



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

Micro-pímulas formativas vs. Micropemes e pemes

Compendio de medidas por áreas

6ª Sesión:

- ☐ **Saúde laboral e Prevención do acoso no ámbito laboral**
- ☐ **Transversalidade. Sensibilización en materia de Igualdade**

Xoves, 27 de outubro de 2022

Co financiamento de:



- **Normativa vixente** → obriga a elaborar e implantar un Plan de Igualdade a todas aquelas empresas/entidades/organizacións que teñan un persoal ≥ 50 persoas.
- **Obxectivo** → de alcanzar a igualdade entre homes e mulleres no ámbito laboral

E as pemes e micropemes que non alcanzan esa cifra:

Non poden/deben facer nada? Naturalmente que poden

1. Plan de Igualdade voluntario (mesmos requisitos que se fose obrigatorio)
2. Implantar medidas alternativas (o que se chaman “*Boas prácticas*”)

Por qué unhas pímulas breves: proporcionar información básica de interese (e atención personalizada posterior)

Medidas en materia de Igualdade... De que falamos?

Daquel conxunto de medidas e actuacións, adoptadas por empresas e organizacións, que van máis aló do que recolle a normativa de aplicación nesta materia (CE,E.T., LO 3/2007, etc.) e que se espera que poidan servir, en contextos similares, a outras empresas, organizacións ou entidades.

Nesta sesión (e nas próximas) veremos **exemplos reais de medidas** xa implantadas en Empresas galegas, aos que botar unha ollada, para que calquera organización (con/sen Plan de Igualdade) as poida adaptar á súa realidade concreta.

Pílulas. Temáticas e contidos		Días	Horario
A. Protocolo de acoso.		22 sept	9:30-10h
B. Compendio de medidas por áreas			
1	Proceso de selección e contratación	29 sept	9:30-10h
2	Clasificación profesional	6 oct	
3	Promoción profesional.		
4	Formación.		
5	Condición de traballo, incluída a auditoría salarial entre mulleres e homes	13 oct	
6	Exercicio corresponsable dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.		
7	Infrarrepresentación feminina.	20 oct	
8	Retribucións	27 oct	
9	Saúde laboral e Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.		
10	Transversalidade. Sensibilización en materia de igualdade.		

Para cada unha destas áreas sinalaremos:

- Posibles obxectivos
- Posibles **medidas** a implantar que supoñen boas prácticas
- Elementos internos a ter en conta
- Vantaxes

Obviamente, serán susceptibles de aplicación unhas ou outras medidas dependendo de: volume de persoal, sector, cultura, necesidades detectadas... e se a empresa está ou non obrigada a contar cun Plan de Igualdade.

*Nota aclaratoria: **Nalgunhas medidas**, de distintas áreas, fixéronse determinados %, como medida avaliable e medible, pero son orientadores e a modo de exemplo; cada empresa ou organización, en caso de utilizar esas medidas, deberá adaptar eses % á súa realidade concreta.*

Saúde laboral e Prevención de acoso no ámbito laboral

As accións en materia de igualdade deben fomentar a prevención da saúde e implantar ferramentas e iniciativas de prevención de riscos adaptados ás necesidades de cada persoa e posto (mulleres e homes).

Ademais, é obriga legal de todas as empresas promover condicións de traballo que eviten o acoso laboral, sexual e por razón de xénero.

Ante unha situación de acoso, a empresa debe contar con medios que a axuden a arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para a tramitación das queixas, reclamacións ou denuncias que poidan formular as persoas que puidesen ser obxecto de acoso (como son os Protocolos fronte o acoso).

Posibles Obxectivos (dependiendo da realidade concreta de cada organización)

- ❖ Actuar ante os posibles casos de violencia de xénero entre as mulleres traballadoras.
- ❖ Asegurar un desenvolvemento da actividade da empresa garantindo unha boa saúde, tanto das mulleres como dos homes.
- ❖ Garantir o respecto á intimidade e a dignidade humana na contorna de traballo.
- ❖ Identificación dos riscos dos postos de traballo que desenvolven as mulleres e os homes na empresa.
- ❖ Impartición de formación en prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero dirixida ao equipo directivo e ao conxunto do persoal.
- ❖ Incorporar a perspectiva de xénero na saúde laboral e de prevención de riscos laborais.
- ❖ Poñer en marcha mecanismos para prever, actuar, erradicar e sancionar situacións e condutas que poidan danar, tanto a saúde física como a psicolóxica, das mulleres e dos homes da organización.
- ❖ Prever e eliminar as situacións de acoso sexual no traballo.

Posibles medidas a implantar (atendendo aos obxectivos e as necesidades detectadas en cada empresa/organización) que supoñen *boas prácticas*:

1. Realización de accións formativas sobre os dereitos e medidas de protección das traballadoras en situación de violencia de xénero.
2. Establecemento de medidas preventivas con enfoque de xénero.
3. Avaliación dos riscos psicosociais non traballo de todo o persoal
4. Realización dunha análise do nº e tipo de baixas médicas en servizos altamente feminizados.
5. Facilitación de EPI'S adaptados ao sexo de empregados/as tendo en conta as características físicas.
6. Elaborar e implantar un Protocolo en materia de prevención de calquer tipo de acoso non ámbito laboral.
7. Levar a cabo accións formativas para difundir ou Protocolo.

Saúde laboral e Prevención de acoso no ámbito laboral

Posibles medidas a implantar:

8. Realizar cursos formativos para mandos, postos técnicos e de xestión sobre o acoso no ámbito laboral.
9. Adaptar a política e as ferramentas de prevención de riscos laborais co fin de adaptalas ás necesidades e características físicas, psíquicas, biolóxicas e sociais dos traballadores e traballadoras.
10. Manter un rexistro sobre sinistralidade e enfermidades profesionais desagregado por sexo.
11. Avaliar os riscos laborais físicos e psíquicos desde unha perspectiva de xénero.
12. Establecer medidas e accións para cubrir as necesidades específicas durante o embarazo e a lactación. Durante a vixencia deste Plan de Igualdade poñeranse en marcha as seguintes medidas:
 - Habilitar un espazo e/o mobiliario adecuado para os descansos das embarazadas e lactación natural.
 - Eximir ás mulleres durante o embarazo e a lactación de realizar quendas nocturnas, sen diminución da súa retribución (con dereito a percibir o complemento de nocturnidade correspondente).
 - Adecuar a roupa de traballo para adaptalo ás características físicas especiais da muller en estado de xestación.

Posibles medidas a implantar:

18. Implicar ás persoas responsables de equipos na detección do acoso sexual e o acoso por razón de sexo.
19. Incluír dentro do recoñecemento médico da empresa as probas xinecolóxicas e de prevención do cancro xinecolóxico e de mama.
20. Incorporación de módulos sobre saúde laboral e xénero na formación sobre PRL dirixida a todo o persoal
21. Análise das situacións de acoso na empresa.
22. Asignación de competencias á Comisión de Igualdade para actuar en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo ou violencia de xénero na organización.
23. Capacitación específica aos equipos con responsabilidade no seguimento e actuación dos casos de acoso.

Saúde laboral e Prevención de acoso no ámbito laboral

Posibles medidas a implantar:

29. Facilitar ás traballadoras en estado de xestación, un cambio de posto de traballo, de horario, flexibilidade, etc.
30. Formar e informar a todo o persoal explicando que se entende por acoso e a obrigaón de velar e denunciar calquera conduta que poida implicar acoso
32. Impartición de formación en prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero dirixida ao equipo directivo e ao conxunto do persoal.
34. Inclusión entre a documentación que se facilite ao persoal no momento da súa incorporación á empresa (no plan de acollida, por exemplo) do protocolo de actuación da empresa ante situacións de violencia de xénero.
35. Información a todo o persoal sobre as medidas de actuación na empresa ante casos de violencia de xénero.

Posibles medidas a implantar:

39. Realizar cursos de formación para mandos, postos técnicos e de xestión sobre o tema, que levarán a cabo tras un ano da firma do Plan de Igualdade.

40. Velar porque quen colabore coa empresa, tanto interna como externamente, non fagan uso de imaxes, carteis, publicidade, etc. que conteñan unha visión sexista e estereotipada das mulleres.

Elementos internos a ter en conta ao abordar esta área.

- A estrutura organizativa da empresa e as características dos postos de traballo: localización de mulleres e homes, condicións laborais.
- As avaliacións de riscos laborais: mapa de riscos, criterios de avaliación, identificación de postos que poidan ter incidencia negativa nas traballadoras embarazadas.
- Absentismo e I.T.: estatística e incidencia por sexo.
- Formación en prevención de riscos laborais: persoas formadas, contidos.
- Violencia de xénero: casos de traballadoras afectadas, mecanismos de información e apoio.
- Existencia de protocolos de prevención, abordaxe no convenio colectivo, denuncias e situacións de acoso sexual investigadas na empresa.

Saúde laboral e Prevención de acoso no ámbito laboral

Vantaxes para a empresa

- Garantir o mantemento da produtividade ao manter unha contorna segura e saudable para todas as persoas traballadoras desde o principio de igualdade entre mulleres e homes.
- Redución de custos derivados de I.T. e rotación de persoas nos postos de traballo.
- Mellora do clima laboral ao reducirse o estrés e a falta de autoestima, que fai posible traballar con máximos rendementos.
- Cumprir cunha obrigaón legal e un dereito das persoas traballadoras.
- Contribuír a un ben social ao protexer a maternidade.
- Trasladar de forma clara o rexeitamento da empresa a manifestacións de desigualdade e discriminación por razón de sexo, e a condutas como o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, o que supoñerá unha interiorización desta cultura por parte do persoal.

6ª Sesión:

- **Saúde laboral e Prevención de acoso no ámbito laboral**

- **Transversalidade. Sensibilización en materia de Igualdade**
 - Sensibilización y formación en materia de igualdad
 - Comunicación e imagen corporativa.
 - Violencia de género

Transversalidade. Sensibilización en materia de Igualdade

As medidas dirixidas a fomentar unha cultura baseada na igualdade de oportunidades entre mulleres e homes teñen como obxectivo asegurar que a igualdade se constitúa como un dos valores centrais de todas as políticas da empresa de maneira que se teñan en conta as situacións e necesidades das mulleres e dos homes de maneira sistemática na forma de xestionar a organización.

Estas medidas diríxense a acadar a igualdade entre mulleres e homes.

E a mantela, mellorando o funcionamento e a eficacia da organización.

Concretamente, as áreas que se van a abordar a continuación son as que a Lei Orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes sinala como as materias transversais sobre as que se debe traballar:

- Sensibilización e formación en materia de igualdade**
- Comunicación e imaxe corporativa.**
- Violencia de xénero**

Transversalidade. **Sensibilización en materia de Igualdade**

Obxectivos:

- ❖ Capacitar aos equipos que xestionan os RRHH para incorporar a igualdade de oportunidades no seu labor.
- ❖ Integrar o principio de igualdade na cultura, obxectivos e valores corporativos.
- ❖ Sensibilizar ao conxunto do persoal respecto a igualdade de oportunidades na organización.
- ❖ Transmitir ao persoal o compromiso coa igualdade de oportunidades
- ❖ Transmitir e facer partícipe ao persoal da implicación da organización na consecución da igualdade.

Posibles medidas a implantar

1. Accións de difusión do compromiso da Empresa coa Igualdade e sobre o proceso de diagnóstico, elaboración e/o implantación dun Plan de Igualdade
 - Ao persoal: Intranet, taboleiros de anuncios
 - Ás empresas colaboradoras (comunicacións externas que se utilicen de forma habitual).
- ➔ Comunicación a todas as persoas de todos os niveis
2. Compromiso expreso da Dirección da empresa de dotar á Comisión de Igualdade dun lugar para reunións, material e información estatística.
4. As horas de reunión e de preparación serán remuneradas e non entran no crédito horario da representación legal das persoas traballadoras.
5. Asignar un orzamento específico ao deseño e á implementación de medidas de Igualdade
6. Crear un departamento de atención ao persoal para dar resposta ás ás necesidades que poida ter o persoal.

Transversalidade. **Sensibilización en materia de Igualdade**

Posibles medidas a implantar

7. Crear o posto de Axente pola Igualdade, como aquela figura que vela pola non discriminación por razón de sexo e implementa actuacións para a igualdade efectiva na organización.
8. Convenio colectivo sectorial que inclúa cláusula de compromiso para promover o principio de igualdade no emprego.
9. Difusión do desenvolvemento e as accións que leven a cabo no marco do Plan de Igualdade para que a totalidade do persoal poida facer as achegas e suxerencias que considere necesario.
10. Comunicación a todas as persoas de todos os niveis da empresa a importancia de contribuír ao logro da igualdade efectiva entre mulleres e homes.

Transversalidade. **Sensibilización en materia de Igualdade**

Posibles medidas a implantar

11. Difusión das medidas de conciliación existentes e das novidades normativas producidas respecto diso entre todo o persoal empregando as canles de comunicación existentes: web, taboleiro de anuncios, dípticos, etc.
12. Difusión do desenvolvemento e as accións que leven a cabo no marco do Plan de Igualdade para que a totalidade do persoal poida facer as achegas e suxerencias que considere necesario.
13. Formación aos equipos directivos e de mandos intermedios para que difundan a cultura de igualdade.
14. Formación en materia de xénero ao persoal docente.
15. Impartición de formación específica en materia de igualdade de oportunidades á dirección da empresa, ao persoal responsable de RRHH e a mandos intermedios.

Transversalidade. **Sensibilización en materia de Igualdade**

Elementos internos a ter en conta ao abordar esta área

- As comunicacións da empresa, de forma que se poidan incorporar contidos en materia de igualdade e, en concreto, do Plan de Igualdade.
- Os coñecementos e experiencias en igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do persoal de RRHH.
- Os documentos estratéxicos da empresa que fagan ou puidesen facer referencia a valores institucionais e obxectivos da organización.
- As formulacións da formación de forma que se poidan incorporar contidos en materia de igualdade.
- Os programas de responsabilidade social corporativa.
- Os sistemas de calidade.

Transversalidade. **Sensibilización en materia de Igualdade**

Porque suponen unha vantaxes para as Empresas

- Porque as empresas teñen un papel fundamental na incorporación da igualdade entre mulleres e homes, tanto a nivel interno como na súa proxección externa, que fará posible que se poida visibilizar, respectar e recoñecer a participación das mulleres en todos os ámbitos da sociedade.
- Porque o cumprimento das obrigacións en materia de igualdade que a normativa deposita nas empresas, require contar con equipos cualificados e preparados para integrar a igualdade de oportunidades na xestión empresarial.
- Porque unha empresa comprometida coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes debe transmitilo ao conxunto de persoas que forman parte da mesma.
- Porque se asegura que a igualdade é parte integral e transversal a toda a xestión da empresa.

Transversalidade. **Comunicación e imaxe corporativa**

Posibles Obxectivos (segundo a empresa/organización)

- ❖ Asentar a igualdade entre mulleres e homes na cultura da organización.
- ❖ Corrixir as manifestacións sexistas na imaxe e trato na organización.
- ❖ Eliminar os estereotipos de xénero na comunicación e imaxe (interna e externa) da empresa.
- ❖ Establecer canles de comunicación interna que fomenten a igualdade de oportunidades na empresa.
- ❖ Establecer estratexias de comunicación interna que promovan o igual acceso á información por parte de mulleres e homes.

Posibles medidas a implantar

1. Difusión do Manual interno a todo ou persoal da organización/empresa/entidade
2. Deseño de plans de formación sobre Políticas de Igualdade de Xénero, e Igualdade de Oportunidades para a formación específica de determinadas áreas/departamentos.
3. Ofrecer formación específica nesta materia a todo ou persoal.
4. Revisión dá web dá empresa e dous documentos, normativas, modelos, formularios, notificacións, etc., en todas as áreas para verificar ou uso adecuado dá linguaxe de dás imaxes
5. Promover ou valor dá igualdade de xénero en todos vos espazos: dentro e fóra dá estrutura organizativa provincial

Posibles medidas a implantar

6. Elaboración de impresos, formularios e comunicacións que se dirixen ás persoas usuarias utilizando unha linguaxe neutra ou termos femininos e masculinos.
7. Elaboración dun manual para a utilización dunha linguaxe non sexista, inclusivo e incluyente. Difusión entre o persoal.
8. Revisión e corrección da documentación escrita e as imaxes que usa a empresa/organización, con designación dunha persoa responsable da sistematización do uso dunha linguaxe (e imaxes) non sexistas, inclusivos e incluyentes, tanto nas comunicacións internas como nas externas.
9. Revisión das denominacións das categorías profesionais e as súas funcións para evitar diferenzas salariais en traballos iguais ou do mesmo valor en función do sexo da persoa que o ocupe.
10. Revisión e normalización do uso dunha linguaxe non sexista nas disposicións, normativas, comunicacións, convenio colectivo e demais documentación da empresa. De maneira máis concreta en: as tarxetas de visita, letreiros das portas dos despachos, organigramas, na denominación dos postos, etc.

Posibles medidas a implantar

18. Incorporar os compromisos derivados do plan de igualdade como cláusula contractual aos acordos e contratos coas empresas colaboradoras.
19. Velar porque quen colabore coa empresa, tanto interna como externamente, non fagan uso de imaxes, carteis, publicidade, etc. que conteñan unha visión sexista e estereotipada das mulleres.
20. Obtención de recoñecementos públicos en materia de igualdade de oportunidades: distintivo «Igualdade na Empresa», premios, distincións, recoñecementos de boas prácticas etc.,
21. Participación como empresa que promove a igualdade en conferencias, charlas, xornadas ou intercambio de experiencias en materia de igualdade.
22. Crear un departamento de atención ao persoal para dar resposta ás necesidades que poida ter o persoal.

Elementos internos a ter en conta ao abordar esta área

- Os documentos corporativos e de comunicación co persoal e coa clientela, empresas provedoras, etc.
- As canles de comunicación internos: cales son, a accesibilidade e utilización por parte das mulleres e dos homes, o tipo de información que circula, etc.
- Mecanismos para facilitar a comunicación ascendente e promover a participación do persoal
- A vinculación da comunicación co resto de prácticas de xestión dos RRHH co fin de promover a participación do persoal, especialmente das mulleres: como se publicitan ofertas de traballo, as accións formativas, as convocatorias de promoción, etc.
- A linguaxe, as imaxes: se se emprega sistematicamente unha linguaxe non sexista, se as imaxes transmiten ou non estereotipos de xénero, etc.

Transversalidade. **Comunicación e imaxe corporativa**

Por que suponen unha vantaxe para as Empresas

- Porque as empresas teñen un papel fundamental no proceso de incorporación da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, a comunicación e a linguaxe non sexista para favorecer o pleno desenvolvemento das persoas, independentemente do seu sexo, e para contribuír ao avance de cambios sociais respecto ao papel das mulleres e dos homes no ámbito laboral, social e familiar.
- Porque o respecto ao principio de igualdade de trato de mulleres e homes favorece a lealdade, o compromiso, a motivación e a produtividade do persoal.
- Porque unha empresa comprometida coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes debe visibilizar devandito compromiso e o seu rexeitamento a calquera forma de discriminación.
- Porque unha comunicación e unha linguaxe que teñen en conta e fan visibles ás mulleres e aos homes, desempeña un papel decisivo no cambio de cultura e imaxe da empresa.
- Porque o uso dunha linguaxe non sexista mellora a comunicación interna e, por tanto, a eficacia de procesos como a selección de persoal, a valoración dos postos de traballo, a promoción profesional, a formación, etc.
- Porque as vías de comunicación interna teñen que ser eficientes para que a información chegue a mulleres e homes por igual en temas como o desenvolvemento da actividade, a oferta formativa, a promoción, normativa en materia de conciliación, etc., de maneira que se optimicen os recursos investidos.

Transversalidade. **Violencia de xénero**

A violencia de xénero é unha forma de opresión que ten as súas raíces na idea de que un xénero ten autoridade sobre o outro.

As Nacións Unidas definen a violencia de xénero como “*calquera acto de abuso baseado no xénero. Inclúe a violencia física, violencia sexual, psicolóxica e económica por parte dun individuo ou grupo contra unha persoa*”.

Posibles Obxectivos (segundo a empresa/organización)

- ❖ Respectando o obrigado cumprimento das medidas citada contempladas na normativa vixente (punto anterior), nos Plans de Igualdade (ou alternativas ao mesmo que supoñen Boas prácticas) pódense establecer medidas de sensibilización sobre violencia de xénero,:
- ❖ Formación específica para o persoal de RRHH sobre os dereitos das vítimas da violencia de xénero
- ❖ Condicións máis favorables que as descritas anteriormente para o exercicio dos dereitos de redución de xornada, reordenación do tempo de traballo, aplicación de horario flexible ou outras formas de ordenación do tempo de traballo, proporcionar o asesoramento ou apoio profesional psicolóxico e/o médico...
- ❖ Sensibilizar ao persoal e levar a cabo accións de colaboración en campañas contra a violencia de xénero.
- ❖ Incorporación de medidas adicionais ás que contempla a normativa vixente.

Elementos internos a ter en conta ao abordar esta área

Os dereitos laborais das vítimas de violencia de xénero contemplados no E.T. e na *Lei Orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero*.

Concretamente os recolleitos no art.21 referido a *“Dereitos laborais e de Seguridade Social”*.

Elementos internos a ter en conta ao abordar esta área

a) Interrupción del contrato en prácticas. **Art. 11.1.b) del ET**

«b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato».

b) Interrupción del contrato para la formación y el aprendizaje. **Art. 11.2.b) del ET**

«b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato».

c) Interrupción del periodo de prueba. **Art. 14.3 del ET**

«3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes».

d) Descanso semanal, fiestas y permisos. **Art. 37.8 del ET**

«8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias».

e) Movilidad geográfica. **Art. 40.4 y 5 del ET**

«4. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo».

Elementos internos a ter en conta ao abordar esta área

d) Suspensión del contrato de trabajo. *Art. 45.1.n) del ET*

«1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

(...)

n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género».

g) Extinción del contrato. *Art. 49 del ET. «1. El contrato de trabajo se extinguirá:*

/m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género».

h) Consideración como nula de la extinción por causas objetivas. Art. 53.4.b) ET.

«Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral».

i) Consideración como nulo del despido disciplinario. Art. 55.5.b) del ET.

«Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

(...)

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral».

Posibles medidas a implantar

1. A contratación de mulleres vítimas de violencia de xénero é unha das principais formas nas que empresas poden colaborar a combater esta inxustiza..
2. Incluír, no protocolo contra o acoso (laboral, sexual ou por razón de sexo) a implementación de medidas concretas de protección para as mulleres que sofren violencia de xénero.
3. Integrar no plan de formación de empresa cursos específicos sobre igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, e sobre violencia de xénero.
4. Charlas, grupos de terapia, apoio psicolóxico... **cada empresa debe atopar a mellor fórmula para incidir na problemática.**

Posibles medidas a implantar

5. Que a acreditación da situación de vítima de violencia de xénero na empresa se poida dar por diferentes medios: sentenza xudicial, denuncia, orde de protección, ateigado das forzas e corpos de seguridade do Estado, informe médico ou psicolóxico elaborado por un profesional colexiado, informe dos servizos públicos (servizos sociais, sanitarios, centros de saúde mental, equipos de atención integral á vítima, etc.) ou o informe dos servizos de acollida entre outros.
6. Facilitar a adaptación da xornada, o cambio de quenda e o traslado de centro, así como a flexibilidade horaria ás mulleres vítimas de violencia de xénero.
7. Sensibilizar cunha campaña especial o *Día Internacional contra a Violencia de Xénero*.

Posibles medidas a implantar

10. Informar ao persoal a través dos medios de comunicación interna dos dereitos recoñecidos ás mulleres vítimas de violencia de xénero e das melloras que puidesen existir por aplicación dos convenios colectivos e/o incluídas no Plan de Igualdade.

11. Formar a unha persoa en RRHH para que poida asesorar a posibles vítimas sobre onde acudir para axuda médica ou psicolóxica especializada.

12. Se ten que abandonar o seu posto e ocupar outro noutro centro de traballo, a traballadora poderá solicitar o adianto das pagas extras e ata 3 mensualidades para facilitar o traslado.

13. Permiso retribuído de ata 5 días para mulleres vítimas de violencia de xénero, no caso de que teñan que cambiar de domicilio ou teñan fillos ou fillas menores con discapacidade superior ao 65%.

14. Todas aquelas I.T. derivadas de violencia de xénero aboaráanse co 100% do salario desde o 1º día.

15. Excedencia de ata 36 meses para vítimas de violencia de xénero.

O que unha organización colabore en combater esta *“lacra”*, estas

Vantaxes para as Empresas:

- Mellora da súa imaxe, tanto para o seu persoal como á súa clientela
- Favorece a lealdade, o compromiso, a motivación e a produtividade do persoal.
- Atrae e fideliza o talento.
- Contribúe a mellorar a contorna e o clima laboral.
- Achega valor á sociedade.



Gabinete Técnico de Igualdade



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GRAZAS POLA VOSA ATENCIÓN

Asesoramento personalizado:

igualdade@ceg.es

Co financiamento de:



981 555 888