



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE  
TÉCNICO DE  
*Igualdade*

Freo de emerxencia



CONFEDERACION  
DE EMPRESARIOS  
DE LA CORUÑA



**cel**  
Confederación de  
Empresarios de Lugo



Confederación  
empresarial de  
Ourense



CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamento 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

## Freio de emerxencia

*Electronic Brake Assist* (EBA) é o freado de emerxencia que, desde xullo de 2022, deben ter instalado de forma obrigatoria todos os vehículos de nova homologación.

Dado que os estudos indican que o 95% dos accidentes de tráfico son producidos por erros humanos, este sistema frea pola persoa que conduce se, en caso de emerxencia, esta non o fai (porque non frea o suficientemente forte, por distracción...), reducindo ao máximo a distancia de freado.

Algún fabricante (con longa traxectoria na mellora da seguridade nos vehículos), estima que esta freada automática podería evitar máis do 72% das colisións por alcance con lesións.

Algunhas **medidas** para que funcione coa máxima eficacia:

- Facer un adecuado mantemento do coche.
- Ter os pneumáticos á presión adecuada.
- Revisar periodicamente o líquido de freos.
- Cambiar cando corresponda as pastillas e os discos de freo.

Ata aquí a información técnica relacionada con automoción.

### **E isto, que ten que ver coa Igualdade de oportunidades?**

Pois que a tecnoloxía EBA é para aplicar en caso de emerxencia.

E a inxustiza histórica que presupón á muller inferior ao home, a violencia machista, a desigualdade en todos os ámbitos, tamén se considera unha situación de emerxencia que é necesario atallar e erradicar.

No ámbito laboral tradúcese en que o colectivo feminino está exposto a máis desemprego, máis temporalidade e parcialidade nos contratos, e menores salarios.

En resumo, máis precariedade material e vital.

### **Que “freio de emerxencia” podemos utilizar neste ámbito?**

Aquel que axude a avanzar na consolidación dos dereitos de todos e todas, nun camiño cuxa meta sexa a consecución da igualdade real.

- A nivel educativo e social, actuar desde a infancia, promover o cambio a distintos niveis, para que nenas e nenos deixen de percibir de forma cotiá a desigualdade de xénero: nos medios de comunicación, nos libros de texto, entre as persoas coidadoras, na familia....

- **No ámbito laboral**, a mellor forma é o compromiso das empresas e os cadros de persoal no fomento dunha cultura organizativa de carácter inclusivo, moi aberta e cunha contorna de traballo flexible e un clima laboral motivador, na que todo o mundo ten cabida polos seus méritos e a súa valía, independentemente do xénero, e, onde os valores de equidade sexan un pilar fundamental.

### Como se pode facer?

Elaborando e implantando un Plan de Igualdade (ou medidas alternativas ao mesmo).

**Isto pode supoñer un “freo de emerxencia” neste ámbito.**

Algunhas **medidas** para que funcione coa máxima eficacia:

- Sensibilización, información e formación en perspectiva de xénero.
- Poñer en marcha iniciativas que contemplan a igualdade nos sistemas internos de selección e contratación, de clasificación e promoción profesional, de formación, de condicións de traballo.
- Implantación de medidas de conciliación que fomenten a corresponsabilidade.
- Realización de avaliación de postos de traballo e auditorías salariais que axuden a identificar posibles brechas salariais.
- Medidas para reducir a infrarrepresentación feminina en todas as áreas e en todas as categorías.
- Contar cun protocolo de prevención fronte ao acoso moral, sexual, por razón de sexo... ou calquera outro tipo de acoso.

E, naturalmente, realizando un seguimento e avaliación continua das medidas anteriores.

Dende o Gabinete de Igualdade da CEG asesoramos e apoiamos tecnicamente ao noso tecido empresarial para axudalo a contar con este “freo de emerxencia”, e a desenvolver un traballo de diagnose permanente para que o “sistema” non caia na obsolescencia, e para que as empresas resulten atractivas, nas que as persoas poidan desenvolver a súa carreira profesional, e, desta forma, poidan atraer e reter ao mellor talento (feminino e masculino).

Podes contactar co noso persoal técnico en materia de igualdade en:

981 555 888

[igualdade@ceg.es](mailto:igualdade@ceg.es)