
Promoció de la salut en el treball

PID_00266275

Àlex Guerrero Roca

Temps mínim de dedicació recomanat: 2 hores



Àlex Guerrero Roca

L'encàrrec i la creació d'aquest recurs d'aprenentatge UOC han estat coordinats pel professor: Xavier Baraza Sánchez (2019)

Primera edició: octubre 2019
© Àlex Guerrero Roca
Tots els drets reservats
© d'aquesta edició, FUOC, 2019
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona
Realització editorial: FUOC

Cap part d'aquesta publicació, incloent-hi el disseny general i la coberta, no pot ser copiada, reproduïda, emmagatzemada o transmesa de cap manera ni per cap mitjà, tant si és elèctric com químic, mecànic, òptic, de gravació, de fotocòpia o per altres mètodes, sense l'autorització prèvia per escrit dels titulars dels drets.

Índex

Objectius.....	5
1. Concepte general de promoció de la salut.....	7
2. Promoció de la salut en el treball.....	8
3. Història de la promoció de la salut en el treball.....	11
4. Beneficis de la promoció de la salut en el treball.....	13
5. Com elaborar un programa de promoció de la salut en el treball.....	14
5.1. Disposar del suport de la direcció de l'empresa	15
5.2. Crear un comitè impulsor	15
5.3. Fer una avaluació prèvia de necessitats	16
5.4. Establir objectius	16
5.5. Definir un pla d'acció	16
5.6. Implementar el pla d'acció	16
5.7. Avaluació de resultats	17
5.8. Revisar i actualitzar el programa	17
6. Principals àmbits d'implantació de programes de promoció de la salut en el treball.....	18
6.1. Salut cardiovascular	18
6.1.1. Programa d'alimentació saludable	18
6.1.2. Programa de promoció de l'activitat física	19
6.2. Prevenció d'addiccions	20
6.3. Benestar emocional	20
7. Promoció de la salut en el treball en petites i mitjanes empreses.....	22
Bibliografia.....	23

Objectius

Els objectius del mòdul són els següents:

- 1.** Entendre el concepte de promoció de la salut i la seva aplicació en l'àmbit laboral.
- 2.** Conèixer els beneficis que aporta implantar un programa de promoció de la salut en el treball.
- 3.** Aprendre a dissenyar i implantar programes de promoció de la salut en l'àmbit laboral.
- 4.** Conèixer els principals camps de desenvolupament de la promoció de la salut en el treball i aprofundir en exemples pràctics d'accions que es poden implantar en l'àmbit de l'empresa.

1. Concepte general de promoció de la salut

Actualment s'està produint un gran augment de la prevalença de malalties cròniques no transmissibles (especialment cardiovasculars, diabetis, càncer i malalties pulmonars cròniques) a tot el món. Aquest increment està associat particularment a alguns factors de risc, com el sedentarisme, la dieta poc saludable, el tabaquisme, l'estrès o l'abús d'alcohol.

Si observem els factors de risc que esmentem en el paràgraf anterior, és fàcil deduir que tots són **factores prevenibles**, és a dir, que si treballem sobre la conscienciació en l'àmbit de la salut de la població podrem reduir el nombre de persones exposades a aquests factors de risc i, per tant, disminuir el nombre de malalties que desenvoluparan posteriorment.

Aspirar a eradicar totes les malalties és impossible, però les polítiques de salut pública pretenen actuar sobre el **període prepatogènic** i fer una **prevenció primària**, és a dir, impulsar canvis en les conductes de risc de l'individu per a evitar que aparegui la malaltia.

L'Organització Mundial de la Salut (OMS) defineix la promoció de la salut com el procés que permet a les persones incrementar el seu propi control sobre els determinants de la salut i, en conseqüència, millorar-la.

Si ens fixem en aquesta definició de l'OMS, veurem que hi destaquen dues idees principals:

- No es tracta de mesures basades a tractar malalties, sinó a millorar els determinants de la salut de les persones per evitar-ne l'aparició.
- El component principal en tot el procés és la **conscienciació de l'individu**. És clau que les persones entenguin que són responsables de la seva salut i que poden prendre decisions que els ajudaran a portar una vida més saludable.

2. Promoció de la salut en el treball

El lloc de treball és un àmbit ideal per a desenvolupar mesures de promoció de la salut per les seves característiques intrínseques:

- La població treballadora es pot considerar jove i, per tant, encara és possible influir sobre la seva salut futura canviant conductes de risc per altres de més saludables.
- Generalment, és un perfil de població poc usuària del sistema de salut. L'únic contacte anual que molts dels treballadors de les empreses tenen amb personal sanitari són durant els exàmens de vigilància de la salut. Tret que els treballadors ja pateixin alguna malaltia, l'única oportunitat en la qual un sanitari podrà influir sobre la seva salut i hàbits és fent-ho al lloc de treball.
- En general, la plantilla d'una empresa és estable i, per tant, podem dissenyar programes en diferents fases (fins i tot amb anys de diferència entre elles) i continuar influint sobre la salut d'un determinat individu.
- Ocupem una gran part del nostre temps en el treball, i fins i tot passem moments que no són realment laborals en l'àmbit de l'empresa, com l'hora de menjar.

Influir sobre les capacitats dels treballadors per a millorar la seva salut comporta un benefici tant per al mateix individu com per al seu entorn relacional més proper i també per a la mateixa empresa, ja que es disposa de treballadors més sans i motivats.

Crear un **entorn de treball segur i saludable** hauria de ser una prioritat per a les empreses del segle XXI.

L'objectiu d'«aconseguir treballadors sans en empreses saludables» es pot assolir de manera gradual procurant que les intervencions concordin amb el nivell de compromís de l'empresa i amb els recursos disponibles. Les característiques d'una bona gestió de la salut en el treball es poden resumir així:

- Un disseny sistemàtic de programes que millorin la salut del treballador i de l'organització.

- La creació d'una cultura de la salut que satisfaci les necessitats tant de l'empresa com del treballador.
- Una gestió de la salut que s'integri en el pla estratègic de l'empresa perquè és bo per a la salut del treballador i per a la productivitat, l'eficiència i la competitivitat de l'empresa.
- Una metodologia que ajudi les persones a aconseguir una salut (emocional, física, social, espiritual i intel·lectual) òptima.
- Una metodologia que utilitzi diverses estratègies per a millorar el coneixement que els treballadors i altres actors rellevants tenen sobre la salut i per a posar a la seva disposició un entorn de treball que protegeixi la salut de les persones i que doni suport a les eleccions saludables i les reforci.

Els principals elements d'aquest procediment són:

- Unes **condicions de treball millorades**, a la recerca de la qualitat i la sostenibilitat del treball, en les quals la salut i la seguretat dels treballadors està assegurada i en les quals es compleixen àmpliament els requisits legals de la normativa vigent.
- Uns hàbits de vida saludables, amb els quals es consideri, en les intervencions que es proposin, **com pot l'entorn de treball facilitar i donar suport a hàbits, comportaments i habilitats** per a viure de manera saludable.
- Un **entorn facilitador** en el qual la cultura de l'organització reforça i defensa uns valors ètics que assegurin un tracte respectuós i just dels treballadors.

Fins ara hem plantejat idees i intencions per a millorar la salut dels treballadors, però pel que fa a mesures concretes que podem desenvolupar podem parlar de les següents a títol d'exemple:

1) Mesures organitzatives:

- Ajustar el temps de treball per facilitar l'activitat física abans d'entrar a treballar o en la pausa del migdia.
- Disposar d'una política de comunicació interna definida i amb objectius concrets que incloguin els aspectes de salut.

- Fomentar la formació i el desenvolupament personal en les hores de treball.

2) Mesures relacionades amb l'entorn laboral:

- Facilitar sales per a reunions de caràcter social.
- Facilitar espais on fer exercici.
- Oferir menús saludables a la cantina.

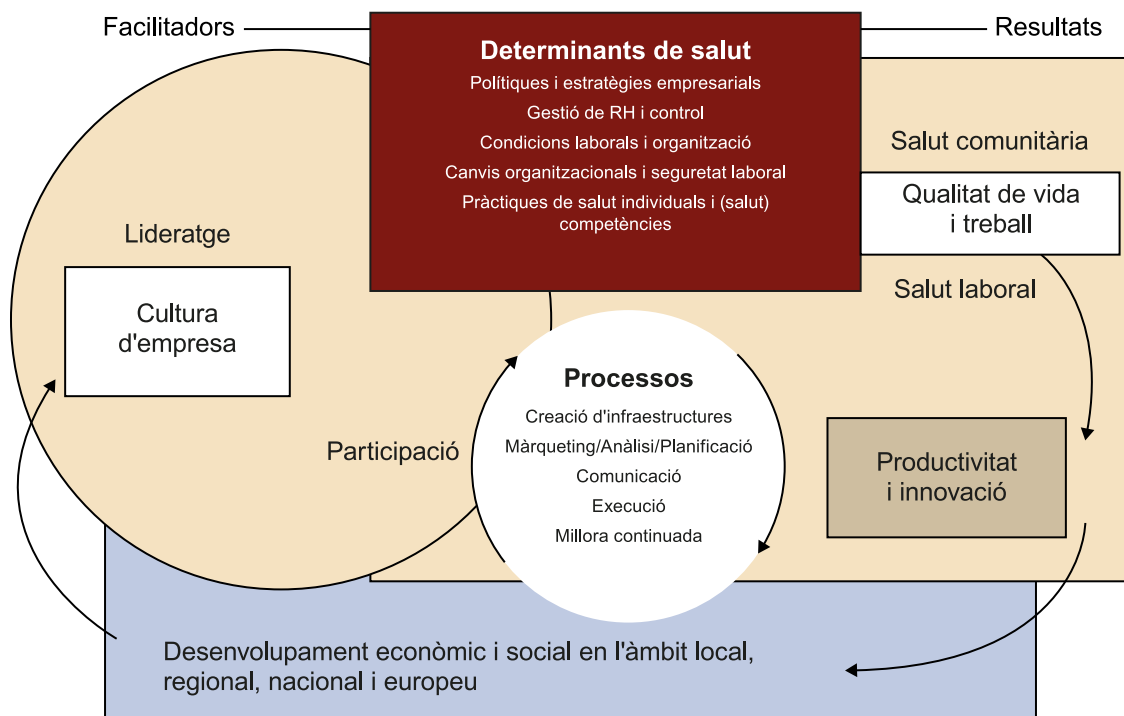
3) Mesures individuals:

- Oferir i finançar cursos i activitats esportives.
- Promoure el consell dietètic durant l'examen mèdic periòdic.
- Finançar o subvencionar els tractaments per a deixar de fumar.
- Posar a disposició dels treballadors un programa d'ajuda a l'empleat.

Enllaç d'interès

La Xarxa Europea de Promoció de la Salut en el Treball és la institució europea de referència en la matèria. Disposa d'un blog que s'actualitza amb exemples de campanyes i notícies d'interès respecte al tema: <https://bit.ly/2ydsxbx>.

Model europeu de referència per a promoció de la salut en el treball



3. Història de la promoció de la salut en el treball

Considerar el lloc de treball com un possible espai per a implantar mesures de promoció de la salut és una idea que ve de lluny.

Ja en 1950 l'OMS i l'Organització Internacional del Treball (OIT) van signar el primer acord per a abordar conjuntament temes de salut ocupacional: d'una banda, per a actuar sobre problemes laborals que es convertien en problemes de salut pública (com el cas de les emissions contaminants d'algunes empreses), i, d'altra banda, per a fomentar uns llocs de treball saludables que influïssin en la millora general de la salut dels treballadors.

En 1986 s'establiren les bases de la promoció de la salut general després de la famosa **Conferència Internacional d'Ottawa**. Es van establir també els elements necessaris per a desenvolupar-la: pau, habitatge, educació, alimentació, ingressos econòmics, ecosistema estable, recursos mantinguts, justícia social i igualtat.

Encara que avui dia i al nostre país aquestes condicions semblen òbvies, hi ha per desgràcia molts llocs al món on els pilars de la salut encara passen per garantir un context de pau o l'accés als recursos més fonamentals, com l'alimentació o l'educació.

La promoció de la salut en el treball es defineix a partir de la Declaració de Luxemburg elaborada l'any 1997 pels membres de la Xarxa Europea de Promoció de la Salut en el Treball: «Conjuminació dels esforços dels empresaris, els treballadors i la societat per a millorar la salut i el benestar de les persones al lloc de treball».

Aquesta definició defensa la integració de la promoció de la salut en les intervencions de prevenció de riscos laborals, intenta establir un marc conceptual que ajudi a organitzar i emprendre programes de salut en l'empresa que considerin actuacions en tots els àmbits (individu, entorn i organització) i busca la participació i col·laboració de tots els actors importants (administracions competents, experts, empresaris i treballadors).

En 2002 es va publicar la Declaració de Barcelona després d'una reunió de treball entre diferents organismes relacionats amb la promoció de la salut en el treball i organitzada pel Ministeri Español de Sanitat i la Xarxa Europea de Promoció de la Salut en el Treball. En aquest text es va destacar la idea que **no hi ha salut pública sense unes pràctiques de salut en el treball**.

Als països desenvolupats la tendència actual és considerar la promoció de la salut en el treball com un àmbit molt important. La millora en el sistema preventiu (que en cap moment no hem de descuidar, sinó fer evolucionar contínuament) ha permès que una part dels recursos de les empreses es destinin a aquest objectiu d'«empresa saludable». Aquest objectiu no es limita solament a evitar provocar danys als treballadors, sinó que pretén ser un element generador de salut en els treballadors i el seu entorn.

Enllaç d'interès

El text de la Declaració de Barcelona es pot consultar a <http://www.insht.es/>.

4. Beneficis de la promoció de la salut en el treball

La implantació d'una filosofia d'empresa saludable i el desenvolupament de plans específics de promoció de la salut en el treball aporta beneficis per al treballador, el seu entorn i la mateixa empresa.

Els dos primers àmbits de millora semblen obvis. Els treballadors es beneficien d'una millora en la seva salut, i l'entorn del treballador també rep, per la seva influència, una part de l'educació sanitària facilitada, que ajudarà, així mateix, a millorar els seus hàbits.

El punt de discussió s'estableix moltes vegades en el motiu pel qual un empresari hauria d'invertir recursos (econòmics i humans) en un àmbit que es podria interpretar fora de la seva responsabilitat directa. En aquest sentit, les motivacions que justificarien invertir en promoció de la salut són les següents:

- **Justificació legal.** La legislació espanyola preveu una col·laboració de l'empresari en matèria de promoció de la salut amb el sistema públic de salut.
- **Justificació econòmica.** Hi ha una relació clara entre la implantació d'un entorn de treball saludable i cinc elements fonamentals del rendiment econòmic de l'empresa:
 - **Reducció de l'absentisme.** Podem reduir tant l'absentisme derivat de malalties professionals com el derivat de malalties comunes, que cada dia seran més freqüents a causa de l'envelliment de la població laboral si no hi actuem.
 - **Millora de la productivitat empresarial.** Podem obtenir una disminució de les rotacions per baixes de personal, però també disminuir la pèrdua de rendiment per motius de salut d'alguns treballadors, associats especialment a patologies osteomusculars o seqüeles de malalties cròniques.
 - **Compromís dels treballadors.** El sentiment de pertinença a una empresa que inverteix en la salut dels seus treballadors és molt més fort que en altres organitzacions.
 - **Motivació del personal.** El fet de treballar també sobre el benestar emocional de la plantilla influeix directament en l'augment de la seva motivació i, per extensió, del seu rendiment.
 - **Millora del clima laboral.**

Enllaç d'interès

És una tasca complicada quantificar econòmicament les aportacions d'un programa de promoció de la salut en el treball, però en aquest estudi, publicat per l'Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) i el Consell Superior d'Esports, s'avalua de manera detallada un exemple implantat en una gran empresa, i per això en recomanem la lectura: <http://www.insht.es/>

5. Com elaborar un programa de promoció de la salut en el treball

Tal com hem vist fins ara, podem establir dues vies concretes per a desenvolupar la promoció de la salut en el treball.

D'una banda, podem parlar de fomentar una sensibilitat en l'empresa respecte als temes de salut. Aquesta sensibilització s'associa al concepte d'«empresa saludable» i comporta establir les bases perquè la salut tingui un lloc destacat en la presa de decisions de l'empresa.

D'altra banda, hi ha la implantació concreta de programes de promoció de la salut en el lloc de treball.

Els criteris de qualitat a l'hora d'implantar programes de promoció de la salut en el treball (més enllà de simples mesures que s'han mostrat poc efectives de manera aïllada) són:

- **Integració.** La promoció de la salut en el treball ha de ser percebuda com una responsabilitat vital en la gestió i, efectivament, ha de ser integrada en el sistema de gestió de l'empresa.
- **Participació.** Tots els treballadors han de participar de la manera més activa possible en la planificació i presa de decisions relacionades amb la promoció de la salut.
- **Millora contínua i comunicació.** La promoció de la salut en el treball ha d'estar basada en conceptes clars que siguin revisats i millorats contínuament i comunicats a tota la plantilla.
- **Responsabilitat social.** L'organització ha de complir la seva responsabilitat en la conservació i el tracte general amb els recursos naturals que constitueixen el medi ambient.
- **Coherència.** La promoció de la salut comprèn mesures que promoguin un disseny saludable dels llocs de treball i donin suport als comportaments saludables. Perquè tinguin èxit, ambdues mesures han d'estar interrelacionades permanentment i implantades sistemàticament.
- **Quantificable.** L'èxit de la promoció de la salut en el treball s'ha de poder mesurar amb una sèrie d'indicadors que permetin fer-ne el seguiment a curt, mitjà i llarg terminis.

Els professionals sanitaris de la salut laboral tenen un paper d'impulsors de tots aquests programes aportant coneixement tècnic, tant en l'àmbit de la salut com en el de les mesures de promoció efectives i testades científicament, que permeti els objectius plantejats.

Un programa de promoció de la salut en el treball ha d'incloure una sèrie de punts clau i seguir una seqüència lògica, per a ser implantat amb èxit. En aquest sentit, podem plantejar vuit fases:

5.1. Disposar del suport de la direcció de l'empresa

Si pretenem que el nostre programa tingui futur, ha de tenir el beneplàcit de la direcció com qualsevol decisió important en l'empresa.

En el cas de la promoció de la salut, hauríem de parlar d'un compromís de la direcció, ja que la implicació necessària va més enllà del permís. És clau que el personal directiu també s'incorpori al programa com a exemple a seguir i per a beneficiar-se de les millores en salut que pretenguem aconseguir. Sense aquesta implicació, és probable que la seva visió es redueixi a un punt de vista economista i que en un interval de temps breu el projecte fracassi.

5.2. Crear un comitè impulsor

Definir i desenvolupar el projecte requereix la implicació de tots els estaments de l'empresa a més dels professionals sanitaris com a impulsors. En aquest sentit, és vital crear un comitè impulsor que tingui representació del servei de prevenció, del departament de recursos humans, de la direcció i dels representants dels treballadors.

Implementar un programa sense la implicació i els punts de vista de tots ells és impossible. Destaquem especialment la col·laboració transcendental dels representants dels treballadors i dels comandaments intermedis.

Els representants dels treballadors ens ajuden a aportar el punt de vista de la realitat del treballador, però a més ajuden al fet que el programa no es vegi com un capritx de la direcció sinó com una decisió consensuada amb tots.

Els comandaments intermedis, oblidats moltes vegades en el desenvolupament d'aquest tipus de programes, acaben aportant temps i recursos als treballadors per a poder desenvolupar les activitats del programa. Si no formen part del projecte i no ens transmeten les dificultats amb les quals es puguin trobar, aquestes dificultats seran un escull difícil de superar.

5.3. Fer una avaluació prèvia de necessitats

Decidir-nos per impulsar un programa o un altre no ha de basar-se en el capritx del servei mèdic, sinó que ha de basar-se en una realitat existent en l'empresa.

Hem d'avaluar les necessitats en matèria de salut per a establir les intervencions que aportaran un major benefici.

A més, és igualment important calcular prèviament el cost econòmic, però també en hores dels treballadors o en recursos necessaris. Sense una avaluació realista, podem trobar-nos que haguem d'abandonar el projecte a mitjan desenvolupament.

5.4. Establir objectius

Gràcies als sistemes de vigilància de la salut dels treballadors, disposem d'una àmplia informació en matèria de salut que ens pot servir per a definir els objectius concrets del projecte.

Una vegada definit l'objectiu concret, haurem d'establir uns **indicadors** que ens permetin avaluar de manera objectiva i continuada els resultats en el temps. Podem incloure alguns indicadors de **procés**, uns altres de **resultat**, i també és important incorporar indicadors **qualitatius** en relació amb el grau de satisfacció dels treballadors.

És important comprovar en la bibliografia científica o en els recursos oferts per organismes de referència si hi ha experiències prèvies amb objectius similars al nostre que ens puguin servir d'inspiració a l'hora de dissenyar el projecte.

5.5. Definir un pla d'acció

Una vegada tenim clar l'objectiu i com mesurar-lo, hem d'establir les mesures d'acció concretes que pretenem implantar.

És igualment important iniciar un procés de sensibilització i informació previ respecte a l'àmbit de salut que volem abordar. Si som capaços de crear un clima d'interès previ sobre el nostre projecte, serà més probable que els treballadors s'incorporin a les iniciatives que plantegem posteriorment.

5.6. Implementar el pla d'acció

En aquest punt, és especialment important la col·laboració dels representants dels treballadors i dels comandaments intermedis.

Enllaç d'interès

El Portal de Promoció de la Salut en el Trabajo de l'INSST recull informació sobre les pràctiques desenvolupades per empreses reconegudes en àmbits concrets. Ens aporta una idea clara del que es duu a terme a Espanya actualment: <http://www.insht.es>

Establir les mesures a implementar pot ser senzill, però la clau de l'èxit és com implementar-les. Cada empresa té una organització diferent d'horaris, torns, possibilitat d'absència, etc. Per tant, és de vital importància que les accions impulsades puguin desenvolupar-se de la manera menys disruptiva possible respecte al procés de treball i de la manera més amigable possible amb els treballadors.

5.7. Avaluació de resultats

Un temps raonable després d'implantar les mesures, avaluarem els resultats valorant tots els indicadors definits al principi.

A més, és igualment important i necessari **comunicar els resultats** tant a la direcció de l'empresa per renovar la seva confiança en el projecte com als treballadors per mostrar-los les millores que han aportat a la salut del col·lectiu.

5.8. Revisar i actualitzar el programa

L'última fase és decidir la continuïtat del projecte:

- Podem pretendre **continuar el projecte**, i aleshores és important modificar-lo amb tot allò après en el procés d'implantació.
- Podem decidir, animats pels resultats, a **canviar l'abast del projecte** si creiem que hem avançat i que els objectius o recursos poden ser més ambiciosos.
- Podem creure convenient **canviar de projecte** perquè tenim en compte un àmbit de la salut diferent.

Enllaç d'interès

Recomanem llegir l'informe de resultats de l'estudi sobre les iniciatives i projectes de promoció de la salut en el treball en les empreses publicat en 2019 per Foment del Treball Nacional: <http://prl.foment.com>.

6. Principals àmbits d'implantació de programes de promoció de la salut en el treball

La promoció de la salut en el treball té l'objectiu de millorar els hàbits de salut relacionats amb les malalties que poden afectar o limitar més l'activitat dels treballadors. Per això, els àmbits en els quals es treballa més actualment són els de la salut cardiovascular, la prevenció de les addiccions i el benestar emocional.

Desenvolupem breument possibles plans d'acció per a cadascun d'aquests àmbits.

Independentment de l'àmbit d'aplicació, les fases de sensibilització, comunicació i avaluació de resultats són molt similars a les de qualsevol programa de promoció de la salut en el treball. A l'hora d'exposar els diferents àmbits de salut en aquest mòdul, ens centrarem en els objectius, indicadors i accions concretes de cadascun.

6.1. Salut cardiovascular

Les patologies cardiovasculars són la principal causa de mort prevenible en el nostre entorn. Tant els infarts com els ictus són secundaris en gran manera a uns factors de risc sobre els quals podem influir. Disminuint les taxes d'obesitat o les de sucre elevat en sang o colesterol, reduïrem o retardarem de manera ostensible tant les morts causades per aquestes patologies com les limitacions funcionals que provoquen.

Els hàbits més relacionats amb la prevenció d'aquests factors de risc i sobre els quals podem influir en l'entorn de l'empresa són dos principalment: una **alimentació saludable** i una **vida no sedentària**.

6.1.1. Programa d'alimentació saludable

L'alimentació és fonamental per a prevenir les malalties cardiovasculars però també moltes altres (càncer, malalties autoimmunes, osteomusculars, etc.).

És un àmbit on tradicionalment s'ha intervingut en les empreses, especialment perquè l'alimentació és una activitat que es desenvolupa moltes vegades al centre de treball o en l'entorn.

En la taula 1 presentem, a títol d'exemple, algunes idees de com podríem organitzar un pla específic d'alimentació saludable en l'empresa.

Taula 1. Promoció d'una alimentació saludable

Objectius	<ul style="list-style-type: none"> • Millorar els hàbits alimentaris dels nostres treballadors. • Reduir l'obesitat en la plantilla.
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> • Prevalença d'obesitat en els exàmens de salut periòdics. • Dies de baixa per malalties cardiovasculars de la plantilla. • Enquesta sobre hàbits alimentaris que fem als treballadors. • Percentatge de treballadors que participen en les diferents accions del programa.
Accions	<ul style="list-style-type: none"> • Donar cursos sobre alimentació saludable. • Disposar d'un menú saludable a la cantina de l'empresa. • Disposar d'informació nutricional sobre el menú de la cantina de l'empresa. • Facilitar vals per a menjar als restaurants de la zona que disposin de menús més saludables. • Confeccionar màquines de venda automàtica amb productes més saludables que els habituals. • Enviar propostes de receptes o menús saludables per la intranet corporativa. • Celebrar sessions individuals d'assessoria en nutrició. • Donar cursos de formació sobre com preparar una carmanyola saludable. • Revisar els horaris d'entrada i sortida de l'empresa per facilitar una alimentació adequada.

6.1.2. Programa de promoció de l'activitat física

El sedentarisme continua essent un dels factors de risc principal de les malalties cardiovasculars i osteomusculars. Promoure la realització d'activitat física moderada de manera periòdica aportarà grans millores a la salut.

En la taula 2 presentem, a títol d'exemple, algunes idees de com podríem organitzar un pla específic d'activitat física saludable en l'empresa.

Taula 2. Promoció de l'activitat física

Objectius	<ul style="list-style-type: none"> • Reduir el sedentarisme. • Reduir l'obesitat en la plantilla.
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> • Prevalença d'obesitat en els exàmens de salut periòdics. • Dies de baixa per malalties cardiovasculars de la plantilla. • Enquesta sobre activitat física que fem als treballadors. • Percentatge de treballadors que participen en les diferents accions del programa.

Accions	<ul style="list-style-type: none"> • Donar cursos sobre activitat física. • Organitzar activitats de l'empresa a l'hora de menjar o en els descansos. • Facilitar un aparcament per a bicicletes. • Facilitar la inscripció a un gimnàs. • Celebrar sessions individuals d'assessoria en activitat física i elaborar un pla d'entrenament. • Fomentar l'ús de les escales. • Incorporar pauses en tasques sedentàries per a fer exercicis d'estiraments.
----------------	---

6.2. Prevenició d'addiccions

Fumar, igual com els hàbits anteriors, està molt relacionat amb les malalties cardiovasculars, però també amb les respiratòries i oncològiques.

L'alcohol, a més, comporta un risc addicional per a si mateix o per a tercers en l'empresa si es condueix o es fan activitats de risc.

En la taula 3 presentem, a títol d'exemple, algunes idees de com podríem organitzar un pla específic de deshabitució del tabac o l'alcohol en l'empresa.

Taula 3. Prevenició d'addiccions

Objectius	<ul style="list-style-type: none"> • Disminuir el nombre de fumadors o bevedors de risc en la plantilla. • Reduir l'obesitat en la plantilla.
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> • Percentatge de fumadors. • Percentatge de persones que fan un consum d'alcohol de risc segons les dades de vigilància de la salut. • Nombre de conductors sancionats per infraccions d'alcoholèmia amb els vehicles de l'empresa. • Percentatge de treballadors que participen en les diferents accions del programa.
Accions	<ul style="list-style-type: none"> • Donar cursos de sensibilització sobre els efectes de l'alcohol i el tabac. • Eliminar les begudes alcohòliques de la cantina i dinars o sopars d'empresa. • Finançar programes de deshabitució. • Facilitar consultes amb sanitaris per a valorar el nivell de consum. • Col·locar una cartelleria que mostri els efectes negatius de l'alcohol i el tabac.

6.3. Benestar emocional

En aquest camp és important no confondre les accions preventives que ha de desenvolupar l'empresari (i, per extensió, el servei de prevenció) per a actuar sobre els riscos psicosocials en el lloc de treball, amb les accions de promoció del benestar emocional.

Com ja hem comentat, no podem pensar en promoció de la salut si no garantim una prevenció de riscos laborals efectiva. Això encara és més important en el cas dels factors de risc psicosocial a causa de l'oblit històric que aquests

factors han patit en moltes empreses. Moltes vegades ha estat un risc menyspreat (i fins i tot no previst en les avaluacions de riscos) per al qual no s'ha impulsat una política preventiva.

Els plans de promoció del benestar emocional no han d'anar dirigits a suplir aquestes mancances preventives, sinó que han de complementar una actuació efectiva en matèria de prevenció.

En general han d'anar destinats a reduir el nivell d'estrès de les persones (no associat necessàriament amb l'entorn laboral) i dotar d'eines interpersonals que ajudin a gestionar adequadament les emocions.

En la taula 4 presentem, a títol d'exemple, algunes idees de com podem organitzar un pla específic de benestar emocional en l'empresa.

Taula 4. Promoció de benestar emocional

Objectius	<ul style="list-style-type: none"> • Aportar eines de gestió d'emocions. • Disminuir el nivell d'estrès o ansietat en la plantilla.
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> • Prevalença d'ansietat en els exàmens de salut. • Dies de baixa per ansietat o depressió de la plantilla. • Enquesta sobre nivell d'estrès que fem als treballadors. • Enquestes sobre consums de psicofàrmacs. • Percentatge de treballadors que participen en les diferents accions del programa.
Accions	<ul style="list-style-type: none"> • Donar cursos sobre habilitats: gestió del temps, comunicació efectiva, creació d'un entorn de treball amigable, etc. • Fer formacions efectives sobre la son i el descans adequat. • Donar classes de ioga o fer sessions de relaxació. • Facilitar la conciliació personal i laboral. • Fomentar grups de relació per a activitats extralaborals. • Finançar consultes de suport psicològic.

Enllaç d'interès

En el Portal de Promoció de la Salut en el Trabajo de l'INSST podem trobar vídeos i infografies interessants sobre campanyes de promoció de la salut en les empreses enfocades a diferents àmbits de la salut: <http://www.insht.es>.

7. Promoció de la salut en el treball en petites i mitjanes empreses

Veient el llistat d'activitats possibles que plantegem en els exemples anteriors, és possible que pensem que és quelcom realitzable solament en el marc d'una gran empresa amb molts recursos a la seva disposició. Per contra, el teixit empresarial d'Espanya és format bàsicament per petites o mitjanes empreses (pimes), on alguns d'aquests recursos són inimaginables.

La promoció de la salut en el treball també es pot desenvolupar i s'ha de desenvolupar en empreses petites i mitjanes.

Hem de pensar que en molts casos el grau d'influència sobre els treballadors d'una pime és major tant per la proximitat com pel seguiment que es pot fer. És important pensar en mesures que es puguin desenvolupar realment. En aquest sentit podem parlar d'uns punts clau:

- El paper exemplificador de l'empresari és aquí encara més important.
- El percentatge de treballadors que formarà part de l'equip de treball per a implantar el pla d'acció serà major.
- Recollir l'opinió de la plantilla respecte al programa és més senzill i, per tant, és més fàcil redirigir les accions en cas que no siguin les més adequades.
- Hi ha eines específiques impulsades per diferents organismes oficials per a ajudar específicament les pimes.

Enllaç d'interès

Un exemple de materials específics desenvolupats per a ajudar les pimes a promoció de la salut el trobem en aquesta guia editada pel Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social: <https://prl.ceoe.es>.

Bibliografia

Referències legals

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Reglament dels serveis de prevenció de riscos laborals. Reial decret 39/1997, de 17 de gener.

Documents tècnics

INSST (2018). *Enciclopedia práctica de medicina del trabajo*.

INSST (2003). *NTP 639: La promoción de la salud en el trabajo*.

INSST (2015). *NTP 1045: Salud mental: etapas para su promoción en la empresa*.

OMS. *WA 440: Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS* (2010).

Zaplana, M. Apunts de l'assignatura Medicina del treball del màster de Prevenció de riscos laborals de la UOC.

