

## PORTADA:

*“Convocado el procedimiento para la concesión del Distintivo de Igualdad”.*



Igualdad en la Empresa

## ACOSO:

*“El Presidente de la Diputació de Girona niega acoso sexual”.*

## ACTUALIDAD:

*“¿Fracaso de la Ley de Igualdad?”*

*“JORNADA Sesión monográfica sobre planes de movilidad en las empresas en el marco de la PRL.”*

*“El Acoso Laboral aumenta el consumo de antidepresivos.”*

*“Formación. La UE ofrecerá a cada joven un empleo o formación en cuatro meses tras concluir sus estudios..”*

## Convocado el procedimiento para la concesión del Distintivo de Igualdad

*Barcelona, a 1 de Enero de 2013*

Se convoca el procedimiento para la concesión del distintivo "Igualdad en la empresa" del Ministerio, correspondiente al año 2012.

Con este distintivo se persigue la finalidad de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de las empresas.

Se trata de un distintivo certificado por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad que conlleva una placa acreditativa que se

entregará en un acto público convocado al efecto y al que se dotará del protocolo y la difusión adecuados.

El distintivo tiene una vigencia inicial de tres años, que se podrá renovar (RD 1615/2009 de 29 de octubre) y la empresa deberá remitir a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo y la Discriminación un informe anual en los términos y plazos indicados. La Dirección general para el empleo y la discriminación evaluará los informes anuales, que podrán incluir la elaboración de cuestionarios, reuniones y entrevistas en el ámbito de la empresa distinguida.

Entre las facultades derivadas de la obtención de distintivo se encuentran:

1. Uso del distintivo en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.
2. Valoración del distintivo a efectos de obtención de subvenciones públicas.
3. Consideración del distintivo en la adjudicación de contratos.
4. Publicidad y difusión institucional por parte del Ministerio.

**Para más información:**

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

## El presidente de la Diputació de Girona niega acoso sexual

El presidente de la Diputació de Girona y alcalde de Salt, Jaume Torramadé, ha negado, a través de un comunicado, un presunto caso de acoso sexual del que le acusa una asesora de esta institución, M. A., a la que él ha denunciado a su vez por extorsión. Torramadé ha salido a defender su "honorabilidad", después de que el responsable de protocolo y prensa de la Diputación, Josep Maria Amargant, haya publicado un texto en el que ratifica la versión de la asesora.

La asesora denunció que el presunto acoso sexual se produjo en el marco de una cena con motivo del arranque de la reciente campaña electoral, en la que estaban presentes diversos cargos de CiU, formación a la que pertenece Jaume Torramadé. El presidente de la Diputació se declara seguro de que la justicia demostrará "la falsedad de las acusaciones" y reitera su inocencia y voluntad "de aclarar todo este asunto". Aunque Jaume Torramadé ha sido denunciado por M. A., subraya que fue el

primero en acudir a los tribunales contra la asesora, por lo que considera "una falsedad y un intento orquestado" de desacreditarlo. Torramadé puntualiza que las personas que acudieron a la cena de CiU se han manifestado "perplejas por las acusaciones" y que han afirmado públicamente "que no ocurrió nada de lo que se ha dicho". "Cinco de ellas son mujeres y han dejado muy claro que habrían sido las primeras en denunciar unos hechos impropios de un cargo electo".

## ACTUALIDAD



*“El hecho de que la entrada en vigor de la ley de Igualdad coincidiera prácticamente en el tiempo con el inicio de la crisis económica más grave que ha sufrido España desde la posguerra ha provocado que haya sido el ámbito laboral donde las expectativas han fracasado de forma más evidente”.*



*“Los accidentes “in itinere”, “in labore” y en misión se muestran como el fenómeno más frecuente en las tablas de análisis de la macroinvestigación de los accidentes de trabajo mortales y graves, y, al mismo tiempo, se han venido presentando como cómo ese gran vacío de gestión técnica empresarial y de las entidades especializadas en accidentes.”.*

## ¿Fracaso de la Ley de Igualdad?

EL Parlamento español aprobó hace cinco años una ley orgánica para instaurar la igualdad efectiva de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida ciudadana, cultural y laboral. El desarrollo de esta norma legal, conocida como ley de Igualdad, supuso un importante impulso para la concienciación de la sociedad española sobre la necesidad de reducir la discriminación de la mujer. Conceptos hasta entonces propios de países nórdicos, como corresponsabilidad, permiso de paternidad, conciliación personal y laboral, lenguaje sexista y órganos de decisión paritarios, empezaron a calar en la sociedad española. El criterio generalizado es que, desde entonces, se han registrado avances, aunque limitados, en el conjunto de la sociedad. Puede hablarse, por tanto, de un antes y un después de la citada ley. Pero es igualmente cierto que queda mucho por hacer para lograr que la igualdad de sexos que reconoce la Constitución sea una realidad.

El hecho de que la entrada en vigor de la ley de Igualdad

coincidiera prácticamente en el tiempo con el inicio de la crisis económica más grave que ha sufrido España desde la posguerra ha provocado que haya sido el ámbito laboral donde las expectativas han fracasado de forma más evidente. Aspectos como la conciliación, los permisos e incluso la representación paritaria en los órganos de gobierno de las empresas e instituciones quedan aparcados ante la absoluta prioridad de mantener los puestos de trabajo. Pero la demostración más clara de los escasos avances en la igualdad laboral entre hombres y mujeres radica en el hecho de que estas últimas, a igualdad de trabajo, cobran un 16 por ciento menos que los primeros. En ello coinciden dos estudios que se acaban de hacer públicos. Esta discriminación salarial de las mujeres se registra en casi todas las ocupaciones laborales, aunque es mayor, hasta más del doble, en los empleos administrativos, en los de mayor cualificación y en los cargos directivos.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo

Económico (OCDE) reconoce, además, que las políticas de ajuste presupuestario pueden tener un impacto negativo adicional en la igualdad de sexos, tanto en lo que respecta a un menor empleo público femenino como a la reducción de las ayudas para la dependencia y para las guarderías. Todo ello comporta el riesgo evidente de una mayor dedicación de la mujer al hogar y, por tanto, de un mayor trabajo no remunerado.

Cinco años después, debido a lo expuesto, la citada ley de Igualdad se debe ver tan sólo como un primer paso en el que hay que perseverar con determinación.

**Para más información:**

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

## JORNADA Sesión monográfica sobre planes de movilidad en las empresas en el marco de la PRL

**DIA:** Jueves 17 de Enero de 2013 a las 09:45 - 12:30

**LUGAR:** Sala de Actos - Escola Politècnica Superior d'Edificació de Barcelona. Av. Doctor Marañón, 44-50, esquina Av. Diagonal.

La aplicación efectiva del Real Decreto 404/2010 sobre reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a la Seguridad Social de hasta un 10% en el pago de cuotas a las empresas que acreditan disponer de un Plan de

Movilidad efectivo como instrumento preventivo de primer nivel en la protección de sus trabajadores desde que salen de su domicilio hasta que regresan tras la jornada laboral, contemplando todos los riesgos inherentes a la movilidad, está revolucionando las prioridades en la prevención de riesgos laborales que, por fin, plantean estrategias efectivas que atienden adecuadamente al riesgo laboral vial.

Esta Sesión sobre PLANES DE MOVILIDAD EN LAS EMPRESAS aborda la necesidad de acción y de coordinación efectiva en un campo novedoso en el que distintos expertos nos pueden dar una visión muy cualificada sobre las posibilidades de desarrollo y de aplicación práctica de la Seguridad vial en los sectores con trabajadores sometidos a tales riesgos.

**Para más información:**

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

## El acoso laboral aumenta el consumo de antidepresivos

El acoso laboral se asocia con un aumento en el número de recetas de drogas psicoactivas

Ser testigo o receptor de la intimidación en el trabajo aumenta el riesgo de que se recete a los empleados antidepresivos, pastillas para dormir y tranquilizantes, según los resultados de una investigación publicada en *British Medical Journal Open*.

Los investigadores analizaron a 6.606 empleados públicos, entre 40 y 60 años, que trabajan en la ciudad de Helsinki, en Finlandia sobre sus experiencias de acoso laboral, tanto personal como testigo, entre 2000 y 2002. Además, se tuvieron en cuenta las compras

prescritas de «psicoactivos» (antidepresivos, sedantes, tranquilizantes y pastillas para dormir) durante tres años antes de la encuesta y durante cinco años después.

Uno de cada 20 empleados dijo que estaba siendo intimidado, más en el caso de las mujeres, una de cada cinco (18%), que en los hombres, uno de cada ocho (12%), bien en el mismo puesto de trabajo o en un trabajo anterior con otro empleador. Alrededor de la mitad de los encuestados afirmó haber sido testigo de la intimidación en el lugar de trabajo por lo menos de vez en cuando, mientras que uno de cada diez lo había visto con frecuencia.

Los resultados mostraron que el acoso laboral se asoció con un aumento en el número de recetas de drogas psicoactivas, tanto en hombres como en mujeres. Las mujeres tenían un 50 por ciento más de probabilidades de ser recetadas con estos medicamentos, mientras que los hombres eran dos veces más propensos a hacerlo si habían sido intimidados en el trabajo. En el caso de los testigos de acoso laboral tuvo un impacto similar.

Las mujeres fueron 53 por ciento más propensas a prescribir una droga psicoactiva, mientras que los hombres tenían el doble de probabilidades de recibir una prescripción de este tipo.

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



*“Uno de cada 20 empleados dijo que estaba siendo intimidado, más en el caso de las mujeres, una de cada cinco (18%), que en los hombres, uno de cada ocho (12%), bien en el mismo puesto de trabajo o en un trabajo anterior con otro empleador”.*

## Formación. La UE ofrecerá a cada joven un empleo o formación en cuatro meses tras concluir sus estudios.

La Comisión Europea acaba de presentar un «paquete de empleo juvenil» en el que se solicita a todos los Estados miembros que garanticen que todos los jóvenes reciban una oferta de empleo o de formación de calidad en un plazo de cuatro meses tras haber terminado sus estudios o haberse quedado en paro. La medida propuesta aprovecharía plenamente la financiación europea y en concreto la del Fondo Social Europeo (FSE), creado con el fin de reducir las diferencias en cuanto a prosperidad y niveles de vida en todos los Estados miembros y regiones de la Unión Europea.

El nuevo paquete de empleo juvenil forma parte de la iniciativa Rethinking Education («Replantar la educación»), diseñada para reducir la tasa de desempleo

juvenil. Los estudios al respecto han mostrado que dicha tasa se acerca al 23% en la Unión Europea, pese a que existen más de dos millones de puestos de trabajo sin cubrir.

Para dar con una solución se insta a los Estados miembros a que adopten medidas urgentes destinadas a garantizar que los jóvenes adquieran las capacidades y las competencias demandadas por el mercado laboral y se cumplan los objetivos de crecimiento y empleo.

La necesidad de adoptar un enfoque educativo más dinámico se aprecia en los setenta y tres millones de europeos (un veinticinco por ciento de la población adulta) que, según las estadísticas, poseen un nivel de estudios bajo. Cerca del 20% de los

quinceaños carecen de un nivel cultural adecuado y en 5 países más del 25% muestran poca aptitud para la lectura (Bulgaria 41%, Rumanía 40 %, Malta 36%, Austria 27,5%, y Luxemburgo 26%). El abandono escolar sigue siendo inaceptablemente alto en multitud de Estados miembros: en España se sitúa en el 26,5% y en Portugal en el 23,2%, cuando el objetivo de la UE es inferior al 10 %. Además, menos del 9% de los adultos participan en actividades de aprendizaje permanente, siendo en este caso el objetivo de la UE del 15%.

Androulla Vassiliou, Comisaria de Educación, Cultura, Multilingüismo, Juventud y Deporte, admite que estas estadísticas muestran una carencia importante de los sistemas



*“Para dar con una solución se insta a los Estados miembros a que adopten medidas urgentes destinadas a garantizar que los jóvenes adquieran las capacidades y las competencias demandadas por el mercado laboral y se cumplan los objetivos de crecimiento y empleo”.*



Firmante Charter  
de la Diversidad

“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](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)

## Sigue pg. anterior...

educativos y formativos: «La situación ha empeorado desde que la crisis económica ha conducido a varios Estados miembros a recortar fondos en educación y formación».

Añadió que «Europa sólo conseguirá volver a la senda del crecimiento constante si logra personas versátiles y muy cualificadas con capacidad de innovación e iniciativa empresarial. La inversión eficiente y bien dirigida es básica para lograrlo, pero no se alcanzarán los objetivos mediante la reducción de los presupuestos en educación.»

La atención se centra ahora en la educación con el fin de que se corresponda mejor con las necesidades de los estudiantes y del mercado laboral y al mismo tiempo en adaptar y modernizar los métodos de evaluación empleados. El empleo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y los recursos educativos abiertos (OER) también debe ampliarse para que abarquen todos los contextos educativos. No obstante, los profesores han de recibir formación periódica que les permita actualizar sus competencias. En la estrategia también se solicita a los Estados miembros que fortalezcan los vínculos entre la educación y las empresas y que se acerquen estas últimas a las aulas para dar a conocer a los jóvenes la realidad del mercado laboral mediante un aumento de la formación en prácticas. También se ha invitado a los ministros de Educación de la Unión Europea a que amplíen su cooperación en actividades de formación en prácticas a nivel nacional y europeo.

Entre las actividades de «Replantear la educación» se incluyó la encuesta de la Comisión «Monitor de la Educación y la Formación» realizada este año, que delineó la oferta de capacidades de los Estados miembros. En dicho documento se concluyó que es necesario dedicar mucha más atención al desarrollo de capacidades transversales y básicas en todos los niveles, destacándose las capacidades de iniciativa empresarial e informática.

También se hizo hincapié en la mejora del aprendizaje de idiomas y se fijó un punto de referencia nuevo para 2020 según el cual al menos el 50 % de los quinceañeros deberá dominar al menos un idioma distinto a su lengua materna (desde un 42% actual) y al menos un 75% deberá estudiar otro idioma más (desde el 61% actual). La inversión en estas capacidades se considera vital para crear unos sistemas de educación y formación profesional de primer orden mundial así como para aumentar la formación en prácticas.

El objetivo de los Estados miembros es la mejora del reconocimiento de los títulos y las capacidades, incluidos los obtenidos al margen de los sistemas de educación y formación reglados. La tecnología, y en concreto Internet, habrán de aprovecharse al máximo y las escuelas, las universidades y los institutos de formación profesional deberán aumentar el acceso a la educación mediante OER.

**Para más información:**

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

## CURSOS DE SGP FORMACIÓN 2013

*Subvencionados por la Fundación Tripartita*

### IGUALDAD

*Agente de Igualdad de Oportunidades*

*Perito experto en Conflictos Laborales por Acoso*

*Sensibilización Igualdad de Oportunidades*

*Lenguaje No sexista*

*Prevención del Acoso Sexual*

### PREVENCION

*Básico de PRL 30 y 50 horas*

*Formación TPC*

*Prevención de Riesgos Laborales por sectores*

*Prevención de Riesgos Laborales por especialidades*

*Formación en Prevención de Riesgos Laborales Viales*

### RSC

*Curso de especialización en Responsabilidad Social Corporativa y Empresarial*

### ADR

*Curso de especialización ADR*

*Curso de especialización en Tacógrafos*