

CONSELL ASSESSOR DE SALUT LABORAL

-

ORIENTACIONS ESTRATÈGIQUES PER A L'ABORDATGE DE LA SALUT LABORAL EN ELS PROXIMS ANYS

Gener de 2024



Ajuntament
de Barcelona

ORIENTACIONS ESTRATÈGIQUES PER A L'ABORDATGE DE LA SALUT LABORAL EN ELS PROPERNS ANYS

Aquest document presenta de manera resumida un conjunt d'orientacions estratègiques que el [Consell Assessor de Salut Laboral](#) de l'Ajuntament de Barcelona considera cabdals pels propers anys de cara a promoure i millorar l'àmbit de la salut laboral.

Aquestes orientacions es van identificar conjuntament per part de les diferents organitzacions integrants del Consell en una sessió plenària de reflexió estratègica participativa sobre reptes en l'àmbit de la salut laboral, que va tenir lloc el passat 21 d'abril de 2023*.

*Veure al final del document les persones participants a la sessió

1. Millorar les condicions de treball per garantir de forma global la qualitat de la seguretat i salut en l'àmbit laboral.
2. Promoure un major nivell d'inversió en salut laboral.
3. Fomentar la cultura preventiva i l'abordatge dels nous reptes de salut laboral a les organitzacions.
4. Abordar els canvis demogràfics que estan transformant la fisonomia del mercat laboral per garantir uns llocs de treball segurs i saludables per a tots els perfils de persones treballadores.
5. Prioritzar el desenvolupament de mesures que permetin adaptar els llocs de treball a la major supervivència a les malalties i l'augment de les situacions de cronicitat.
6. Pal·liar la manca de professionals especialitzats en l'àmbit de la seguretat i la salut laboral.
7. Donar major visibilitat i fomentar la salut mental en l'àmbit laboral. Cal incrementar els recursos sanitaris i passar de la fase de visibilització social a l'abordatge real dins de les organitzacions.
8. Desenvolupar polítiques específiques per tractar l'impacte de la digitalització i la irrupció de la Intel·ligència Artificial (IA) en termes de salut laboral.
9. Treballar per la integració efectiva de la perspectiva de gènere en la gestió de la seguretat i la salut laboral.
10. Incidir en els aspectes relacionats amb la sostenibilitat i en els efectes negatius del canvi climàtic en la salut de les persones.
11. Potenciar la formació sobre seguretat i salut laboral, tant en el propi àmbit laboral com en l'educatiu.
12. Aprofitar la tendència de canvi cultural en relació al món laboral, amb un major pes dels aspectes relacionats amb la conciliació i el benestar organitzacional, per tal de promoure entorns laborals més saludables.
13. Impulsar la millora -i aplicació efectiva- del marc normatiu actual.



RESUM DE LES ORIENTACIONS ESTRATÈGIQUES



DETALL DE LES ORIENTACIONS ESTRATÈGIQUES

1. Millorar les condicions de treball per garantir de forma global la qualitat de la seguretat i salut en l'àmbit laboral

- En el context de globalització, cada vegada és més freqüent que la qualitat de les condicions de treball es vegi afectada. Això pot portar a una sèrie de problemes de salut, com ara l'estrès, l'ansietat, la depressió i altres problemes de salut mental. Un dels col·lectius més afectats són les persones joves que volen accedir al mercat laboral.
- Altres factors de caràcter social també poden tenir un impacte significatiu en l'àmbit laboral, com ara la dificultat per accedir a l'habitatge o els desplaçaments diaris. Les persones treballadores que no poden pagar un habitatge a la gran ciutat, han de fer desplaçaments llargs i han de passar moltes hores en transport per arribar a la feina.
- En aquest context millorar les condicions laborals és un element clau, i requisit indispensable, per la protecció de la salut i la prevenció de riscos laborals.
- Aquesta millora de les condicions laborals és especialment important en els sectors més vulnerables, en els quals les persones treballen en condicions més inestables. Un àmbit clau on posar el focus seria el de les microempreses i PIMES. També cal fer referència a les persones amb contracte a temps parcial no voluntari.
- També és necessari augmentar els recursos públics per a la cura de les persones depenents i promoure serveis públics accessibles i de qualitat.

2. Promoure un major nivell d'inversió en salut laboral.

- En un context com l'actual de crisi econòmica i d'augment del cost de la vida, la inversió en salut laboral és i ha de ser un repte per les organitzacions.
- Actualment hi ha poca inversió en prevenció de riscos laborals (PRL), i especialment en àmbits com el de la salut mental i les addicions.
- Freqüentment es prioritza el baix cost de les activitats preventives per sobre de la qualitat dels serveis de salut laboral.

3. Fomentar la cultura preventiva i l'abordatge dels nous reptes de salut laboral a les organitzacions.

- Manca a nivell social una cultura preventiva que ajudi a que totes les persones que formen part d'una organització, des de l'alta direcció fins a les persones treballadores, entenguin i assumeixin la importància de la prevenció i la seguretat en la seva feina diària.
- Aquest fet posa de manifest la necessitat d'incidir en la promoció de mesures preventives, en la identificació i avaluació de riscos, la implementació de controls adequats, la promoció de la seguretat i la salut al lloc de treball, la formació i informació de les persones treballadores i la participació activa de tots els membres de l'organització en el foment d'una cultura preventiva.
- En particular, es destaca la necessitat de promoure una cultura preventiva que impliqui que totes les persones que formen part d'una organització entenguin i assumeixin la importància de la prevenció i la seguretat en la seva feina diària. Cal promoure incentius -premis, reconeixements, etc- adreçats a les organitzacions que avancin en aquesta línia.

- Així mateix, es considera prioritari fomentar una major flexibilitat i capacitat d'adaptació dels llocs de treball per part de les organitzacions tenint en compte reptes com l'envelliment de la plantilla i l'augment de les situacions de cronicitat. En aquest sentit, pot ser útil promoure estudis de necessitats i possibles solucions en termes de salut laboral derivades dels canvis i transformacions dels llocs de treball (llocs de treball que desapareixen i llocs nous que apareixen).

4. Abordar els canvis demogràfics que estan transformant la fisonomia del mercat laboral per garantir uns llocs de treball segurs i saludables per a tots els perfils de persones treballadores.

- Ens trobem davant d'una situació de canvi demogràfic que està alterant el perfil tradicional de la persona treballadora, amb un mercat laboral més divers. En aquest sentit trobem aspectes com l'envelliment de la població, el repte la feminització del mercat laboral i el fenomen de la immigració. En particular, es destaca l'envelliment de la població ja que comporta, entre d'altres aspectes, la necessitat d'ampliar les polítiques de cures. Cal fomentar mesures adequades per garantir un entorn de treball segur i saludable per a totes les edats i perfils.
- Davant la tendència de societats més longeves, és important començar a preveure la promoció d'equips mixtes professionals júnior i sènior perquè puguin treballar de manera conjunta, combinant la promoció de talent nou amb la posada en valor del coneixement en les organitzacions.

5. Prioritzar el desenvolupament de mesures que permetin adaptar els llocs de treball a la major supervivència a les malalties i l'augment de les situacions de cronicitat

- Un aspecte lligat amb l'envelliment de la població, però que requereix d'una menció especial, té a veure amb la major supervivència davant malalties i l'augment de la cronicitat en la població en general i en les persones treballadores.
- La presència d'una malaltia crònica en una persona treballadora té múltiples implicacions a nivell laboral que cal tenir en compte, com les entrades i sortides al mercat laboral, la disminució del rendiment o les necessitats d'adaptació al lloc de treball en molts casos.
- Cal fer una gestió acurada en els llocs de treball i les organitzacions han de tenir en compte les implicacions que comporta una malaltia crònica i prendre mesures per garantir un entorn de treball saludable i inclús per a les persones treballadores amb aquestes malalties. En aquest sentit cal tenir en compte totes aquelles malalties o situacions (càncer, ictus, accidents amb seqüeles, malalties mentals, etc) que comporten una baixa llarga, incapacitat transitòria repetitiva, controls mèdics continus i/o que generen seqüeles o canvis que requereixen adaptacions dels llocs de treball.
- En aquest epígraf es vol fer una menció especial a la necessitat d'augmentar la visibilització social del càncer en l'àmbit laboral per conscienciar a la població sobre els seus riscos. Cal sensibilitzar en relació a l'exposició a substàncies cancerígenes que es troben a molts àmbits -cosmètics, les impressions 3D, els productes de neteja,....-. Es destaca, en particular, els efectes derivats de l'exposició al gas radó i els fums de combustió dièsel. Cal conscienciar i impulsar mesures preventives i de protecció.

6. Pal·liar la manca de professionals especialitzats en l'àmbit de la seguretat i la salut laboral

- Existeix una manca de professionals especialitzats en seguretat i salut laboral. La manca de recursos financers i de formació especialitzada en la matèria és un element clau.
- La medicina del treball continua essent una disciplina poc coneguda. Cal donar visibilitat a aquesta especialitat, la qual fa de frontissa i connecta el sistema productiu amb el sanitari. A més, cal promoure la formació especialitzada en salut laboral tenint en compte que la manca de professionals sanitaris -que es farà palesa en els propers anys- afectarà negativament la salut i seguretat de les persones treballadores.
- Sense una atenció sanitària adequada i especialitzada, els riscos laborals poden passar desapercebuts i no ser abordats a temps, amb les conseqüències negatives que això comporta per a la salut en l'àmbit laboral.

7. Donar major visibilitat i fomentar la salut mental en l'àmbit laboral. Cal incrementar els recursos sanitaris i passar de la fase de visibilització social a l'abordatge real dins de les organitzacions.

- La salut mental és una qüestió creixent a nivell d'incidència social que també es manifesta en un empitjorament de la salut de les persones treballadores. No obstant, també cal desatacar que en els darrers anys ha augmentat la consciència en relació a la necessitat de cuidar el benestar emocional. Aquest fet suposa una oportunitat de gestió en el marc de la salut laboral.
- S'ha d'evolucionar d'una fase, com l'actual, en la qual s'ha aconseguit visibilitzar a nivell social l'àmbit de la salut mental, a una fase de disseny de programes, accions i formacions adreçades a les organitzacions per tal de donar prioritat a l'abordatge d'aquesta problemàtica.

8. Desenvolupar polítiques específiques per tractar l'impacte de la digitalització i la irrupció de la Intel·ligència Artificial (IA) en termes de salut laboral

- La transformació digital i la irrupció de la Intel·ligència Artificial ha generat i generarà molts canvis organitzatius. Ambdós elements comporten aspectes positius i grans oportunitats com la possibilitat de desenvolupar nous productes i aconseguir una major productivitat, competitivitat i eficiència en la gestió.
- En canvi, també poden tenir impactes negatius. En aquest sentit es pot mencionar, per exemple, l'extinció d'alguns llocs de treball, una major rotació de personal o l'aparició de nous llocs de treball que requeriran noves competències digitals que poden deixar fora del mercat laboral a determinats col·lectius i segments de la població.
- Així mateix, la digitalització, la Intel·ligència Artificial i les noves tecnologies també fan aflorar problemàtiques específiques que també cal abordar des d'una perspectiva de la salut laboral, com és el cas del tecno-estrès, les addicions a les tecnologies, la hiperconnectivitat o la sobrecàrrega tecnològica.

9. Treballar per la integració efectiva de la perspectiva de gènere en la gestió de la seguretat i la salut laboral

- Integrar la perspectiva de gènere en la gestió de la seguretat i salut laboral com un dels elements clau per tal de garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació de les persones en el lloc de treball.

10. Incidir en els aspectes relacionats amb la sostenibilitat i en els efectes negatius del canvi climàtic en la salut de les persones

- El canvi climàtic pot tenir una incidència negativa en la salut de les persones pels efectes d'aspectes com l'exposició a les radiacions solars, la sequera o l'empitjorament de la qualitat de l'aire, entre d'altres. A més, cal tenir en compte els seus efectes a nivell de salut mental. El canvi climàtic suposa un repte a l'hora de treballar la sostenibilitat com a estratègia de responsabilitat social a les empreses i organitzacions. En aquesta línia moltes organitzacions estan incorporant criteris Ambientals, Socials i de Governança (ASG).
- L'impuls de la mobilitat sostenible es percep com una oportunitat en la millora d'aspectes com les emissions. No obstant, cal garantir que s'aborden possibles externalitats derivades d'aspectes com haver de garantir alternatives eficients al transport individual o d'accidents relacionats amb la promoció de nous modes de transport.

11. Potenciar la formació sobre seguretat i salut laboral, tant en el propi àmbit laboral com en l'educatiu

- Potenciar la formació en seguretat i salut laboral, benestar i prevenció de riscos laborals a totes les etapes educatives i a tots els àmbits laborals, des de les grans organitzacions fins a les PIMES, amb la implicació de les persones treballadores.
- Posar l'accent, de manera especial, en la formació de metges/ses de família incidint en totes les patologies relacionades amb el treball. La relació de proximitat entre metges/ses de família i pacients els permet detectar i abordar les patologies en les primeres fases, així com orientar als i les pacients sobre les mesures preventives que poden prendre per evitar-les.

12. Aprofitar la tendència de canvi cultural en relació al món laboral, amb un major pes dels aspectes relacionats amb la conciliació i el benestar organitzacional, per tal de promoure entorns laborals més saludables

- S'està produint una tendència, sobretot entre les generacions més joves, vinculada amb no posar el treball en el centre de les vides. Aquest fet provoca l'anomenada "renúncia silenciosa", que comporta una menor dedicació a l'àmbit laboral i un major pes de la conciliació personal i familiar.
- També estan emergint models, com el del "Benestar Organitzacional", que impliquen canvis socials i culturals i que es centren en promoure un ambient de treball saludable i en fomentar el benestar de les persones treballadores.
- Aquests canvis poden ajudar a impulsar polítiques de promoció de la salut amb l'objectiu de millorar la salut a través del foment de comportaments i hàbits saludables centrats, per exemple, en incentivar l'esport i l'alimentació saludable.

13. Impulsar la millora -i aplicació efectiva- del marc normatiu actual

- És important actualitzar i millorar (i aplicar) el marc jurídic i aprofitar per promoure una cultura de prevenció i de corresponsabilitat en matèria de salut i seguretat laboral adaptada als nous canvis del món del treball. La nova normativa ha de prendre en consideració les noves formes d'organització de treball, les noves tecnologies i la situació sanitària actual per garantir la seguretat i la salut de les persones treballadores.
- Incidir en poder revisar, dimensionar i legislar correctament els

PARTICIPANTS A LA SESSIÓ DE REFLEXIÓ ESTRATÈGICA DEL CONSELL ASSESSOR DE SALUT LABORAL DEL 21 D'ABRIL DE 2023

- **Gemma Tarafa**, Regidora de salut, envelliment i cures – Ajuntament de Barcelona
- **Jose Guimerà**, Tècnica en Prevenció de Riscos Laborals, Direcció Operativa de Gestió del Talent Corporatiu de Barcelona Activa.
- **Josep Bonet Expósito**, Coordinador de la Oficina Tècnica de Riscos Laborals UGT de Catalunya
- **Muntsa Solórzano**, Directora del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Elena Juanola**, Directora de l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Generalitat de Catalunya.
- **Elisabet Purtil**, Presidenta de l'Associació Catalana de Salut Laboral SCSL
- **Pere Luque**, Cap del Departament de Prevenció de Riscos Laborals. Direcció de Serveis de Gestió i Relacions Laborals. Gerència de persones i desenvolupament organitzatiu.
- **Montse Moré**, Directora Fundació PREVENT.
- **Rafel Panadès**, Cap del Servei de Coordinació d'Actuacions de Salut Laboral, Sub-direcció general de Promoció de la Salut, Secretaria de Salut Pública, Generalitat de Catalunya.
- **Oscar Martín**, PIMEC.
- **Lucia Artazcoz Lazcano**, Directora de l'Observatori de la Salut Pública. Agència de Salut Pública de Barcelona.
- **César Sánchez**, Director Oficina de Prevenció de Riscos Laborals de Foment del Treball.
- **Luisa Montes**, Responsable del Departament de Salut Laboral de CCOO.
- **Xavier Martínez**, metge del Servei de Salut Laboral de PSMAR, investigador del CISAL (IMIM – UPF).
- **Davide Malmusi**, Director de serveis de la Salut de l'Ajuntament de Barcelona.
- **Albert Garcia**, tècnic de salut – Departament de Salut de l'Ajuntament de Barcelona.
- **Suport de Momentumlab**: Joan Frígols, Txell Valls.

