

## PORTADA:

*“Iqualia lanza la primera edición de la acción formativa: Gestión Práctica de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa”.*



## PREVENCIÓN:

*“El Gobierno amplía el plazo para presentar los planes de autoprotección de ámbito local y su adecuación a la normativa vigente (Sólo Catalunya)”.*

## ACOSO:

*“Convocan paros en la EMT de Palma por “acoso laboral” a los conductores”.*

## PREVENCIÓN:

*“ORP 2013 - Chile”.*

## ACTUALIDAD:

*“El Vicepresidente de EMAYA dimite tras ser acusado de acoso laboral.”*

## Iqualia lanza la primera edición de la acción formativa: Gestión Práctica de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa

*Barcelona, a 2 de Abril de 2013*

Actualmente, la mayoría de las organizaciones disponen de un Plan de Igualdad implantado en su compañía. El cumplimiento normativo hace que las empresas hayan seguido el proceso de implantación de dicho Plan. Sin embargo es necesario que los diferentes departamentos de RRHH de las empresas conozcan de primera mano los pormenores de elementos básicos para la integración de políticas paritarias en la compañía como pueden ser las medidas de seguimiento del Plan de Igualdad, la negociación con la Representación Legal de los Trabajadores o la actuación en caso de conflicto laboral por acoso. Estos elementos conforman el día a día de una empresa en materia de igualdad y esta formación PRESENCIAL va dirigida a ello. El programa es:

### MÓDULO 1. CONCEPTOS BÁSICOS DE IGUALDAD Y MARCO NORMATIVO

- 1.1. Introducción
- 1.2. Conceptos básicos de igualdad de oportunidades
- 1.3. Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- 1.4. Conceptos fundamentales de la Ley orgánica 3/2007
- 1.5. La Ley de Igualdad en el ámbito laboral
- 1.6. La Reforma Laboral: Implicaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

### MÓDULO 2. EL DEPARTAMENTO DE RRHH EN EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

- 2.1. El Departamento de RRHH durante el proceso

- de elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades.
- 2.2. Medidas de Igualdad en el acceso al empleo y la contratación
- 2.3. Medidas de Igualdad en la clasificación profesional, promoción y formación
- 2.4. Medidas de Igualdad en la retribución
- 2.5. Medidas de prevención del acoso
- 2.6. La implantación de políticas de conciliación
- 2.7. Medidas de CONTROL y SEGUIMIENTO del Plan de Igualdad de Oportunidades
- CASO PRÁCTICO: Análisis sobre el Plan de Igualdad de la empresa. Acciones de seguimiento.

### MÓDULO 3. EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES.

- 3.1. La representación sindical en el proceso de negociación del Plan de Igualdad
- 3.2. La empresa frente al marco legal y la RLT (Representación Legal de los Trabajadores).
- 3.3. La fase de negociación con la RLT
- 3.4. La aplicación del Convenio Colectivo
- 3.5. El seguimiento del Plan de Igualdad: el papel de la representación sindical
- 3.6. Resolución de conflictos
- CASO PRÁCTICO: Resolución de conflictos

### MÓDULO 4. PREVENCIÓN DEL ACOSO

- 4.1. Definición
- 4.2. Consideraciones técnicas y legales
- 4.3. Responsabilidad de las instituciones en la prevención y actuación en

- los casos de acoso sexual.
- 4.4. La implantación del procedimiento de acoso
- 4.5. La actuación del Departamento de RRHH frente a un caso de Acoso
- 4.6. Aplicación práctica del procedimiento: casos prácticos.
- 4.7. La denuncia interna y la comisión de acoso.
- CASO PRÁCTICO: Investigación de caso de acoso en la compañía

Etapas de la investigación. Información: En relación con el contexto y en relación con el suceso. Entrevista operativa. Ampliación de información: investigación en profundidad. Análisis. Conclusiones. Determinación de las causas. Medidas correctoras y su seguimiento. Puntos críticos y causas repetitivas.

### MÓDULO 5. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MARCO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- 5.1. Introducción
- 5.2. La Prevención de Riesgos Laborales y el colectivo de mujeres
- 5.3. Las diferencias en los efectos sobre la salud
- 5.4. El diseño del puesto de trabajo
- 5.5. La organización del trabajo
- 5.6. Otros factores diferenciales
- CASO PRÁCTICO: Personal especialmente sensible

## INSCRIPCIÓN:

[info@grupo-sgp.com](mailto:info@grupo-sgp.com)  
93 451 321

## PREVENCIÓN



*"El Gobierno ha aprobado un decreto que amplía hasta el 31 de diciembre de 2014 el plazo para elaborar los planes de autoprotección en el ámbito local "*



*"Grupo SGP es líder en formación ONLINE en materia de Igualdad de oportunidades y ha recibido numerosas menciones tanto por su innovación en el campo formativo de la Prevención de Riesgos Laborales y RSC, como por su calidad didáctica."*

## El Gobierno amplía el plazo para presentar los planes de autoprotección de ámbito local y su adecuación a la normativa vigente (Sólo Catalunya)

El Gobierno ha aprobado un decreto que amplía hasta el 31 de diciembre de 2014 el plazo para elaborar los planes de autoprotección en el ámbito local. Esta ampliación no afectará en ningún momento la seguridad de la actividad ni de los usuarios, ya que los centros y las actividades deberán respetar en todo momento las medidas de protección ante emergencias, como primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación, entre otros.

El Decreto 82/2010 establece la obligación de disponer de planes de autoprotección homologados para los titulares de determinadas actividades y centros. El decreto aprobado amplía el plazo de presentación del documento hasta el 31 de diciembre de 2014, ante la necesidad de dar más tiempo a los ayuntamientos para adecuarse a la normativa vigente y para disponer de los medios personales y técnicos adecuados para informar y homologar los

planes de protección civil.

Por otra parte, el nuevo decreto también homogeneiza los criterios que deben cumplir los espectáculos públicos, actividades recreativas y los establecimientos y espacios abiertos al público a que hace referencia el Reglamento de espectáculos públicos y actividades recreativas (REPAR). Con la nueva regulación, se ajustarán a lo dispuesto en el Decreto 82/2010 en cuanto a su elaboración, tramitación, contenido, implantación, revisión y simulacros.

Así, en virtud del texto aprobado, las actividades y centros de interés para la protección civil local que necesiten plan de autoprotección (espectáculos públicos y actividades recreativas en función de su aforo, entre otros, y los establecimientos públicos con un aforo inferior a 500 personas ubicadas en terrenos forestales) tendrán hasta el 31 de diciembre de 2014 para homologarlos. El resto (los espectáculos

públicos y actividades recreativas de carácter extraordinario como las macrofiestas) deberán aplicar el reglamento del REPAR y presentar los planes antes del inicio de la actividad.

**Para más información:**

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

### PRÓXIMAS ACCIONES FORMATIVAS DE GRUPO SGP

**Curso de Ámbito Jurídico de la Prevención**  
(Online - 20 plazas - Abril 2013)

**Curso de Experto/a en Responsabilidad Social Corporativa**  
(Online - 12 plazas - Abril 2013)

**Curso de Perito Experto en Conflictos Laborales por Acoso**  
(Online - 45 plazas - Abril 2013)

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

## Convocan paros en la EMT de Palma por “acoso laboral” a los conductores

Las Asambleas de trabajadores convocadas por el Comité de Empresa de la EMT de Palma han aprobado por unanimidad la organización de movilizaciones, que incluyen paros parciales tras los reiterados incumplimientos del Convenio Colectivo firmado entre Dirección y sindicatos hace escasamente seis meses, lo que evidencia para la representación sindical, “una deslealtad de la Dirección con los compromisos adquiridos en una limpia negociación. Han demostrado que su palabra, su firma, vale poco o nada”, afirma Andrés Rodríguez Cepas. Entre los motivos concretos que han generado el conflicto se encuentra lo que califican de “persecución y acoso al colectivo de conductores”, ante unos horarios y frecuencias de las líneas “imposibles de cumplir”, y que generan continuas incidencias entre los usuarios del transporte público y los propios trabajadores. “No nos extraña nada que la EMT haya perdido cinco millones de pasajeros el último año,

con la actual política de aumentos del billete y recortes en trayectos y horarios. Pero los ciudadanos tienen que saber que no son los únicos perjudicados, los trabajadores también sufrimos de una presión inhumana por parte de la Dirección, que afecta a la calidad del servicio que prestamos”, lamenta Rodríguez Cepas, quien en nombre de los trabajadores pide perdón a los usuarios por los constantes y reiterados incumplimientos en horarios y retirada de autobuses en la gran mayoría de las líneas, provocados por la “nefasta” gestión de explotación de la actual Dirección de la EMT. Otras razones que han provocado tensión y forman parte de la actual tabla reivindicativa de los trabajadores, son multitud de incumplimientos de prevención de riesgos laborales, una incorrecta asignación de líneas a los trabajadores, la contratación de nuevos trabajadores a través de ETT's (Empresas de Trabajo Temporal), el recorte indebido de la

catorceava parte del salario a todos los trabajadores, etc.

Además de los paros parciales, las movilizaciones convocadas incluyen además distintas concentraciones frente a las oficinas centrales de la EMT y el Ayuntamiento, así como intervenciones públicas en el pleno municipal. Los representantes de los trabajadores insisten en reclamar a la Dirección diálogo y negociación encaminados a desconvocar las movilizaciones. “Los paros son y deben ser la última de las consecuencias, pero la intransigencia actual de la Dirección no nos deja otra salida. Esperamos impere finalmente el sentido común”, concluye el Presidente del Comité de Empresa.



*“Entre los motivos concretos que han generado el conflicto se encuentra lo que califican de “persecución y acoso al colectivo de conductores”, ante unos horarios y frecuencias de las líneas “imposibles de cumplir”, y que generan continuas incidencias entre los usuarios del transporte público y los propios trabajadores.”*

Para más información:

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



## ORP 2013 – Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales

Los días 03, 04 y 05 de Abril de 2013 tiene lugar en Santiago de Chile la celebración del XI Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales (ORP 2013). El objetivo de esta nueva edición, cuyo lema es “Gestión de la Salud en las organizaciones: Hacia la empresa saludable del siglo XXI”, es intercambiar experiencias que permitan mejorar la salud de las empresas y también la de los trabajadores. Para ello, la

organización ha logrado reunir a expertos en organización del trabajo y prevención de riesgos laborales llegados desde diferentes partes del país y del mundo.

Desde que se celebre el primer Congreso ORP, el objetivo de estos encuentros internacionales ha sido establecer un foro internacional para el intercambio de información sobre los avances más

más recientes en materia de métodos de trabajo, tendencias, herramientas y proyectos en las áreas de la ergonomía, seguridad en el trabajo, higiene industrial, medicina del trabajo, psicología, gestión de la prevención y otras disciplinas afines.

Para más información:

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

*“El objetivo de esta nueva edición, cuyo lema es “Gestión de la Salud en las organizaciones: Hacia la empresa saludable del siglo XXI”, es intercambiar experiencias que permitan mejorar la salud de las empresas y también la de los trabajadores”*



*“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.igualia.es](http://www.igualia.es)

## El vicepresidente de Emaya dimite tras ser acusado de acoso laboral

El vicepresidente de Emaya, Bernardo Roig, presentó la dimisión de su cargo ante el consejo de administración extraordinario. Con anterioridad había presentado en una carta al alcalde, Mateo Isern, su dimisión irrevocable con el fin de no dañar el buen nombre de la empresa y poder dedicarse sin ataduras a defender tanto su honorabilidad como la de su hijo. El consejo de administración acordó asimismo abrir una investigación para esclarecer la denuncia de acoso laboral.

La decisión se produce tras haber sido acusado por una extrabajadora de la empresa y exresponsable del Centre Natura de haber sufrido acoso laboral por parte del hijo del vicepresidente y por él mismo. Una acusación que Roig había negado rotundamente ante los miembros del consejo de administración. Fuentes de la empresa indicaron que el ya exvicepresidente anunció que se reserva la adopción de actuaciones judiciales tanto hacia la extrabajadora que le acusó por escrito en la demanda de nulidad de su despido, como contra el jefe de recursos humanos de la empresa, Salvador Gil, que había ratificado ante notario la conflictividad del hijo del vicepresidente, incurso en varios expedientes disciplinarios.

Roig aportó documentación relativa a otro trabajador, Rafel Marcé, quien también había ratificado ante notario el presunto acoso protagonizado por el hijo de Roig en un documento similar se había retractado.

Bernat Roig, además de negar que hubiera acosado a la exdirectora advirtiéndole que dejara en paz a su hijo Alejandro por ser del PP y por los numerosos contactos que tenía en el partido, aseguró que, en realidad, el acosado era su hijo, a quien la exdirectora, que había sido nombrada por UM, mantenía al margen y apartado del resto de compañeros. Asimismo aportó documentación relativa a cuadros depresivos sufridos por Alejandro como consecuencia de esta situación.

Ante la documentación aportada el presidente, Andreu Garau, pidió a los consejeros del PSOE y de Més que pidieran disculpas a Roig, a lo que se negaron, según la versión facilitada por Garau. El presidente indicó que incluso negaron que habían pedido expresamente la dimisión del vicepresidente.

En un comunicado emitido por el grupo municipal socialista, cuyo concejal Andreu Alcover forma parte del consejo de administración de Emaya, se recuerda que la dimisión se produce días después de que el PP rechazara en el pleno del ayuntamiento de Palma la destitución por parte del alcalde, Mateo Isern, de Bernardo Roig.

A juicio del PSOE, la decisión adoptada "pone en entredicho la actuación del presidente, Andreu Garau, en el pleno celebrado quien aseguró reiteradamente que no pasaba nada en la empresa y acusó de mentirosos a los medios de

comunicación y de irresponsable a la oposición". Los socialistas consideran "reprobable" la actitud de Garau, "que negó los hechos en dos ocasiones al máximo órgano de representación municipal y con el alcalde delante".

Desde el PSOE recuerdan que presentaron una propuesta, rechazada por el PP, en la que instaban al equipo de gobierno a proponer el cese de Roig como vicepresidente y a iniciar un expediente disciplinario contra su hijo, además de readmitir, si procede, a la extrabajadora despedida de forma improcedente".

Por su parte, la concejala de Més Marisol Fernández, había solicitado la convocatoria de un consejo de administración extraordinario con el fin de tratar esta cuestión. Lo abandonó antes de finalizar debido "a los insultos" vertidos contra su persona por el presidente, según denunció.

**Para más información:**

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