

## PORTADA:

*“Los profesionales invaden la formación ONLINE: La calidad como factor clave”.*



## IGUALDAD:

*“El Gobierno anuncia incentivos para aquellas empresas que contraten a mujeres”.*

## PREVENCIÓN:

*“Un estudio elaborado en Navarra revela que el 36 % de los reconocimientos médicos laborales no vigilan riesgos específicos”.*

## ACTUALIDAD:

*“Países de la Unión Europea descartan fijar cuotas de mujeres en las directivas de las empresas”.*

## Los PROFESIONALES invaden la FORMACIÓN ONLINE: La calidad como factor clave.

GRUPO SGP, en aras a la mejora de servicio a sus clientes, ha desarrollado una herramienta formativa que posiciona a nuestro Grupo Empresarial como una de las entidades líderes en formación ONLINE.

La inclusión de píldoras formativas en los cursos de Igualdad, Prevención de Riesgos Laborales y Consejería de Seguridad, hacen de nuestro portal de formación un instrumento

líder en calidad, funcionalidad y diseño. Todo ello, unido a un contenido clarificador, soportado por una tutorización y seguimiento de los alumnos que facilitará la asunción de los conocimientos por parte del alumnado.

Profesionales del más alto nivel estarán presentes durante todo el proceso formativo clarificando conceptos y aportando sus conocimientos y experiencia.

Entre otras aplicaciones se incluirán entrevistas a personalidades del mundo de la Prevención, la Igualdad de Oportunidades y la Consejería de Seguridad, que permitirán, a su vez, recabar la información precisa para la aplicación práctica de los conocimientos.

**Para más información:**

[info@grupo-sgp.com](mailto:info@grupo-sgp.com)



demo\_vial

### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES - VIALES

#### Presentación

Las estadísticas de accidentalidad laboral son concluyentes: el entorno principal donde se producen mayor número de accidentes mortales sigue siendo **la vía pública** y la tarea que conlleva a ese riesgo sigue siendo la conducción de vehículos a motor.

**oportunidades que los hombres**, en todos los ámbitos de la sociedad.

En lo referente al ámbito laboral, está claro que las empresas, cada vez conceden más **valor** a su **capital humano**, puesto que son los hombres y mujeres que las componen sus verdaderos activos y los responsables y artífices de la consecución de los objetivos propuestos.

00:12

00:20

## El Gobierno anuncia incentivos para aquellas empresas que contraten a mujeres



*“En colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, han anunciado que se intensificarán las inspecciones y, en su caso, las sanciones a las empresas que lleven a cabo prácticas discriminatorias.”.*



*“El 36 % de los reconocimientos médicos laborales no tienen en cuenta los riesgos específicos a los que se expone el trabajador, si bien en los últimos años se ha “mejorado mucho” en materia de vigilancia de la salud y prevención de riesgos laborales.”.*

La ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Ana Mato, ha anunciado la puesta en marcha de un Plan Nacional de Empleo para Mujeres que contemplará incentivos para la contratación de féminas. También se apoyará el emprendimiento femenino con un aumento del asesoramiento y una mejora de los microcréditos.

Más de 2,3 millones de mujeres españolas no tienen trabajo. Partiendo de este dato, la ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Ana Mato, ha anunciado la puesta en marcha de un **Plan Nacional de Empleo para Mujeres**, por el que las empresas que contraten mujeres podrán acogerse a nuevos incentivos.

Por otro lado, la futura Ley de Emprendedores contemplará **medidas** específicas para el emprendimiento femenino. Según el comunicado publicado por el Instituto de la Mujer, las mujeres que así lo requieran podrán recibir asesoramiento para convertirse en empresarias,

al tiempo que **se mejorarán los mecanismos de apoyo financiero**, como los microcréditos.

En España, las mujeres perciben un salario anual un 20% menor al de los hombres por trabajos iguales, por lo que se desarrollará un **Plan Específico para la No Discriminación Salarial**. En colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, han anunciado que se intensificarán las inspecciones y, en su caso, las sanciones a las empresas que lleven a cabo prácticas discriminatorias. Por el contrario, **quienes lleven a cabo buenas prácticas recibirán el distintivo “Igualdad en la empresa”** como marca de excelencia.

El Gobierno también pretende la adopción de **medidas para facilitar la reincorporación al trabajo tras un periodo de inactividad por motivos familiares**. En este sentido, se realizará un Plan Integral

de Apoyo a la Conciliación y se propondrá la creación de un Plan Estatal de Guarderías Laborales, con el objetivo de **abrir más guarderías en centros de trabajo**. Asimismo, se incorporarán incentivos fiscales para empresas que favorezcan la conciliación. La ministra, que mostró su “rotunda condena” a la violencia ejercida contra las mujeres, apostó por la eficacia para aumentar el número de denuncias. También se intentará desarrollar una mejor atención a los menores que viven con mujeres maltratadas y se prestará más atención a las mujeres víctimas de violencia que se encuentren en situación de especial vulnerabilidad, dentro de un **Plan Personalizado contra la Violencia de Género**. Desde el Ministerio también se trabajará en fomentar la contratación de este colectivo y se elaborará un protocolo de asistencia a españolas que sufran malos tratos fuera de nuestras fronteras.

[info@grupo-sgp.com](mailto:info@grupo-sgp.com)

## Un estudio elaborado en Navarra revela que el 36 % de reconocimientos médicos laborales no vigilan riesgos específicos

El 36 % de los reconocimientos médicos laborales no tienen en cuenta los riesgos específicos a los que se expone el trabajador, si bien en los últimos años se ha “mejorado mucho” en materia de vigilancia de la salud y prevención de riesgos laborales.

Así lo han señalado los responsables de UGT en este ámbito, como conclusión a un estudio realizado en 2011 entre 75 empresas navarras, el 56 %

de ellas del sector Industrial (Metal y Químicas, principalmente), un 32 % del sector Servicios, un 11 % de Industrias Agroalimentarias, y un 1 % del sector Público (enseñanza y sanidad, entre otras).

El secretario de acción sindical de UGT de Navarra, ha indicado en conferencia de prensa que también han elaborado una guía y un folleto sobre la vigilancia de la salud, que han repartido en empresas navarras, dentro de una nueva

campaña de sensibilización sobre la prevención de riesgos laborales que desarrolla el sindicato.

Por su parte, la responsable de salud laboral de UGT de Navarra, María José Latasa, ha expuesto los datos del estudio, que aunque revelan carencias en este ámbito, también constatan que “se va mejorando poco a poco”, pues la diferencia con sus primeros datos, recabados hace 12 años, supone un “avance bastante amplio”.

## Sigue página anterior (...)

En cuanto a los datos, ha expuesto que los reconocimientos médicos se realizan periódicamente en la inmensa mayoría de las empresas (97 %), pero no están orientados en función de los riesgos específicos de cada puesto de trabajo en el 36% de las empresas, por lo que no consiguen su finalidad.

En estos reconocimientos se examinan los riesgos que se pueden constatar de una manera más objetiva, sin llegar a contemplar los riesgos psicosociales, como la organización del trabajo o la fatiga mental, algo "importante para prevenir factores como el estrés, las depresiones o el mobbing".

Así, los riesgos más evaluados en los exámenes de vigilancia de la salud llevados a cabo por las empresas son los riesgos físicos (88 % de los casos) y los riesgos ergonómicos (85 %), mientras que los riesgos higiénicos suponen el 53 % y los riesgos psicosociales, el 47 %.

Por otra parte, el 85 % de las empresas establecen una periodicidad anual de los reconocimientos médicos, sin consensuarlo con los representantes en el 76 % de los casos.

La periodicidad depende de factores como la legislación vigente o los riesgos a los que se está expuesto, lo que no puede derivar -ha advertido- en una dejación de obligaciones por parte del empresario, que tendrá que hacerlo en un tiempo prudente.

Tampoco los planes de vigilancia de la salud son específicos en el 53 % de las empresas y en el 95 % de las empresas no se realizan reconocimientos médicos cuando a un trabajador se le asigna una tarea que a priori supone nuevos riesgos para la salud, ha advertido.

En el 73 % de los casos no se hacen reconocimientos tras una baja prolongada y sólo en el 37 % de las incorporaciones a un nuevo trabajo se realiza un reconocimiento médico.

En todo caso, Latasa ha alertado sobre la posible utilización de estos exámenes médicos en detrimento del trabajador, o como selecciones de personal encubiertas, ya que su fin no puede ser otro que el de evitar la exposición de un trabajador especialmente sensible a unos riesgos sin las debidas precauciones.

En este contexto, los

delegados de prevención han solicitado a la empresa la práctica de los controles de estado de salud de los trabajadores en un 21 % de las empresas, en supuestos como la incorporación de un trabajador después de una baja prolongada o en el caso de que se cambie de puesto de trabajo, pues conlleva riesgos inherentes a ese puesto distintos a los de su puesto anterior.

Por otro lado, el 17 % de las empresas analizadas han señalado que han realizado reconocimientos médicos obligatorios: el 54 % cuando así lo estipula el Convenio Colectivo o lo exige un Real Decreto; el 38 %, para valorar si existen circunstancias que pudieran derivar en una enfermedad profesional y el 8 % restante, cuando el estado de salud puede constituir un peligro para el trabajador o para terceros.

En el 77 % de los supuestos en los que la vigilancia de la salud ha sido obligatoria no se solicitó informe previo de los representantes de los trabajadores.

**Para más información:**

[info@grupo-sgp.com](mailto:info@grupo-sgp.com)



*"Tampoco los planes de vigilancia de la salud son específicos en el 53 % de las empresas y en el 95 % de las empresas no se realizan reconocimientos médicos cuando a un trabajador se le asigna una tarea que a priori supone nuevos riesgos para la salud".*



*"los riesgos más evaluados en los exámenes de vigilancia de la salud llevados a cabo por las empresas son los riesgos físicos (88 % de los casos) y los riesgos ergonómicos (85%), mientras que los riesgos higiénicos suponen el 53 % y los riesgos psicosociales el 47 %.*

### INFORMACIÓN ÚLTIMOS ACUERDOS DE COLABORACIÓN FIRMADOS POR GRUPO SGP



Prevención de Riesgos Laborales



Departamento de Ingeniería



Formación ONLINE y Presencial





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



Estamos en Web!

Visítenos en:

[www.iurisprevencion.org](http://www.iurisprevencion.org)  
[www.igualia.com](http://www.igualia.com)  
[www.grupo-sgp.com](http://www.grupo-sgp.com)  
[www.eigualia.es](http://www.eigualia.es)

## Países de UE descartan fijar cuotas de mujeres en las directivas de empresas

La mayoría de los países de la Unión Europea (UE) rechazaron que se fijen cuotas comunitarias de participación de mujeres en los órganos directivos de las empresas como medida destinada a fomentar la igualdad de género entre los altos cargos.

Un grupo mayoritario de Estados miembros se pronunció en contra de esta medida, aunque todos admitieron el problema de la baja presencia de la mujer en los puestos de máxima responsabilidad, durante el debate público celebrado en el Consejo de Ministros de Empleo y Política Social de la UE que tiene lugar en Bruselas.

"Hay acuerdo entre los Veintisiete para decir que las mujeres están infrarrepresentadas y en que es necesario hacer algo, aunque hay posturas un poco diferentes", dijo en rueda de prensa el ministro danés de Igualdad, Manu Saaren, en representación de la presidencia de turno de la UE.

"Todos los ministros están de acuerdo en que hay un problema y todos consideran que la presencia de las mujeres es un beneficio económico para las empresas", destacó la comisaria europea de Justicia, Derechos Fundamentales y Ciudadanía, Viviane Reding.

La comisaria, que ocupa una de las vicepresidencias del Ejecutivo comunitario, citó un informe de la consultora Ernst & Young con datos de 290 grandes empresas europeas, que refleja ganancias "mucho mayores" en aquellas que tienen al

menos una mujer en el consejo de administración.

Actualmente, las mujeres suponen el 60 % de los nuevos licenciados universitarios en la UE, mientras que sólo representan el 12 % de los cargos en los consejos de administración de las empresas europeas más importantes (aquellas que cotizan en bolsa).

No obstante, la situación "ha cambiado mucho" en los últimos años, destacó Reding, ya que el porcentaje de participación ha subido casi cuatro puntos, desde el 8,5 % de 2003.

Pese al rechazo a la fijación de cuotas de participación a nivel comunitario por parte de países como Suecia, Holanda, Reino Unido o Irlanda, Reding se mostró "satisfecha" por el "debate constructivo" de hoy.

"Algunos estados miembros rechazaron la cuota y otros eran más favorables a tomar esta medida a nivel nacional", dijo la comisaria, quien recalzó que "sí hubo unanimidad en el hecho de que la desigualdad es negativa y en que hay que hacer algo".

Otros países como Letonia, Hungría, la República Checa, Malta y Chipre también se mostraron reacios a establecer cuotas a escala europea, mientras que esta iniciativa fue respaldada por Francia, Italia y Bélgica.

España no se pronunció al respecto en el debate público, aunque el consejero aragonés de Empleo y Economía, Francisco Bono,

sí respaldó en su intervención la necesidad de "medidas específicas" para fomentar la igualdad y en particular mencionó las acciones destinadas a favorecer el equilibrio entre la vida familiar y la profesional.

En España, la participación femenina en los órganos directivos de las empresas aumentó desde el 4 % de 2006 hasta el 10 % en 2010, dos puntos por debajo de la media comunitaria.

Reding anunció que presentará en marzo un informe con los resultados de su propuesta a las empresas de aumentar la presencia de mujeres, en la que se analizará la evolución durante el último año.

"Después, decidiremos si es necesario hacer algo más a nivel europeo para conseguir que haya más mujeres en los órganos de dirección", añadió la comisaria europea.

**Para más información:**

[info@grupo-sgp.com](mailto:info@grupo-sgp.com)

