

# **DOCUMENTO DE RECOMENDACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO DIRIGIDAS A LOS NEGOCIADORES DE CONVENIOS ANDALUCES.**

## **1.- Acceso al empleo.**

1.1.- Cumplimiento del principio no discriminatorio recogido en el art. 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores en relación con el empleo y la permanencia en el mismo mediante el establecimiento de un sistema de selección objetiva para todos los puestos de trabajo.

1.2.- Fomentar la presencia y mejora de la situación de las mujeres en el mercado laboral a través de la utilización de los incentivos a la contratación recogidos en la normativa vigente con objeto de aumentar su contratación y estabilidad en el empleo.

En tal sentido, a efectos de posibilitar la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos a tiempo completo se incorporarán en los convenios colectivos las previsiones contenidas en el articulado del Decreto 141/2002, de 7 de mayo (BOJA 18 de junio), sobre Incentivos, Programas y Medidas de Fomento a la Creación de Empleo y al Autoempleo.

1.3.- Dada la mayor tasa de temporalidad existente en el empleo femenino resulta conveniente asegurar que el disfrute de los derechos que corresponden a las trabajadoras contratadas a tiempo parcial y/o alguna forma de contratación temporal, se produzca en igualdad de condiciones que las personas contratadas por jornada completa y/o por tiempo indefinido.

1. 4.- Promover acciones que favorezcan la contratación de mujeres en aquellas ocupaciones y puestos de trabajo donde estén subrepresentadas.

## **2.- Promoción Profesional.**

2.1.- Promover un sistema objetivo de ascenso que garantice el equilibrio en las oportunidades laborales para las mujeres, tanto en el ámbito de las categorías tradicionalmente desempeñadas por hombres como en los niveles jerárquicos de las mismas.

## **3.- Formación.**

3.1.- Se considera la formación como herramienta para la consecución de la plena y efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y como una de las fórmulas para la superación de la segregación vertical y horizontal.

3.2.- Se favorecerá la participación de las mujeres en cursos de formación de manera que pueda mejorar su promoción en el empleo y capacitación profesional.

A tal efecto, se tendrá en consideración la situación de aquellas mujeres con cargas familiares, adoptando las medidas oportunas a través de la negociación colectiva y teniendo en cuenta los mecanismos que puedan preverse en las disposiciones vigentes.

3.3.- Igualmente la formación se orientará a mujeres que ocupen puestos con menor tasa de presencia femenina o que precisen de formación específica para reanudar su actividad después de periodos de baja maternal o excedencia.

#### **4.- Conciliación.**

4.1.- A través de los convenios colectivos se promoverá el acceso a las medidas contempladas tanto en la normativa autonómica como estatal para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

Los convenios colectivos podrán contemplar la situación de las parejas de hecho a los efectos de la aplicación de las medidas sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

4.2.- Actualizar en los convenios colectivos de forma transversal lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y sus posteriores modificaciones, desarrollando, si las partes lo estiman oportuno, mejoras con respecto a las previsiones legales.

4.3.- Los convenios colectivos articularán los mecanismos adecuados para poner en conocimiento de las personas trabajadoras, por cualquier medio adecuado la posibilidad de disfrutar los permisos y excedencia previstos en el ordenamiento jurídico, indistintamente para hombres y mujeres.

4.4.- Los convenios colectivos promoverán la contratación de interinidad para cubrir ausencias por maternidad/paternidad, cuidados a familiares y riesgos durante el embarazo, teniendo presente los incentivos previstos en la normativa vigente en cada momento.

4.5.- Propiciar entre las partes el conocimiento de la normativa vigente en materia de creación y establecimiento de guarderías en centros de trabajo.

#### **5- Seguridad y Salud en el Trabajo.**

5.1.- Velar por la aplicación de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales promoviendo el desarrollo de actuaciones e instrumentos preventivos como pueden ser evaluaciones de riesgos y planes de prevención dirigidos al conjunto de trabajadores y trabajadoras con exposiciones a riesgos, teniendo en cuenta la realidad y especificidad de las mujeres.

5.2.- Promover una concepción integral de la salud, incidiendo en el conocimiento de las enfermedades profesionales relacionadas con las actividades y funciones que desarrollan las mujeres.

5.3.- Los convenios colectivos establecerán el procedimiento para llevar a cabo la adaptación cuando sea posible, de los puestos de trabajo que, de acuerdo con la preceptiva evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, puedan generar riesgos durante el embarazo o periodo de lactancia natural.

Asimismo podrán determinar aquellos puestos de trabajo alternativos que, sin merma de sus derechos, puedan ser ocupados por las mujeres en situación de embarazo o lactancia, cuando su ocupación habitual resulte incompatible con su estado.

## **6.- Acoso sexual.**

6.1.- Los convenios colectivos incorporarán o establecerán cláusulas que determinen el compromiso de empresas y trabajadores en promocionar un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados con connotación o carácter sexual.

6.2.- En ese sentido, se entenderá por acoso sexual el concepto acogido en el Documento “Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva”, aprobado por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Negociación Colectiva- 2003, en reunión de 17 de febrero de 2003, cuyo tenor literal es el siguiente: “Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa o esté en condiciones de saber que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren: Ella distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo”.

6.3.- Los convenios colectivos establecerán un procedimiento de actuación específico, que habrá de ser ágil y rápido, respetando la intimidad y dignidad de las personas afectadas, para poner en conocimiento de la dirección de la empresa las posibles situaciones de acoso sexual para en su caso, adoptar las medidas que se estimen pertinentes.

A través de este procedimiento se podrá designar a una persona de común acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, para que preste el asesoramiento e información a las personas afectadas en el procedimiento.

6.4.- El acoso sexual se tipificará como falta grave o muy grave según las circunstancias del caso.

6.5.- Se recomienda que los planes de prevención de riesgos laborales incorporen medidas preventivas frente al acoso sexual.

## **7 – Igualdad retributiva.**

7.1.- Los Convenios Colectivos, en aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, deberán revisar las definiciones de aquellas categorías profesionales así como la denominación de las mismas utilizando para ello términos neutros o no sexistas, que, sin razones de necesidad organizativas, puedan encubrir distinciones salariales entre hombres y mujeres.

7.2. Es aconsejable establecer expresamente que el convenio y su estructura retributiva (incluidas las percepciones extrasalariales y las mejoras sociales) afectará a todo el personal, sea cual sea la modalidad de su contratación, sin más limitaciones que las derivadas de la naturaleza del contrato.

7.3. Aquellos convenios colectivos que por razones históricas o tradicionales puedan contener formas directas o indirectas de desigualdad salarial exclusivamente basadas en criterios de género, adoptarán los procedimientos adecuados para su eliminación, estableciendo las medidas oportunas, implantando, en su caso, formulas progresivas y graduales para el restablecimiento de la igualdad salarial, una vez evaluadas las posibilidades económicas de tales medidas.

7.4. Los convenios colectivos en la regulación de su estructura salarial deberán atender a criterios de objetividad, neutralidad y racionalidad en función, exclusivamente, de las características de los puestos de trabajo. Asimismo se incluirán en los convenios colectivos los complementos salariales, que se habrán de adaptar a la dificultad y especificidad de cada puesto con independencia de las características personales de los trabajadores y trabajadoras.