

PORTADA:

“Más de 40 empresas disponen ya del sello SGI de Igualdad de Oportunidades”.



ACTUALIDAD:

“El expresidente de France Telecom deberá responder por el suicidio de sus empleados”.

IGUALDAD:

“La conciliación y la flexibilidad laboral centrarán el Congreso Nacional para Racionalizar Horarios”.

PREVENCIÓN:

“Siete de cada 10 trabajadores conocen sus riesgos en el trabajo”.

NOTAS TÉCNICAS:

“Sobre el procedimiento de acoso y su implantación en la empresa (2º Parte)”.

MÁS DE 40 EMPRESAS DISPONEN YA DEL SELLO SGI DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

A pesar de que estamos viviendo tiempos de crisis, más de 40 empresas han obtenido el Sello SGI de Igualdad de Oportunidades en la empresa.

Este sello corresponde a la certificación la Norma SGI 2010, que es la norma básica de gestión de Igualdad que pretende establecer los requisitos para un Sistema de Gestión de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y tiene como objetivo fundamental la permitir que una organización controle la Igualdad entre hombres y

mujeres en todos los campos de la compañía y mejore con su implantación el desempeño de los criterios de Igualdad, Paridad y No Discriminación.

Durante el proceso de implantación de la norma, se desarrollan procedimientos, procesos y registros que permitirán el establecimiento de un sistema de gestión en la empresa para desarrollar las diferentes acciones positivas derivadas del Plan de Igualdad.

Se trata de un elemento que permitirá a la empresa

establecer unas pautas regladas en el desarrollo de políticas de conciliación, igualdad y diversidad, a la vez que se asegura el control y seguimiento del Plan de Igualdad.

Para recibir la norma SGI2010 pueden contactar con nosotros en los teléfonos habituales o mediante el correo electrónico referenciado.

Para más información:

info@grupo-sgp.com

El expresidente de France Telecom deberá responder por el suicidio de sus empleados

El exjefe de France Telecom, Didier Lombard, deberá responder ante la justicia francesa por un presunto delito de acoso laboral que entre los años 2008 y 2009 habrían provocado más de treinta y cinco suicidios. Muertes que llevaron a Lombard, de setenta años, a renunciar a su cargo en marzo de 2010.

En el diario Le Monde, Lombard proclamaba su inocencia asegurando que la reestructuración que llevó a cabo en ningún caso está detrás de las muertes de sus empleados.

No son de la misma opinión los sindicatos que aseguran que es la primera vez en Francia que un ex-alto dirigente se sienta en un tribunal para responder por un delito de estas características.

“Todavía no han sido condenados. Nosotros queremos que así sea. Pero, por ahora, sus nombres han comenzado ya a aparecer, los nombres de los jefes que para nosotros están detrás de ese sistema de acoso institucional que condujo a la gente al suicidio”.

Bajo su mandato fueron

suprimidos más de 20.000 puestos de trabajo. En 2010, y tras la ola de suicidios, los inspectores llegaron a la conclusión de que Lombard y otros ejecutivos pusieron en peligro la vida de sus empleados a través de prácticas de acoso laboral y no hicieron caso a las advertencias de los sindicatos, los médicos de la compañía y los seguros médicos.

Para más información:

info@grupo-sgp.com

CURSO DE ÁMBITO JURÍDICO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Inicio Octubre 2012: Barcelona y Madrid. (20 plazas).



"...el VII Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles pretende contribuir a concienciar a todos los estamentos de la sociedad española, en especial a las empresas y los empresarios, acerca de la necesidad de un mejor uso del tiempo, y de racionalizar y flexibilizar los horarios laborales"



"...destacan la celebración de cuatro mesas redondas, una conferencia inaugural y testimonios, así como la entrega de la VII edición del Premio para Racionalizar los Horarios, que reconoce los mejores esfuerzos que desde diversos ámbitos han diseñado sistemas de flexibilización de horarios"

La conciliación y la flexibilidad laboral centrarán el Congreso Nacional para Racionalizar Horarios

La Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE) y la Comunidad de Madrid han presentado en el Salón de Actos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad el preavance del programa de su VII Congreso Nacional, que tendrá lugar los próximos 9 y 10 de octubre en Madrid y en el que se apostará por la conciliación y la flexibilidad laboral.

Bajo el título genérico de 'Horarios, flexibilidad y productividad', el VII Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles pretende "contribuir a concienciar a todos los estamentos de la sociedad española, en especial a las empresas y los empresarios, acerca de la necesidad de un mejor uso del tiempo, y de racionalizar y flexibilizar los horarios laborales", según han explicado sus organizadores.

El presidente de ARHOE, Ignacio Buqueras, ha explicado que "con las cuatro mesas redondas que se desarrollarán en el Congreso Nacional se va a intentar que la conciliación y la racionalización de horarios dejen de ser algo a lo que todos aspiran para convertirse en una realidad cada vez más próxima".

Además, Buqueras ha añadido que "está comprobado que las administraciones y las empresas que aplican

políticas positivas de conciliación, igualdad y flexibilidad de horarios, mejoran la productividad reducen los gastos y obtienen la motivación de sus empleados". "El capital humano es el más importante valor de una empresa y al que se debe dedicar máxima atención", ha apostillado.

En este sentido, insiste en que "la conciliación, la igualdad y la productividad deben ser tres objetivos importantes a desarrollar". Por ello, este año la Comisión Nacional está promoviendo cinco grandes pactos nacionales que --según concluye-- "deberán ser respaldados por las organizaciones empresariales y sindicales, los partidos políticos, las instituciones culturales y sociales, las Administraciones y las televisiones públicas y privadas".

Entre las actividades previstas de cara al Congreso destacan la celebración de cuatro mesas redondas, una conferencia inaugural y testimonios, así como la entrega de la VII edición del Premio para Racionalizar los Horarios, que reconoce los mejores esfuerzos que desde diversos ámbitos de la empresa, las instituciones o los medios de comunicación se han desarrollado a lo largo del último año de cara a racionalizar los horarios.

Las cuatro mesas redondas son: 'La gestión de los horarios y su impacto en la persona y en la familia. Claves para vivir mejor'; 'Horarios flexibles. Ventajas en su aplicación'; 'Los horarios racionales, rentables porque mejoran la productividad y reducen gastos'; y 'La problemática de los horarios laborales, comerciales, escolares y mediáticos. Análisis europeo'.

El plazo de inscripción para asistir a este Congreso, organizado por la Comunidad de Madrid y ARHOE, con la colaboración del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el Ayuntamiento de Madrid, ya está abierto y los interesados se pueden inscribir e informar a través de la página web de la organización: www.horariosenespana.es.

Para más información:

info@grupo-sgp.com



FORMACIÓN DE PERITO EXPERTO EN CONFLICTOS LABORALES POR ACOSO

Inicio Septiembre 2012: Modalidad ONLINE

Siete de cada diez trabajadores tienen conocimientos sobre el riesgo de accidentarse en su trabajo

Siete de cada diez trabajadores tienen presentes los riesgos de accidentarse en su trabajo, según la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT) correspondiente a 2011, que elabora el Ministerio de Empleo.

Esta publicación, para la que se ha entrevistado a un total de 8.892 trabajadores ocupados, señala que entre los riesgos existentes en su puesto de trabajo, uno de cada diez trabajadores menciona la exposición al ruido.

Por otro lado, la mayoría de trabajadores encuestados considera que disponen de información sobre los riesgos y medidas preventivas a adoptar frente a los contaminantes químicos.

En cuanto a los agentes biológicos, el 7% de los entrevistados manifiesta estar expuesto a estos contaminantes, siendo los trabajadores de las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales los que tienen mayor exposición a los mismos.

Los requerimientos físicos de las tareas más habituales, según la opinión de los trabajadores, son repetir los mismos movimientos de manos o brazos (59%) y adoptar posturas dolorosas y fatigantes (36%).

En conjunto, casi ocho de cada diez trabajadores señala sentir alguna molestia que achaca a posturas y esfuerzos derivados del trabajo que realiza. En este punto, la frecuencia de quejas por molestias musculares esqueléticas es significativamente superior entre las mujeres.

En cuanto a los riesgos psicosociales, los trabajadores son más conscientes y conocedores de su existencia, y este dato se refleja cuando los encuestados manifiestan tener mucho trabajo y sentirse agobiado, trabajar muy rápido o deber de atender varias tareas al mismo tiempo en su puesto de trabajo.

También se observa esta tendencia en el porcentaje de encuestados que expresan estar implicados y motivados en su trabajo, como demuestran los indicadores que hacen referencia a la oportunidad de hacer aquello que se sabe hacer mejor, a poder poner en práctica sus propias ideas y, en resumen, a tener la sensación de hacer un trabajo útil.

Los resultados globales de la encuesta, que se publicarán en breve, muestran una evolución de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores similar a la producida en la mayoría de

los países europeos, según Empleo.

Así, la percepción de los trabajadores sobre los riesgos a que están expuestos apenas sufre cambios respecto a los riesgos tradicionales tales como los de accidente, contaminación de origen químico o exposición a agentes físicos.

Por lo que se refiere a los esfuerzos preventivos llevados a cabo en estos años en las empresas españolas el balance es "crecientemente satisfactorio", añaden.

Para más información:

info@grupo-sgp.com

IURIS
PREVENCIÓN

GRUPO SGP

"Jornada
Informativa
sobre Riesgos
Psicosociales"

Octubre de 2012

Solicite
información en:

info@grupo-sgp.com



"Esta publicación señala que entre los riesgos existentes en su puesto de trabajo, uno de cada diez trabajadores menciona la exposición al ruido".



"Los resultados globales de la encuesta, que se publicarán en breve, muestran una evolución de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores similar a la producida en la mayoría de los países europeos."



ESTAMOS COLABORANDO CON:





“GRUPO SGP es una de las entidades firmantes del CHARTER DE LA DIVERSIDAD, además de Socio Colaborador.”

PreviGestión
Prevención de riesgos laborales

Estamos en Web!

Visítenos en:

www.iurisprevencion.org
www.igualia.com
www.grupo-sgp.com
www.igualia.es

Sobre el procedimiento de acoso y su implantación en la empresa (2ª parte)

Una vez designada por el servicio de prevención, la persona o personas (caso de tratarse de un grupo multidisciplinar) responsable/s de la intervención propuesta, deberán realizar todas las actuaciones oportunas para llevar a cabo la intervención, pudiendo proponer, si la gravedad del conflicto así lo requiere, medidas cautelares a la dirección del área o departamento en que se encuentren adscritas las personas que intervienen en el proceso. Cuando se trate de situaciones especialmente complejas, es adecuado contar con la participación de profesionales expertos en la materia, ajenos a los servicios de prevención y recabar la intervención de recursos externos. En este supuesto y, si procede, se debe proceder a informar de dicha intervención a los representantes legales de los trabajadores, normalmente a través del Comité de Seguridad y Salud.

Procedimiento de actuación

El procedimiento de actuación se llevará a cabo, con arreglo a las siguientes fases, que se adaptarán al conflicto concreto y a las características laborales del centro de trabajo:

- Fase de información:

Recopilación y análisis de la información existente hasta el momento, incluida la evaluación inicial de riesgos psicosociales, programación y presentación a las partes.

- Fase de evaluación:

Recogida de información sobre las características de la organización y las condiciones de trabajo.

Ofrecimiento a todos los posibles afectados de vigilancia de la salud específica.

Evaluación psicológica individual.

Si la gravedad del estado de salud del empleado/a lo requiere, se orientará hacia propuestas de intervención inmediatas.

- Fase de análisis:

Explicitar las diferencias individuales y el sistema de relación interpersonal que caracterizan el conflicto.

Identificar los factores psicosociales que lo originan, favorecen o mantienen.

Estudiar las consecuencias negativas producidas en la salud de los trabajadores y en la organización.

- Fase de intervención:

Generar y analizar alternativas de solución mediante orientación individual y/o propuesta de acuerdo entre las partes.

Elaborar un informe global de todo el proceso, el que constarán los antecedentes, la descripción del problema (identificación y valoración del riesgo), las conclusiones y las propuestas de mejora.

medidas propuestas derivadas de las actuaciones realizadas.

De la misma forma las direcciones respectivas (del área o departamento y Recursos Humanos) deberán decidir sobre la idoneidad de abrir expediente disciplinario y/o aplicar las medidas oportunas en esta materia.

Es importante que la no aplicación de todas o algunas de las medidas propuestas, o la adopción, en su caso, de alguna medida distinta a las señaladas, sea debidamente motivada.

Los representantes de los trabajadores deberán ser informados, preferiblemente a través del Comité de Seguridad y Salud, de la existencia del proceso de intervención y de las acciones o medidas propuestas para la solución del conflicto, salvaguardando en todo caso el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas.

El seguimiento y valoración de las medidas implantadas deberá realizarlo el servicio de prevención, a la vista de la información, que le será facilitada por el área o departamento afectado.

Para más información:

info@grupo-sgp.com



El servicio de prevención debe enviar un informe-propuesta a la dirección de Recursos Humanos y a la dirección del área o departamento afectado.

Una vez recibido el informe-propuesta, se deberá decidir sobre la aplicación de las