



voestalpine Railway Systems JEZ SL
www.voestalpine.com/railway-systems

voestalpine
ONE STEP AHEAD.

GESTION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA

12 de Noviembre de 2021

GESTION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA



ANTECEDENTES

2008, Primeros contactos, debate sobre forma de afrontar la E.R.	2016; Formación protocolos e conflictividad interpersonal.
2009; Formación Gizonduz	2020; Protocolo de actuación para el control del consumo de alcohol y drogas
2013; Primera Evaluación de Riesgo Psicosocial	2020; Código de conducta del grupo
2013; Incidente, intervención específica, diagnóstico conflicto	2021; Formación sobre la gestión del stress en el trabajo
2015; 2ª E.R. Psicosocial, propuesta sobre método de evaluación	
2016; Ciclo formativo general sobre el riesgo psicosocial. Realización de una 2ª E.R.	
2016; Creación de protocolo de resolución de conflictos	

2008

» **Primeros contactos**, debates internos sobre método, alcance, desarrollo etc.



ITEM	ACTIVIDAD	REGISTRO	FECHA
1 ACUERDO Y DESIGNACIÓN GRUPO DE TRABAJO			
1:01	Presentación del método representación dirección de la empresa y representantes de los trabajadores/as	Acta	SEPTIEMBRE 2008 (1 reunión)
1:02	Firma acuerdo dirección -empresa y representación de los trabajadores/as para la utilización del método ISTAS21(CEoPsoQ)	Compromiso de la dirección	sep-08
1:03	Designación grupo de trabajo: Representantes de los trabajadores/as, dirección de la empresa, SPP y/o técnicos externos	Acta	OCTUBRE 2008 (1 reunión)
2 PREPARACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO			
2:01	Decisión del alcance y las <u>unidades de análisis</u> teniendo en cuenta los objetivos preventivos y la preservación del anonimato	Acta	NOVIEMBRE 2008 (3 reuniones)
2:02	<u>Adaptación cuestionario</u> teniendo en cuenta el alcance, las unidades de análisis y la preservación del anonimato	Acta	
2:03	<u>Generación del cuestionario desde la aplicación informática</u> : Técnicos sujetos a secreto	ISTAS_21	
2:04	Diseños mecanismos de distribución, respuesta y recogida que preserven la confidencialidad y anonimato	Acta del GT	
2:05	<u>Preparación</u> proceso de información-sensibilización: circulares, reuniones informativas etc.. a trabajadores y mandos	Cartel informativo Carta informativa a los trabajadores	
3 TRABAJO DE CAMPO			
3:01	<u>Distribución, respuesta y recogida (40 convocatorias aproximadamente)</u>	Acta de control de las convocatorias	Enero-Febrero 2009 (10 días - 4 convocatorias x día)
4 ANALISIS			
4:01	Informatización de los datos: Técnicos sujetos a secreto	ISTAS_21	mar-09
4:02	Análisis de datos: Técnicos sujetos a secreto	ISTAS_21	
4:03	Realización informe preliminar	ISTAS_21	
4:04	Interpretación de resultados	ISTAS_21	
4:05	Redacción informe de interpretación de resultados	ISTAS_21	
4:06	Presentación y feed back. Informe de interpretación de resultados (borrador) al grupo de trabajo	Acta del GT	abril - 09 (1 reunión)
5 PRIORIZACIÓN			
5:01	Importancia de las exposiciones problemáticas	Acta del GT	abril-mayo (2 reuniones)
5:02	Propuesta de medidas preventivas por parte del grupo de trabajo y bajo asesoramiento del técnico	Acta del GT	
5:03	Propuesta de prioridades	Acta del GT	
6 INFORME FINAL DE EVALUACIÓN Y PLANIFICACIÓN			

2009

Se lleva a cabo una formación específica dirigida a la **concienciación de los hombres respecto a la igualdad y la prevención del acoso sexual en el trabajo.**



2013



Se lleva a cabo la primera **Evaluación de Riesgos Psicosocial** en colaboración del S.P.A. En esta primera evaluación se utiliza el método FPSICO 3.0 del INSHT. Debido a la baja participación los resultados de esta evaluación no se consideran datos representativos (45%).

De cualquier manera los resultados de esta primera evaluación si que nos abren los ojos respecto a algunos de los factores psicosociales evaluados, lo cual nos lleva a definir unas medidas de control y seguimiento, que se incluyen en la planificación de la actividad preventiva y serán el punto de arranque para actuaciones o evaluaciones de riesgo específicas.

Medidas enfocadas principalmente a la formación de la línea de mano.

2013



Debido a un incidente concreto y puntual en uno de nuestros departamentos, se abre una Intervención específica; diagnóstico conflicto, junto con el S.P.A.

Este incidente, se gestiona con la participación de técnicos especializados del S.P.A.

Esta situación nos lleva a plantearnos la necesidad de crear un Procedimiento de Resolución de conflictos

2015



Desde el Dpto. de Prevención se tiene como pendiente la revisión de la E.R. Psicosocial de 2013 en la que no se obtiene una representación adecuada, por lo que se vuelve a plantear una nueva evaluación.

Primeros contactos con el Servicio de Prevención ajeno y con una consultora especializada; Se presentan dos Propuestas de evaluación Psicosocial de diferente calado y por medio de diferentes métodos.

Formación concienciación de mandos, responsabilidades

2016



Se aborda una segunda Evaluación de riesgos Psicosocial, en este caso con una consultora especializada ; método ISTAS 21

Previo a la realización de esta evaluación, se lleva a cabo una formación general a la plantilla en relación al método de evaluación y como concienciación previa respecto a la importancia de una participación general y responsable

2016



Paralelamente al desarrollo de la E.R. se crea un protocolo de resolución de conflictos que es divulgado y puesto al alcance de toda la plantilla por medio de la intranet de la empresa y se entrega así mismo al Comité.

Las personas con responsabilidades en este procedimiento son previamente formadas por parte de los técnicos.

Formación respecto a las figuras de referencia en los protocolos de conflictividad interpersonal

Formación Riesgo Psicosocial para línea de mando.

2020



Se crea un Protocolo de actuación para el control del consumo de alcohol y drogas.

Su generación es consensuada con la participación y aceptación de la mayoría de los representantes sindicales de la empresa.

Se lleva a cabo una Formación relativa a la gestión del estrés en el trabajo, entre aquellas persona que dentro de la organización tienen como responsabilidad la gestión de personas.

Se han utilizado por parte de los diferentes agentes implicados, otro tipo de herramientas, cuyo objetivo sigue el mismo criterio, valorar el clima laboral dentro de la organización e identificar posibles puntos de riesgo:

- Encuestas de clima laboral planteadas desde el grupo
- Encuestas de clima laboral planteadas directamente por parte de las secciones sindicales.

Este tipo de herramientas aunque no se plantean como un instrumento de trabajo reglamentario para valorar el riesgo psicosocial, si que pueden ayudar a identificar posibles focos de riesgo.

Code of Conduct voestalpine AG



Respeto e integridad

Sobre la base de la Carta de las Naciones Unidas y del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, los derechos humanos se reconocen como valores fundamentales que deberán ser respetados y considerados.

La cultura empresarial de voestalpine reconoce y aprecia que cada ser humano es único y valioso, y digno de ser respetado por sus habilidades individuales. Por consiguiente, el grupo voestalpine no tolera ningún tipo de discriminación, sea en la forma que sea.

Esto es válido también para acosos sexuales en todas sus formas, por ejemplo mediante evidentes intentos de insinuación, comentarios humillantes, bromas, expresiones indecentes, gestos ofensivos o la exhibición del material gráfico en cuestión en las instalaciones comerciales o productivas del Grupo. Un comportamiento de este tipo puede ser considerado como acoso incluso cuando no haya sido intencional.

Estos principios son también válidos para el trato con los socios de negocio externos

Thank you

Peli Ortiz de Zarate Constenla

T. 661400422

pele.ortizdezarate@voestalpine.com

voestalpine Railway Systems JEZ SL
www.voestalpine.com/railway-systems

voestalpine

ONE STEP AHEAD.