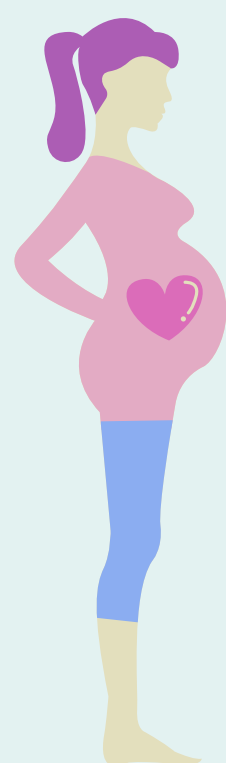


# EJEMPLOS DE PRÁCTICAS DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO A LAS MUJERES EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE BAJA POR MATERNIDAD (parte 1)

Con actuaciones en este sentido las empresas hacen más visibles sus acciones para crear un entorno más seguro y de acogida a la maternidad



Actuaciones en el lugar de trabajo	Forma de elaboración e implantación	Difusión y comunicación
<p>La dirección de la empresa debe mostrar su compromiso con la protección a las trabajadoras embarazadas y en situación de baja por maternidad.</p>	<p>Se puede realizar un compromiso de la dirección por escrito sobre la protección, promoción y apoyo de una maternidad saludable en el trabajo.</p>	<p>Difundir en la página web y en cualquier otro medio (tablones de anuncios, correos electrónicos...) un compromiso de la dirección, dando a conocer esta política de forma activa y continuada.</p>
<p>Se debe intentar crear entornos seguros y saludables que faciliten el desarrollo del trabajo por parte de las mujeres embarazadas o durante el periodo de lactancia.</p> <p>Implementar la posibilidad de solicitar cambios temporales en sus puestos de trabajo por las mujeres embarazadas o en situación de riesgo durante el embarazo o lactancia.</p>	<p>Elaboración, previa consulta con la RLT, del listado de puestos sin riesgo para la mujer embarazada o en periodo de lactancia.</p> <p>Facilitar a los responsables de los diferentes departamentos las tareas y puestos que se pueden realizar o no durante el embarazo o lactancia.</p> <p>Identificar, evaluar y evitar factores de riesgo.</p> <p>Informar a todas las trabajadoras asignadas a puestos de trabajo con riesgo para la maternidad de la necesidad de poner en conocimiento de la empresa su condición lo antes posible para que se puedan poner en marcha las medidas preventivas adecuadas para salvaguardar su salud y la del feto. Debe ser realizado con criterios objetivos</p>	<p>Desarrollo o utilización de material divulgativo para informar sobre la maternidad y lactancia saludables en el lugar de trabajo.</p> <p>Formación de los mandos intermedios sobre medidas de apoyo a las mujeres en situación de embarazo, post parto y lactancia.</p> <p>Formación de los sanitarios del servicio de prevención para mejorar sus conocimientos y habilidades en los referente al seguimiento y consejo individual.</p>



# EJEMPLOS DE PRÁCTICAS DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO A LAS MUJERES EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE BAJA POR MATERNIDAD (parte 2)

Con actuaciones en este sentido las empresas hacen más visibles sus acciones para crear un entorno más seguro y de acogida a la maternidad



Actuaciones en el lugar de trabajo	Forma de elaboración e implantación	Difusión y comunicación
<p>Fijar una política de empresa responsable ante el desarrollo de la carrera profesional de sus trabajadoras y trabajadores que no discrimine ante situaciones de embarazo, baja maternidad o paternidad.</p>	<p>Favorecer que las empleadas y empleados retomen su nivel de responsabilidad tras su permiso.</p> <p>Establecer procedimientos de evaluación de desempeño de trabajo que no discriminen por razón de permisos de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia.</p>	<p>Establecer protocolos de actuaciones para la dirección y mandos intermedios en la reincorporación de las trabajadoras y trabajadores tras los permisos de baja por maternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia y paternidad.</p>
<p>Erradicar el lenguaje que promueva estereotipos y actitudes discriminatorias.</p>	<p>Elaboración de un manual de uso de lenguaje no sexista en la empresa.</p> <p>Si la empresa tiene un plan de igualdad incluir el uso del lenguaje no sexista como una de las áreas del mismo.</p>	<p>Difusión de las medidas o del manual de uso del lenguaje elaborado por la empresa.</p>
<p>La empresa debe promover una política de fomento de la conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral y personal</p>	<p>Establecer medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y familiar.</p> <p>Adaptar, dentro de lo posible, los horarios de trabajo a las necesidades de las trabajadoras.</p>	<p>Comunicación de las medidas de conciliación y corresponsabilidad a la plantilla mediante correos electrónicos, página web, folletos.</p> <p>Comunicación de las medidas de conciliación y corresponsabilidad a las personas que se incorporen a la empresa, así como la política empresarial de protección a la maternidad.</p>

