

El término «cultura preventiva» es uno de los más utilizados en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y en las empresas, y muchas veces se utiliza en diferentes sentidos.

¿Qué es la cultura preventiva?

Es el resultado del conjunto de creencias, valores y actitudes que se comparten dentro de una sociedad o empresa y que impulsan las actuaciones y comportamientos hacia la seguridad y la salud de las personas.

Por tanto, es mucho más que una simple declaración de principios o código ético, es lo que la organización piensa, lo que dice, y también lo que hace.



Todas las empresas tienen una cultura preventiva, más positiva o menos, pero en todas ellas hay unos valores y creencias que definen la calidad de las prácticas preventivas que realmente realizan.

En este sentido, es un **indicador del equilibrio existente entre la rentabilidad económica y la asunción del respeto a los derechos laborales y derechos fundamentales.**

EJEMPLOS DE VALORES POSITIVOS

- Compromiso con la mejora de las condiciones de trabajo.
- Respeto por los derechos colectivos e individuales.
- Igualdad y no discriminación.
- Negociación y diálogo social.
- Seguridad y salud.
- Transparencia.



EJEMPLOS DE ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS POSITIVOS

- Establecer y ejecutar políticas activas para proteger y promocionar la salud de las personas trabajadoras.
- Proporcionar los medios humanos y materiales necesarios.
- Investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales para mejorar la prevención y no buscar culpables.
- Fomentar la participación de las personas trabajadoras y sus representantes.
- Promover la colaboración entre todas las personas que forman parte de la empresa.
- Sensibilizar y concienciar en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Desde CCOO pensamos que una definición de cultura preventiva, en su sentido más positivo, tiene algunos rasgos característicos, como son:

- 1 Debe interiorizar la salud en su dimensión más amplia, incorporando la salud física, la social y la mental.
- 2 Debe incorporar la perspectiva feminista y promover la igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres.
- 3 Debe reconocer la diversidad y fomentar la eliminación de discriminaciones hacia las personas LGTBI+, así como hacia otros colectivos que pueden sufrir más situaciones de vulnerabilidad como, por ejemplo, los jóvenes, las personas migrantes, los trabajadores y trabajadoras autónomas, o las personas con diversidad funcional o con enfermedades crónicas.
- 4 Debe priorizar condiciones de trabajo decentes, en línea con la [Agenda 2030](#): el diseño de los modelos productivos debe entender que las prácticas preventivas son requisitos inherentes a la organización productiva, y por tanto, el rendimiento económico no puede pasar por encima de la protección de la salud.
- 5 Debe sostenerse sobre el respeto a los derechos laborales y fundamentales. En este sentido, la protección de la salud y la seguridad de las personas debe ser un valor en sí mismo.
- 6 Debe estar enfocada al control efectivo de los riesgos. Por eso es imprescindible el compromiso visible de la dirección para que la cultura preventiva se arraigue integrada en la gestión empresarial.
- 7 Debe promover la participación real de las personas trabajadoras y de sus representantes en las decisiones.
- 8 Debe entenderse como una calidad compartida, y por tanto, el primer nivel de intervención es el organizativo, no el individual.

