

## PORTADA:

*“GRUPO SGP lanza su proyecto SGP INTERNACIONAL para exportar conocimientos al mercado Iberoamericano y Asiático”.*



## IGUALDAD:

*“El Ministerio pide a las empresas que garanticen la conciliación de horarios”.*

*“La AN reconoce el derecho a los funcionarios a compartir el período de lactancia.”*

## RSC:

*“Empleo destaca la importancia de trabajar en RSC y apostar por el bienestar de los trabajadores.”*

## PRL:

*“La normativa de accidentes laborales no está adaptada a la Industria Química.”*

## INTERNACIONAL:

*“Acoso desde México”*

## GRUPO SGP lanza su proyecto SGP INTERNACIONAL para exportar conocimientos al mercado Iberoamericano y asiático

Barcelona, a 1 de Julio de 2013

Durante el mes de Septiembre GRUPO SGP pondrá en marcha su departamento **SGP INTERNACIONAL**, que va dirigido a la vertiente de consultoría y formación en las áreas de Responsabilidad Social Corporativa, Igualdad y Prevención.

Este proyecto, capitaneado por el equipo jurídico de GRUPO SGP, pretende posicionar a nuestra corporación como la entidad

de referencia en el sector en las diferentes especialidades resaltando la Igualdad de Oportunidades y la implantación de la Norma SGI 2010 como el elemento destacado de nuestro lanzamiento internacional.

Nuestra actuación va dirigida tanto al mercado latinoamericano como al asiático, estableciendo diferentes sedes en América: Santiago de Chile, Ciudad de Méjico, Lima, Buenos Aires, La Paz y en Asia: Shanghai.

GRUPO SGP cuenta ya con acuerdos de colaboración con diferentes Universidades y Entidades de Referencia tales como PROMUJER, asociación que proporciona a las mujeres de escasos recursos de América Latina los medios para generarse el sustento y labrar un futuro para sus familias, a través de las microfinanzas, la capacitación en negocios y el apoyo en salud

**Para más información:**  
[info@grupo-sgp.com](mailto:info@grupo-sgp.com)

## El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad pide a las empresas que garanticen la conciliación de horarios

El Gobierno, a través del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, va a promover el impulso de medidas de flexibilidad y conciliación a las empresas, especialmente cuando se trate de empleados padres y madres de niños menores de tres años.

Se trata de una de las medidas incluidas en el Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2013-2016, dentro del objetivo de Apoyo a la Familia. Dentro del mismo objetivo, además, se recogen medidas para optimizar la oferta de escuelas infantiles durante la jornada laboral de los padres, acercando ambos parámetros a las directrices de la Unión Europea. Asimismo, el Plan prevé incrementar la

vigilancia del cumplimiento de las empresas de los derechos de los progenitores a la conciliación de la vida personal y familiar.

Según informan desde Moncloa, la ministra, Ana Mato, ha comprobado cómo estas medidas ya están en marcha en Mercadona, cuyo Bloque Logístico en la localidad madrileña de Ciempozuelos visitó ayer.

La ministra recorrió las instalaciones y se acercó a la escuela infantil que la empresa ha habilitado para los hijos de los empleados, donde los niños pueden permanecer durante la jornada laboral de sus padres de forma gratuita. Se trata de una de las medidas puestas en marcha por esta empresa en materia de promoción de la igualdad de

oportunidades entre mujeres y hombres y conciliación. La empresa ya cuenta con centros similares en Barcelona, Alicante y Sevilla, y el año que viene prevé la apertura de un nuevo centro en Catalunya que también contará con este servicio.

Mato ha animado a los responsables de Mercadona a continuar poniendo en marcha medidas orientadas a facilitar la conciliación. La ministra también ha enviado un mensaje a todas las empresas para que sigan estos ejemplos, porque "la conciliación, aún hoy, sigue dependiendo más de las mujeres. Y es fundamental contar con medidas en el lugar de trabajo, que además dan buenos resultados a quienes las han puesto en marcha".



*“La Secretaria de Estado de Empleo, Engracia Hidalgo, ha destacado la necesidad de trabajar en Responsabilidad Social Empresarial para generar “competitividad, confianza y transparencia” y apostar por el bienestar de los trabajadores, puesto que es “rentable” desde el punto de vista humano y económico”*



*“...El Juzgado Central de lo Contencioso Administrativo número 11 ha estimado un recurso que presentó un funcionario de Policía al que no se le permitió compartir con su esposa, también funcionaria, el periodo de lactancia de sus hijos mellizos.”*

## Empleo destaca la importancia de trabajar en Responsabilidad Social y apostar por el bienestar de los trabajadores

La Secretaria de Estado de Empleo, Engracia Hidalgo, ha sido la encargada de entregar los premios 'a la Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal, y a la RS'.

La Secretaria de Estado de Empleo, Engracia Hidalgo, ha destacado la necesidad de trabajar en Responsabilidad Social Empresarial para generar "competitividad, confianza y transparencia" y apostar por el bienestar de los trabajadores, puesto que es "rentable" desde el punto de vista humano y económico, durante el acto de entrega de los VII Premios Nacionales Alares.

Hidalgo, encargada de entregar los galardones a las **prácticas más innovadoras** en materia de **conciliación de la vida laboral y familiar, y RSE** de forma especial, subrayó el trabajo de los premiados a las **mejores prácticas** en prevención de riesgos laborales destinados.

a las **personas con discapacidad**

Por su parte, el presidente de la Fundación Alares, Javier Benavente, reivindicó, durante su intervención, que para cualquier gobierno, "el Estado del Bienestar y los cuatro pilares básicos para una sociedad como son la educación, la sanidad, las pensiones y la dependencia, deben ser algo prioritario y fundamental".

Asimismo, Benavente ensalzó "el **valor**" de las organizaciones que apuestan por la **conciliación de sus empleados**, como elemento capaz de generar competitividad.

El evento contó también con la presencia del diputado socialista y exministro de Presidencia, Ramón Jáuregui, quien insistió en la importancia de trabajar en **Responsabilidad Social Empresarial** para "conseguir superar el desastre ético y la

incertidumbre" existente en la sociedad. Además, Jáuregui reconoció el trabajo de las empresas que "crean vida, habitabilidad y sociedad".

Entre los finalistas de la VII edición de los premios 'a la Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal, y a la Responsabilidad Social', que reconocen las iniciativas más innovadoras en materia de **prevención de riesgos laborales** destinadas a personas con discapacidad, figuran la Fundación Aprocor, Línea Directa, Solimat, Norman Broadbent, las periodistas Ana Rosa Quintana y Carmen del Riego, el portal de actualidad sobre famosos y celebrities 'Mujer de Hoy', el Diario El País por su blog 'Mujeres' y Documentos TV.

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

## La AN reconoce el derecho de los funcionarios a compartir el periodo de lactancia

El Juzgado Central de lo Contencioso Administrativo número 11 ha estimado un recurso que presentó un funcionario de Policía al que no se le permitió compartir con su esposa, también funcionaria, el periodo de lactancia de sus hijos mellizos.

La madre, juez en ejercicio, solicitó a la Administración un permiso de lactancia de 5 semanas y renunció a las tres semanas restantes a favor de su marido, funcionario de Policía. Sin embargo, la Administración

denegó el permiso al padre. En aplicación del art. 48.1. f del Estatuto del Empleado Público interpretó, conforme al criterio habitual de la Administración, que ese permiso no se puede compartir cuando ambos progenitores trabajen porque lo tiene que disfrutar uno u otro.

El padre recurrió invocando la Ley Orgánica 3/2007 («Ley de Igualdad») y reclamando una interpretación de las normas de acuerdo con la realidad social y el tiempo en el que

han de ser aplicadas. El juez, en su sentencia, rechaza el criterio restrictivo de la Administración y asume las razones del recurrente, al interpretar que el Derecho al permiso de lactancia «no es exclusivo de la madre, de manera que sea ésta la única titular y que, como tal, puede cederlo, sino que el derecho corresponde como titulares indistintos a ambos progenitores».

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

## El Jefe de Seguridad de Solvay advierte que la normativa en accidentes laborales "no está adaptada" a la industria química

El jefe de Seguridad e Higiene de Solvay, Jesús Quintana, advirtió en Torrelavega que la normativa en prevención de accidentes laborales "no está adaptada" a la situación de la industria química porque las empresas del sector tienen "características y modos de actuación" que son "distintas" de las de otro tipo de compañías.

Así lo ha asegurado en el transcurso de la segunda jornada del curso de verano de la Universidad de Cantabria (UC) 'Técnicas de investigación aplicadas a los accidentes laborales en industrias químicas. Aspectos jurídicos, policiales e incidencia empresarial' que se está celebrando en Torrelavega, según ha afirmado en un comunicado la institución académica.

Quintana también ha señalado que la creciente reglamentación es "una de las dificultades" que ha de afrontar el sector y ha advertido de que "Europa se está desindustrializando por la mayor demanda de reglamentación que es exigida aquí pero no en otros lugares".

Seguidamente, Quintana se ha valido de su experiencia profesional en una empresa "insignia", según ha dicho, en la producción cántabra como es Solvay para hablar sobre las actividades que se llevan a cabo en el terreno de la prevención de los accidentes laborales, así como de las investigaciones y análisis cuando se produce algún daño.

Para ello, ha hecho referencia a "la mala imagen social" que posee este tipo de compañías, donde además los incidentes que

en ellas ocurren son "mucho más llamativos" que los que puedan acontecer en otro tipo de industrias.

Sin embargo, también ha afirmado que aunque esta imagen podría repercutir negativamente en el sector, también puede ser aprovechada para aumentar el esfuerzo en la prevención de accidentes, como --ha dicho-- ha ocurrido en Solvay.

Según ha señalado, desde el comienzo de la crisis en 2008 todos los proyectos "se han ido aplazando, exceptuando los relativos a prevención de riesgos laborales, que siguen en marcha".

El jefe de Seguridad e Higiene de Solvay ha señalado que en la empresa en Solvay todos los accidentes que ocurren son investigados en distintos niveles, en función de la envergadura de cada uno.

Ha explicado que en esta investigación participan los implicados, los delegados de prevención y, de manera voluntaria o si está en condiciones, el accidentado.

Durante la investigación del accidente de desarrolla una reunión en la que se estudia toda la información disponible, desde el permiso de trabajo, la normativa a aplicar, cómo fue la organización, la formación y experiencia de los implicados, el estado de las instalaciones y la actuación del trabajador.

Quintana ha señalado que, a pesar de ello, "en un accidente hay que juzgar los hechos, no las personas".

Posteriormente, ha apuntado que una vez se identifica el accidente, hay que reconocer las causas, para lo cual se parte de la lesión que ha sufrido el trabajador y se empieza a preguntar "por qué hacia atrás, hasta que se llega a la causa base".

Una vez en esta fase de la investigación, se establecen medidas correctoras, como son eliminar el riesgo o minimizarlo, en su defecto, y proteger a los trabajadores.

Además, ha señalado que, a lo largo de todo el proceso, es "muy importante" establecer plazos y responsables, redactar actas en las que quede reflejada la situación del caso y revisar la planificación preventiva".

En cualquier caso, y a pesar de que "en cada accidente se juzgan los hechos y no las personas, ha reconocido que hay un "grandísimo porcentaje de las incidencias tiene un factor humano".

Quintana ha aclarado que, a pesar de que en una industria química se trabaja con sustancias altamente peligrosas, éstas no son las causantes de la mayoría de accidentes.

"Es mucho más sencillo mentalizar a los trabajadores de los riesgos químicos que de los riesgos que implican las actividades cotidianas", ha dicho el jefe de Seguridad de Solvay, que ha apuntado a que la "mayoría" de de incidentes se producen por golpes, tropiezos o problemas musculares.

**Para más información:**

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



*"El jefe de Seguridad e Higiene de Solvay, Jesús Quintana, advirtió en Torrelavega que la normativa en prevención de accidentes laborales "no está adaptada" a la situación de la industria química porque las empresas del sector tienen "características y modos de actuación" que son "distintas" de las de otro tipo de compañías".*



*"Es mucho más sencillo mentalizar a los trabajadores de los riesgos químicos que de los riesgos que implican las actividades cotidianas".*



Firmante Charter  
de la Diversidad

*"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)

## OCC Mundial dice 3 maneras de enfrentar el acoso laboral



Ciudad de México.- El bullying laboral, mejor conocido como mobbing es un problema social tan antiguo como el trabajo mismo, sin embargo en últimas décadas ha cobrado importancia en el ámbito de Recursos Humanos como una de las mayores amenazas al equilibrio de cualquier trabajador y de cualquier empresa.

En 2012 OCCMundial encuestó a más de 2 mil profesionistas para obtener cifras sobre el mobbing en México, y encontró que el 51% de los encuestados habían sido víctimas de acoso laboral en algún momento de su vida. La Organización Mundial de La Salud define mobbing como una situación de violencia o acoso recurrente dirigida hacia una persona con el objetivo de aislarlo de un grupo laboral; se caracteriza por conductas crueles y hostiles que se convierten en una tortura psicológica para la víctima. Algunas manifestaciones pueden ser:

1. Rumores y Calumnias
2. Aislar o excluir a una persona
3. Insultos o motes
4. Ignorar o no dejar participar a una persona

### 5. Amenazar

Las consecuencias para las víctimas de este tipo de abuso se traducen en problemas psicológicos como angustia y depresión; físicos como pérdida de peso, dolores de cabeza o insomnio; laborales como caída del rendimiento, absentismo, y sociales como problemas familiares y pérdida de relaciones interpersonales.

Pero también las empresas pierden: el mobbing es una de las causas principales de la baja productividad, el absentismo y la rotación de personal. Por ello cada vez más compañías implementan programas internos para denunciar y prevenir conductas laborales inapropiadas, y por su parte, instituciones de protección a los derechos de los trabajadores abren espacios para denunciar abusos.

Si en tu lugar de trabajo has sido objeto de conductas agresivas recurrentes, es momento de actuar para ponerle fin y evitar que afecte tu vida profesional y personal. Te damos 3 consejos para enfrentarlo:

1. Identifica el abuso. Un compañero o compañera de trabajo que frecuentemente te critica, te excluye de reuniones importantes, te oculta información, difunde chismes o rumores sobre tu

persona o se adjudica créditos por tu trabajo puede estar haciendo mobbing en tu contra. En general el propósito principal de estas actitudes será desplazarte o dejarte 'fuera de la jugada' y obtener beneficios para su persona.

El primer paso para detener este tipo de conductas es analizar fríamente cómo es el comportamiento de esta persona ¿Se comporta así con otros colegas o sólo contigo? ¿Es persistente en sus conductas o son eventuales? ¿Realmente afecta tu trabajo o simplemente es incómodo?

Es de vital importancia evaluar la situación para identificar si la persona que nos molesta tiene claras intenciones de perjudicar nuestro trabajo o solo es una persona conflictiva que incomoda a otros compañeros, en este caso ignorar y evitar a la persona puede ser la mejor estrategia. Sin embargo, si su conducta realmente está repercutiendo en nuestro desempeño es necesario actuar al respecto.

2. Confróntalo. Mientras más profesional sea nuestra actitud en la oficina, podremos manejar nuestras relaciones laborales con mejores resultados.

### FORMACIÓN ESPECÍFICA:

## CURSO DE PERITO EXPERTO EN CONFLICTOS LABORALES POR ACOSO

Inicio Septiembre 2013: Modalidad ONLINE:

Reservas: 93 451 33 21