



**forética**



Grupo de Acción  
de Salud y Sostenibilidad

**SALUD Y BIENESTAR 2030**  
**EXPLORANDO EL ALCANCE DE**  
**LA HUELLA DE SALUD DE LAS**  
**EMPRESAS**



# PRESENTACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

Gracias a las cuatro empresas líderes del Grupo de Acción de Salud y Sostenibilidad, Chiesi, Grupo Asisa, Microsoft y Quirónsalud por su compromiso y contribución a la salud y sostenibilidad. Y a los 13 participantes, Alsea, Grupo Antolín, Enaire, FCC, GSK, Ibercaja, Johnson and Johnson, Lilly, Mahou San Miguel, MAPFRE, Navantia, Sanitas y Santander por su participación y aportación al Grupo.

Gracias al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo por su colaboración con este Informe.

## Título:

Salud y Bienestar 2030. Explorando el alcance de La Huella de Salud de las empresas.

Mayo 2022

## Autoras de la publicación:

María Ordovás, Beatriz Laso y Marta Cámara.

## Equipo técnico y de comunicación:

Germán Granda, Ana Herrero, Jaime Silos, Goretti Hidalgo, Natalia Montero, Ruth Souto y Pablo Rodríguez.

## Diseño y maquetación:

Sprint Final, S.A.

ISBN: 978-84-09-41478-9



*Copyright: ©Forética es la propietaria del contenido de este documento y tiene reservados todos los derechos de traducción y/o reproducción total o parcial de la publicación por cualquier medio, que ha de realizarse citando siempre a la organización como fuente.*

*Forética ha desarrollado este documento únicamente en formato digital como parte de su compromiso de reducción de la utilización de papel. Antes de imprimirlo, asegúrese de que es necesario hacerlo. Protejamos el medio ambiente.*

**Más información en [www.foretica.org](http://www.foretica.org)**

## SOBRE FORÉTICA:

Forética es la organización referente en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial en España. Su misión es integrar los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno en la estrategia y gestión de empresas y organizaciones. Actualmente está formada por más de 200 socios.

Forética es el representante del [World Business Council for Sustainable Development \(WBCSD\)](#) en España y lidera el [Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible](#), compuesto por Presidentes y CEO de grandes empresas españolas, que recientemente han lanzado la '[Visión 2050. El momento de la transformación](#)' en España. En Europa, Forética es partner nacional de CSR Europe. Además, forma parte del Consejo Estatal de RSE en España.

Forética nació en el año 1999. Posteriormente lanzó la [Norma SGE 21](#), primer sistema de gestión ética y socialmente responsable. A día de hoy, más de 150 empresas y organizaciones están certificadas con la Norma en España y Latinoamérica.

# SOBRE EL GRUPO DE ACCIÓN DE SALUD Y SOSTENIBILIDAD

## LÍDERES



## PARTICIPANTES



El Grupo de Acción de Salud y Sostenibilidad constituye un punto de encuentro empresarial para poner en valor la salud y bienestar como un eje fundamental de la sostenibilidad de las empresas, trabajando en torno a tres objetivos:

### Ambición

- Impulso de las conversaciones sobre el *business case* de la salud y el bienestar
- Difusión de buenas prácticas y casos de éxito empresariales

### Acción

- Seguimiento de tendencias a través del Boletín de tendencias “Objetivo: Salud y Sostenibilidad”
- Trabajos de investigación sobre salud y sostenibilidad desde la perspectiva empresarial

### Alianzas

- Promoción de alianzas con las instituciones sanitarias y de política social
- Intercambio y colaboración con organizaciones de referencia internacional

Durante el primer año del Grupo (2019-2020), analizamos el **business case de la salud y la sostenibilidad** e identificamos una hoja de ruta para la integración del ODS 3 de Salud y Bienestar en la estrategia de las organizaciones.

Durante la segunda edición (2020-2021), el grupo trabajó sobre el vínculo entre **cambio climático y salud** y el papel de las empresas ante esta realidad, teniendo en cuenta las implicaciones de la crisis de la COVID-19.

Además, el Grupo publicó en sus dos ediciones el ‘**Observatorio IBEX 35. Salud, Bienestar y Sostenibilidad en las empresas del IBEX 35**’, que analiza en qué medida las empresas del IBEX 35 **contribuyen a la salud y el bienestar** a partir de la información publicada en las memorias o informes anuales correspondientes a su ejercicio 2019 y 2020.

En esta tercera edición (2021-2022) el **Grupo de Acción de Salud y Sostenibilidad** ha trabajado en torno a la Huella de salud de las empresas, con el objetivo de poder medir su contribución y avanzar hacia un mayor impacto en la salud y bienestar de las personas de su entorno, desde diferentes perspectivas: empleados, clientes y consumidores, y personas implicadas en su cadena de suministro.



# ÍNDICE

**05**

Comprometidos con la Salud y la Sostenibilidad

**08**

Sumario ejecutivo

**10**

La salud escala posiciones en la agenda ESG

**14**

Las 5 tendencias en salud y sostenibilidad

**16**

Contribución empresarial: la Huella de Salud

- **Scope 1:** compromiso con la salud y bienestar de los **empleados**
- **Scope 2:** impacto en la salud y bienestar de los **clientes y consumidores**
- **Scope 3:** un paso más allá en salud y sostenibilidad

**38**

La Huella de Salud en 5 claves



**COMPROMETIDOS  
CON LA  
SALUD Y LA  
SOSTENIBILIDAD**





## Germán Granda

*Director General de Forética*

Desde Forética, queremos mostrar nuestro compromiso con la **salud** y el **bienestar** de las personas. Los últimos años, marcados por la crisis sanitaria de la COVID-19, han puesto de manifiesto la importancia de contar con sistemas resilientes y robustos que pongan a las personas en el centro. Las empresas se han enfrentado, más que nunca, al riesgo asociado a la falta de gestión de salud y bienestar de sus grupos de interés.

El [Grupo de Acción de Salud y Sostenibilidad](#) liderado por Forética desde 2019, se consolida como el espacio empresarial de referencia para dar seguimiento al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS 3 (Salud y Bienestar) en España desde la contribución del sector privado. Queremos poner en valor la importancia del **impacto empresarial** en la salud. Conocer la **'Huella de salud'** de las organizaciones es una oportunidad para continuar contribuyendo a una visión holística de la salud desde el ángulo de la sostenibilidad empresarial.

De este modo, trabajamos junto con las empresas para conseguir que este impacto sea lo más positivo posible; apostando por su necesaria implicación y su compromiso con las personas; incrementando sus esfuerzos, aumentando la acción mediante planes concretos y activando las alianzas.



### **Carlos Arranz**

*Director del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*

La Salud y Seguridad en el Trabajo es una pieza clave en el compromiso de las organizaciones con el Ambiente, la Sociedad y el buen Gobierno. La experiencia vivida con la COVID- 19 ha demostrado que el “activo salud”, dentro de las políticas corporativas, es un activo necesario para la sostenibilidad de las empresas, es decir, el equilibrio entre crecimiento económico, bienestar social y cuidado medioambiental.

Desde al año 2013, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ha intensificado su dedicación a la difusión y apoyo a las empresas en la adopción de un modelo avanzado de salud en el trabajo basado en tres ejes: la seguridad, la promoción de la salud y el retorno al trabajo. Lo que tiene como resultado un tejido económico: Seguro, Saludable, Sostenible y Solidario, es decir, un avance en los tres ejes de la Agenda ESG (respeto del medio ambiente, compromiso social y ética en el gobierno).

Dentro de este esfuerzo se encuentra la Red Española de Empresas Saludables (REES), que en la actualidad cuenta con más de 800 empresas adheridas, lo que representa una aportación relevante de este Instituto a la “huella de salud”.

# SUMARIO EJECUTIVO



Transcurridos dos años después de que la crisis de la COVID-19 se propagara a nivel mundial, la pandemia ha desafiado la capacidad empresarial de adaptación y transformación requiriendo de medidas urgentes, coordinadas y efectivas en todos los ámbitos. Medidas orientadas a dar respuesta a unos retos sin precedentes que han acentuado aún más la importancia de situar la **salud como eje fundamental** de la Agenda ESG y como elemento central de las estrategias empresariales y de desarrollo sostenible.

Desde el Grupo de Acción de Salud y Sostenibilidad de Forética abordamos la importancia de invertir en cultura de la salud y bienestar como herramienta clave para alcanzar una transición justa y asegurar un entorno saludable y de bienestar dentro y fuera de las organizaciones. Este estudio explora la **Huella de salud de las empresas**, con el objetivo de poder medir su contribución y avanzar hacia un mayor impacto en la salud y bienestar de las personas de su entorno, desde diferentes perspectivas.



## MENS SANA IN CORPORE SANO

**Scope 1, el compromiso con la salud y bienestar de los empleados.** Las empresas se enfrentan a un gran reto, ante una fuerza laboral cada vez más exigente, la necesidad de adaptarse a sus necesidades y velar por su salud y bienestar. Es clave abordar el impacto de la empresa en la salud de sus empleados. La creciente atención a la **salud mental** y su relación con la motivación y productividad de los empleados lo sitúan como elemento clave empresarial. Compromiso, identificación, implementación y monitorización, y evaluación son las **4 medidas estratégicas que propone Forética** para integrar la cultura del bienestar y mejorar la salud mental de los empleados.



## OFERTA RENOVADA, CONSUMIDOR CONSCIENTE

**Scope 2, el impacto de la empresa en la salud de sus clientes y consumidores.** A través de la oferta de sus productos y servicios, las empresas tienen un impacto en la salud de quienes los consumen. Por ello es importante el esfuerzo de las empresas por ofrecer un abanico de productos y servicios que contribuyan a la salud y bienestar de los consumidores y crear valor más allá de la utilidad del propio producto o servicio. Además, requiere de adaptación a un **consumidor cada vez más consciente**, concienciado, interesado por los valores, preocupado por el origen y enmarcado en la crisis económica y social.



## EL IMPACTO MÁS ALLÁ

**Scope 3, abordar la salud y bienestar de las personas implicadas en la cadena de suministro y las comunidades en las que operan las empresas.** Esto hace necesario ir un paso más allá, y luchar por fortalecer el vínculo planeta sano – población sana, trabajando por lograr no solamente una actividad responsable sino también una cadena de suministro donde se garantice la ética y el respeto a los derechos humanos.

# LA SALUD ESCALA POSICIONES EN LA AGENDA ESG



No hay duda de que la salud, en esta “nueva era”, ha adelantado posiciones en las agendas de administraciones públicas, organizaciones y empresas. En el marco de la **Agenda 2030**, por primera vez desde su lanzamiento en 2015, se ha revertido el avance global de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de acuerdo con El [Sustainable Development Report 2021](#)<sup>1</sup>. En lo que respecta al Objetivo de Desarrollo Sostenible de Salud y Bienestar, ODS 3, que busca garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades como elementos esenciales para el desarrollo humano, se han hecho grandes progresos en la mejora de la salud de millones de personas según Naciones Unidas<sup>2</sup>, aunque todavía se requieren esfuerzos para lograr la **cobertura sanitaria universal** y **financiación sostenible de la salud**. Las personas sanas y felices son la base de las economías saludables, por ello es imprescindible poner en el centro la salud y bienestar y concebir su importancia de manera transversal para conseguir un desarrollo sostenible y unos mayores avances en el resto de los Objetivos.

## AVANCES LEGISLATIVOS EN MATERIA DE SALUD

En el ámbito nacional, el Ministerio de Sanidad aprobaba en diciembre de 2021 la [Estrategia en Salud Mental del Sistema Nacional de Salud Periodo 2022-2026](#) y el [Plan de Acción en Salud Mental 2022-2024](#), así como el [Plan Estratégico de Salud y Medioambiente 2022-2026](#). Al mismo tiempo, la mayoría de las empresas perfilaban y ampliaban sus programas de prevención



Fuente: Forética

y promoción de salud mental y bienestar entre sus grupos de interés. Del mismo modo, el **Parlamento Europeo** aprobaba a comienzos del 2022 una Resolución con recomendaciones al Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027<sup>3</sup> que había publicado un año antes la Comisión Europea, cuyo fin es proteger la salud y la seguridad de casi **170 millones de trabajadores de la UE**<sup>4</sup>.

## ANTE UNA AMENAZA INMINENTE

El World Economic Forum (WEF) en su informe de **riesgos globales 2022**<sup>5</sup>, destaca la percepción de la ciudadanía sobre los principales riesgos a escala global, situando “**erosión de la cohesión social**”, “**crisis de medios de vida**” y “**deterioro de la salud mental**” como tres de los cinco riesgos que más se han deteriorado globalmente a raíz de la crisis marcada por la pandemia y, además, se consideran entre las amenazas más inminentes. El sexto Informe del IPCC (Panel Intergubernamental del Cambio Climático) pone de manifiesto el **efecto perjudicial que el cambio climático ha tenido y continúa teniendo en la salud humana** (y planetaria), así como en las condiciones de trabajo, viéndose afectada la salud y seguridad de los trabajadores por patrones como exposición a altas temperaturas, fuertes lluvias u olas de calor<sup>6</sup>. **Y eso no es todo**. Un informe científico de la Organización Mundial de la Salud (OMS) destaca que en el primer año de la pandemia por COVID-19, la prevalencia mundial de la **ansiedad** y la **depresión aumentó un**

<sup>1</sup> *Sustainable Development Report 2021*. Cambridge University Press and the Bertelsmann Stiftung

<sup>2</sup> *UN Sustainable Development Goals -SDG 3*

<sup>3</sup> *Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación.2021. Comisión Europea.*

<sup>4</sup> *Comunicación de la Comisión, de 28 de junio de 2021, titulada «Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. 2022*

<sup>5</sup> *The Global Risk Report 2022. World Economic Forum*

<sup>6</sup> *IPCC, Sexto informe de evaluación. 2022*

**25%**<sup>7</sup>. Lo cual pone de manifiesto la gravedad de la situación de bienestar mental que la sociedad en general está sufriendo.

Cualquier progreso en materia de salud impacta tanto en las economías de los países, en las empresas y sus trabajadores, como en los consumidores y sociedad en general, y en el medio ambiente. Por ello es necesario incrementar la ambición de los actores clave para contribuir a generar un impacto positivo a través de un enfoque holístico de la salud.

## 1 META, 9 RUTAS PARA ALCANZARLA

El Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible impulsado por Forética, presentó, a principios de 2022, la **VISIÓN 2050: el momento de la transformación**<sup>8</sup>, definida por el **World Business Council for Sustainable Development**, y adaptada a España por Forética, con el objetivo de guiar a las empresas en el desarrollo de acciones que conformen las transformaciones sistémicas necesarias. Dicho informe señala la **salud y el bienestar** como una de las 9 rutas necesarias para la transformación por parte de empresas, economías y sociedades, poniendo en relieve acciones relacionadas con el empoderamiento de las personas, así como actividades que pueden llevar a cabo las empresas para convertirse en verdaderos agentes del cambio, presentando una serie de **transiciones clave** y 10 áreas de acción empresarial para alcanzarla.

## EL CAMBIO DE MENTALIDAD, UN MUST

El primer paso para conseguir una transformación real y efectiva es lograr un cambio de mentalidad basado en “**Las 3 R**”:

- **Reinvención.** Convertir nuestro modelo de desarrollo en un modelo que cree valor sostenible, pasando a operar de manera regenerativa en lugar de destructiva.
- **Resiliencia.** Anticipar y aceptar cambios, para lo cual es necesario involucrar constantemente a los grupos de interés en la toma de decisiones.
- **Regeneración.** Pasar de una actitud de “no causar daño” a una que vaya más allá y ponga el foco en sanar y prosperar.

## LA SALUD COMO ELEMENTO CLAVE EN LA TRANSFORMACIÓN QUE PROPONE LA VISIÓN 2050

Como no podía ser de otro modo, la salud configura una de las nueve rutas de la Visión 2050, afianzándose como eje fundamental de la sostenibilidad y la responsabilidad social de las empresas. Y es que, según la **OMS**, la salud no es sólo un indicador del progreso sino también un motor fundamental del desarrollo sostenible.

Dada la transversalidad y complementariedad de las vías que componen la Visión 2050, **la salud y el bienestar** también tienen impacto en otras de las rutas para la transformación. Así, los objetivos de **alimentación** - lograr un sistema alimentario regenerativo y equitativo que produzca alimentos saludables, seguros y nutritivos- y los objetivos de **espacios para vivir**



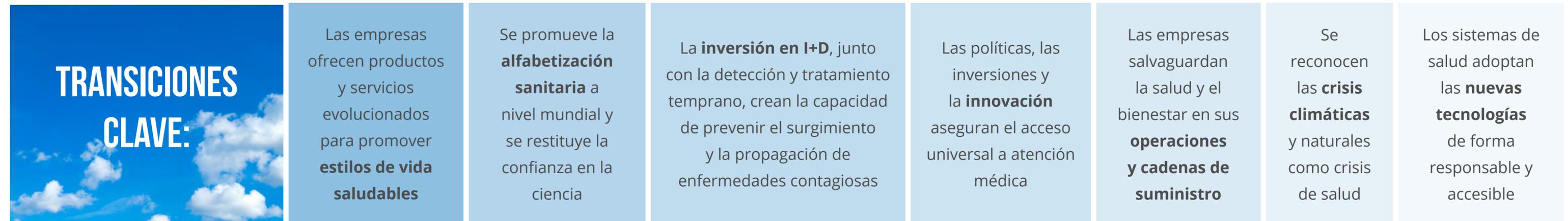
-saludables, resilientes e inclusivos, que se desarrollen en armonía con la naturaleza y los nuevos retos demográficos-, están íntimamente ligados a la salud de las personas.

<sup>7</sup> *Mental Health and COVID-19: Early evidence of the pandemic's impact. WHO*

<sup>8</sup> *VISION 2050: el momento de la transformación*



## VISIÓN 2050: SALUD Y BIENESTAR: EL MÁXIMO ESTÁNDAR ALCANZABLE DE SALUD Y BIENESTAR PARA TODOS



### 10 Áreas de acción empresarial:

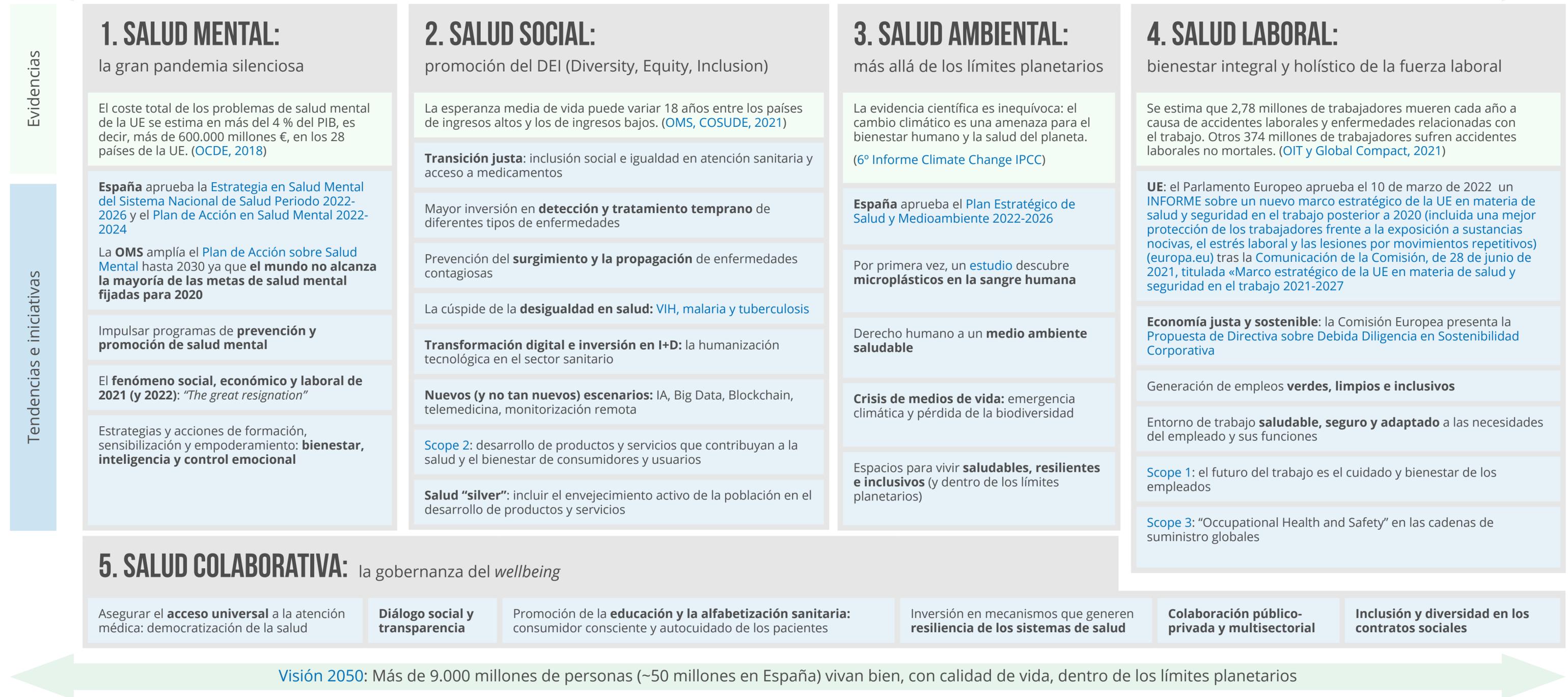


# LAS 5 TENDENCIAS EN SALUD Y SOSTENIBILIDAD



Desde Forética, bajo el paraguas mundial **“One Health”** destacamos **5 tendencias clave en el ámbito de la salud y la sostenibilidad, con datos que refuerzan su importancia, avances que se han llevado a cabo, y palancas e iniciativas que las empresas y organizaciones deben impulsar** con el fin de poder asegurar que todos los habitantes del planeta vivan bien, con calidad de vida, dentro de los límites planetarios:

“ONE HEALTH”: *Healthy ecosystems, healthy humans, healthy animals*

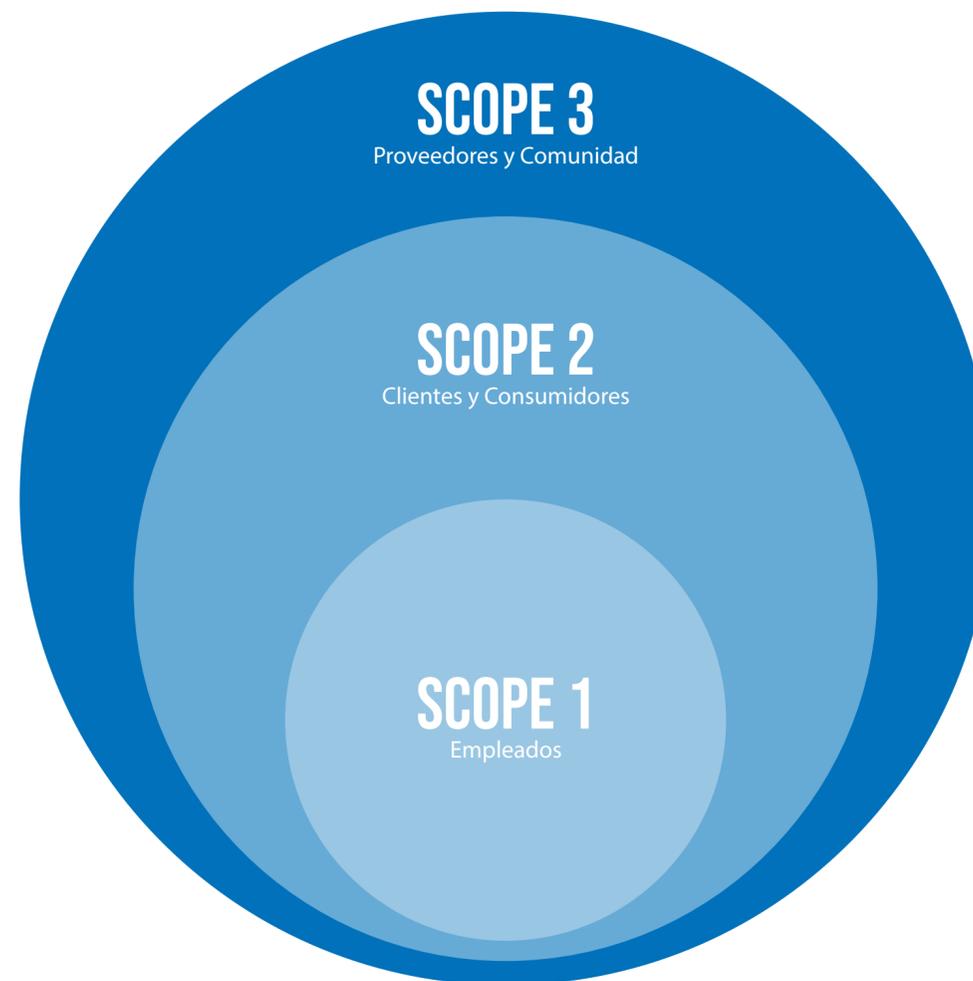


# CONTRIBUCIÓN EMPRESARIAL: LA HUELLA DE SALUD





## LA HUELLA DE SALUD



Fuente: Forética

El panorama actual pone en evidencia la salud y el bienestar como pilares fundamentales para la felicidad, la prosperidad y productividad de las personas, las familias y las comunidades de todo el mundo, y son los cimientos sobre los que se construyen vidas, comunidades y economías sostenibles.

Por ello, la acción empresarial debe trabajar para mejorar sus impactos en la salud y el bienestar, actuando para **augmentar la ambición** en sus objetivos, promover la salud y bienestar en sus grupos de interés, **acelerar la acción** para conseguir los mejores resultados y **ampliar sus alianzas** para generar un mayor impacto.

Como actores clave de la economía, las organizaciones están llamadas de desarrollar una buena gestión empresarial implementando programas que aseguren los máximos estándares de salud, seguridad y bienestar para los **empleados** (scope 1), promoviendo estilos de vida saludables entre sus **clientes y consumidores** a través de su oferta de productos y servicios (scope 2); y salvaguardar la salud y el bienestar en sus operaciones y **cadena de suministro y comunidad en general** (scope 3)<sup>9</sup>.

**SCOPE 1**, abordando el impacto de la empresa en la salud de sus empleados, incluyendo el foco concreto en salud mental, al ser un tema de creciente relevancia para las empresas y que requiere de medidas urgentes como resultados del impacto de la COVID-19.

**SCOPE 2**, para comprender el impacto de la empresa en la salud de sus clientes y consumidores, con especial foco en la contribución a través de su oferta de productos y servicios saludables. Estos impactos se producen fuera de los límites operativos de la empresa y varían en función del producto o servicio que ofrece la empresa.

**SCOPE 3**, se refiere al bienestar de los empleados de la cadena de suministro, así como las personas que viven en las comunidades en las que tiene impacto la empresa. Puede medirse dentro de los límites organizativos de otras empresas o entre otras partes interesadas externas a las organizaciones.

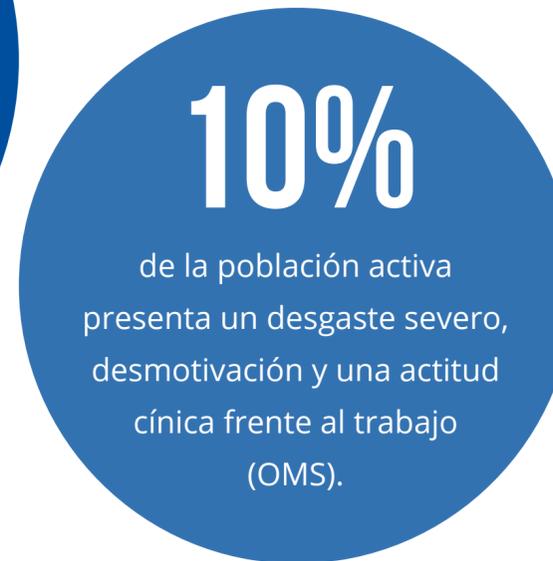
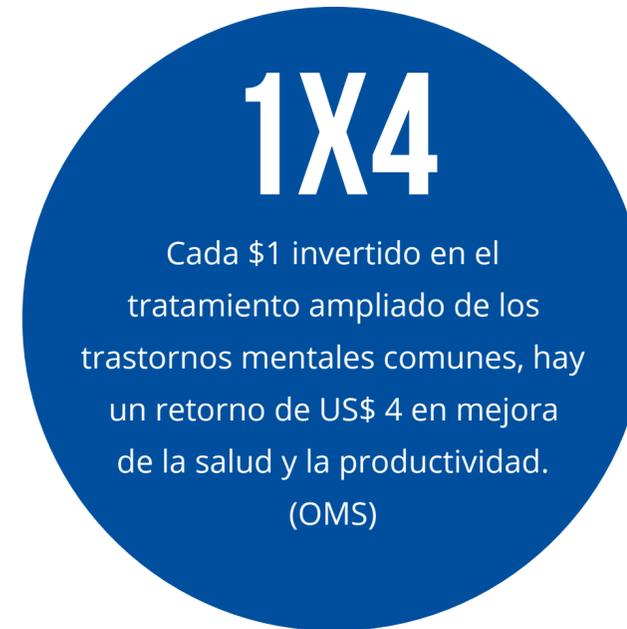
<sup>9</sup> *Measuring the Social Performance of Firms through the Lens of the OECD Well-being Framework – OCDE 2022*

# SCOPE 1: COMPROMISO CON LA SALUD Y BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS

## INVERTIR EN SALUD Y BIENESTAR, INVERTIR EN PRODUCTIVIDAD

Las formas de trabajar evolucionan y del mismo modo lo hacen las expectativas de cómo las empresas deben apoyar a sus trabajadores, enfrentándose a retos para crear una **cultura abierta e inclusiva**, haciendo frente a nuevos desafíos en materia de salud, teletrabajo, digitalización, salud mental o absentismo, entre otros.<sup>10</sup> Durante los dos últimos años se ha producido un aumento de los casos de ansiedad, demencia, depresión, soledad o estrés a nivel global. Se estima que la pandemia ha provocado **53 millones de casos adicionales de depresión** y ya es **la principal causa mundial de discapacidad**, según una investigación en 204 países publicada en The Lancet<sup>11</sup>.

La implicación de las empresas en la salud de sus empleados, concretamente en los temas vinculados a **salud mental**, es un tema de total actualidad ante los impactos de la crisis provocada por la pandemia y de la creciente demanda por parte de los trabajadores hacia las compañías, que sitúan la **experiencia y bienestar del empleado** como un elemento cada vez más estratégico. Además, tiene un impacto directo en la **productividad de las economías**, según la OMS, por cada US\$ 1 que se invierte en el tratamiento ampliado de los trastornos mentales comunes,

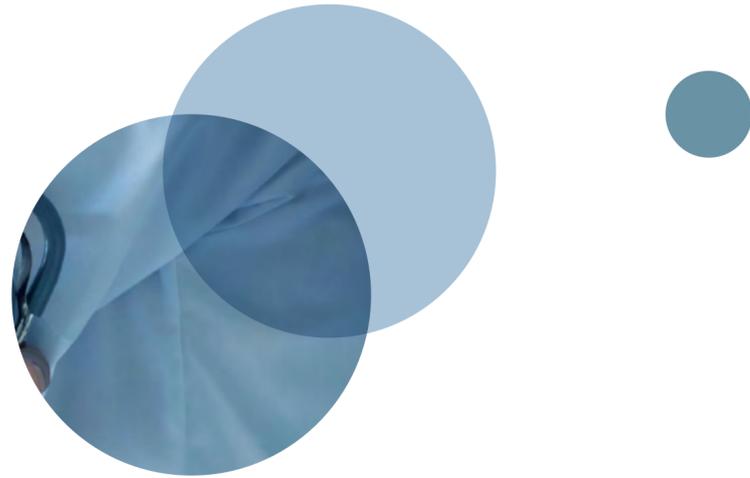


hay un retorno de US\$ 4 en mejora de la salud y la productividad.<sup>12</sup> Y, del mismo modo, para las empresas, la salud y el bienestar de los empleados está directamente vinculado con la productividad, y además con la **competitividad**, la **capacidad de adaptación** y **resiliencia**.

Las empresas con una presencia de los asuntos de salud y sostenibilidad en sus planes de acción **han demostrado actuar de forma más resiliente y tener un mejor control de los impactos negativos**.



<sup>10</sup> *Mental health and employers. Deloitte*  
<sup>11</sup> *COVID-19 Mental Disorders Collaborators. The Lancet November 2021*  
<sup>12</sup> *Mental Health and Substance Use. WHO*



## DEMANDA AL ALZA

La fuerza laboral demanda cada vez más iniciativas sociales y otro tipo de beneficios no financieros dentro de la empresa que favorezcan, ya no sólo al correcto desempeño de sus funciones, sino a su salud y bienestar dentro y fuera de ella, hablamos del **salario emocional**.

El paradigma laboral tras la pandemia, marcado por la incertidumbre y desgaste profesional ha ocasionado que las expectativas, motivaciones y exigencias de los trabajadores evolucionen. Factores **más allá de la retribución** son cada vez más valorados y exigidos por los trabajadores y, sobre todo, por las nuevas generaciones. Hablamos de flexibilidad, conciliación, desarrollo profesional, orgullo de pertenencia, liderazgo consciente, teletrabajo, asistencia sanitaria, desconexión digital o promoción hábitos de vida saludables, entre muchos otros. El bienestar y el cuidado del empleado se presenta de esta manera como un factor clave para la empresa para **atraer y retener el talento y reducir la rotación laboral**.



GRUPO  
**asisa**

**Dr. Francisco Ivorra Miralles**

*Presidente Grupo ASISA*

## ¿Qué importancia tiene para vuestra organización y sector impulsar y gestionar adecuadamente salud de vuestros trabajadores?

La salud es uno de los grandes ejes de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. No solo porque cuente con un objetivo propio (ODS 3 Salud y Bienestar) sino porque la salud es uno de los indicadores más fiables de desarrollo y sostenibilidad. Además, el sector sanitario tiene un impacto social, económico y medioambiental significativo. Por este motivo, las compañías sanitarias estamos obligadas a liderar una verdadera transformación que coloque el cuidado y la promoción de la salud en el centro de nuestra acción. En el Grupo Asisa somos muy conscientes de lo que puede aportar en esa labor nuestra experiencia de 50 años cuidando la salud de las personas. Por ello, trabajamos a diario para profundizar en el papel que podemos jugar para mejorar el impacto en la salud, tanto física como mental, de nuestros empleados, y cómo podemos contribuir, desde el ámbito empresarial, a cuidar la salud de clientes y consumidores.

## MENS SANA IN CORPORE SANO

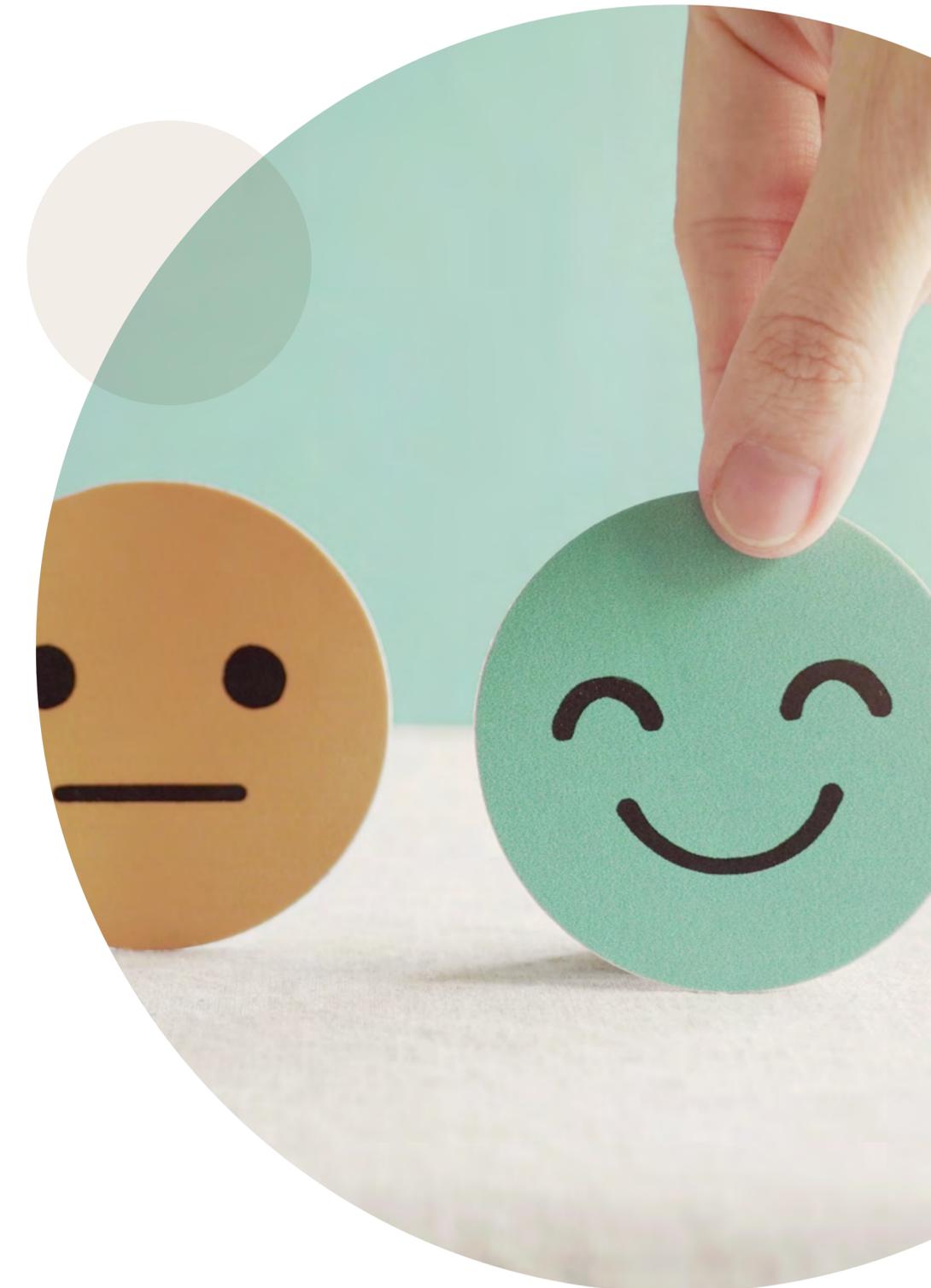
La importancia de la salud mental, según la OMS, se define como un estado de bienestar en el cual la persona es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

El puesto de trabajo puede aportar **beneficios** para las personas: calidad de vida, bienestar, seguridad económica o rutina diaria, entre otros. Sin embargo las condiciones laborales no siempre aportan un entorno laboral positivo, pudiendo ser causa de trastornos y riesgos para la salud mental y derivar en lo que se conoce como *síndrome de burnout*, patología ocasionada por la interacción de un empleado con unas determinadas condiciones laborales de riesgo y como respuesta al estrés laboral.

Así, la salud mental es uno de los grandes retos ante los que se enfrentan las empresas. Un reto que de ser abordado y promovido lleva consigo numerosos **beneficios**, como se resume en la siguiente imagen, tanto para las personas como para la organización.



Fuente: Forética



## ¿CÓMO INTEGRAR LA CULTURA DEL BIENESTAR Y MEJORAR LA SALUD MENTAL DE LOS EMPLEADOS?

La intervención empresarial en materia de salud mental debe abordarse como parte de una estrategia integrada de salud y bienestar que abarque el **compromiso, la evaluación, la implementación y la monitorización** de la estrategia. Es necesario involucrar a los trabajadores en todos los niveles como clave del éxito al proporcionar intervenciones de protección, promoción y apoyo y al monitorear su eficacia.

### COMPROMISO

- Adoptar un enfoque proactivo involucrando a la totalidad de la organización
- Establecer un compromiso público desde el más alto nivel
- Impulsar y difundir un plan de acción
- Establecer un grupo de trabajo

### IDENTIFICACIÓN

- Analizar programas existentes
- Detectar necesidades de salud mental
- Escucha activa
- Medir el estado de salud mental y bienestar
- Identificar objetivos claros de desarrollo

### IMPLEMENTACIÓN

- Puesta en marcha programas: promoción vida saludable, flexibilidad, conciliación, desconexión digital.
- Proporcionar apoyo adecuado psicológico y seguimiento
- Crear una cultura positiva: fomentar el trabajo en equipo, cooperación y la solidaridad
- Reconocer y premiar la contribución de los empleados

### MONITORIZACIÓN Y EVALUACIÓN

- Sistema de seguimiento y control de los avances logrados: establecer KPIs
- Valorar la importancia de tasas de participación y compromiso de los empleados con el programa
- Evaluar satisfacción de los empleados
- Monitorear el impacto sobre la salud de los empleados

## ELEMENTOS CLAVE PARA MEDIR

La OCDE en su informe “Medición del desempeño social de las empresas a través del marco de bienestar”<sup>13</sup> pone en valor la importancia de medir el bienestar de la organización y conocer los riesgos, pero también oportunidades que afectan a las empresas en el ámbito social. Así, la salud y el bienestar de los trabajadores se presenta como una herramienta clave para maximizar el potencial de los empleados de la empresa y generación de valor a largo plazo.

### EMPLEO

- Empleo
- Contratos temporales
- Contratación y rotación
- Desarrollo de carrera

### INGRESOS

- Salario y beneficios
- Desigualdad salarial
- Capital social
- Inseguridad financiera

### APRENDIZAJE Y HABILIDADES

- Ganancias percibidas
- Formación
- Realización personal

### SALUD

- Salud auto diagnosticada
- Salud mental

### APOYO SOCIAL

- Apoyo social
- Prácticas de gestión
- Confianza entre compañeros

### BALANCE VIDA LABORAL-VIDA PROFESIONAL

- Horario laboral
- Permisos de paternidad
- Vacaciones anuales

### SEGURIDAD

- Incidentes en el lugar de trabajo
- Reportes de discriminación
- Discriminación percibida
- Violencia o acoso en el lugar de trabajo

### COMUNICACIÓN

- Voz en el lugar de trabajo
- Confianza en la dirección
- Negociación colectiva
- Absentismo

### CALIDAD MEDIOAMBIENTAL

- Exposición al ruido
- Exposición a la contaminación

### BIENESTAR SUBJETIVO

- Ventajas intrínsecas
- Felicidad y bienestar
- Satisfacción laboral
- Satisfacción vital

 Medida objetiva  
 Medida auto diagnosticable

Fuente: Elaboración propia a partir del informe de la OCDE

<sup>13</sup> Measuring the Social Performance of Firms through the Lens of the OECD Well-being Framework - OCED, 2022

## GRUPO asisa

**AlimentACCIÓN** es un proyecto del equipo de restauración del Grupo hospitalario HLA, propiedad del Grupo ASISA, que nace para dar a pacientes, acompañantes, visitantes y empleados una alimentación saludable y equilibrada de forma atractiva, personalizada y sostenible. El proyecto engloba una serie de iniciativas responsables y comprometidas con nuestro planeta y los ODS. Algunos ejemplos son: reducción del desperdicio alimentario (por debajo del 1%) gracias al compromiso del equipo de Restauración HLA y a la herramienta Coquus, -un software que gestiona la producción de bandejas en función de la necesidad real de cada centro-; sustitución del plástico de un solo uso por materiales menos contaminantes; adecuado tratamiento de residuos; promoción de la dieta mediterránea (menús elaborados en cocinas propias priorizando los productos autóctonos y de temporada); dietas personalizadas y adaptadas a colectivos susceptibles y vulnerables (intolerancias y patologías graves) y plan de formación culinario hospitalario, entre otros.

## quirónsalud

La salud persona a persona

**El proyecto Contigo** un proyecto ambicioso de empresa saludable que:

1. Nace gracias a la colaboración de la Familia Quirónsalud y responde a nuestras necesidades de cuidado a nuestros profesionales.
2. Aborda el cuidado de las personas (empleados y familiares) desde un enfoque dirigido a la salud y al bienestar. Este plan saludable alcanza a todos los centros de trabajo y todos los perfiles funcionales de la compañía dentro de la diversidad del grupo.
3. Propone una mirada integral sobre el bienestar físico, mental y emocional. Y cuenta con las siguientes iniciativas:
  - **CONTIGO SALUD:** nuestro programa de acceso a los planes digitales de salud de nuestro Hospital Digital.
  - **CONTIGO BIENESTAR, muévete, cuídate, quiérete:** nuestro programa de bienestar físico y emocional. Talleres en directo y presenciales. Club de running y de ciclismo. Retos de actividad.
  - **CONTIGO EN EQUILIBRIO:** nuestro programa de apoyo psicológico.

## Alesea

**Programa Orienta**, para el bienestar social de los empleados Orienta es el servicio de intervención social de Alesea que tiene como finalidad la atención e intervención social ante problemas o dificultades que afectan al bienestar social de sus empleados y familias, relacionados con distintos ámbitos de su vida (salud, economía, educación, situación administrativa, vivienda, etc.). "Firma Quattro. Trabajo Social" es la empresa responsable de realizar las entrevistas de evaluación y el diagnóstico social de la situación, además de asesorar/ acompañar e intervenir con los solicitantes en la mejora de su situación. Esta iniciativa ha ayudado a elevar las cotas de bienestar social de la compañía.

## ENAIRe

ENAIRe ha lanzado una iniciativa de cuidado emocional de sus trabajadores a través de tres grandes proyectos:

- **EMOTIVARTE.** Cuenta con dos fases: una autoevaluación de habilidades claves en el terreno emocional (con informe interpretativo para el participante); y un entrenamiento mediante talleres específicos.
- **ESTUDIO MINDFULNESS.** Se está realizando un estudio de la eficacia del Mindfulness como medida proactiva para reducir los niveles de estrés y fatiga en controladores aéreos.
- **JUEVES DEL PAE.** Sesiones quincenales, dirigidas por psicólogos expertos que tratan contenidos que afectan a las personas de ENAIRe en su entorno personal, familiar y/o laboral, con el objetivo de cuidar su salud emocional y bienestar personal.



En el marco de su compromiso con el impulso de acciones transversales de promoción de hábitos saludables, y dada la relevancia que han adquirido durante 2021 aquellas acciones relacionadas con la salud y el bienestar social en el contexto de la Covid-19, FCC ha puesto en marcha el proyecto **Vive Saludable 2021**. Se trata de un conjunto de acciones dedicadas al bienestar psico-emocional de las personas trabajadoras. En particular, destacan los siguientes:

- Medición, incidencia y afectación de fatiga pandémica en distintos colectivos.
- Sensibilización virtual sobre la desconexión digital.
- Talleres online de bienestar emocional sobre energía y felicidad, asertividad y gestión del estrés.

## Johnson & Johnson

En el marco del proyecto “Gestión de la energía humana & Total health approach”, Jhonson & Jhonson ha puesto en marcha una formación cultural presencial y online que sustenta los cuatro pilares del concepto holístico de Salud y Bienestar de la compañía. A través de ellos se pone de manifiesto tanto la importancia de la actividad física y de una adecuada alimentación en cada momento de la vida, como la necesidad de alcanzar una estabilidad mental/emocional y espiritual para la consecución de un bienestar completo. Para lograr este objetivo, se ofrecen herramientas y dinámicas personalizadas alineadas con todos los programas de Salud y Bienestar de la compañía. Para reforzar los dos últimos dos pilares además se lanzó en el último trimestre 2021 la plataforma online “**The Holistic Concept**” especializada en mejorar el estado de ánimo y reducir el estrés.



**Naturally** es un programa que persigue el objetivo de promover estilos de vida saludables entre los empleados para que éstos mejoren su bienestar con un enfoque integral

Los empleados pueden encontrar un abanico de actividades e información en un portal en el que los contenidos se organizan en cinco categorías: Muévete (actividad física), Emociónate (gestión emocional), Cuídate (prevención de la salud), Descansa (cuidado del sueño) y Saborea (alimentación saludable). En el último año 245 empleados han participado y en los 5 primeros meses de funcionamiento de la plataforma se han alcanzado las 8.400 interacciones. Las actividades organizadas en el último año han sido 3 webinars de nutrición, un desafío sobre desayunos saludables, un taller de estiramientos y corrección postural, consejos para runners y sobre participación en carreras, así como talleres de gestión del sueño, desconexión digital e inteligencia emocional. Además, en noviembre se organizó un reto solidario con el fin de hacer una donación a los damnificados de La Palma según los kilómetros recorridos por los participantes.



En el marco del eje de Bienestar de su Estrategia de Sostenibilidad, Vamos 2030, Mahou San Miguel ha desarrollado su “**Programa de Bienestar 360º**”, que tiene por objetivo promover la salud mental y el bienestar de sus profesionales, y en el que se han desarrollado iniciativas innovadoras como el Plan de Felicidad, enmarcado dentro del área de Felicidad (pionera en España en el ámbito empresarial), para fomentar el bienestar emocional, la conciliación, la diversidad y la felicidad de las personas. Así, en el último año se ha puesto en marcha el Club del Ikigai, para identificar e incorporar en el día a día el propósito vital; webinars y formaciones sobre recursos emocionales, incluyendo la gestión del estrés y la ansiedad; talleres sobre descanso y sueño; sesiones de psicoterapia y coaching; mindfulness; y un Programa de Atención Plena, impartido por diferentes especialistas de forma práctica, focalizado en reducir el estrés y la ansiedad, fomentar el autoconocimiento, potenciar la creatividad, mejorar la capacidad de atención, regular las emociones o mejorar la calidad del sueño y las relaciones interpersonales; todo ello en línea con el propósito de compañía y las políticas centradas en las personas trabajadoras



## MAPFRE

**Bienestar Emocional** es un programa dedicado a la salud emocional de los empleados de MAPFRE España que surge a raíz de la pandemia. Con el objetivo de brindar apoyo psicológico a las personas, se crea en abril de 2020 el Programa de Ayuda al Empleado (PAE).

El PAE, dirigido por Affor, cuenta con un equipo de psicólogos clínicos las 24 horas del día y los 7 días de la semana. Presta atención personalizada a las personas que lo necesiten, por motivos laborales o personales, a través de múltiples canales de comunicación (email, teléfono, app...) y siempre respetando el anonimato. Desde sus inicios hasta la actualidad, 284 personas trabajadoras han hecho uso del PAE

## Navantia

**Ayúdame a ayudarte** es la creación del Equipo de Salud Mental y Bienestar Emocional en Navantia. Se trata de un equipo multidisciplinar para prevenir y tratar desajustes de salud mental en el entorno laboral, objetivo de salud integral de Navantia como miembro de la Red de Empresas Saludables. Se realiza:

1. Seguimiento periódico del Área de Salud, para la detección temprana de cualquier alteración de la esfera mental.
2. Evaluación de Riesgos Psicosociales del Área Técnica, para identificar grupos de riesgo en alguno de los 9 factores del Fpsico.
3. Tratamiento en consulta de Psicología Clínica de alteraciones incipientes y seguimiento de las confirmadas.
4. Cooperación con los Business Partners para mediar y solventar los problemas emocionales de origen organizacional.
5. Formación preventiva en salud mental, convertir a los trabajadores en difusores del conocimiento adquirido en su comunidad.

## Santander

**Tu salud, lo primero** es un programa desarrollado por Santander y centrado en las enfermedades crónicas más comunes, con un mayor índice de curación en casos de detección precoz, que ayudará a todos los profesionales de Santander España a iniciar un nuevo plan de vida con foco en hábitos saludables, que mejoren su bienestar y le permitan hacer un autodiagnóstico y un plan personal de cuidados preventivos. **Tu salud, lo primero** pondrá foco en: sobrepeso y obesidad, diabetes, hipertensión, riesgo cardiovascular, cáncer y salud emocional; permitiéndonos concienciar, detectar y prevenir gran parte de los problemas asociados a estas enfermedades. El canal principal para difundir este Programa es el Portal BeHealthy.



# SCOPE 2: IMPACTO EN LA SALUD Y BIENESTAR DE LOS CLIENTES Y CONSUMIDORES

El mercado mundial de la salud y el bienestar del consumidor crece entre un **5 y un 10 por ciento al año**, según una encuesta que realizó McKinsey en 2021<sup>14</sup>. Y es que **crece el interés de la ciudadanía por su bienestar holístico e integral, y un estilo**

**de vida saludable**. Hoy en día los clientes disfrutan de un gran abanico de opciones en cuanto a los tipos de productos y servicios que desean adquirir, así como el precio y el formato en el que los adquieren. Sin embargo, más allá de esa gran variedad de

opciones, los clientes cada vez valoran más otro tipo de cuestiones, como el valor añadido social y ambiental de los productos y servicios, avanzando en el concepto de consumidor **consciente**. Según un estudio de Capgemini Research Institute<sup>15</sup>:

**80%**

de los consumidores les gustaría salvaguardar el planeta para generaciones futuras

**77%**

están preocupados por el trato humano y justo de trabajadores

**72%**

están personalmente preocupados por su huella ambiental

**52%**

dicen que comparten una conexión emocional con productos y servicios de las organizaciones que perciben como sostenibles

Según un estudio publicado por Forética<sup>16</sup> en **España** un 63,9% estaría dispuesto a asumir un mayor precio, mientras que el restante 25% materializaría su preferencia sólo en igualdad de precios.

<sup>14</sup> *Feeling good: The future of the \$1.5 trillion wellness market. 2021. Mckinsey.*  
<sup>15</sup> *"Consumer Products and Retail: How sustainability is fundamentally changing consumer preferences" 2020.*  
<sup>16</sup> *INFORME FORÉTICA 2018 sobre la evolución de la RSE y Sostenibilidad La recompensa del optimista*

## NUEVOS TIEMPOS, NUEVAS GENERACIONES, OFERTA RENOVADA

A lo largo de las décadas, los hábitos de consumo de los clientes y consumidores han ido variando. Tendencias actuales como el “consumo consciente”, “cultura del bienestar” o “e-salud” se han convertido en palabras clave del vocabulario del marketing y la comunicación de las empresas. Según Google, los términos “dieta saludable”, “comida orgánica”, “alimentos saludables” o “sin azúcar” se han convertido en búsquedas recurrentes durante los últimos cinco años<sup>17</sup>.

La era de la transformación digital y la tecnología ha traído grandes avances en términos de salud como los *chatbots*<sup>18</sup> con los usuarios, tecnología *wearable*<sup>19</sup>, impresión 3D, análisis de datos, análisis predictivos, inteligencia artificial, robótica, y la realidad virtual y aumentada. El trinomio **salud+bienestar+tecnología** cobra así una gran importancia y un fuerte impacto entre los usuarios, por lo que las empresas deben integrar buenas prácticas para evitar aspectos negativos asociados al mal uso como la hiperconexión, la adicción o la fatiga digital.

<sup>17</sup> *Salud y bienestar: cómo sumarse a la tendencia. Think with Google.*

<sup>18</sup> *Chat Bot o Bot conversacional es una aplicación software que simula una conversación con una persona que provee respuestas automáticas, las cuales son previamente establecidas por el vendedor para resolver dudas de los usuarios.*

<sup>19</sup> *Tecnología wearable son dispositivos electrónicos inteligentes incorporados en la vestimenta o accesorios.*



**Giuseppe Chiericatti**

*Director general de Chiesi España*

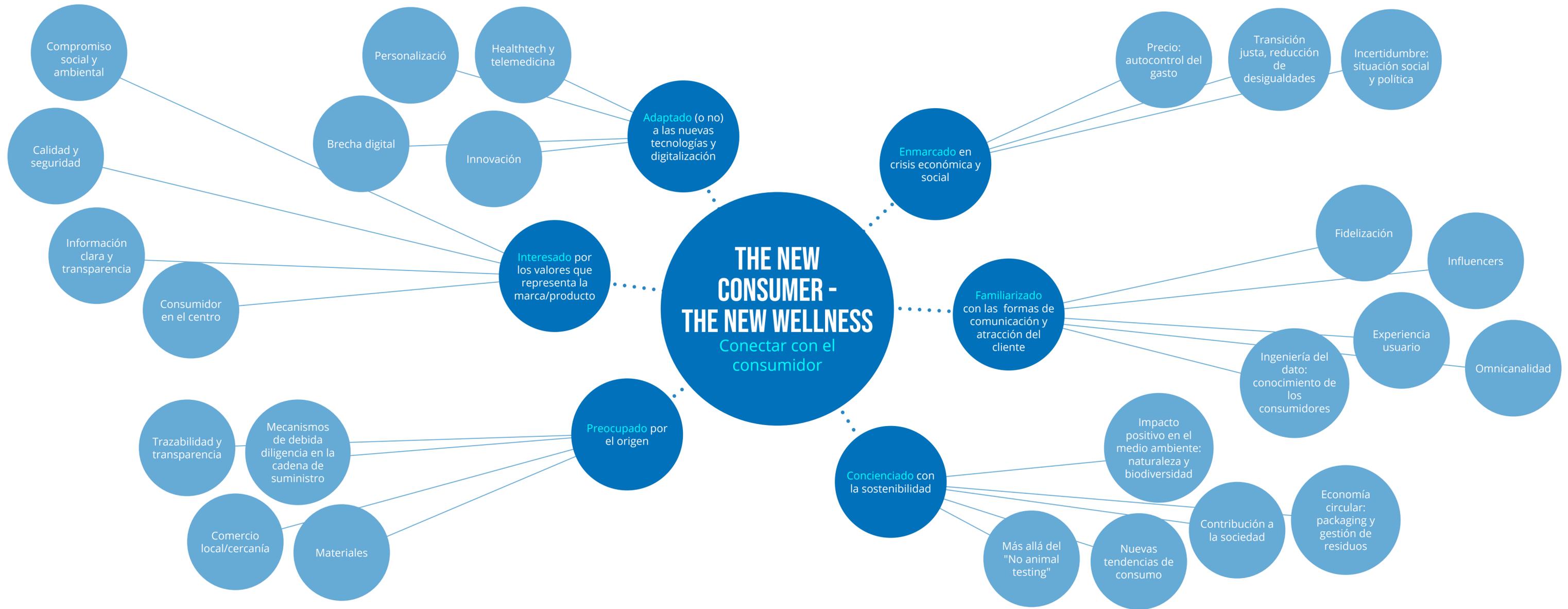
### ¿Cuál es el compromiso de la organización en el ámbito de Salud y qué importancia tiene para vuestra organización y sector impulsar y gestionar adecuadamente salud de vuestros clientes y consumidores?

Nuestros pacientes son la razón de ser de nuestra compañía. Nos impulsa nuestro deseo de aportar tratamientos y servicios nuevos o mejorados a los millones de personas que padecen enfermedades crónicas y raras. El valor que aportamos va más allá del tratamiento de sus síntomas. Damos a nuestros pacientes y a sus seres queridos el apoyo que necesitan para llevar una vida más activa y satisfactoria a lo largo de toda su trayectoria vital.

Pero también creemos que nuestra contribución a la sociedad no se acaba en los medicamentos o los servicios que ofrecemos. Como testigos de la interconexión de la salud individual, social y medioambiental, nos esforzamos activamente para ampliar el impacto de nuestro negocio. Estamos convencidos de que, sólo generando un beneficio para la comunidad, podemos estar a la altura del propósito de ser una compañía farmacéutica en una sociedad moderna.

## ¿CÓMO ES EL CONSUMIDOR ACTUAL?

Hablamos de un “nuevo consumidor” más consciente y más respetuoso con el planeta y las personas y, a la vez, enfrascado en un contexto social, político y económico que marca sus hábitos de consumo y compra, acostumbrado a nuevos canales de comunicación y herramientas digitales.



Forética. Elaboración propia

## ¿CÓMO IMPLANTAR EL ENFOQUE “SALUD Y BIENESTAR” EN LA CARTERA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS?

El **Business case**. ¿Por qué es importante ofrecer un abanico de productos y servicios que contribuyan a la salud y bienestar de los consumidores?

- Alinea el impacto social de la empresa con las metas y objetivos corporativos
- Crea valor más allá de la utilidad del propio producto o servicio
- Desempeña un papel muy importante en la sociedad

impulsando soluciones para los desafíos actuales en materia de salud

- Previene, a través de su oferta, enfermedades y promover hábitos de consumo saludables
- Fortalece y aumenta la capacidad para servir a los clientes, ayudando a los consumidores a prosperar y vivir vidas largas y satisfactorias
- Satisface la demanda de los consumidores conscientes

Como podemos ver en la siguiente figura, el enfoque “*Healthy Business*” hace hincapié en que la salud no es solo un pilar relevante para los “Natives” o sectores salud o farmacéuticas (que la salud forma parte de su esencia), sino que es de aplicación a

todos los negocios cualquiera sea el sector<sup>20</sup>. Por ejemplo, las empresas de tecnología o alimentación (“Value Adders”) tienen el poder de ofrecer aspectos saludables como valor añadido de sus productos. En definitiva, **todas las compañías tienen un rol importante en promocionar e implementar la salud en su negocio**, algunas, por su naturaleza, no es tan sencillo, pero sin duda invertir en aspectos de salud y bienestar es una ventaja competitiva para todas las empresas. Los “Bottom Liners” son aquellas empresas y organizaciones que no tienen un vínculo directo con la salud a través de sus productos o sus servicios, pero sin duda pueden integrar ciertos aspectos del enfoque “Healthy Business” para llegar a ser una compañía que contribuye a la salud y el bienestar de sus consumidores y usuarios.



La categoría “**Natives**” incluye compañías de asistencia sanitaria, farmacéuticas etc. Para las empresas que centran su actividad en el sector de la salud, el proceso de integrar salud y bienestar en su actividad es relativamente intuitivo; el reto reside en elevar la conversación más allá de su negocio principal.

Los “**Value Adders**” pueden ofrecer bienes o servicios a sus consumidores y usuarios con una ventaja añadida, entendida como un valor “extra” de integración de salud y bienestar -como podría ser en el caso de las empresas del sector alimentario o tecnológicas.

Los “**Bottom Liners**” pueden influir a través de distintas acciones en los resultados finales de la empresa, por ejemplo, a través de lograr una disminución de los costes en atención médica. Sin embargo, conseguir beneficios más allá es más complicado de conseguir. En los sectores donde la salud no está relacionada de manera directa con el negocio principal de las compañías -como es el caso del sector de transporte o la fabricación-, el proceso de integrar la salud en la estrategia puede ser más complejo.

Fuente: Elaboración propia a partir de BSR. Business for Social Responsibility

<sup>20</sup> Healthy Business. Coalition BSR



## COMPROMISO DE LAS EMPRESAS LÍDERES DEL GRUPO DE ACCIÓN

El enfoque “*Healthy Business*” solo tiene sentido si se lleva a cabo de forma transversal dentro de la empresa. Así como en las iniciativas relacionadas con el cambio climático, como reducción de emisiones, es preciso que toda la empresa esté comprometida y tenga planes y objetivos relacionados con ello. La integración de un enfoque holístico de salud y bienestar debe ir acompañado de **estrategias internas e iniciativas transversales** para convertirlo en, no solo uno de los pilares de las empresas, sino en una seña de identidad.

Cobra especial importancia la posición del **marketing responsable** sobre productos y servicios y la información veraz sobre cómo afecta su uso y consumo a la salud de las personas.



**Alberto Granados**

*Presidente de Microsoft España*

### ¿Qué recomendaciones darías a aquellas empresas que inician su recorrido para mejorar el impacto en la salud de sus clientes y usuarios?

El trabajo híbrido ha traído nuevos retos en la gestión de personas para establecer un lugar de trabajo moderno, productivo, y al mismo tiempo sano. Los trabajadores buscan entornos laborales que impulsen su creatividad, productividad, satisfacción y les hagan sentirse conectados con la cultura y misión de su organización. Las organizaciones tienen que escuchar y entender las necesidades de sus empleados.

En Microsoft, la comunicación con nuestros empleados es esencial. Hemos establecido un ciclo de retroalimentación que nos ayuda a todos aprender. La clave es trabajar con empatía, flexibilidad y generar proximidad. Hemos entendido que a partir de esos simples elementos podemos construir un ambiente laboral más saludable.

Hemos construido sistemas de escucha basados en nuestra plataforma de experiencia de empleado, Microsoft Viva, que permiten conocer el nivel de bienestar de los equipos y organizaciones. Con Viva, las organizaciones pueden identificar dónde aplicar mejores prácticas y los empleados pueden gestionar su jornada de la forma óptima



**Respirar es vida** es un programa de concienciación y sensibilización acerca del asma y la Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica (EPOC), dos de las enfermedades respiratorias crónicas más prevalentes.

Desde el año 2013, ofrece información práctica, fiable y de calidad de la mano de profesionales de la salud. Las actividades realizadas en el marco del Programa Respirar es Vida se dirigen a personas con asma y EPOC, familiares, cuidadores y a la población en general.

Con acciones formativas en farmacias, realizadas con la colaboración de profesionales de enfermería y farmacéuticos, Respirar es vida contribuye a una mayor concienciación respecto a la importancia de una buena adhesión terapéutica. Además, promueve un mayor conocimiento sobre estas enfermedades de la mano de expertos mediante comunicados de prensa, materiales y actividades pensadas para facilitar la vida de las personas con patologías respiratorias.



La ONG de cooperación global para el desarrollo y acción humanitaria, **Educo**, está acometiendo su transformación digital poniendo a las personas en el centro, y para ello eligió la tecnología Microsoft. A partir de los principios de colaboración y empoderamiento de los trabajadores, ha puesto en marcha la intranet Iris, basada en Microsoft 365 y **Viva** Connections. Gracias al enfoque humanístico, que se ajusta a los ritmos de aprendizaje y necesidades de empleados y organización, los más de 1.600 trabajadores de la ONG desarrollan ahora un trabajo más eficaz, eficiente, saludable y sostenible, que redundará de forma directa en una mejora de su labor por la infancia y la educación



GSK, como compañía farmacéutica comprometida con el cuidado de la salud, y consciente del impacto de la inmunosenescencia – declive inmunológico que tiene lugar como consecuencia del envejecimiento- en la calidad de vida de las personas, ha puesto en marcha el proyecto **Inmunofitness**, orientado a sensibilizar a las personas de más de 50 años acerca de la necesidad de entrenar el sistema inmunitario para que, a pesar del envejecimiento, sus defensas permanezcan activas, en una edad en la que cuidarse resulta fundamental para llevar una vida lo más plena y saludable posible.

Porque practicar la prevención mediante la vacunación, la alimentación saludable, una vida activa y velando por una mente sana, ¡es entrenar tu salud!.



Grupo Antolin ha desarrollado una innovadora solución de purificación que permite que el aire del interior del vehículo esté continuamente en recirculación en cuestión de segundos, brindando a los ocupantes la seguridad de evitar contraer virus o bacterias o inhalar contaminantes. En alianza con ZONAIR3D, esta solución se comercializa como producto *aftermarket* como primer paso para desarrollarla y permitir su completa integración en los sistemas del interior del vehículo.

Como parte de su proyecto **Clean Interiors**, Grupo Antolin está investigando distintas tecnologías y colaborando con diversos socios con el objetivo de convertir el interior del vehículo en una burbuja de protección de la salud.



**Cobertura a mayores.** Ibercaja ha contratado una nueva cobertura de seguros del hogar que incluye servicios novedosos prestados por Caser Residencial, con una larga experiencia sociosanitaria y que ofrece soluciones completas para personas mayores y para las familias, con cuidados de confianza.

Destaca un servicio de ayuda a domicilio que Incluye:

- Cuidado físico y atención personal: aseo, preparación de comidas, movilización, tareas domésticas y seguimiento de la alimentación y medicación.
- Acompañamiento en compras y gestiones.
- Asistencia y atención personal durante la noche.



**SPS digital.** Todos los asegurados de Sanitas disfrutaron del soporte del equipo de Promoción de Salud (SPS). Esta herramienta permite activar la medicina preventiva y actúa como un elemento de empoderamiento para que sean los propios clientes quienes se conviertan en agentes activos en la gestión de su propia salud.

Esta prestación gratuita atendida por un equipo de más de 100 profesionales de diferentes especialidades asesora a los asegurados y les ayuda a adquirir hábitos de vida saludables o realizar un seguimiento de la evolución de su salud durante una época importante en su vida como puede ser el embarazo, o un episodio de estrés emocional.

Además, ofrece la oportunidad de diseñar planes de salud con seguimiento profesional y constante a pacientes que desean aprender a manejar una enfermedad crónica, como la diabetes, realizar una dieta o iniciarse en alguna actividad física.

Solo en 2021 y a través de la app MiSanitas, en 2021 SPS liberaron más de 45.067. planes salud de salud personalizados y digitales en campos como nutrición, entrenador personal, embarazo o salud infantil.

# SCOPE 3: UN PASO MÁS ALLÁ EN SALUD Y SOSTENIBILIDAD

Scope 3 hace referencia al punto más lejano y de más difícil control para las organizaciones, pero a su vez uno de los ejes donde más pueden impactar en la salud y seguridad de las personas: el bienestar de los **empleados en la cadena de suministro** y las **comunidades en las que opera** (directa o indirectamente).

## PROVEEDORES: DEL *SOFT LAW* AL *HARD LAW*

Entre el 80% y el 90% de los impactos ambientales producidos por la UE suceden a lo largo de las cadenas de valor fuera de las fronteras de la Unión<sup>21</sup>. Del mismo modo, las emisiones de la cadena de suministro son, de media, 11,4 veces más altas que las emisiones de las operaciones directas, según la investigación del

CDP "*Transparency to Transformation: A Chain Reaction*"<sup>22</sup>.

Concretamente, en el ámbito de "**Occupational Health and Safety**", las empresas y organizaciones deben monitorear y evaluar los estándares del lugar de trabajo en toda la cadena de suministro global. **Hay una tendencia creciente, y próximamente obligatoria**, de que las empresas no solo aseguren que sus propios negocios de operación directa sean responsables, sino que sus proveedores también demuestren responsabilidad social asegurando que en sus fábricas de producción existe un trato ético y se respeten sus derechos, incluida la libertad de asociación, una remuneración justa, y salud y seguridad.

### ¿Qué retos en la gestión de las personas en relación a su salud y bienestar ha de observar la empresa a lo largo de su cadena de valor?

- Nivel de cumplimiento de su cadena de las leyes y reglamentos aplicables a la actividad empresarial o industria en términos de salud
- Capacidad de las empresas subcontratadas para detectar, evaluar, evitar y responder a posibles amenazas para la salud y la seguridad de los trabajadores
- Vigilar las condiciones de trabajo: horarios, equipos de protección, higiene y saneamiento de los centros, formaciones sobre de salud y seguridad en el entorno laboral
- Establecer medidas especiales para evitar vulneraciones como trabajo infantil, trabajo forzoso y explotación laboral
- Y otros riesgos relacionados con los derechos humanos a lo largo de toda la cadena de valor como la fuerza de trabajo informal (*the informal workforce*).



<sup>21</sup> Atlas on Environmental Impacts - Environmental Impacts and Hot Spots in the Supply Chain, 2017

<sup>22</sup> Transparency to Transformation: A Chain Reaction



## FUTURO MARCO REGULATORIO

La [propuesta de Directiva sobre debida diligencia en sostenibilidad](#) empresarial publicada por la Comisión Europea a principios de 2022, tiene como objetivo fomentar un comportamiento empresarial ético y sostenible, y busca **identificar, poner fin, prevenir, mitigar y rendir cuenta de los posibles impactos negativos** sobre los derechos humanos y el medio ambiente en las propias operaciones de la empresa, sus filiales, sus cadenas de valor y en su gobierno corporativo en cualquier lugar del mundo.

La aprobación de esta futura Directiva obligará a las empresas a establecer mecanismos de debida diligencia en sus operaciones a lo largo de su cadena de suministro, lo que supone un refuerzo en la salvaguarda de los derechos de los trabajadores y las comunidades donde las multinacionales operan, siendo **la salud y seguridad en el entorno laboral** uno de los derechos humanos expresamente mencionados y contemplados por la propuesta.

## COMUNIDAD: LO QUE DE VERDAD IMPORTA

Son muchas las evidencias y muestras de que la pérdida de biodiversidad y la aparición de nuevas enfermedades están siendo causadas, entre otras variables, por el impacto del cambio climático. Existe un **vínculo claro entre un planeta sano y una población sana**.

La OMS<sup>23</sup> estima que, entre 2030 y 2050, el cambio climático causará en torno a unas 250.000 muertes adicionales cada año, debido a la malnutrición, el paludismo, la diarrea y el estrés calórico. En las últimas dos décadas las enfermedades zoonóticas han generado pérdidas económicas de más de 100 mil millones de USD\$, sin incluir el coste de la pandemia de COVID-19<sup>24</sup>, que según el Instituto Nacional de estadística pandemia se llevó en 2020 un **10,8% del PIB español**. Estos datos refuerzan la **urgencia de buscar soluciones y tomar medidas**, no solo a nivel legislativo y regulatorio, sino también en el alcance de las empresas y organizaciones sobre el impacto que tienen sus operaciones en la salud y el bienestar de la sociedad en general y el medio ambiente.

<sup>23</sup> *Cambio climático y salud. WHO.*

<sup>24</sup> *Zoonosis: cómo romper la cadena de transmisión. PNUMA 2020*

El valor de la salud y bienestar de la biodiversidad se centra en 3 ejes importantes: **especies animales, naturaleza y comunidad.**

Asegurar una “salud para todos” implica:

- Valorar la **salud planetaria como un “todo”**: elementos y bienes esenciales como agua y aire limpios, y clima estable
- Valorar la **variedad y diversidad de especies animales, fauna y flora**, y llevar a cabo acciones de protección y conservación
- Valorar el **derecho a un medio ambiente saludable**, entendido como “*el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, entre las medidas que deberán adoptar los estados, se encuentra la mejora en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medioambiente.*”<sup>25</sup>

**El enfoque “sociedad en general”.** El Consejo de la OMS sobre la economía de Salud para Todos (*Health for All*) ha creado un **marco preliminar para desarrollar una economía basada en salud** centrado en desarrollar un sistema social y de salud reforzado, que promueva la equidad y diversidad, que asegure una experiencia de vida digna y saludable para los individuos y familias dentro de los límites planetarios y con un enfoque holístico y de desarrollo sostenible.



Fuente: elaboración propia

<sup>25</sup> Artículo 12.2.b del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

# LA HUELLA DE SALUD EN 5 CLAVES



**1 La fuerza laboral, el motor de las empresas.** Las organizaciones tienen un gran poder de actuación y un fuerte impacto sobre el estado mental, emocional y físico de sus empleados. Deben trabajar por articular medidas inclusivas, respetuosas y ambiciosas que favorezcan, ya no sólo al correcto desempeño de sus funciones, sino a su salud y bienestar dentro y fuera del entorno profesional.

**2 Redefiniendo la oferta de productos y servicios.** Las tendencias nos muestran que estamos ante un nuevo perfil de consumidor cada vez más exigente, consciente, respetuoso y preocupado por el medio ambiente y el origen de los bienes y servicios que consume. Las empresas deben reformular y transformar su cartera comercial ofreciendo productos y servicios saludables.

**3 El vínculo ineludible entre salud y medio ambiente.** Los datos de la ciencia nos muestran que existen riesgos latentes asociados a la salud humana y planetaria. La crisis de medios de vida, la emergencia climática y pérdida de la biodiversidad ponen de manifiesto la importancia de llevar a cabo iniciativas que aseguren el derecho a un medio ambiente saludable.

**4 Puesta en marcha de medidas urgentes para lograr la Visión 2050.** Llegar a mitad de siglo con más de 9.000 millones de personas (~50 millones en España) viviendo bien, con calidad de vida y dentro de los límites planetarios supone adoptar medidas urgentes. Para ello, se han propuesto 9 rutas de transformación, que, entre otros aspectos, cambiarán la forma en la que concebimos la salud, la alimentación y los espacios donde vivimos.

**5 La última milla, no menos importante.** Habiendo instaurado un enfoque de organización saludable de puertas a dentro y reformulado el abanico de bienes y servicios que contribuyan a la salud de los clientes, consumidores y usuarios, es imprescindible poner el foco en la mano de obra de la cadena de suministro y la sociedad a la que, de forma directa o indirecta, se impacta.

**forética**



Grupo de Acción  
de Salud y Sostenibilidad



[www.foretica.org](http://www.foretica.org)



@foretica



Forética



Forética



[foretica@foretica.es](mailto:foretica@foretica.es)