



# Emprega saudable

Guía de revitalización da empresa

XUNTA DE GALICIA



# Emprega saudable

Guía de revitalización da empresa

**XUNTA DE GALICIA**

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Secretaría Xeral de Emprego

2017

© Xunta de Galicia

2017. Guía de revitalización da empresa. Emprega Saudable

Imaxes: CC0 1.0 Universal - dominio público

Esta obra distribúese cunha licenza CC-Atribución.

Compartir Igual 4.0 España de Creative Commons.



Para ver unha copia da licenza, visite a páxina web : <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



# Índice

<b>1. Introducción</b> .....	6
<b>2. Como se utiliza esta guía</b> .....	11
<b>3. Coñecer</b> .....	12
<b>4. Aplicar boas prácticas</b> .....	17
<b>5. Anexos</b> .....	40

# 1. INTRODUCCIÓN



## Guía Emprega saudable

Na actualidade, as empresas non son só lugares nos que desempeñar unha profesión. Trátase tamén de espazos nos que as persoas desenvolven capacidades persoais, relaciónanse e pasan gran parte do tempo. Por iso, é crecente a tendencia de facer dos espazos de traballo lugares máis amables e participativos.

Numerosos estudos demostran que potenciar un bo ambiente de traballo, saudable, permite obter beneficios non só para a persoa traballadora, senón tamén para a empresa. Neste sentido, fomentar ámbitos de traballo saudables é bo para a saúde da persoa traballadora e para a produtividade, eficiencia e competitividade da empresa.

Cada vez son máis as empresas que organizan e emprenden programas de saúde con actuacións en todos os niveis (pensando no individuo, no ambiente de traballo de cada persoa e no conxunto da organización); buscando a participación e colaboración de todas as partes implicadas (administracións competentes, organizacións, organizacións de empresarios e de traballadores).

Tendo en conta esta premisa, Emprega saudable pon á disposición das empresas un programa práctico para mellorar os ambientes laborais do territorio galego. Trátase, por tanto, dunha iniciativa que complementa as accións encamiñadas a lograr o benestar das persoas traballadoras, máis aló da prevención de riscos laborais. Este tipo de guías, están en liña cos plans de responsabilidade social empresarial que teñen numerosas organizacións, polo que son unha boa forma de lograr empresas máis responsables.

En definitiva, o obxectivo é impulsar este concepto nas empresas galegas, de forma que se poida ter unha imaxe do antes e do despois; como indicador do impacto positivo destas prácticas.

Obxectivos de Emprega saudable:

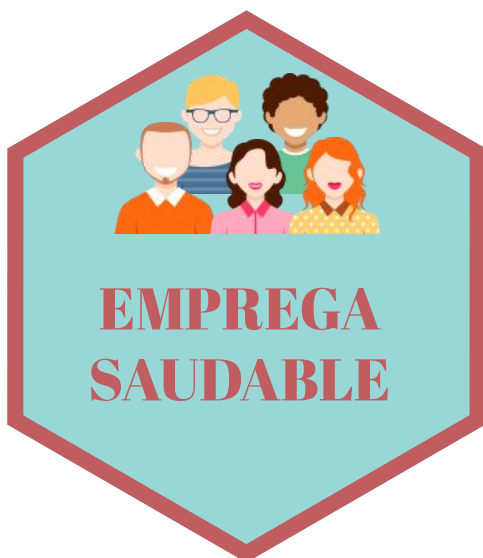
- **Incrementar o número de persoas empregadas satisfeitas en Galicia**
- **Potenciar ambientes de traballo saudables**
- **Reducir índices de absentismo, baixas e accidentes laborais**
- **Mellorar a produtividade nas empresas galegas**

### Que é un ambiente de traballo saudable?

Segundo a propia Organización Mundial da Saúde (en diante, OMS), un lugar de traballo saudable é aquel en que as persoas traballadoras e o persoal directivo colaboran na aplicación dun proceso de mellora continua para protexer e promover a saúde, a seguridade do lugar de traballo e o benestar de todas as persoas traballadoras. Todo iso tendo en conta os seguintes aspectos que afectan o benestar no traballo:

- **aspectos de saúde e de seguridade no ambiente físico de traballo;**
- **temas de saúde, seguridade e benestar no ámbito psicosocial de traballo, con inclusión da organización do traballo e da cultura laboral;**
- **recursos de saúde persoal no lugar de traballo, e**
- **maneiras de participar na comunidade para mellorar a saúde das persoas traballadoras, as súas familias e outros membros da comunidade.**

Noutras palabras, a situación ideal sería lograr non só un ambiente de traballo saudable (no que se pon maior énfase no benestar físico e mental), senón ser unha **organización saudable**, que vincula a saúde e o benestar das persoas traballadoras á maneira en que a organización logra os seus obxectivos estratéxicos. (segundo G.S. Lowe).



### Beneficios para as PERSOAS

- Maior calidade de traballo e benestar na empresa
- Incremento da felicidade e orgullo de pertenza
- Maior compromiso coa organización e os seus obxectivos

### Beneficios para as ORGANIZACIÓNS

- Mellora no clima laboral
- Redución dos índices de absentismo
- Incremento da colaboración entre as persoas

**+ produtividade,  
benestar e saúde  
para as persoas,  
as organizacións  
e a sociedade**

### Un ambiente laboral saudable é un ambiente laboral diverso.

Un aspecto en que coinciden numerosos artigos e publicacións sobre ambientes laborais saudables, é o concepto de inclusividade ou diversidade. Pódese interpretar de diferentes formas (diversidade de xénero, de procedencias, integración de persoas con diferentes capacidades ou habilidades...) pero o concepto é o mesmo: un ambiente de traballo saudable proporciona un lugar aberto á accesibilidade e aceptación para diferentes persoas. Unha organización que goza de boa saúde tamén debe asegurar que se minimizan ou eliminan as disparidades entre grupos de persoas traballadoras ou as dificultades que afectan a grupos específicos.

### Contexto interno e externo e implicación no benestar do lugar de traballo.

Esta guía pretende proporcionar orientación ás empresas acerca do que poden facer para mellorar as condicións de benestar e saúde no ambiente de traballo; partindo da base que todas as persoas que integran a empresas fano xuntos, de forma construtiva. Ademais deste contexto interno, existe un contexto externo moito máis grande e amplo. Trátase das administracións públicas (a través de leis e regulacións), diversos estándares nacionais e internacionais, a sociedade civil, as condicións do mercado e os sistemas de atención primaria á saúde. Todo iso ten un gran impacto sobre o espazo de traballo, e é necesario telo en conta para poder lograr incrementar os valores ligados á saúde e o benestar do espazo de traballo.

En relación cos estándares internacionais, nos últimos anos é frecuente que as organizacións, independentemente do seu tamaño, recorran a estes estándares de xestión para organizar o día a día da empresa. Modelos como ISO ou OSHAS axudan as empresas para implementar ciclos de mellora continua e a sistematizar tamén os aspectos derivados da saúde e o benestar laboral.

**Por iso, no anexo final desta guía inclúese unha táboa de axuda ás organizacións para integrar a xestión dun modelo de benestar e saúde laboral no ciclo de mellora continua (diferenciado para pequenas e medianas e grandes organizacións)**

## Emprego saudable e responsabilidade social

A **responsabilidade social** é unha forma de xestionar a empresa, un conxunto de ferramentas que permitirán que as organizacións sexan máis eficientes, máis sustentables e, tamén, máis saudables. Grazas a esta visión, valores como a transparencia, a comunicación coas persoas empregadas ou a igualdade poden contribuír a desenvolver accións de promoción do benestar e a saúde nas empresa. Pódese pensar en...

**‘É o correcto’:** un principio ético esencial, traducido no lugar de traballo significa garantir o benestar, a saúde e a seguridade de todas as persoas empregadas.

**‘É unha decisión intelixente’:** unha empresa que promove e protexe o benestar e a saúde será tamén unha empresa máis competitiva a medio e longo prazo (conseguirá taxas de absentismo menores, maior produtividade e maiores taxas de retención/atracción de persoas con talento)

**‘É a lei’:** débense protexer as persoas traballadoras dos riscos laborais que poidan derivar en traumatismos ou enfermidades.

A primeira categoría é o elemento central da responsabilidade social. As persoas traballadoras, os clientes, os investidores e a sociedade en xeral teñen unhas expectativas determinadas no referente ás empresas e a súa responsabilidade coa sociedade. Unha organización que cumpre coas devanditas expectativas demostrando a súa responsabilidade para coas persoas e a comunidade na que se atopa é mellor valorada e consegue un aumento da satisfacción no traballo e a fidelidade dos clientes. Neste contexto, valores como a honestidade e a ética refórzanse e convértense no principal vínculo coas partes interesadas de toda empresa.

**Unha destas partes interesadas clave son as propias persoas que forman parte da organización. É nelas sobre as que se centra esta guía, pensando no fomento de modelos de empresas e ámbitos de traballo máis saudables. Non se trata soamente de prevención de riscos laborais, vai un paso máis. Lograr unha organización saudable consegue un mellor desenvolvemento persoal e profesional.**

Por todo iso é de interese poñer en marcha as medidas incluídas neste documento, en función das posibilidades de cada organización, para lograr que as empresas se convertan en empresas máis eficientes.

### Como enfocar a xestión do benestar e a saúde no empresa aplicando a responsabilidade social?

Como se explicou, a responsabilidade social non debe ser entendida nin como un comportamento altruista por parte da empresa nin como un instrumento publicitario para mellorar a súa imaxe. Unha empresa responsable xestiónase en colaboración coa sociedade, incorporando as preocupacións desta como parte da súa estratexia de negocio e asumindo o compromiso de dar conta das súas actuacións coa adecuada transparencia. Neste sentido, unha empresa que queira situarse nun ámbito de responsabilidade social deberá ter en consideración aspectos derivados do benestar e a saúde laboral de todas as persoas que forman parte dela.

As empresas galegas contan co apoio da **Xunta de Galicia** para desenvolver a responsabilidade social, tanto se se trata de pequena e medianas empresas como de organizacións de maior tamaño. Toda organización interesada en comprender a dimensión da responsabilidade social, as ferramentas de que dispón e recursos para o seu desenvolvemento pode acceder ao portal [rse.xunta.gal](http://rse.xunta.gal) para coñecer o que a administración ofrece.

Publicacións, ferramentas gratuitas, guías de orientación, formación e axudas son algúns dos contidos dispoñibles para as empresas e demais organizacións. Un dos lugares nos que atopar boas prácticas empresariais en materia de responsabilidade social é o **Banco de ideas responsables**. Aberto e gratuito, as empresas atoparán nel un conxunto de accións en materia ambiental, económica, social e de conciliación da vida laboral e persoal.



“A saúde é un estado de  
completo benestar  
físico, mental e social  
e non soamente a ausencia de  
afeccións ou enfermidades”

*Organización Mundial da Saúde*



## 2. Como se utiliza esta guía

### COÑECER

Responde as preguntas do cuestionario para coñecer que temas relacionados coa saúde e o benestar no traballo están a desenvolverse na empresa.



1º



2º

APLICAR BOAS PRÁCTICAS

Nesta guía atoparás numerosas recomendacións, boas prácticas e exemplos que poderás aplicar en función da madurez de cada tema dentro da empresa.



3º

RE-AVALIAR

Pasado un tempo, comproba a evolución dos niveis de benestar e saúde na empresa respondendo de novo ao cuestionario.

## 3. COÑECER

*Respondendo ás 12 preguntas deste cuestionario poderase facer un repaso xeral para coñecer que temas relacionados co benestar no traballo están máis desenvolvidos na empresa e en cales se pode avanzar.*



## ESTRATEGIA E COMPROMISO DA DIRECCIÓN

### 1. Existe na empresa/organización unha política empresarial en materia de promoción da saúde no traballo?

- I. Si, e témolo por escrito nun plan anual
- II. Si, pero non o establecemos por escrito
- III. Realizamos accións puntuais de promoción da saúde no traballo
- IV. Non contamos cunha política de promoción da saúde no traballo

### 2. A Dirección está comprometida e apoia de forma activa a política de promoción da saúde no traballo e iniciativas relacionadas?

- I. Si, existen responsables e un orzamento para accións concretas de promoción da saúde no traballo
- II. Si, existe sensibilidade por parte da dirección cara a estas políticas e designou un responsable dentro da empresa
- III. Si, con todo aínda non se destinaron recursos concretos
- IV. Ata agora non se mostrou interesada en iniciativas de promoción da saúde no traballo



Se desexa coñecer como avanzar en materia de promoción da saúde e establecer unha estratexia, logrando o compromiso da dirección, pase á páxina 19

## IMPLICACIÓN DAS PERSOAS E COMUNICACIÓN

### 3. Hai unha canle de comunicación entre empresa e persoa traballadora onde poidan expresar os seus puntos de vista e necesidades?

- I. Si, entre outras canles realízanse reunións periódicas coas persoas traballadoras..
- II. Si, temos unha canle non presencial (enquisas, intranet, foro, chat...) onde poden expresar as súas suxestións e ideas.
- III. Non, non contamos cunha ferramenta de comunicación.



Se desexa coñecer como mellorar en comunicación para involucrar aos traballadores dentro do plan de acción, pase á páxina 22

## RESPONSABILIDADE SOCIAL

### 4. Existen accións de responsabilidade social (RS) na empresa?

- I. Temos un plan de RS e estamos a traballar para levalo a cabo
- II. Facemos algunha iniciativa sen formar parte dun plan estruturado (doazóns, reciclaxe, axuda á comunidade, etc.)
- III. Gustaríanos levar a cabo iniciativas sociais pero non sabemos moi ben cales.
- IV. Non temos accións de responsabilidade social.



Se desexa profundar na responsabilidade social na súa empresa, pase á páxina 24.

## MEDICIÓN DA SAÚDE E O BENESTAR

### 5. Establecéronse ferramentas de medición ou se conta con indicadores vinculados á saúde das persoas empregadas?

- I. Si, estúdase a rendibilidade das iniciativas de promoción da saúde
- II. Si, estúdanse os custos asociados aos problemas de saúde das persoas (Ex: absentismo).
- III. Non se estudan este tipo de indicadores



Se desexa coñecer como medir o impacto das políticas de promoción da saúde, pase á páxina 26.

## REDUCIÓN DO TABAQUISMO

### 6. Que accións contempla a empresa para fomentar a redución do consumo de tabaco entre as persoas traballadoras?

- I. Achégase información para que se deixe de fumar.
- II. Ademais de accións formativas, ofrécese outro tipo de axuda para que se deixe de fumar.



Se desexa fomentar o abandono do tabaco na empresa, pase á páxina 29

## FOMENTO DA ACTIVIDADE FÍSICA

### 7. Cal é a política de promoción da actividade física na empresa?

- I. I. Organízanse actividades físicas tanto no horario laboral como fóra del (pausas activas, quecementos, grupos para correr...)
- II. Promóvese a realización de actividade física fora do horario laboral
- III. Non se realizan iniciativas para a promoción da actividade física



Se desexa promocionar a actividade física na empresa, descubra como na páxina 31

## IMPULSO Á ALIMENTACIÓN SAUDABLE

### 8. A empresa ofrece información sobre hábitos de alimentación saudable?

- I. A empresa ofrece información sobre hábitos de alimentación saudable
- II. A empresa ofrece auga de forma gratuíta
- III. Ademais das dúas respostas anteriores, a empresa conta con menú saudable ou froita na oficina
- IV. A empresa non ofrece este tipo de iniciativas



Coñeza máis ideas para impulsar unha alimentación saudable na empresa na páxina 33

## ACTUACIÓNS EN SAÚDE

### 9. Ten a empresa actuacións en saúde orientadas a colectivos de maior risco ou especialmente sensibles?

- I. I. A empresa ofrece medidas complementarias ás persoas empregadas en fase de xestación e/ou post parto (incremento do período obrigatorio de baixa, gardería na empresa, formacións...)
- II. A empresa realiza accións orientadas a reducir o risco de enfermidades como as do corazón, diabetes, etc.
- III. A empresa realiza accións para previr problemas musculoesqueléticos
- IV. A empresa non conta con ningunha das políticas anteriores



Para enfocar as actuacións en saúde e priorizar a colectivos de risco, pase á páxina 35

## CONTROL DO ESTRÉS E RISCOS PSICOSOCIAIS

### **10. Realiza a empresa accións encamiñadas a mellorar a xestión do estrés e o descanso?**

- I. Tomáronse medidas para adaptar a carga de traballo (prazos, horario flexible)
- II. Realizáronse accións formativas para mellorar a xestión do estrés e o descanso
- III. Ademais das medidas previas ofrécese apoio psicolóxico a aqueles traballadores que padecen estrés
- IV. Non se realizou ningunha acción para a mellora da xestión do estrés ou o descanso

### **11. Realiza a empresa avaliacións que identifican os factores de risco psicosociais?**

- I. Si, realízanse avaliacións que analizan o estrés laboral
- II. Si, realízanse avaliacións que estudan ademais do estrés, a relación entre as persoas traballadoras e con dirección
- III. Si, realízanse avaliacións que estudan os factores anteriores e o desgaste profesional
- IV. Si, ademais dos factores anteriores, estúdase a conciliación da vida familiar e laboral
- V. Non se realizan avaliacións de riscos psicosociais



Para aprender máis a como xestionar o estrés e os riscos psicosociais, pase á páxina 37

## COMPROMISOS E CERTIFICACIÓNS

### **12. Adquiúrese algún dos seguintes compromisos ou a empresa conta con algunha das seguintes certificacións?**

- I. Certificación de empresa saudable (do INSHT)
- II. Adhesión á declaración de Luxemburgo
- III. Certificado de Seguridade e Saúde Laboral OHSAS 18001
- IV. Ningunha



Se desexa adherirse á Declaración de Luxemburgo ou coñecer como certificarse, pase á páxina 39

## 4. APLICAR BOAS PRÁCTICAS





## RECOMENDACIÓN



**ESTRATEGIA E  
COMPROMISO DA  
DIRECCIÓN**  
(19)



**IMPLICACIÓN DAS  
PERSOAS E  
COMUNICACIÓN**  
(22)



**RESPONSABILIDADE  
SOCIAL**  
(24)



**MEDICIÓN DA  
SAÚDE E O  
BENESTAR**  
(26)



**REDUCCIÓN DO  
TABAQUISMO**  
(29)



**FOMENTO DA  
ACTIVIDADE FÍSICA**  
(31)



**IMPULSO Á  
ALIMENTACIÓN  
SAUDABLE**  
(33)



**ACTUACIONES EN  
SAÚDE**  
(35)



**CONTROL DO  
ESTRÉS E  
RISCOS  
PSICOSOCIAIS**  
(37)



**COMPROMISOS E  
CERTIFICACIÓN**  
(39)



## ESTRATEGIA E COMPROMISO DA DIRECCIÓN



O compromiso da alta dirección antes de implementar un programa de benestar na empresa é clave, xa que toda medida que busque mellorar o ambiente de traballo debe estar en liña cos obxectivos e valores da organización.

Unha forma de tratar de conseguir o devandito compromiso é adecuar o posible programa de benestar (ou as medidas individuais que se queiran poñer en marcha) aos obxectivos empresariais estratéxicos que teña a organización. Desta forma, será máis fácil implicar as persoas con poder de decisión na empresa e facerlles ver, entre outros, os aspectos máis beneficiosos e de investimento que pode reportar o programa de empresas saudables.

A enquisa europea de empresas sobre riscos novos e emerxentes no lugar de traballo (coñecida pola siglas ESENER, de 2014), pon de manifesto que no 61% das empresas da UE, a alta dirección debate as cuestións de seguridade e saúde periodicamente. A dita proporción aumenta co tamaño da empresa.

### COMO CREAR UNHA ESTRATEGIA QUE INVOLUCRE A DIRECCIÓN?

Para estruturar un programa de emprego saudable, unha boa forma é asegurarse que os seguintes elementos clave se inclúen nel:

#### 1. Compromiso das persoas líderes

Xa que se requiren recursos ou apoio das persoas que dirixen a organización, o primeiro paso é conseguir ese compromiso e consolidalo en todas as persoas directivas.

#### 2. Incluír as persoas traballadoras e os seus representantes

Non deben ser simplemente *consultadas* ou *informadas*. Trátase de incluír activamente a todas as persoas, escoitar as súas opinións, solicitar ideas e implementalas. Neste sentido, como se comenta no punto anterior, a participación e compromiso da dirección motiva e logra mobilizar o resto de partes interesadas da organización (as persoas traballadoras, pero tamén clientes ou provedores) para que integren os valores e obxectivos da compañía en materia de saúde e benestar.

#### 3. Punto de partida: análise de necesidades sobre as que actuar na empresa.

A estratexia debe contar cun diagnóstico previo sobre o grao de benestar da empresa. Para iso, é recomendable recoller información sobre a situación actual da saúde na empresa e das persoas que traballan nela. Despois hanse de establecer as necesidades da empresa e hanse de identificar os riscos asociados ás situacións nas que o benestar ou a saúde na empresa non estea asegurado. Desta análise xurdirán aspectos nos que a empresa pode mellorar (por exemplo, en materia de conciliación, de xestión do estrés ou de carga de traballo).

A situación actual da empresa pode avaliarse utilizando diversas ferramentas, dependendo do tamaño e a complexidade da organización. A recomendación xeral é que a información inicial debe incluír datos demográficos das persoas traballadoras, para poder coñecer ao equipo de traballo que integra a organización e poder prever posibles incidencias respecto ao benestar do persoal (por exemplo, se temos un persoal envellecido, a posibilidade de aparición de enfermidades derivadas dunha idade avanzada pode ser maior que en empresas cun persoal máis novo). Aspectos como a flexibilidade horaria, a disposición de tempo voluntario ou facilidades para o exercicio físico son temas a ter en conta para ver en que punto de partida sitúase a empresa respecto ao benestar das persoas empregadas. Tamén é positivo medir a produtividade, documentándoa desde o principio; como forma de ver o impacto das prácticas asociadas ao benestar na empresa.

De igual forma, é necesario ter en conta a situación actual respecto da saúde das persoas traballadoras. Nunha empresa grande, isto requirirá unha enquisa confidencial e/ou avaliacións de riscos. É importante formular preguntas acerca da cultura da organización, temas de liderado, estrés laboral e fontes de estrés extralaborais ou prácticas persoais de saúde, así como as súas preocupacións acerca dos perigos aos que son expostos no seu ambiente físico de traballo ou na súa contorna.



## ESTRATEGIA E COMPROMISO DA DIRECCIÓN



### 4. Aprender doutros

Existen fontes de información dispoñibles para as empresas ás que se pode recorrer para coñecer boas prácticas ou exemplos que xa puxesen en marcha outras organizacións (servizos laborais da Administración, organizacións sindicais, organizacións empresariais, entre outros). Pódese tratar de visitar ou contactar con estas organizacións ou outras empresas similares para observar as súas boas prácticas e obter outro punto de vista.

Se a empresa non conta con recursos internos propios, o soporte externo en ocasións pode ser necesario, xa que non sempre se conta co tempo ou as capacidades necesarias dentro da empresa para implementar estas medidas.

Como dato, dicir que o 36% das empresas europeas subcontratan a empresas externas as materias de saúde ocupacional e servizos de seguridade. Con todo, é importante ter en conta que a responsabilidade legal nunca poderá relegarse completamente. Ademais, cabe lembrar que a lexislación constitúe só o primeiro chanzo no camiño do benestar e a saúde laboral. Esta guía de emprego saudable axuda ás organizacións de calquera tamaño para mellorar a calidade do emprego.

### 5. Unha estratexia de saúde sustentable no tempo

Asegurarse de que as iniciativas se integran nas estratexias xerais do plan de traballo da empresa, para que se poidan desenvolver sen entorpecerse. É clave avaliar e mellorar continuamente o programa de emprego saudable. Aínda que a avaliación pode ser tan complexa ou simple como os recursos con que se contan; debe facerse, documentarse e mellorarse para asegurar o éxito e o bo ambiente de traballo na organización.

### FERRAMENTAS PARA AVALIAR RISCOS DERIVADOS DO BENESTAR LABORAL E CREAR UNHA ESTRATEGIA NA EMPRESA

A nivel europeo, e se se trata de implantar un proceso de avaliación de riscos en microempresas e pequenas empresas, unha boa idea é consultar o software OiRA. Trátase dunha plataforma en liña creada no 2010 pola Axencia europea para a saúde laboral, para avaliar, de forma fácil, os riscos no lugar de traballo, axudar á toma de decisións e á adopción de accións preventivas. Máis información na [súa web](#).



A nivel estatal, no portal do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo existen varias ferramentas para levar a cabo avaliacións máis exhaustivas. Máis información na [súa web](#).



A nivel autonómico, o Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral ofrece, de forma gratuita, manuais formativos en materia de formación sobre boas prácticas para ambientes de traballo máis saudables.



Máis información na [súa web](#).



## ESTRATEGIA E COMPROMISO DA DIRECCIÓN



### *Exemplo de boas prácticas* E se o mellor sitio para traballar estivese en Galicia?

Segundo a institución estadounidense Great Place To Work, que cada ano elabora a lista 'Best Workplaces' coas mellores empresas para traballar do mundo, **a mellor organización para traballar en 2017 é o Grupo galego Visual MS** (Visual Trans, Velneo, Venzo CRM), no rango de empresas con 50 -99 persoas empregadas.

Como é posible situarse entre as mellores empresas para traballar? Unha combinación de factores e decisións estratéxicas poden facer que a empresa sexa un sitio valorado por encima das demais empresas como mellores ambientes de traballo.

Visual MS é un grupo tecnolóxico enfocado en software empresarial. A estratexia da empresa sitúa ás persoas como eixo fundamental, baseándose na crenza de que "traballando a gusto damos o mellor". Este é un dos catro valores da cultura da empresa, xunto coa tecnoloxía, o deseño e a rendibilidade.

A forma de desenvolver un bo ambiente de traballo en Visual MS é o trato entre todas as persoas que forman a organización. A escóita activa convértese nun elemento clave que permite saber en que punto está a relación entre as persoas e a organización. Esta forma de escoitar permite tamén xestionar o talento de cada persoa na empresa, de forma que se poden potenciar os talentos individuais para poder potenciar as calidades a máximo e, en definitiva, gozar traballando. Grazas a entrevistas de desenvolvemento anual, xunto cun feedback continuo, a empresa coñece a mellor maneira de traballar coas persoas para conseguir os obxectivos marcados e establecer accións formativas.

O benestar nunha empresa ten implicacións tamén na forma en que se toman as decisións. En Visual MS non existe a figura de xefe habitual, Trabállase con coordinadores, persoas que polo seu coñecemento e capacidades encárganse de

xestionar os diferentes equipos. Ademais, a estratexia da empresa focalízase nunha serie de políticas que contribúen a xerar unha maior calidade do ambiente de traballo. Entre outros, se aposta por traballar con coaches para fomentar o desenvolvemento persoal ou poder facer retiros de tres días en lugares illados para traballar este crecemento persoal en equipo. Tamén se contan con salarios de eficiencia (salarios fixos por encima da media do mercado para ese posto), orzamento para formación e información empresarial transparente e nómina á carta (cheques gourmet, cheque gardería, seguro médico, móbil, ADSL en casa...).

Outra das áreas que benefician unha ambiente de traballo saudable é a adopción de medidas para favorecer a conciliación persoal e familiar. Visual MS ofrece un horario flexible, disposición de venres pola tarde libres, xornada continua de 35h semanais no verán, posibilidade de vacacións extra, festivos locais de libre disposición e a posibilidade de teletraballo. A organización tamén desenvolveu o seu propio calendario de celebracións. Por exemplo, en Visual MS celébrase o feito de estar xuntos e as propias persoas se auto organizan para liderar cada vez de forma distinta.

**"Aplicar primeiro o Quen? e logo o Que?, evolucionar constantemente a organización para que cada profesional poida desenvolver todo o seu potencial. Ter paciencia ata atopar o sitio exacto para cada un. [...]"**

**O futuro pasa por empresas que sexan exemplares para os seus traballadores. As persoas máis talentosas sempre poderán escoller onde traballar, e elixirán aquelas compañías coas que sintan valores en común con elas"**

**Alfonso Gutiérrez, CEO Visual MS.**

*Extracto da entrevista publicada en [logic.com](http://logic.com)*



## IMPLICACIÓN DAS PERSOAS E COMUNICACIÓN



Calquera plan de saúde e benestar que se desenvolva nunha empresa ha de incluír, desde o seu deseño, ás persoas que forman parte da organización. Se se trata dunha empresa de gran tamaño, esta participación pódese organizar contando coa presenza de representantes de varios niveis e sectores da mesma. Tamén se pode considerar a participación de profesionais da Saúde e Seguridade Laboral, persoas de recursos humanos ou representantes dos sindicatos (se é o caso), tratando de manter **unha equitativa representación de xénero** neste equipo. Neste sentido, a recomendación europea que marca a enquisa ESENER, na que participa España, realiza unha distinción entre a participación informal (entendida como a implicación das persoas traballadoras non regulada) e a participación formal (mediante a representación nos comités de empresa e a representación sindical). Esta distinción xustifícase polas diferenzas existentes entre ambas en canto ao alcance da participación e ao seu grao de regulación. **A combinación dunha alta participación tanto formal como informal é indicativa dunha boa calidade do traballo e, por tanto, de calidade na xestión do benestar e tamén dos riscos psicosociais, como se verá máis adiante.**

Sexa cal for o tamaño da empresa, existen diferentes métodos que favorecen a comunicación interna e que permiten recoller datos e información, mellorando a implicación das persoas no plan de acción:

**Revisión de documentos:** pódense consultar informes sectoriais ou estatísticas sobre accidentes e enfermidades profesionais derivadas do traballo, indicadores de saúde, análises epidemiolóxicas, auditorias de seguridade, datos sobre absentismo, etc. para identificar perigos e riscos potenciais á saúde e benestar no ambiente de traballo.

**Seguimento ambiental e vixilancia de saúde/médica:** coa asesoría de persoas expertas en hixiene, ergonomía e en medicina do traballo é posible obter datos acerca de axentes físicos, químicos e biolóxicos no espazo de traballo e o nivel de exposición da persoa traballadora.

**Enquisa escrita:** unha enquisa anónima (en papel ou electrónica) sobre os elementos citados anteriormente.

**Grupos de discusión:** reunións en pequenos grupos facilitados por unha persoa líder con obxectivos específicos e preguntas estruturadas. Estes son especialmente útiles en pequenas empresas ou con grupos de persoas non expertas. Tamén son útiles para ampliar ou validar a información que se obtivo mediante unha enquisa escrita.

**Entrevistas:** as entrevistas cara a cara e con maior profundidade poden ser efectuadas con profesionais ou coas partes interesadas clave. De forma periódica, é recomendable preguntar sobre estas cuestións ás persoas que forman parte da empresa; para detectar posibles vías de mellora derivadas das condicións laborais.

**Buzón de suxestións:** pode ser físico ou dixital, como forma de captar achegas. Débese garantir o anonimato para permitir que as suxestións se realicen coa maior liberdade posible. En ocasións, este tipo de achegas poden ser máis honestas que as propias opinións expostas nun grupo de discusión.

**Deseño de campañas para todo o persoal:** elaborar campañas específicas e concretas involucrando a todo o persoal, recorrendo ao entusiasmo, á emoción e facendo uso de recursos dixitais: banner, post, newsletter, etc. Pódense elaborar campañas para afianzar a cultura corporativa, comunicar obxectivos a conseguir coa participación colectiva, etc.

**Fomento das novas tecnoloxías:** aproveitar ferramentas baseadas nas novas tecnoloxías e novas plataformas, en segundo que casos, pode axudar á que a comunicación interna sexa máis eficaz, máis directa. Estas ferramentas poden axudar a resolver pequenos problemas correntes sen necesidade de dedicar tempo de máis, o que favorece a dedicación ás tarefas máis importantes.

**Organiza foros:** máis abertos que os foros de discusión, trátase de crear espazos para falar sobre temas concretos que preocupan á empresa permite ás persoas que integran a organización achegar ideas, solucións e xerar sinerxías. Ademais, favorece a creación de orgullo de pertenza á empresa. Por exemplo, opinar sobre como fomentar o comportamento ambiental da empresa, que medidas acordar para que sexa un lugar máis saudable ou como facer para innovar máis e mellor.



## IMPLICACIÓN DAS PERSOAS E COMUNICACIÓN



### *Exemplo de boas prácticas* Como se crea un modelo de felicidade no traballo?

**R**, Empresa galega de telecomunicacións, caracterizouse por un modelo de xestión de persoas baseado no talento e no capital intelectual. Desde a súa orixe, R apostou por ese capital intelectual como un elemento estratéxico básico. Unha riqueza baseada, sobre todo, nas persoas, o obxectivo prioritario para R. Baixo a premisa de *emprego satisfeito, cliente satisfeito*, R estrutura todas as políticas relacionadas coas persoas que traballan na organización, coñecido como o seu **modelo de felicidade no traballo**. O modelo consta de 4 niveis de actuación, e en todos eles existen accións concretas directamente vinculadas coa comunicación interna e a participación das persoas que forman a empresa:

- Grazas ao **programa un a un** (one to one en inglés), realízanse entrevistas individuais con todas as persoas para coñecer e analizar a situación profesional de cada unha delas, desde unha formulación de desenvolvemento persoal e profesional.
- De beneficios sociais a **Combo nós**. Á hora de crear o modelo de beneficios sociais para as persoas que forman R, chegouse á conclusión que na empresa hai múltiples realidades, tantas como persoas diferentes. Por iso elaborouse un plan de beneficios sociais destinado a todas e todos os profesionais; orientado a cubrir as diferentes necesidades de cada persoa. Co modelo Combo nós, cada persoa pode facer uso dos beneficios que máis se adaptan ás súas necesidades.
- Coñecer as persoas que forman a empresa: a **enquisa de cliente interno**. A enquisa realízase internamente e nela avalíanse distintos departamentos de R. De acordo cunha serie de preguntas, distintos clientes internos dan a súa opinión sobre as políticas

e o grao de satisfacción das respectivas áreas avaliadas.

- Dentro do taller da felicidade en R inclúense distintas probas de **medición dos niveis de felicidade** das persoas que conforman a organización. Para iso utilízanse as seguintes ferramentas:

*\*Felicidade momentánea: Test de Fordyce.*

*\*Satisfacción coa vida: Martin E.P. Seligman.*

*\*Felicidade xeral: Sonja Lyubomirsky.*

*\*Gratitude: Michael McCullough e Robert Emmons.*

- **Avaliación de valores**. Anualmente leva a cabo a avaliación dos valores, incluídos na xestión do desempeño, nunha reunión entre a persoa responsable e colaboradora. Nesta reunión, a persoa responsable avalía ao seu colaborador de acordo cos comportamentos observados ao longo de todo o ano con respecto aos 20 valores corporativos. Para iso todas as persoas avaliadoras reciben unha formación previa. Este sistema fai que unha porcentaxe do salario variable dunha persoa en R dependa da súa avaliación en valores. O 100% do persoal ten salario variable, sendo a media de salario variable dun 50%.

Nunha organización con estas políticas, son conscientes que todas as accións postas en marcha con este modelo da felicidade teñen un impacto nos resultados de negocio. R é consciente que o Departamento de Dirección de Persoas debe aliñarse co resto de estratexias da compañía, o que resulta un factor clave de competitividade e sustentabilidade da organización.



## RESPONSABILIDADE SOCIAL



Dependendo das características da empresa, as accións do programa de benestar laboral terán un maior ou menor rango de acción, pero sempre hai accións que se poden poñer en marcha se hai vontade por parte das persoas encargadas da dirección e das persoas traballadoras.

.Algúns exemplos de como as empresas poden iniciar o seu camiño na Responsabilidade Social (en diante, RS) e implicarse coas persoas traballadoras e o seu ambiente:

- Desenvolver un Código de conduta (tamén chamado código ético, de boas maneiras, etc.)
- Divulgar a información sobre o seu desempeño en materia económica, ambiental e social; elaborando unha memoria ou informe de sustentabilidade. Existen múltiples formas de poder facelo e ferramentas gratuítas para iso, como o programa Xunta ProRSE, gratuito.
- Instituir plans de igualdade e/ou de integración de colectivos vulnerables.
- Implementar prácticas para empregar, directa ou indirectamente, a persoas con discapacidades físicas ou mentais.
- Fomentar e permitir ás persoas traballadoras ser voluntarias en organizacións non lucrativas durante as horas de traballo. Ou mesmo desenvolver algunha acción de voluntariado corporativo, na propia empresa.
- Proporcionar soporte financeiro ás causas significativas para a comunidade sen a demanda de recompensa ou a compra de produtos da empresa.
- O compromiso ambiental tamén repercute no benestar das persoas. Ir máis aló dos estándares legais para minimizar as emisións de gases de efecto invernadoiro e atopar outras formas de reducir a emisión destes gases na empresa supoñen medidas para mellorar o estado de saúde da contorna e, con iso, o grao de benestar cidadán.
- En función da dimensión da empresa, é posible establecer plans de mobilidade para as persoas traballadoras da organización.
- Implementar controis voluntarios sobre as contaminantes verteduras á auga ou ao aire pola empresa.

En ocasións, as empresas que realizan actuacións de RS non perciben unha relación directa entre a súa aplicación e a creación de valor en termos económicos, pero si perciben unha relación indirecta: as empresas consideran que a introdución dos principios de responsabilidade social repercute positivamente en aspectos como a relación cos grupos de interese, a reputación, a xestión de impactos ambientais, a mellora do clima laboral, a innovación ou a eficiencia no uso de recursos. Algúns destes aspectos teñen unha incidencia directa sobre a creación de ambientes de traballo máis saudables, xerando así un interesante vínculo entre a RS e a creación de valor para as persoas traballadoras.

Que principais referentes existen en materia de responsabilidade social?

- ⇒ **Objectivos de Desenvolvemento Sustentable (ODS):** 17 metas relacionados cos desafíos ambientais, políticos e económicos con que se enfrenta a sociedade.
- ⇒ **Pacto Mundial das Nacións Unidas:** iniciativa internacional que promove implementar 10 Principios universalmente aceptados nas áreas de Dereitos Humanos, Normas Laborais, Medio Ambiente e Loita contra a Corrupción nas actividades e a estratexia de negocio das empresas.
- ⇒ **ISO 26.000:** é unha guía (non certificable) que orienta sobre os Principios e Materias Fundamentais da Responsabilidade Social, axudando a integrar un comportamento responsable en calquera organización do sector privado, público e sen fins de lucro, independentemente do seu tamaño ou localización
- ⇒ Ademais destes marcos, desde o ámbito europeo puxéronse en marcha iniciativas como **Enterprise 2020**, un proxecto, apoiado pola Comisión Europea, que se basea na importancia de desenvolver modelos de negocio innovadores e en que as empresas traballen a RS conxuntamente cos seus grupos de interese, para portar solucións ante os retos que presenta unha sociedade en continuo cambio.



## RESPONSABILIDADE SOCIAL



### *Exemplo de boas prácticas* **Como implementar un sistema de xestión da responsabilidade social?**

**Congalsa** é unha empresa galega que se dedica á fabricación e distribución de alimentos conxelados. Desde hai máis de 25 anos, Congalsa basea a súa xestión en valores como o respecto polas persoas, a orientación ao cliente, a eficiencia, a integridade, o traballo en equipo, a orientación á mellora continua ou a actitude positiva.

A empresa asumiu que unha xestión acorde cos novos tempos debe facer da responsabilidade social unha premisa fundamental para a compañía. Desde a súa orixe, Congalsa forma parte do grupo de empresas galegas, impulsado pola Xunta de Galicia, en materia de responsabilidade social. Estar integrados neste grupo permite aprender e compartir experiencias con outras empresas galegas en materia de RSE, avanzando nun modelo propio de xerar valor para todas as partes interesadas. Congalsa estruturou o seu modelo de responsabilidade social segundo as orientacións da norma internacional ISO26000 de RSE. Aínda que non se trata dunha norma certificable (só inclúe guías voluntarias, non requisitos como ocorre con outras normas como ISO9001 ou ISO 14001); o seu contido e forma sitúana como un referente para ter en conta para xestionar todas as áreas que se inclúen no concepto de responsabilidade social.

Integrar a responsabilidade social supuxo enfocar a xestión da empresa dunha maneira holística, sendo conscientes que todas as áreas da empresa deben xerar valor para crear así unha cadea de valor sustentable.

Unha das claves de Congalsa foi apoiar iniciativas que incrementan a sustentabilidade do aprovisionamento dos produtos pesqueiros. O obxectivo é dobre: lograr un produto sustentable no tempo e garantir as capturas co menor prexuízo ao ambiente. Congalsa traballa en colaboración coa organización Sustainable Fisheries Partnership (SFP). Trátase dunha organización sen ánimo de lucro que desenvolveu unha serie de ferramentas de

información e unha metodoloxía que permite ás empresas interactuar directamente cos provedores dos recursos naturais. De forma resumida, coa información que proporciona, Congalsa é capaz de cambiar de pesqueira no caso de que a súa actuación poña en risco as existentes, e garantindo, deste xeito, un proceder e unha cadea sustentable.

A responsabilidade social esténdese tamén a todas as persoas que integran a empresa. Congalsa considéraas o seu principal activo e presta especial atención ao desenvolvemento de políticas de conciliación e igualdade no traballo, consolidación de taxas de emprego estable e de calidade e a disposición dunha serie de beneficios sociais grazas a diferentes acordos alcanzados con empresas locais.

O compromiso coa responsabilidade social tamén se articula a través do respecto ao medio ambiente. No ano 2015, Congalsa obtivo o certificado EMAS de Bronce, que lle foi outorgado por levar máis de oito anos adherida ao Sistema europeo de xestión e auditoría ambientais. Ademais, Congalsa dispón tamén dun sistema de xestión ambiental segundo a ISO 14001, o que supón un *plus* á hora de certificar a aposta pola minimización do risco ambiental da actividade produtiva, garantindo o cumprimento da lexislación vixente e os compromisos adquiridos.

Desde o punto de vista social, a empresa implícase coa súa contorna, razón pola cal diferentes departamentos da empresa traballan na articulación de medidas e iniciativas que beneficien aos diferentes grupos de interese, particularmente os situados na área da comarca do Barbanza.

De forma periódica, Congalsa verifica e publica a súa Memoria de Sustentabilidade acorde cos estándares de Global Reporting Initiative, dispoñible na súa [páxina web](#).



## MEDICIÓN DA SAÚDE E O BENESTAR



O que non se mide é difícil de controlar. Por iso, medir e avaliar o impacto das medidas de benestar e saúde laboral é esencial para ver que está a funcionar, que non e cales son os impedimentos para o éxito. Tanto o deseño de políticas como a implementación e os resultados deben de avaliarse, a curto e longo prazo.

Ademais de avaliar cada iniciativa en particular, é importante avaliar tamén o éxito xeral do plan de acción, algunhas veces repetindo a mesma enquisa, ou revisando novamente o tipo de datos iniciais para poder ter unha vista desta avaliación xeral.

En base a estas avaliacións, e tendo en conta indicadores como os que aquí se propoñen, os programas de benestar laboral han de evolucionar no tempo; xa que sempre é posible introducir pequenas accións ou melloras no ambiente de traballo froito de novas necesidades emerxentes e que non se contemplaron no plan inicial, ou poida que algunhas das técnicas utilizadas non funcionasen tan ben como esperábase e deban revisarse. Por outra banda, tamén é importante compartir coas persoas traballadoras o alcanzar os obxectivos fixados. É importante recoñecer o éxito, e asegurarse de que todas as partes interesadas decátense diso e continúen brindando o seu apoio.

**Exemplos de indicadores para avaliar aspectos relacionados co benestar no lugar de traballo:**

- *Satisfacción persoal e profesional (clima laboral)*
- *Felicidade no lugar de traballo, sentimento de pertenza á empresa.*
- *Recursos destinados á formación e capacitación do persoal*
- *Accións postas en marcha con repercusión no benestar das persoas traballadoras*
- *Taxas de absentismo, enfermidades profesionais, días perdidos, rotación de persoal, etc.*
- *Custos derivados da atención sanitaria ás persoas traballadoras*
- *Índices de calidade e satisfacción do cliente*
- *Grao de participación das persoas en asociacións, fundacións, plans de voluntariado, etc.*

En ocasións, ao falar de benestar, adoita resultar complicado valorar aspectos que son intanxibles. A rendibilidade das accións que melloran o estado de saúde das persoas non se percibe de forma inmediata, pero existe. A percepción de que este tipo de investimentos viuse prexudicada por existir un importante compoñente de intanxibles e un gran descoñecemento das posibilidades do enfoque do benestar e saúde laboral máis aló do cumprimento puramente normativo.

Hai estudos que calcularon custos e beneficios dos investimentos na seguridade e saúde no traballo. En 2011, a Asociación Internacional da Seguridade Social (AISS) do Seguro Social Alemán de Accidentes de Traballo (DGUV) **estimou que o retorno de investimento esperado en seguridade e saúde laboral é de 2,2 euros por cada euro investido, é dicir, unha rendibilidade do 120%**. Na mesma liña, o informe *The workplace wellness alliance* do *World Economic Forum* concluíu que o **retorno do investimento de cada euro gastado en programas de benestar laboral é de 2,54 euros**; mentres que outro estudo da rede europea de promoción da saúde no traballo (ENWHP) estima un **retorno do investimento por cada euro investido de entre 2,5 e 4,8 euros en absentismo e de entre 2,3 e 5,9 euros en custos de enfermidade**. A forma máis habitual para calcular este retorno é:

$$\text{Retorno do investimento (ROI)} = \frac{\text{(Beneficio bruto total - Investimento)} / \text{Investimento}}$$

Dentro do beneficio bruto total deberíase incluír tanto as ganancias para a empresa como para as persoas empregadas e para a sociedade. Desta forma realizárase unha análise de custos-beneficios que incluíría tanto beneficios materiais como inmateriais (desde o aumento de vendas ou de produtividade ou o aforro en servizos de saúde, pasando pola mellora na conciliación dos traballadores ) Por exemplo, se se implementa un servizo de exercicio físico dentro da empresa e non tivesen a necesidade de acudir a un fora ou se se fixesen achegas á contorna próxima, como a xeración de hábitos saudables asociados. Existen intanxibles fundamentais nunha empresa como a retención do talento debido aos beneficios non materiais percibidos.



## MEDICIÓN DA SAÚDE E O BENESTAR



### Por que realizar un seguimento con indicadores de benestar e saúde?

Realizar a medición da rendibilidade das accións que teñen un efecto positivo sobre, por exemplo, o risco psicosocial, é complexo. Isto é debido a que entre os beneficios pódense considerar cocientes como produtividade, absentismo ou satisfacción laboral; e estes datos ven modificados non só por unha estratexia de empresa saudable, senón tamén por outro tipo de factores. Como referencia de empresas que mediron este tipo de accións con impacto positivo, pódese citar o estudo realizado polo Grupo Mahou San Miguel e o Consello Superior de Deportes. Esta análise consistiu nunha valoración socioeconómica do programa de actividade física da empresa. Grazas a avaliar este tipo de medidas, puidéronse establecer os seguintes resultados, cuantificables a través de indicadores propios de cada organización:

#### **Beneficios para a empresa:**

- *Redución do absentismo e Incremento de produtividade*
- *Menor incapacidade temporal por traballador, cunha perda de días/ano menor (no caso do estudo, a metade que o resto do persoal)*
- *Mellora dos niveis de motivación do persoal*
- *Impacto na estratexia de RSE*

#### **Beneficios para a persoa empregada:**

- *42% redución de gasto en medicamentos*
- *Beneficios para a saúde: perfil cardio-saudable máis favorable*
- *Satisfacción persoal e autoestima: o 93% das persoas que participaron notou melloría neste sentido.*

#### **Beneficios para a sociedade:**

- *Mayor cohesión entre as persoas empregadas, o que repercute nunha mellor conciliación da vida persoal e profesional.*





## MEDICIÓN DA SAÚDE E O BENESTAR

### Exemplo de boas prácticas

### Como medir o impacto das políticas de saúde na empresa?

En 2015, **Votorantim Cimentos** (con produción en Vigo) recibiu por parte do **Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo**, dependente do Ministerio de Emprego e Seguridade Social, a certificación que lle recoñece como empresa que realiza boas prácticas no ámbito da promoción da saúde no traballo.

Unha das liñas máis importantes de actuación está enfocada a previr os principais factores de risco das enfermidades cardiovasculares. Para iso o comité de benestar desenvolve numerosas iniciativas co obxectivo de: fomentar unha alimentación saudable, promover os beneficios do exercicio físico, alcanzar e manter un índice de masa corporal adecuado, axudar aos empregados para deixar de fumar.

Ademais, periodicamente levan a cabo outras campañas como as relacionadas cos efectos do sol e a calor, a deshidratación, a prevención do cancro, a vacinación gripal ou a prevención da saúde músculo-esquelética (con monitor especializado e sesións de fisioterapia para persoas traballadoras)

Dentro do programa de saúde cardiovascular, realízase un seguimento de indicadores que vincula a incentivos de diverso tipo. No caso do peso, realízanse controis periódicos que permiten establecer unha evolución da obesidade na empresa. Anualmente establécense obxectivos de redución e accións correctoras.

Exemplos destes obxectivos son:

- **Diminuír a prevalencia da obesidade**
- **Diminuír a prevalencia do tabaquismo**
- **Diminuír o score de risco cardiovascular**
- **Reducir o índice nocello brazo (ferramenta diagnóstica empregada para a avaliación da circulación arterial cara aos membros inferiores)**
- **Reducir a prevalencia da hipertensión arterial**

Ademais deste programa de saúde cardiovascular, e tendo en conta a área de actividade da empresa, a organización implementou unha política global de seguridade e saúde e as regras para a Vida, de forma que se establecen os cimentos das accións que se poñen na empresa en canto a materia de seguridade, saúde e benestar na empresa. A estratexia da compañía baséase en 4 elementos clave: as regras para a vida, o programa de comportamentos seguros, a xestión de riscos críticos e aprender dos incidentes.

A nivel global, Votorantim Cimentos organiza anualmente o *Global Safety Day*, un encontro para promover a importancia do rol dos traballadores na adopción de comportamentos seguros. Baixo o 'Proxecto 0+'. En seguridade só o cero conta', lanzáronse diferentes iniciativas que teñen como denominador común a concienciación do persoal co obxectivo de fomentar comportamentos seguros:

- **Proxecto Detroit, que inclúe os diálogos diarios e a avaliación preliminar de riscos.**
- **Premios e recoñecementos individuais e colectivos.**
- **Formación para liderar en seguridade.**
- **Protocolos críticos.**
- **Xestión de consecuencias.**
- **Avaliación de desempeño das empresas prestadoras de servizos.**

Para coñecer máis amplamente as políticas de benestar e saúde da organización pode visitarse a súa [páxina web](#).



## REDUCCIÓN DO TABAQUISMO



Os efectos prexudiciais do tabaco sobre a saúde son coñecidos, pero diversos estudos revelan que poucas persoas comprenden os riscos específicos para a saúde que entraña o consumo de tabaco. Por exemplo, segundo un estudo realizado pola OMS en 2009, só un 38% dos fumadores sabía que o tabaco provocaba cardiopatía coronaria, e só un 27% sabía que ocasionaba accidentes cerebrovasculares. O asesoramento e a medicación poden duplicar a probabilidade de que unha persoa fumadora que desexa abandonar o tabaco o consiga.

As accións na empresa para previr o tabaquismo divídense da seguinte maneira:

**1. Formación non presencial: artigos na revista de empresa, intranet, correo electrónico, formación en liña, tableiro de anuncios, campañas.**

Este tipo de iniciativas resultan idóneas en empresas que elixen a opción II na pregunta nº 6 do cuestionario. Axudan a sensibilizar persoas que non se propuxeron deixar de fumar e para persoas sen localización de traballo estable (por exemplo, persoal comercial ou que viaxa con frecuencia).

**2. Talleres presenciais: sesións grupais, terapias individuais cun profesional.**

Estas iniciativas son máis eficaces en empresas que responden: 6.1 Estas accións profundan na sensibilización dos traballadores e dótanos de ferramentas propias para manexar de forma autónoma a deshabitación do tabaco.

**3. Apoio económico para deixar de fumar: incentivos ou/e ofrecer produtos substitutivos da nicotina (chicles, parches...)**

Estas iniciativas débense realizar posteriormente á sensibilización dos traballadores sobre os prexuízos do tabaco, e tras proporcionarlles pautas e ferramentas propias para manexar a deshabitación ao tabaco.



## REDUCCIÓN DO TABAQUISMO



### *Exemplo de boas prácticas*

### Como impulsar medidas saudables nas persoas empregadas?

**Povisa** é un hospital que conta con **máis de 500 camas instaladas e máis de 1.500 traballadores**.

A organización comprometeuse a mellorar a saúde das súas persoas empregadas, fomentando hábitos saudables desde o propio centro sanitario. Estas accións focalizáronse a través de accións para mellorar a alimentación, fomentar o exercicio físico ou axudar a deixar de fumar.

#### **Campaña antitabáquica.**

Unha das liñas de traballo do proxecto Povisa Saudable é o programa de deshabitución tabáquica para as persoas traballadoras. Para iso, púxose en marcha unha campaña de sensibilización a través de carteis, correos e sesións informativas para que as persoas traballadoras que fuman apúntense ao programa. Posteriormente participarán en sesións de terapia que combinan tratamento farmacolóxico e técnicas de deshabitución. Toda a campaña irá acompañada dun seguimento desde o departamento de Medicina do Traballo.

Como se viu ao longo desta guía, as accións de fomento dun ambiente de traballo máis saudable adoitan desenvolverse de forma coordinada entre elas. Por iso, ademais das campañas antitabaco, na organización desenvolvéronse outras medidas que inciden na saúde das persoas.

#### **Reto Povisa 1.000**

Ademais das medidas antitabaco, o hospital puxo en marcha unha serie de accións de fomento da alimentación saudable, comezando polo Reto Povisa 1.000, un programa colectivo de perda de peso e mellora cardiovascular. O programa, tras unha campaña de sensibilización dentro do hospital, é de libre adscrición e consiste en que cada persoa traballadora, tras unha análise médica por parte de Medicina do Traballo, pode apuntarse a un programa controlado de perda de

peso. O programa comezou o mes de febreiro de 2017 e terá unha duración de 7 meses. Do mesmo xeito que coa campaña para abandonar o tabaco, o departamento de medicina do traballo efectúa revisións periódicas das persoas participantes e rexistra a súa perda de peso. **O reto é que, ao chegar o mes de agosto, o conxunto das traballadoras e traballadores que participen no programa superasen os 1.000 quilos de perda de peso.**

Como medida complementaria, tamén no ámbito da alimentación saudable, entre a oferta do autoservizo do hospital deseñáronse menús saudables, identificados como tales nas cartas, e un pack *almorzo saudable* que substitúe ao habitual petisco con bebidas azucradas. Ademais, no propio autoservizo instalouse unha zona de información sobre hábitos alimenticios saudables.

Ademais de todas estas medidas xa en marcha, e seguindo as recomendacións da Rede Europea de Empresas Saudables, Povisa comezou a traballar tamén en programas específicos para facilitar as condicións de traballo ás persoas con enfermidades crónicas, para as traballadoras embarazadas ou en período de lactación, ou para aquelas persoas traballadoras que, por razóns de enfermidade ou accidente, incorpóranse ao seu posto tras un longo período de baixa.

#### **Adhesión á Declaración de Luxemburgo.**

A Declaración de Luxemburgo foi consensuada e publicada en 1996 pola Rede Europea de Promoción da Saúde no Traballo, e o seu obxectivo é "axuntar os esforzos dos empresarios, os traballadores e a sociedade para mellorar a saúde e o benestar das persoas no lugar de traballo". **A adhesión de Povisa é firme desde o 1 de xaneiro de 2017.**



## FOMENTO DA ACTIVIDADE FÍSICA



A realización de actividade de forma saudable por parte dos traballadores beneficia non só a nivel físico, senón que tamén ten un alto impacto a nivel psicolóxico, mellorando así o seu benestar xeral, a súa produtividade e reducindo as taxas de absentismo.

As seguintes iniciativas preséntanse nunha orde **ascendente** no nivel de implicación por parte da empresa e no nivel de sensibilización por parte dos traballadores para participar neste tipo de iniciativas.

### 1. Ofrecer información sobre exercicio.

Por exemplo, revistas, taboleiro de anuncios, programas online de actividade física, etc. Estas iniciativas son máis apropiadas en empresas que seleccionasen a opción III na pregunta nº 7 do cuestionario. Inician o proceso de sensibilización cara aos beneficios da actividade física e dan visibilidade ao interese da empresa en promocionar hábitos saudables en actividade física. Ademais, son iniciativas básicas para empresas con persoas sen localización de traballo estable.

### 2. Promoción de actividades físicas fora do horario laboral.

Exemplo: torneos deportivos, tenis de mesa na empresa ou grupos para correr. A empresa pode participar na organización destas actividades ou ben pode dar visibilidade a actividades que organicen os propios traballadores ou que se celebren no ambiente da empresa.

### 3. Acceso das persoas traballadoras a instalacións deportivas ou patrocinio de empregados.

Exemplo: cotas reducidas en ximnasios, piscinas, patrocinio de equipos deportivos compostos por persoas empregadas, etc. Estas accións pódense realizar chegando a acordos con instalacións deportivas para proporcionar descontos a traballadores, ou patrocinando a participación de equipos de persoas traballadoras en competicións deportivas, como campionatos ou carreiras. Estas accións non só benefician a saúde dos traballadores senón tamén o seu sentimento de pertenza.

### 4. Habilitar un espazo na empresa con duchas e vestiario.

Esta iniciativa fomenta tanto a posibilidade da práctica deportiva antes de iniciar a xornada laboral como o desprazamento ao posto de traballo camiñando, correndo, en bicicleta ou calquera medio de transporte que implique exercicio físico, combatendo o sedentarismo e reducindo as emisións contaminantes por desprazamentos.

### 5. Incentivos desde a empresa para ir en bicicleta ou andando ao traballo.

Exemplo: seguir e premiar as distancias percorridas a través de *wearables* (dispositivos de seguimento da actividade física: pulseiras, podómetros, teléfonos intelixentes, etc.).

### 6. Organización de actividades físicas durante o horario laboral.

Exemplo: pausas activas con mobilización de articulacións, quecementos, talleres de ioga ou pilates ou circuitos indoor e/ou outdoor para pasear. Estas actividades poden ir desde quecementos antes de iniciar a xornada laboral ata clases periódicas na empresa, pasando por pausas activas de 5 minutos para mobilizar o corpo, combatendo os efectos do sedentarismo e os movementos repetitivos.

**7. Realización dun estudo individualizado** para cada traballador por parte dun profesional, establecendo un Plan de acción.

### 8. Habilitar un espazo dentro da empresa para poder realizar actividade física.

Exemplo: facilitar o acceso a instalacións para realizar actividade física, situándoas na empresa, fomenta o seu uso por parte das persoas traballadores. Poden ser actividades dirixidas por especialistas, instalacións tipo ximnasio, ou ben actividades dirixidas, pero en vídeo.



## FOMENTO DA ACTIVIDADE FÍSICA



### Exemplo de boas prácticas

## Como utilizar a actividade física para mellorar a saúde e evitar enfermidades?

A Delegación de Vigo de **FCC-Medio Ambiente** é a empresa encargada de xestionar o servizo de limpeza de Vigo. Esta organización conseguiu reducir os accidentes con baixa que provocan os trastornos musculoesqueléticos grazas á **integración do exercicio físico na rutina diaria das persoas traballadoras**.

En 2014, FCC logrou o certificado de Empresa Saudable, un recoñecemento que lle compromete a promover unha cultura de vida saudable dentro da estrutura empresarial e a coidar o benestar físico, mental, emocional e social do grupo. No caso de Vigo o persoal está integrado por 550 persoas e son xa 80 as que todos os días ao comezo e ao final da xornada realizan quecementos e estiramientos nas súas respectivas bases.

Ainda que o plan abarca moitos outros ámbitos como charlas formativas ou a colocación de carteis nos sete centros, a realización de **dúas táboas de exercicios co asesoramento de profesionais** é unha das partes máis importantes do proxecto, para tratar de reducir as baixas relacionadas con lesións de costas, pescozo, ombreiros e extremidades nun 5% nos próximos cinco anos. O programa levase realizando desde decembro de 2015 e xa deu resultados. Desde que se realiza exercicio, os accidentes laborais asociados a trastornos musculoesqueléticos descenderon do 26,3 ao 14,28%.

O ambiente físico é un dos alicerces básicos do sistema de xestión dunha Empresa Saudable. Neste caso, a participación do persoal é voluntaria. En Vigo realízase exercicio físico en tres locais de limpeza viaria en quenda de mañá, pouco despois das 06.00 horas, e no parque central nunha quenda de fin de semana. O reto é implicar ao resto do persoal para seguir incrementando os niveis de saúde e benestar na empresa. Esta práctica vaise estender aos outros catro espazos de limpeza de que dispón a organización e tamén ás persoas que realizan quendas de fins de semana.

Esta acción tamén requiriu a colaboración coa mutua, que é a organización que xestiona os accidentes de traballo e enfermidades profesionais.

Antes de realizar unha actividade física de certa esixencia como require o servizo de limpeza vigués, as recomendacións básicas de quecemento inclúen exercicios de rotación para nocellos, xeonllos e cadeira, mobilizar o tronco, xiros de pescozo, rotación de ombreiros e flexión de brazos, cóbados e bonecas. Para finalizar a xornada, co obxectivo de eliminar a tensión acumulada, os traballadores realizan estiramento de xemelgos, isquiotibiais e costas, do músculo piramidal, cuádriceps, psoas, dorsal ancho, deltoides, tríceps, bíceps e pectorais.

Son movementos sinxelos que preparan a musculatura para traballos dinámicos, diminúen o estrés e a tensión, melloran a flexibilidade muscular e prevenen lesións musculares.



Na imaxe, un dos carteis coas recomendacións sobre quecementos mediante mobilidade articular distribuídos nos diferentes centros de traballo de Vigo.



## IMPULSO Á ALIMENTACIÓN SAUDABLE



O impacto da alimentación na nosa saúde é moi importante. Unha correcta alimentación pode reducir e previr moitos problemas de saúde. Sendo especialmente destacable o impacto dunha alimentación saudable en persoas que desenvolven a súa actividade a quendas, con problemas de saúde xa presentes ou hábitos alimenticios deficientes. As seguintes iniciativas preséntanse nunha orde ascendente no nivel de implicación por parte da empresa e no nivel de sensibilización por parte das persoas para participar neste tipo de iniciativas.

### 1. Ofrecer información sobre hábitos nutricionais saudables.

Exemplo: charlas, notas a través do e-mail, formación online, intranet, etc. Non só sobre os produtos recomendados, tamén sobre os beneficios que se poden obter.

### 2. Establecer un espazo confortable e limpo a disposición de todas as persoas traballadoras para comer ou facer un descanso.

Exemplo: a presenza dunha neveira e un microondas incrementa as posibilidades de consumir alimentos variados e saudables. Esta é unha iniciativa moi importante á hora de cambiar hábitos alimenticios.

### 3. Ofrecer auga gratuita.

Exemplo: esta iniciativa favorece unha correcta hidratación e reduce o consumo de bebidas menos saudables.

### 4. Minimizar a oferta de produtos pouco saudables, como os refrescos, bolería, comida rápida, etc.

Exemplo: aumentando e fomentando alimentos e bebidas saudables. Reducindo o máximo posible o acceso a produtos menos saudables e substituíndoos por alimentos máis sans no comedor ou máquina de vending foméntase un cambio nos hábitos de consumo dos empregados.

### 5. Propoñer receitas saudables para cada época do ano.

Exemplo: con esta iniciativa favorécese a sensibilización ás persoas e dáselles ferramentas propias para coidar da súa alimentación de forma autónoma.

### 6. Realizar iniciativas que fomenten a alimentación saudable.

Exemplo: como acceso a receitairos saudables, concursos de cociña dentro da empresa, talleres de cociña, etc.

### 7. Ofrecer froita de forma gratuita.

Exemplo: poñendo á disposición das persoas pezas de froita de forma gratuita, fomentar o consumo deste produto saudable.

### 8. Realización dun estudo nutricional con recomendacións personalizadas.

Esta iniciativa permite proporcionar a cada persoa unhas pautas de alimentación que se adaptan ás súas necesidades e gustos para que aprendan a alimentarse da forma óptima para elas.



## IMPULSO Á ALIMENTACIÓN SAUDABLE



### Exemplo de boas prácticas

#### Como podo impulsar unha alimentación máis saudable?

**Larsa**, empresa galega do sector lácteo (pertencente ao Grupo Capsa), a través da súa área de Nutrición e Saúde ten o obxectivo de fomentar un estilo de vida saudable a través da xeración de coñecemento e programas de responsabilidade social.

#### Programas dirixidos a empregados.

A organización é consciente de que manter un estado nutricional adecuado é a forma máis eficaz e eficiente de reducir riscos de enfermidade. Por iso, a educación nutricional adquire cada vez un papel máis relevante. Larsa promove, neste sentido, o crecemento da empresa xunto ao benestar das persoas empregadas. A través da área de Nutrición e Saúde impulsa o desenvolvemento de iniciativas en prol da **mellora da calidade de vida do persoal fomentando a súa educación nutricional**.

Coida a túa saúde aprendendo a alimentarte é un programa de 3 meses de duración desenvolvido dentro das políticas de responsabilidade social da empresa, no cal se fomentan hábitos de vida saudables entre os empregados da compañía e os seus familiares. Iniciouse por primeira vez no ano 2009 e actualmente continúa co seu desenvolvemento.

O obxectivo principal é dotar as persoas traballadoras e/ou os seus familiares das ferramentas e coñecementos necesarios que lles permitan elixir a súa alimentación de acordo coas recomendacións dos profesionais. A participación é voluntaria e fóra do horario laboral. Este programa comprende unha fase de formación **teórica en nutrición**. A actividade dá comezo cun plan de formación de 2 horas. Ademais, cada participante aprende a deseñar modelos de menús equilibrados e variados con obxecto de coñecer a estrutura das diferentes inxestas diarias e así levar a cabo unha alimentación saudable, base para a prevención de numerosas enfermidades e tamén do control de peso.

Tamén consta dunha fase de avaliación e seguimento personalizado do estado nutricional. O obxectivo principal desta fase é que todos os voluntarios coñezan o seu estado nutricional: peso ideal, metabolismo basal, medidas antropométricas, etc.

#### Avaliación do estado nutricional

O primeiro paso é coñecer o grao de adhesión á dieta mediterránea de todas as persoas participantes. Para iso utilízase o test de calidade da dieta mediterránea (ou índice *Kidmed*) que permite determinar de maneira rápida o grao de adherencia á dieta mediterránea, cuxa utilidade foi satisfactoriamente contrastada.

Ademais, a todas as persoas realízase unha historia nutricional simplificada (HNS). Con esta historia solicítase a información suficiente para poder elaborar unha dieta personalizada. Posteriormente, os dietistas-nutricionistas avalían o estado nutricional de cada participante mediante un estudo antropométrico.

#### Seguimento semanal personalizado do estado nutricional

As consultas realízanse con carácter semanal. Ademais, serven de apoio para resolver calquera tipo de dúbida sobre alimentación, así como comprobar as melloras obtidas a nivel antropométrico. O dietista-nutricionista entrega ao seu paciente a correspondente dieta personalizada elaborada, tendo en conta os gustos de cada persoa para facilitar o cumprimento. A todas as persoas participantes realízase a avaliación do estado nutricional e de cumprimento, en canto a adhesión á pauta nutricional individualizada e de actividade física. Ao finalizar o programa entrégaselles a todos os participantes un informe persoal coas melloras obtidas e unha recomendación nutricional personalizada.





## ACTUACIÓNS EN SAÚDE

As actuacións en saúde dentro dunha empresa están vinculadas cos recursos de saúde no ambiente de traballo. Estes recursos son o poder contar cun ambiente saudable, servizos de saúde a disposición das persoas traballadoras, información e recursos; así como oportunidades e flexibilidade para apoiar os seus esforzos en manter estilos de vida saudables. Os aspectos relacionados coa saúde persoal teñen implicacións directas no desempeño da actividade laboral.

Os exemplos de problemas nos recursos persoais de saúde poden afectar as condicións do espazo de traballo ou a falta de información e coñecemento (podendo ocasionar que os traballadores teñan dificultade para adoptar estilos de vida saudables ou para manterse sans).

Contar cun bo estado de saúde non só fará que as persoas que integran a organización sexan máis felices, senón que a produtividade e a salubridade da empresa veranse beneficiados.

**1. Establecer unha escola de costas.** Datos da OMS de 2012 mostran que, nos países industrializados, preto dun terzo dos días laborais perdidos relacionados con problemas de saúde, débense a trastornos musculoesqueléticos, e que o 60% deses días, relaciónanse con lesións localizadas nas costas.

Esta iniciativa é moi beneficiosa porque axuda a previr trastornos musculoesqueléticos e a manexar os xa existentes para mellorar o benestar das persoas.

**2. Proporcionar tratamento fisioterapéutico dentro ou fóra da empresa.** Esta iniciativa está orientada a reducir os problemas musculoesqueléticos existentes nas persoas, mellorando o seu desempeño e evitando baixas. Estas iniciativas pódense realizar tanto acondicionando un lugar na empresa para realizar tratamentos de forma periódica por parte dun especialista, ou ben alcanzar un acordo con algún especialista para ofrecer un desconto nos seus servizos.

**3. Charlas informativas sobre saúde respiratoria e facilitación do acceso a técnicas de fisioterapia respiratoria.** Se se identifica un grupo de traballadores con problemas respiratorios, estas técnicas poden mellorar a calidade de vida destes traballadores, mellorando o seu desempeño e reducindo as baixas por enfermidade respiratoria.

**4. Campañas de prevención,** como a prevención da gripe, saúde visual, etc. Estas campañas de prevención son útiles no proceso de sensibilización e prevención de posibles problemas de saúde a través de sinxelos hábitos.

**5. Información en materia de enfermidades:** diabetes, risco cardiovascular e outras.

**6. Mes da saúde** para incrementar nese mes as comunicacións en materia preventiva. Concentrar comunicacións nun mes chamado da saúde, pode fortalecer o proceso de sensibilización das persoas traballadoras nestes temas, atraendo a súa atención de forma efectiva.

**7. Establecer colectivos de risco aos que se lles realiza un seguimento máis minucioso** como, por exemplo, persoas de idade avanzada, persoas fumadoras ou persoas con hipertensión.

**8. Promover o transporte activo.** Contrariamente ao transporte pasivo nas actividades de traballo, o transporte activo permite adaptar procesos e a carga de traballo ás necesidades de mobilidade das persoas empregadas. Tamén está relacionado coa flexibilidade horaria nas entradas e saídas do lugar de traballo.

**9. Xestionar o regreso ao traballo.** Se unha persoa traballadora estivo ausente do seu traballo por un tempo, ao regresar pode ser o tempo propicio para darlle información sobre educación na saúde e un ambiente de apoio en relación á causa do accidente ou a enfermidade que ocasionou que se ausentase. Por exemplo, se o motivo da ausencia foi un ataque ao corazón, o seu regreso óptimo ao traballo pode facilitarse mediante a promoción do exercicio e de alimentos sans, e reducir as fontes de estrés no lugar de traballo.





## ACTUACIÓNS EN SAÚDE

### Exemplo de boas prácticas

#### Como potenciar a saúde no lugar de traballo?

O consorcio **PSA Peugeot Citroën** impulsou nos últimos anos unha serie de accións encamiñadas á potenciación da seguridade e a saúde no traballo. O grupo estableceu tres principios básicos a partir dos cales se desenvolve a nova política de seguridade, benestar e saúde: **exemplaridade** (cumprindo e facendo cumprir as normas de seguridade), **vixilancia** (preservando que o estado das instalacións e o comportamento das persoas traballadoras sexa o correcto) e **reactividade** (informando á xerarquía de calquera situación de risco, adoptando medidas paliativas e propoñendo accións de mellora).

#### Security-box

A Security-Box (S-Box) é unha boa práctica preventiva en materia de prevención de riscos laborais e promoción dun ambiente de traballo saudable. Leváronse a cabo unhas 1.200 sesións polas que pasaron máis de 6.700 traballadores, e que foi exportada a outras fábricas francesas do Grupo.

A S-Box consta de oito salgás nas que as persoas traballadoras, acompañados por un monitor, levan a cabo sesións de sensibilización sobre a saúde e seguridade no traballo. Mediante probas e actividades interactivas, que promoven á reflexión, enfocouse o traballo en materia de circulación viaria interior, equipos de protección individual ou seguridade en máquinas, entre outros. Posteriormente as persoas participantes resumen nunha frase as reflexións que obtiveron da experiencia.

A idea de continuidade do proxecto S-Box é estender esta acción ás persoas traballadoras de empresas auxiliares e outros provedores, así como ás familias das propias traballadoras e traballadores.

Grazas a este tipo de traballo, na organización xa non hai un só técnico en prevención de riscos laborais e saúde laboral senón que o son as 8.000 persoas que compoñen o persoal.

Esta acción enmárcase nun plan de benestar laboral máis amplo, que potencia a comunicación interna. Neste sentido, son valoradas as reunións periódicas que se celebran para tratar calquera aspecto relacionado coa saúde e a seguridade no traballo, así como o fluxo transversal de información entre as plantas e mesmo entre talleres.

A organización fixou cinco obxectivos específicos neste sentido:

1. **Desenvolvemento dun programa de benestar no traballo (enfocado a evitar os riscos psicosociais)**
2. **Mellora dos estándares**
3. **Integración da saúde e a seguridade no traballo**
4. **Cultura da seguridade a través da observación de riscos e a prevención dos trastornos músculo esqueléticos (traballar sobre a eliminación das enfermidades profesionais)**
5. **Plan de circulación interno e seguridade viaria.**

#### Compromiso público co benestar laboral.

Dentro da política de promoción do benestar da empresa, PSA Vigo puxo en marcha accións que contribúen a fomentar a incorporación da muller ao ámbito laboral e a igualdade de oportunidades, así como á conciliación da vida familiar e laboral. O propio código ético da organización recolle o compromiso de *prestar especial atención ás condicións de traballo e ao benestar de todas as persoas presentes nos establecementos do Grupo.*





## CONTROL DO ESTRÉS E RISCOS PSICOSOCIAIS

Unha adecuada xestión emocional ten un alto impacto na saúde dos traballadores tanto a nivel físico como psicolóxico. A Axencia Europa para a Seguridade e a Saúde no Traballo (EU-OSHA) calcula que o estrés dos traballadores ten un custo económico de 136.000 millóns de euros ao ano, a maior parte desas perdas están provocadas polas baixas laborais. Resulta común pensar soamente nos riscos físicos como os únicos que teñen efecto na seguridade das persoas traballadoras, pero non sempre é así. Algunhas veces os riscos que non son físicos (chamados riscos psicosociais) tamén poden afectar a seguridade física. Por exemplo, a percepción de sobrecarga de traballo ten unha forte asociación con accidentes entre traballadoras e traballadores novos.

**Que é exactamente o ambiente psicosocial do traballo?** O ambiente psicosocial inclúe a organización do traballo e a cultura da empresa; actitudes, valores, crenzas e prácticas que son cotiás na organización e que afectan o benestar físico e mental das persoas empregadas. A estes aspectos coñéceselles como estresores do ambiente de traballo, os cales poden causar estrés mental ou emocional.

Exemplos de riscos psicosociais: *problemas para xestionar o tempo e a carga de traballo, dificultades na toma de decisións, falta de cultura organizacional, falta de negociación e de comunicación construtiva, problema de rotación de quendas, escaso apoio ao balance traballo-vida persoal, medo a perder o traballo por mor de fusións, adquisicións da empresa, reorganización ou ao propio mercado laboral.*

Os riscos psicosociais poden asociarse cos accidentes de maneira directa ou indirecta. Cando as persoas empregadas carecen de suficiente influencia sobre as condicións perigosas do espazo de traballo, carecen do control necesario para xestionar as ameazas que supoñen sobre a súa integridade física. Por tanto, a falta de control pode contribuir directamente a un dano.

Para prever estes riscos, pódense aplicar as



seguintes accións:

**1. Realizar unha avaliación de riscos psicosociais.**

Estas avaliacións serven para identificar o estado no que se atopan as persoas da empresa a nivel psicosocial. Permite detectar con anticipación as necesidades de cada persoa traballadora e establecer estratexias de resposta.

**2. Implicar ás persoas na detección das causas do estrés.**

Realizando entrevistas persoais pódense detectar niveis do estrés e posibles causas. Desta maneira poderanse realizar accións para atallar ou xestionar de mellor forma estas causas do estrés

**3. Modificar a xestión e a carga de traballo:**

obxectivos ben definidos, mellor planificación, flexibilidade horaria, teletraballo, etc. En moitos casos estes cambios non implican un cambio importante nos procesos de traballo, senón que son pequenos cambios que melloran os procesos.

**4. Formar en materia de xestión emocional, técnicas de relaxación, mindfulness e mellora do descanso.**

En ocasións é máis importante aprender a manexar o estrés que reducir as causas dese estrés. Formando ás persoas en técnicas para a xestión do estrés, proporcionánselles as ferramentas para aprender a xestionar o estrés de forma autónoma sen que afecte á súa saúde nin o seu desempeño.

**5. Formar en materia de xestión do tempo e xestión financeira.**

Outras causas importantes do estrés son un mal manexo do tempo e unha xestión das finanzas persoais deficiente. Ofrecer técnicas e ferramentas persoais para aprender a xestionar tanto o seu tempo como as súas finanzas.

**6. Formar para mellorar a comunicación:**

xestión do conflito, comunicación asertiva, escoita activa, etc. As relacións interpersoais no ambiente laboral poden producir situacións de tensión ou conflito por carencias na comunicación.

**7. Ofrecer apoio psicolóxico a aquelas persoas que o soliciten.**

O apoio de profesionais na materia pode dotar ás persoas de ferramentas persoais para xestionar as emocións, estados de ánimo e mellorar así no desempeño diario.



## CONTROL DO ESTRÉS E RISCOS PSICOSOCIAIS



### Exemplo de boas prácticas

#### Como mellorar o ambiente laboral xestionando o estrés?

A empresa **Gas Natural Fenosa**, con presenza en Galicia, foi unha das seleccionadas nos Galardóns europeos ás Boas Prácticas da Campaña '*Traballos saudables: Xestionemos o estrés*', organizados pola Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo (EU-OSHA) durante a campaña 2014-2015.

En concreto, a acción recoñecida como boa práctica focalizouse na xestión do estrés. A acción concretábase nunha intervención psicosocial sobre o colectivo de persoas da compañía máis exposto a un elevado risco psicosocial (relacionado coa presión de tempos, a intensidade da atención e a precisión que requiren as tarefas que desempeñaban).

A necesidade de actuación púxose de manifesto durante a análise dos resultados da avaliación de riscos psicosociais, que coincidiu coa identificación de casos de persoas traballadoras con síntomas relacionados coa ansiedade. Os factores de risco máis elevado correspondían á carga de traballo e á participación e supervisión, polo que se estableceron **medidas organizativas na estrutura** desa dirección e se **redimensionou o seu equipo de traballo** para paliar este risco. Así mesmo, ofreceuse ás persoas afectadas a posibilidade de participar nun **programa de formación e acompañamento de xestión do estrés**. Dita intervención foi complementada con acompañamento do servizo de Ergonomía e Psicosocioloxía e do servizo médico (mediante asesoramento, apoio psicolóxico individual e sesións de coaching nos casos necesarios).

No momento de finalizar a intervención, a organización lanzou unha **campaña interna de sensibilización** sobre o coidado da saúde que incorporaba algúns dos aprendizaxes da intervención.

#### Adhesión á Fundación Máshumano.

Desde comezos de 2017, Gas Natural Fenosa incorporouse á Rede de empresas da Fundación Máshumano. O obxectivo é consolidar unha política focalizada no benestar e a saúde das persoas, como marca un dos oito compromisos que rexen a política de responsabilidade social da multinacional: a preocupación e o interese polas persoas. Por este motivo, Gas Natural Fenosa conta co **Proxecto de "Desenvolvemento Humano e Social"** cuxo principal obxectivo é promover a calidade no emprego, a flexibilidade temporal e espacial, o desenvolvemento persoal e profesional, a igualdade de oportunidades e o liderado.

Gas Natural Fenosa posúe un modelo de xestión baseado no respecto, a diversidade, a protección da calidade de vida e o benestar. Desenvólvese un plan continuado de despregamento e de comunicación da proposta de valor ás persoas empregadas, co propósito de atraer o mellor talento externo e impulsar o recoñecemento interno, fomentando con todo iso o sentimento de pertenza.

Formar parte da rede de empresas Máshumano supón a participación de encontros de traballo co resto de empresas que integran a rede e con institucións públicas (incrementando a colaboración entre o sector privado e público), sesións de innovación empresarial colaborativa, xornadas con persoas expertas nacionais e internacionais, participación nos premios Máshumano, etc.



## COMPROMISOS E CERTIFICACIÓN



O primeiro paso para a obtención dalgún recoñecemento na promoción da saúde no traballo pode ser a adhesión á Declaración de Luxemburgo (*Pódese consultar o documento de Declaración de Luxemburgo no anexo desta guía e na [web](#)*).

No ano 1997, a Rede Europea de Promoción da Saúde no Traballo (ENWHP) elaborou a Declaración de Luxemburgo, un documento no que se establecían os principios básicos de actuación e o marco de referencia dunha boa xestión da saúde das persoas traballadoras na empresa.

A diferenza doutras acreditacións, neste caso non é necesario levar a cabo unha auditoría por parte dun organismo externo, senón que se trata máis ben dun compromiso e declaración de intencións por parte da empresa.

As organizacións que desexen adherirse á Declaración de Luxemburgo:

- **Comprométense a poñer en práctica os principios que nela deféndense e a difundila.**
- **Están dispostas a compartir e promover os seus coñecementos e boas prácticas no ámbito do benestar nos lugares de traballo**
- **Farano como persoa xurídica (a adhesión como persoa física non se recolle na citada declaración).**
- **Cando se trate dun grupo de empresas que non teña personalidade xurídica propia, deberá adherirse cada empresa do grupo por separado.**
- **Como empresa adherida, a organización aparecerá na listaxe de empresas e organizacións adheridas e recibirá un diploma da súa adhesión á Declaración de Luxemburgo.**



A adhesión á Declaración de Luxemburgo é sinxela. A listaxe de empresas adheridas pódese consultar a través da [web](#).

Ademais da Declaración de Luxemburgo, as empresas interesadas en obter algún tipo de certificado poden obter o **Certificado de Empresa Saudable**. Este modelo establece os requisitos dun sistema de xestión para organizacións comprometidas cos principios e recomendacións internacionais existentes sobre empresas saudables e que queren promover e protexer de maneira continuada a saúde, a seguridade e o benestar dos traballadores e a sustentabilidade do ambiente de traballo. Outro modelo é o certificado de **Empresa Familiarmente Responsable (EFR)**, que recoñece as boas prácticas nas organizacións que integran modelos para a conciliación da vida laboral e persoal. Existen máis de 50 empresas certificadas en España baixo o modelo de Empresa Familiarmente Responsable. Exemplos destas empresas son galegas, como **Feiraco** (a primeira cooperativa española co certificado de empresa familiarmente responsable), **Los Sauces, Institución Educativa** (conseguiu o selo EFR 3000-1 para os seus catro colexios en España, entre eles os de Pontevedra e Vigo), **Una Grupo Business Factory S.L., Grupo Femxa e Iceacsa Group** (para a súa sede central na Coruña).



# 5. ANEXOS



## EXEMPLOS DE EMPRESAS

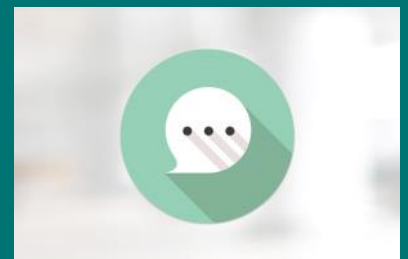
### Xestión das emocións do persoal

- ▶ **Descrición:** a xestión intelixente das emocións dos traballadores permite mellorar a calidade de vida das persoas, da súa saúde, as súas relacións interpersoais e o rendemento laboral. É unha ferramenta útil e práctica para incorporar nas políticas de RSE das empresas como vehículo para mellorar o benestar dos empregados.
- ▶ **Impacto:** os resultados son bastante significativos na xestión persoal e interpersoal das emocións, na xestión do estrés, na relación familiar e outras dentro do ámbito do persoal. Tamén repercutiu positivamente no ambiente laboral e traballo de equipo, na atención ás persoas usuarias dos seus servizos e no rendemento persoal.
- ▶ **Empresa:** Coaching 10
- ▶ **Sector:** Benestar
- ▶ **Web:** [www.coaching10.net](http://www.coaching10.net)
- ▶ **Fonte:** Banco de ideas responsables. Xunta de Galicia.






### Creación de espazos saudables

- ▶ **Descrición:** Creamos espazos para facer actividades físicas e mentais e para aumentar a conciencia ambiental, zonas de descanso e zonas de formación para condutores. Consideramos o exercicio físico e mental básico para contribuir a un desenvolvemento saudable do equipo humano. Pretendemos reducir enfermidades, o absentismo e incrementar a motivación, a ilusión e a integración da actitude positiva na convivencia laboral na procura dun benestar integral da empresa que redunde en última instancia na mellora económica de todos.
- ▶ **Impacto:** Aumento de beneficios económicos entre os empregados por redución de custos no consumo de auga, electricidade, papel e plásticos e médicos. Aumento da formación e da motivación así como mellora da convivencia laboral e da produtividade na actividade que leva a cabo.
- ▶ **Empresa:** Semacar
- ▶ **Sector:** Transporte
- ▶ **Web:** [www.semacar.com](http://www.semacar.com)
- ▶ **Fonte:** Banco de ideas responsables. Xunta de Galicia.


A Xunta de Galicia anima as empresas que fagan RSE a que o comuniquen. Para iso creou o [Banco de ideas](#), cun dobre obxectivo. Por unha banda, é unha cante para que as empresas, entidades e organizacións galegas poidan dar a coñecer as accións que levan a cabo en materia de responsabilidade social e servir de exemplo ao resto. Por outra, informa a sociedade das accións responsables do tecido empresarial de Galicia. Se tes unha boa idea, compártea!



Exemplos de boas prácticas de **Votorantim**, recoñecida na Edición 2014 e presentada na Xornada Técnica da Rede española de empresas saudables. ▶ [Acceso web](#)

# PROGRAMA DE SALUD CARDIOVASCULAR

**Participantes**  500 empleados

**Periodo del programa** 2013-2016

## OBJETIVOS

Disminuir la prevalencia de la obesidad en un 50% desde el 31% al 15,5%

Disminuir la prevalencia de tabaquismo en un 50% desde el 23,3% al 13,5%

Disminuir el Score de Riesgo Cardiovascular (REGICOR adaptado a España) en un 50%


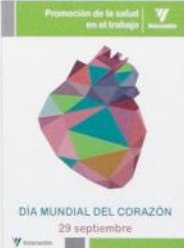
Reducir un 10% la prevalencia de trabajadores con un Índice Tobillo Brazo (ITB) < a 0,9 para la prevención de la Enfermedad Arterial Periférica

Reducir la prevalencia de la HTA en un 50%

## ACCIONES

- 1 Definición y comunicación de la Política de Salud de la compañía
- 2 Creación de un Comité de Salud
- 3 Promoción de hábitos de vida saludables con talleres prácticos sobre alimentación (criterios NAOS) y ejercicio físico saludable
- 4 Fomento de la comunicación y acceso a la información de los trabajadores
  - Lanzamiento del Boletín de Promoción de la Salud
  - Realización de encuestas de satisfacción
  - Campañas informativas sobre PST
  - Creación de un apartado de Salud en la intranet

- 5 Desarrollo de entornos seguros y saludables
  - Control de la alimentación de las máquinas dispensadoras de alimentos
  - Suministro gratuito de fruta fresca en los principales centros de trabajo
  - Intervención para el abandono del hábito tabáquico en colaboración con la AECC, mediante tratamiento psicológico y farmacológico costado por la empresa
- 6 Lanzamiento de campañas especiales para reducir el índice de obesidad
  - Concurso "Alcanza tu peso ideal". Se han realizado tres ediciones con la participación de más del 90% de la plantilla
  - Campaña IMC>30. Se costearán consultas con nutricionistas a los trabajadores que lo soliciten
- 7 Reorientación del servicio de prevención
  - Estimación del Riesgo Cardiovascular según REGICOR a todos los trabajadores
  - Realización de actividades de prevención secundaria: medición Índice tobillo-brazo
  - Transmitir campañas específicas en el marco del reconocimiento médico como IMC>30 o trabajadores hipertensos

## RESULTADOS

	Votorantim España		Objetivos 2016
	2013	2014	
Obesidad	30,3%	20,6%	15,5%
Tabaquismo	23,3%	23,2%	13,5%
Colesterol elevado	27%	31%	20%
Glucosa elevada	8,3%	5,1%	3%
Absentismo	1,4%	1,3%	1%

**% Obesidad**



2010: 30,8 | 2011: 30,6 | 2012: 32,2 | 2013: 30,3 | 2014: 20,6 | Objetivo: 15,5

17 Promedio España

## PRÓXIMAS ACCIONES

Creación de la figura del promotor de hábitos de salud



Desarrollo de un blog sobre nutrición en colaboración con la USC



Ayudas económicas a empleados para equipación deportiva



Lanzamiento de un concurso sobre recetas saludables dirigido a todos los trabajadores



Exemplos de boas prácticas de PSA Peugeot Citroën Ibérica, recoñecida na Edición 2014 e presentada na Xornada Técnica da Rede española de empresas saudables. ▶ [Acceso web](#)

SAFETY FOR ME  
SAFETY FOR EVERYONE

2 CENTROS DE PRODUCCIÓN  
VIGO 7.000 MADRID 2.350 EMPLEAD@S  
2 ENTIDADES COMERCIALES 500 EMPLEAD@S  
PSA Peugeot Citroën

ENTIDAD FINANCIERA con 300 EMPLEAD@S  
CENTRO LOGÍSTICO con 250 EMPLEAD@S  
RED de CONCESIONARIOS PROPIOS con 1.600 EMPLEAD@S  
en TERRITORIO NACIONAL

## La salud y el bienestar en el trabajo:

### CONDICIÓN ESENCIAL DE NUESTRO DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL

Para proteger la salud y el bienestar de todas las personas que forman parte de PSA Peugeot Citroën, aplicamos los mejores estándares y buenas prácticas del sector del automóvil reconocidas por su calidad técnica a nivel mundial

#### Sistema de gestión de la salud

animación estructurada  
estándares implantados  
roles definidos  
herramientas de alerta  
compromiso de la dirección  
supervisión del progreso

#### Las actuaciones prioritarias

- Realizar una vigilancia de la salud reactiva
- Sensibilizar para mejorar la calidad de vida
- Corregir señales de alerta para el bienestar
- Prevenir y tratar las enfermedades comunes
- Acompañar en la dificultad a las personas

#### Objetivos y resultados

**Enfermedades profesionales**  
Tasa de Frecuencia

horizonte 2025: 2 puntos media anual  
objetivo 2015: 4 puntos  
resultado 2014: 3,89 puntos

**Seguimiento y medición del estrés** (exceso estrés)

7,35% personas	8%	7%
resultado 2014	objetivo 2015	horizonte 2025

**Trastornos musculo esqueléticos**

- Metodología estructurada para analizar origen de la aparición y evitar el trastorno
- Mapa de puestos repetitivos
- Planes anuales de acción
- Objetivo: reducir carga postural/física, y proporción de puestos pesados
- Puestos ligeros: 58% frente al 37% en 2005

**Bienestar en el trabajo**

- Anticipar impactos de la evolución del puesto
- Evaluar y prevenir los riesgos psico-sociales
- Mantener la higiene de las instalaciones
- Favorecer un entorno saludable
- Dar participación a los representantes de los trabajadores
- Pedir a proveedores el cumplimiento de las mismas obligaciones

**Seguridad vial**

- Manual sobre seguridad vial de PSA Peugeot Citroën
- Formaciones sobre los riesgos al volante
- Colaboración con las campañas de la Dirección General de Tráfico

**"PreveNews":**  
nuestra Newsletter de salud y seguridad en el trabajo

Difundimos periódicamente consejos sobre salud y actividades que favorezcan el bienestar de los trabajador@s y sus familias.

#### Eje estratégico de RSC

- Salud y bienestar en el trabajo: fundamento de la gestión socialmente responsable
- Política de la salud es parte del modelo de desarrollo sostenible de PSA Peugeot Citroën
- Sistema de gestión de la salud propio, aplicable a todas las actividades y entidades.
- Proceso de mejora continua como clave para la excelencia de la salud y del bienestar

#### Compromiso de la dirección

- Concienciar para prevenir daños a la salud
- Llevar a cabo una vigilancia reactiva
- Favorecer el bienestar en cada situación
- Responsabilizar a cada persona de su Salud
- Dar participación a los representantes de los trabajadores
- Pedir a proveedores el cumplimiento de las mismas obligaciones

#### Prevención de riesgos psico-sociales

plan de prevención específico

hoja de ruta sensibilización

Cuatro ejes fundamentales:

Red de vigilancia

Formación

Factores de estrés

Planes operacionales

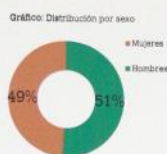
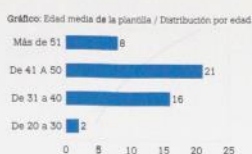
Exemplos de boas prácticas de **Laboratoires Quinton Internacional**, recoñecida na Edición 2014 e presentada na Xornada Técnica da Rede española de empresas saudables. [▶ Acceso web](#)



Laboratoires **QUINTON** : La felicidad radica en la salud.

¿Quiénes somos?

Laboratoires Quinton es una empresa perteneciente a la Industria farmacéutica, dedicada de forma exclusiva a la preparación de especialidades a base de agua de mar microfiltrada en frío, la extracción se produce en lugares seleccionados por su riqueza mineral; lo que supone un óptimo aporte de minerales para el organismo.



Principales líneas del proyecto.

**Físico**

- **Fisioterapeuta gratuito** en horario laboral: terapia adaptada a las necesidades terapéuticas, relajantes y musculares.



- **Seguro médico privado:** prevención en la atención sanitaria de nuestra plantilla.

- Fomento de la **actividad física** a través de nuestro **equipo deportivo Totum Sport**: subvencionamos cuotas deportivas, inscripciones a maratones solidarios así como indumentaria deportiva.



- **Alimentación saludable:** sustituimos la máquina de snacks por **fruta fresca** proporcionada por la empresa.

- **Control de la tensión** en el lugar trabajo: nuestro equipo de farmacéuticos, realiza un seguimiento de la tensión a todo nuestro equipo.

**Equilibrio**

- **Formación continua:** trabajamos nuestro yo interior a través de formadores de primer nivel, con ello fomentamos el trabajo en equipo.

- **Reconocimiento:** anualmente premiamos a dos trabajadores/as de nuestro equipo por su trayectoria personal durante año.

- **Gestión del tiempo:** con el fin de equilibrar la vida profesional y personal ofrecemos gestión del tiempo mediante asistencia a tutorías de los hijos/as, acompañar a un familiar a consulta médica, horario flexible, teletrabajo.

- **Formación:**



Anualmente realizamos un amplio catálogo de formación a toda la plantilla, en 2014 se realizaron 57 cursos de formación, todos en horario laboral.

- **Sistema de sugerencias y mejora continua:**

La escucha activa es un pilar básico de nuestra organización. Ofrecemos la posibilidad de que nuestra plantilla realice sugerencias que nos ayuden a mejorar, haciéndoles sentir como parte del proyecto.



**Sociedad.**

- **Compromiso con los/as niños/as:**

Fomentamos la conciliación familiar/ personal y laboral: nuestra plantilla dispone de un día libre para acompañar a sus hijos/as el primer día de colegio, disponemos de horario europeo para disfrutar de las tardes libres así como flexibilidad horaria adaptada a las necesidades de nuestros/as hijos/as.



- **Cuidado de los mayores:**

Favorecemos el cuidado de nuestros mayores: horario flexible, posibilidad de acudir a la consulta médica con los padres.

- **Responsabilidad Social:**

Disponemos de una memoria de Responsabilidad Social Corporativa, donde recoge las principales actividades sociales: convenio anual con Cáritas, organización anual del Maratón Acuático Solidario en favor de diferentes ONG'S, patrocinio de la cultura a través de Concurso de Micro-relatos, apoyo a los jóvenes estudiantes, colaboración con APSA empresa que emplea a personal con cualquier tipo de discapacidad, favoreciendo la integración.

Mi trabajo tiene un sentido especial: "No es simplemente un trabajo"



Cuando te incorporas a la empresa, te sientes bien acogido/a:



Puedo contar con la colaboración de los demás:



A las personas se las anima a que equilibren su vida profesional y personal:



\*Los datos pertenecen a la última encuesta de clima laboral, realizados por una consultoría externa de forma totalmente anónima.



Exemplos de boas prácticas de Atlas Copco, recoñecida na Edición 2014 e presentada na Xornada Técnica da Rede española de empresas saudables. ▶ [Acceso web](#)

# SUSTAINABLE LIFESTYLE

## PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD DE ATLAS COPCO ZARAGOZA



### MEJORA DE LOS PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA SALUD

- Inclusión de indicadores de detección precoz de cáncer en reconocimientos médicos anuales.
- Campaña de vacunación antigripal anual.
- Formación y seguimiento personal que viaja a otros países.

### CAMPAÑAS DE CONCIENCIACIÓN

- Programa de prevención de trastornos musculoesqueléticos.
- Programa de prevención de trastornos cardiovasculares
- Campaña prevención tabaquismo.



### FOMENTO DEL DEPORTE

- Creación club ciclista. 35 personas inscritas.
- Participación en la carrera de la mujer.
- Torneo interno de pádel.
- Carrera en Amberes 26 de Abril en beneficio de la fundación "Agua para todos".
- "Portable Energy runner team".

### INCENTIVOS

- Todo personal con 2 años de antigüedad dispone de seguro médico privado complementario a la seguridad social.
- Plus anual bajo absentismo.



**CAPITAL HUMANO**  
**251**  
**TRABAJADORES**



**SENSIBILIZACIÓN**  
**COMUNICACIÓN**  
**PARTICIPACIÓN**



**OPERACIONES**  
**Y PROCESOS**



**-35%**  
**ABSENTISMO**  
Absentismo a 31/03/2015 2,03%



**ATLAS COPCO HEALTH AND SAFETY AWARD**  
Reconoce a la empresa más saludable y segura del grupo Atlas Copco

### COMPROMETIDOS CON UNA PRODUCTIVIDAD RESPONSABLE

Cumplimos con las responsabilidades hacia nuestros clientes, hacia el medio ambiente y las personas que nos rodean. Nuestra labor resiste el paso del tiempo. Esto es lo que llamamos: Sustainable Productivity.

Atlas Copco  
Productos Company Zaragoza | Competence Center Zaragoza, Polígono El Pilaro II, Parcela 20, 50450 Muel (Zaragoza), ESPAÑA.

**Atlas Copco**

## Webgrafía



### EU\_OSHA-Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo.

Axencia que se encarga de promover lugares de traballo máis saudables, seguros e máis produtivos para beneficio de empresas, empregados e gobernos.

▶ [Visitar a web de EU-OSHA](#)



### Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo

Promociona e apoia a mellora das condicións de seguridade e saúde no traballo nos diferentes sectores produtivos españois.

▶ [Visitar a web del INSHT](#)



### Ferramenta de avaliación de riscos OIRA (Online interactive Risk Assessment)

Ferramenta que facilita recursos e coñecementos técnicos para que as microempresas e pequenas empresas avalíen os seus propios riscos. Está dispoñible de maneira gratuíta, en liña e son fáciles de usar e acceder.

▶ [Visitar a web de OIRA](#)



### Rede Europea para a promoción de ambientes de traballo saudables

Rede informal de institutos de seguridade e saúde laboral, sanidade pública, promoción de saúde e institucións de seguridade social

▶ [Visitar a web de ENWHP](#)



**Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral.** Entre outras, leva a cabo actividades de promoción de prevención de riscos e promoción da saúde laboral en Galicia.

▶ [Visitar la web](#)



Se queres coñecer toda a información relativa aos programas de Responsabilidade Social que desenvolve a Xunta de Galicia, recursos gratuítos dispoñibles, ferramentas, guías, etc. podes consultar a [súa páxina web](#).

# Declaración de Luxemburgo



## DECLARACIÓN DE LUXEMBURGO

A promoción da saúde no lugar de traballo (PST) é axuntar os esforzos dos empresarios, os traballadores e a sociedade para mellorar a saúde e o benestar das persoas no lugar de traballo. Isto pódese conseguir:

- Mellorando a organización e as condicións de traballo.
- Promovendo a participación activa.
- Fomentando o desenvolvemento individual.

### Introdución

As bases da actividade xeral na promoción da saúde no lugar de traballo proporcionan dous factores. O primeiro, a Directiva marco en seguridade e saúde (Directiva do Consello 89/391/EC, traspuesta á lexislación española mediante a Lei 31/95, de prevención de riscos laborais, do 8 de novembro (BOE nº 269 do 10-11-95)) que preparou o terreo para unha reorientación da lexislación e do exercicio tradicional da seguridade e a saúde no traballo (OHS); o segundo é o crecente interese do lugar de traballo como campo de actuación da saúde pública. Unha poboación traballadora sa, motivada e ben preparada, é fundamental para o futuro do benestar social e económico da Unión Europea. Por conseguinte, a Comisión Europea apoiou unha iniciativa para establecer unha Rede europea para a promoción da saúde no lugar de traballo (PST).

Esta iniciativa está en consonancia co artigo 129 do Tratado sobre a Unión Europea e co Programa para a acción sobre promoción da saúde, educación e formación no marco de acción no campo da saúde pública (Nº 645/96/EC). A Rede europea inclúe organismos dos 15 Estados membros e dos países da área Económica Europea (EEA countries), os cales actúan como oficinas nacionais de contacto (NCO).

O obxectivo da rede é identificar e difundir exemplos de boas prácticas en PST mediante o intercambio de experiencias e coñecementos. Con iso, a Unión está a alentar os Estados membros a poñer a PST nun lugar destacado das súas listas de prioridades e a incorporar os temas de saúde laboral nos programas das súas políticas respectivas.

### Os retos do século XXI para o mundo do traballo

O mundo do traballo está a experimentar grandes cambios e este é un proceso que vai continuar nos próximos anos. Algunhas das cuestións claves que se nos presentan en relación con este tema son:

- A globalización.
- O paro.
- O uso crecente da tecnoloxía da información.
- Os cambios nas políticas de emprego (p.e., traballo a tempo parcial, traballo temporal, teletraballo).
- O envellecemento da poboación traballadora.
- A importancia crecente do sector de servizos.
- *Downsizing* (termo técnico que se refire á diminución do tamaño dos persoais de traballadores en grandes industrias).
- Incremento de persoal en pequenas e medianas empresas (PEMES).
- A orientación cara ao cliente e a xestión da calidade.

O futuro das empresas depende, en gran medida, de que o seu persoal estea ben preparado, motivado e san. A PST pode xogar un papel importante na preparación e equipamento dos traballadores e as organizacións para afrontar estes cambios.

### **Promoción da saúde no lugar de traballo: Un investimento de futuro**

A seguridade e saúde no traballo contribuíron significativamente á diminución dos accidentes e á prevención das enfermidades profesionais. Con todo, fíxose evidente que a OHS por si soa non pode facer fronte aos retos mencionados anteriormente.

A promoción da saúde no lugar de traballo pode redundar nunha diminución das enfermidades e os custos derivados delas, nun incremento da produtividade, así como nunha poboación traballadora máis sa, máis motivada, coa moral máis alta e cun mellor clima laboral.

A PST é unha estratexia empresarial moderna que aspira á prevención dos riscos profesionais (incluíndo enfermidades relacionadas co traballo, accidentes, lesións, enfermidades profesionais e estrés) e a aumentar a capacidade individual da poboación traballadora para manter a súa saúde e calidade de vida.

### **Promoción da saúde no lugar de traballo: Xente sa en empresas sas**

O lugar de traballo inflúe na saúde e na enfermidade de distintas maneiras. O traballo pode ocasionar enfermidades se os traballadores han de traballar en condicións daniñas para a saúde, a súa formación é inadecuada, ou carecen do apoio dos seus compañeiros. En contrapartida, o traballo pode ser orixe do desenvolvemento persoal e da mellora das habilidades persoais.

A PST propugna unha serie de medidas que inflúen sobre a saúde dos traballadores. Estas inclúen:

- ⇒ Principios e métodos procedentes da dirección da empresa que recoñezan que os traballadores son un elemento necesario na organización e non un mero custo.
- ⇒ Unha cultura, cos seus correspondentes principios, que inclúa a participación dos traballadores alentando a súa motivación e responsabilidade.
- ⇒ Uns criterios de organización do traballo que proporcionen aos traballadores un equilibrio entre as demandas do traballo, o control sobre este, a súa formación e o recoñecemento social derivado.
- ⇒ Unha política de persoal que incorpore activamente temas de promoción da saúde.
- ⇒ Un servizo integrado de seguridade e saúde no traballo.

### **A promoción da saúde no lugar de traballo baséase na evidencia e resulta eficaz**

A PST está baseada na cooperación multisectorial e multidisciplinar e só pode ser eficaz se se comprometen todos os integrantes da empresa. A PST pode chegar ao obxectivo de "xente sa en organizacións sas", se se basea nas seguintes premisas:

- Todo o persoal ten que estar implicado (participación).
- A PST ha de integrarse en todas as decisións importantes e en todas as áreas das organizacións (integración).
- Todas as medidas e programas han de orientarse cara á solución de problemas: análise das necesidades, establecemento de prioridades, planificación, execución, control e avaliacións continuadas (proxecto de xestión).
- A PST debe incluír medidas dirixidas ao individuo e ao ambiente desde varios campos; combinar a estratexia de control do risco coa de desenvolvemento de factores de protección e potenciadores da saúde (integral).

### **Prioridades da Rede europea para a promoción da saúde no lugar de traballo**

A Rede Europea para a PST coordina o intercambio de información e a difusión de exemplos de boas prácticas en Europa. Os seus membros comprometéronse a establecer redes de información no ámbito nacional. Todas as actividades e prioridades están baseadas no principio de subsidiaridad e fomentan a cooperación entre os Estados membros. En vista dos desafíos futuros, e co propósito de difundir a promoción da saúde no lugar de traballo, a Rede europea para a PST considera as seguintes prioridades como base para emprender futuras actividades:

- Sensibilizar e fomentar o compromiso de todos os integrantes das empresas acerca dos temas de PST.
- Identificar e difundir proxectos levados a cabo con éxito.
- Desenvolver guías para a práctica efectiva da PST.
- Asegurar o compromiso dos Estados membros na incorporación de programas de PST ás súas políticas respectivas.
- Afrontar os problemas específicos resultantes da colaboración coas PEMES.

Esta declaración foi asumida por todos os membros da Rede europea para a promoción da saúde no lugar de traballo na reunión mantida en Luxemburgo os días 27 e 28 de novembro de 1997. O grupo español de referencia da citada rede e un grupo de expertos adaptaron a presente.

## Folla de ruta para mellorar o benestar na empresa de forma continua

PASOS	PEQUENAS E MEDIANAS ORGANIZACIÓNS	GRANDES ORGANIZACIÓNS
<b>1º</b> <b>MOBILIZAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explicar o concepto de ambiente laboral saudable á organización</li> <li>• Facer xuntas breves con todas as persoas para determinar necesidades e ideas</li> <li>• Outorgar tempo suficiente para planear e implementar programas.</li> <li>• Desenvolver un escrito que poida ser asinado e colocado no espazo de traballo acerca das políticas de saúde e seguridade/benestar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseguir o apoio da dirección e os líderes sindicais ou outros representantes dos traballadores.</li> <li>• Asegurarse de que exista unha política integral de saúde, seguridade e benestar</li> <li>• Asegurarse de que a saúde e benestar do traballador se mencione na misión e visión. Asegurarse de que se establezan recursos e orzamento anual</li> </ul>
<b>2º</b> <b>REUNIR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitar persoas voluntarias para axudar co traballo</li> <li>• Se existen diferentes perfís de actividades, tratar que todos colaboren.</li> <li>• Se pode atopar expertos de compañías grandes ou asociacións da comunidade que queiran axudar, inclúaos.</li> <li>• Buscar un espazo para reunirse e manter o material que se xere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer un comité que represente os diferentes departamentos e espazos de traballo</li> <li>• Desenvolver un glosario de referencias</li> <li>• Establecer subcomités se a corporación conta con diferentes localizacións</li> <li>• Asegurar unha representación recíproca co comité de saúde laboral</li> </ul>
<b>3º</b> <b>AVALIAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obter un checklist, ou facer un propio (como o incluído nesta guía) e realizar un percorrido polo espazo de traballo, en busca de riscos.</li> <li>• Dirixir unha discusión acerca das preocupacións sobre saúde, seguridade e benestar. Incluir as preocupacións da familia e a comunidade relativas ao traballo.</li> <li>• Facer unha choiva de ideas sobre como facer as cousas mellor.</li> <li>• Preguntar tanto polas preocupacións relacionadas co estrés como das físicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reunir datos demográficos do persoal, absentismo, incapacidades temporais ou permanentes e rotación de persoal.</li> <li>• Elaborar unha enquisa confidencial e integral acerca do seu estado de saúde, as súas preocupacións respecto da saúde, seguridade e benestar, estrés, liderado, compromiso, etc.</li> <li>• Preguntar que é o que poderían facer como individuos para mellorar a súa saúde</li> <li>• Facer unha auditoría integral para avaliar todos os perigos e riscos ou revisar os resultados das inspeccións de traballo.</li> </ul>
<b>4º</b> <b>PRIORIZAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordenar os problemas e solucións e pedir elixir os 3 - 5 máis importantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar os resultados da enquisa e os resultados da auditoría/inspección.</li> <li>• Priorizar aliñando os temas urxentes cos requiridos polas persoas empregadas.</li> </ul>
<b>5º</b> <b>PLANEAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planear algunhas actividades a curto prazo para atender os proxectos máis pequenos ou as necesidades inmediatas.</li> <li>• Desenvolver un plan a longo prazo para realizar accións máis grandes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolver un programa amplo a 3 ? 5 anos.</li> <li>• Desenvolver plans anuais con plans de acción detallados</li> <li>• Incluir actividades que se ocupen de desenvolver habilidades, mellorar condutas e axustes ambientais/organizacionais.</li> <li>• Incluir o proceso e metas finais, do mesmo xeito que os plans de avaliación, prazos, orzamento e plans de seguimento.</li> </ul>
<b>6º</b> <b>FACER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmitir as accións a todo o persoal, para que se sintan involucrados na posta en marcha</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dividir as responsabilidades entre os membros do Comité.</li> <li>• Facer xuntas mensuais (ou bimestrais/trimestrais) para avaliar o progreso</li> </ul>
<b>7º</b> <b>AVALIAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempo despois, tras comezar o plan, repetir o percorrido de inspección para ver se hai melloras nas deficiencias previas.</li> <li>• Preguntar ás persoas se as accións funcionan, porqué si ou porqué non, e en que se pode mellorar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comparar o proceso e os resultados de cada actividade con respecto aos plans e indicadores de avaliación.</li> </ul>
<b>8º</b> <b>MELLORAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Basearse no que ve e escoita das persoas traballadoras para cambiar o programa e melloralo.</li> <li>• Revisar e actualizar a lista de prioridades en materia de benestar e saúde no ambiente de traballo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sobre unha base anual, reevaliar o plan a 3 -5 anos, e actualízalo.</li> <li>• Repetir a enquisa cada 2 anos e monitorar os cambios ao longo do tempo.</li> <li>• Desenvolver plans anuais baseados nas avaliacións do ano anterior.</li> </ul>

galicia