

PORTADA:

“Jornada GRUPO SGP – UPC sobre investigación de casos de acoso laboral”.



ACTUALIDAD:

“Aumentan las reclamaciones por despido improcedente y acoso laboral”.

“GRUPO SGP otorga más de 50 becas de estudios en Igualdad de Oportunidades y Responsabilidad social Corporativa”.

“Solo 1 de cada 5 autónomos cotiza a la Seguridad Social”.

PREVENCIÓN:

“La incertidumbre laboral aumenta el estrés del 62 % de los trabajadores/as”.

IGUALDAD:

“Las Ley de Igualdad no llega a los consejos de administración.”

JORNADA GRUPO SGP – UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CATALUNYA SOBRE LA INVESTIGACIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL

La Universidad Politécnica de Catalunya y Grupo SGP lanzan conjuntamente una Jornada Informativa sobre **LA INVESTIGACIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL** que tendrá lugar el próximo día **26 de Octubre en Barcelona**.

En este ámbito tanto la UNIVERSIDAD como GRUPO SGP – IGUALIA ponen sobre la mesa experiencias prácticas sobre casos de Acoso Laboral en

las empresas, planteando la mejor sistemática tanto para el análisis de cada caso, como para la adopción de medidas preventivas que impidan este tipo de conflictos.

Para ello contaremos con la presencia, entre otros, del Sr. Pedro Mondelo (Doctor Ingeniero Industrial y Director de CERPIE), Miriam Mateos, (Presidenta de ANAI) y otras personalidades que permitirán ahondar en la

sistemática de análisis de los casos de acoso, así como en sus consecuencias.

Solicite información sobre la Jornada Informativa en el teléfono:

93 451 33 21

Para más información:

info@grupo-sgp.com

AUMENTAN LAS RECLAMACIONES POR DESPIDO IMPROCEDENTE Y ACOSO LABORAL

Una de cada tres empresas españolas que tenía contratado un seguro de Responsabilidad Civil de Administradores y Altos Cargos (D&O - Directors and Officers) ha sufrido una reclamación en 2011, el 36,6% del total, según se desprende del 'V Estudio sobre el Mercado Español de Seguros de D&O' elaborado por Marsh, especialista global en correduría de seguros y gestión de riesgos.

Este dato supone un incremento del 24,5% en las reclamaciones, cuando en 2008 sólo una de cada cuatro empresas que tenía contratado el seguro de D&O se encontraba en dicha situación. De esta manera, 2011 se convierte, según Marsh, en el año de la siniestralidad. Este incremento se debe, en gran medida, al activismo accionarial, que ha provocado un aumento de

las acciones sociales de responsabilidad civil del 60% en 2011 y al aumento de las reclamaciones presentadas por los empleados, cuya actividad en los juzgados casi iguala a la de las Juntas de accionistas, que aún presentan el 40% del total de las reclamaciones recibidas por los consejeros y directivos asegurados.

El estudio de Marsh también constata un ligero aumento de las reclamaciones por prácticas de empleo, que pasan del 37,5% al 39%, tanto en empresas con exposición en Estados Unidos como en pymes, interpuestas por empleados que esgrimen despidos improcedentes, acoso laboral, preguntas inapropiadas en las entrevistas laborales, discriminación, etc. Por otro lado, según el Estudio de Marsh, el seguro de responsabilidad civil de D&O,

, que permite a los altos cargos tomar decisiones sin temor a tener que responder con su propio patrimonio ante una reclamación, creció en 2011 un 30,26%, convirtiéndose por quinto año consecutivo en el seguro de Responsabilidad Civil que más crece.

Según Marsh, el seguro de D&O ha dejado de ser un producto contratado casi en exclusiva por el Ibex35, donde el 100% cuenta con uno de ellos. El 17% de las empresas españolas ya tiene un seguro para sus consejeros, entre ellas, el 73% de las sociedades cotizadas (dentro y fuera del Ibex), el 48,8% de las sociedades sin cotizar, y el 28,8% de las pymes, segmento en el que se ha producido un espectacular crecimiento del 20% con respecto al año anterior.



"Estrés en el trabajo ha habido siempre, pero ahora se sufre más debido a la situación generada por la crisis, de más carga y más presión. Es la incertidumbre, la inseguridad, no saber qué ocurrirá, lo que genera más estrés", asegura el presidente de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, el doctor Antonio Iniesta"



"...a pesar de que, según estos expertos, el 79 por ciento de los directivos confiesa estar preocupado por las consecuencias que pueda ocasionar el estrés de sus trabajadores, sólo un 26 por ciento de las empresas a nivel europeo han adoptado medidas para reducir su incidencia".

LA INCERTIDUMBRE LABORAL AUMENTA EL ESTRÉS DEL 62 % DE LOS TRABAJADORES/AS ESPAÑOLES/AS

Hasta el 62 por ciento de los trabajadores españoles dice sentirse más estresado que el año pasado, especialmente por la incertidumbre laboral y una mayor presión en el trabajo, explican varios expertos en Madrid, quienes abogan por una mayor concienciación por parte de los directivos de las empresas a la hora de facilitar recursos que mejoren la situación de su personal.

"Estrés en el trabajo ha habido siempre, pero ahora se sufre más debido a la situación generada por la crisis, de más carga y más presión. Es la incertidumbre, la inseguridad, no saber qué ocurrirá, lo que genera más estrés", asegura el presidente de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, el doctor Antonio Iniesta.

Por su parte, el director de BH Consulting, el doctor Miguel Casas explica que hay que buscar el "equilibrio" entre las "demandas" del entorno, algunas de ellas generadas "por nosotros mismos", y los "recursos" que tiene el individuo para hacerlas frente. El estrés, en sus palabras, aparece "cuando hay un desequilibrio", entonces, "se pone en marcha una respuesta del organismo". En el caso de que esa alarma sea "intensa" o permanezca "mucho tiempo" puede producir daños en el organismo, precisa.

No obstante, este experto explica que "si el estrés se encuentra con un organismo que duerme y come bien, lo va a tener más complicado". Por ello, cuanto antes se pongan "una serie de barreras" y se prepare a la persona, mejor va a ser su situación. Para Casas, el

estrés es malo, "cuando aparece un síntoma (como el insomnio) que repercute en tu actuación", señala. Sin embargo, a veces, es positivo, pues sirve para enfrentarse a las "demandas diarias", aclara.

De este modo, apuesta por la prevención, al actuar sobre los estresores de los empleados y al aumentar su capacidad para enfrentarse a determinado tipo de situaciones. De la misma opinión es Iniesta, quien subraya la necesidad de proporcionar a las empresas una "serie de herramientas", con pautas y consejos, "que sean realmente eficaces a la hora de abordar el estrés".

En general, el 40 por ciento de los trabajadores españoles dice estar estresado, siendo esta cifra del 50 por ciento en el caso de los directivos, según el Instituto Nacional de Estadística (INE). Además, según los expertos, 8 de cada 10 trabajadores cree que el estrés aumentará en los próximos cinco años.

Iniesta considera que el mando intermedio es el que tiene más margen para evitar el estrés de los empleados. "Puede organizar los objetivos, definir el rol que juega cada uno de los trabajadores, y no perder la calma. Que sean flexibles, que no sea ordeno y mando", explica. Por su parte, Casas señala que el directivo tienen que "mantener la calma y transmitir hacia abajo". "Pues estresados todos rendimos menos", añade.

Los expertos estiman que una de cada cuatro bajas podrían tener por desencadenante el estrés, aunque Iniesta reconoce que el número exacto es

desconocido pues, en general, el motivo suele estar "enmascarado".

"Actualmente, este problema es la segunda causa de incapacidad laboral, sólo por detrás de las enfermedades musculares, pero puede llegar a ser la primera en pocos años", advierte, por su parte, Casas. Un total de 40 millones de trabajadores de la Unión Europea padece estrés, una circunstancia, que genera unos costes de 20 mil millones de euros, según la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Sin embargo, a pesar de que, según estos expertos, el 79 por ciento de los directivos confiesa estar preocupado por las consecuencias que pueda ocasionar el estrés de sus trabajadores, sólo un 26 por ciento de las empresas a nivel europeo han adoptado medidas para reducir su incidencia. De este modo, Iniesta aboga por la concienciación del empresario, ya que "no por apretar más a sus trabajadores, va a ganar más", señala.

"Debemos transmitir a la empresa, a los departamentos de Recursos Humanos y de Prevención de Riesgos Laborales, que este es un tema muy serio y que, además, de afectar a la salud de sus trabajadores, también comporta una pérdida de productividad para la compañía", argumenta Casas. Dicho esto, reconoce el cambio que ha experimentado la sociedad desde hace 15 años a la hora de concienciarse sobre esta problemática, especialmente desde la introducción de la prevención de los riesgos laborales en las empresas.

Para más información:
info@grupo-sgp.com

GRUPO SGP OTORGA MÁS DE 50 BECAS EN ESTUDIOS DE IGUALDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

GRUPO SGP ha otorgado este año más de 50 becas para personas que perciban prestación por desempleo y que quiera formarse en las materias de Prevención de Riesgos Laborales, Igualdad de Oportunidades y Responsabilidad Social Corporativa.

En concreto los cursos seleccionados han sido los cursos de Experto/a en Responsabilidad Social Corporativa, Agente de Igualdad de Oportunidades y Perito Experto en Conflictos Laborales por Acoso. A estos cursos hay que sumar 5 becas concedidas para la

Formación de Técnicos de Nivel Básico en PRL. Esta actuación llevada a cabo por nuestra empresa forma parte de las políticas de RSC establecidas, y cuya memoria se publicará en el mes de Enero de 2013.

info@grupo-sgp.com



“Los cursos seleccionados han sido los cursos de Experto/a en Responsabilidad Social Corporativa, Agente de Igualdad de Oportunidades y Perito Experto en Conflictos Laborales por Acoso”.

SOLO 1 DE CADA 5 AUTÓNOMOS COTIZA A LA SEGURIDAD SOCIAL

A partir del 1 de enero de 2013 la cotización por estas prestaciones pasará a ser obligatoria para las nuevas altas

Desde que se estableció la posibilidad de que los trabajadores autónomos puedan pagar voluntariamente para cubrir las contingencias profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) así como por la cobertura en caso de cese de actividad, fórmula equivalente al desempleo entre los asalariados, 651.369 autónomos lo hacen en toda España, lo que supone únicamente el 21,31% del colectivo que cotiza regularmente a la Seguridad Social, según la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA).

El mayor número se concentra en Andalucía, 129.270, pero en términos proporcionales la comunidad con más cobertura es Canarias, el 28,91%. Las causas se deben al bajo nivel de información que los autónomos tienen sobre esta posibilidad «y también por las dificultades para acceder a las coberturas en caso de necesidad, ya que la prueba de la existencia del accidente de trabajo o cese de actividad en los autónomos es mucho más compleja que para los asalariados».

Para más información:

info@grupo-sgp.com

Si desea recibir nuestro boletín jurídico puede solicitarlo a :
amartinez@grupo-sgp.com



GRUPO SGP

“Jornada GRUPO SGP – UPC sobre investigación de casos de acoso laboral”.

Octubre de 2012

Solicite información en:

info@grupo-sgp.com



“Sólo 651.369 autónomos pagan voluntariamente para cubrir las contingencias profesionales y como fórmula equivalente al desempleo de los asalariados.”

CURSO DE EXPERTO EN RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Inicio Octubre 2012: Modalidad ONLINE

ÚLTIMAS PLAZAS: Reservas: 93 451 33 21



“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.eigualia.es

La ley de igualdad no llega a los consejos de administración, sólo un 12,1% son mujeres

Ninguna mujer apareció en la foto del Rey con el Consejo Empresarial de la Competitividad. Tampoco en el almuerzo del presidente Mariano Rajoy con los 14 empresarios patronos de la Fundación Carolina. Todos son hombres. Aunque sí aparecen en la que se realizó en la reunión del anterior presidente, José Luis Rodríguez Zapatero, con los responsables ejecutivos de las 37 principales empresas del país: había dos, un 5,4% de los presentes. Ahora ya se ha rebajado a la mitad, ya que a una de ellas ha sido sustituida por un ex diputado y alcalde popular. En todo caso, el 2,7% resultante es una cifra muy elevada si se compara con el número de consejeras con poderes ejecutivos en las empresas que han proporcionado informes sobre sus consejos de administración a la Comisión Nacional del Mercado de Valores: un 0,6%.

De los 1.398 consejeros con los que cuentan dichas empresas, 132 son mujeres, o sea, el 9,4%. En 2007, las mujeres constituían el 6,1% de los consejeros de las empresas cotizadas en el Ibex 35. En 2011 eran el 12,1%. El 65% de ellos tiene al menos una mujer en su cúpula. Pero, aunque van por la buena senda, si esa consiste en entender que la relación demográfica entre hombres y mujeres debe reflejarse en las direcciones empresariales, queda lejos del objetivo marcado por la ley de igualdad de 2007: el 40% de los miembros de los consejos de administración deben ser mujeres en 2015, recomendaba. O sea, que 460 tendrían que incorporarse para cumplir con ello.

“No vamos a cumplir con esa

cifra”, apuesta Núria Casaldàliga, directora de la Catedra de la Universidad Nebrija de Responsabilidad Social Corporativa, realizadora de estas cuentas. “No vamos a cumplir porque no es posible. Los mandatos de los consejeros ejecutivos son de tres años, los de los consejeros independientes pueden ser, según la ley, hasta de 12 años. Es decir, que de aquí a 2015 es imposible. Podría ser en 2020”. Podrían haberse nombrado consejeras durante las renovaciones anteriores, pero no se ha hecho. “Es la inercia. Están acostumbrados a designar hombres para esos puestos y les cuesta cambiar esa tendencia”, asegura la investigadora: “Por un lado, es verdad, están las propias mujeres, que se cansan de pelear por una mejora o que ven que les resulta imposible conciliar. De hecho, si se mejorara este aspecto aumentaría la cifra de mujeres directivas, porque muchas mujeres sacrifican su vida profesional por sus hijos. Por otro lado están las empresas, que en ocasiones parece que vetan el ascenso de las mujeres. Llegan a decir que no hay mujeres para cubrir esos puestos. ¿No hay 460 mujeres en España para ocupar puestos de consejeras?”

Según el informe de PriceWaterHouse sobre la mujer directiva en España, hay muchas mujeres en la base de las empresas para promocionarlas a puestos intermedios porque sobre el papel destacan frente a los hombres: el 60% tiene estudios universitarios, el 56% de postgrado, el 43% un empleo cualificado... pero luego esos puestos intermedios son ocupados por hombres: el 81% en las direcciones funcionales, el

89% en los consejos de administración, el 92% en la alta dirección, el 95% en la presidencia... Las cifras no son exclusivas de España, son similares a las europeas: sólo ocupan el 12% de los puestos de responsabilidad en una empresa. Varía esa cifra en dos países: en Francia y Noruega, un 22% y un 40%. No por voluntad de los empresarios, si no por obligación legal. De ahí que la comisaria europea de Justicia y vicepresidenta de la Comisión Europea, Viviane Reding, estudie la posibilidad de plantear una directiva europea que establezca cuotas. Los expertos señalan que, aunque se dude sobre su conveniencia, en un sistema tan cerrado como este, o se obliga por ley o el acceso de la mujer será muy lento.

Curiosamente, ese rechazo a la mujer en la dirección puede suponer pérdidas para la empresa, dejar pasar beneficios y oportunidades: no es que la mujer sea mejor gestora que los hombres, si no que su incorporación trae a las direcciones de las empresas una opinión diferente, una opinión diferente a la masculina imperante, y muestra a una empresa interesada en formar equipos diversos con los que mejorar.

Para más información:

info@grupo-sgp.com