



Política de Salud del personal

201811_Pol_Staff_Health_v2_Es



Índice

| | |
|--|-----------|
| Índice | 2 |
| Preámbulo | 3 |
| Contexto | 4 |
| Objetivo | 4 |
| Marco de referencia | 4 |
| Ámbito de aplicación | 4 |
| Principios rectores | 5 |
| Los riesgos de salud para todo el personal | 5 |
| Los riesgos de salud específicos a los expatriados | 6 |
| Los diferentes niveles de prevención..... | 6 |
| La prevención primaria | 6 |
| La prevención secundaria | 6 |
| La prevención terciaria..... | 7 |
| Responsabilidades | 8 |
| El coordinador o la coordinadora de salud del personal | 8 |
| La Dirección General..... | 8 |
| La Dirección de Recursos Humanos..... | 8 |
| Los representantes de RR.HH. en el terreno..... | 8 |
| El sector de gestión de riesgos | 9 |
| La Comisión de personal..... | 9 |
| Los superiores jerárquicos | 9 |
| Los colaboradores y colaboradoras | 9 |
| Procedimiento de preparación, validación y aplicación | 10 |
| Anexo 1: Marco legal que rige la salud ocupacional | 11 |
| Anexo 2: Definiciones principales | 12 |

Preámbulo

Terre des hommes – Ayuda a la infancia (en adelante Tdh) está convencida de la importancia de implementar un sistema de gestión de la salud en el trabajo ya que reconoce el impacto positivo que un sistema de este tipo puede tener sobre su personal. Mediante esta política, Tdh reconoce su responsabilidad para con los numerosos riesgos en materia de salud y de bienestar a los que podría enfrentarse su personal en el marco de sus actividades profesionales.

Por lo tanto, Tdh se compromete especialmente a:

1. Reducir los riesgos de aparición de problemas de salud: prevención primaria. Los medios aplicados para alcanzar este objetivo son, en particular, los siguientes:
 - Proceder a la identificación y evaluación de los riesgos relacionados con la salud del personal;
 - Informar e instruir a los colaboradores y colaboradoras para prevenir riesgos relacionados con la salud;
 - Encargarse de las medidas preventivas (vacunas, profilaxis con medicamentos, etc.) que se requiera;
 - Asegurarse de que el estado de salud del colaborador o colaboradora sea adecuado para su misión antes de su partida al terreno;
 - Garantizar que el personal local disponga de cobertura médica de acuerdo con las normas vigentes en el país de intervención. En ausencia de dicha cobertura médica, Tdh se compromete a suscribir una cobertura médica en favor del personal local, dependiendo de la situación local.
2. Tomar en cuenta la detección precoz y tratar las primeras manifestaciones: prevención secundaria. Los medios aplicados para alcanzar estos objetivos son, en particular, los siguientes:
 - Implementar procedimientos proporcionales para manejar la ocurrencia de los riesgos relacionados con la salud del personal y asegurarse que se ejecuten;
 - Ofrecer posibilidades de apoyo y asesoramiento a su personal en caso de problemas de salud y garantizar una atención óptima a lo(a)(s) empleado(a)(s);
 - Establecer un examen médico obligatorio al momento de asumir las funciones, al regreso de una misión o al final de un contrato;
 - Adoptar las medidas necesarias en caso de daños a la salud.
3. Llevar a cabo todos los actos destinados a disminuir las incapacidades crónicas o las recurrencias: prevención terciaria. Los medios aplicados para alcanzar estos objetivos son, en particular, los siguientes:
 - Prever medidas de acompañamiento en caso de ausencia del trabajo por razones de salud;
 - Promover el regreso al trabajo adaptando la estación de trabajo si es necesario y factible desde el punto de vista organizacional.
4. Establecer un comité de MSST¹, cuyo objetivo es mejorar la salud y la seguridad ocupacional.
5. Garantizar el tratamiento confidencial de los datos relativos a la salud de sus empleado(a)(s).

¹ Comité de Médicos y otros Especialistas en Seguridad Ocupacional.

Contexto

Objetivo

El propósito de esta política es especificar los compromisos de Tdh para con todo su personal, con el fin de garantizar unas condiciones de trabajo que respeten la salud de todos y todas, tanto física como mentalmente. De hecho, el objetivo de la salud laboral es promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras de todas las profesiones.

Tdh está convencida de que su(s) empleado(a)(s) deben poder beneficiarse de los recursos y las condiciones necesarias para su bienestar, de modo que puedan a su vez ofrecer una asistencia óptima a los beneficiarios sin poner en peligro su propia integridad física y psicológica. Por estas razones, Tdh desea ofrecer a su personal los más altos estándares posibles en materia de salud.

Tdh alienta un diálogo abierto y benévolo en torno a los riesgos para la salud y la seguridad, así como la participación activa de todos y todas en su prevención.

Marco de referencia

Esta política se basa en la obligación de proteger la personalidad de lo(a)s empleado(a)s a la que Tdh está sujeta en virtud de la legislación suiza (artículo 328 del Código de Obligaciones). También se desprende del marco y de las buenas prácticas internacionales en materia del *Duty of Care*, así como de la política global de *Duty of Care* de Tdh. A este respecto, el *Duty of Care* corresponde a la obligación legal de las personas naturales o jurídicas de actuar para con los demás, en particular para con a sus empleado(a)s, con prudencia y vigilancia, con el fin de evitar cualquier riesgo de daño previsible² (*Duty of Care* legal). Esto incluye la obligación de cuidar su salud, bienestar y seguridad.

Ámbito de aplicación

La política de salud se aplica a todo el personal de la sede, personal expatriado y local, así como a los voluntarios y pasantes, independientemente de su estatus, porcentaje de trabajo o rango jerárquico.

Esta política debe servir de base para su adecuación al contexto y legislación de las distintas delegaciones en las que Tdh está presente.

² Política global de *Duty of Care*.

Principios rectores³

Los riesgos de salud para todo el personal

La misión de Tdh es acudir en ayuda de poblaciones vulnerables en entornos que a menudo están en riesgo en términos de salud y/o seguridad (zonas de conflicto, estados frágiles, etc.). La política de salud no pretende erradicar los riesgos asociados con la realización de las actividades de la organización, ya que esto parece imposible. Sin embargo, mediante el análisis, la aplicación y el seguimiento de procesos, esta política tiene por objeto reducir la exposición a los riesgos y garantizar la aplicación de la respuesta más adecuada lo antes posible en caso de que surja un problema.

Los principales riesgos conocidos para la salud en las organizaciones humanitarias son los siguientes:

- **Los riesgos psicosociales** relacionados con el ambiente, causados por sobrecargas excesivas, particularmente: estrés, *burnout*, monotonía o una vulneración a la integridad personal (por ejemplo, *mobbing*, el acoso sexual)⁴;
- **Los riesgos infecciosos**, en particular las infecciones tropicales, habida cuenta de las condiciones climáticas, higiénicas y sanitarias específicas de algunas delegaciones; el riesgo de pandemia (por ejemplo, *influenza*) o de epidemia (por ejemplo, *ébola*);
- Los riesgos relacionados con las adicciones (por ejemplo, al alcohol);
- **Los riesgos relacionados con incidentes de seguridad**, incluidos los accidentes de tráfico, que pueden provocar lesiones y/o shocks posttraumáticos;
- Los riesgos relacionados con una atención médica inadecuada;
- Los riesgos relacionados con la ergonomía de las estaciones de trabajo.

Esta política se complementará, de manera progresiva, con anexos que se enfocarán en temas de salud específicos, como, por ejemplo, el tema del estrés y el *burnout*. Para permitir la aplicación de la política, se desarrollarán directivas y procedimientos derivados de la misma. Se espera que el personal se asegure de contar con estos anexos, directivas y procedimientos al momento de su implementación, transmitidos por Tdh, y que los cumplan.

Además, proteger la salud del personal implica:

- Garantizar un entorno de trabajo seguro;
- Proporcionar formación sobre los métodos de trabajo;
- Garantizar que se respeten los horarios de trabajo contractuales;
- Proteger a sus empleados del acoso moral y físico;
- Proporcionar a lo(a)s empleado(a)s medios para plantear sus inquietudes y dar su retroalimentación sin riesgo de reprimenda;
- Garantizar el tratamiento confidencial de los datos recogidos con respeto a las personas.

³ Observación general: cuando ciertos elementos se aplican específicamente a una categoría de personal, las diferencias se indican mediante recuadros

⁴ <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Psychosoziale-Risiken-am-Arbeitsplatz.html>

Los riesgos de salud específicos a los expatriados

Entre las exigencias que se derivan del *Duty of care* se encuentra la obligación de desplegar a los colaboradores y colaboradoras con buena salud, de prestarles apoyo durante su despliegue y de gestionar las evacuaciones médicas hacia el país de residencia de manera profesional si fuera necesario. El empleador también debe asegurar un final de misión exitoso y un regreso a casa seguro y saludable para los colaboradores y colaboradoras.

Los diferentes niveles de prevención

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha descrito tres niveles de prevención: prevención primaria, prevención secundaria y prevención terciaria.

La prevención primaria

La prevención primaria comprende todos los actos destinados a reducir el riesgo de aparición de problemas de salud. En este sentido:

- Tdh **identifica y evalúa los riesgos** relacionados con la salud del personal, tanto en la sede como en el terreno;
- Tdh **informa e instruye** a los colaboradores y colaboradoras con el fin de prevenir los riesgos relacionados con la salud e implementa acciones de prevención y promoción de la salud.

Para el personal de la sede que viaja al terreno y el personal expatriado:

1. Tdh se asegura especialmente de que estén debidamente informados de los posibles riesgos para su salud y de las medidas preventivas en función del país de destino;
2. Tdh se encarga de las medidas preventivas necesarias (vacunas, profilaxis con medicamentos, etc.), y también se asegura de que el estado de salud del colaborador o colaboradora sea adecuado para la misión que se le ha confiado antes de que salga al terreno.

Para el personal local:

La organización sigue las obligaciones legales locales en lo que respecta al sistema de cobertura médica. Si éste no existiera o fuera deficiente, Tdh se compromete a encontrar un sistema de cobertura acorde con la situación local.

La prevención secundaria

La prevención secundaria toma en cuenta la detección temprana y el tratamiento de las primeras manifestaciones. A este respecto:

- Tdh **establece procedimientos proporcionales para manejar la ocurrencia de los riesgos** relacionados con la salud del personal y **asegurarse que se ejecuten** con la debida diligencia y de acuerdo con el entorno en el que operan los equipos;
- Tdh **ofrece la posibilidad de proporcionar apoyo y asesoramiento** a su personal en caso de problemas de salud, tanto físicos como psicológicos, a través del coordinador o coordinadora de salud del personal y **garantiza una atención óptima a sus empleado(a)s**.

Para el personal de la sede y expatriado que viaja por motivos de trabajo:

1. Tdh **establece un examen médico obligatorio al momento de asumir las funciones**. Se definirán claramente las modalidades del examen médico, así como los criterios de exclusión;

2. Tdh determina la frecuencia con la que estos exámenes deben ser renovados (exámenes periódicos) de acuerdo con la naturaleza del trabajo, la edad, la duración de la misión o la frecuencia de los viajes y los países de destino;
3. Tdh garantiza la salud de sus colaboradores o colaboradoras antes, durante y después de su regreso de una misión. **Se establece un examen médico obligatorio a la vuelta de la misión o al final del contrato.**
4. Tdh toma las medidas necesarias en caso de daño a la salud.

Para el personal local:

1. Tdh sigue la reglamentación local relativa al establecimiento de los exámenes médicos.
2. Si esta reglamentación no lo prevé, Tdh se compromete a aplicar medidas equivalentes.

La prevención terciaria

La prevención terciaria incluye todos los actos destinados a reducir las discapacidades crónicas o las recurrencias. A este respecto:

- Tdh prevé medidas de acompañamiento en caso de ausencia del trabajo por razones de salud;
- Tdh promueve el regreso al trabajo adaptando la estación de trabajo si es necesario y factible desde el punto de vista organizacional.

Responsabilidades

En este capítulo, es importante recordar que cualquier persona que procese datos de salud (considerados datos sensibles), debe respetar su confidencialidad para proteger la personalidad y los derechos fundamentales de las personas. No se puede transmitir ningún dato sensible (en particular información sobre la salud de un colaborador o colaboradora) sin el consentimiento de este o esta.⁵

El coordinador o la coordinadora de salud del personal

El coordinador o la coordinadora de salud del personal:

- Identifica y evalúa los diversos riesgos relacionados con la salud del personal e implementa procedimientos proporcionales para manejar la ocurrencia de estos riesgos;
- Crea herramientas de prevención y capacitación para prevenir o limitar la ocurrencia de riesgos para la salud identificados;
- Garantiza el rápido despliegue de los procedimientos y la capacitación en la sede y en las delegaciones;
- Establece indicadores apropiados que permiten evaluar la salud en el lugar de trabajo, monitorea estos indicadores y define intervenciones para mejorar la salud en el lugar de trabajo y los valida con la dirección de RR.HH. Él o ella es responsable de garantizar que estas intervenciones sean implementadas;
- Apoya y asesora a los colaboradores y colaboradoras en todas las situaciones relacionadas con la salud y el bienestar, en caso de un incidente crítico y una solicitud de evacuación;
- Garantiza la coordinación con los diferentes socios (aseguradores, médicos, psicólogos, etc.);
- Está sujeto al secreto médico y la confidencialidad.

La Junta Supervisora del Consejo de la Fundación

vela por la aplicación de esta política y solicita las adaptaciones necesarias. Es responsable de velar por que las reglas contenidas en esta última, así como los medios de prevención y tratamiento de los incidentes que se aplican, estén actualizados con la legislación vigente y sean respetados;

La Dirección General

se asegura de que las directivas, los procedimientos y los apéndices relacionados con esta política se apliquen debidamente. Promoverá activamente esta política y las buenas prácticas y procedimientos que de ella se deriven;

La Dirección de Recursos Humanos

es responsable, entre otras cosas, de la formación relacionada con la prevención de problemas de salud, la gestión de las ausencias, las medidas relativas a la reincorporación al trabajo o también la creación de un comité MSST;

Los representantes de RR.HH. en el terreno

son responsables de adaptar esta política en su delegación de acuerdo con el marco jurídico existente y de aplicar las medidas necesarias en términos de salud;

⁵ Ley federal de protección de los datos (LPD), Reglamento General para la Protección de los Datos (RGPD).

El sector de gestión de riesgos

se encarga de ofrecer apoyo al coordinador o coordinadora de salud del personal en materia de prevención y análisis de los riesgos para la salud, proponer medidas de protección, de referir a lo(a)s empleado(a)s con problemas de salud al coordinador o coordinadora de salud del personal e informar a este último de los incidentes críticos que hayan afectado a un empleado empleada;

La Comisión de personal

representa las cuestiones colectivas ante la Dirección y también se ocupa de las situaciones individuales en caso de problemas relacionados con la organización o el entorno laboral. También es responsable de referir a los empleados al coordinador o coordinadora de salud del personal en caso de un problema de salud;

Los superiores jerárquicos

son responsables de asegurar que lo(a)s empleado(a)s estén informados de los instrumentos normativos relacionados con la salud del personal, de ayudar a prevenir los riesgos para la salud, de tomar las medidas adecuadas en caso de daño a la salud y de hacerle seguimiento a los colaboradores o colaboradoras afectado(a)s en su salud y, en la medida en que tengan conocimiento de casos de problemas de salud, asegurarse de notificárselos a la Dirección de Recursos Humanos, así como al coordinador o coordinadora de salud del personal;

Los colaboradores y colaboradoras

están obligados a seguir las normas establecidas por la organización en relación con la salud de los empleados, a conservar su salud en buen estado, a reducir los riesgos relacionados con el ejercicio de su actividad y a participar en programas de formación y prevención relacionados con la salud. Además, se les recomienda firmemente que informen de cualquier daño a su salud al coordinador o coordinadora de salud del personal para que reciban la atención adecuada.

Procedimiento de preparación, validación y aplicación

Esta política fue redactada por el Coordinador o Coordinadora de Salud del Personal y validada por la Junta Supervisora del Consejo de la Fundación el 29 de noviembre de 2018. Se revisará por lo menos cada dos años.

Anexo 1: Marco legal que rige la salud ocupacional

Nivel mundial

A nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido normas sobre seguridad y salud en el trabajo⁶. Éstas proporcionan a los Estados, los empleadores y los trabajadores los medios indispensables para desarrollar tales métodos y garantizar un nivel óptimo de seguridad en el trabajo. La OIT ha adoptado más de 40 convenios y recomendaciones.

Nivel nacional

En su calidad de Fundación de derecho suizo, las obligaciones de Tdh en materia de protección y respeto de la salud y el bienestar en el trabajo se derivan especialmente del marco jurídico suizo en el ámbito del derecho laboral, incluido, en particular, el Código de Obligaciones, que estipula en su artículo 328 que :

« 1. *El empleador deberá proteger y respetar, en las relaciones laborales, la personalidad del trabajador; mostrar la debida consideración por su salud y velar por el mantenimiento de la moral. En particular, velará por que los trabajadores no sean objeto de acoso sexual y que, dado el caso, no se vean perjudicados como consecuencia de tales actos*¹.

1. *Con el fin de proteger la vida, la salud y la integridad personal del trabajador, el empleador deberá adoptar medidas basadas en la experiencia, aplicables en el estado de la técnica y adaptadas a las condiciones del centro de trabajo o del hogar, en la medida en que la relación laboral y la naturaleza del trabajo permitan razonablemente exigírselo ».*

Además del Código de Obligaciones, las obligaciones relativas a la salud y el bienestar en el trabajo incluyen los siguientes instrumentos jurídicos:

- Ley Federal del Trabajo en la Industria, la Artesanía y el Comercio (LTr);
- Ordenanza 1 relativa a la Ley del trabajo (OLT1);
- Ordenanza 3 relativa a la Ley del trabajo (Higiene, OLT3);
- Ley Federal de Seguro de Accidentes (LAA);
- Ordenanza relativa a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales (OPA);
- Ordenanza relativa a la protección de la maternidad (OProMa);
- Directiva relativa a la utilización de médicos especializados en medicina del trabajo y otros especialistas en seguridad en el trabajo (Directiva MSST).

⁶ <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--fr/index.htm>

Anexo 2: Definiciones principales

A. Accidentes laborales (artículo 7 de la LAA)

1. Se consideran accidentes laborales en el sentido de la Ley de Accidentes (LAA) a los accidentes (Art. 4 de la LPGA) sufridos por la persona asegurada en los siguientes casos:
 - a. cuando realiza un trabajo por orden de su empleador o en su interés;
 - b. durante una interrupción del trabajo, así como antes o después del trabajo, cuando está, por una buena razón, en el lugar de trabajo o en la zona de peligro relacionada con su actividad profesional.
2. Los accidentes ocurridos en el trayecto que el asegurado debe recorrer para ir o regresar del trabajo también se consideran accidentes laborales para los trabajadores a tiempo parcial cuyo tiempo de trabajo no alcanza un mínimo que será fijado por el Consejo Federal.

B. Accidente no laboral (artículo 8 de la LAA)

Se consideran accidentes no laborales a todos los accidentes (artículo 4 de la LPGA) que no son accidentes laborales.

C. Enfermedades profesionales (artículo 9 de la LAA)

1. Se consideran enfermedades profesionales a las enfermedades (artículo 3 de la LPGA) debidas exclusivamente o de manera preponderante, en el ejercicio de la actividad profesional, a sustancias nocivas o a ciertos trabajos. El Consejo federal establece la lista de sustancias y trabajos, así como las afecciones que provocan⁷.
2. También se considerarán enfermedades profesionales a otras enfermedades que se demuestre que han sido causadas exclusivamente o de manera claramente predominante, por el ejercicio de la actividad profesional.
3. Salvo disposición en contrario, una enfermedad profesional se asimilará a un accidente laboral a partir del día en que se declare. Se considera que una enfermedad profesional ha sido declarada tan pronto como la persona afectada deba someterse a tratamiento médico por primera vez o se vea imposibilitada de trabajar (art. 6 de la LPGA). La OIT también ha establecido una lista de enfermedades profesionales⁸.

⁷ Anexo 1 artículo 14 OLAA

⁸ http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_125160/lang--fr/index.htm



**Cada niña y niño en el mundo
tiene derecho a una infancia,
simplemente.**

Política de Salud del Personal

Autor(a): Coordinadora de salud

Versión: 2.0

Registro: 201811_Pol_Staff_Health_v2_Es

Comité de lectura interno: Sector de gestión de riesgos, Geografías, programa de salud, jefe de delegación de Burkina Faso, Director de socios institucionales, DAH

Validado por: Junta Supervisora del Consejo

Fecha de validación: 29 noviembre 2018

Fecha de entrada en vigor: Inmediata

Fecha de revisión: 2020

Información para: Todo el personal, los voluntarios, pasantes y los consultores

Distribución: KIT | Email | SharePoint

Responsable de la actualización: Coordinador o coordinadora de salud del personal

Responsable de la aplicación: Departamento de recursos humanos

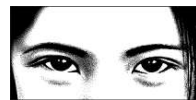
Otros documentos relacionados:

Política de Seguridad y Protección, Reglamento del personal



Siège | Hauptsitz | Sede | Headquarters
Av. de Montchoisi 15, CH-1006 Lausanne
T + 41 58 611 06 66, F +41 58 611 06 77
E-mail : info@tdh.ch, CCP : 10-11504-8

 www.tdh.ch
 www.facebook.com/tdh.ch
 www.twitter.com/tdh_ch
 www.instagram.com/tdh_ch



Terre des hommes

Ayuda a la infancia.