (similar al de convenios colectivos) en el que las empresas deberán registrar sus planes de igualdad.

Registro de Salarios

Se establece por ley (artículo 28 del estatuto) la definición de trabajo de igual valor. Además, se obliga a establecer en el seno de la empresa un registro de salarios. En este registro se deben incluir los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales desagregadas por sexo y distribuidas por puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Se establece, como responsabilidad patronal, la justificación de las razones que expliquen que en una empresa de más de 50 trabajadoras y trabajadores la masa salarial de un sexo sea superior al 25% de la del otro sexo.

Modificación de jornada para cuidados

Mejora el tratamiento (artículo 34.8 del estatuto) del derecho a la modificación de la jornada de trabajo sin reducción de la misma para la conciliación. Se eleva el derecho hasta los 12 años de los hijos e hijas y se establece la vía de urgencia para resolver judicialmente el desacuerdo durante el periodo de negociación. Además, se reconoce el derecho a volver a la jornada anterior independiente del plazo pactado, cuando las circunstancias así lo justifiquen.

Suspensión del contrato por violencia de género

Las trabajadoras víctimas de la violencia de género podrán suspender su contrato, con derecho de retorno, cuando se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo debido a su condición de víctima.

Suspensión del contrato por nacimiento

Se modifica el art. 48 del estatuto, elevando hasta 16 semanas el derecho, del progenitor distinto de la madre biológica, en los casos de nacimiento o adopción y cuidado de hijos e hijas hasta los 12 meses (hay un periodo transitorio hasta 2021 hasta llegar a las 16 semanas).

A nivel sindical nos corresponde desarrollar, centro de trabajo a centro de trabajo el potencial que estas medidas pueden llegar a tener de cara a avanzar hacia la igualdad real entre hombres y mujeres y de cara a trabajar por poner las vidas en el centro.

