



# La salut i la seguretat

GUIA PRÀCTICA  
DE RESPONSABILITAT SOCIAL  
PER A LA PIME

# La salut i la seguretat

GUIA PRÀCTICA  
DE RESPONSABILITAT SOCIAL  
PER A LA PIME



**Diputació  
Barcelona**  
xarxa de municipis

## **Direcció i coordinació del projecte Ressort**

Diputació de Barcelona

Lidera: Àrea de Desenvolupament Econòmic

Hi participen: Àrea de Presidència, Àrea de Benestar Social, Àrea d'Igualtat i Ciutadania, Àrea de Govern Local, Àrea de Medi Ambient

## **Coordinació de la guia**

Àrea de Medi Ambient de la Diputació de Barcelona

Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CONC)

## **Socis del projecte**

Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat

Ajuntament de Mataró - IMPEM

Ajuntament de Sabadell - Promoció Econòmica de Sabadell, SL

Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet - Grameimpuls, SA

Ajuntament de Sant Celoni

Ajuntament de Terrassa - Foment de Terrassa, SA

Comissió Obrera Nacional de Catalunya

Consell Comarcal de l'Anoia

Consell Comarcal del Vallès Occidental

Diputació de Barcelona

Federació d'Empresaris de la Petita i Mitjana Empresa de Catalunya

Fundació Cecot Innovació

SURT, Associació de Dones per a la Inserció Laboral

Unió General de Treballadors de Catalunya

Universitat Autònoma de Barcelona

© del text: La Vola Companyia de Serveis Ambientals SAL

© de l'edició: Diputació de Barcelona

Setembre del 2007

Disseny i producció: Direcció de Comunicació  
de la Diputació de Barcelona

Fotocomposició: Foletra SA

Impressió: EMSA

Dipòsit legal: B-43342-2007

# Índex

<b>Presentació</b>	5
<b>Pròleg</b>	7
<b>Introducció</b>	11
Un entorn segur i saludable físicament i emocionalment	11
La responsabilitat social empresarial (RSE) i la seguretat i la salut a la petita i mitjana empresa (PIME)	12
<b>Actuacions de millora de la seguretat i la salut en les petites i mitjanes empreses</b>	15
<b>Organització del sistema preventiu</b>	15
Conceptes clau	17
Fitxes de mesura	18
Fitxa 1. La integració de la seguretat i la salut en la política de l'empresa	18
Fitxa 2. El compromís de la direcció en la promoció de la salut	22
Fitxa 3. Els factors clau en la contractació d'un servei de prevenció aliè	25
Fitxa 4. Responsabilitats i funcions dels diferents membres de l'organització	28
Fitxa 5. Els sistemes de gestió dels riscos laborals: l'OHSAS 18001	31
Fitxa 6. Els sistemes de gestió integrats: qualitat, medi ambient i prevenció de riscos	34
	3

<b>Identificació i avaluació de la salut positiva</b>	37
Conceptes clau	38
Fitxes de mesura	39
Fitxa 7. L'avaluació dels riscos psicosocials	39
Fitxa 8. La participació del personal en l'avaluació de riscos	42
Fitxa 9. Instruments de comunicació i diàleg amb el personal	45
<b>Promoció de la salut positiva</b>	47
Conceptes clau	47
Fitxes de mesura	49
Fitxa 10. Mètodes de seguiment de les mesures preventives i de millora	49
Fitxa 11. Eficàcia en la formació dels treballadors i treballadores	52
Fitxa 12. Bones pràctiques en la vigilància i el seguiment de la salut	55
Fitxa 13. Aspectes que cal tenir en compte en l'adquisició de màquines, equips de treball i productes químics	58
Fitxa 14. La pràctica de la coordinació de l'activitat preventiva entre empreses	62
Fitxa 15. L'organització del treball i la prevenció de l'estrès	66
Fitxa 16. Garanties i disseny ergonòmics	69
<b>Polítiques d'intervenció</b>	72
Conceptes clau	72
Fitxes de mesura	73
Fitxa 17. El pla d'emergència i els primers auxilis	73
Fitxa 18. La necessitat de la investigació d'accidents i incidents	76
Fitxa 19. Auditories del sistema de prevenció	79
<b>Glossari</b>	83
<b>Bibliografia</b>	85
<b>Sigles utilitzades</b>	87

# Presentació

La Diputació de Barcelona treballa de manera prioritària per afavorir la cohesió social i la millora de la qualitat de vida en els 311 municipis de la província. Un dels mitjans per aconseguir aquest objectiu és promoure la responsabilitat social entre els diferents agents que intervenen en el territori: les empreses, les administracions públiques i les entitats del tercer sector.

En aquesta línia, i seguint les orientacions de la Unió Europea en el sentit de prestar una atenció particular a les petites i mitjanes empreses i a les seves especificitats i de fomentar la responsabilitat social d'aquest col·lectiu, la Diputació de Barcelona impulsa el projecte Ressor, l'objectiu del qual és sensibilitzar i promoure pràctiques de responsabilitat social empresarial (RSE) en la petita i mitjana empresa, així com realitzar actuacions destinades a potenciar territoris i organitzacions socialment responsables.

El projecte Ressor, cofinançat pel Fons Social Europeu en el marc de la iniciativa Equal, planteja un repte cabdal: introduir el discurs –i també la pràctica– de la responsabilitat social en les petites i mitjanes empreses, que són la base del teixit productiu del nostre territori. Per això, ofereix un conjunt d'eines amb la finalitat de desenvolupar i aplicar la responsabilitat social empresarial. Es tracta d'unes eines pensades i desenvolupades tenint present, d'una banda, la realitat diversa de les PIME i les seves múltiples casuístiques i, de l'altra, els diferents àmbits temàtics que tenen a veure amb la responsabilitat social.

El resultat de l'intens i molt participatiu treball de tots els socis del projecte i de les diferents àrees de la Diputació de Barcelona són les sis guies pràctiques destinades a incloure solucions de millora a les PIME en sis àmbits

bàsics de responsabilitat social d'empresa: la igualtat i les mesures de conciliació, la gestió de la diversitat, la qualitat de les condicions laborals, la gestió ambiental, la salut i la seguretat, i la comunicació de la responsabilitat social i la transparència.

Aquesta guia, *LA SALUT I SEGURETAT*, es planteja com una eina per orientar a les empreses en l'aplicació de mesures relacionades amb la millora de la seguretat a l'empresa i la potenciació de la salut del personal i, com la resta de la sèrie, aspira a convertir-se en un volum útil i de consulta profitosa per avançar cap a una gestió més responsable del conjunt d'empreses que configuren el teixit productiu del territori de la província de Barcelona, una gestió que suposa, a més d'un compromís ètic, un potencial de beneficis a mitjà i a llarg termini per a les empreses que l'apliquin.

**Celestino Corbacho**

President de la Diputació de Barcelona

# Pròleg

En el context del projecte transnacional Ressor, sobre Responsabilitat Social Corporativa (RSC), que participa del projecte Equilibrium, hem tingut l'oportunitat de trobar una visió innovadora sobre una problemàtica, la salut i la seguretat a l'entorn laboral, que fins al dia d'avui no acaba de donar tots els resultats positius a tots els qui ens preocupem pel tema: ciutadania, agents socials i sindicals, empresariat i administracions.

La salut i la seguretat són sentides com un dret i una necessitat, a la qual la Diputació de Barcelona, els municipis de la Xarxa i especialment l'Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat han estat atents, en resposta a l'encàrrec de la ciutadania que les entitats públiques realitzin una gestió territorial integral, sostenible, cohesionada, solidària, amb polítiques que afavoreixin una millor qualitat de vida i cobreixin les seves necessitats en els territoris concrets amb la implicació i participació activa dels ciutadans i ciutadanes, dels agents socials, de les organitzacions i el teixit productiu: perquè són les persones les qui donen sentit al territori.

Tenim a les mans part dels primers resultats pràctics del projecte Ressor: un conjunt d'eines i mesures entenedores i d'aplicacions de millora en referència a un dels àmbits fonamentals de la RSC: les polítiques per fer de les empreses entorns saludables. Aquesta és una dimensió que sovint apareix de forma inconnexa i descontextualitzada dels altres àmbits de la RSC (qualitat de vida de les condicions laborals, pla d'igualtat i mesures de conciliació, gestió de la diversitat, comunicació de la responsabilitat...). Nosaltres hem optat per definir-la de forma específica, però en un context transversal dins la responsabilitat social, la qual cosa ens permet



correlacionar-la amb totes les dimensions i obtenir una innovació conceptual.

Aquesta obra és el testimoniatge d'un ventall d'accions portades a terme conjuntament al projecte Ressort: sensibilització, comunicació, formació, elaboració de procediments d'autoavaluació, acompanyament en la implantació, guies pràctiques..., que, de forma interactiva amb socis locals i transnacionals, implementa models, metodologies i eines en relació amb les diferents dimensions de la RSC.

En comparació amb iniciatives i materials elaborats en diferents contextos, el projecte Ressort presenta característiques i valors afegits molt rellevants, entre els quals destaquem:

- Representa una altra manera de fer polítiques des dels governs locals: trobant aliances de col·laboració i un compromís mutu entre les autoritats locals i el món empresarial, i implicant els agents socials.

- Consolida un treball en xarxa, enfortint el treball de xarxes d'empreses locals i agents socials del municipi per compartir coneixement, estratègies, recursos, experiències i resultats generats en l'aplicació de la RSC a les respectives organitzacions.

- Defineix les empreses com entorns organitzacionals de forma holística i transversal, i no com realitats aïllades.

- Permet que les empreses interactuïn com una xarxa interna en tots els seus elements (estructurals, tècnics comunicacionals, gerencials i sobretot personals), és a dir, com sistemes socials complexos.

- Incentiva que les empreses s'identifiquin com elements fonamentals en la configuració del teixit territorial en totes les seves dimensions: ambientals, socials i, evidentment, econòmiques.

- Les empreses són l'entorn necessari on fer visible l'aplicació dels criteris i dimensions de la RSC. O es fa aquí o serà impossible un territori socialment responsable.

- Correlaciona la imbricació necessària de la salut positiva amb l'avanç en la línia de desenvolupament sostenible i responsabilitat social des de criteris integrals de salut positiva.

– Facilita el treball interdisciplinari i transversal: dins les organitzacions i entre tots els agents empresarials, socials i administratius que componen el territori.

– Permet un enriquiment mutu, fruit de l'intercanvi de coneixements i experiències, en potenciar el treball transnacional en xarxa amb partners europeus.

– S'adreça a les PIME, donat que conformen el principal nucli del teixit productiu en els nostres territoris.

Aquests fruits primerencs no són efecte de la casualitat, sinó que deriven dels esforços en aquesta línia d'innovació socialment responsable per part de persones i entitats del món científic, empresarial, associatiu, sindical i, també, de l'Administració en diferents escales i nivells.

Ha estat un treball tan innovador, il·lusionant i necessari que necessitarà d'estratègies de continuïtat per a una més plena instauració i consolidació dels bons resultats constatats: valors intangibles (satisfacció de les parts interessades, imatge de marca, reputació...) i també tangibles (avantatge competitiu, rendibilitat, millor posició en el mercat, millora de resultats econòmics...).

Aquestes fites són assolibles establint noves vies de col·laboració, connectant una nova cultura empresarial i avançant en les tres dimensions de la sostenibilitat –econòmica, social i ambiental–, que són coincidents amb els àmbits axials de la RSC, els quals fan possible avançar en la construcció de l'entorn de les organitzacions i tot el territori de la ciutadania de forma responsable, solidaria, cohesionada, sostenible i saludable.

**Àrea de Medi Ambient de la Diputació de Barcelona**



# Introducció

La prevenció dels riscos laborals i la promoció d'un entorn saludable a l'empresa tenen una implicació directa en l'assoliment de la qualitat dels productes i serveis, i són una part essencial d'una empresa socialment responsable.

Les persones, el seu desenvolupament professional i unes condicions de treball saludables i gratificants han de ser considerades com una de les finalitats de l'empresa i, per tant, haurien de formar part dels propis objectius estratègics. De fet, a la pràctica, les companyies amb més èxit i més longeves consideren el personal treballador com el principal grup d'interès, juntament amb la clientela.

## UN ENTORN SEGUR I SALUDABLE FÍSICAMENT I EMOCIONALMENT

Tradicionalment, la seguretat i la salut del personal treballador de les empreses s'ha limitat a la prevenció dels riscos laborals derivats dels processos de producció i prestació de servei. També és cert que algunes empreses comencen a entendre que facultar les persones per poder desenvolupar el seu màxim potencial en un entorn no tan sols segur sinó saludable físicament i emocionalment, es tradueix en una productivitat més gran, baixa rotació de personal, disminució dels accidents i del temps mitjà de les baixes, una motivació i participació més grans, etc.

Les estratègies de reducció de riscos poden perdre rellevància quan s'han millorat els resultats i els nivells de risc són baixos. Com a conseqüència, els

riscos es poden subestimar i tornar als nivells inicials fàcilment. En aquests casos, la promoció de la salut i la seguretat o les iniciatives per crear llocs de treball d'alta qualitat són objectius positius que faciliten una millora contínua molt més eficaç.

## **LA RESPONSABILITAT SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) I LA SEGURETAT I LA SALUT A LA PETITA I MITJANA EMPRESA (PIME)**

En l'àmbit de l'RSE predominen les iniciatives privades de caràcter voluntari, mentre que en l'àmbit estricte de la seguretat i la salut predominen les regulacions per llei i les iniciatives governamentals, i aquestes són aspectes recurrents en les reclamacions de les PIME sobre l'excessiva regulació i burocratització del sistema administratiu. Una de les principals dificultats per a la implantació dels sistemes preventius radica en el fet que és difícil percebre clarament que la promoció de la seguretat i la salut, més enllà d'una exigència legal, és una part determinant en la gestió de la responsabilitat social de l'empresa i també en la millora de la competitivitat i eficàcia.

Tot i que la dimensió i la falta de recursos pot limitar l'acció preventiva en les PIME (fent que s'hagi de recórrer a serveis de prevenció aliens), també pot ser un avantatge pel vessant de proximitat i participació de la plantilla. Així, si la direcció mostra un bon grau de compromís, pot obtenir una resposta positiva de tot el personal.

Aquesta guia pretén oferir una visió pràctica i entenedora de l'aplicació de mesures relacionades amb la millora de la seguretat a l'empresa i la potenciació de la salut del personal mitjançant aportacions sobre la base de la reglamentació existent i propostes desvinculades de les necessitats legals, però importants per a l'aplicació de polítiques de responsabilitat social en l'àmbit de la seguretat i la salut.

Es tenen en compte especialment els anomenats «riscos emergents» relacionats amb l'ergonomia i la psicociologia, derivats del disseny dels llocs de treball, de la pressió de la productivitat i de la seva organització. La legis-

lació vigent reconeix la necessària atenció a aquests riscos, però no aporta prou criteris tècnics d'aplicació. Per això, és aconsellable que l'empresa es plantegi una obligada reflexió per evitar que puguin passar-li per alt.

En definitiva, l'aplicació de pautes relacionades amb l'RSE en l'àmbit de la seguretat i la salut es refereix a aspectes voluntaris que van més enllà de les obligacions legals vigents i que estan relacionats, en la seva definició més àmplia, amb la promoció de la salut del personal treballador.



# Actuacions de millora de la seguretat i la salut en les petites i mitjanes empreses

En aquest apartat es descriuen i s'analitzen els aspectes de seguretat i salut en els quals l'empresa pot incidir per promoure el benestar del personal. La descripció de cada aspecte es complementa per a una millor comprensió amb un recull de fitxes de mesures encaminades cap a una aplicació pràctica.

Les propostes d'actuació es presenten en format de fitxa i classificades en funció dels aspectes de seguretat i salut següents (taula 1).

## ORGANITZACIÓ DEL SISTEMA PREVENTIU

L'empresa, segons la legislació actual, té independència per adoptar i implantar el sistema preventiu que millor s'adeqüi a les seves necessitats, en funció de la seva activitat, especificitats i interessos.

D'una banda, moltes empreses no disposen del personal propi i necessàri per dedicar-se a la prevenció i recorren a la contractació d'un o més serveis de prevenció aliens (SPA). Aquesta contractació, però, en molts casos és errònia, perquè l'SPA fa els informes i les activitats necessàries, però no fa possible integrar la prevenció en la gestió de l'empresa. Així, és necessari que l'empresa assumeixi la responsabilitat de la gestió de la prevenció i les actuacions que cal desenvolupar, i que cedeixi únicament als SPA, com a complement, aquelles actuacions en les quals l'empresa no disposi dels mitjans materials o humans necessaris.

D'altra banda, l'estandardització i certificació per entitats externes dels sistemes de prevenció segons unes normes reconegudes internacionalment per-



TAULA 1

<i>Aspectes de seguretat i salut</i>	<i>Aplicacions pràctiques</i>
Organització del sistema preventiu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La integració de la seguretat i la salut en la política de l'empresa</li> <li>2. El compromís de la direcció en la promoció de la salut</li> <li>3. Els factors clau en la contractació d'un servei de prevenció aliè (SPA)</li> <li>4. Responsabilitats i funcions dels diferents membres de l'organització</li> <li>5. Els sistemes de gestió dels riscos laborals: l'OHSAS 18001</li> <li>6. Els sistemes de gestió integrats: qualitat, medi ambient i prevenció de riscos</li> </ol>
Identificació i avaluació de la salut positiva	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. L'avaluació dels riscos psicosocials</li> <li>8. La participació del personal en l'avaluació de riscos</li> <li>9. Instruments de comunicació i diàleg amb el personal</li> </ol>
Promoció de la salut positiva	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Mètodes de seguiment de les mesures preventives i de millora</li> <li>11. Eficàcia en la formació dels treballadors i treballadores</li> <li>12. Bones pràctiques en la vigilància i el seguiment de la salut</li> <li>13. Aspectes que cal tenir en compte en l'adquisició de màquines, equips de treball i productes químics</li> <li>14. La pràctica de la coordinació de l'activitat preventiva entre empreses</li> <li>15. L'organització del treball i la prevenció de l'estrès</li> <li>16. Garanties i disseny ergonòmics</li> </ol>
Polítiques d'intervenció	<ol style="list-style-type: none"> <li>17. El pla d'emergència i els primers auxilis</li> <li>18. La necessitat de la investigació d'accidents i incidents</li> <li>19. Auditories del sistema de prevenció</li> </ol>

met, a part de proporcionar eines per a la millora contínua en la matèria, demostrar a tots els grups d'interès (personal, clients, Administració, veïns, etc.) el compromís en la seguretat i la salut.

En aquest apartat es preveuen mesures encaminades cap a incorporar la seguretat i la salut en la gestió de l'empresa i a aprofitar les eines que aporten els sistemes normalitzats per poder avançar cap a l'excel·lència empresarial.

## CONCEPTES CLAU

Els principals reptes que han de superar les empreses actualment per dirigir-se cap a l'objectiu estratègic de millorar l'entorn i les condicions de treball en l'àmbit d'una organització responsable són:

- Incorporar la seguretat i la promoció de la salut en els valors empresarials i en la seva estratègia i gestió de futur. Les empreses i qualsevol organització han d'entendre que les condicions de treball són essencials per aconseguir una alta qualitat de productes i processos i la consegüent competitivitat.
- Disposar en primera instància del suport de la direcció com a motor de la implantació i viabilitat d'un sistema de prevenció de salut i seguretat, com a punt fonamental en el proveïment dels recursos necessaris i en el seguiment sistemàtic dels resultats i dels objectius establerts.
- Constituir els sistemes de gestió de prevenció de riscos laborals i promoció de la salut, normalitzats o no, com un objectiu estratègic, de la mateixa manera que ho poden ser els sistemes de gestió de la qualitat i els de medi ambient.
- Incorporar la participació dels treballadors i dels seus representants en el disseny del sistema com a factor clau per garantir l'èxit, ja que possibilita la necessària confiança per al control del sistema des del mateix inici. L'experiència confirma que implantar un sistema normalitzat sense comptar amb la participació del personal en les decisions que l'afecten no té cap garantia d'èxit.

### Fitxa 1 LA INTEGRACIÓ DE LA SEGURETAT I LA SALUT EN LA POLÍTICA DE L'EMPRESA

#### Objectiu

---

Establir una política preventiva a l'empresa, com a primer pas per a la implantació d'un sistema de gestió de prevenció de riscos laborals (SGPRL) a qualsevol organització. A partir d'aquest fonament es duran a terme totes les activitats preventives de manera coherent amb els principis que es plantegin.

#### Abast

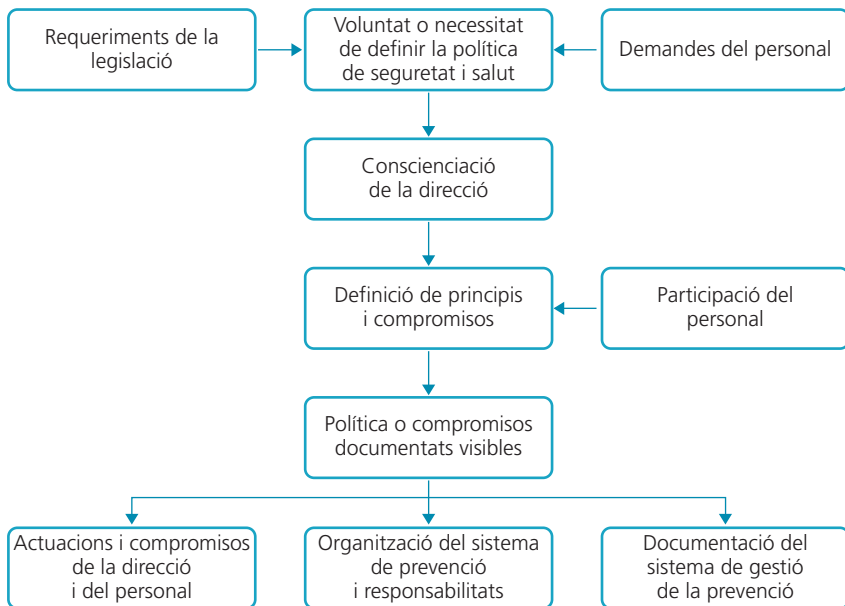
---

La política de seguretat i salut engloba totes les activitats i els procediments de l'empresa, tot el personal treballador i tots els centres de treball. Ha d'integrar-se a tots els àmbits i s'ha de tenir en compte en totes les decisions estratègiques i operatives de l'empresa, de la mateixa manera que les polítiques de qualitat o de medi ambient, si se'n disposa.

#### Implicacions i responsabilitats

---

El compromís evident i visible de la direcció és fonamental per al desenvolupament de tot el sistema de prevenció. La direcció té la responsabilitat de transmetre prou confiança perquè el personal treballador pugui manifestar qualsevol suggeriment per millorar les seves condicions de treball i reduir els riscos associats, ja siguin específics per a ells mateixos o per a altres persones.



## Desenvolupament i difusió

La política ha de ser aprovada per la direcció i ha de tenir el suport i la implicació del personal. Perquè sigui així, el personal o els seus representants han de col·laborar en la redacció aportant la seva opinió i, a la vegada, se'ls ha de transmetre el compromís de la direcció.

En la declaració de la política de seguretat i salut s'haurien de tenir en compte els principis de l'article 15 de la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL), que podrien ser debatuts amb el personal, i incloure-hi altres específics de l'activitat pròpia desenvolupats durant el diàleg. Així, la direcció podria redactar la política segons aquests criteris i presentar-la en una sessió de treball, per tal que el personal pugui discutir-la, aportar la seva visió i fer-hi modificacions, per sentir-se participat de tot el procés d'implantació.

El procés que s'ha de seguir pot ser el següent:

Cal formular objectius estratègics positius de seguretat i salut a llarg termini. És important incloure-hi els problemes psicosocials derivats de la gestió dels recursos humans i l'organització del treball. Aquests objectius s'han de compartir amb els altres objectius estratègics de l'empresa de caràcter social, ambiental i econòmic.

És important remarcar que la política de seguretat i salut es pot integrar i fer conviure amb altres polítiques de l'empresa (les més comunes són les de qualitat i de medi ambient) en un únic document.

## Beneficis per a l'empresa

---

Els beneficis d'integrar la seguretat i la salut a l'empresa, que deriven del fet que no s'hagi de considerar com un tràmit més que ha de superar la PIME, són:

- La participació del personal en la millora contínua de la promoció de la seguretat i la salut.
- La reducció dels accidents i incidents a causa de la motivació i implicació més gran del personal.
- La millora de l'entorn de treball i del clima laboral pel fet de treballar en una empresa compromesa amb el personal.

## Exemple pràctic

---

Una PIME dedicada al muntatge d'electrodomèstics, després d'haver integrat tot un seguit de valors relacionats amb la responsabilitat social, destina anualment un pressupost especial per a la promoció de la salut en el treball. La seva missió inclou promoure estils de vida saludables per a la seva plantilla i frenar possibles riscos ambientals. En la seva elaboració van participar la direcció, recursos humans, representants dels treballadors i treballadores, el comitè de seguretat i salut i el servei de vigilància de la salut. Les directrius es van distribuir a tot el personal via intranet. De resultes de les mesures aplicades es va reduir l'índex d'absentisme, el nombre de conflictes i accidents i es va millorar la imatge positiva la comunitat, a banda d'incrementar-se la productivitat.

## Recursos

---

*Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales. Guía de elaboración.* Coordinador Bestratén, M. INSHT. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2003.

## Observacions

---

La política preventiva i de promoció de la salut no és un document obligatori, però és recomanable. Més que disposar del document en si, és important haver iniciat un procés de diàleg i col·laboració amb el personal per a l'establiment d'uns criteris d'actuació en matèria de seguretat i salut.

---

## Fitxa 2

# EL COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ EN LA PROMOCIÓ DE LA SALUT

### Objectiu

---

Demostrar el compromís de la direcció en la promoció de la seguretat i la salut a l'empresa, per mitjà de l'establiment formal d'una política de seguretat i salut i la seva transmissió a tots els membres de l'empresa.

### Abast

---

El compromís de la direcció ha de ser visible i percebut per tots els treballadors i treballadores en qualsevol àmbit de l'empresa. Aquest no és un procés puntual ni immediat, sinó que ha de perdurar en el temps, i els resultats s'han de veure a llarg termini, ja que es tracta de valors i no solament d'instruccions de treball.

### Implicacions i responsabilitats

---

Aquest procés només el pot liderar la direcció, que té la responsabilitat sobre la salut i la seguretat del personal.

### Desenvolupament i difusió

---

El compromís es pot mostrar formalment amb el document de la política, però no és suficient, cal demostrar aquest compromís, donar exemple i també donar suport a totes les iniciatives que promoguin la millora de la seguretat i la salut a l'empresa.

L'empresari, o la persona en qui hagi delegat i que tingui prou autoritat, ha de revisar el procés d'implantació i emprendre accions per transmetre la política, com ara:

- Visitar habitualment els llocs de treball i dialogar amb el personal treballador, observar les feines i comprovar la inexistència de deficiències.
- Promoure i participar en reunions periòdiques que tractin de forma transversal els temes de seguretat i salut en el treball, tot valorant la situació a cada moment en aquest aspecte.
- Mantenir interès pels accidents o incidents laborals ocorreguts, facilitar la investigació d'aquests successos i prendre totes les mesures possibles perquè no es puguin repetir.
- Reforçar aspectes concrets de la planificació a través de campanyes periòdiques per mantenir actiu l'interès per la prevenció i la promoció de la salut.

- Utilitzar i promoure l'ús dels equips de protecció individual (EPI) en les ocasions que siguin obligatoris, tot respectant sempre les normes de prevenció.
- Transmetre els èxits i beneficis de la implantació de mesures preventives i de promoció de la salut a través de dades o índexs disponibles.

---

## Beneficis

---

El compromís demostrat en la prevenció i promoció de la salut és un pilar fonamental en la construcció de la cultura desitjada:

- Demostra al personal la importància del procés i fa augmentar el nombre de suggeriments i la participació.
- El compromís es fa evident a tots els grups d'interès i fa que es transmeti una imatge de l'empresa molt positiva.
- El mateix comportament de la direcció, i no els discursos o normes, afavoreix l'actitud prudent dels treballadors i treballadores, i fa que es redueixin els incidents i accidents.

---

## Exemple pràctic

---

L'empresa de confecció de punt situada a l'avantguarda de la fabricació de roba ecològica ha integrat la responsabilitat social en tots els àmbits de l'organització i, amb relació a la seguretat i la salut, supervisa personalment el clima laboral mitjançant un qüestionari periòdic i l'existència d'una bústia de suggeriments. S'organitzen també periòdicament activitats lúdiques adreçades al personal per contribuir a un bon clima laboral i crear un profund sentiment d'identificació amb l'empresa.

La majoria del personal són dones que treballen amb un horari laboral flexible per compaginar treball i família.

---

## Recursos

---

*Criterios. Orientaciones para facilitar la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa.* INSHT. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2004.

---

## Observacions

---

És habitual integrar la política de prevenció en la política empresarial amb l'aportació d'aspectes de gestió de la qualitat i de minimització de l'impacte



ambiental. És important mantenir reunions periòdiques entre el personal, o els seus delegats, i la direcció de l'empresa, consensuades des de principi d'any per fer un seguiment de la implantació de la cultura preventiva. És habitual compartir aquestes reunions amb altres temes del funcionament de l'empresa.

---

## Fitxa 3

# ELS FACTORS CLAU EN LA CONTRACTACIÓ D'UN SERVEI DE PREVENCIÓ ALIÈ

### Objectiu

---

Conèixer els criteris necessaris per a la valoració d'ofertes de diferents SPA i poder analitzar el contingut de les condicions i el pressupost d'un servei externalitzat en prevenció de riscos laborals (PRL) i, també, valorar l'actual contracte i servei si l'empresa ja el té contractat.

### Abast

---

Aquests criteris tenen en compte els serveis obligatoris establerts legalment als SPA (articles 16 a 20 del Reglament dels serveis de prevenció o RSP) i, sobretot, els complementaris que permeten diferenciar els serveis de diferents SPA.

### Implicacions i responsabilitats

---

És responsabilitat de la direcció valorar el servei dels SPA, i és recomanable que compti amb l'ajut d'un treballador o treballadora amb coneixements de PRL.

### Desenvolupament i difusió

---

Quan l'empresa opti per dur a terme l'activitat preventiva a través d'un o diversos SPA degudament acreditats per fer les seves funcions segons el Reglament dels serveis de prevenció, és important, davant l'oferta de múltiples empreses d'aquest tipus, poder valorar certs aspectes que poden condicionar l'evolució futura de la relació:

- Experiència de l'SPA i dels tècnics i tècniques assignats en la gestió de l'activitat preventiva en empreses similars en mida i activitat per assegurar més probabilitats d'èxit en la implantació i en l'adequació del sistema a la realitat única de l'empresa.
- Contingut del contracte amb l'SPA. Cal observar quines activitats s'hi inclouen i com es pensen desenvolupar i implementar a l'empresa.
- Temps de dedicació de l'SPA i obligacions de l'empresa. Cal valorar les necessitats existents i comparar-ho amb l'oferta proporcionada. Tot i que el preu no ha de ser un condicionant a l'hora de triar un servei de prevenció o un altre, el càlcul de la variable cost/hora de dedicació serà útil per comparar si el cost es correspon amb el servei proporcionat.

– Cal que l’SPA pugui especificar les hores de dedicació previstes per a cada acció d’implementació del sistema de prevenció (formació, elaboració de documentació, etc.).

## Beneficis

---

Quan una empresa diposita la confiança en un SPA per rebre assessorament i ajuda en la gestió de la prevenció en la seva organització i entre el personal, ho ha de fer assegurant-se de la competència del servei per dur a bon port l’important projecte que s’inicia. Els beneficis d’una bona elecció es fonamenten en les qüestions següents:

- Un SPA que comparteixi la filosofia de promoció de salut de l’empresa facilitarà la integració de l’activitat preventiva a tots els àmbits.
- Una bona negociació pot permetre obtenir més serveis que els mínims obligats per llei i que poden ser molt útils.
- Destinar el temps necessari en l’elecció i la revisió dels contractes evitarà sorpreses referents a serveis no inclosos o costos no previstos.
- Disposar de personal tècnic de l’SPA amb experiència i formació especialitzada en l’activitat que desenvolupa l’empresa permetrà realitzar la formació al personal treballador i l’assistència a l’empresa de manera més eficaç i realista.

## Exemple pràctic

---

Malauradament hi ha moltes petites empreses que contracten serveis de prevenció aliens i desconeixen les obligacions que aquests tenen davant l’empresa, signen el contracte de prevenció per mirar d’evitar sancions i no són conscients de la importància de la prevenció de riscos en la salut. Normalment, la direcció de l’empresa disposen de poc temps per dedicar a la prevenció i, fins i tot, no reclamen els seus drets a l’SPA si aquest incompleix el contracte quant a la dedicació o quan la formació que ofereix és excessivament estandarditzada. Només quan hi ha un accident recorren a l’SPA per evitar sancions. La solució passa perquè l’empresari conegui els beneficis de la promoció de la salut i seguretat en el treball i dediqui els esforços necessaris per implantar una correcta cultura de prevenció a l’empresa.

## Recursos

---

*Bases para el análisis de las actuaciones de los servicios de prevención ajenos.*  
INSHT. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.  
<http://www.mtas.es/insht/practice/guias.htm>

## Observacions

---

És important comptar amb tres o quatre ofertes i no cal que l'empresa contracti directament l'SPA que li recomana la gestoria o assessoria habitual, ja que aquestes acostumen a rebre comissions quan recomanen els SPA als seus clients. És molt freqüent que els SPA visitin les gestories per oferir els seus serveis.

---

## Fitxa 4

# RESPONSABILITATS I FUNCIONS DELS DIFERENTS MEMBRES DE L'ORGANITZACIÓ

### Objectiu

---

Establir una estructura organitzativa de l'SGPRL i promoció de la salut que determini les funcions i responsabilitats de cadascú, dins i fora de l'empresa.

### Abast

---

Afecta tots els membres de l'empresa i també l'SPA, si n'hi ha. Les responsabilitats dels delegats o delegades de prevenció, del comitè de seguretat i salut i dels SPA estan clarament definides a l'LPRL.

### Implicacions i responsabilitats

---

La direcció és la responsable d'establir l'organització preventiva. En tot cas, les funcions i competències específiques de cada grup o nivell organitzatiu poden ser les recomanades en aquesta fitxa.

### Desenvolupament i difusió

---

Encara que es recorri a un o més serveis de prevenció aliens per gestionar la prevenció a l'empresa, cal que hi hagi una persona, preferentment amb formació en PRL, que coordini la implantació de la política de prevenció (s'acostuma a anomenar responsable de la coordinació de seguretat).

Les responsabilitats dels altres membres de l'organització que han d'assumir responsabilitats per col·laborar en la materialització de les actuacions i en la integració de la cultura preventiva són:

#### Responsabilitats de la direcció

- Establir i documentar els principis i objectius de la seguretat i la salut.
- Designar una persona que coordini les actuacions en matèria de seguretat i salut. Es contractarà un SPA quan no es disposi de mitjans propis.
- Assignar els recursos i mitjans necessaris per aconseguir els objectius de prevenció.
- Consultar amb la plantilla l'adopció de decisions que puguin afectar la seva seguretat i salut i les condicions de treball.

### Responsabilitats dels caps de departament

- Ajudar els comandaments intermedis i dotar-los de recursos.
- Cooperar amb els altres departaments per evitar duplicitats i contribuir a l'assoliment dels objectius de prevenció.
- Quan en els processos hi hagi variables per controlar referents a la seguretat i salut, al medi ambient i a la qualitat, seran responsables d'integrar-los en els mateixos procediments o instruccions.
- Fer un seguiment de les accions de millora que es duen a terme en les seves àrees.

### Responsabilitats dels comandaments intermedis

- Elaborar i transmetre els procediments i les instruccions referents a treballs amb l'ajut del treballador o treballadora designat en matèria de prevenció o de l'SPA i vetllar pel seu compliment.
- Informar el personal afectat dels riscos existents al lloc de treball i de les mesures de prevenció que cal adoptar.
- Estar alerta sobre qualsevol situació que pugui representar un risc per al personal o una oportunitat de millora de la salut.
- Investigar els accidents i incidents segons el procediment que s'hagi establert amb la col·laboració del treballador o treballadora designats o de l'SPA.
- Formar el personal en la correcta realització dels treballs i en l'ús dels EPI.

---

## Beneficis

Una correcta organització preventiva i assignació de responsabilitats als diferents membres de l'organització permet:

- Facilitar la comunicació horitzontal i vertical, així com la participació dels diferents àmbits de l'organització.
- La delegació de funcions entre diferents persones de l'organització permet, sobretot en empreses petites, integrar la prevenció als diferents llocs de treball i distribuir les responsabilitats entre les persones que es troben directament en contacte amb els riscos.
- Facilitar el seguiment de les mesures preventives i de promoció de la salut.

---

## Exemple pràctic

Una empresa de construcció, per tal d'exposar de forma clara les responsabilitats i funcions en matèria de seguretat i salut a l'empresa, ha dissenyat un pla d'acollida per al nou personal. Aquest pla d'acollida transmet també els valors i principis

d'acció que regeixen l'empresa. Aquest pla es concreta en una xerrada informativa d'unes dues hores i mitja proporcionada pel mateix personal de l'empresa, concretament la persona designada com a coordinador o coordinadora de seguretat.

Els temes tractats en el pla d'acollida són: política de qualitat, PRL i medi ambient; organització de la prevenció i responsabilitats; senyalització; mesures d'emergència; ús de material per a la lluita contra incendis; mesures de prevenció i protecció recomanades, i usos dels EPI obligatoris o recomanats en el lloc de treball.

---

## Recursos

*Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales. Guía de elaboración.* Coordinador Bestratén, M. INSHT. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2003.

---

## Observacions

Segons els recursos disponibles, la PIME pot optar entre quatre modalitats d'organització de la prevenció segons l'LPRL, en funció del nombre de personal contractat i d'acord amb la seva política de prevenció i organització general (vegeu el capítol III del Reial decret 39/1997):

- Assumir personalment l'activitat.
  - Designar un o més treballadors o treballadores.
  - Constituir un servei de prevenció propi.
  - Contractar un SPA.
-

---

## Objectiu

Establir un SGPRRL normalitzat i certificable amb la voluntat d'eliminar o minimitzar els riscos de salut i seguretat del personal i d'altres parts interessades.

---

## Abast

L'OHSAS 18001 exposa els elements estructurals d'un SGPRRL per revisar, gestionar i millorar el control d'aquests riscos. Inclou una sèrie de controls i requeriments amb l'objectiu de facilitar a l'empresa el compliment de la legislació aplicable i un procés de millora contínua.

L'OHSAS 18001 es pot aplicar a qualsevol empresa i activitat. Els principals elements tractats són: política de PRL; planificació de l'activitat preventiva; implementació i operació; verificació i accions correctores, i revisió per la direcció.

---

## Implicacions i responsabilitats

La implantació de l'OHSAS 18001 és voluntària, i ha de ser una decisió de la direcció de l'empresa la que l'impulsi, i normalment cerca:

- Assegurar la materialització de la política de seguretat i salut que s'hagi adoptat.
- Certificar el sistema i demostrar-ne el compliment davant d'altres empreses, empleats, clients o Administració.
- Mantenir un sistema de prevenció dirigit a la seva millora contínua.

---

## Desenvolupament i difusió

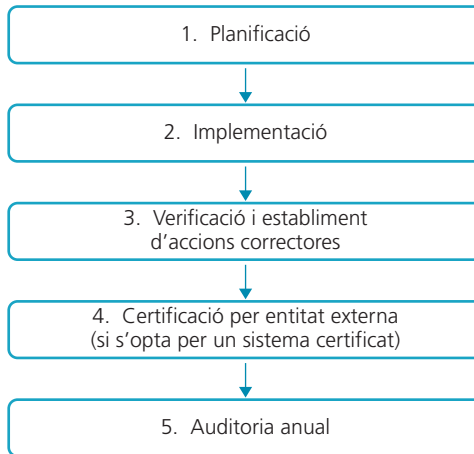
En la concepció i definició de l'estàndard OHSAS 18001 s'ha tingut en compte la màxima compatibilitat amb la norma internacional de gestió ambiental ISO 14001 i amb la norma per a la gestió de qualitat ISO 9000, per afavorir-ne la implantació en aquelles empreses que disposin d'algun d'aquests sistemes de gestió, aprofitant la documentació ja existent.

Tot seguit es descriu l'esquema general que segueix la implementació d'aquesta norma:

### 1. Planificació:

- Identificació dels perills, valoració i control dels riscos.
- Identificació dels requeriments legals.





- Establiment d'objectius empresarials en seguretat i salut.
- Elaboració d'un programa o pla de gestió de la prevenció dels riscos laborals.
- 2. Implementació:
  - Establiment de l'estructura i les responsabilitats.
  - Formació i conscienciació del personal.
  - Consulta i comunicació amb el personal treballador.
  - Documentació del sistema.
  - Control dels documents i dels registres.
  - Control de les operacions.
  - Pla d'emergència.
- 3. Verificació i accions correctores:
  - Mesures per fer el seguiment del sistema.
  - Accidents, incidents, no conformitats i accions correctores i preventives.
  - Gestió dels registres.
  - Revisió del sistema per la direcció.
- 4. Certificació per una entitat externa (voluntari).
- 5. Realització d'auditories anuals.

## Beneficis

---

Un SGPRL normalitzat és una eina que permet introduir el vessant de promoció de la salut en el sistema de treball. Els beneficis que això aporta són:

- En el cas que se certifiqui, garanteix als grups d'interès el compromís de

l'empresa en la prevenció i dóna una imatge positiva, tot afirmant l'existència d'un bon nivell organitzatiu.

- Proporciona una garantia a les empreses contractistes o subcontractistes a l'hora d'abordar projectes conjunts.
- Facilita l'accés i obtenció de concursos públics de contractació.
- Ajuda a mantenir el compliment continu de la legislació de seguretat i salut laboral aplicable.

### Exemple pràctic

---

Un celler dedicat principalment a la producció de cava disposa d'un sistema de gestió de qualitat i de medi ambient. Actualment es troba en procés d'implantació de l'SGPRL a través de les directrius de l'OHSAS 18001, i la gran implicació del personal està sent bàsica.

La implantació de l'SGPRL ha possibilitat:

- Avaluat l'estat de funcionament dels components del procés productiu i dels equips dels diferents llocs de treball.
- Analitzar els incidents i accidents.
- Seleccionar les mesures preventives que possibiliten una protecció col·lectiva.

Entre les bones pràctiques aplicades arran de la implantació de l'SGPRL i la participació del personal destaca:

- L'aplicació d'un sistema semiautomàtic per col·locar les ampolles buides en contenidors (abans es feia manualment i hi havia risc de lumbàlgies i caigudes d'ampolles) proposat per l'equip de manteniment.
- La instal·lació de detectors de moviment i avisadors flaix en zones de pas per evitar atropellaments amb els carretons elevadors.

### Recursos

---

Norma OHSAS 18001:1999. *Sistemes de gestió de la seguretat i salut en el treball. Especificacions.*

OHSAS 18002:2000. *Sistemes de gestió de la seguretat i salut en el treball. Directrius per a la implementació de l'OHSAS 18001.*

Aquestes publicacions es poden comprar via Internet a través de la pàgina web d'AENOR: <http://www.aenor.es>.

---

## Fitxa 6

# ELS SISTEMES DE GESTIÓ INTEGRATS: QUALITAT, MEDI AMBIENT I PREVENCIÓ DE RISCOS

### Objectiu

---

Integrar els sistemes de gestió per no haver de generar més documentació de la que cal, optimitzar recursos i no dificultar el funcionament normal dels sistemes (seria contraproduent comptar amb tres instruccions de treball segons les necessitats dels tres àmbits per portar a terme una mateixa feina).

### Abast

---

La integració preveu, com a mínim, els sistemes de gestió de qualitat, medi ambient i seguretat i salut. Una empresa que tingui un certificat de qualitat (ISO 9001) i de medi ambient (ISO 14001 o EMAS) no tindria credibilitat si al mateix temps tingués mals resultats en matèria de seguretat, ja que aquests mostrarien una falta de capacitat organitzativa en els diferents aspectes que influeixen en les seves activitats.

### Implicacions i responsabilitats

---

Tant els aspectes de seguretat i salut com els de qualitat i medi ambient s'inicien pel compromís de la direcció, que n'ha de liderar el procés.

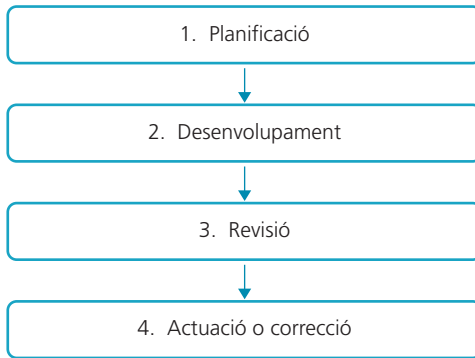
### Desenvolupament i difusió

---

La implantació d'un sistema integrat o la integració dels sistemes existents no és un procés ràpid ni fàcil i acostuma a requerir l'ajut extern. La integració es pot mostrar com un cicle de millora contínua:

#### 1. Planificar:

- Identificar i definir processos.
- Identificar requeriments legals.
- Definir una política conjunta.
- Identificar els requeriments de les normes.
- Analitzar les necessitats del client.
- Descriure els llocs de treball i també els seus riscos.
- Descriure el sistema organitzatiu i també els seus riscos potencials per a la salut del personal.



- Definir plans de comunicació.
- 2. Desenvolupar, implantar mètodes per:
  - Gestionar els recursos: persones, estructures, entorn de treball, emergències, etc.
  - Relacionar-se amb els grups d’interès.
  - Definir els aspectes de disseny, desenvolupament i innovació del producte o servei tenint en compte la qualitat i els impactes sobre el medi i les persones.
  - Relacionar-se amb proveïdors i les compres (coordinar l’activitat preventiva, avaluar-ne el compliment davant la llei, etc.).
  - Gestionar els aspectes relacionats amb la producció o el servei (manteniment d’equips, seguretat, vigilància de la salut, etc.).
- 3. Revisar:
  - La satisfacció del personal i els altres grups d’interès.
  - Fer auditories internes de qualitat, medi ambient i seguretat i salut.
  - Comprovar l’estat de les mesures de seguiment de les millores i dels indicadors existents.
- 4. Actuar o corregir:
  - Planificar la millora continuada, corregir errors en el seguiment de les mesures implantades.
  - Utilitzar les eines a l’abast: equips de treball, grups de qualitat, medi ambient i/o prevenció, etc.
  - Portar a terme la formació per a la correcció d’actituds o pràctiques no desitjables.

---

## Beneficis

---

A part dels beneficis operatius identificats a l'inici d'aquesta fitxa, n'hi ha d'altres que sobrepassen la dimensió interna de l'empresa, com ara:

- Millorar la imatge interna de l'organització entre el personal, i també l'externa entre la resta de grups d'interès.
- Millorar les perspectives comercials pel fet d'oferir garanties en la coordinació d'activitats (vegeu la fitxa núm. 12) i garanties en la gestió empresarial.
- Reduir la possibilitat de sancions per part de l'Administració.
- Facilitar l'accés a assegurances.
- Permet ser contractat per empreses que apliquen procediments de contractació que tenen en compte aspectes socials i de salut, a part de temes ambientals.

---

## Exemple pràctic

---

Una PIME del sector de la construcció ha situat en un 70% la reducció d'accidents entre els anys 2000 i 2005, després que l'empresa establís un SGPRL fruit de l'experiència de la implantació dels sistemes de gestió de la qualitat i medi ambient. L'SGPRL es troba implantat en tots els àmbits de l'organització, i el seu funcionament es comprova a través d'anàlisis de sinistralitat, inspeccions, identificació dels accidents recorrents a cada obra i la vigilància de la salut. En paraules de la mateixa direcció, «al mentalitzar-nos a seguir un SGPRL de la qualitat, resulta més fàcil fer el mateix amb la seguretat i la prevenció i el medi ambient, perquè en tot això hi ha una cultura del control. Ningú t'obliga, és un segell de l'empresa i al final el que fas és oferir garanties».

---

## Recursos

---

Norma ISO 9001:2000. *Sistemes de gestió de la qualitat. Requeriments.*

Norma ISO 14001:2004. *Sistemes de gestió ambiental. Requeriments amb orientació per al seu ús.*

Reglament CE 761/2001, de 19 de març de 2001, sobre un sistema comunitari de gestió i auditoria ambientals (EMAS).

Norma OHSAS 18001:1999. *Sistemes de gestió de la seguretat i salut en el treball. Especificacions.*

Aquestes publicacions es poden comprar via Internet a través de la pàgina web d'AENOR: <http://www.aenor.es>.

---

## IDENTIFICACIÓ I AVALUACIÓ DE LA SALUT POSITIVA

En la promoció de la salut als llocs de treball, primer cal resoldre els possibles riscos als quals estan exposades les persones, i són necessàries la identificació i la posterior avaluació dels riscos existents. Aquestes hauran de ser portades a terme amb l'assessorament d'especialistes i la participació del personal implicat en cada lloc de treball, per garantir la correcta identificació dels riscos existents.

En aquest sentit, serà necessari que l'empresa exigeixi als tècnics i tècniques responsables d'elaborar l'avaluació de riscos que, més enllà dels requeriments legals en salut i seguretat, l'avaluació incorpori no solament aspectes relacionats amb la salut física del personal, sinó que valori també els aspectes positius que aporta un bon ambient físic de treball, un clima laboral agradable i una bona organització, de manera que les persones integrants de l'empresa es puguin realitzar professionalment i humanament.

Així, l'enfocament de la típica avaluació de riscos a través de la lent de l'RSE haurà d'incorporar, a més dels riscos relacionats amb els accidents de treball i les malalties professionals, l'avaluació profunda dels riscos ergonòmics i psicosocials (aspecte obligat per llei, però poc estès i aprofundit) a través del sistema organitzatiu de l'empresa i dels estils de lideratge i comandament de la direcció. Els principals aspectes que hauria d'incorporar l'avaluació ampliada són:

- Lesions per accidents de treball.
- Malalties professionals.
- Riscos psicosocials (fatiga, insatisfacció, estrès, baixa autoestima, etc.).
- Grau de motivació i satisfacció del personal.
- Possibilitats de desenvolupament i promoció professional dins l'organització.
- Formació proporcionada i capacitats assolides.

## CONCEPTES CLAU

Per assegurar una concepció àmplia de la identificació i l'avaluació dels riscos de l'empresa que incorpori la salut positiva del personal, cal fer especial èmfasi en els aspectes següents:

- Identificar clarament els riscos de cada lloc de treball a través de la participació i implicació del personal en el procés d'identificació, avaluació i planificació, perquè les intervencions posteriors siguin efectives.
- Tenir en compte aspectes relacionats amb la satisfacció del personal amb la seva feina i el conjunt de l'empresa, i amb els riscos derivats de situacions d'insatisfacció, atès que la salut de l'empresa va més enllà de la seguretat de les seves instal·lacions.
- Incorporar les habilitats, aptituds i experiències del personal en la promoció i formació de la salut i la seguretat de l'empresa.
- Establir mecanismes de comunicació i diàleg de la direcció amb el personal per informar de manera periòdica i millorar contínuament a través de les aportacions del personal directament afectat.

### Fitxa 7 L'AVALUACIÓ DELS RISCOS PSICOSOCIALS

#### Objectiu

---

Estendre la importància i la necessitat de considerar els aspectes organitzatius en les avaluacions de riscos mitjançant mètodes contrastats i conscienciar l'empresa dels beneficis que aporta la prevenció d'aquests riscos.

#### Abast

---

L'avaluació dels riscos psicosocials ha de tenir en compte tot el personal de l'empresa, indiferentment del sector d'activitat.

#### Implicacions i responsabilitats

---

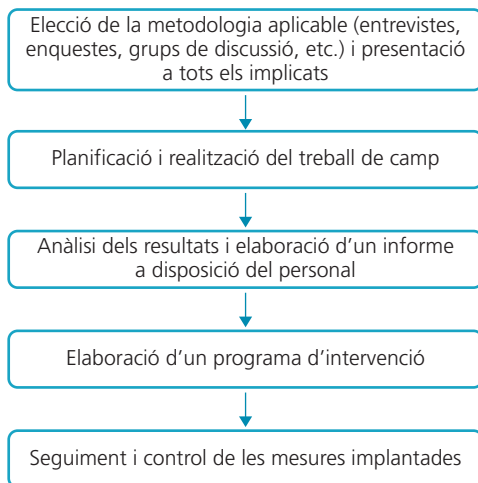
L'empresa està obligada a fer una avaluació de riscos laborals completa i, per tant, a preveure els riscos psicosocials. En més o menys grau, totes les empreses estan exposades a aquests riscos, i l'empresa ha de sol·licitar al seu SPA o als responsables de prevenció, segons la modalitat preventiva escollida, un mètode d'avaluació eficaç.

#### Desenvolupament i difusió

---

L'avaluació dels factors psicosocials és un procés complex que requereix unes fases successives interrelacionades i en què la participació del personal implicat en la prevenció (SPA, delegats de prevenció, comitè de seguretat i salut, direcció i personal) és essencial. Les principals fases que incorpora són:





Els mètodes fiables per a l'avaluació dels riscos psicosocials són escassos, però entre aquests es troba el proposat pel Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya, el mètode PSQ CAT21 COPSOQ, basat en uns qüestionaris adreçats a les PIME. Aquests qüestionaris tenen en compte diferents dimensions:

- Exigències psicològiques: acumulació de feines, rapidesa, presa de decisions difícils, etc.
- Feina activa i desenvolupament d'habilitats: influència de la feina, integració a l'empresa, possibilitats de desenvolupament, etc.
- Suport social a l'empresa i qualitat de lideratge: relació social, sentiment de grup, reforç, etc.
- Compensacions: inseguretats i estima.

## Beneficis

---

Més enllà de l'obligació legal, la identificació i avaluació dels riscos psicosocials ha de permetre prendre mesures correctores i introduir canvis en l'organització del treball, que, a més dels efectes evidents en la salut, també poden tenir un impacte positiu en l'augment de la qualitat i el rendiment de la producció o servei. Els beneficis es poden resumir en els següents:

- Facilita la correcció de conductes afavoridores dels riscos psicosocials en l'organització en general.

- Permet identificar d'una manera sistemàtica i objectiva situacions de conflicte que poden derivar en baixes i malalties professionals de llarga durada.
- Permet diferenciar els llocs de treball depenent del risc psicosocial associat. Això fa que es puguin prendre mesures diferenciades segons el lloc de treball i també per a la persona en concret.

---

### Exemple pràctic

---

Una companyia dedicada a la consultoria informàtica no tenia fins fa poc cap mena de planificació estructurada en matèria de seguretat i salut a l'empresa. Quan el delegat de prevenció va rebre informació del seu sindicat sobre els requisits legals als quals estava sotmesa l'empresa, ho va comunicar a la direcció i es va iniciar tot el procés d'implantació.

Una de les primeres observacions en l'avaluació dels riscos, feta mitjançant qüestionaris, va ser que molts treballadors experimentaven problemes relacionats amb riscos psicosocials. Com a resultat, es van fer reunions individuals entre cada treballador i el responsable de l'empresa per comprendre millor el problema.

Durant les entrevistes es demanaven suggeriments per millorar la situació.

Els problemes més freqüents que va manifestar el personal van ser:

- Ineficàcia dels caps per escoltar el personal.
- Falta de cooperació.
- Elevada càrrega de treball i de responsabilitats.
- Falta de treball en equip.
- Pobra comunicació i pèrdues d'informació.

A partir d'aquest punt es van prendre mesures per reconduir la situació i millorar l'entorn de treball (vegeu la fitxa núm 13).

---

### Recursos

---

Manual d'identificació dels riscos psicosocials pel mètode PSQ CAT21 COPSOQ.  
[http://www.gencat.net/treballiindustria/relacions\\_laborals/seguretatisalut](http://www.gencat.net/treballiindustria/relacions_laborals/seguretatisalut).

---

---

## Objectiu

Detectar els riscos que hi pugui haver en tots els llocs de treball de l'empresa i que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, a partir de la seva col·laboració per complementar l'estudi amb les aportacions de les persones que desenvolupen diàriament les activitats.

---

## Abast

L'avaluació ha de considerar tots els llocs de treball de l'empresa i establir un control sobre les condicions de seguretat i ambientals i, a més a més, ha de controlar els riscos associats amb la càrrega i l'organització del treball.

---

## Implicacions i responsabilitats

L'avaluació és responsabilitat de la direcció de l'empresa, i s'ha de consultar amb el personal treballador o els seus representants sobre el mètode per dur-la a terme perquè s'ajusti a la realitat i als riscos específics de cada lloc de treball.

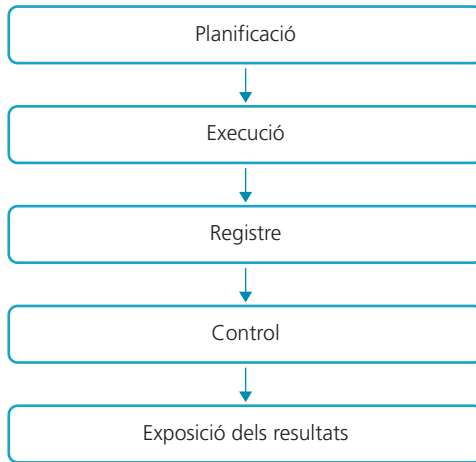
---

## Desenvolupament i difusió

La reglamentació estableix que cal fer una avaluació de riscos inicial de tots els llocs de treball i que cal que sigui revisada posteriorment davant de certes circumstàncies:

- Quan s'hagin detectat danys per a la salut del personal (a través d'inspeccions, controls o informes del servei de vigilància de la salut).
- Quan les condicions de treball hagin canviat (nous equips o eines, canvis de torns de treball, etc.).
- Quan es cregui que les activitats de prevenció són inadequades o insuficients.
- Periòdicament, a través d'un acord entre representants del personal i l'empresa. És recomanable que es faci cada dos o tres anys.
- Quan estigui regulat per reglamentació sectorial específica.

La intervenció dels treballadors i treballadores o dels seus representants s'ha de fer durant tot el procés de l'avaluació:



1. Preparació: consensuar entre l'empresa i el personal el procediment que cal seguir per fer l'avaluació i definir com i quan intervindrà el personal (a través de reunions, grups de treball, qüestionaris, entrevistes personals, etc.).
2. Execució: cal valorar la seva opinió, sobretot en l'avaluació dels riscos derivats de la càrrega i l'organització del treball, ja que les causes i conseqüències d'aquests riscos sobre la salut de les persones són menys evidents.
3. Registre: en aquest punt es recull documentalment tot el que s'hagi observat. Els representants del personal hi han de tenir accés. La documentació ha d'estar a disposició de la plantilla, que en tot moment ha de poder aportar suggeriments de millora que han de ser tinguts en compte.
4. Control: després de l'avaluació, cal aplicar totes les mesures de prevenció i protecció. És important que en el seu seguiment hi intervingui el personal, ja que és el primer interessat en la seva execució (vegeu la fitxa núm. 8).
5. Exposició dels resultats: és aconsellable realitzar una sessió d'exposició i comentari de l'avaluació de riscos per demostrar el compromís de la direcció i assegurar el coneixement dels resultats per part de tots els treballadors.

## Beneficis

Els beneficis de la participació del personal en l'avaluació de riscos i en la proposta de mesures de correcció i millora són els següents:

- Més concreció en la identificació i avaluació dels riscos existents en cada lloc de treball.

- Elaboració de propostes de millora adaptades a la realitat i sovint amb un menor cost econòmic.
- Facilitat d'aplicació de les mesures correctores, ja que són proposades pel mateix personal.
- Augment de la motivació del personal treballador i de la integració de la prevenció, ja que el mateix personal participa en el procés.

### Exemple pràctic

---

Hi ha una empresa que es dedica al tractament de residus industrials en una planta on el personal ha de conviure amb soroll, calor i materials potencialment tòxics. Aquestes condicions no solament els poden causar problemes físics, sinó que coexisteixen amb un alt nivell d'estrès.

S'hi va crear un «cercle de seguretat i salut» format pel cap de planta, un membre del servei de vigilància de la salut, l'equip tècnic de l'SPA i representants del personal. El propòsit del cercle era potenciar la salut i avaluar els riscos existents. Així, es va informar tot el personal per escrit, fins i tot en la llengua dels treballadors i treballadores immigrants. Quan les reunions del cercle de seguretat i salut van arribar a la fi es van presentar i discutir els resultats amb tota la plantilla. Finalment es van editar fulletons amb les mesures acordades.

### Observacions

---

Hi ha mètodes d'avaluació de riscos, com el mètode FINE, que fan servir alguns tècnics i tècniques de prevenció, que es limiten a una senzilla multiplicació de tres factors (gravetat del dany, temps d'exposició i probabilitat) als quals s'assigna un valor numèric i el resultat de l'operació s'utilitza com a criteri de prioritat. La reducció de l'avaluació a una senzilla fórmula no és gaire coherent, sobretot tenint en compte la importància dels efectes de l'organització, l'ambient de treball i altres factors subjectius.

Aquests mètodes limiten la participació i, per tant, no són aconsellables.

L'empresa i els delegats i delegades de prevenció han de valorar aquests aspectes durant la planificació de l'avaluació.

---

---

## Objectiu

Disposar de canals de comunicació i diàleg amb el personal, perquè aquest és fonamental per dur a terme els canvis socials i ambientals en l'empresa. En particular, pel que fa a la seguretat i la salut, la participació i el diàleg és imprescindible per a l'èxit, i així ha estat reconegut de fa temps. A més a més, el personal pot identificar i obrir noves perspectives de progrés en l'àmbit de la salut tant en el lloc de treball com en termes generals.

---

## Abast

La participació i consulta en matèria de seguretat i salut és un dret de tot el personal treballador. Per tant, tot el personal ha de tenir els mecanismes i recursos necessaris per exercir el seu dret de participació, i l'empresa els ha de facilitar.

---

## Implicacions i responsabilitats

Perquè hi hagi comunicació amb i entre el personal és necessari que hi hagi mecanismes establerts per a aquest fi. La direcció, amb el suport dels representants del personal o amb el personal directament, s'ha de responsabilitzar de formalitzar els mecanismes de comunicació, donar-los suport i fomentar-los.

---

## Desenvolupament i difusió

S'ha de poder establir un diàleg entre el personal i també entre el personal i la direcció per fomentar la comunicació bidireccional. Com que espontàniament és difícil que es produeixi (només en problemes de seguretat concrets i sovint posteriors a un succés desafortunat), cal buscar formes per regular el diàleg i permetre introduir-hi objectius i propostes de millora de la seguretat i la salut. Els agents facilitadors o instruments de participació que apunta el títol d'aquesta fitxa poden ser els següents:

– Formar «cercles de seguretat i salut», creats en paral·lel o integrats als cercles de qualitat –equips de millora del rendiment i optimització de processos. Han de reunir periòdicament representants de l'empresa i del personal. Aquestes persones, amb coneixements dels processos i de l'organització del treball, han d'actuar sobre objectius estratègics adreçats a la millora de la salut del personal.

- Disposar d'un espai fix en el butlletí intern (si n'hi ha) on s'informi d'aspectes econòmics, socials i ambientals de l'empresa.
- Fer programes de xerrades sobre la seguretat i la salut per mantenir informats a tots els treballadors i treballadores i promoure la seva participació activa en activitats relacionades amb la salut.
- Fer visites de seguretat la direcció o els comandaments intermedis per supervisar les activitats, rebre suggeriments i demostrar un compromís real amb les pràctiques segures i saludables.
- Incentivar la participació mitjançant beneficis d'alguna mena que premiïn suggeriments relacionats amb la seguretat i la salut a les instal·lacions o pràctiques de l'empresa.

---

## Beneficis

- La participació del personal és un resultat del compromís de l'organització en la prevenció i la promoció de la salut. Els beneficis d'aquesta participació impliquen:
- Increment de propostes relacionades amb la millora de les condicions de treball i millores en la qualitat i la productivitat.
  - Quan les persones s'identifiquen en el projecte empresarial, millora la satisfacció al lloc de treball, disminueix la rotació i millora també la productivitat individual.
  - Potenciació de la creativitat dels treballadors i treballadores, fet que facilita la innovació en els processos productius i de servei.
  - Facilitació dels processos de negociació col·lectiva.

---

## Exemple pràctic

En un negoci familiar dedicat a la producció de farina, una gran part de la qual és farina orgànica, el personal treballa en grups que s'organitzen la feina, els horaris i la rotació del treball entre els membres de l'equip. El sistema de direcció i lideratge de l'organització encoratja el personal a ser autònom i motivar-se, a més a més de procurar involucrar-lo al màxim en els objectius estratègics.

En cada reunió setmanal els grups de treball exposen la seva situació, els èxits o els problemes, i la direcció posa al dia el personal sobre la marxa de l'empresa.

---

## Recursos

*Notas Técnicas de Prevención. Participación.* INSHT. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <http://www.mtas.es/insht/ntp/Gparti.htm>.

---

## PROMOCIÓ DE LA SALUT POSITIVA

Les PIME es diferencien de les empreses més grans per diversos aspectes organitzatius:

- Menor divisió del treball i estandardització dels llocs i les condicions de treball.
- Relació directa entre personal i la direcció o els propietaris.
- Alt grau de flexibilitat.
- Recursos econòmics limitats per a la promoció de la salut i el benestar dels treballadors i treballadores.
- Major dependència de l'assistència dels empleats al lloc de treball.

A partir de la consideració que les empreses petites disposen de recursos limitats, és especialment difícil impulsar les accions de promoció de la salut típiques més enllà de la PRL.

Malgrat aquesta dificultat existent, en aquest apartat es pretén suggerir pràctiques socialment responsables en l'àmbit d'alguns aspectes reglamentats i obligatoris per a les empreses pel que fa a la PRL. És a dir, proporcionar mesures relacionades amb l'RSE i la promoció de la salut i la seguretat, a més de satisfer els requeriments legals en matèria de PRL.

## CONCEPTES CLAU

A continuació es descriuen els conceptes clau dels quals deriven algunes de les pràctiques més habituals en la gestió dels riscos laborals descrites en les fitxes posteriors, que han estat tractades amb una visió més àmplia, més enllà d'allò establert estrictament per la normativa de PRL:

- Incloure mesures de manera sistemàtica i integrada per al disseny de llocs de treball saludables que afavoreixin també comportaments saludables, per promoure la salut del personal.
- Fer servir indicadors per mesurar l'efectivitat de les intervencions, de la mateixa manera que es poden utilitzar per mesurar la satisfacció de la clientela respecte a un servei o producte. També s'han d'utilitzar per mesurar



la satisfacció del personal pel que fa a les seves condicions de treball, el grau de participació o motivació, la productivitat o la rotació.

- Treballar per assegurar la prevenció de la salut i la seguretat en la feina del personal d'altres empreses contractades que actuen a les pròpies instal·lacions.

### Fitxa 10 MÈTODES DE SEGUIMENT DE LES MESURES PREVENTIVES I DE MILLORA

#### Objectiu

---

Donar rellevància al seguiment de les mesures i proposar un sistema senzill per materialitzar-lo, per evitar la pèrdua de credibilitat de tot el procés i la manca de voluntat de la direcció.

#### Abast

---

El seguiment ha de tenir en compte totes les mesures que s'hagi decidit prendre per minimitzar o eliminar els riscos detectats, amb especial èmfasi a les que s'hagi qualificat com a prioritàries.

#### Implicacions i responsabilitats

---

La responsabilitat de l'aplicació de les mesures preventives és de l'empresa i no de l'SPA ni del personal. És molt important definir clarament els responsables de l'execució de cada mesura preventiva per assegurar l'èxit en l'aplicació. Les persones responsables han de tenir autoritat i recursos suficients.

#### Desenvolupament i difusió

---

És recomanable utilitzar fitxes de seguiment per a cada mesura que s'hagi de prendre, agrupades per cada àrea de treball.

La constitució de grups o equips de millora en les diferents àrees de treball que es reunixin periòdicament per estudiar la implantació de millores concretes en els llocs de treball, tant en matèria de seguretat i salut, medi ambient, qualitat o qualsevol altra, acostuma a ser un sistema de provada eficàcia si compta amb el suport necessari de la direcció.

Aquests grups, mitjançant l'anàlisi de la sinistralitat, inspeccions dels llocs de treball i verificacions de les mesures programades i dels plans de seguretat i salut, controlen de manera molt eficient el resultat de l'aplicació de les mesures preventives.

També resulten importants les reunions periòdiques i freqüents entre comandaments intermedis i el personal per analitzar el resultat de les mesures

## FITXA DE SEGUIMENT DE MESURES PREVENTIVES

Ref. document:

Mesura preventiva:	Departament:	Data:			
Lloc de treball:	Avaluació de riscos:	Revisió:			
Personal exposat:	Responsable:	Data límit d'execució:			
<i>Riscos que cal minimitzar o eliminar</i>	<i>Detall de la mesura preventiva adoptada</i>	<i>Observacions en l'execució</i>	<i>Observacions en el seguiment</i>	<i>Data de les actuacions</i>	<i>Persona que executa la mesura</i>
Validació per la direcció	Validació pel responsable de la mesura preventiva	Validació pel representant del personal			
Nom i càrrec: Signatura: Data:	Nom i càrrec: Signatura: Data:	Nom i càrrec: Signatura: Data:			

preses i per planificar el treball que cal portar a terme en el futur considerant els aspectes de prevenció.

A continuació proposem una fitxa de seguiment de mesures preventives que es pot fer servir com a model:

### Beneficis

L'aplicació de mètodes de seguiment de les accions correctores i de promoció de la salut permet:

- Implicar el personal pel fet d'assignar diferents responsables per a cada mesura preventiva o de millora.
- Assegurar en un alt grau l'aplicació de les mesures plantejades.
- Identificar noves oportunitats de millora pel fet que el seguiment es perllongui en el temps.

- Oferir un sistema de treball aplicable a moltes altres àrees de l'empresa.
- Proporcionar un canal de comunicació directa entre el personal i la direcció.

---

### Exemple pràctic

---

Una empresa dedicada a la fabricació d'elements metàl·lics per a la indústria del moble ha definit uns grups de millora per a cada secció de l'empresa, amb la finalitat d'analitzar aspectes de millora referents a la qualitat, medi ambient i PRL. Prèviament a la constitució dels grups de millora, es va proporcionar formació al personal de cada secció sobre què són els grups de millora i les diferents eines que es poden fer servir en l'aplicació d'aquesta metodologia. La formació es va donar al personal operari i al personal tècnic que farien la coordinació dels grups de millora. Així mateix, es van definir les àrees o seccions de l'organització que es van sotmetre a estudi.

Un cop feta la formació i definides les àrees d'estudi, es van constituir els grups. Cada grup de millora va treballar seguint aquestes fases:

- *Fase 1: brainstorming* o pluja d'idees.
- *Fase 2:* determinació dels problemes o aspectes que cal millorar.
- *Fase 3:* solucions que cal adoptar.
- *Fase 4:* presentació dels informes corresponents a la direcció per part del grup de millora.
- *Fase 5:* aprovació de les accions per part de la gerència.
- *Fase 6:* seguiment de l'estat de les accions per part dels responsables assignats.

---

### Recursos

---

*Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales. Guía de elaboración.* Coordinador Bestratén, M. INSHT. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2003.

---

### Observacions

---

És important que la direcció creï un pressupost independent per finançar totes les mesures de promoció de la salut a l'empresa.

---

## Fitxa 11

# EFICÀCIA EN LA FORMACIÓ DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES

### Objectiu

---

Aconseguir que el personal, mitjançant la formació i informació, sigui conscient dels riscos generals de les instal·lacions, dels riscos específics en l'execució de les seves tasques i que coneguin les mesures preventives existents, així com el seu ús correcte.

En aquest sentit, els objectius de la formació no s'han de limitar a proporcionar la informació i les instruccions per a la seguretat de les persones, sinó que han de tenir en compte:

- La sensibilització del personal respecte a l'adopció i la importància de les pràctiques segures, més enllà de les fixades en les instruccions de treball.
- La promoció de la comunicació entre el personal treballador per facilitar la detecció de riscos.

### Abast

---

El programa formatiu englobarà tot el personal de l'empresa i qualsevol nivell de l'organigrama. La consulta al personal o als seus representants és necessària i obligatòria, ja que aquests són els que, majoritàriament, estan exposats als riscos més greus i durant més temps.

### Implicacions i responsabilitats

---

La responsabilitat d'informar i formar el personal de l'empresa és de la direcció de l'empresa i pot delegar aquesta funció a qui ho consideri, segons les aptituds i els coneixements necessaris.

### Desenvolupament i difusió

---

Com a aspectes comuns a tota la formació, cal destacar la importància de la part pràctica, perquè sigui tan didàctica com es pugui. Cal utilitzar exemples, fer simulacres, proves, etc. Aquesta formació ha d'estar planificada i realitzada raonadament segons una avaluació de les necessitats de formació.

La consulta al personal respecte a la formació, com en tots els aspectes que afectin la prevenció, cal fer-la des de la planificació de les activitats.

Els aspectes que cal tenir en compte per proporcionar una formació eficaç al personal són els següents:

- Assegurar la participació de les persones delegades de prevenció en el disseny del programa i de cada jornada de formació.
- Utilitzar formadors que siguin personal encarregat o comandaments intermedis de la pròpia empresa, perquè coneixen detalladament el lloc de treball. Cal que disposin, com a mínim, del nivell mitjà de PRL.
- Si la formació la fa el personal tècnic d'un SPA, cal que sempre hi sigui present una persona responsable de l'empresa i el delegat o delegada de prevenció. Cal assegurar-se que el personal docent extern té prou coneixements i valorar l'aportació de material audiovisual que permeti facilitar l'assimilació de la informació.
- Complementar la formació amb informació documental senzilla i adaptada al lloc de treball i l'empresa tot utilitzant gràfics o diagrames de flux.
- Avaluar l'eficàcia de la formació mitjançant una enquesta o inspeccions del lloc de treball durant l'execució de la feina per assegurar que la informació i les mesures preventives s'han entès i es practiquen.
- Realitzar la formació preferentment en les primeres hores de la jornada de treball i sempre dins l'horari habitual.
- Limitar els grups de personal que reben la formació al mínim possible, entre cinc i deu persones, per facilitar la comunicació.
- Tenir en compte l'origen del personal per adaptar la formació i la informació a la seva llengua.

Cal remarcar que la formació no s'ha de limitar a la transferència de coneixements tècnics del personal docent a les persones destinatàries de la formació, sinó que s'ha d'adreçar a garantir la motivació i formació del personal. Hi és aplicable el principi següent: *si m'ho dius, ho oblidó; si m'ho ensenyas, ho recordo, i si m'involucres, ho entenc.*

---

## Beneficis

Una formació eficaç és aquella en què es transmet la informació prevista i aquesta és assimilada tant en forma de coneixements com d'actituds. Quan es donen aquests casos s'obtenen els beneficis següents:

- Disminució del nombre d'accidents i incidents.
- Disminució de problemes relacionats amb la salut de les persones.
- Potenciació de les habilitats del personal i millora de la productivitat.
- Major motivació general i presa de consciència de la importància de la prevenció i la promoció de la salut en altres facetes de la persona.

## Exemple pràctic

---

Una PIME valenciana del sector de la construcció ha establert com un dels objectius de la política de prevenció el foment de la formació. Per a cada objectiu s'estableixen fites concretes, es determinen els mitjans associats, els responsables de dur-lo a terme, el termini de revisió dels objectius, els marges admissibles d'error i el termini d'obtenció final dels objectius proposats.

Respecte a la formació, per a l'any 2004, es va establir que tots els membres de l'empresa que fessin alguna activitat a l'obra haurien de rebre la formació mínima de nivell bàsic (50 hores). Els mitjans associats eren l'SPA i la mateixa empresa. La responsabilitat del compliment requeia sobre la persona delegada de prevenció i tot el personal de l'obra.

Es va establir un termini de revisió de l'objectiu de sis mesos amb un marge d'error admissible del 0%. La direcció assegura que «si funcionem bé és perquè la gent que porta la seguretat és gent de l'obra. Tots tenen clares les seves responsabilitats i gairebé tot se soluciona a peu d'obra».

## Observacions

---

En el cas de contractació de persones a través d'empreses de treball temporal (ETT), aquestes empreses tenen la responsabilitat de proporcionar la formació sobre els riscos generals de l'empresa i els específics de cada lloc de treball (article 28 de l'LPRL).

No es poden limitar a fer signar al treballador un imprès en el qual s'informa dels riscos existents a l'empresa usuària. Hi ha d'haver una col·laboració expressa entre l'ETT i l'empresa usuària per facilitar una formació de qualitat al treballador o treballadora de l'ETT, igual que amb la resta de personal contractat directament per l'empresa.

---

## Fitxa 12

# BONES PRÀCTIQUES EN LA VIGILÀNCIA I EL SEGUIMENT DE LA SALUT

### Objectiu

---

Incorporar bones pràctiques en la vigilància de la salut que permetin recollir de manera sistemàtica i contínua dades respecte d'un problema específic de salut i, posteriorment, fer-ne l'anàlisi i la interpretació, per utilitzar-les per millorar la seguretat i la salut del personal.

### Abast

---

La vigilància de la salut comprèn tot el personal que hagi donat expressament el seu consentiment. Es pot portar a terme mitjançant reconeixements mèdics (quan ho considerin específicament els metges del treball del servei de vigilància de la salut) o amb enquestes de salut, controls biològics, estudis d'absentisme, estadístiques d'accidents, etc. Tot allò que aportï informació sobre la salut del personal es pot convertir en instrument de vigilància de la salut.

### Implicacions i responsabilitats

---

L'empresari ha de garantir a tot el personal la vigilància periòdica de la salut, específicament pel que fa als riscos inherents a cada lloc de treball. Per fer-ho haurà de contractar un servei de prevenció extern (aliè o mancomunat) o, si té recursos, contractar personal sanitari propi amb competència tècnica, formació i capacitat acreditada segons la normativa vigent.

Segons la Llei de la seguretat social (article 197), l'empresa serà responsable directa de totes les prestacions per malaltia professional que es puguin derivar de no fer correctament els reconeixements mèdics.

### Desenvolupament i difusió

---

El desenvolupament de la vigilància de la salut s'associa a cada lloc de treball i es basa en l'avaluació inicial de riscos i en les successives avaluacions periòdiques. És habitual per a les empreses que la vigilància de la salut sigui una font de problemes, bé perquè els reconeixements són més llargs i sovint obliguen el personal a desplaçar-se a un altre lloc o bé perquè del personal acostumat que els facin revisions anuals.



Aquest problema és fruit del fet que la vigilància no s'ha integrat en el sistema de prevenció de l'empresa i resta com una qüestió a part, tot i la importància que hi destinen l'LPRL i l'RSP. Tampoc no ajuda que es contractin serveis de prevenció aliens sense l'especialitat de vigilància de la salut.

Els especialistes en la vigilància de la salut haurien d'intervenir en les avaluacions de riscos i també per verificar l'eficàcia del pla de prevenció, entenent que la prevenció de riscos és multidisciplinària.

A part d'això, hi ha alguns conceptes en matèria de vigilància de la salut que cal aclarir:

- Tot i que els reconeixements mèdics inespecífics tenen poc valor per a la prevenció de riscos derivats del treball, tampoc no és acceptable suprimir-los completament amb la coartada de la vigilància de la salut.
- És aconsellable estendre l'examen mèdic a qualsevol alteració que tingui la persona amb l'objectiu d'estudiar si té a veure amb el treball.
- Els reconeixements mèdics poden servir per detectar alteracions no derivades del treball, però que poden ser molt útils per al personal treballador.
- Cal respectar sempre el dret a la intimitat, dignitat i confidencialitat de les persones. En aquest sentit, cal tenir en compte la Llei de protecció de dades de caràcter personal.
- El servei de vigilància de la salut ha de comunicar a la persona interessada el resultat de les proves mèdiques. L'empresa només ha de rebre si la persona és apta o no per ocupar el lloc de treball especificat.

## Beneficis

---

Una correcta vigilància de la salut del personal de l'empresa, al contrari que els acostumats «reconeixements mèdics», ha de permetre:

- Obtenir conclusions relacionades amb l'adequació del lloc de treball a la persona. Una de les premisses de la prevenció és adequar el lloc de treball a cada persona i no les persones al lloc de treball.
- Actuar amb rapidesa davant d'alteracions de la salut i determinar la necessitat d'introduir millores en les mesures de prevenció o en el disseny del lloc de treball.
- Avaluat l'eficàcia de les mesures de prevenció generals i específiques.

## Exemple pràctic

---

Els aparells de mesura i control que fabrica certa empresa consten de peces metàl·liques, habitualment de llautó. Aquestes peces són mecanitzades en màquines del tipus transfer que utilitzen emulsions de tall per lubricar i eliminar la

calor produïda en aquest procés. Com que les peces mecanitzades resulten impregnades d'aquestes emulsions de tall, és necessari retirar-les mitjançant un procés de desgreixament, procés que es feia amb tricloroetilè, un producte químic nociu per al personal, tal com ho havia fet notar el servei de vigilància de la salut. Mitjançant l'ajut del servei de vigilància de la salut, van substituir el tricloroetilè per un sistema de desgreixament amb aigua i màquines desgreixadores. Aquestes màquines realitzen una primera fase de desgreixament de les peces a unes temperatures entre 50 °C i 70 °C i, depenent de la peça, s'assequen amb aire calent a una temperatura entre 55 °C i 80 °C.

---

### Observacions

---

Respecte a la confidencialitat dels resultats de les proves mèdiques, cal tenir en compte la Llei de protecció de dades de caràcter personal (Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal. BOE núm. 298, de 14 de desembre de 1999, ps. 43088-43099).

---

## Fitxa 13

# ASPECTES QUE CAL TENIR EN COMPTE EN L'ADQUISICIÓ DE MÀQUINES, EQUIPS DE TREBALL I PRODUCTES QUÍMICS

### Objectiu

---

Garantir que les màquines, els equips i els productes químics que es comprin siguin segurs, compleixin amb el que s'especifica reglamentàriament i que s'adaptin a les persones i al lloc de treball als quals van destinats. I tot això amb la col·laboració dels representants del personal treballador en matèria de prevenció.

### Abast

---

Cal tenir present tots els equips, les màquines i les substàncies que hagi d'adquirir l'empresa. També afecta els EPI.

### Implicacions i responsabilitats

---

Les persones responsables de compres han de vetllar perquè l'equip adquirit compleixi la normativa legal.

En el cas d'equips nous: marcatge CE, declaració CE de conformitat i manual d'instruccions.

En el cas de productes químics: envasament correcte, etiquetatge correcte i fitxa de dades de seguretat.

### Desenvolupament i difusió

---

Els principals aspectes que s'han de tenir en compte en l'adquisició de màquines, equips de treball i/o productes químics són:

- Les persones responsables de les diferents àrees s'han d'assegurar que els equips que es prevegi adquirir o instal·lar compleixin els requisits de seguretat exigibles, amb l'ajut de l'equip tècnic de prevenció de l'SPA o el propi.
- La necessitat de preveure la participació del personal usuari dels equips per tal d'escollir la compra més adequada a les necessitats de seguretat i ergonòmiques particulars del lloc de treball i de la persona que l'ha de fer servir.
- La persona delegada de prevenció i el personal treballador haurien de tenir la possibilitat de provar els equips abans d'adquirir-los.
- En el cas dels productes químics, és molt important avaluar la substitució d'aquells que siguin perillosos i presentin riscos per a la salut del personal per

d'altres que siguin innocus o que presentin un risc més baix. En aquest sentit, és important fixar-se en el full de dades de seguretat del producte, demanar el suport del personal tècnic de prevenció qualificats i també dels proveïdors per buscar alternatives viables tècnicament.

– La informació constant al personal de l'equip o la instal·lació és fonamental, de manera que pugui estar informat des de l'inici del procés de selecció, que es compti amb la seva opinió quan s'hagi de prendre una decisió definitiva i que pugui escollir entre diferents opcions. El cost més elevat que podria suposar en alguns casos és insignificant si es pensa en les pèrdues que suposarien possibles lesions.

Per preveure tots aquests aspectes és molt recomanable comptar amb una fitxa de seguiment. En el cas que es disposi de formularis per a la compra d'altres equips, l'opció més favorable és la integració dels aspectes de prevenció en aquells.

A la pàgina següent es presenta, a tall d'exemple, una fitxa de compra amb els principals aspectes de seguretat i salut que cal incorporar.

---

## Beneficis

---

El fet de comptar amb un sistema per a la compra de material o instal·lació d'equips implica els beneficis següents:

- Com que implica la participació del personal o dels seus representants, aporta els avantatges exposats en la fitxa núm. 3 referent a la participació.
- Permet evitar accidents i incidents, ja que es poden aportar modificacions substancials i aplicar fàcilment mesures de prevenció.
- Permet aportar solucions de tipus ergonòmic quan en la fase preliminar sigui necessari el disseny d'instal·lacions o de màquines.
- Són oportunitats fàcilment aprofitables per implicar individualment el personal en la prevenció i promoció de la salut.

---

## Exemple pràctic

---

És el cas d'una empresa de 135 empleats dedicada a la fabricació de petits equips electrònics. La seva activitat referent a la seguretat i la salut s'ha centrat en la reducció del soroll i la incorporació de criteris ergonòmics en el treball. La neteja i l'ordre en les instal·lacions també han estat tractats de manera preferent per millorar l'entorn de treball, i per aquest motiu hi ha una persona responsable de la seguretat i la salut en cada àrea que revisa els llocs de treball per tal que es mantinguin les condicions òptimes de neteja, ordre i ergonomia.

Els mobles de les oficines han estat millorats en termes d'ergonomia amb l'ajut del

FITXA DE CONTROL DE SEGURETAT I SALUT EN NOVES  
 INSTAL·LACIONS, EQUIPS O PRODUCTES

Ref. document:

<i>Instal·lació</i>	<i>EPI</i>	<i>Màquines</i>	<i>Productes químics</i>
Tipus: Funció: Àrea de treball:	Tipus: Destinataris: Lloc de treball:	Tipus: Funció: Lloc de treball:	Nom: Funció: Àrea de treball:
Projecte visat:	Classe: 1 2 3	Marcatge CE:	Fitxa de dades de seguretat:
Autorització de l'autoritat competent:	Marcatge CE:	Manual instruccions comprensible:	Riscos:
Mesures previstes respecte a la seguretat i la salut en el disseny:	Manual instruccions comprensible:	Declaració de conformitat:	EPI associats:
Mesures previstes durant l'execució:	Declaració de conformitat:	Certificat emès per un organisme de control certificat:	
Requereix coordinació d'activitats:	Certificat emès per un organisme de control certificat:		
Observacions:	Observacions:	Observacions:	Observacions:
<i>Validació</i>			
Validació per la direcció	Validació pel responsable de la mesura preventiva	Validació pel representant del personal	
Nom i càrrec:	Nom i càrrec:	Nom i càrrec:	
Signatura:	Signatura:	Signatura:	

personal, al qual se li va donar l'oportunitat de triar l'equipament que volia entre diverses opcions. A més a més, l'empresa promou la pràctica de l'esport pagant els abonaments a la piscina i al gimnàs locals, a banda de facilitar al personal l'equipament esportiu del propi equip de futbol de l'empresa.

---

## Recursos

*Notas Técnicas de Prevención. Ergonomía.* INSHT. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <http://www.mtas.es/insht/ntp/GPinves.htm>.

---

## Observacions

Respecte al marcatge CE, vegeu:

– Reial decret 1435/1992, de 27 de novembre, en el qual es dicten les disposicions d'aplicació de la Directiva del consell 89/392/CEE, relativa a l'aproximació de les legislacions dels estats membres sobre màquines. BOE núm. 297, d'11 de desembre.

---

## Fitxa 14

# LA PRÀCTICA DE LA COORDINACIÓ DE L'ACTIVITAT PREVENTIVA ENTRE EMPRESES

### Objectiu

---

Assegurar que els serveis realitzats pel personal extern contractat o subcontractat s'executen sota les mesures de seguretat que s'han establert (per la legislació i per la mateixa empresa).

### Abast

---

Engloba totes les operacions o els serveis realitzats per contractació o subcontractació de l'empresa sense incloure els serveis proporcionats pels treballadors d'ETT, ja que, a efectes de la seguretat i salut, se'ls ha de considerar com a propis. A causa de la legislació específica pròpia no s'inclou en aquesta fitxa la contractació o subcontractació en l'àmbit de la construcció.

### Implicacions i responsabilitats

---

L'empresa principal on es realitzi el treball contractat ha d'establir els requisits en matèria de seguretat i salut que cal complir i proporcionar-los a l'empresa contractada. El servei de prevenció haurà de fer un seguiment en totes les etapes i assegurar que es compleix el procediment establert. Haurà de valorar les noves necessitats de prevenció quan coincideixin les persones treballadores de les diferents empreses.

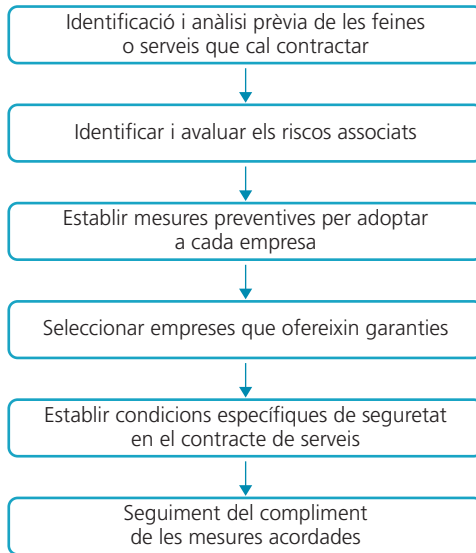
### Desenvolupament i difusió

---

En la contractació d'altres empreses, a més a més de demanar el compliment de requisits de qualitat o protecció del medi ambient, convé també demanar els requisits en matèria de seguretat i salut. És aconsellable redactar un procediment per a aquest fi.

Orientativament es descriuen a continuació les etapes que cal considerar per a una correcta gestió de les contractacions i la coordinació d'activitats:

1. Identificació i anàlisi prèvia de les feines o serveis que s'han de contractar.
2. Identificació i avaluació dels riscos associats.
3. Si ambdues empreses compartiran la feina, és millor que l'avaluació es faci conjuntament.



4. Si es fan feines diferents, cada empresa ha de fer la seva avaluació de riscos.
5. Cal tenir en compte els riscos que puguin aparèixer només quan es fan les dues activitats simultàniament.
6. Establiment de les mesures preventives que cal adoptar i especificar quina empresa les aportarà.
7. Tria de les empreses que garanteixin les mesures de seguretat i salut exigibles, a les quals es pot demanar tota la informació que creiem necessària segons la feina que s'hagi de dur a terme (política i organització de la prevenció, manual de gestió de PRL, etc.).
8. Si es fa un contracte de serveis seria convenient afegir una clàusula específica sobre l'obligatorietat del contractista i de les empreses que subcontracti a l'hora de complir tot allò que s'hagi requerit en matèria de seguretat i salut.
9. Seguiment del compliment de les mesures acordades entre les persones representants de les empreses.

## Beneficis

La coordinació d'activitats empresarials, a part de ser un imperatiu legal, proporciona una sèrie de beneficis relacionats directament amb l'increment de la seguretat en els treballs conjunts:



- Ofereix una àmplia garantia de seguretat per al personal propi per a la plantilla de l'empresa contractada.
- Proporciona coneixements de bones pràctiques d'altres empreses amb la possibilitat d'aplicar-les en la pròpia.
- Redueix els riscos i les incomoditats a les àrees coincidents de treball i fa que es minimitzin les perturbacions que puguin ocasionar els treballs d'altres empreses en la pròpia àrea de treball.
- Fomenta la disseminació de les pràctiques preventives cap a altres empreses.

---

### Exemple pràctic

---

Una PIME dedicada a la construcció, per comprovar que les empreses subcontractades es troben en les condicions adequades en matèria de seguretat i salut, abans de l'inici dels treballs els demana per escrit justificants de la formació del personal en matèria preventiva, el concert amb un servei de prevenció, els reconeixements mèdics del personal, un llistat dels accidents de treball de l'últim any i la pòlissa de responsabilitat civil.

També els sol·licita la relació de personal i maquinària que s'incorporen a l'obra, amb el compliment per la maquinària del Reial decret 1215/97, preveient-ne els riscos i les mesures preventives, com també l'avaluació dels riscos i el nom de la persona designada com a responsable de la seguretat davant de l'empresa contractista. La direcció de l'empresa manifesta, com és normal d'altra banda, que «tot això que tu exigeixes és més fàcil de trobar si treballes sempre amb els mateixos subcontractistes», i que «nosaltres ens fem càrrec de la seguretat col·lectiva, mentre que els subcontractistes s'han de fer càrrec de la seguretat individual bàsica, cosa que nosaltres els exigim».

---

### Recursos

---

*Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales. Guía de elaboración.* Coordinador Bestratén, M. INSHT. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2003.

## Observacions

---

La normativa específica que regula la coordinació d'activitats és el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de l'LPRL, en matèria de coordinació d'activitats empresarials (BOE núm. 27, de 31 de gener de 2004).

El Reial decret 1215/97 estableix les disposicions mínimes de seguretat i salut per a la utilització dels equips de treball (BOE núm. 188, de 7 d'agost).

---

## Fitxa 15

# L'ORGANITZACIÓ DEL TREBALL I LA PREVENCIÓ DE L'ESTRÈS

### Objectiu

---

Proporcionar alguns aspectes que cal tenir en compte per millorar l'organització del treball amb la voluntat de minimitzar els riscos psicosocials que provoca l'estrès. Aquesta és una qüestió complicada i que requereix la intervenció i el seguiment d'especialistes.

### Abast

---

La prevenció dels riscos psicosocials ha de tenir en compte tot el personal treballador de l'empresa i de tots els àmbits. Afecta també empreses de tots els sectors. L'afirmació que en la indústria o en la construcció no existeix exposició a riscos psicosocials no té cap fonament, com tampoc no en té que s'afirmi que només sofreix aquesta exposició el personal directiu.

### Implicacions i responsabilitats

---

L'empresa ha de garantir un entorn de treball segur i saludable per a tot el personal. La prevenció dels riscos psicosocials implica modificar en molts casos l'organització del treball per combatre el risc en origen.

### Desenvolupament i difusió

---

Un cop avaluats els riscos psicosocials (vegeu fitxa núm. 7), cal intervenir i desenvolupar les mesures necessàries per a la seva eliminació o control. De la mateixa manera que, en els darrers anys, les empreses han canviat la seva organització del treball motivades pels sistemes de gestió de qualitat, medi ambient o innovació, també poden modificar-la per contribuir a un entorn de treball més saludable.

És complicat fer front a les grans dificultats que planteja la gestió eficaç dels riscos associats a l'estrès relacionat amb el treball. No hi ha solucions concretes, però les modificacions que s'apliquin han d'estar fonamentades en una política de personal dirigida a crear un entorn laboral on les persones se sentin bé amb si mateixes i puguin rendir al màxim. Així, per exemple:

– Animar els treballadors a convertir-se en els seus caps i gestionar el seu treball. Amb l'ajut d'un company, companya o mentor, cal fixar uns objectius d'aplicació i avaluar-ne el progrés.

- Crear oportunitats de rotació del treball amb la finalitat d’incentivar i motivar el personal.
  - Repartir les feines administratives pot ser un bon exemple per reduir el grau d’insatisfacció.
  - Fer que el repartiment de les feines es faci segons la preferència de cadascú, i en el cas que ningú vulgui fer una feina en concret, aplicar-hi un règim de rotació.
  - Examinar regularment la delegació de funcions per garantir que el personal continua motivat i interessat.
  - Fer controls de satisfacció regulars (dues o tres vegades l’any) a través de qüestionaris o entrevistes per tal de mesurar la satisfacció i, a partir d’aquí, ajudar a trobar estratègies d’intervenció adequades.
- Està demostrat que unes condicions laborals flexibles, el desenvolupament d’un esperit d’equip i uns canals de comunicació clars permeten reduir els nivells d’estrès relacionats amb el treball.

---

## Beneficis

Una bona organització del treball i la prevenció de l’estrès tenen un efecte directe en la disminució de la rotació del personal, a causa de l’augment de la motivació i identificació amb l’empresa. La rotació de personal, a part d’incrementar els costos de contractació, implica la pèrdua de persones valuoses per la seva experiència i formació a l’empresa. A més a més, això no incentiva precisament les persones que tenen l’oportunitat d’entrar a treballar a l’organització.

---

## Exemple pràctic

Una petita PIME dedicada a la consultoria informàtica, després d’avaluar la seva situació respecte als riscos psicosocials i detectar diversos problemes sobre aquesta qüestió, va emprendre diverses mesures arran dels suggeriments del personal treballador:

- Fer reunions regulars de tota l’empresa per discutir projectes presents i futurs.
- Fer que, com a mínim, es destinin dues persones per a cada projecte.
- Fer reunions periòdiques i individuals entre la direcció i el personal.
- Dur a terme més activitats socials on hi intervingui tot el personal.
- Fer un seguiment mitjançant l’SPA dels riscos psicosocials.

Com a resultat de les mesures preses, el personal gaudeix d’un millor ambient de treball. La gent no treballa sola com ho feia abans i rep ajuda dels companys i companyes sempre que ho necessita, el flux d’informació general de l’empresa

ha millorat, els problemes es discuteixen en reunions obertes i el personal contacta amb la persona delegada de prevenció sempre que es percep algun problema.

## Recursos

---

*Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en PYME.* Diversos autores. INSHT. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2003.

---

## Fitxa 16 GARANTIES I DISSENY ERGONÒMICS

### Objectiu

---

Complir amb el principi de prevenció d'adaptar el treball a cada persona. És obligació de l'empresa tenir en compte els aspectes ergonòmics, especialment quant al disseny dels llocs de treball i la posició del personal treballador durant la utilització dels equips.

### Abast

---

L'aplicació de garanties i dissenys ergonòmics es destina a llocs de treball on s'estiguin realitzant moviments repetitius, on es treballi amb esforç, on s'utilitzin eines o en llocs de treball on hi hagi possibilitats de reduir o eliminar la fatiga per al personal treballador.

### Implicacions i responsabilitats

---

És obligació de l'empresa fer una avaluació dels riscos ergonòmics dels llocs de treball que s'hagin considerat vulnerables. El personal tècnic de prevenció ha d'executar aquesta avaluació i proposar mesures correctores amb la col·laboració del personal (vegeu la fitxa núm. 6).

### Desenvolupament i difusió

---

És indispensable fer una avaluació de riscos profunda d'aquells llocs de treball on es cregui que hi pot haver riscos ergonòmics.

La informació sobre els riscos i la formació del personal sobre la manera correcta de dur a terme les feines per a la prevenció de riscos ergonòmics són elements que cal tenir molt en compte. Són necessaris, per bé que insuficients per si sols, per solucionar els problemes derivats d'una mala organització del treball o d'un disseny incorrecte dels espais o de les eines.

Hi ha múltiples guies sobre l'aplicació dels principis ergonòmics en els llocs de treball, així com nombrosos exemples de solucions pràctiques, basades en millores ergonòmiques sobre situacions concretes que inclouen eines, tècniques de manipulació manual de càrregues, disseny de llocs de treball, mètodes de treball en grups, etc. No necessàriament les intervencions més sofisticades ofereixen

bones solucions; al contrari, les solucions més pràctiques i senzilles acostumen a ser les millors. A continuació se n'esmenten alguns exemples:

- Millorar la disposició del lloc de treball de manera que sigui mínima la necessitat de moure materials.
- Utilitzar eines suspeses a l'aire quan s'hagin d'efectuar operacions en el mateix lloc.
- Proporcionar reconeixements periòdics de la vista i revisió de la graduació de les ulleres del personal que utilitzi habitualment ordinadors o altres pantalles de visualització de dades.
- Implicar els treballadors i treballadores en la millora dels llocs de treball: preguntar pels problemes, discutir les millores i els suggeriments, aportar possibles millores, etc.
- Fer servir colors clars per a les parets i sostres dels llocs de treball que requereixin alts nivells d'il·luminació.
- Proporcionar àrees per menjar, locals de descans i dispensadors de begudes per assegurar el benestar del personal en el seu temps de descans.
- Assignar responsabilitats per al manteniment diari de l'ordre i de la neteja.
- Inspeccionar i fer un seguiment regular de les eines manuals.
- Utilitzar etiquetes o senyals fàcils d'identificar i comprendre en els controls de màquines o altres aparells que puguin suposar un risc.
- Designar responsables per al manteniment regular dels EPI i proporcionar un lloc concret i correcte on poder emmagatzemar-los.

---

## Beneficis

Les millores ergonòmiques en el disseny del lloc de treball o en l'adquisició d'equips permeten adequar el treball a la persona. Això implica més comoditat en la realització de les tasques, que redunda en els beneficis següents:

- Disminueixen les lesions associades a moviments repetitius o a les posicions forçades.
- Augmenta la motivació del personal en percebre el compromís de l'empresa en la seva seguretat i salut.
- Millora la productivitat del personal treballador.

---

## Exemple pràctic

En una empresa dedicada a la fabricació de petits equips electrònics hi ha diferents llocs de treball per al muntatge de targetes elèctriques que requereixen un alt nivell de concentració. El personal munta aquestes targetes en unes taules

de treball, dret o assegut segons les necessitats. Progressivament, es van retirant les taules de treball existents i es canvien per taules noves que tenen la possibilitat de regular l'alçada en funció de l'estatura de cada persona.

A més a més disposen d'una lluminària a la mateixa taula, juntament amb la disposició suspesa de les eines manuals que s'han d'utilitzar en les diferents tasques del lloc de treball. D'aquesta manera, la taula es troba lliure de possibles objectes que entorpeixin les feines de muntatge.

En el disseny del lloc de treball també s'ha tingut en compte la distribució adequada dels diferents espais segons la seqüència lògica del procés productiu.

---

## Recursos

---

Portal temàtic d'ergonomia i psicociologia del treball del web de l'Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ministeri de Treball i Afers Socials.

<http://www.mtas.es/insht/psier/index.htm>

---



## POLÍTIQUES D'INTERVENCIÓ

Hi ha aspectes puntuals en la gestió de l'activitat preventiva i la promoció de la salut que mereixen un espai diferenciat, com són les actuacions en cas d'emergència, la investigació dels accidents i dels incidents i les auditories del sistema de millora de seguretat i la salut de l'empresa. Es tracta d'incidents i actuacions que tenen una sòlida base reglamentària. Seguint els principis de la responsabilitat social a l'empresa i amb la voluntat d'anar més enllà d'allò establert legalment, hi ha mesures que permeten no tan sols prevenir els riscos, sinó promoure un entorn millor per a la salut i el benestar de les persones.

## CONCEPTES CLAU

En aquesta part s'exposen fitxes encaminades cap a controlar successos importants, com són les emergències, els accidents i també les auditories dels sistemes de prevenció com a eina de millora continuada. Els conceptes clau que ha d'interioritzar i superar la PIME en els aspectes anteriors són:

- Les situacions d'emergència en una empresa poden generar-se per incendis, accidents amb productes químics o qualsevol altre succés que signifiqui un risc per a la seguretat i la salut de les persones; a més, hi ha altres successos imprevistos que poden significar danys per al medi ambient que cal tenir en compte. Tot i així, es detecta a la pràctica que moltes PIME compten amb el preceptiu pla d'emergència per complir amb la llei. En les fitxes s'apunten aspectes pràctics per aproximar el pla a les persones interessades.
- El seguiment de les actuacions dutes a terme per l'empresa, ja sigui en prevenció dels riscos laborals o en la promoció de la salut del personal treballador, no s'ha de limitar a les conductes i mesures planificades, sinó que també ha de preveure els successos no previstos. L'execució formal d'una avaluació de la situació en seguretat i salut de l'empresa materialitzada en una auditoria voluntària és una eina per confirmar el compromís de l'empresa, detectar errors i punts a millorar tot comprovant l'èxit de les mesures preses.

### Fitxa 17 EL PLA D'EMERGÈNCIA I ELS PRIMERS AUXILIS

#### Objectiu

---

Establir mesures i recursos per prevenir i actuar en el cas que es presenti una situació d'emergència. Quan, tot i comptar amb el pla d'emergència i les mesures preventives, hi hagi un accident caldrà atendre ràpidament i eficaçment la persona afectada.

#### Abast

---

Qualsevol tipus d'empresa ha de disposar d'un pla d'emergència. Serà més simple o més extens segons les dimensions i l'activitat de cada organització, i també depenent de la possible presència de persones que no són personal contractat a les instal·lacions (botigues, despatxos, etc.). També cal que el personal conegui els procediments de primers auxilis bàsics per atendre les persones accidentades abans de l'evacuació o de l'arribada del personal assistencial.

#### Implicacions i responsabilitats

---

La persona responsable de l'empresa té la responsabilitat de garantir que hi hagi les mesures necessàries per controlar les situacions d'emergència i poder proporcionar mesures eficaces en primers auxilis.

#### Desenvolupament i difusió

---

Cal optimitzar els recursos disponibles per reduir al mínim l'aparició de possibles danys personals, perjudicis per al medi ambient i deterioraments de les pròpies instal·lacions de l'empresa. A part del contingut necessari del pla d'emergència establert legalment, és summament important la correcta implantació del pla. Amb aquest objectiu establim certs consells i aspectes que cal tenir en compte per a una garantia més gran d'èxit en l'actuació en cas d'emergència:

- Assignar persones de l'empresa responsables d'implantar, fer el manteniment i l'actualització del pla.
- Incloure en el pla de manteniment de l'empresa les instal·lacions i els mitjans de

prevenció i primers auxilis derivats del pla d'emergència. Si l'empresa no té un pla de manteniment, seria positiu que se'n redactés un.

- Fer simulacres, com a mínim anualment, i avaluar en un senzill informe el resultat i les millores que calgui prendre.
- Difondre el pla d'emergència al personal treballador, explicar-lo i assegurar que tothom sàpiga i entengui què ha de fer en cas d'emergència. S'hauria d'incloure en el programa de formació anual.
- Simplificar al màxim el pla, de manera que sigui fàcil i ràpida la seva consulta. Plastificar-lo si hi ha risc que es pugui trencar o tacar, i situar les còpies o instruccions en llocs visibles.
- Fer xerrades informatives regulars sobre primers auxilis i emergències.
- Difondre cartells, imatges o tríptics sobre actuacions concretes de protecció, alerta i socors.
- Sol·licitar al personal la seva col·laboració i participació en els equips de primers auxilis.
- Incloure en el pla situacions d'emergència relatives a riscos per al medi ambient (vessaments, fuites, abocaments incontrolats, etc.).

## Beneficis

---

Els beneficis de planificar les emergències i els primers auxilis es fan evidents quan apareixen els successos que fan necessària l'aplicació de les mesures, ja que:

- Permeten una resposta ràpida i adequada del personal davant dels incidents.
- Evidencien el compromís de l'empresa i la seva dedicació en la prevenció dels riscos laborals.
- Proporcionen a la plantilla formació en primers auxilis que els pot ser útil fora de l'activitat de l'empresa.
- Minimitzen els impactes ambientals relatius a fuites, vessaments o altres riscos per a l'entorn, ja que faciliten una resposta ràpida i calculada en les actuacions.

## Exemple pràctic

---

Un dels factors clau respecte a l'aplicació del pla d'emergència i de l'ús de les pràctiques de primers auxilis és portar a terme una formació correcta i entenedora per a tothom. A causa del nombre considerable de personal immigrant, que poden arribar a percentatges molt elevats en alguns sectors, que provenen de cultures diferents i tenen llengües diferents, cal afrontar la dificultat afegida que suposa aquest fet. Una empresa catalana de construcció ha traduït el seu manual

de PRL en l'obra a l'àrab, a causa del gran creixement de persones treballadores del Magrib i a la falta de documentació en el seu idioma.

Aquest fet permet millorar les comunicacions en el lloc de treball, així com facilitar un acostament molt positiu del personal treballador als procediments de treball de l'empresa.

---

---

## Objectiu

Establir un procediment d'investigació d'accidents i incidents, i també el registre i control de tots els que succeeixin. La voluntat és, un cop conegudes les causes, establir les mesures necessàries per evitar-ne la repetició.

---

## Abast

És obligatori investigar tots els accidents que hagin ocasionat danys al personal treballador. Tot i això, és necessari i aconsellable investigar igualment els accidents i els incidents que no hagin produït danys.

---

## Implicacions i responsabilitats

La investigació l'ha de dur a terme la persona encarregada de l'àrea o el mateix responsable de l'empresa amb el suport de:

- El personal afectat (sempre que es pugui).
- La persona delegada de prevenció.
- El personal especialista en prevenció (si la investigació és complexa).

Cal animar al personal que comuniquin qualsevol accident i incident que tingui lloc a l'empresa per poder investigar tots els successos que sigui convenient prevenir.

---

## Desenvolupament i difusió

Hi ha eines metodològiques, com ara l'arbre de causes per investigar els accidents. L'arbre de causes és un diagrama que reflecteix la reconstrucció de la cadena d'esdeveniments previs a l'accident, i que indica les connexions cronològiques i lògiques existents entre aquests.

Per sistematitzar la investigació dels accidents i els incidents és convenient disposar d'un model de fitxa (complementari a la comunicació oficial d'accident) adequat a les característiques i els processos que desenvolupa l'empresa, per poder investigar de manera ràpida i eficient.

Els aspectes que ha d'incloure aquesta fitxa són:

- Dades generals: identificació de l'accidentat o accidentada, lloc, eina o màquina causant del dany, hora, testimonis, etc.

- Contenir llistes de causes de diferent categoria perquè la persona que ompli la fitxa pugui orientar-se.
  - Conseqüències físiques sobre la persona de l'accident.
  - Avaluació del risc potencial per establir la probabilitat que torni a passar. En tots els casos s'haurà de revisar la part de l'avaluació de riscos que faci referència al lloc de treball o la instal·lació on ha tingut lloc l'accident. Si no estava previst, s'haurà de refer i avaluar si el succés pot ocórrer en altres llocs de treball.
  - Cal que hi incorpori una proposta de mesures correctores indicant qui les realitzarà, el cost, els recursos necessaris, el termini d'execució i les mesures de seguiment.
  - Incorporar dades que permetin estimar i conèixer els costos de l'accident ocorregut. Una correcta gestió de la prevenció i la salut en l'empresa ha de permetre saber quant li costen els accidents.
- Aquest seria un document intern, paral·lel al procediment establert legalment sobre la notificació dels accidents.

---

## Beneficis

---

Els beneficis que aporta una profunda investigació dels accidents, a part dels evidents i els exposats en els altres apartats de la fitxa, es poden resumir així:

- Fomenta la participació del personal en el sistema preventiu i de promoció de la salut.
- Redueix la sinistralitat a l'empresa i permet reduir també la gravetat de les incidències en resoldre les deficiències detectades en la investigació.
- Estableix un sistema de treball extrapolable a altres activitats de l'empresa (incidències en la producció, no conformitats amb el servei, etc.).
- Facilita l'establiment d'índexs de sinistralitat que permeten avaluar l'evolució dels accidents i incidents a l'empresa.

---

## Exemple pràctic

---

Una empresa dedicada a la fabricació de suspensions per a vehicles ha dissenyat i implantat un procediment i un informe d'investigació d'accidents amb i sense baixa. El procediment segueix les fases següents:

- *Fase 1:* recollida de dades. Serà responsabilitat de cada persona encarregada de la línia de treball.
- *Fase 2:* anàlisi de les causes. La persona encarregada de la línia de treball juntament amb les persones responsables d'àrea fan l'anàlisi de les causes de l'accident.

– Fase 3: proposta de mesures correctores. Correspon igualment a la persona encarregada de la línia de treball i a les persones responsables d'àrea elaborar una proposta de mesures correctores que evitin accidents futurs.

La persona accidentada aporta el document amb la recollida de dades a la Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social, que proporciona l'atenció mèdica necessària i deixa constància en el document de la data i l'hora de l'assistència, amb la signatura i el segell d'aquella.

Finalment, l'informe el formalitza qui coordina la seguretat i li donen el vistiplau la persona responsable de recursos humans, la direcció industrial i la persona delegada de prevenció. Finalment, el signen tot reconeixent i aprovant les mesures correctores i preventives.

---

## Recursos

---

*Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales. Guía de elaboración.* Coordinador Bestratén, M. INSHT. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2003.

---

## Fitxa 19

### AUDITORIES DEL SISTEMA DE PREVENCIÓ

#### Objectiu

---

Avaluar l'execució i l'eficàcia de la gestió preventiva a l'empresa: l'assignació de responsabilitats, recursos, procediments, etc. Més enllà d'auditar el compliment legal, ha de poder identificar àrees de millora i possibilitats de promoció de la salut a l'empresa.

#### Abast

---

Cal diferenciar entre l'auditoria reglamentària i les auditories voluntàries. Les segones, a les quals es refereix aquesta fitxa, poden ser necessàries per auditar un SGPR normalitzat com l'OHSAS 18001 o per auditar l'SGPR propi.

#### Implicacions i responsabilitats

---

És responsabilitat de la direcció de l'empresa proporcionar els recursos necessaris i temps per portar a terme les auditories. També s'ha de comprometre a realitzar les mesures correctores que se'n deriven.

Caldrà seleccionar la persona o persones que facin l'auditoria o contractar una empresa especialitzada externa. L'auditor haurà de tenir l'aptitud i actitud necessàries per fer l'auditoria amb objectivitat i independència.

El personal delegat de prevenció hauran de ser consultats sobre el pla d'auditoria i el procediment que cal seguir. Es pot acordar que acompanyin el personal auditor i col·laborin amb l'auditoria.

#### Desenvolupament i difusió

---

L'auditoria no és ni una inspecció ni una avaluació de riscos. Es pot enllaçar amb les auditories internes que es facin en matèria de qualitat o de medi ambient per tal d'aprofitar els recursos.

Caldria establir un pla de controls i valoracions periòdiques de caràcter intern per controlar l'eficàcia tant de les mesures correctores com de l'organització preventiva (SPA, personal designat, empresari o servei de prevenció propi).

Els aspectes que s'han d'analitzar són els següents:

- Vigilar l'efectiva aplicació pràctica de les mesures preventives de riscos i de promoció de la salut i, si escau, aplicar-hi correccions.



- Comprovar si ha millorat la salut de la plantilla a través d'informes i converses amb el personal tècnic del servei de vigilància de la salut, registres i informes d'accidents i incidents, evolució de les malalties del treball, etc.
  - Comprovar els canvis en les condicions de treball que hagin succeït.
  - Avaluar la satisfacció del personal davant dels possibles canvis produïts, i també les anàlisis sobre els riscos ergonòmics i psicosocials que s'hagin pogut portar a terme.
  - Comprovar el compromís de la direcció i la seva implicació en la promoció de la salut. Si no és el desitjat o n'ha disminuït la intensitat, caldrà fer-ho notar.
  - Avaluar el sistema de comunicació i participació del personal a través del nombre de consultes i respostes, mesures preses motivades pels suggeriments, etc.
- Finalment, de l'auditoria n'ha de sortir un document o informe en què es detallin les desviacions respecte a l'SGPRL establert, als procediments utilitzats o als mètodes de treball del personal. A més, també s'hi hauran d'indicar les propostes de millora en la prevenció de riscos i en la promoció de la salut entre el personal.

---

## Beneficis

Els beneficis indirectes relacionats amb la realització de les auditories de prevenció i l'aplicació de les mesures que se'n deriven són:

- Fomentar l'actitud positiva pel que fa a la promoció de la salut i la seguretat entre la plantilla.
- Facilitar la millora contínua de l'SGPRL i de les polítiques d'RSE.
- Detectar punts forts i punts febles relacionats amb altres àmbits de l'empresa (qualitat, innovació, medi ambient, etc.).

---

## Exemple pràctic

Una PIME dedicada a la foneria de ferro i nodular realitza inspeccions mensuals de les diferents àrees de treball a través de les persones responsables de qualitat, enginyeria i producció mitjançant una llista de comprovació.

Un cop fetes les inspeccions, s'obté una mitjana de totes les inspeccions per a cada àrea. Els resultats s'exposen en una gràfica que es dona a conèixer a tot el personal tot premiant la zona de millor evolució. El cap de producció fa un informe final d'auditoria interna en el qual es reflecteixen les desviacions detectades, l'acció correctora que cal implantar, la persona responsable de cada zona que hi està implicat i les dates límit en què s'ha de corregir la desviació.

## Observacions

---

Aquesta fitxa no es refereix a les auditories preceptives que estableix la legislació vigent. Aquestes són necessàries per a les empreses que no hagin concertat el servei de prevenció amb un SPA o les empreses de fins a sis empleats i amb activitats incloses en l'annex I de l'RSP (vegeu el capítol V de l'RSP).

---



# Glossari

- **Ergonomia:** l'ergonomia estudia la interacció entre les persones i l'entorn artificial, amb la finalitat d'optimitzar aquesta relació i aconseguir condicions segures i confortables per al personal i alhora productives, tant pel que fa a l'eficiència com a l'eficàcia.
- **Estrès laboral:** apareix quan les exigències de l'entorn laboral superen la capacitat de les persones per afrontar-les o mantenir aquestes exigències sota control. Patir d'una manera intensa i continuada pot comportar problemes de salut física i mental: ansietat, depressió, afeccions cardíaques, gastrointestinals i musculoesquelètiques.
- **Responsabilitat Social de les Empreses:** és el compromís de les PIME envers les necessitats dels seus grups d'interès en els diferents àmbits (laboral, acció social, medi ambient, la clientela, entitats i empreses proveïdores, bon govern i transparència), mitjançant una implicació voluntària i solidària més enllà del que estableix la legislació vigent.
- **Riscos psicosocials:** són els riscos derivats de la interacció entre el treball (tipus, entorn, organització, etc.) i les capacitats del personal, les seves necessitats, la seva cultura i la seva situació personal fora del treball. Aquesta interacció entre el treball i la persona, a través de percepcions i experiències, pot influir en la salut, el rendiment i la satisfacció laboral.
- **Salut:** en la seva Constitució del 1946, l'Organització Mundial de la Salut (OMS) defineix la salut com l'estat de complet benestar físic, mental i social, i no solament com l'absència d'afeccions o malalties.



# Bibliografía

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. *La responsabilidad social de las empresas y la seguridad y salud en el trabajo*. Luxemburg: Oficina de Publicacions Oficials de les Comunitats Europees, 2005.

JÁTIVA, J.M. «¿Quién dijo que las pymes son incapaces de implantar sistemas de gestión preventiva?» *Por Experiencia* núm. 30 (2005). ISTAS. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

BESTRATÉN, M. i MARRÓN, M.A. *Gestión de la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa*. INSHT. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2a edició. 2002.

BESTRATÉN, M. (coord.) *Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales. Guía de elaboración*. INSHT. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2003.

BESTRATÉN, M. i NOGAREDA, C. *Evaluación de las condiciones de trabajo en pequeñas y medianas empresas*. INSHT. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 5a edició revisada. 2005.

*Premis Atlante a la prevenció de riscos laborals a la PIME*. 2a edició. Foment del Treball Nacional. 2005.

*Promoting health and safety in European Small and Medium-sized Enterprises (SMEs)*. Agència Europea de Seguretat i Salut en el Treball. 2005.

MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO. *Libro blanco de la vigilancia de la salud para la prevención de riesgos laborales*. Centro de Publicaciones. 2004.

CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL VASCA. *Buenas prácticas en prevención de riesgos laborales en pyme* [en línea]: <http://www.confebask.es/buenaspracticas/> [Consulta: 27 de juny del 2006].

## SIGLES UTILITZADES

AENOR	Associació Espanyola de Normalització i Certificació
BOE	Butlletí Oficial de l'Estat
EMAS	Sistema Comunitari de Gestió i Auditoria Ambientals
EPI	Equips de protecció individual
ETT	Empresa de treball temporal
INSHT	Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball
ISO	Organització Internacional d'Estandardització
LPRL	Llei de prevenció de riscos laborals ( <i>Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i modificacions posteriors</i> )
OHSAS	Sèrie de normes referents a la gestió de la seguretat i salut laborals (Occupational Health and Safety Assessment Series)
OMS	Organització Mundial de la Salut
PIME	Petita i mitjana empresa
PRL	Prevenció de riscos laborals
RSE	Responsabilitat social empresarial
RSP	Reglament dels serveis de prevenció ( <i>Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel que s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció i modificacions posteriors</i> )
SPA	Servei de prevenció aliè
SGPRL	Sistema de gestió de prevenció dels riscos laborals



Diputació de Barcelona  
**Àrea de Desenvolupament Econòmic**  
Travessera de les Corts, 131-159  
Recinte Maternitat. Pavelló Mestral  
08028 Barcelona  
Tel. 934 020 770  
Fax 934 022 523  
[www.projecteressort.net](http://www.projecteressort.net)  
[ressort@diba.cat](mailto:ressort@diba.cat)

eQual



**RESSORT**