



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Freno de emergencia



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel
Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

Freno de emergencia

Electronic Brake Assist (EBA) es el frenado de emergencia que, desde julio de 2022, deben tener instalado de forma obligatoria todos los vehículos de nueva homologación.

Dado que los estudios indican que el 95% de los accidentes de tráfico son producidos por errores humanos, este sistema frena por la persona que conduce si, **en caso de emergencia**, ésta no lo hace (porque no frena lo suficientemente fuerte, por distracción...), reduciendo al máximo la distancia de frenado.

Algún fabricante (con larga trayectoria en la mejora de la seguridad en los vehículos), estima que esta frenada automática podría evitar más del 72% de las colisiones por alcance con lesiones.

Algunas **medidas** para que funcione con la máxima eficacia:

- Hacer un adecuado mantenimiento del coche.
- Tener los neumáticos a la presión adecuada.
- Revisar periódicamente el líquido de frenos.
- Cambiar cuando corresponda las pastillas y los discos de freno.

¿Y esto, que tiene que ver con la igualdad de oportunidades?

Pues que la tecnología EBA es para aplicar en caso de emergencia.

Y la injusticia histórica que presupone a la mujer inferior al hombre, la violencia machista, la desigualdad en todos los ámbitos, también se considera una situación de emergencia que es necesario atajar y erradicar.

En el ámbito laboral se traduce en que el colectivo femenino está expuesto a más desempleo, más temporalidad y parcialidad en los contratos, y menores salarios. En resumen, más precariedad material y vital.

¿Qué “freno de emergencia” podemos utilizar en este ámbito?

Aquel que ayude a avanzar en la consolidación de los derechos de todos y todas, en un camino cuya meta sea la consecución de la igualdad real.

- A nivel educativo y social, actuar desde la infancia, promover el cambio a distintos niveles, para que niñas y niños dejen de percibir de forma cotidiana la desigualdad de género: en los medios de comunicación, en los libros de texto, entre las personas cuidadoras, en la familia....

- **En el ámbito laboral**, la mejor forma es el compromiso de las empresas y sus plantillas en el fomento de una cultura organizativa de carácter inclusivo, muy abierta y con un entorno de trabajo flexible y un clima laboral motivador, en la que todo el mundo tiene cabida por sus méritos y su valía, independientemente del género, y, donde los valores de equidad sean un pilar fundamental.

¿Cómo se puede hacer?

Elaborando e implantando un Plan de Igualdad (o medidas alternativas al mismo).

Esto puede suponer un “freno de emergencia” en este ámbito.

Algunas **medidas** para que funcione con la máxima eficacia:

- Sensibilización, información y formación en perspectiva de género.
- Poner en marcha iniciativas que contemplen la igualdad en los sistemas internos de selección y contratación, de clasificación y promoción profesional, de formación, de condiciones de trabajo.
- Implantación de medidas de conciliación que fomenten la corresponsabilidad.
- Realización de evaluación de puestos de trabajo y auditorías salariales que ayuden a identificar posibles brechas salariales.
- Medidas para reducir la infrarrepresentación femenina en todas las áreas y en todas las categorías.
- Contar con un protocolo de prevención frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo...o cualquier otro tipo de acoso.

Y, naturalmente, realizando un seguimiento y evaluación continua de las medidas anteriores.

Desde el Gabinete de Igualdad de la CEG asesoramos y apoyamos técnicamente a nuestro tejido empresarial para ayudarlo a contar con este “freno de emergencia”, y a desarrollar un trabajo de diagnóstico permanente para que el “sistema” no caiga en la obsolescencia, y para que las empresas resulten atractivas, en las que las personas puedan desarrollar su carrera profesional, y, de esta forma, puedan atraer y retener al mejor talento (femenino y masculino).

Puedes contactar con nuestro personal técnico en materia de igualdad en:

981 555 888

igualdade@ceg.es