

PORTADA:

“Crece la igualdad entre hombres y mujeres en puestos directivos”.



PREVENCIÓN:

“Las mutuas de accidentes piden que se bajen las cotizaciones sociales “cuando se pueda””.

ACOSO:

“Sobreseída la causa por acoso laboral contra el ex jefe de la CHD.”

“Un buen ejemplo en Tres Cantos”

ACTUALIDAD:

“Imputado el director de una empresa pública por discriminación laboral.”

Crece la igualdad entre hombres y mujeres en puestos directivos

Barcelona, a 4 de Julio de 2014

Las mujeres son el 51% de los titulados superiores, pero solo el 21% dirige empresas de más de 100 empleados. El comercio y la hostelería son los sectores donde hay más féminas al frente de los puestos de alta responsabilidad

Cada vez más, la igualdad entre hombres y mujeres en puestos directivos se iguala. De hecho, en la última década la participación de las mujeres en altos puestos ejecutivos ha aumentado hasta alcanzar el 30%, según el Instituto de la Mujer. Los sectores en los que más se aprecia este aumento son el comercio y la hostelería, con casi el 63% de las directivas, aunque parece que este aumento no va ligado aún con la igualdad en los salarios, ya que los hombres directivos ganan un 18,6% más que las mujeres directivas, diferencia que ha crecido un 1,6% respecto al 2013, a pesar de su presencia en los puestos de mayor responsabilidad en el último año, según un informe del grupo ICESA. Pero, a pesar del aumento, España aún está por debajo de la media europea al situarse en el puesto 16º entre los países europeos, según el último informe publicado por la Comisión Europea. Tal es el auge que el Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad ha firmado un convenio con 31 empresas para aumentar en los próximos cuatro años el número de mujeres en sus órganos ejecutivos. Y, aunque han pasado siete años desde que se aprobó la

Ley de Igualdad en España, el porcentaje de hombres directivos sigue doblando a las mujeres según el INE. El 70% de las mujeres directivas considera que existe discriminación salarial entre mujeres y hombres y un 49% cree que haber tenido hijos durante su carrera profesional no le ha perjudicado en su proyección laboral.

En la categoría de las ‘directivas executive’, donde destaca la preponderancia de aquellas que se distribuyen en las categorías de Finanzas, Administración, Compras, Recursos Humanos y Marketing, cabe esperar que los porcentajes aumenten en los próximos años, puesto que cada vez son más las mujeres que acceden al mercado laboral. Aunque los datos son valorados positivamente, la igualdad debe llegar al mundo del alto ‘management’ y voces autorizadas se muestran confiadas en que nuestro país acelerará, todavía más, en cuanto a la incorporación de la mujer a los altos puestos directivos.

FACTORES DETERMINANTES

Por otro lado, en cuanto a los factores que influyen de manera decisiva en la presencia de mujeres directivas en las empresas españolas destaca, en primer lugar, el tamaño de la empresa. La representación de la mujer, referida tanto a cargos de responsabilidad de carácter ‘executive’ como a

posiciones de los consejos de administración, tiende a disminuir a medida que crece el tamaño de las empresas. El segundo es el perfil del cargo de responsabilidad, destacando la alta presencia de mujeres en puestos directivos en áreas como Finanzas, Administración, Compras, Recursos Humanos y Marketing. El tercer factor es el sector y la actividad de las empresas, ya que ciertos sectores, como sanidad, enseñanza o publicidad, presentan cuotas de representación muy favorables para la mujer directiva. Finalmente, hay que apuntar la ubicación geográfica de la empresa, sobre todo en las grandes ciudades.

IGUALIA desarrolla desde hace más de 5 años sistemas de gestión de igualdad en las empresas.

La obtención del SELLO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SGI 2010 supone cada vez más un elemento de reconocido prestigio en el mundo empresarial.

La exportación del sello a América Latina ha supuesto durante el año 2013 la consolidación de la NORMA SGI 2010 como norma de referencia a nivel Internacional.

Para más información:

info@grupo-sgp.com



"...no se pueden tolerar más accidentes laborales cuando termine la crisis económica" porque los equipos de prevención desarrollados durante los últimos años son "más adecuados" que los anteriores "



Formatio

Formación Activa

"Nace la escuela de verano de SGP FORMACIÓN. Formatio pasa a ser una marca especializada en formación de GRUPO SGP a nivel nacional."

Las Mutuas de Accidentes piden que se bajen las cotizaciones sociales "cuando se pueda"

La presidenta de la Asociación Española de Servicios de Prevención Laboral (Aespla), Concepción Martín de Bustamante, ha defendido que "no se pueden tolerar más accidentes laborales cuando termine la crisis económica" porque los equipos de prevención desarrollados durante los últimos años son "más adecuados" que los anteriores. Así se ha pronunciado Martín durante la ponencia Situación de los servicios de protección propios del encuentro Estrategia de Seguridad y Prevención de Salud en el Trabajo: 2014-2020, que se celebra en la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP). Además, ha recalcado la necesidad de prevenir en riesgos laborales porque de lo contrario, asegura, "no vamos a tener dinero para pagar los tratamientos". La prevención no tiene costes adicionales para las empresas. De este modo, califica de "adecuada" la citada Estrategia porque "da importancia a la participación" de los distintos agentes, pero ha lamentado que en España "preocupa"

que se pueda tener "más de lo mismo" cuando los resultados no son buenos. No obstante, ha defendido que "la prevención no tiene costes adicionales para las empresas, pero sí los tiene cuando no se previene y eso conlleva sobrecostes". Por ello, Martín ha afirmado que "hay que ser eficientes, vamos a poder seguir mejorando y es injusto no poner en valor lo que se ha hecho en los últimos diez años", al tiempo que ha pedido "más coordinación y coherencia" por parte de las Administraciones Públicas. **Anteproyecto de ley de mutuas de la Seguridad Social** Por su parte, el director gerente de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT), Pedro Pablo Sanz, se ha referido al anteproyecto de Ley de Mutuas de la Seguridad Social, presentado al Consejo de Ministros en diciembre del 2013 y que modifica la Ley 27/2011 sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de la Seguridad Social. En este sentido, Sanz ha solicitado que se bajen las cotizaciones sociales

"cuando se pueda" y que se continúe amparando el carácter privado de las mutuas. A este respecto, ha reivindicado que el sistema mutualista "es óptimo económicamente porque el excedente repercute en las empresas y en los trabajadores", por lo que se ha mostrado en contra de dar todo el excedente a la Seguridad Social. Pese a ello, ha aclarado que desde las mutuas "nos parece razonable" que estas entidades estén tuteladas por el Estado y que están dispuestas a aportar a la Seguridad Social "si somos recompensados". "O somos 100% públicas o 100% privadas, pero es complicado seguir con el actual grado de intervencionismo", ha avisado.

Para más información:

info@grupo-sgp.com

ESCUELA DE VERANO DE SGP FORMACIÓN

FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Curso de Perito Experto en Conflictos Laborales por Acoso
 - Curso de Agente de Igualdad de Oportunidades
- Curso de especialización en Responsabilidad Social Corporativa
 - Formación de Formadores con Perspectiva de Género

Solicitud: amartinez@grupo-sgp.com

Plazas reservadas por riguroso orden de inscripción.

Sobreseída la causa por acoso laboral contra el ex jefe de la CHD

La denuncia por supuesto acoso laboral contra el funcionario que ocupó la jefatura de la oficina de la Confederación Hidrográfica del Duero (CHD) en León entre enero de 2010 y la primavera del 2012, cuya identidad responde a las iniciales, P.J.M., se ha quedado en «una mala relación derivada de discrepancias laborales» entre este y el ingeniero del organismo de cuenca, J.A.G., que formuló la denuncia.

La titular del Juzgado de Instrucción número 3 de León, que había investigado los hechos, decretó el sobreseimiento de la causa al entender que no estaba debidamente justificada la perpetración de un delito de atentado, como hubiera calificado el acoso laboral de haber existido, al ejercerse sobre un funcionario público. «Los testigos declaran a favor de la tesis de la acusación o de la defensa según tengan una mejor o peor relación con cada una de las partes o perciban subjetivamente el origen de los conflictos», señala el auto que decreta el sobreseimiento.

«No creemos que lo relatado tenga un reflejo en normas penales punitivas ni que el imputado haya desarrollado una conducta merecedora de sanción penal, más allá de las discrepancias que mantiene con el denunciante y que hayan podido crear alguna situación tensa en el lugar de trabajo, que han percibido los allí presentes», concluye el auto judicial.

Denuncia policial

Los problemas entre ambos funcionarios llegaron a que el subordinado presentara denuncia ante la Policía Nacional antes de iniciar la acciones judiciales, que, finalmente, no aprecian delito. En el único punto que coincidían ambas partes en litigio es en que las relación laboral llegó a un punto de deterioro que sólo se comunicaban mediante el correo electrónico o los mensajes por teléfono móvil.

Episodios de tensión

Según la denuncia que originó el proceso, llegaron a producirse situaciones violentas e incluso se produjeron descalificaciones del jefe de la CHD en León a

su subordinado en los mensajes que se intercambiaban, llegándose a producir «lesiones psicológicas» en el denunciante a consecuencia de la situación. Estos hechos fueron desmentidos por la representación legal del denunciado y, posteriormente, no ha existido la suficiente carga probatoria para que lo referido diera lugar a que se formularan cargos. Las diligencias previas se hicieron públicas por una filtración a los medios. En ese momento, la CHD prefirió no manifestarse sobre el asunto.

El problema entre ambos cesó cuando el exjefe de la CHD en la provincia decidió presentarse a un concurso de traslados y obtuvo una plaza en la Confederación Hidrográfica Miño-Sil.

Para más información:

info@grupo-sgp.com



“Los problemas entre ambos funcionarios llegaron a que el subordinado presentara denuncia ante la Policía Nacional antes de iniciar las acciones judiciales, que, finalmente, no aprecian delito”.

Un buen ejemplo en Tres Cantos

Aprobado incluir una cláusula en pliegos administrativos sobre la igualdad entre hombres y mujeres

El Pleno de la Corporación Municipal de Tres Cantos ha aprobado una moción que contempla incluir una cláusula en los pliegos administrativos que recoja la igualdad entre hombres y mujeres en la contratación.

El texto se ha aprobado por unanimidad y en virtud del mismo, el Ayuntamiento se compromete "a incluir en la cláusula relativa a las obligaciones laborales, sociales y medioambientales, de los pliegos de cláusulas administrativas particulares la obligación, por parte del contratista, del cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres".

Esta medida es fruto de la moción presentada también de forma conjunta y aprobada por unanimidad, el pasado mes de marzo.

info@grupo-sgp.com



“Aprobada una moción en Tres Cantos que contempla incluir una cláusula en los pliegos administrativos que recoja la igualdad entre hombres y mujeres en la contratación”.



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
www.igualia.com
www.grupo-sgp.com
www.igualia.es

Imputado el director de una empresa pública por discriminación laboral

Un sindicalista acusa al responsable de la empresa de aguas de A Coruña de acosarlo y vejarlo por oponerse a recortes a la plantilla

El director general de Emalcsa, la empresa municipal de aguas de A Coruña, deberá declarar como imputado por un presunto delito de discriminación laboral a un miembro del comité de empresa por el sindicato CIG. El querellante acusa a Jaime Castiñeira de la Torre de hostigarlo y vejarlo en represalia por su oposición a los recortes sociales impuestos a la plantilla. Según la documentación presentada en el juzgado, la denuncia penal llega después de que Emalcsa se negase a cumplir una resolución de la Inspección de Trabajo en la que ordenaba a la empresa pública a devolver al trabajador a su despacho, tras haber sido postergado a una mesa en un pasillo sin iluminación propia ni acceso a Internet. Castiñeira de la Torre deberá declarar en el juzgado de instrucción número 6 de A Coruña el 7 de noviembre. Dirige empresas municipales en A Coruña desde el último gobierno de Francisco Vázquez, cuando en 2005 tomó las riendas de Emasera, una filial de

Emalcsa. Dos años después, con el bipartito PSOE-BNG que presidió el socialista Javier Losada, Castiñeira ascendió a director general de Emalcsa. El querellante, Luis Liaño, que trabaja en la empresa coruñesa de aguas desde 1978 y forma parte del comité de empresa desde 2003 (fue presidente entre 2007 y 2012), relata que las tensiones vividas con la dirección de la compañía por su condición de representante de los trabajadores derivaron con Castiñeira “en una dinámica de acoso laboral”.

En 2011, afirma, fue apartado del consejo de administración, donde ostentaba la representación de la plantilla, sin haber terminado su mandato, con la “finalidad”, dice, de poder aprobar “una serie de cambios estatutarios contrarios a los derechos de los trabajadores”. En 2013, la “situación de acoso y hostigamiento” alcanza “su punto álgido”, cuando decide no jubilarse. Liaño asegura haber recibido presiones y coacciones para abandonar la empresa con la “pretensión” de que dejase también su silla en el órgano de control del plan de pensiones, una de las prestaciones del personal de Emalcsa que la dirección pretendía recortar, señala la querrela. Ante su negativa, fue destituido de este puesto

también fulminantemente tres años antes de que terminase el periodo para el que había sido designado. En septiembre de 2013, al regreso de una baja por enfermedad provocada, según el querellante, por el acoso laboral del que era víctima, Liaño descubrió que su despacho había sido desaparecido y que su mesa de trabajo había sido colocada en un “corredor por donde transitan los empleados”, sin pared ni puerta y con la única iluminación de los focos del pasillo. La responsable de Informática de Emalcsa le comunicó asimismo que siguiendo “instrucciones” de Castiñeira se le había cortado la conexión a Internet. Tras presentar Liaño denuncia ante la Inspección de Trabajo, este organismo ordenó que se le repusiesen sus condiciones anteriores, pero la empresa hizo caso omiso, asevera el querellante.

Para más información:

info@grupo-sgp.com

CURSO DE ESPECIALIZACIÓN

CURSO DE EXPERTO EN RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Para información e inscripciones: amartinez@grupo-sgp.com

INICIO: JULIO 2014