



9. PREMIOS MUTUALIA

29 de abril de 2022

9. Premios Mutualia

El día 29 de abril ha tenido lugar la entrega de los **Premios Mutualia** en el Palacio Euskalduna de Bilbao. Se trata de la **9ª edición** de estos premios, que reconocen la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y la diversidad en la empresa, en sus dos categorías:

- Premio a la Innovación en prevención de riesgos laborales
- Premio a la Diversidad en la empresa

Este año, el acto de entrega de los premios se ha realizado en el evento “**El encuentro de la seguridad, la salud y la diversidad**” que Mutualia ha organizado con motivo del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, que se celebra cada 28 de abril.

La jornada ha contado con la participación de **Lourdes Iscar**, directora general de Osalan; **Ana Camacho**, directora de industria y transición energética del Gobierno Vasco; y **Urtza Errazti**, presidente de Mutualia.

Proyectos premiados

Premio a la Innovación y Premio a la Diversidad

TRIENEKENS PAÍS VASCO, S.L.

Premio a la Innovación por su proyecto:
“Integración eficiente de la gestión preventiva”

Recogió el premio Alberto Domínguez Corral, director de prevención de riesgos laborales.



DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA

Premio a la Diversidad por su proyecto:

“Acceso e inclusión de personas con discapacidad intelectual en la organización de la Diputación Foral de Bizkaia”

Recogió el premio César González de Heredia Maruri, director general del régimen jurídico y función pública.



Accésit

Dada la calidad de los proyectos presentados, todas las empresas finalistas han sido reconocidas con un accésit. **Accésit al Premio de Innovación:**



BAHÍA DE BIZKAIA GAS

“Seguridad Psicológica en
Bahía de Bizkaia Gas”



METRO BILBAO

“Gestión de la exposición a sílice cristalina en una explotación ferroviaria”

Accésit

Dada la calidad de los proyectos presentados, todas las empresas finalistas han sido reconocidas con un accésit. **Accésit al Premio de Diversidad:**



EMTESPORT

“La diversidad como factor de crecimiento”



GUREAK

“Lan-TEA. Aunando la especialización con la inclusión”.

9. Premios Mutualia



Entrevista

Alberto Domínguez, director de prevención de riesgos laborales de Trienekens País Vasco

¿Qué es Trienekens y cuál es su actividad?

Trienekens es una multinacional de origen alemán, reconocida por ser pionera en el campo de la gestión integral de residuos, actividad en la que acumula más de 100 años de experiencia.

A lo largo de esta dilatada trayectoria hemos gestionado decenas de plantas de reciclaje, y nuestros exhaustivos procesos de aprovechamiento han servido de base para el desarrollo de la restrictiva legislación alemana en materia de medio ambiente en la que, a su vez, se basa la actual normativa europea.

En Euskadi operamos a través de nuestra filial Trienekens País Vasco, una sociedad que lidera a un grupo de empresas y actividades dedicadas a los servicios medioambientales y comprometidas con la Economía Circular y que emplea a más de 100 personas.

Estamos especializados en el diseño, desarrollo y gestión de plantas industriales de tratamiento de residuos, con una gran experiencia en plantas de clasificación de envases domésticos.



Alberto Domínguez, director de prevención de riesgos laborales de Trienekens País Vasco

¿Cuál es vuestro enfoque de la Prevención?

La Dirección de Trienekens está comprometida al 100% en el bienestar laboral de sus trabajadores, invirtiendo y poniendo todos los recursos necesarios para su consecución.

Estamos muy centrados en dos líneas de trabajo, la primera conseguir que cada trabajador sea de alguna forma como un técnico, unos ojos de prevención dentro de la planta. Queremos aprovechar su know how para detectar y adelantarnos a situaciones que podrían terminar desencadenando un riesgo, o esa medida/ mejora que les haga más fácil su día a día.

La segunda línea es la digitalización que está llevando a cabo la empresa, y dentro de esta, hemos creado una herramienta (APP) muy potente, que además de otras utilidades, nos sirve para recabar fácilmente la información en forma de observaciones, realizadas por los propios trabajadores.



Alberto Domínguez, director de prevención de riesgos laborales de Trienekens País Vasco



¿En qué consiste el proyecto “Integración eficiente de la gestión preventiva”?

El proyecto está basado en la aplicación que TRIENEKENS ha desarrollado, y en ella, controlamos diferentes aspectos en tiempo real.

- Observaciones de Seguridad
- Gestión de personal
- Registro en la entrada de EPI's
- Indicadores de absentismo e índices de siniestralidad

Es una APP que está en continuo desarrollo y ajustándose a las necesidades de la empresa y facilitando la labor en la gestión.

Alberto Domínguez, director de prevención de riesgos laborales de Trienekens País Vasco

¿Qué mejoras se han obtenido desde su implantación?

La primera y más importante la implicación de las y los trabajadores, al principio teníamos nuestras dudas sobre la acogida de la APP pero nos hemos llevado una grata sorpresa viendo cómo se han familiarizado y aportan esas observaciones... es muy sencilla de utilizar.

También está la parte psicológica, las y los trabajadores se sienten reconocidos cuando la empresa toma esas medidas detectadas por ellos, lo que les supone una retroalimentación y una motivación para seguir aportando, favoreciendo la mejora continua que al final está implícita en todo este sistema de gestión.

Hoy en día nos llega una gran cantidad de información, con la aplicación no la perdemos, la tenemos controlada, ordenada, accesible y actualizada en todo momento.



Alberto Domínguez, director de prevención de riesgos laborales de Trienekens País Vasco

¿Qué mejoras se han obtenido desde su implantación?

Valga como ejemplo, si la Dirección me pide un informe de PRL, solo tengo que hacer un click, y puedo emitir un informe gráfico con las observaciones/ anomalías clasificadas en función de su gravedad, su estado (abiertas/ cerradas) así como la inversión económica contabilizada en las mismas. Presentarle los KPIs (absentismo/ siniestralidad), con un simple vistazo verá las diferentes gráficas por centros con su estado en ese momento.

La información/ datos una vez introducidos son válidos para cualquier departamento, por ejemplo, RRHH puede entrar para toma de datos de un trabajador como puede ser su antigüedad, o cuando RRHH introduce una ausencia, a mí la APP me muestra el absentismo tomando ya en cuenta ese dato.

Aprovechamos las sinergias de información entre los diferentes departamentos y personal de campo, lo que supone un enorme ahorro de tiempo en la gestión preventiva.



Alberto Domínguez, director de prevención de riesgos laborales de Trienekens País Vasco



¿Podría incorporarse en otras empresas?

Totalmente, esta APP está pensada y prevista para cubrir las necesidades que todos tenemos en la gestión preventiva del día a día.

Entrevista

César González de Heredia Maruri, director general del régimen jurídico y función pública de Diputación Foral de Bizkaia



¿En qué consiste el proyecto?

El proyecto consiste en no dejar a nadie atrás, entender que las personas somos 100% capaces y que en ocasiones, son los entornos los que resultan incapacitantes, por eso hay que transformarlos para que todas las personas podamos desarrollar nuestras habilidades y en este sentido este proyecto tiene el foco en las personas con discapacidad intelectual, de modo que accedan al funcionariado de carrera, trabajen, tengan sus derechos y obligaciones como el resto y coadyuven en el desarrollo de los servicios públicos que presta la DFB.

César González de Heredia Maruri, director general del régimen jurídico y función pública de Diputación Foral de Bizkaia

¿Cómo surge el proyecto y cuándo comienza su implantación?

El proyecto nace a principios de 2017, dentro del marco de Bizkaia Egiten, y a lo largo de todo ese año natural nos vamos formando y preparando a la organización para este reto. Esto supone revisar los puestos de trabajo y los procesos y procedimientos de actuación en todos los niveles de función pública y otros más así mismo, transversales. Tras determinar los puestos a reservar al colectivo, ha sido determinante la colaboración con el tercer sector que propició hacer una convocatoria que de verdad resultara efectiva a las características del colectivo al que se dirigía. La convocatoria, hay que hacer hincapié en este dato, tuvo todos los requisitos de una convocatoria ordinaria, simplemente se adaptaron técnicas, materiales y procedimientos y por supuesto cumplía todos los requisitos de legalidad exigidos a cualquier convocatoria. Los procesos posteriores a lo que es materialmente la convocatoria también fueron adaptados y se firmó un convenio de empleo con apoyo con entidades del tercer sector para garantizar la figura de la persona preparadora laboral que acompaña en su vida de trabajo a quienes obtuvieron las plazas.



César González de Heredia Maruri, director general del régimen jurídico y función pública de Diputación Foral de Bizkaia

¿Cuáles son los resultados desde su implantación?

Los resultados han sido muy buenos, de hecho, estamos en la segunda convocatoria de este tipo. Si en su momento hemos sido la primera administración de Euskadi que ha realizado este tipo de convocatoria, insisto para personas fijas, ahora somos la primera que repite. No voy a decir que no haya habido problemas, que como en todos los proyectos los ha habido, pero lo importante es que hemos sabido buscar la manera de solucionarlos, creando nuevas formas de hacer que supone modificar e incluso dejar sin efecto *modus operandi* anteriores, formándonos permanentemente, sensibilizando a la plantilla, fortaleciendo la comunicación, fundamentalmente innovando. Esto nos ha permitido mirar al futuro, y además de hacer una nueva convocatoria, planteamos nuevos retos como son la creación de nuevos puestos, la necesidad o no de formación específica, la promoción interna etc.

¿Es aplicable a otras organizaciones?

Absolutamente sí. Es una cuestión de liderazgo, los instrumentos y las herramientas existen, por lo que, una vez adoptada la decisión, abordarlo tiene sus fases como todos los proyectos y la organización tiene que tener un grado mediano de madurez, pero es extrapolable a cualquier estructura que esté dispuesta a renovarse y a lograr el objetivo, sabiendo, además, que tanto en términos de rendimiento económico como social es rentable.



9. PREMIOS MUTUALIA

29 de abril de 2022