



Resoluciones conjuntas para el desarrollo y aceleración de la aplicación de políticas y cultura de seguridad, salud y bienestar en el trabajo en el seno del Comité de Empresa Europeo de Veolia

Preámbulo

Veolia aspira a convertirse en líder mundial en materia de transformación ecológica y está desarrollando soluciones con las que abordar las cuestiones clave de todas sus partes interesadas.

Como parte de su propósito, el Grupo Veolia define su utilidad para cada una de sus partes interesadas y recuerda su responsabilidad económica, social y ambiental en línea con los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas.

La prevención de riesgos laborales, la salud y la seguridad en el trabajo y, en términos más generales, el bienestar en el trabajo forman parte de los valores fundamentales de Veolia. Grupo de referencia en este ámbito que ha hecho de la noción de «cero accidentes» un objetivo concreto y una auténtica palanca de desempeño y transformación.

Para alcanzar esta meta, el grupo Veolia ofrece a sus empleados, en todos los niveles de la organización, un entorno de trabajo atractivo, saludable y seguro mediante altos estándares de seguridad y salud en el trabajo y normas de comportamiento gerencial asociadas¹ con el afán de fomentar la motivación, la creatividad y el compromiso de sus empleados.

La implicación activa de directores, gerentes, representantes del personal, empleados, trabajadores temporales, clientes, socios, proveedores de servicios y terceros en la protección de la salud y la seguridad se considera un deber común que nos compete a todos nosotros. Esta implicación activa colectiva debe formar parte de un proceso de mejora continua, fortalecimiento y anticipación de las medidas de prevención para la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo, y para el que el diálogo social juega un papel esencial.

Los miembros del Comité de Empresa Europeo y la Dirección de Veolia, comprometidos conjuntamente con esta visión, han decidido formar un grupo de trabajo dedicado a la salud y la seguridad con el fin de consolidar, en el seno de la nueva Veolia, nuestros enfoques y experiencias comunes en cuestión de salud y seguridad y, más ampliamente, de bienestar en el trabajo, al mismo tiempo modernizándolos y adaptándolos a las mejores y más modernas prácticas.

Este grupo de trabajo específico estuvo compuesto por miembros designados dentro del Comité de Empresa Europeo procedentes de ocho países diferentes y representativos de todas las actividades del Grupo en Europa (Agua, Residuos y Energía):

- Uwe Lagosky (Alemania) - coordinador/jefe del grupo de trabajo
- Marco Poll (Países Bajos)
- Vicente Diaz Carralero (España)
- Johnny Dyer (Reino Unido)
- Salah Ouehhabi (Bélgica)

¹ Ver Management Behavior @ Veolia

- Silvia Bartkova (Eslovaquia)
- Stefan Iordache (Rumanía)
- Florencio Martin (Francia)

El grupo de trabajo se reunió los días 9 de noviembre de 2022, 31 de enero, 22 de marzo, 19 y 20 de abril, 31 de mayo y 22 de noviembre de 2023 para culminar y validar un borrador de resoluciones conjuntas producto de las tareas del grupo.

Como parte de estas reuniones, los integrantes del grupo de trabajo decidieron trabajar de manera prioritaria en:

- los indicadores de seguimiento de seguridad y salud (valores y definiciones),
- la cultura de seguridad y salud y los sistemas existentes en Veolia (formación, normas, reglas que salvan vidas, documentación y puesta en común de mejores prácticas...),
- la salud en el trabajo (enfermedades profesionales, riesgos psicosociales...),
- el bienestar en el trabajo, sostenido particularmente por el enfoque So'Well de Veolia (ver anexo 1. Definiciones/glosario),
- los factores humanos, organizacionales y técnicos, el derecho a equivocarse (ver anexo 1. Definiciones/glosario) y el compromiso de las personas.

Al final de estas reuniones, los miembros del grupo de trabajo elaboraron un documento de síntesis de las tareas realizadas como parte de este grupo de trabajo incluyendo, en particular, el contenido de las presentaciones discutidas durante las reuniones y los principios fundamentales en cuestión de salud y seguridad inspirados en el acuerdo firmado por Suez con la EPSU el 12 de junio de 2014.

Este documento de síntesis fue objeto de una presentación en la reunión preparatoria del Comité de Empresa Europeo de 27 de junio de 2023 por el coordinador/jefe de los integrantes del grupo de trabajo y se comunicó al departamento de Recursos Humanos.

A partir de este documento de síntesis, el departamento de Recursos Humanos propuso a los miembros del grupo de trabajo un borrador de acuerdos conjuntos incluyendo, en particular, los ejes o principios fundamentales en cuestión de seguridad y salud propuestos en el documento de síntesis y formalizando la definición de objetivos y prioridades de actuación resultantes de las discusiones en el marco de este grupo de trabajo.

Está previsto difundir y aplicar estos ejes fundamentales y prioridades de actuación en todos los países pertenecientes al ámbito del Comité de Empresa Europeo, en particular a través

de las estructuras nacionales de diálogo social², con vistas a la mejora continua para la protección de todos y el desempeño global en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Este borrador de resoluciones conjuntas se envió a los miembros del grupo de trabajo y se debatió y culminó en una reunión final el 22 de noviembre de 2023.

De conformidad con la decisión adoptada por el Comité de Empresa Europeo el 17 de enero de 2024, el texto de las resoluciones conjuntas así finalizado se sometió a la aprobación de los miembros de la Mesa del Comité de Empresa Europeo el 3 de abril de 2024, antes de ser distribuido a todas las delegaciones nacionales del Comité de Empresa Europeo con vistas a la aplicación de dichas resoluciones conjuntas a partir de junio de 2024.

De cara a la mejora continua, se han formulado diez ejes fundamentales que forman parte de los cinco pilares de Seguridad y Salud de Veolia. Están destinados a ser aplicables a todas las entidades incluidas en el ámbito del Comité de Empresa Europeo de Veolia.

En consonancia con estos diez ejes fundamentales de seguridad y salud en el trabajo, se han establecido diez prioridades de actuación con vistas a reforzar la cultura de la prevención y el desempeño en términos de salud, seguridad y bienestar de todos los empleados y partes interesadas externas que trabajen especialmente en las instalaciones de Veolia en el ámbito del Comité de Empresa Europeo. Son coherentes con los contratos de desempeño en materia de seguridad y salud establecidos a principios de 2023 para ayudar a las unidades de negocio y/o entidades del Grupo Veolia a garantizar la implantación de áreas prioritarias y transformar su cultura de seguridad.

Para supervisar el avance en la aplicación de estos ejes fundamentales y prioridades de actuación, se seguirán, discutirán y compartirán periódicamente indicadores clave de desempeño (KPI) cuantitativos y cualitativos en materia de salud y seguridad, particularmente dentro de las estructuras nacionales de diálogo social y del Comité de Empresa Europeo, mediante un enfoque concertado y compartido de mejora continua. Figuran en el anexo 2.

I- Diez ejes compartidos y fundamentales basados en los cinco pilares de Veolia para la mejora continua de la seguridad y la salud en el trabajo

Cinco pilares estructuran el enfoque de mejora continua de la cultura de prevención de salud y seguridad del Grupo. Tales pilares son la piedra angular del enfoque de prevención de riesgos del grupo:

² «La estructura nacional de diálogo social (EDSP, por sus siglas en francés) es un espacio de diálogo, intercambio e información entre la dirección y los representantes de los trabajadores de los diversos países que forman parte del Comité de Empresa Europeo de Veolia, en particular en lo que respecta a los temas transversales. Su función no es la de negociar acuerdos. Garantiza el cumplimiento de los acuerdos o compromisos adquiridos a nivel de Grupo, particularmente cuando dichos acuerdos o compromisos sean más favorables que las disposiciones nacionales, legales o convencionales vigentes», véase el artículo 1.2 del acuerdo del Comité de Empresa Europeo de 8 de junio de 2015.

- Involucrar a toda la línea gerencial
- Gestionar los riesgos de salud y seguridad
- Comunicar y dialogar
- Formar e implicar a todos los empleados
- Seguir y controlar el rendimiento en materia de prevención de salud y seguridad

Apoyándose en estos cinco pilares, el grupo de trabajo de seguridad y salud formalizó diez ejes fundamentales. Su adopción y cumplimiento deben contribuir a la mejora continua de los resultados en materia de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad operativa.

I-1 Fortalecer la prevención de riesgos vinculados a la salud y la seguridad de los empleados en todas las actividades y procesos de toma de decisiones

Este principio es aplicable en particular al análisis de proyectos: adquisiciones, inversiones, operaciones, medidas organizativas importantes, contrato con un cliente o proceso de compra o subcontratación.

En todos estos proyectos es necesario identificar y evaluar los riesgos para poder controlarlos.

De hecho, la toma en consideración de los riesgos es un criterio determinante y requiere la identificación y determinación de recursos e inversiones adecuados, ya sean responsabilidad del cliente o de Veolia.

I-2 Desarrollar un enfoque común y participativo para el análisis y la prevención de situaciones de riesgo en el trabajo y de la gestión de la salud.

La prevención de accidentes se basa en la observación de que existe una relación entre el número de accidentes, incidentes y averías y el número de situaciones peligrosas y cuasiaccidentes. La identificación y el tratamiento riguroso de los HiPo (ver anexo 1. Definiciones/glosario) debe permitir, en particular, reducir drásticamente los accidentes graves o mortales con vistas a alcanzar el objetivo de cero accidentes.

La identificación de situaciones de riesgo en materia de salud o seguridad y la implantación de medidas preventivas y correctoras requieren de la participación activa y conjunta de la dirección y los profesionales de la sanidad (externos e internos) y la seguridad, de los empleados, así como de sus representantes, con el fin de lograr una reducción/desaparición duradera de las situaciones y los comportamientos de riesgo.

Este enfoque común se expresa en particular en los órganos de diálogo social jurídicos o convencionales de cada país del Comité de Empresa Europeo permitiendo un enfoque respecto de tales temas que integre aquellos relacionados con la seguridad y la salud de los empleados con las correspondientes partes interesadas.

El enfoque participativo también es aplicable durante desarrollos importantes dentro de las organizaciones que puedan repercutir en la seguridad o la salud de los empleados.

El análisis conjunto de accidentes, incidentes, situaciones peligrosas e HiPo realizado por los distintos actores implicados (incluidos representantes del personal en organismos locales específicos) debe permitir identificar y eliminar las causas profundas de carácter técnico, organizativo y humano vinculadas al entorno laboral.

Estos análisis permiten determinar las acciones que tomar para poder priorizarlas.

I-3 Promover un ambiente de trabajo caracterizado por la confianza mutua y el intercambio

El compromiso que se espera de todos requiere fomentar un clima de trabajo caracterizado por la confianza y el intercambio, involucrando a todo el personal en la prevención de riesgos y promoviendo una verdadera cultura corporativa común en materia de seguridad y salud.

Este clima de confianza basado en una cultura de benevolencia, de derecho a equivocarse y de retroalimentación, especialmente después de una declaración de cuasiaccidente, permite sobre todo promover la notificación de aquellos cuasiaccidentes y situaciones peligrosas mencionados en el párrafo anterior.

La motivación de cada individuo se estimula mediante el fomento de propuestas de prevención, el intercambio y la promoción de éxitos y mejores prácticas.

I-4 Priorización de medidas de prevención

La pirámide jerárquica de control de riesgos (ver anexo 1. Definiciones/glosario) se compone de seis niveles dedicados a la eliminación o reducción del peligro y la exposición.

Cuanto más se analicen estos niveles de control de riesgos anticipadamente a los procesos de diseño, más eficaces serán y menores serán los costes de seguridad del puesto o del equipo de trabajo.

En la medida en que no se pueda eliminar el peligro, la aplicación de medidas adicionales permite trabajar con total seguridad en cualquier circunstancia respecto de instalaciones, procesos o máquinas. Las medidas se clasifican de más a menos eficaces:

1. Eliminación: eliminar el peligro es la medida más eficaz.
2. Sustitución/Reemplazo: sustituir lo que es peligroso por aquello que lo es menos;
3. Ingeniería/diseño: llevar a cabo una revisión del diseño de un equipo, un proceso o una máquina contribuye a alejar a las personas del peligro.
4. Aislamiento/EPC (equipo de protección colectiva): minimizar la exposición del operario aislándolo del peligro.
5. Controles administrativos: implantar controles administrativos limita la exposición de las personas a los peligros mediante la modificación, en particular, de la organización del trabajo o las prácticas laborales.
6. EPI (equipo de protección individual): proteger al operario frente a la exposición al peligro.

I-5 Definir y promover métodos comunes que hagan posible fortalecer las medidas y enfoques de prevención

La promoción de enfoques de mejora continua, las comparaciones internas y externas (*benchmarking*), así como la retroalimentación permiten identificar las mejores prácticas y compartirlas con visos de mejora.

I-6 Aplicar medidas de prevención y protección para todos nuestros proveedores de servicios que tiendan a un nivel idéntico al de nuestros empleados

Veolia está firmemente comprometida con la mejora de su desempeño ambiental, social y de gobernanza (ESG) y plenamente alineada con los objetivos definidos en el marco de los futuros reglamentos europeos, en particular la Directiva de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) y los criterios ESG.

Los trabajadores temporales, los subcontratistas y otros agentes involucrados son partes interesadas en la calidad de nuestras actividades y de la seguridad de nuestros procesos de trabajo y forman parte del deber de vigilancia. En este contexto, ello requiere definir y promover en consonancia con ellos condiciones de salud y seguridad que cumplan con nuestros requisitos y supervisar su cumplimiento. Para limitar los riesgos, se presta especial atención al número de niveles de subcontratación y al personal temporal que trabaja en nuestros equipos.

I-7 Consolidar la aplicación y el cumplimiento rigurosos de la normativa y los reglamentos internos

Es obligatorio el cumplimiento de la normativa europea, nacional y/o regional.

Asimismo, las reglas y normas de Grupo son aplicables a todas las entidades, independientemente de su ubicación, siguiendo los planes de implantación definidos por las entidades locales según su propia evaluación de riesgos.

Estos reglamentos y normas del Grupo, traducidos a diferentes idiomas, estipulan un nivel mínimo que puede ir más allá de los requisitos europeos, regionales o nacionales y no son negociables. Contribuyen a garantizar la seguridad de todos y, más ampliamente, de los compañeros, así como de terceras personas.

Todos estos reglamentos e instrucciones deben promoverse activamente: difundirse, conocerse, comprenderse y cumplirse por parte de todos, con planes de implantación local progresiva tras su publicación o modificación.

El Grupo está trabajando para definir e implantar un sistema de cumplimiento de las normas con el fin de garantizar la integridad física y psicológica de sus empleados.

Si bien el empleador está obligado a adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad y proteger la salud física y mental de sus empleados, no es menos cierto que

los empleados deben cumplir todas las normas y medidas relativas a su ámbito de actividad.

I-8 Preparar y apoyar a equipos y entidades en la gestión de crisis y el plan de prevención

Cada unidad, independientemente de su tamaño, elabora, informando a los representantes del personal, cualquier plan de emergencia interno que permita, en la medida de lo posible, la continuación de las actividades siempre que la salud y la seguridad de los trabajadores y de las partes interesadas no se vean amenazadas, y que debe incluir los siguientes elementos:

- procedimientos de alerta y evacuación,
- medios necesarios para gestionar y controlar situaciones de emergencia previsibles,
- organización de la gestión de crisis.

Los planes de emergencia internos deben comprobarse periódicamente y someterse al menos a ejercicios periódicos. La retroalimentación resultante de este ejercicio debe contribuir a la mejora continua de tales planes.

I-9 Hacer de las estructuras nacionales de diálogo social (EDSP) una de las palancas de difusión de la cultura de salud, seguridad y bienestar del Grupo

En cada reunión de las estructuras nacionales de diálogo social, debe figurar sistemáticamente en el orden del día un punto relativo a la seguridad, la salud (física o mental) en el trabajo y, más ampliamente, a la gestión del bienestar.

Las estadísticas sobre accidentes laborales, entre otras, se publican periódicamente. También se divulgan las buenas prácticas nacionales o del Comité de Empresa Europeo, así como otros indicadores vinculados a la transformación cultural (capacitación, reacciones sobre el terreno, etc.).

La lista de indicadores que deben discutirse y supervisarse dentro de las estructuras nacionales de diálogo social figura en el anexo 2.

Las estructuras nacionales de diálogo social definen las prioridades y adaptaciones necesarias para la mejora continua del desempeño y la cultura de seguridad y salud en su respectivo ámbito.

I-10 Continuar con los esfuerzos de capacitación y sensibilización en materia de seguridad, salud y bienestar en el trabajo

Los esfuerzos continuados de formación y sensibilización permiten fortalecer la adopción por parte de todos de la cultura, las normas de seguridad, las reglas que salvan vidas y la mejora continua en términos de desempeño en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Esta formación o sensibilización debe poder llevarse a cabo teniendo en cuenta, en particular, el tiempo necesario concedido a cada persona para sus logros y adaptando, en

caso necesario, sus métodos de implantación (por ejemplo, aprendizaje electrónico o presencial, atendiendo, entre otras, a situaciones de discapacidad).

II- Diez prioridades de acción para fortalecer el desempeño en términos de seguridad, salud y bienestar en el trabajo

En base de los cinco pilares que estructuran el enfoque de mejora continua de Veolia en materia de salud, seguridad y bienestar en el trabajo y los correspondientes ejes fundamentales definidos anteriormente, el Consejo de Empresa Europeo y la dirección de Veolia se comprometen a difundir y reforzar la adopción de la cultura y los enfoques destinados a la mejora continua de la seguridad, la salud y el bienestar en el trabajo. Para ello, se han definido diez prioridades de actuación para su aplicación en las entidades y/o actividades de Veolia en el ámbito del Comité de Empresa Europeo.

- 1) Hacer del diálogo social, particularmente en las estructuras nacionales de diálogo social (EDSP) un relevo y palanca para el avance en la cultura y el desempeño en cuestión de salud, seguridad y bienestar en el trabajo.
- 2) Fortalecer el compromiso de todos y el comportamiento gerencial ejemplar en las instalaciones, particularmente a través de la revitalización de las visitas de seguridad de los directivos.
- 3) Implantar, formar a todos los individuos y hacer cumplir las reglas que salvan vidas derivadas de normas no negociables del Grupo.
- 4) Fortalecer la prevención concentrando la atención en la identificación y el análisis tanto de cuasiaccidentes como de accidentes, la implantación y el aprovechamiento de buenas prácticas con gestión prioritaria de situaciones de alto potencial de riesgo (HiPo).
- 5) Fortalecer las habilidades de salud y seguridad de los gerentes, representantes de salud y seguridad, así como de los interlocutores sociales de los diversos países mediante la implantación de un plan plurianual.
- 6) Fortalecer el intercambio sobre temas de salud y riesgos asociados, concentrando la atención en los trastornos musculoesqueléticos (TMS).
- 7) Definir planes de actuación adaptados por país en materia de riesgos psicosociales en función de los contextos y paralelamente implantar ampliamente el enfoque So Well (ver anexo 1. Definiciones/glosario).
- 8) Promover condiciones que permitan la implantación del reconocimiento positivo, el derecho a equivocarse y la justa sanción en el marco de una cultura justa fortalecida (ver anexo 1. Definiciones/glosario) mediante una postura de benevolencia.

9) Implantar, en la medida de lo posible, ajustes temporales a las tareas posteriores a un accidente o enfermedad, con especial atención a la gestión del regreso a la actividad en la empresa.

10) Consolidar la cultura de seguridad y salud, particularmente mediante auditorías de cultura de seguridad para poder avanzar por las diferentes etapas de la curva de Bradley (ver anexo 1. Definiciones/glosario).

III- Información y modalidades de aplicación y seguimiento

Estas resoluciones conjuntas basadas en los cinco pilares que estructuran el enfoque de mejora continua de Veolia en términos de seguridad, salud y bienestar en el trabajo con sus ejes fundamentales y prioridades de actuación asociadas se difundirán dentro de las estructuras nacionales de diálogo social.

Dichas resoluciones conjuntas forman parte de las potestades de las entidades jurídicas de diálogo social de los países y en ningún caso pueden infringirse ni contravenirse, sino solo complementarse.

Durante el primer año siguiente a la aprobación de este documento, podrá celebrarse una reunión extraordinaria de las estructuras nacionales de diálogo social con el fin de disponer del tiempo necesario para abordar estas resoluciones conjuntas.

Como parte de las estructuras nacionales de diálogo social, se pedirá a los responsables nacionales de recursos humanos, junto con los miembros de las estructuras nacionales de diálogo social, que definan al menos tres prioridades de actuación de entre las diez, incluida la prioridad de actuación común en Comité de Empresa Europeo que se validará en la mesa del Comité de Empresa Europeo.

Las prioridades de actuación para el año definidas en el marco de las estructuras nacionales de diálogo social están destinadas a difundirse y compartirse por parte de las direcciones nacionales dentro de las unidades operativas de cada país con el fin de aplicarlas en el marco de sus potestades.

Estas prioridades de actuación deberán volver a discutirse cada año en el marco de las estructuras nacionales de diálogo social.

Las prioridades de actuación nacionales definidas en el seno de las estructuras nacionales de diálogo social y las buenas prácticas correspondientes podrán también someterse a presentación por el responsable de Recursos Humanos de cada país y los miembros de la delegación nacional en el contexto de un pleno de del Comité de Empresa Europeo.

Se ha creado una comisión de seguimiento de Salud y Seguridad en el seno del Comité de Empresa Europeo. Está compuesto por representantes del departamento de Recursos Humanos del Grupo, en particular del Departamento de Prevención, Seguridad y Salud y del Departamento de Desarrollo Social, y por 7 (siete) miembros elegidos prioritariamente entre

los miembros del grupo de trabajo de seguridad y salud del Comité de Empresa Europeo y/o miembros de la Mesa, garantizando en la medida de lo posible el mantenimiento de los equilibrios entre zonas y países, así como las actividades del Grupo en el ámbito del Comité de Empresa Europeo.

Las designaciones de los miembros del comité de seguimiento las validarán los miembros de la Mesa. El nombramiento de los miembros del comité de seguimiento tendrá la duración del mandato del Comité de Empresa Europeo, que es de 4 (cuatro) años. En caso de cese de un miembro del comité de seguimiento durante su mandato, la designación del miembro sustituto la validarán los miembros de la Mesa.

La comisión se reúne una vez al año durante un día, que incluye media jornada en presencia de los miembros de la dirección.

Las misiones y el papel de la comisión de seguimiento de la seguridad y la salud del Comité de Empresa Europeo son los siguientes:

- Vela por la aplicación de las resoluciones conjuntas definidas en este documento, el cumplimiento de los ejes fundamentales que establece, el seguimiento de las prioridades de actuación definidas y la promoción de buenas prácticas.
- Formula propuestas sobre las medidas que deben adoptarse, en particular para mejorar la difusión y la aplicación de las mejores prácticas en materia de salud y seguridad en el trabajo identificadas en el seno de las estructuras nacionales de diálogo social.
- Elabora cada año un resumen basado, en particular, en indicadores de seguimiento vinculados a la política de seguridad y salud de las aportaciones de retroalimentación de las estructuras nacionales de diálogo social y del seguimiento de las prioridades de actuación nacionales definidas a este respecto. Como tal, se designa un ponente de salud y seguridad para cada estructura nacional de diálogo social entre los miembros de esta.
- El resumen anual de la comisión de seguimiento de seguridad y salud se someterá una presentación a la Mesa del Comité de Empresa Europeo y, posteriormente, al pleno del Comité de Empresa Europeo.

Los primeros dos años siguientes a la aprobación de este documento se dedicarán a la adopción y difusión de estas resoluciones conjuntas en el seno de las estructuras nacionales de diálogo social, a la formación de los referentes nacionales designados a este respecto y a la buena articulación y comunicación entre las estructuras nacionales de diálogo social y la comisión de seguimiento de Seguridad y Salud del Comité de Empresa Europeo.

La primera reunión del Comité de Seguimiento de Seguridad y Salud del Comité de Empresa Europeo se celebrará la víspera de la reunión de la Mesa del Comité de Empresa Europeo a finales del primer semestre de 2025.

El papel, las misiones y las condiciones organizativas de la comisión de seguimiento se revisarán cada dos años con los miembros de la Mesa del Comité de Empresa Europeo.

.....

Este texto de resoluciones conjuntas fue aprobado por los miembros de la Mesa del Comité del Grupo Europa el 3 de abril de 2024 con vistas a su aplicación a partir de junio de 2024.

Firmas de los miembros de la Mesa del Comité de Empresa Europeo

Michaela SOFER-AYADI	
Maria BRINCKEN	
Jimmy TOWERS	
Jaroslav BATKO	
Antonio CORTES SITJAS	
Marco POLL	
Salah OUEHHABI	

Anexo 1. Definiciones/glosario

Las siguientes definiciones provienen de normativas europeas e internacionales y/o documentación interna en materia de prevención de seguridad y salud en el seno del Grupo.

Árbol de causas: representación gráfica de la secuencia lógica de hechos que han provocado un accidente.

El análisis de accidentes mediante el método del árbol de causas se basa en los siguientes principios:

- el desarrollo de una comprensión objetiva del proceso del accidente en lugar de la búsqueda de responsabilidades,
- la puesta de relieve de los hechos en lugar de interpretaciones y juicios de valor,
- la toma en consideración de los hechos más originarios en la génesis del accidente,
- el cumplimiento de la sucesión de etapas, en particular las de «recogida de datos y construcción del árbol de causas» y «propuestas de actuación»,
- el uso de un marco de observación que evoque de manera simplificada la situación laboral.

El árbol de causas, teniendo en cuenta los aspectos Humanos, Organizativos y Técnicos, permite identificar:

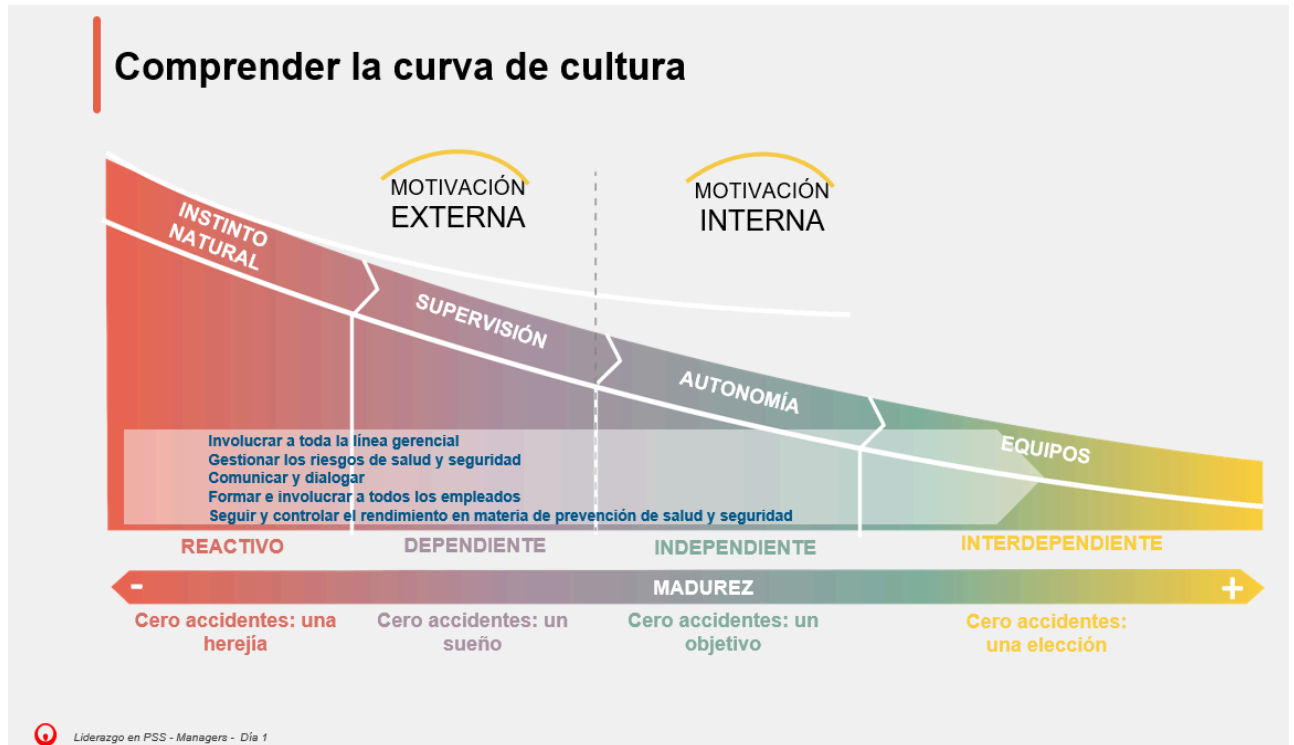
- las **causas inmediatas:** causas o factores más visibles de un incidente y un accidente, que contribuyeron directamente a que se produjera.
- las **causas raíz:** causas más profundas que originan un incidente o accidente. A menudo están relacionadas con los componentes de «gestión y mano de obra» y explican la presencia de las causas inmediatas.

Bienestar en el trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el bienestar en el trabajo como algo que abarca todos los aspectos de la vida laboral, desde la calidad y la seguridad del entorno físico hasta la forma en que los trabajadores se sienten respecto a su trabajo, el entorno laboral, el clima laboral y la organización del trabajo.

Curva de Bradley

La curva de Bradley presenta la cultura organizativa poniendo de relieve los comportamientos individuales y sus cuatro categorías: reactivo, dependiente, independiente e interdependiente. Permite establecer una verdadera cultura de la salud y la seguridad actuando directamente sobre la mentalidad y el comportamiento de todos los actores de la sociedad.



Cultura de seguridad (definición del Instituto para una cultura de seguridad industrial [ICSI])

Conjunto de maneras de hacer y maneras de pensar ampliamente compartidas por los actores de una organización con respecto al control de los riesgos más importantes asociados a sus actividades.

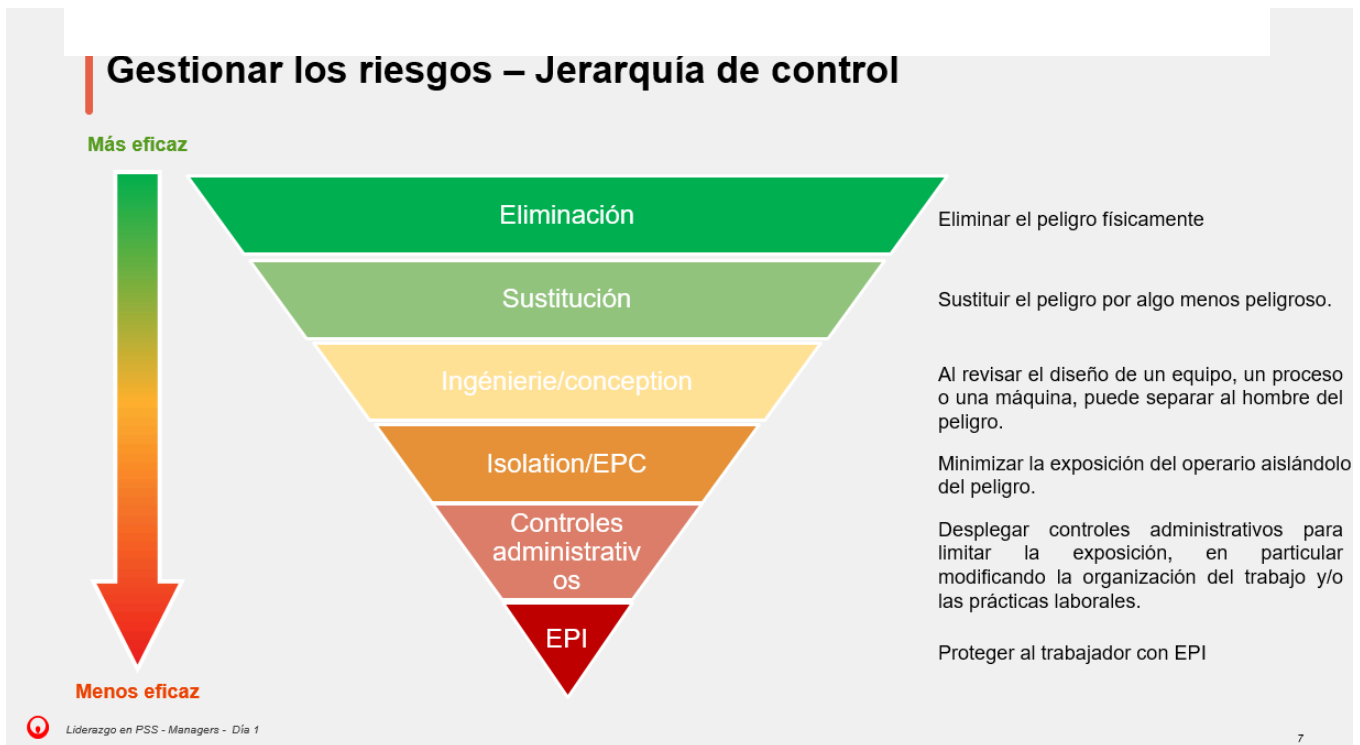
Cultura justa (definición del Instituto para una cultura de seguridad industrial [ICSI] y de la formación de Liderazgo en SST de Veolia)

Cultura en la que las personas (sobre todo el personal de primera línea, los directivos, etc.) no se ven penalizadas por sus acciones, omisiones o decisiones cuando son acordes con su experiencia y formación, pero en la que no se toleran las negligencias graves, los fallos deliberados ni los perjuicios.

Se trata de crear el **clima de confianza** necesario para la correcta circulación de la información gracias a:

- un enfoque positivo de fomento de buenas prácticas individuales o colectivas,
- la notificación espontánea de eventos (situaciones peligrosas y cuasiaccidentes) para mejorar la prevención de riesgos,
- una reacción apropiada y justa ante las infracciones (faltas no toleradas y reacciones de los directivos proporcionales al grado de responsabilidad).

Enfoque de prevención: Pirámide jerárquica de control de riesgos



Error: acto **involuntario** cometido por un individuo vinculado a un comportamiento inapropiado.

Más específicamente en el ámbito de la seguridad y la salud, el Instituto para una cultura de seguridad industrial (ICSI) define un error como una situación o una secuencia planificada de acciones que no logra sus objetivos. Se trata de una desviación de una referencia interna o externa (objetivo, modelo, norma, regla, etc.), aunque la persona no tuviera intención de desviarse de tal referencia. Un error nunca es voluntario.

Falta o infracción de una regla o norma: acto **voluntario** cometido por un individuo vinculado a un comportamiento inapropiado.

Según la definición del Instituto para una cultura de seguridad industrial (ICSI) se trata de una transgresión voluntaria o intencionada de una norma con o sin intención de causar daño en relación con una referencia externa.

HiPo (High Potential of severity)

Un incidente de menor gravedad que, en diferentes circunstancias, puede alcanzar un nivel de gravedad serio. Se excluyen los accidentes de tráfico. Un HiPo no es un accidente.

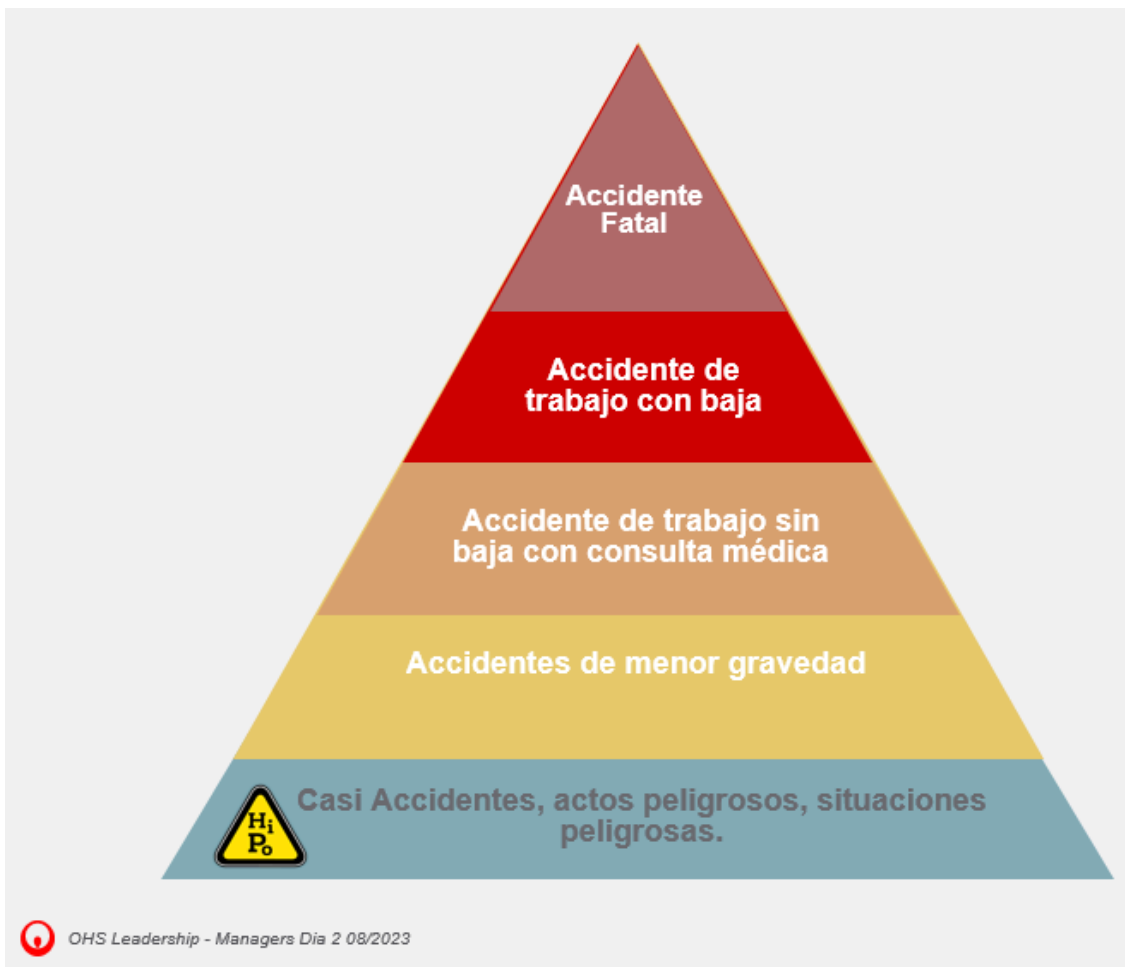
Enfermedad profesional (reconocida)

Según el Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981 (n.º 155) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por «enfermedad profesional» se entiende toda enfermedad contraída como consecuencia de la exposición a factores de riesgo derivados de una actividad profesional. La enfermedad profesional declarada por un empleado está reconocida por el organismo competente cuando el empleado ha estado expuesto al riesgo y aporta pruebas.

Cuasiaccidente

Un evento imprevisto que no ha dado lugar a lesiones, enfermedades o daños a la propiedad, pero que tenía el potencial de hacerlo.

Pirámide de BIRD: representación simbólica de la distribución estadística de situaciones de riesgo y accidentes.



La representación piramidal establece una relación entre los diferentes niveles de gravedad de los accidentes: cuanto mayor es el nivel de incidentes o cuasiaccidentes, mayor es el riesgo o probabilidad de que se produzca un accidente grave. En base a esta representación, la lógica aceptada es tratar los acontecimientos menos graves como prioritarios, con la esperanza de eliminar completamente los más graves, o incluso abordar los «comportamientos de riesgo» para evitar accidentes mortales.

Programa/enfoque So'Well

El bienestar mejora la calidad de vida en el trabajo, fortalece la cohesión y contribuye al desempeño de la empresa. Es un aspecto fundamental de la transformación de la cultura y organización laboral que debe tenerse en cuenta en el trabajo.

El programa de bienestar del Grupo Veolia, denominado «So'Well», se lanzó en varias unidades piloto entre 2021 y 2022 y, a partir de 2023, se implantó generalizadamente en todo el Grupo, mediante el nombramiento de una red de referentes So'Well por cada unidad de negocio. Aprovecha en particular el enfoque So'Sport de la empresa.

So'Well es un programa de promoción, intercambio y aplicación de actuaciones destinadas a mejorar el equilibrio, el bienestar, así como fortalecer la cohesión en beneficio de todos. Gira en torno a tres dimensiones: Física, Mental y Social. El objetivo es integrar la noción de bienestar en la vida diaria de todos los empleados de Veolia de forma sostenible.

Para aplicar el programa So'Well, el referente local de cada unidad de negocio establece con su dirección una «agenda» So'Well que incluye, en particular, una jornada de grupo conjunta durante la semana internacional del bienestar, a finales de junio, así como otros acontecimientos o actuaciones en profundidad que se organizan localmente. La animación y formación, por parte del grupo, de los referentes de So'Well permite reforzar la dinámica compartiendo las buenas prácticas.

Riesgos psicosociales

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), los riesgos psicosociales están vinculados a la forma en que se diseña, organiza y gestiona el trabajo, así como al contexto social del mismo. Los riesgos psicosociales afectan al bienestar psicológico y físico de los trabajadores, incluida su capacidad para participar en un entorno laboral entre otras personas. No solo tienen consecuencias psicológicas como agotamiento, trastornos de ansiedad y depresión, sino que también pueden provocar lesiones o enfermedades físicas tales como enfermedades cardiovasculares o lesiones musculoesqueléticas.

Situación peligrosa

Un entorno de trabajo en el que una persona está expuesta a uno o más peligros que podrían provocar lesiones, enfermedades, muerte o daños a la propiedad.

Situación de crisis

Un suceso o una situación difícilmente previsible o totalmente imprevista que provoca reacciones en cadena y cuyas consecuencias afectan al funcionamiento estructural y/o coyuntural normal de la empresa deteriorando de forma significativa la percepción de sus principales partes implicadas y la confianza que se le otorga.

Visita de seguridad de los directivos (ver formación de Liderazgo en SST de Veolia)

Acto de gestión esencial destinado a reforzar la presencia y el diálogo compartido entre directivos y equipos para promover la implicación en la prevención de riesgos. Se basa en la observación y el diálogo constructivo basado en la confianza entre el directivo y una persona en situación laboral.

Corresponde al directivo:

- centrar la discusión en la actividad observada,
- fomentar o reforzar conductas seguras,
- actuar inmediatamente sobre los comportamientos inseguros,
- obtener un compromiso mutuo de actuación.

De ningún modo la **Visita de seguridad de los directivos** debe considerarse una inspección o auditoría.

Anexo 2. Indicadores para el seguimiento del desempeño en materia de prevención, salud y seguridad

A continuación se detallan los indicadores del Grupo, ya sean de desempeño o de transformación, que permiten supervisar los resultados de seguridad y salud, así como los esfuerzos de transformación de la cultura. Se definen en el glosario del Global Report.

Los indicadores 1 a 13 pueden supervisarse cada seis meses y los indicadores 14 a 20 se someten a presentación anual.

Más allá del seguimiento en los informes del Grupo y de una presentación periódica durante los plenos ordinarios del Comité de Empresa Europeo y en el seno de las estructuras nacionales de diálogo social, se aspira a su presentación periódica e intercambio en los órganos locales de diálogo social de los diversos países.

1. Accidentes laborales con baja del empleado (excepto desplazamientos) ⁽¹⁾
2. Días naturales de trabajo perdidos por accidentes laborales (excepto desplazamientos) (contratos indefinidos y definidos)
3. Tasa de frecuencia de accidentes laborales con baja
4. Tasa de gravedad de los accidentes laborales
5. Accidentes laborales con baja de trabajadores temporales (excepto desplazamientos)
6. Número de fallecimientos de empleados vinculados a procesos y tráfico
7. Número de fallecimientos de trabajadores temporales y subcontratistas vinculados a procesos y tráfico
8. Número de fallecimientos de terceros vinculados al tráfico
9. Tasa de accidentes laborales analizados (en base al árbol de causas)
10. Cuasiaccidentes, actos peligrosos, situaciones peligrosas de vinculación laboral e incidentes materiales (excepto desplazamientos) notificados
11. Pirámide de BIRD
12. Relación entre el número de cuasiaccidentes, actos peligrosos, situaciones peligrosas de vinculación laboral e incidentes materiales y el número de accidentes con baja
13. Número de HiPo

14. Número de Visitas de los directivos realizadas
15. Número de empleados formados en seguridad
16. Proporción de empleados formados en seguridad
17. Número de organismos especializados o que integran el estudio de cuestiones de seguridad y salud⁽²⁾
18. Voice of Ressourcer: volver sobre la pregunta: «¿Son importantes la seguridad y la salud en mi entidad?» (%)
19. Voice of Ressourcer: volver sobre la pregunta «Hoy, si tuviera que evaluar mi bienestar en el trabajo en una escala del 1 al 10, le otorgaría una puntuación de...» (%)
20. Voice of Ressourcer: índice de bienestar

⁽¹⁾ Accidentes laborales, excepto desplazamientos, que originen una baja de al menos un día.

⁽²⁾ Definición de informes sociales del Grupo. En el caso de Francia, los organismos especializados contabilizados para este indicador son los CSE (incluido su CSSCT).