

CAJA DE HERRAMIENTAS

MÓDULO 4

Aplicación y estándares de seguridad en el trabajo

Garantizar el bienestar de las personas

Es difícil que el individuo pueda separar la vida personal de la laboral, ya que aunque físicamente está en lugares distintos, los problemas que tenga en uno u otro lugar influyen en ambos. Si los problemas son negativos en uno de ellos, el otro se resiente también, llegando a producir enfermedad, lo que representa importantes consecuencias tanto para trabajadoras/es como para las empresas.

El bienestar laboral es una de las claves para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con la empresa. Al hacer referencia al bienestar laboral, no solo nos referimos a estar sanos de salud y no padecer enfermedades, sino también el bienestar emocional que hace sentir bien a las personas y estar contentos con lo que hacen.

Es importante que las empresas se marquen como objetivo la felicidad de las personas en la jornada laboral, para lo cual deben centrarse en favorecer aquellos aspectos que hacen felices a los trabajadores: Un buen ambiente del trabajo, la motivación, el trato recibido, las condiciones económicas y laborales o la conciliación de la vida familiar y laboral, la igualdad y la equidad son factores que pueden hacer que una empresa exista bien o su ausencia provoque malestar.

El bienestar laboral genera los siguientes beneficios para las organizaciones:

- Reducción del absentismo y el estrés.
- Trabajadores más productivos y motivados.
- Aumento de la creatividad y el desarrollo de las capacidades del personal.
- Menor número de abandonos en la empresa.
- Clima laboral positivo y mejores relaciones interpersonales a todos los niveles.

Programas de Bienestar laboral y Promoción de la salud en el trabajo

Conseguir bienestar en el trabajo debe ser una prioridad para la Alta Dirección.

Todas las organizaciones cuya pretensión es promocionar la salud y el bienestar en el trabajo, han de contener un programa o plan estratégico cuyo objetivo es transversalizar el bienestar de las personas en la organización. Para ello, se incorpora una estrategia que tenga una visión integral de la persona, tanto física como emocional, y en los distintos entornos donde interactúa: el laboral, el personal, el familiar y el social.

Para quienes trabajan en la empresa, ver que en el trabajo velan por la flexibilidad que permita el equilibrio entre la vida laboral y personal, sobre todo para las personas que tienen a cargo tareas de cuidado, que tengan un real y efectivo descanso en sus momentos de pausas laborales, que sus opiniones y objeciones sean tenidas en cuenta y que además eso no signifique un posible despido; es algo novedoso y positivo que hace que el ir al trabajo no sea una carga; por el contrario, una actividad donde se siente comodidad y seguridad.

Para realizar un programa de bienestar es imprescindible la colaboración y representatividad de las distintas personas de la organización (áreas, funciones, jerarquías) y que esté diseñado según las necesidades de la empresa

Además para que sea efectivo deberá incluir los siguientes puntos:

1. Partir de las necesidades reales de las personas:
 - a. Instalaciones para necesidades básicas de aseo, duchas, sanitarios limpios, seguros y adecuados segmentados por género, que resuelvan necesidades de higiene.
 - b. Equipos de seguridad, segmentados para hombres, mujeres (incluso aquellas embarazadas y/o lactantes).
 - c. Lactarios
2. Reflejar los valores y principios de la organización, con coherencia con el resto de políticas de la misma.
3. Analizar los resultados de las mediciones sobre Satisfacción Laboral en la empresa. Ya que a partir de ellas y de forma objetiva se podrán tomar las soluciones más apropiadas y ajustadas a las demandas de los trabajadores.
4. Conocer los costes derivados de la implantación de las soluciones, tanto económicos, de medios y humanos. Si no es posible realizarlas en su conjunto, se establecerá el orden de prioridades contando con los trabajadores, para evitar su insatisfacción o frustración.
5. Difundir el programa, para que sea conocido por todo el personal, en su globalidad y la forma en que se va a llevar a cabo su implantación.
6. Realizar seguimiento periódico de incidentes de seguridad y salud, con datos desagregados por género autopercibido.
7. Establecer un plan de seguimiento de los resultados obtenidos, con el fin de hacer las modificaciones oportunas en caso de no lograr los éxitos pretendidos.
8. Diseñar las actividades propuestas en el plan de manera tal que sean acordes a las distintas etapas propuestas por el plan. Los objetivos a lograr se ordenarán en tres líneas el desarrollo profesional, personal y familiar de cada empleado.
9. Considerar que la ejecución sea realizada por personal competente en la materia y comprometido con el programa.

Para conocer las recomendaciones de seguridad de acuerdo al tipo de industria, recomendamos revisar el material Estándares de Seguridad.

NOSOTRAS EN EL ECOSISTEMA EMPRESARIAL

TEA WEEB
ECOSISTEMA TRANSFORMATIVO EN GÉNERO
PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE MUJERES EN BOLIVIA



Este proyecto TEA WEEB recibe el apoyo financiero del Gobierno de Canadá, por medio del Ministerio de Asuntos Globales de Canadá.

