



SA-S-302-01 Bienestar y resiliencia ACOP

9AAL000142A5710	Tipo de documento ABB Way - Management System	Revisión E.1	Estado del documento Released	Fecha de entrada en vigor Friday, September 29, 2023
	Redactado por ALBERT YESIT TIBAVIZCO SANCHEZ	Nivel de seguridad Interno	Idioma es	Página 1 (6)

1.0 Información general

1.1 Introducción

Este Código de práctica aprobado (ACOP) facilita consejos prácticos y guía sobre los métodos preferidos y recomendados para los programas de bienestar y resiliencia con el fin de garantizar que las operaciones de ABB cumplan la norma de control exigida por el ABB Way para el Sistema de gestión de HSE y Seguridad.

El cumplimiento de este consejo y estos métodos recomendados no es obligatorio a menos que se indique específicamente. Las divisiones son libres de gestionar el programa de bienestar y resiliencia a través de diferentes métodos.

Sin embargo, el seguimiento de estos métodos garantizará el cumplimiento de la norma. Si se aplican diferentes disposiciones, deberán mantenerse pruebas documentadas sólidas que confirmen que el método alternativo de control es igual o mejor que los métodos recomendados en el presente ACOP.

1.2 Alcance

Esta norma y ACOP se aplican a todas las unidades de ABB de todas las entidades jurídicas de ABB, incluidas joint ventures/consorcios/asociaciones de trabajo con control de gestión.

2.0 Requisitos de la norma

2.1 Política y liderazgo

Mediante la incorporación del bienestar en todas las operaciones diarias de gestión y en la vida cotidiana, se puede crear un entorno positivo compatible con el fomento del compromiso, rendimiento y logros del personal.

2.1.1 Liderazgo

Las unidades de ABB (área de negocio/división) deben crear, ofrecer, apoyar y fomentar programas de bienestar y resiliencia (Programa) que ayuden a los empleados a gestionar su bienestar físico, mental y emocional. Estos programas pretenden fomentar la concienciación y prevención de las afecciones más comunes que afectan a los empleados.

Anualmente, las unidades de ABB establecen sus prioridades y acciones en materia de salud y bienestar que deben aplicarse en todos los lugares de trabajo. El Responsable Manager aprueba el Programa de bienestar y resiliencia de la unidad de ABB.

El Responsable Manager debe garantizar la disponibilidad de las disposiciones adecuadas necesarias para crear un programa personalizado durante el proceso presupuestario anual.

2.1.2 Rol del liderazgo en la creación de programas y cultura del bienestar:

- 1) Comunica de forma coherente a todos los niveles de la organización las metas, objetivos y actividades del programa de salud en el lugar de

SA-S-302-01 Bienestar y resiliencia ACOP					
9AAL000142A5710	ABB Way - Management System	E.1	Released	Friday, September 29, 2023	2 (6)

- trabajo para conseguir su aceptación y apoyo
- 2) Sirve como modelo y champion. Los altos directivos predicán con el ejemplo y se ganan el compromiso activo, el apoyo y la participación de los demás managers
 - 3) Demuestra el compromiso de la organización con las iniciativas de salud y seguridad en el lugar de trabajo (a través de contratos de trabajo, planes estratégicos, planes de mejora de la salud)
 - 4) Nombra a un coordinador de salud laboral y a miembros del consejo de bienestar
 - 5) Dedicar recursos
 - 6) Comportamiento y forma de comunicación del liderazgo directivo

Los líderes comprenden sus roles y responsabilidades clave en relación con la salud y el bienestar y en la creación de un entorno en el que todos los empleados puedan prosperar.

2.1.3 Gobernanza

El programa debe dirigirse por la junta de HSE del país según la norma "Recursos, roles, responsabilidades y autoridades" (SA-M-01). Esta junta debe nombrar un coordinador de bienestar que será responsable de dar soporte en la puesta en práctica del programa

La junta de HSE revisa los programas de bienestar y resiliencia existentes a nivel de país con el objetivo de desarrollar iniciativas que:

- 1) ofrezcan un enfoque más global y holístico del programa para todos los empleados

- 2) avancen en la estrategia de salud de ABB
- 3) consideren mejores prácticas dentro de ABB y realicen evaluaciones comparativas.
- 4) Elabora un informe anual sobre bienestar
- 5) formulando recomendaciones para el negocio global

El coordinador de bienestar actúa como líder del programa, gestionando y administrando su funcionamiento, y es responsable de crear un calendario de aplicación. Además, el coordinador es responsable de la comunicación con todos los demás colaboradores y proveedores implicados. El coordinador puede ser un miembro de RR. HH, HSE, equipo directivo o un empleado voluntario.

El coordinador debe ser un buen comunicador, dispuesto a ayudar a sus colegas empleados a alcanzar sus objetivos de mejora de la salud.

Todos los empleados son responsables de alimentar su bienestar personal y su resiliencia. Los empleados tienen la obligación de velar razonablemente por su propia salud. Los sistemas deben permitir a los empleados informar a sus superiores jerárquicos si consideran que la presión del trabajo pone en riesgo su salud o la de otras personas.

2.2 Planificación y diseño del programa:

El trabajo en colaboración con todas las funciones de ABB con un interés común en promover una cultura del bienestar es clave para el éxito de este programa

La unidad de ABB debe conocer el estado de salud general de los empleados y su interés por los programas de salud mediante una

SA-S-302-01 Bienestar y resiliencia ACOP					
9AAL000142A5710	ABB Way - Management System	E.1	Released	Friday, September 29, 2023	3 (6)

encuesta que identifique las oportunidades de mejora y las prioridades de los programas. Los programas deben basarse en:

- 1) Para determinar el estado de salud de los empleados, la unidad de ABB debe utilizar programas de evaluación de la salud que recojan información sobre el estado de salud general de los empleados en el lugar de trabajo. Una evaluación de la salud identificará posibles oportunidades para mejorar la salud general.
- 2) Evaluación de riesgos según la norma (SA-M-02) Gestión de riesgos y oportunidades de HSE y Seguridad
- 3) Tasas de horas extraordinarias
- 4) Tasas de rotación
- 5) Comparación interanual de siniestros de seguros
- 6) Hábitos de los empleados y evaluación del riesgo para la salud
- 7) Preferencias de los empleados
- 8) El promedio de días de absentismo debido a enfermedad por empleado en los últimos 12 meses y una estimación del presentismo.
- 9) Porcentaje de empleados con problemas de salud relacionados con enfermedades crónicas.
- 10) El diseño del programa implica un inventario inicial y una evaluación de los programas y políticas existentes relevantes para la salud y el bienestar, así como la determinación de sus posibles conexiones. En general, los sistemas mejor integrados funcionan con mayor eficacia. Ningún vendedor o proveedor individual ofrece programas que aborden plenamente todas las dimensiones de la salud. Integrar los programas gestionados por separado en un sistema global

centrado en la salud y coordinarlos con un sistema general de gestión de la salud y la seguridad. La integración de diversos sistemas de datos puede ser especialmente importante y difícil.

El programa de bienestar de los empleados debe tener objetivos medibles, recursos financieros asignados, comunicación, plan de promoción, buena calidad y considerar la accesibilidad.

- 1) Los objetivos SMART deben incluir tanto los beneficios para el negocio (ROI) como los beneficios para los empleados. Los resultados medibles suelen requerir un estado de referencia con el que comparar. Un ejemplo de objetivo del programa podría ser la reducción del absentismo, el aumento de las tasas de compromiso de los empleados y el número de empleados participantes.
- 2) Las comunicaciones deben estar planificadas y ser coherentes y oportunas. Utilización de las diferentes herramientas de comunicación disponibles con identificación del rol de los managers en el refuerzo del mensaje de bienestar.
- 3) Una comunicación eficaz es fundamental para lograr el éxito. Todas las personas (trabajadores, sus familiares, supervisores, etc.) interesadas en la salud de los trabajadores deben conocer qué se está haciendo y por qué. Los mensajes y medios de difusión deben adaptarse y dirigirse al grupo o individuo y reflejar coherentemente los valores y la dirección de los programas. Comunicarse pronto y a

SA-S-302-01 Bienestar y resiliencia ACOP					
9AAL000142A5710	ABB Way - Management System	E.1	Released	Friday, September 29, 2023	4 (6)

menudo, pero tener también una estrategia de comunicación a largo plazo. Proporcionar actualizaciones periódicas a la dirección de la organización y a los trabajadores. Mantener la visibilidad del programa al más alto nivel de la organización mediante informes basados en datos que permitan establecer un vínculo con la asignación de recursos al programa.

- 4) Para garantizar la accesibilidad de los empleados al Programa, este debe estar disponible para el 90 % del número total de empleados y prolongarse al menos durante tres meses en el mismo año natural.
- 5) Adaptar los programas al lugar de trabajo específico y a las diversas necesidades de los trabajadores. Los lugares de trabajo varían en tamaño, sector, producto, diseño, ubicación, experiencia en salud y seguridad, recursos y características de los trabajadores como edad, formación, capacidades físicas y mentales, resiliencia, educación, origen cultural y prácticas de salud. Los programas de éxito reconocen esta diversidad y están diseñados para satisfacer las necesidades tanto de los individuos como de la empresa. Los programas eficaces son adaptables y atractivos para una mano de obra diversa. No hay una talla única, se necesita flexibilidad.

Los empleados deben participar en la planificación, desarrollo, aplicación y revisión de las medidas de salud descritas en los programas de promoción de la salud.

- 1) Garantizar que los empleados no sean meros receptores de servicios, sino

que participen activamente en la identificación de los problemas de salud pertinentes y contribuyan al diseño y aplicación de los programas. La mejor manera de superar los obstáculos es implicar a los participantes en la búsqueda de soluciones. La participación en el desarrollo, aplicación y evaluación de los programas suele ser la estrategia más eficaz para cambiar la cultura, el comportamiento y los sistemas.

En cualquier programa de promoción de la salud, todos los empleados deben recibir el mismo nivel de servicio y apoyo de supervisión de forma voluntaria, sin que ello afecte a la privacidad de sus datos.

- 1) de acuerdo con los requisitos, como la protección de la privacidad y de los datos, según la norma "Requisitos legales y de otra índole" (SA-M-03).
- 2) Garantizar la confidencialidad. Asegurarse de que el programa cumple los requisitos reglamentarios y de que la comunicación a los empleados es clara al respecto. Si los trabajadores creen que su información no es confidencial, es menos probable que el programa tenga éxito.

Las políticas y directrices de las unidades de ABB deben apoyar y fomentar la participación de los empleados en programas del bienestar.

- 1) Los cambios en el entorno laboral (como la reducción de la exposición a sustancias tóxicas o la mejora del diseño y flexibilidad del puesto de trabajo) benefician a todos los trabajadores.
- 2) La disposición de los trabajadores a participar en programas dirigidos a la

SA-S-302-01 Bienestar y resiliencia ACOP					
9AAL000142A5710	ABB Way - Management System	E.1	Released	Friday, September 29, 2023	5 (6)

salud en el lugar de trabajo puede depender de su percepción de si el entorno laboral es realmente favorable para la salud. Las intervenciones individuales pueden vincularse con una experiencia laboral específica. Cambiar el entorno laboral físico y organizativo para alinearlos con los objetivos de salud. Por ejemplo, los trabajadores que fuman tienen más probabilidades de dejar de fumar después de un programa para dejar de fumar en el lugar de trabajo si se controla el polvo, humo y vapor del lugar de trabajo y se aplican políticas sobre el consumo de tabaco en el lugar de trabajo.

2.3 Aplicación y componentes del programa

El Programa debe abarcar como mínimo:

- 1) Salud personal, incluido el bienestar físico, psicológico y social
- 2) Promoción de la salud
- 3) Sensibilización y educación sobre la salud
- 4) Fomento de la resiliencia, incluida la gestión del estrés

El objetivo subyacente de los programas de bienestar es garantizar entornos sin humo y ofrecer un programa para dejar de fumar. Además del programa antitabaco, deben aplicarse tres de las siguientes medidas:

- 1) Facilitar el acceso a opciones alimentarias de nutrición sana y control del peso
- 2) Acceso a actividades físicas
- 3) Acceso a buenas actividades ergonómicas
- 4) Acceso a vacunación y medidas de control de infecciones

- 5) Acceso a revisiones médicas y opciones de detección
- 6) Acceso a un programa de prevención de adicciones
- 7) Acceso a actividades de promoción de la salud mental
- 8) Acceso a programa de concienciación de la salud

El fomento de la resiliencia de los empleados y la organización se lleva a cabo mediante el desarrollo de recursos personales y organizativos, el conocimiento, las habilidades y la capacidad para hacer frente a las presiones de la vida social y laboral. Los principales componentes del programa son:

- 1) Fomento de la resiliencia, formación en gestión del estrés y sensibilización de managers y supervisores para mejorar sus habilidades de supervisión y reducir los conflictos y el estrés en el lugar de trabajo.
- 2) Proporcionar entornos sociales propicios para el bienestar de los empleados y reforzar su sensación de influencia sobre su trabajo y su vida.
- 3) Reducir o eliminar el estrés innecesario causado por el entorno laboral.
- 4) Garantizar que los empleados tengan tiempo para hacer las pausas adecuadas.

Las unidades de ABB deben considerar disposiciones para proporcionar apoyo emocional a los empleados (programas de asistencia a los empleados)

Un Programa de asistencia a los empleados (EAP) es un programa voluntario y basado en el trabajo que ofrece evaluaciones gratuitas y confidenciales, asesoramiento a corto plazo, referencias y servicios de seguimiento a empleados que tienen problemas personales y/o relacionados con el

SA-S-302-01 Bienestar y resiliencia ACOP					
9AAL000142A5710	ABB Way - Management System	E.1	Released	Friday, September 29, 2023	6 (6)

trabajo. Los EAP abordan un amplio y complejo conjunto de cuestiones que afectan al bienestar mental y emocional, como el abuso de alcohol y otras sustancias, el estrés, el duelo, los problemas familiares y los trastornos psicológicos. Los asesores del EAP también trabajan en un rol consultivo con managers y supervisores para abordar los retos y necesidades de los empleados y de la organización. Muchos EAP ayudan activamente a las organizaciones a prevenir y afrontar la violencia, los traumas y otras situaciones de emergencia en el lugar de trabajo.

2.4 Bienestar

Las unidades de ABB deben proporcionar instalaciones de bienestar adecuadas y apropiadas para todos los empleados mientras estén en el trabajo.

Las instalaciones de bienestar son las necesarias para el bienestar de los empleados, como instalaciones para lavarse, afeitarse, descansar y cambiarse de ropa, y un lugar limpio para comer y beber durante las pausas. Además, un sistema eficaz para mantenerlos a un alto nivel, incluida la limpieza regular.

Las unidades de ABB deben proporcionar el mínimo exigido por la legislación local del país en el que opere. Disposiciones generales en materia de bienestar, incluidas:

- 1) Suministro de agua potable
- 2) Comedor
- 3) Aseos y lavabos
- 4) Vestuarios y almacenamiento de ropa
- 5) Almacenamiento de equipamiento de protección individual
- 6) Instalaciones de primeros auxilios y médicas.

2.5 Documentación y registros

Todos los programas deben comunicarse a través del Sistema de información de gestión de HSE y Seguridad (MIS) - Intalex.

Los programas de bienestar y resiliencia deben documentarse y ponerse a disposición de todos los empleados conforme a la norma "Controles de documentos y registros" (SA-M-05).

2.6 Monitorización y evaluación

Los programas deben monitorizarse basándose en indicadores pertinentes para evaluar el proceso, resultado e impacto de todos los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo, de acuerdo con la norma "Monitorización y medición" (SA-M-11). Los resultados de estas evaluaciones deben tenerse en cuenta en la planificación de iniciativas posteriores.

Los resultados de estas evaluaciones deben tenerse en cuenta en la planificación de iniciativas posteriores.

3.0 Agradecimientos

- 1) [CDC de EE. UU.](#)