

CAMPAÑA PARA LA PROMOCIÓN DE EMPRESAS SALUDABLES



“Trabajadores Sanos en Empresas Saludables”

En el marco del Programa de acción comunitario de promoción, información, educación y formación en materia de salud, auspiciado por la Comisión Europea a través de la Dirección General V (actualmente DG SANCO), nace la **Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP)**, como instrumento idóneo para favorecer el intercambio de información y difusión de buenas prácticas así como la cooperación tanto a nivel nacional como internacional.

La **Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP)**, cuyo logotipo se muestra arriba inició su andadura en 1996, es una red informal en la que participan Institutos de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Salud Pública, de Promoción de la Salud y entidades de seguro social obligatorio y está formada actualmente por 23 oficinas nacionales de contacto correspondientes a los 15 miembros de la LIE, a 3 países del área económica europea (Noruega, Liechtenstein e Islandia) y a 5 países candidatos (Chequia, Rumania, Bulgaria, Polonia y Hungría).

En un esfuerzo común, todos los miembros y colaboradores de la Red buscan mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores y reducir el impacto de los daños relacionados con el trabajo en la población trabajadora europea. La ENWHP es una plataforma útil para todos los agentes implicados en salud laboral, empeñados en la mejora de la salud en el trabajo y comprometidos con la visión y misión de la ENWHP. *«Trabajadores sanos en empresas saludables».*

La declaración de principios de esta red se plasmó, a finales de 1997, en la **Declaración de Luxemburgo** en la que la promoción de la salud en el trabajo (PST) se definió como el esfuerzo conjunto de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo mediante actividades dirigidas a:

- Mejorar la organización y las condiciones de trabajo.
- Promover la participación activa.
- Fomentar el desarrollo individual.

Los principales objetivos de la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo consisten en:

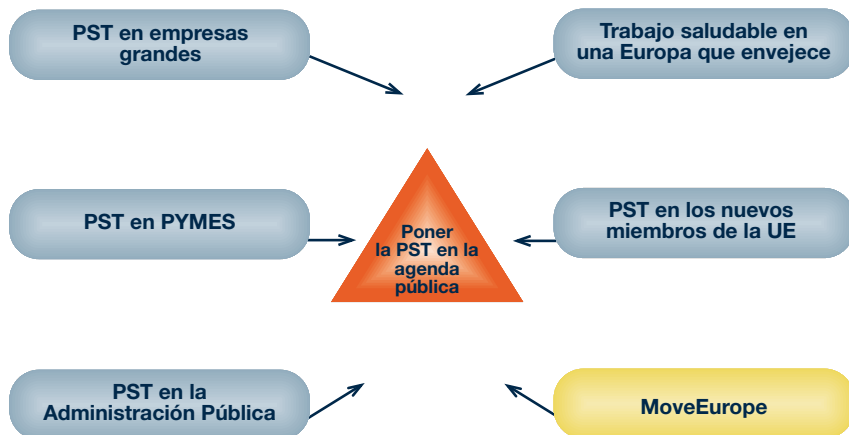
- Favorecer y facilitar el intercambio de información, experiencias y buenas prácticas en promoción de la salud tanto a nivel europeo como nacional.
- Desarrollar estudios de situación y proyectos transnacionales en temas de interés común para sus miembros.
- Poner en marcha y mantener una estructura europea para dar apoyo a las iniciativas europeas y a las correspondientes estructuras nacionales.
- Poner a disposición de los agentes relevantes tanto herramientas y métodos como argumentos y evidencia de la efectividad de las intervenciones de promoción de la salud.

Hasta la fecha, la ENWHP ha desarrollado **seis iniciativas conjuntas**.



Healthy Employees in Healthy Organisations

ENWHP - iniciativas conjuntas 1996 - 2008



Declaración de Luxemburgo

La Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo (PST) es aunar los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo.

Esto se puede conseguir:

- Mejorando la organización y las condiciones de trabajo.
- Promoviendo la participación activa.
- Fomentando el desarrollo individual.

Introducción

Las bases de la actividad general en la promoción de la salud en el lugar de trabajo las proporcionan dos factores. El primero, la Directiva Marco en Seguridad y Salud (**Directiva del Consejo 89/391/EC**, traspuesta a la legislación española mediante la **Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales**, de 8 de noviembre (B.O.E. nº 269 de 10-11-95)) que preparó el terreno para una reorientación de la legislación y del ejercicio tradicional de la seguridad y la salud en el trabajo (OHS); el segundo es el creciente interés del lugar de trabajo como campo de actuación de la salud pública.

Una población trabajadora sana, motivada y bien preparada, es fundamental para el futuro del bienestar social y económico de la Unión Europea. Por consiguiente, la Comisión Europea ha apoyado una iniciativa para establecer una Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo (PST).

Esta iniciativa está en consonancia con el Artículo 129 del Tratado sobre la Unión Europea y con el Programa para la Acción sobre Promoción de la Salud, Educación y Formación en el marco de acción en el campo de la Salud Pública (Nº 645/96/EC). La Red Europea incluye organismos de los 15 Estados miembros y de los países del Área Económica Europea (EEA countries), los cuales actúan como Oficinas Nacionales de Contacto (NCOs).

El objetivo de la red es identificar y difundir ejemplos de buenas prácticas en PST mediante el intercambio de experiencias y conocimientos. Con ello, la Unión está alentando a los Estados miembros a poner la PST en un lugar destacado de sus listas de prioridades y a incorporar los temas de salud laboral en los programas de sus políticas respectivas.

Los retos del siglo XXI para el mundo del trabajo

El mundo del trabajo está experimentando grandes cambios y éste es un proceso que va a continuar en los próximos años. Algunas de las cuestiones claves que se nos presentan en relación con este tema son:

- La globalización.
- El paro.
- El uso creciente de la tecnología de la información.
- Los cambios en las políticas de empleo (p.e., trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal, teletrabajo).
- El envejecimiento de la población trabajadora.
- La importancia creciente del sector de servicios.
- Downsizing (término técnico que se refiere a la disminución del tamaño de las plantillas de trabajadores en grandes industrias).
- Incremento de personal en pequeñas y medianas empresas (PYMES).
- La orientación hacia el cliente y la gestión de la calidad.

El futuro de las empresas depende, en gran medida, de que su personal esté bien preparado, motivado y sano. La PST puede jugar un papel importante en la preparación y equipamiento de los trabajadores y las organizaciones para afrontar estos cambios.

Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo: Una inversión de futuro

La seguridad y salud en el trabajo han contribuido significativamente a la disminución de los accidentes y a la prevención de las enfermedades profesionales. Sin embargo, se ha hecho evidente que la OHS por sí sola no puede hacer frente a los retos mencionados anteriormente.

La promoción de la salud en el lugar de trabajo puede redundar en una disminución de las enfermedades y los costes derivados de ellas, en un incremento de la productividad, así como en una población trabajadora más sana, más motivada, con la moral más alta y con un mejor clima laboral.

La PST es una estrategia empresarial moderna que aspira a la prevención de los riesgos profesionales (incluyendo enfermedades relacionadas con el trabajo, accidentes, lesiones, enfermedades profesionales y estrés) y a aumentar la capacidad individual de la población trabajadora para mantener su salud y calidad de vida.

Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo: Gente sana en empresas sanas

El lugar de trabajo influye en la salud y en la enfermedad de distintas maneras. El trabajo puede ocasionar enfermedades si los trabajadores han de trabajar en condiciones dañinas para la salud, su formación es inadecuada, o carecen del apoyo de sus compañeros. En contrapartida, el trabajo puede ser origen del desarrollo personal y de la mejora de las habilidades personales.

La PST propugna una serie de medidas que influyen sobre la salud de los trabajadores. Éstas incluyen:

- Principios y métodos procedentes de la dirección de la empresa que reconozcan que los trabajadores son un elemento necesario en la organización y no un mero coste.
- Una cultura, con sus correspondientes principios, que incluya la participación de los trabajadores alentando su motivación y responsabilidad.
- Unos criterios de organización del trabajo que proporcionen a los trabajadores un equilibrio entre las demandas del trabajo, el control sobre el mismo, su formación y el reconocimiento social derivado.
- Una política de personal que incorpore activamente temas de promoción de la salud.
- Un servicio integrado de seguridad y salud en el trabajo.

La Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo se basa en la evidencia y resulta eficaz

La PST está basada en la cooperación multisectorial y multidisciplinar y sólo puede ser eficaz si se comprometen todos los integrantes de la empresa.

La PST puede llegar al objetivo de “gente sana en organizaciones sanas”, si se basa en las siguientes premisas:

- Todo el personal tiene que estar implicado (participación).
- La PST ha de integrarse en todas las decisiones importantes y en todas las áreas de las organizaciones (integración).
- Todas las medidas y programas han de orientarse hacia la solución de problemas: análisis de las necesidades, establecimiento de prioridades, planificación, ejecución, control y evaluaciones continuadas (proyecto de gestión).
- La PST debe incluir medidas dirigidas al individuo y al ambiente desde varios campos; combinar la estrategia de control del riesgo con la de desarrollo de factores de protección y potenciadores de la salud (integral).

Prioridades de la Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo

La Red Europea para la PST coordina el intercambio de información y la difusión de ejemplos de buenas prácticas en Europa. Sus miembros se han comprometido a establecer redes de información en el ámbito nacional. Todas las actividades y prioridades están basadas en el principio de subsi-

diaridad y fomentan la cooperación entre los Estados miembros. En vista de los desafíos futuros, y con el propósito de difundir la promoción de la salud en el lugar de trabajo, la Red Europea para la PST considera las siguientes prioridades como base para emprender futuras actividades:

- Sensibilizar y fomentar el compromiso de todos los integrantes de las empresas acerca de los temas de PST.
- Identificar y difundir proyectos llevados a cabo con éxito.
- Desarrollar guías para la práctica efectiva de la PST.
- Asegurar el compromiso de los Estados miembros en la incorporación de programas de PST a sus políticas respectivas.
- Afrontar los problemas específicos resultantes de la colaboración con las PYMES.

Esta declaración fue asumida por todos los miembros de la Red Europea para la Promoción de la Salud

en el Lugar de Trabajo en la reunión mantenida en Luxemburgo los días 27 y 28 de noviembre de 1997.

El grupo español de referencia de la citada Red y un grupo de expertos han adaptado la presente.

PREVENCIÓN DE LAS DROGODEPENDENCIAS Y EL ALCOHOLISMO EN EL ÁMBITO LABORAL

El **Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales** como Organismo Colaborador en la difusión de la Campaña **MOVE EUROPE** se ha propuesto promover y estimular las intervenciones a nivel de empresa por medio del desarrollo e implantación de un «**Programa de prevención de las drogodependencias y el alcoholismo**».



OBJETIVO DE LA CAMPAÑA



Los cambios constantes en el mundo del trabajo y en la sociedad en general así como la emergencia de ciertos riesgos tanto en la esfera laboral como privada, requieren de actuaciones integradas e integrales en el ámbito de la salud laboral.

Está demostrado que ciertos comportamientos o hábitos pueden ser parcialmente inhibidos por entornos saludables y viceversa,

entornos poco saludables pueden llevar a comportamientos o hábitos poco seguros o saludables.

Además, son cada vez más numerosos los empresarios y empresarias convencidos de la conexión existente entre hábitos de salud y buena salud, bajo absentismo, mejor desempeño del trabajo y mayor productividad. Y son también cada vez más numerosos los estudios que así lo demuestran.

Por todo ello, el **Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales** se ha propuesto promover y estimular las intervenciones a nivel de empresa sobre un importante factor de riesgo: la prevención de la drogadicción y el alcoholismo en el medio laboral, centrando las actuaciones en la creación de entornos saludables, la capacitación de los individuos y de las organizaciones y la mejora de la cultura de la prevención y de la salud.

JUSTIFICACIÓN DE LA CAMPAÑA

En palabras de la propia OIT «*el consumo de drogas y alcohol por los trabajadores produce un amplio impacto, que se extiende a las familias y a los compañeros de trabajo, que son afectados en términos de pérdida de ingresos, estrés y baja moral*».

El abuso de las drogas y el alcohol y sus consecuencias es uno de los principales problemas a los que se enfrentan las sociedades modernas occidentales y, sin duda, uno de los que más preocupa a los ciudadanos.

Es un fenómeno de gran complejidad por su carácter multifactorial, multi-sectorial, dinámico y cambiante, que afecta a casi todos los sectores de la población, principalmente a los jóvenes.

Por todo ello, debemos desarrollar medidas y acciones encaminadas a la prevención, atención, incorporación y protección social de las personas afectadas tanto por el uso y/o abuso de sustancias que puedan generar dependencia, como por otros trastornos adictivos.



CARACTERÍSTICAS DE LA CAMPAÑA



El Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales se ha propuesto promover y estimular las intervenciones a nivel de empresa por medio del desarrollo e implantación de un:

«Programa de prevención de las drogodependencias y el alcoholismo en la empresa»

PILARES DE UNA BUENA GESTIÓN DEL PROGRAMA:

- a) Basado en un concepto amplio de salud laboral.
- b) Coordinado con los recursos sanitarios de la comunidad.
- c) El Programa debe estar integrado en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Debe tener una integración real y no solo formal.
- d) El Programa debe estar adaptado a la realidad de cada empresa, debe contar con la participación y el consenso de todos.
- e) Debe estar integrado en todos los niveles de la línea jerárquica de la empresa y alto nivel de la Dirección con ellos.
- f) Debe asegurar la estabilidad en el empleo y la no sanción a los trabajadores que se acojan a ellos. Debe primero rehabilitar y luego reinsertar a los trabajadores que lo hayan seguido.
- g) Debe incluir elementos de mediación para facilitar la detección precoz de los casos.
- h) Debe proporcionar la atención especializada necesaria a los trabajadores con problemas de consumo. Dicha atención se dará fuera de la empresa pero con el apoyo y la supervisión del programa.
- i) Debe ser evaluado. Hay que recoger tanto indicadores de salud individual, como con otros indicadores generales de reducción de conflictos y absentismo, entre otros.
- j) La prevención de las drogodependencias y el alcoholismo en la empresa pasa por una vigilancia de la salud colectiva de la plantilla de la empresa sujeta a protocolos de salud integral.
- k) La prevención de drogodependencias y el alcoholismo en la empresa pasa también por la formación en drogas y otros temas de salud laboral, así como por la formación y entrenamiento en habilidades sociales. Todo ello mejorará el conocimiento de los trabajadores sobre la influencia que los factores de riesgo laboral sobre salud en general y sobre el consumo de drogas en particular.
- l) La prevención de drogodependencias y el alcoholismo en el medio laboral pasa también porque en la cultura de la empresa los problemas de consumo de drogas y alcohol sean considerados como problemas de salud.



FASES DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LA DROGADICCIÓN Y EL ALCOHOLISMO EN LA EMPRESA

1) FASE PRELIMINAR DE ESTUDIO DE LA PROBLEMÁTICA EN LA EMPRESA

*DIAGNÓSTICO
ACEPTABILIDAD/VIABILIDAD
POLÍTICA SOBRE DROGODEPENDENCIA
Y ALCOHOLISMO/CÓDIGO DE
CONDUCTA/DECLARACIÓN*



- Estimación de la situación real de consumo en la empresa.
- Análisis de indicadores indirectos.
 - o Indicadores de salud personal: cambios en la apariencia externa, descuidos en la higiene personal, cambios de estado de ánimo, nerviosismo, depresión...
 - o Indicadores de trabajo: ausencias no autorizadas, patrones de ausencia, abandono del trabajo, retrasos tras días festivos, tendencia a sufrir accidentes, bajo rendimiento y calidad del trabajo...
 - o Indicadores sociales: cambio de amistades, reacciones exageradas, quejas de compañeros, conflictividad laboral...
- Identificación de puestos de trabajo críticos.
- Valoración de la actitud de la empresa y los trabajadores en relación con el problema (aceptabilidad, actitud punitiva, desentendimiento, rechazo...).
- Explorar los recursos disponibles en la comunidad (servicios sociales, servicios sanitarios...)
- Información objetiva y transparente
- Desarrollo de una estrategia consensuada/ código de conducta/Política o Declaración.



DECLARACIÓN DE LA EMPRESA A FAVOR DE LA PREVENCIÓN DE LOS DAÑOS DERIVADOS DE LA DROGADICCIÓN Y EL ÁMBITO LABORAL

Recomendable

Declaración formal por escrito
Notificarla a todos los agentes implicados
Respaldo de los representantes de los trabajadores

Contenido

Líneas de actuación
Derechos y deberes de las partes
Compromisos y objetivos que asume la empresa
Salvaguardas en relación con la confidencialidad y la estabilidad en el puesto de trabajo
Régimen disciplinario

Objetivos

Generales

Prevenir los problemas derivados del abuso de las drogas y el alcohol
Crear entornos laborales saludables
Promoción de la salud en el trabajo

Específicos

Incrementar la sensibilización y conocimiento del problema
Asegurar la asistencia
Mantenimiento del empleo
Normalización social y laboral





El éxito de las intervenciones en promoción de la salud depende en gran medida de que sean percibidas como una responsabilidad y necesidad empresarial y que se integren en los sistemas de gestión existentes.

Una de las trazas del compromiso de la Dirección es la existencia de una política/estrategia de salud **Integral** (ya que los factores que determinan la salud son algo más que los factores de riesgo laborales) y **por escrito**, ya que ha de servir de base para el desarrollo y evaluación del programa preventivo de la empresa.

Algunos elementos clave de esta política son los siguientes:

1. Constituye el marco de referencia para la actuación y abordaje del problema definiendo claramente los responsables de su ejecución y cumplimiento.
2. Debe elaborarse contando con la participación de todos los destinatarios/ implicados.
3. Define los recursos tanto humanos como materiales que se pondrán a disposición para llevarla a cabo.
4. Clarifica y describe el problema en el seno de la empresa así como los principios y objetivos de la intervención.
5. Describe el procedimiento de actuación.
6. Establece un mecanismo para su evaluación y mejora.
7. Dispone de un plan para su difusión y conocimiento.



PRINCIPALES FASES DEL DESARROLLO DE UNA POLÍTICA DE SALUD EN LA EMPRESA

PASO 1. Creación de un grupo de trabajo

El grupo debe ser representativo de todos los estamentos de la empresa y debe incluir representantes de la dirección, de los trabajadores y de prevención de riesgos laborales.

PASO 2. Situación actual

Revisión de las políticas/estrategias actuales y normativa aplicable.
Revisión de las prácticas actuales.
Revisión de la formación del personal, apoyo y recursos disponibles.

PASO 3. Evaluación de necesidades

¿Cuáles son las necesidades reales de salud o relacionadas con el tema de la política (nutrición, alcohol, ejercicio...) tanto observadas como percibidas?
A partir del resultado de la evaluación de necesidades, establecimiento de las prioridades de actuación, cronograma y recursos necesarios.

PASO 4. Borrador de la política/estrategia o revisión de la actual

Los temas a discutir deben incluir la formación, los objetivos y actividades derivadas, las responsabilidades, el protocolo de evaluación y la formación del personal a todos los niveles.

Búsqueda de buenas prácticas y modelos a nivel nacional e internacional.

PASO 5. Consulta

Difusión del borrador de la consulta a todos los implicados solicitando comentarios y críticas.

PASO 6. Corrección y elaboración del documento definitivo

PASO 7. Difusión de la política

Establecimiento de un plan de comunicación de la política en la empresa.

PASO 8. Ejecución de las actividades

PASO 9. Evaluación del proceso y de los resultados

Seguimiento de la consecución de los objetivos operativos, cumplimiento del cronograma y aplicación del protocolo de evaluación de resultados.

PASO 10. Revisión y mejora de la política

Actualización de la política en base a los resultados y nuevos conocimientos.

Algunas de las trazas del compromiso de la Dirección con la política de salud serían:

1. La firma del documento por parte de la Dirección.
2. La presencia de temas de Promoción de la Salud en el orden del día de las reuniones de Dirección.
3. La Dirección solicita y controla de forma periódica los avances en PST.
4. La participación de la Dirección en las reuniones de los grupos de trabajo o del comité de PST, en caso de existir.
5. La puesta a disposición de un presupuesto específico suficiente para las intervenciones.
6. Los temas de salud se incorporan en la formación continua del personal y especialmente entre los cuadros directivos.



2) FASE DE DISCUSIÓN Y DISEÑO DEL PROGRAMA

COMPROMISO
MULTIDISCIPLINARIEDAD
PARTICIPACIÓN

- Establecer los objetivos generales y específicos del Programa y sus acciones derivadas.
- Establecer los destinatarios y el ámbito de actuación.
- Asignar responsables del Programa (RRHH, Servicio de Prevención, Dirección...).
- Definición de problemas relacionados con la drogadicción y el alcoholismo.
- Establecer normas de conducta consensuadas entre empresa y trabajadores.
- Establecer elementos para la salvaguarda de la confidencialidad.
- Procedimientos de actuación ante el problema (prevención-detección-asistencia-reinserción-seguimiento y mejora).



3) FASE DE EJECUCIÓN Y CONTROL DEL PROGRAMA

MOTIVACIÓN
INTEGRACIÓN
COORDINACIÓN CON SERVICIOS EXTERNOS

- **EVALUACIÓN DE RIESGOS**
 - Identificación de los factores de riesgo y medidas preventivas.
 - Identificación de los colectivos con riesgo elevado.
 - Evaluación adicional del caso concreto.
- **VIGILANCIA DE LA SALUD**
 - Detección precoz.
 - Seguimiento y control del problema.
 - Educación para la salud.
 - Apoyo al caso concreto.
 - Coordinación con los servicios externos.



ACTUACIÓN EN MATERIA DE DROGAS Y ALCOHOL EN LA EMPRESA

PREVENCIÓN

Formación/Información

Actividades formativas
Compañías a medida
Consejo individual (VS)

Entornos saludables

Limitar acceso a drogas y alcohol en el centro de trabajo
Minimizar los factores de riesgo
Potenciar los factores protectores

Refuerzo de hábitos saludables

Detección precoz

ASISTENCIA

Contrato terapéutico

Asistencia

Reinserción

Seguimiento (1 a 5 años)

4) FASE DE EVALUACIÓN Y MEJORA DEL PROGRAMA

La evaluación de las intervenciones, tanto durante como después de las mismas, es indispensable para controlar si las actividades planeadas se están realizando tal y como se había planeado y si nuestra intervención está consiguiendo los objetivos que nos habíamos marcado. Por ello, la fase de evaluación debería formar parte de la planificación y ejecución de tales acciones. A partir de la misma podemos corregir las desviaciones que se produzcan durante la ejecución del programa, retroalimentar a los participantes del mismo y mejorarlo. La evaluación puede incluir desde la opinión y comentarios de los participantes en el programa hasta una revisión más sistemática de los resultados, lo que requiere de:



Un diagnóstico de situación, estableciendo claramente cuál es el punto de partida antes de la ejecución del programa. Estos datos se obtienen durante la evaluación de necesidades.

La evaluación del proceso, mediante la cual se debe seguir de forma atenta cómo se están desarrollando las estrategias seleccionadas, como por ejemplo la aceptación de las medidas, la satisfacción de los destinatarios, la calidad e idoneidad del programa, qué aspectos pueden mejorarse y a quién está llegando el programa.

La evaluación de resultados, que se basará en los indicadores establecidos durante la fase de planificación y ligados a los objetivos que se quieren obtener. Esta evaluación ha de tener en cuenta tanto los efectos a corto como a largo plazo.

El resultado de esta evaluación debe plasmarse en un informe que ha de comentarse y ser conocido por todas las partes implicadas y servir de base para la revisión y actualización del programa.