



Liderazgo en la gestión de la prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo

UNA GUÍA PRÁCTICA



Agencia Europea para
la Seguridad y la Salud
en el Trabajo



BUSINESSEUROPE



Trabajos saludables

Índice

Prefacio	4
Introducción: ¿Por qué es importante garantizar la seguridad y la salud en el trabajo?	6
Beneficios de unas adecuadas condiciones de seguridad y salud	9
Enfoque preventivo para los directivos	10
Autoevaluación del liderazgo en materia de SST	16
Recursos e información adicional	21
Acerca de...	22

«En el siglo XXI, la intervención de la dirección de las empresas en el ámbito de la seguridad y la salud debe considerarse un elemento esencial de la gestión».



Prefacio



Christa Sedlatschek
Directora, Agencia Europea
para la Seguridad y la Salud en el Trabajo



Empresas europeas de todo tipo han conseguido mejoras considerables en el campo de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) en los últimos decenios. Tales mejoras se deben, en parte, al reconocimiento por los directivos de la importancia que tiene la asunción de un papel de liderazgo activo en este ámbito, no solo por motivos jurídicos o éticos, sino también por la salud de las propias empresas. La presente guía sobre liderazgo forma parte de la campaña «Trabajos saludables» 2012-2013 de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA).

La campaña, en general, se centra en promover mejoras en seguridad y salud mediante la colaboración entre empresas, trabajadores y sus representantes y otras partes implicadas. La presente guía práctica (*Liderazgo en la gestión de la prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo*) está dirigida a los directivos deseosos de demostrar capacidad de liderazgo en este ámbito. Subraya la permanente necesidad de optimizar la seguridad y la salud y el papel que deben desempeñar los directivos interesados en situarse a la vanguardia en materia de prevención.

Una comunidad empresarial pujante crea empleo y riqueza, y para ello es clave una adecuada gestión de la seguridad y la salud en los lugares de trabajo. Unas condiciones de trabajo seguras constituyen un elemento esencial para una producción de bienes y una prestación de servicios de alta calidad.

El éxito de una empresa depende de que sea capaz de asumir riesgos calculados. La prevención es la manera más efectiva de alcanzar la mitigación de estos riesgos. Con la prevención, las empresas pueden limitar las incertidumbres. Mediante la evaluación de los riesgos y la adopción de las medidas de prevención pertinentes pueden elevar su productividad y, con ello, sus márgenes de beneficio.

BusinessEurope y sus federaciones han asumido un compromiso con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Las empresas son una parte esencial de la sociedad y proveedores de empleo; por ello, vamos a hacer una amplia difusión y promoción de esta guía. Estoy convencido de que será una herramienta útil en la prevención de los riesgos laborales. Hoy día los empresarios deben considerar la política de seguridad y salud como un elemento esencial de su gestión; por ello, invitamos a las empresas y a sus directivos a aprovechar todas las oportunidades posibles para alcanzar la excelencia en el terreno de la prevención de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.



A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Philippe de Buck'.

Philippe de Buck

Director General, BusinessEurope



Introducción: ¿Por qué es importante garantizar la seguridad y la salud en el trabajo?

Cada año, más de 5 550 personas pierden la vida en la Unión Europea (UE) en accidentes de trabajo. En cuanto a las enfermedades profesionales, es muy difícil cuantificar su efecto sobre la salud en la Unión Europea y no hay consenso sobre los datos. No obstante, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que unas 159 000 personas mueren anualmente en la UE por esta causa. Las empresas de la Unión Europea pierden al año unos 143 millones de jornadas por accidentes de trabajo ⁽¹⁾. Varían las estimaciones, pero estos accidentes y enfermedades le cuestan a la economía de la UE, al menos, 490 000 millones de euros al año. La evaluación de los riesgos, la adopción de medidas de seguridad eficaces y un seguimiento riguroso son actividades esenciales para reducir estas cifras.

Los sistemas de seguridad y salud en el trabajo (SST) responden al objetivo de identificar y minimizar los riesgos en el lugar de trabajo. No obstante, influyen también en el rendimiento de las empresas, ya sea de manera negativa cuando son engorrosos o burocráticos, ya sea de modo positivo si se diseñan bien y funcionan eficazmente. Para producir un efecto positivo, han de funcionar sin problemas y en armonía, no en contradicción, con la gestión general de la empresa y con el cumplimiento de sus objetivos y plazos de producción.

En este punto, conviene recordar que es obligación legal (y moral) de los empresarios garantizar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, así como consultar con estos o con sus representantes y permitirles participar en los debates sobre esta materia. El liderazgo en la gestión de la seguridad y la salud puede ayudarles en esa tarea.

«Más vale prevenir que curar».



⁽¹⁾ «Causes and circumstances of accidents at work in the EU» (Causas y circunstancias de los accidentes en el trabajo en la UE) (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=es&pubId=207&furtherPubs=yes>).





Más vale prevenir que curar

La prevención constituye la piedra angular de la estrategia europea en materia de seguridad y salud en el trabajo. En la práctica, obliga a analizar los procesos de trabajo para identificar riesgos a corto y largo plazo y a adoptar medidas para evitarlos, en la medida de lo posible, o para mitigarlos.

Beneficios de unas adecuadas condiciones de seguridad y salud

Cuando la empresa aborda las cuestiones de seguridad y salud, se abren ante ella distintas oportunidades de mejorar su eficiencia y también de proteger a los trabajadores. Tales oportunidades se analizan en la última edición de la Encuesta europea de empresas sobre los riesgos nuevos y emergentes (Esener) ^(?).

Entre las ventajas cabe incluir las que siguen:

- reducción de los costes y los riesgos: descenso del absentismo y de los índices de rotación de los trabajadores, menor número de accidentes y disminución de denuncias ante los tribunales;
- garantía de una mejor continuidad de la actividad empresarial, elevándose así la productividad al evitar incidentes, accidentes, averías y fallos en los procesos;
- aumento del prestigio y mejora de la reputación entre proveedores, clientes y otros interlocutores.



«La prevención implica la gestión de riesgos. Esta gestión debe realizarse en colaboración».



(?) <http://www.esener.eu>

Enfoque preventivo para los directivos



Punto 1: Liderazgo eficaz y sólido

El liderazgo es una condición para el éxito. Con toda probabilidad, un enfoque preventivo resultará solo provechoso si recibe el apoyo de la dirección. Un liderazgo firme y visible y unos directivos comprometidos a todos los niveles proporcionan a este enfoque la dirección y el contenido adecuados. De esta forma se deja claro para todos que la seguridad y la salud constituyen cuestiones estratégicas en la empresa.

En la práctica, el liderazgo implica lo siguiente:

- la dirección asume un compromiso con la seguridad y la salud en el trabajo como valor primordial de la organización y comunica tal compromiso a los empleados;
- los directivos tienen una visión precisa del perfil de riesgos de la organización;
- la dirección predica con el ejemplo y demuestra la integridad de su liderazgo, por ejemplo cumpliendo todas las normas de SST en todo momento;
- aquellas funciones y responsabilidades de las personas implicadas en la prevención y gestión de los riesgos laborales quedan claramente definidas y planificadas y se someten a un seguimiento periódico;
- la prevención de riesgos laborales puede formar parte de la estrategia de sostenibilidad y/o de responsabilidad social corporativa de la empresa, y ser fomentada a lo largo de la cadena de suministro.

Los directivos pueden demostrar liderazgo en la prevención de los riesgos laborales. Una buena gestión de la prevención requiere de la aplicación de tres principios:

- un liderazgo eficaz y sólido;
- la participación de los trabajadores y el compromiso constructivo por su parte;
- una evaluación y revisión continuas.

En lo que sigue se describen los tres con mayor detalle.

«Un enfoque preventivo solo resultará provechoso si recibe el apoyo de la dirección. Un liderazgo firme y visible y unos directivos comprometidos a todos los niveles proporcionan a este enfoque la dirección y el contenido adecuados».





He aquí algunos ejemplos prácticos de liderazgo en la SST:

- visitar los lugares de trabajo para departir con el personal sobre los motivos de preocupación en materia de seguridad y salud (los trabajadores no solo pueden identificar los problemas, sino también aportar soluciones);
- asumir una responsabilidad personal y demostrar que se le concede importancia;
- predicar con el ejemplo;
- ofrecer, en la medida de lo posible, tiempo y recursos.

EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS

Refinería de petróleo en Bélgica

La refinería del grupo Total en Amberes contrató a SPIE Belgium para el mantenimiento de tuberías y equipos. Pronto se hizo patente que existía un choque entre la cultura empresarial y de seguridad de ambas empresas, que debía reconducirse si se quería reducir de manera significativa la tasa de siniestralidad y de enfermedades profesionales.

No sin gran esfuerzo, las empresas resolvieron sus diferencias organizativas fundamentales y se realizaron actividades enfocadas al comportamiento de los trabajadores sobre el terreno. Se alentó a estos a trabajar de manera responsable y autónoma, impartiendo formación, por ejemplo, para realizar una evaluación de riesgos antes de abordar una nueva tarea. El ajuste de las culturas empresariales se logró mediante consultas, intensas pero también en gran medida informales.

Con estas mejoras, se consiguió una tasa de siniestralidad cero una vez que las dos empresas llegaron a un acuerdo sobre las «buenas prácticas».

Factores de éxito

La conciliación de la cultura de seguridad de ambas empresas solo pudo conseguirse con una comunicación abierta, un buen liderazgo, la participación activa de los trabajadores y la adopción de enfoques innovadores por los servicios de prevención. La participación de la alta dirección demostró a los empleados la importancia otorgada a todas las cuestiones de seguridad y salud.

Las principales medidas que se aplicaron fueron las que siguen:

- Publicación de boletines y gestión de la información.
- Organización de recorridos de seguridad.
- Celebración de reuniones sobre recursos disponibles (presentaciones breves a la plantilla sobre un determinado aspecto de la salud y seguridad).
- Organización de cursos de formación en profundidad.



Punto 2: Participación de los trabajadores y compromiso constructivo por su parte

El proceso bidireccional de participación de los trabajadores y de asunción de un compromiso constructivo por su parte es importante para el éxito de las iniciativas de gestión.

Los empresarios, con arreglo a la legislación europea, deben consultar con sus empleados las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo. Tal obligación comprende el suministro de información, instrucción y formación, y la consulta propiamente dicha a los trabajadores y sus representantes. En algunos casos, la legislación nacional obliga a establecer comités de seguridad y a crear el puesto de representante de los trabajadores.

La participación de los trabajadores contribuye al establecimiento de una cultura de diálogo. En este sentido, se les alienta a ellos y a sus representantes a participar en la toma de decisiones sobre seguridad y salud. Algunos empresarios van más allá y obtienen ventajas de ello. Por ejemplo, fomentan la participación activa y diaria de los empleados en materia de salud y seguridad, y les dan cabida en foros adicionales, como grupos de trabajo temáticos.

Una comunicación eficaz de abajo arriba es fundamental: en ella se escucha a los trabajadores y se actúa en función de sus opiniones. Es igualmente importante que los trabajadores acepten su responsabilidad de atenerse a las normas de seguridad y salud en el lugar de trabajo y que colaboren con la dirección de un modo constructivo y útil. Este proceso bidireccional genera una cultura en la que las relaciones recíprocas se basan en la colaboración, la confianza y la resolución conjunta de los problemas. Una vez consolidada esa cultura se pueden conseguir mejoras en el ámbito de la seguridad y de la salud.

La participación directa de los trabajadores no debe verse como una alternativa al sistema de representación. Se trata de dos vías diferentes que pueden utilizarse eficazmente, en función del marco nacional de que se trate y de las características específicas del lugar de trabajo.

Esta cultura de colaboración puede ofrecer ventajas como la reducción de las tasas de siniestralidad, la adopción de soluciones rentables y el aumento de la productividad de la mano de obra. Las consecuencias últimas son unas tasas de absentismo más bajas y un mejor control de los riesgos en el lugar de trabajo.

La aportación de los trabajadores resulta especialmente valiosa en:

- la evaluación de riesgos;
- la elaboración de políticas e intervenciones;
- la formulación de observaciones pertinentes en la formación y la puesta en práctica de las actuaciones.

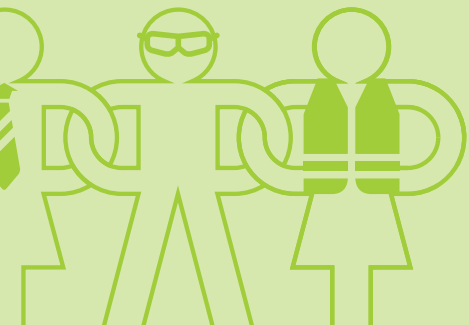
«La participación de los trabajadores contribuye al establecimiento de una cultura de diálogo. En este sentido, se les alienta a ellos y a sus representantes a participar en la toma de decisiones sobre seguridad y salud».



EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS

Estrategia para prevenir las lesiones por pinchazos de aguja en una empresa de confección

Los directivos y los representantes sindicales de una empresa de confección del Reino Unido decidieron estudiar el modo de reducir la elevada tasa de lesiones por pinchazos de aguja que se producía en los operarios de las máquinas de coser, una vez demostrado que eran inservibles las protecciones estándar existentes. Se estableció en uno de los centros un reducido equipo, en el que figuraban dos operarios, y se le pidió que diseñara una protección adecuada. Una vez diseñados los prototipos, se sometieron a prueba con la intervención de otros operarios. Cuando finalmente se instaló la protección, desaparecieron las lesiones por pinchazos de aguja. Además de su efecto positivo sobre los trabajadores, la iniciativa de colaboración generó beneficios para la empresa, al reducir los gastos en indemnizaciones por accidentes y las primas de seguro.



Punto 3: Evaluación y revisión continuas

El seguimiento y la elaboración de informes son herramientas esenciales para reforzar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. Los sistemas de gestión que exigen, por ejemplo, remitir a los miembros del Consejo de Administración informes específicos (p. ej., en caso de incidente) e informes ordinarios sobre la aplicación de las políticas de salud y seguridad pueden resultar útiles para plantear cuestiones, poner de manifiesto problemas y, en última instancia, mejorar la SST.

Son elementos constitutivos de un sistema eficaz de evaluación y revisión:

- los procedimientos que obligan a informar lo antes posible a los miembros del Consejo de Administración y a los propietarios de la empresa de las deficiencias graves en materia de seguridad y salud;
- los sistemas para recoger y comunicar datos precisos y oportunos de los incidentes que se produzcan, tales como las tasas de siniestralidad y enfermedades;
- los mecanismos para incitar a los trabajadores a exponer sus opiniones y experiencias y para tenerlas en cuenta;
- los informes periódicos sobre los efectos de mecanismos preventivos tales como los programas de formación y mantenimiento en materia de SST;
- las auditorías periódicas sobre la eficacia de los controles y la gestión de los riesgos;
- la evaluación de los efectos sobre la salud y seguridad como consecuencia de cambios introducidos, tales como nuevos procesos de trabajo, nuevos procedimientos o productos;
- unos procedimientos eficaces para la implantación de los requisitos legales nuevos y la modificación de los existentes.

EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS

Ajuste de los procedimientos de evaluación y revisión tras un accidente en el sector harinero en Italia

Tres trabajadores sufrieron lesiones como consecuencia de un accidente producido durante el mantenimiento rutinario de un molino de harina. En la inspección inicial se determinó que se habían seguido los procedimientos de seguridad y que la instalación no presentaba deficiencias. El problema estaba en el diseño de la maquinaria. La fábrica era propiedad de un grupo harinero francés que tenía una plantilla de 160 personas en la provincia italiana de Siena.

La empresa decidió ahondar en las investigaciones uniendo esfuerzos de los distintos interesados, desde los directivos a los representantes de los trabajadores especializados en materia preventiva, pasando por los servicios de prevención o los funcionarios del fondo regional del seguro de enfermedad. Los miembros del comité de seguridad y salud, los propios trabajadores y el personal de supervisión contribuyeron a determinar las causas subyacentes del accidente.

El enfoque participativo se basó en la realización de entrevistas con los operarios y en la consideración de sus propuestas de mejora del diseño de la maquinaria. La investigación colectiva puso de relieve que debía mejorar el diseño del controlador de la temperatura. Reveló asimismo que el accidente se había debido en parte a una escasa dotación de personal e indicó la existencia de carencias en la formación. Llevó además al Ministerio de Trabajo a establecer un proceso para la detección e identificación de las deficiencias existentes en las normas de seguridad.



© Fotolia/Richard Villalon



© EU-OSHA/Jim Holmes

«El seguimiento y la elaboración de informes son herramientas esenciales para reforzar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo».



Autoevaluación del liderazgo en materia de SST

Al igual que no se construye una empresa en un día, también el desarrollo de una política de prevención sólida exige un esfuerzo sostenido en el tiempo.

Un buen comienzo consiste en comprobar cuál es la situación actual en materia de prevención en la empresa. Esta herramienta de autoevaluación le permitirá recoger la información necesaria y conocer las posibilidades de mejora.

¿Cómo funciona?

Durante la evaluación se ponen de manifiesto determinados aspectos del enfoque preventivo adoptado por la empresa:

- Política de prevención.
- Liderazgo.
- Herramientas de prevención.
- Información, formación y consulta.

La herramienta de autoevaluación permite revisar tres elementos asociados a cada uno de estos aspectos. Para cada elemento puede estimarse el grado de cumplimiento de la empresa, aplicando una de las cuatro descripciones que se proponen. Para ello, se elige, en relación con cada elemento, la descripción (A, B, C o D) en la que encaja mejor la situación de la organización en ese momento. La puntuación final se calcula con la ayuda de una matriz.

¿Quién debe utilizarla?

Es recomendable que la autoevaluación la realice el propio director ejecutivo. También puede asignarse a varias personas, en cuyo caso la puntuación final se obtendrá calculando el promedio u organizando un debate en el que se determine en qué descripción encaja mejor la situación de la empresa.

¿Cómo mejorar?

La puntuación así obtenida permite hacerse una idea del nivel de prevención existente. La herramienta de autoevaluación constituye, por otra parte, una fuente de inspiración y ofrece posibilidades concretas de mejora a partir del examen de las descripciones que llevan a obtener una puntuación más elevada.

«Las futuras empresas de éxito serán aquellas que, en el presente, sean capaces de combinar la visión y la previsión para invertir en innovación y en seguridad y salud de sus trabajadores».



A **B** **C** **D**

Política de prevención

Objetivos de la política de prevención	No se han establecido objetivos en materia de salud y seguridad.	Se han establecido objetivos generales en materia de salud y seguridad.	Se han establecido objetivos específicos de salud y seguridad, y se revisan cada cierto tiempo.	Existen y se evalúan indicadores específicos de salud y seguridad, y la política en esta materia se adapta en consecuencia para garantizar una mejora continua.
Declaración de política	No existe declaración de política en materia de salud y seguridad.	Existe una declaración de política de salud y seguridad general y poco concreta.	Existe una declaración de política inequívoca en la que se explicita el compromiso de la empresa.	Existe una declaración de política inequívoca en la que se explicita el compromiso de la empresa y que se comunica a trabajadores y clientes.
Planes de acción	Se adoptan ocasionalmente medidas en el ámbito de la salud y la seguridad (después de un accidente, una visita de inspección, etc.).	Se planifican algunas medidas en el ámbito de la salud y la seguridad a partir de una evaluación global de las actividades de la empresa.	Se ha establecido un plan de acción en materia de prevención (en el que se indican plazos, responsabilidades y recursos) basado en una evaluación exhaustiva de los riesgos, y ese plan se revisa y adapta periódicamente.	

D

C

B

A

Liderazgo				
Liderazgo	Nadie demuestra liderazgo en materia de prevención porque se supone que todas las personas conocen su importancia por sí mismas.	El experto en SST de la empresa demuestra liderazgo en materia de prevención. Lleva a la práctica la política al respecto predicando con el ejemplo.	La dirección demuestra liderazgo en materia de prevención. Este aspecto se menciona claramente en la declaración de política.	La dirección predica con el ejemplo y demuestra liderazgo en materia de prevención.
	Ningún miembro de la organización asume responsabilidades explícitas en materia de salud y seguridad.	La responsabilidad en materia de salud y seguridad se delega en el experto en SST de la empresa.	El experto en SST de la empresa es, junto con los directivos, responsable de la política de salud y seguridad.	Los directivos son responsables de la aplicación de la política de salud y seguridad.
	Las cuestiones de salud y seguridad no se debaten casi nunca en las reuniones de la dirección o del Consejo, y no constituyen criterios para la evaluación de la actuación de los directivos.	Las cuestiones de salud y seguridad solo se debaten en las reuniones de la dirección o del Consejo después de un accidente grave, y en estos casos sí constituyen criterios para la evaluación de la actuación de los directivos.	Las cuestiones de salud y seguridad son un punto fijo en el orden del día de las reuniones de la dirección o del Consejo, incluidos su seguimiento y su comunicación. Constituyen un criterio fundamental para la evaluación de la actuación de los directivos.	Las cuestiones de salud y seguridad son un punto fijo en el orden del día de las reuniones de la dirección o del Consejo, incluidos su seguimiento y su comunicación. Constituyen un criterio fundamental para la evaluación de la actuación de los directivos.
Dirección				



A **B** **C** **D**

Herramientas de prevención				
Evaluación de riesgos	Para empezar a evaluar los riesgos asociados a las actividades de la empresa tiene que suceder un accidente grave.	El experto en SST de la empresa tiene una visión precisa del perfil de riesgos de la organización.	Los directivos tienen una visión precisa del perfil de riesgos de la organización.	Todos los riesgos para la salud y la seguridad se sopesan, se documentan y se evalúan y revisan periódicamente. Todos los trabajadores reciben la información y la formación pertinentes.
Inspecciones en los lugares de trabajo	No se realizan inspecciones de los lugares de trabajo porque existen instrucciones y procedimientos suficientes para garantizar la salud y la seguridad.	El experto en SST de la empresa realiza ocasionalmente inspecciones de los lugares de trabajo para evaluar la situación de la salud y la seguridad sobre el terreno.	El experto en SST de la empresa lleva a cabo inspecciones periódicas de los lugares de trabajo, junto con el directivo responsable del departamento o lugar de trabajo de que se trate.	La dirección lleva a cabo inspecciones periódicas de los lugares de trabajo y adopta las medidas pertinentes para abordar todos los casos de incumplimiento.
Compras (servicios, proveedores, productos)	A la hora de efectuar adquisiciones, se tienen en cuenta aspectos tales como el precio o la eficiencia. Entre esos aspectos no figuran los criterios relativos a la salud y seguridad.	A la hora de efectuar adquisiciones, se tienen en cuenta aspectos tales como el precio o la eficiencia. Se tienen en cuenta los criterios de salud y seguridad cuando se adquieren equipos «peligrosos».	Al adquirir equipos, bienes y servicios, se tienen en cuenta criterios específicos de salud y seguridad.	Al adquirir equipos, bienes y servicios, se utilizan y verifican criterios de salud y seguridad específicos, tanto a la recepción como antes de la puesta en servicio.

A B C D

Información, formación y consulta				
Introducción al trabajo e instrucciones	Los nuevos trabajadores (incluidos los temporales y los aprendices) empiezan a trabajar directamente. Reciben información e instrucciones cuando hay tiempo para ello.	Los nuevos trabajadores (incluidos los temporales y los aprendices) comienzan a trabajar después de recibir instrucciones por escrito para el desempeño de su puesto.	Antes de que los nuevos trabajadores (incluidos los aprendices) empiecen a trabajar, reciben toda la información y las instrucciones necesarias.	Antes de que los nuevos trabajadores (incluidos los temporales y los aprendices) empiecen a trabajar, reciben toda la información y las instrucciones necesarias y se comprueba que las han comprendido.
Formación	El personal y la dirección no reciben formación sobre salud y seguridad. Aprenden de la experiencia.	Los trabajadores reciben formación específica sobre salud y seguridad relacionada con su puesto.	Los trabajadores y los directivos reciben formación específica sobre salud y seguridad relacionada con su puesto.	Todos los miembros de la empresa, desde los trabajadores a los directivos, reciben toda la formación necesaria en materia de salud y seguridad, con actualizaciones periódicas.
Consulta	El experto en SST de la empresa establece la política de prevención y la presenta a la dirección.	La dirección establece la política de prevención, y comunica el resultado a los trabajadores.	La dirección establece la política de prevención previa consulta con los trabajadores (representantes).	La dirección lleva a cabo un diálogo permanente con los trabajadores (representantes) acerca de todos los asuntos relativos a la SST.

Su puntuación

Calcule su puntuación con la ayuda del cuadro que figura a continuación.

Número de A	x 1	=	
Número de B	x 3	=	
Número de C	x 5	=	
Número de D	x 7	=	
TOTAL		=	

Su resultado

- 61 o más:** La política de prevención en materia de SST de su empresa se sitúa a un nivel elevado. Continúe así.
- 37-60:** No cabe duda de que se ocupa de la prevención, pero es posible mejorar en varios aspectos.
- 12-36:** La prevención en su empresa se encuentra aún pendiente. Dispóngase con urgencia a adoptar un mayor número de medidas en este terreno.



Recursos e información adicional

Se ha creado una sección específica en el sitio web de la campaña «Trabajos saludables» para ofrecer a los directivos asesoramiento y orientación adicional. En ella, además de enlaces con diversas publicaciones y sitios web, se incluye la presente guía, tanto en su versión en línea como apta para su descarga.

Esta información se encuentra disponible en veinticuatro lenguas en la dirección:
<http://www.healthy-workplaces.eu>

Puede obtener información adicional de las siguientes organizaciones:

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)
<http://osha.europa.eu>

- Representación y consulta a los trabajadores en materia de salud y seguridad: análisis de los resultados de la Encuesta europea de empresas sobre los riesgos nuevos y emergentes (Esener).
- Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo: análisis de los datos de la Esener.
- Gestión de los riesgos psicosociales: análisis de los datos de la Esener.
- Gestión de los riesgos psicosociales en las empresas europeas: análisis de los factores impulsores, las barreras y las necesidades, sobre la base de los resultados de la Esener.

<http://osha.europa.eu/es/publications/reports>

BusinessEurope
<http://www.buinesseurope.eu>

Organización Internacional del Trabajo (OIT)
<http://www.ilo.org>

Sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, ILO Safework.



Acerca de...

La **campana «Trabajos saludables»**, coordinada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y sus socios en más de treinta países, incluye una amplia gama de actividades a escala nacional y europea. La campaña 2012-13 tiene como lema **«Trabajando juntos para la prevención de riesgos»** y trata de mejorar la sensibilización sobre la importancia que tienen el liderazgo en la SST y la participación de los trabajadores en la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Fechas clave

- Lanzamiento de la campaña: 18 de abril de 2012
- Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo: octubre de 2012 y 2013
- Ceremonia de entrega de los Galardones a las Buenas Prácticas: abril de 2013
- Cumbre de la campaña «Trabajos saludables»: noviembre de 2013

<http://www.healthy-workplaces.eu>

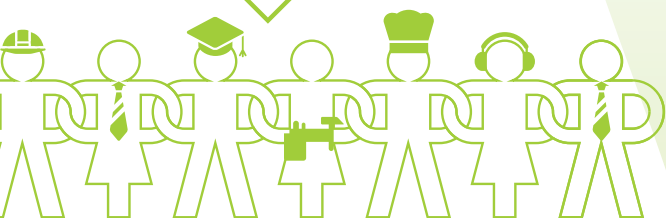
La **Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)** tiene como misión contribuir a que los centros de trabajo europeos sean más seguros, saludables y productivos. La Agencia investiga, desarrolla y divulga información fiable, equilibrada e imparcial sobre salud y seguridad, y organiza campañas paneuropeas para promover la sensibilización en este ámbito. Creada por la Unión Europea en 1996 y con sede en Bilbao, la Agencia reúne a representantes de la Comisión Europea, de los gobiernos de los Estados miembros y de las organizaciones de empresarios y trabajadores, así como a expertos destacados de cada uno de los Estados miembros de la Europa de los Veintisiete y de terceros países.

BusinessEurope está constituida por cuarenta y una federaciones sectoriales y empresariales de treinta y cinco países, que colaboran para promover el crecimiento y la competitividad en Europa. Representa a pequeñas, medianas y grandes empresas.

BusinessEurope desempeña un papel fundamental en Europa como la principal organización empresarial horizontal en la Unión Europea. A través de sus cuarenta y una federaciones asociadas, representa a veinte millones de empresas. Su principal tarea es garantizar que los intereses de las empresas se encuentren representados y se defiendan en las instituciones europeas, con el objetivo fundamental de preservar y fortalecer la competitividad empresarial. BusinessEurope participa activamente en el diálogo social europeo con el fin de promover un funcionamiento eficaz de los mercados de trabajo.

Liderazgo en la gestión de la prevención en materia de salud y seguridad en el trabajo — Una guía práctica

Unos lugares de trabajo seguros y saludables ayudan a las empresas y a las organizaciones a alcanzar el éxito y a prosperar, y benefician además a la sociedad en su conjunto. La presente guía ofrece a los directivos información práctica sobre el modo de mejorar la salud y la seguridad mediante un liderazgo eficaz, la participación de los trabajadores y una evaluación y revisión continuas para que las empresas y organizaciones resulten seguras y saludables para todos. Una herramienta diagnóstica de autoevaluación permite obtener una visión del nivel de prevención existente en la empresa y aporta ideas de mejora.



Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, ESPAÑA

Tel. +34 944794360

Fax +34 944794383

E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>

BusinessEurope

Avenue de Cortenbergh/Kortenberglaan 168

1000 Bruxelles/Brussel

BELGIQUE/BELGIË

Tel. +32 22376511

Fax +32 22311445

E-mail: main@business europe.eu

<http://www.business europe.eu>

ISBN 978-92-9191-619-1



9 789291 916191



Oficina de Publicaciones