

Dones



USOCCV

CÓDIGO

DE BUENAS PRÁCTICAS EN TU EMPRESA



Contra la discriminación sexual y por la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral

Las Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres implican un conjunto de políticas, medidas y/o iniciativas que incorpora una empresa para la mejora de las condiciones laborales de las mujeres, con la finalidad de erradicar las diferencias laborales existentes. Las empresas pueden incorporar estas prácticas de forma voluntaria unilateralmente y/o a través de la negociación colectiva. Estas Buenas Prácticas Laborales son siempre adicionales a las exigidas por la normativa laboral.

Las Buenas Prácticas Laborales pueden ir acompañadas de acciones positivas, y/o prácticas de discriminación positiva que corrijan paulatinamente las desigualdades existentes en la empresa.

El Código de Buenas Prácticas en la empresa que proponemos desde el Departamento de la Mujer de USOCV, prioritariamente pretende erradicar los comportamientos sexistas, la discriminación por razón de sexo, el acoso sexual y laboral, que sufre la mujer en el ámbito laboral.

La desaparición de estereotipos sexistas dentro del entorno laboral sólo será posible, con un cambio profundo en las reglas de la convivencia que origine unas nuevas reglas basadas en la igualdad real entre hombres y mujeres.

No sólo debemos regular las conductas sexistas sino también prevenirlas. Sólo así se puede lograr una convivencia igualitaria y democrática entre hombres y mujeres, que repercutirá en beneficio del bienestar de los trabajadores y trabajadoras y, por ende, en un mayor rendimiento en las empresas.

La mayoría de las medidas que se proponen no tienen un gran coste social, más bien requieren de conciencia

empresarial y sindical comprometida, que introduzcan soluciones reales a las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

La mejor manera de poner en marcha este Código de Buenas Prácticas en la empresa es insertando sus contenidos en los Convenios Colectivos, cuyo articulado es de obligado cumplimiento en su ámbito de aplicación.

Seguidamente proponemos un compendio de Buenas Prácticas que desarrollaremos a continuación, y que de seguro servirán para mejorar la situación laboral existente en tu empresa.

1 **ACCESO AL EMPLEO**

- En aquellos sectores en los que las mujeres estén subrepresentadas, en igualdad de condiciones profesionales de idoneidad y formación, tendrán preferencia para el acceso a las vacantes y puestos de nueva creación, las mujeres que se presenten al proceso de selección.

En la cobertura de vacantes, tendrán preferencia las mujeres desempleadas que hubieran desempeñado con anterioridad en la empresa algún tipo de trabajo de carácter temporal o a tiempo parcial

En el proceso de selección se realizarán pruebas objetivas en los que no se utilicen criterios de discriminación directa ni indirecta, en el que participará activamente la representación de los trabajadores.

- El perfil buscado para el puesto del trabajo deberá estar basado estrictamente en los requisitos exigidos para el cargo a desempeñar y no deberá llevar asociados requerimientos tales como el sexo, apariencia física o edad.

- En los procesos de selección no se podrán realizar preguntas que invadan la intimidad del trabajador, como su estado civil o estado físico, como el embarazo.
- Creación de COMISIONES de VALORACIÓN Y SEGUIMIENTO integradas por la representación de los trabajadores, que controlen objetivamente el proceso de selección de personal.
- En los sectores en los que la mujer esté subrepresentada, se utilizará preferentemente el contrato para el fomento de la contratación indefinida

2 PROMOCIÓN EN EL EMPLEO

- En igualdad de condiciones de idoneidad y cualificación, se promocionará prioritariamente a las trabajadoras en tanto en cuanto no se haya conseguido un número igual de mujeres que de hombres en cada nivel o categoría que configuren la plantilla de la empresa, incluidos los puestos directivos y de responsabilidad.
- Proponer y fomentar una mayor participación de las mujeres en los cargos directivos y de responsabilidad.

3 FORMACIÓN

- Convocatoria periódica de cursos de formación en la empresa dentro de la jornada laboral, que capaciten a la trabajadora para su ascenso profesional
- Convocatoria y acceso a los cursos de formación para las trabajadoras durante los periodos de permiso por maternidad o por suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo y excedencia por responsabilidades familiares.

4 MEDIDAS PARA PREVENIR Y CONTROLAR LAS ACTUACIONES SEXISTAS EN LA EMPRESA

- Creación de COMISIONES PARITARIAS, que prevengan, controlen y, en su caso sancionen las actuaciones sexistas, de acoso laboral o sexual en la empresa.
- Elaboración de encuestas anónimas periódicas, que valoren el ambiente laboral y la igualdad de trato, de cuyo resultado sea conocedor la representación de los trabajadores. En aquellos casos en los que el resultado sea negativo, la empresa deberá realizar una investigación y aplicar las medidas correctoras oportunas.
- Dentro de los planes de prevención, la empresa estará obligada a velar por la no discriminación y el buen ambiente laboral. Incorporando en la Normativa interna de Prevención de Riesgos, orientaciones destinadas a la prevención de las conductas sexistas, discriminatorias, de acoso laboral o sexual.
- Formación, dentro de la jornada laboral, en materia de igualdad de oportunidades, conciliación laboral y políticas de sensibilización contra la violencia de género y el acoso sexual.
- Participación dentro de la organización de la empresa de un técnico de igualdad de género, siempre que sea posible, o persona responsable, para que con la salvaguarda de la intimidad de la trabajadora afectada, recoja las quejas o denuncias vinculadas con actuaciones discriminatorias, sexistas, de acoso laboral o sexual.

- Tipificación dentro del régimen disciplinario de la empresa de las actuaciones sexistas, discriminatorias, de acoso laboral o sexual con las consiguientes sanciones.
- Facilitar el traslado de puesto o centro de trabajo a aquellas trabajadoras víctimas de malos tratos que lo soliciten, en la mayor brevedad posible.

5 ACCIONES CONCILIADORAS DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL

- Ampliación del Permiso de Maternidad en 8 semanas más, cuya titularidad sea compartida. De esta manera se conseguiría mayor implicación de los hombres en las responsabilidades familiares, y se dejaría de ver a la mujer como el único sujeto que genera el derecho del permiso de maternidad, y que en ocasiones sufre actuaciones discriminatorias por este motivo.
- Reconocer un Permiso de Paternidad de 4 semanas exclusivamente reservadas al padre.
- En el Permiso de Lactancia fijar, la opción de poder acumular su disfrute en un mes retribuido. En aquellos casos en los que se trate de parto múltiple, reconocimiento de derecho de que cada hijo genere 1 hora de permiso, con la misma finalidad de acumulación.
- Elección del turno y horario de trabajo para cuidado de hijos.
- Compatibilizar el disfrute de las vacaciones con la baja por maternidad.

- Aumento de los permisos sin remuneración con reserva del puesto de trabajo.
- En los casos de suspensión por riesgo durante el embarazo, asunción por parte de la empresa de un complemento que comporte la diferencia hasta el 100% del salario.
- Establecer que un porcentaje de los beneficios de la empresa se destine a ayudas para guarderías, servicio para cuidado de familiares u otras actividades de interés social.
- Elección de jornada reducida durante un periodo determinado, con posibilidad de recuperar la actividad a tiempo completo.
- Elección individual de realizar horarios flexibles.
- Posibilidad de implantar jornada intensiva.

USOCV

**TÚ PUEDES CAMBIAR
LA REALIDAD DE TU EMPRESA**

Dones



USOCV

DONES USOCV

C/ Juan Bautista Vives, 9
46018 Valencia
Telf. 96 313 45 89
Fax 96 370 66 07
Correo electrónico:
dones@uso-cv.org

DONES USOCV

Xàtiva
C/ Corretgeria, 2-3º
46800 Xàtiva
Telf. 96 228 22 69
Fax 96 228 15 76.
Correo electrónico:
usoxativa@hotmail.com

DONES USOCV Castellón

Av. Burriana, 13
12005 Castellón
Telf. 964 24 64 16
Fax 964 24 61 93
Correo electrónico:
castellon@uso-cv.org

DONES USOCV Gandia

C/ Barcelona, 19
46700 Gandia
Telf. / Fax 96 287 94 03
Correo electrónico:
usogandia@telepolis.com

DONES USOCV Alicante

C/ General Pintos, 13 b.
03010 Alicante
Telf. 96 525 57 77
Fax 96 524 77 40
Correo electrónico:
alicante@uso-cv.org

DONES USOCV La Vall d'Uixó

C/ Matilde Bel, 18 bajo
12600 Vall d'Uixó
Telf. / Fax 964 69 64 54
Correo electrónico:
usocvlavall@yahoo.es

LUCHAMOS POR TUS DERECHOS

Colabora:



GENERALITAT
VALENCIANA

CONSELLERIA DE
BENESTAR SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL
DE LA MUJER

www.usocv.org