



Proyecto de Empresa de Enagás: *Bienestar Integral*

Premio Estrategia NAOS, “Premio Estrategia
NAOS en el ámbito laboral”

Grupo Enagás
DICIEMBRE 2022

INDICE

1. Datos de solicitud del premio	4
2. Enagás	4
3. Bienestar Integral	8
4. Objetivos, material y métodos utilizados para su desarrollo	9
5. Actividades realizadas.....	13
A. Programa de Bienestar Físico:.....	14
Sesiones de Yoga y Pilates	14
Reconocimientos de Salud.....	15
Servicio de Fisioterapia	15
Voluntariado Corporativo	16
Carreras populares.....	17
Torneos deportivos.....	18
Reto Steppers.....	20
Plataforma E-challenge - práctica de ejercicio físico y recomendaciones de dieta saludable	21
Mensajes motivadores en las escaleras	22
Martes Saludables.....	23
Salvamanteles	24
Concienciación y Cultura: Charlas informativas de Salud física	25
B. Programa de Bienestar Emocional:.....	27
Programa “con buena energía”	27
Talleres de gestión del estrés	28
Asesoramiento y acompañamiento psicológico	29
Intervenciones para la cohesión de grupo	29
Programa Médico Mentor	30
Intervenciones individuales realizadas por psicólogo especialista.....	31
Programas de Mindfulness.....	31
Nuevas formas de trabajo y riesgos TIC.....	31
Programa específico Entorno Familiar	33
Concienciación y Cultura: Charlas informativas de Salud emocional.....	34
6. Compromiso e implicación.....	35

7. Incorporación de la perspectiva de género	39
8. Evaluación de resultados.....	41
9. Propuesta sobre continuidad.....	44
10. Planteamiento innovador y original.....	45

1. Datos de solicitud del premio

Datos del solicitante del premio: Grupo Enagás

Director del proyecto, programa o actividad: Mar Cuenca Roldán. Gerente de Seguridad y Salud de Enagás

Modalidad del premio al que opta: Premio Estrategia NAOS en el ámbito laboral

Denominación del proyecto: "Bienestar Integral"

2. Enagás

Enagás es una gran compañía energética española y referente internacional en el desarrollo, operación y mantenimiento de infraestructuras energéticas. Contribuye a la seguridad de suministro y al proceso de descarbonización global con una red de infraestructuras consolidada.

Cuenta con más de 50 años de experiencia, y está certificada por la Comisión Europea como Transmission System Operator (TSO) independiente desde agosto de 2012. Esta certificación garantiza la independencia de la red de transporte de gas española respecto de productores y comercializadores de gas. Es, además, el Gestor Técnico del Sistema Gasista español.

Enagás es la principal compañía de transporte de gas natural en España. Opera una red de gasoductos de más de 12.000 km, encargándose de su mantenimiento y desarrollo, con 19 estaciones de compresión, y cuenta con tres almacenamientos subterráneos, distribuidos por la península, que permiten almacenar gas natural en períodos de baja demanda, con la posibilidad de aportar gas al sistema en períodos de alta demanda, siendo adecuado el suministro a las necesidades y demandas anuales de la población.

Enagás cuenta además con cuatro plantas de regasificación, donde el gas natural proveniente de los países con reservas de hidrocarburos es gasificado. El gas licuado llega a puertos españoles mediante barcos metaneros, se gasifica y se inyecta a los gaseoductos, por donde se transporta hasta las compañías comercializadoras que lo distribuyen entre los clientes minoristas.



Ilustración 1. Planta de regasificación de Barcelona

El grupo Enagás, está compuesto por las siguientes compañías: Enagás S.A., Enagás Transporte S.A.U., Enagás GTS, Enagás Internacional, Enagás Emprende, Enagás Financiaciones, y la reciente incorporación de dos más, Enagás Renovable y Enagás Service Solutions.

A través de su filial Enagás GTS, realiza las labores de Gestor Técnico del Sistema desde el año 2000, garantizando la continuidad y suministro del gas natural; con la correcta coordinación entre los accesos, almacenamientos, transporte y distribución.

Además, la compañía se encuentra presente en más de 8 países de Europa y Latinoamérica a través de diferentes filiales y participaciones en empresas consolidadas.

Enagás cuenta con una **Política de Seguridad y Salud** que incluye compromisos en materia de seguridad (seguridad de las personas, infraestructuras, entorno y seguridad vial), salud y bienestar, tanto físico como emocional. Además de compromisos en materia de medio ambiente (impulsando la descarbonización, la eficiencia energética y la preservación del capital natural) y calidad y excelencia (impulsando la gestión eficiente, la mejora continua e innovación, focalizándose en la satisfacción de las necesidades de los diferentes grupos de interés).

Esta política, que se encuentra disponible en la intranet de la organización, es de aplicación y comunicada a todos los profesionales y administradores del Grupo Enagás, incluyendo aquellas sociedades participadas sobre las que tenga un control efectivo. En aquellas sociedades participadas en las que el Grupo Enagás no tenga control efectivo, se propondrá en su Consejo la promoción de los principios y directrices coherentes con los establecidos en esta política. En el caso de contratistas, proveedores y aquellos que colaboran

con la compañía, Enagás promoverá principios y compromisos coherentes con esta política.

Para lograr el objetivo, Enagás apuesta por promocionar la salud y el bienestar físico y emocional mediante campañas de concienciación y sensibilización, garantizar la información, consulta y participación de los profesionales en la seguridad y salud laboral, y ofrecer un servicio de vigilancia de la salud a los profesionales en función de los riesgos inherentes a su trabajo.

Enagás es una compañía que cuenta con más de 1350 profesionales, con los que está fuertemente comprometidos respecto a su bienestar, seguridad y salud. La compañía cuenta con una **amplia oferta formativa en materia de Seguridad y Salud** (fundamental como acción preventiva), que supone un gran esfuerzo en cuanto a los recursos que se destinan para garantizar la seguridad de las personas en el ámbito laboral, y para promover hábitos y estilos de vida saludables entre sus profesionales.

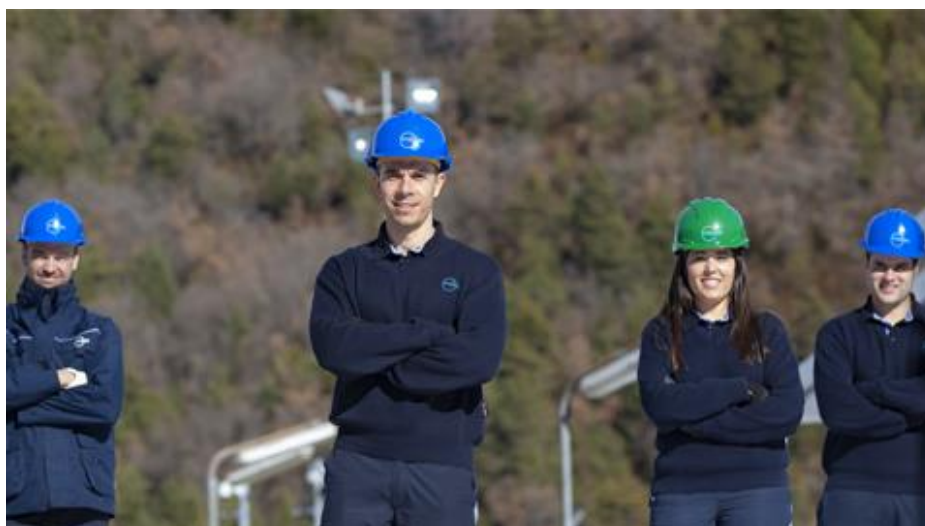


Ilustración 2. Profesionales en las instalaciones de Enagás

Durante el año 2021 se impartieron más de 15.000 horas de formación en materia de seguridad y salud, mientras que en lo que va de 2022 se han impartido más de 11.000 horas. En el año 2021, del total de horas de formación que se impartió en la compañía, el 25,2% fueron destinadas a formación en materia de prevención. Por su parte, se realizaron un total de 14,5% de cursos de formación en prevención respecto al total de cursos de formación de la compañía.

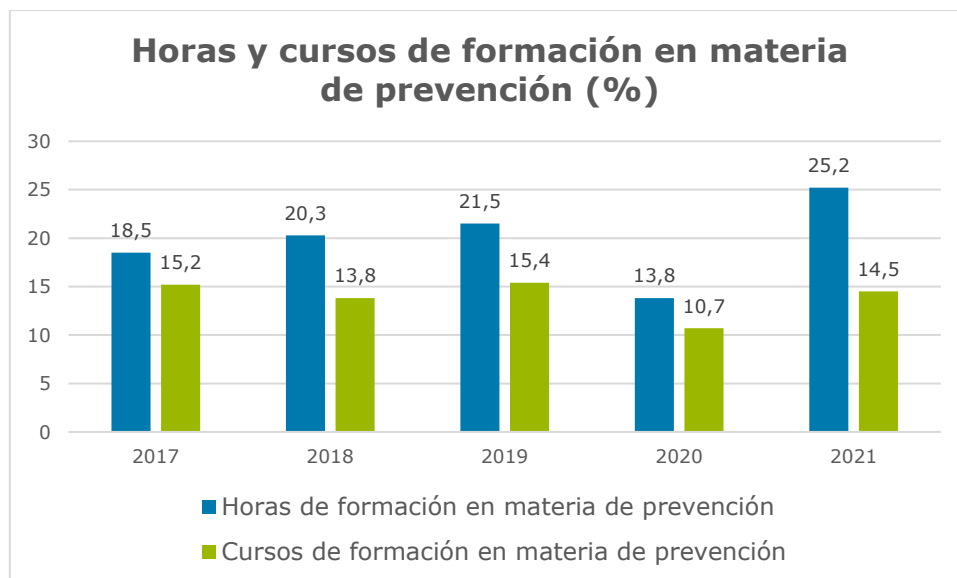


Ilustración 3. Horas y cursos de formación en materia de prevención respecto al total de formación de la compañía

Destaca la realización de talleres de gestión del estrés, talleres de bienestar digital (dirigidos tanto a la totalidad de los empleados de la compañía, como específicamente a Directores que pueden tener un impacto sobre su equipo en este sentido), sesiones de yoga y pilates, etc.

Durante los últimos años, se han realizado un elevado número de acciones de concienciación enfocadas en la promoción del bienestar físico y mental de los profesionales de la compañía. Se han desarrollado actividades para fomentar la práctica de actividad física, para desarrollar hábitos de alimentación saludable, de divulgación de salud y, en general, diferentes tipos de acciones para la mejora de la salud de las personas.

Para la realización de algunas de las acciones realizadas se ha contado con el servicio médico con el que la compañía cuenta en la sede central, en el que se cuenta con dos médicos del trabajo y dos enfermeras, así como con el apoyo del servicio de prevención ajeno que cubre la especialidad de medicina del trabajo y vigilancia de la salud en todos los centros de la compañía.

3. Bienestar Integral

Enagás integra la promoción de la salud en un proceso de mejora continua para promover hábitos de vida saludable, el bienestar de todos los empleados, y la sostenibilidad. La compañía fomenta una cultura basada en el cuidado de la salud integral de sus profesionales y su entorno. Para ello, trabaja en cuatro aspectos: promoción de la salud, entorno físico de trabajo, factores psicosociales del trabajo, e involucración de la empresa en la comunidad.

En el año 2013 se creó el proyecto “Hello Health!”, que agrupaba todas las iniciativas que se estaban realizando en el ámbito de la salud. Entre ellas, actividades para promover el bienestar físico y mental de nuestros profesionales, favorecer una alimentación saludable, facilitar la práctica de actividad física de forma regular, y ayudarles a mejorar su salud y la de su entorno.

Partiendo de los buenos resultados obtenidos con el proyecto Hello Health!, del conocimiento adquirido y de las bases ya implantadas, se da continuidad con un nuevo proyecto, **“Bienestar Integral”**, en el que se han ampliado los objetivos a alcanzar y se han propuesto nuevas acciones e iniciativas a realizar.

Las actividades tienen como destinatarios a los casi 1.350 empleados de Enagás de centros ubicados en España y en parte del extranjero.

Las características más importantes del proyecto son:

- Es un proyecto **vivo**, en evolución constante en función de los cambios que lo vayan adaptando a las nuevas realidades que van surgiendo, y lo adecúen a las nuevas tendencias y demandas a nivel social y laboral.
- Se define un programa **participativo**, abierto a nuevas propuestas que puedan realizar los profesionales, y con el objetivo de lograr la máxima participación en las actividades que se realizan.
- **No tiene fecha de finalización**, se busca mantener en el tiempo los logros obtenidos y que las actividades propuestas no sean efímeras, sino que formen parte de los hábitos y el estilo de vida de los profesionales.



Ilustración 4. Características del proyecto "Bienestar Integral"

4. Objetivos, material y métodos utilizados para su desarrollo

El objetivo definido para el programa es el de *"Promover el bienestar físico y mental de los profesionales mediante el desarrollo de actividades que favorezcan una alimentación saludable, la práctica de actividad física regular y ayuden a una mejora de la salud general de las personas"*.

Para alcanzar este objetivo general se han ido definiendo diferentes líneas y metas dirigidas a mejorar la salud de los profesionales mediante la promoción de hábitos saludables. Estas líneas se incluyen dentro del Plan de Transformación definido en la empresa para los próximos años.

Uno de los compromisos estratégicos definidos para los años 2018-2019 fue el de "Empresa Saludable. Salud y Bienestar", en el que se definían diferentes líneas y objetivos dirigidos a mejorar la salud de los profesionales mediante la promoción de hábitos saludables. Además, para el periodo posterior y hasta 2022 se definió también el compromiso estratégico denominado "Promoción de la salud y el bienestar", que continúa con algunas de las líneas planteadas anteriormente, y busca también desarrollar nuevos aspectos acordes con las necesidades que se van identificando. Así, para este último periodo se han incorporado como novedad los siguientes objetivos:

- **Minimización de peligros asociados a las NWW (New Ways to Work) y TIC.** Las nuevas formas de trabajar han tenido consecuencias positivas

en muchos aspectos, aunque se desarrollaron varias líneas de trabajo para eliminar o minimizar los posibles nuevos riesgos que también pueden derivarse.

- **Minimización del impacto de COVID-19 en la operativa de la compañía.** En esta línea se incorporaron todas las acciones que se consideraron necesarias para minimizar el impacto que la pandemia por COVID-19 podía haber tenido en dos niveles: tanto sobre la salud de los profesionales, como sobre la operativa de la compañía. Se diseñaron planes de contingencia que se revisaban periódicamente, y se establecieron diferentes metas para lograr el objetivo.

Además de la incorporación de estas líneas, se han continuado desarrollando las actividades iniciadas durante anteriores periodos, planteadas en las siguientes líneas de actuación:

- **Actuaciones saludables. Médico Mentor.** Con el objetivo de mejorar la salud de los profesionales de la empresa, se continuaron realizando sesiones informativas y talleres dirigidos a todos los empleados. Como novedad, se incorporaron en este periodo talleres de higiene del sueño y de bienestar digital.
- **Hábitos y comportamientos saludables. Ejercicio físico y nutrición.** Esta línea persigue que los profesionales asuman hábitos de vida saludable en los ámbitos del ejercicio físico y la nutrición. Las metas específicas planteadas son la realización de campañas de hábitos saludables para concienciar a los empleados, o el incentivo a los empleados para participar en los eventos deportivos, carreras por causas benéficas y el uso de la bicicleta para acceder al trabajo.
- **Mejora de resultados en Encuesta de Clima y Evaluación de Riesgos Psicosociales.** Se ha continuado trabajando en distintas líneas que tenían el objetivo de dotar a los profesionales de herramientas para la gestión de las emociones tanto en el ámbito laboral como personal, evitando los efectos negativos que puede tener su mala gestión sobre la salud. Para ello se continuaron realizando Talleres de Gestión del Estrés, ampliando su alcance entre la plantilla, y se iniciaron intervenciones de cohesión de equipos, de resolución de conflictos, de apoyo en situaciones de crisis, etc.

Anualmente, la compañía elabora un **plan de acción anual** en el que determina las actuaciones a llevar a cabo acorde a los objetivos que se

buscan. Se evalúan las cuatro dimensiones (ambiente físico de trabajo, ambiente psicosocial de trabajo, recursos personales de salud, y participación en la comunidad) con el fin de identificar los riesgos que pueden poner en peligro la salud de los empleados, y poder tomar medidas preventivas para la promoción de la salud y bienestar en el trabajo.

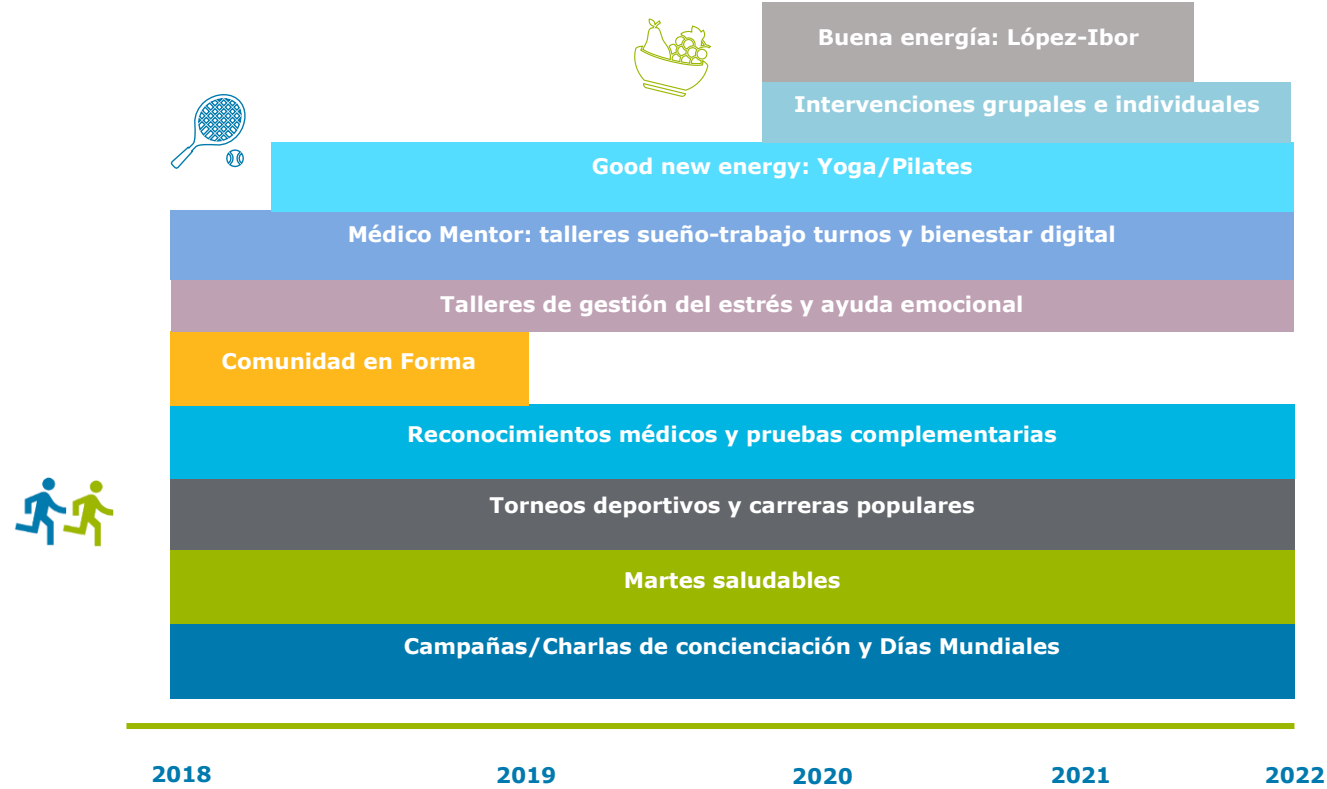
Durante el año, se **implementan las acciones** en la compañía. Tras su implantación, se lleva a cabo la actividad de **seguimiento y medición**, a través del análisis de los indicadores obtenidos durante el período (indicadores disponibles al final del documento), para lograr la promoción de la salud de todas las partes interesadas.

Se realiza un seguimiento del desarrollo de las actividades, con objeto de comprobar que se realizan correctamente y se satisfacen los requisitos de promoción de la salud. Se hace uso de los resultados de medida para mantener y mejorar dichas actividades, también se lleva a cabo un control y medición de las características clave de las operaciones y actividades que puedan tener un impacto significativo en la promoción de la salud de los empleados.

Por último, se **analizan los datos** con el fin de determinar la adecuación y eficacia del programa, identificar posibles áreas de mejora e implementar acciones correctivas y preventivas derivadas.

En este proyecto interviene toda la organización, y la dificultad de la implantación del programa de Bienestar Integral reside en que su éxito no depende del trabajo de los promotores del programa, sino de la participación de los profesionales de Enagás en las actividades propuestas. Por ello, es fundamental su inclusión en la toma de decisiones.

En el siguiente cronograma se muestra el progreso del proyecto Bienestar Integral, reflejando las actividades más destacables:



5. Actividades realizadas

A continuación, se enumeran y describen las actividades realizadas por Enagás recogidas dentro del proyecto de Bienestar Integral. Si bien las actividades dirigidas al fomento del bienestar y salud, considerando dentro de este marco la mejora de los hábitos alimentarios y la práctica de actividad física, han estado presentes desde varios años atrás, se van a desarrollar las actividades realizadas desde el 2019 hasta la actualidad.

Destacar que muchas de las actividades son periódicas, no se realizan solamente un día concreto, y están orientadas a la implantación de hábitos saludables.

Las actividades del proyecto **Bienestar Integral** se clasifican en dos grandes grupos que engloban, aquellas realizadas dentro del ámbito de Salud física (**Bienestar físico**), entre las que se encuentran la promoción de la práctica de actividad física y la mejora de los hábitos alimentarios, y las relacionadas con la Salud mental (**Bienestar emocional**).

La **interconexión** existente entre una buena salud física y la salud mental está cada vez más demostrada, la salud mental puede ser también fruto de una cuidada salud física y viceversa. Por ello se plantea desde el proyecto la realización de actividades que incidan en ambos ámbitos. Además, la pandemia ha puesto en evidencia entre otras cosas la importancia que tiene el cuidado del bienestar emocional, ya que se ha producido un aumento considerable en los trastornos de salud mental. Esta situación, unida a la incertidumbre derivada del convulso escenario a nivel mundial, puede suponer unos elevados niveles de incertidumbre y ansiedad a buena parte de la población, estén afectados directa o indirectamente por estas situaciones. De ahí la importancia de la apuesta de la compañía por una **actuación conjunta** sobre aspectos relacionados tanto con el bienestar emocional como con el físico, con el fin de lograr un efecto de interacción que pueda resultar más beneficioso para la salud de los profesionales.

A. Programa de Bienestar Físico:

Uno de los focos de las iniciativas que se han ido desarrollando desde el inicio del programa Bienestar Integral ha sido la realización de actividad física. Enagás apuesta por actividades que promuevan la actividad física, con el objetivo de que sus profesionales **integren el deporte en su día a día**.

Evidencias científicas demuestran que la actividad física tiene multitud de beneficios: mejora de la salud mental, mejora de la forma física, ayuda a la socialización, aumenta los niveles de concentración, mejora las habilidades motrices, la postura y el equilibrio, contribuye a un crecimiento saludable, y reduce la probabilidad de desarrollar factores de riesgo asociados a determinadas enfermedades (obesidad, colesterol alto, diabetes tipo 2), entre otros.

Por su parte, la alimentación saludable juega un papel muy importante en estos aspectos. La compañía, consciente de que otro de los desafíos de la sociedad actual es la mala alimentación, apuesta por configurar un entorno saludable y dota a los profesionales de herramientas, conocimientos y capacidades para que puedan adoptar **hábitos nutricionales más saludables**.

Sesiones de Yoga y Pilates

Desde 2018 se organizan sesiones de yoga y pilates de forma presencial, en diferentes días y horarios para facilitar la asistencia, con el objetivo de continuar impulsando entre los profesionales de la compañía un estilo de vida saludable. Estas sesiones pasan a ser virtuales en el 2020, aunque siempre con presencia de un monitor, debido a la pandemia del COVID-19. Se publica en la intranet un banner con el enlace a las sesiones virtuales y los diferentes horarios.

Los últimos descubrimientos relacionados con la neurociencia indican que la práctica de disciplinas como yoga y pilates favorecen el bienestar general y conlleva **beneficios tanto para la salud física como para la mental**, mejorando los estados de ánimo. La adopción de posturas que permiten estirar y movilizar las articulaciones y diferentes grupos musculares, además de los beneficios generales mencionados, hace conscientes a las personas de su propio cuerpo y de las posturas que suelen adoptar, lo que supone una excelente práctica de educación postural.

Se adjunta como ejemplo un calendario con actividades semanales con la oferta de sesiones ofrecidas por Enagás en una semana normal (sesiones de mindfulness, yoga, pilates y sesiones de grupo con especialistas de la clínica López Ibor).

Calendario de actividades en streaming

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
09:00			Mindfulness		
10:00					
11:00					
12:00					Con buena energía: Sesión grupal con psicólogo
13:00	Pilates	Yoga		Yoga	Pilates
14:00					
15:00					
16:00					
17:00			Mindfulness		
18:00	Pilates	Yoga	Pilates	Yoga	
19:00		Con buena energía: Sesión de relajación		Con buena energía: Sesión de relajación	



Ilustración 5. Ejemplo de calendario de actividades en streaming ofrecidas durante la pandemia

Reconocimientos de Salud

En 2018 se incorporaron al reconocimiento de salud anual una **prueba** voluntaria de **detección precoz de cáncer de colon** para todos los profesionales mayores de 50 años. Esta prueba se añade a las que ya se ofrecían previamente (cifras de colesterol desglosado en la analítica, y diagnóstico de cáncer de próstata para mayores de 45 años y un electrocardiograma).

Servicio de Fisioterapia

Dentro del programa se ha incluido también un servicio gratuito de fisioterapeutas a los profesionales de la compañía que realizan trabajo a turnos en las Plantas de regasificación con las que cuenta la compañía. Este servicio se ha ofrecido en un horario que facilita al personal acudir a las sesiones, ya que se realiza al inicio de su turno de trabajo (en el caso del turno de tarde) o al final de su turno (en el caso del turno de mañana).

Con este servicio de fisioterapia se ofrece a los profesionales la posibilidad de tratar las posibles molestias que puedan presentar a nivel musculoesquelético, con el consiguiente **beneficio para las funciones físicas** (movilidad y funcionalidad del cuerpo, entre otras), y con un **carácter de prevención** de posibles lesiones o patologías.

Voluntariado Corporativo

Nuestro programa de voluntariado nace en 2012 como un proyecto global que impulsa la movilización del talento, el tiempo y la energía de los profesionales de la compañía con el objetivo final de contribuir al bienestar, el desarrollo y la educación de las comunidades locales en las que operamos. En el marco de programa de Bienestar Integral, se ha planteado la realización de actividades que **conjugan la actividad física con un fin social**, siendo además una actividad importante de cara a la cohesión de equipos ya que el grupo comparte tiempo y experiencias fuera de la oficina.

Durante este año se han realizado diversas actividades en la naturaleza. Se han llevado a cabo voluntariados corporativos por diferentes departamentos, por ejemplo, algunas de esas actividades han consistido en la retirada de plantas invasoras del terreno y/o competidoras de árboles, la construcción de hoteles de insectos para el apoyo a comunidades de polinizadores, etc.



Ilustración 6. Participantes en el voluntariado corporativo ecológico

En otra de las iniciativas, los profesionales de la compañía participaron en una jornada de voluntariado corporativo realizando una visita turística y cultural en grupo al Pirineo Aragonés.

En la mayoría de estas actividades la compañía colabora con entidades sin ánimo de lucro, de tal manera que, los voluntarios y voluntarias de Enagás comparten la jornada con usuarios y profesionales de la asociación colaboradora. Gracias a actividades físicas y de sensibilización de la naturaleza, Enagás refuerza su compromiso con la diversidad funcional, y contribuye a la integración social de colectivos vulnerables.



Ilustración 7. Participantes de Enagás y de la Fundación Valentia en la actividad de voluntariado corporativo en el Pirineo Aragonés

Carreras populares

La participación en carreras populares es una de las iniciativas que más se ha mantenido a lo largo del tiempo. La empresa participa en distintas carreras que se desarrollan a lo largo del año en toda la geografía española, pudiendo formar parte de las mismas todos los profesionales de la empresa, y al ser carreras abiertas también pueden participar personas de su entorno.

Para promover la participación de los empleados, Enagás, se hace cargo del coste de los dorsales de los empleados que deseen asistir a la carrera.

Con el impulso de estas actividades, Enagás fortalece los valores que comparten el mundo empresarial y el del deporte. Además, reitera su

compromiso con la promoción de la salud y bienestar de sus profesionales.

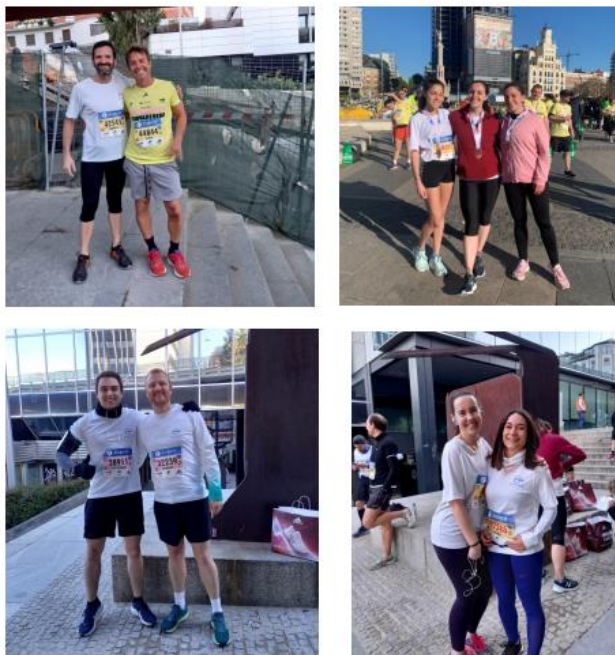


Ilustración 8. Corredores de Enagás en la Rock `n`roll Madrid

Torneos deportivos

Enagás participa en muchas actividades para la promoción de la actividad física en el ámbito de la empresa, una de ellas son las distintas competiciones deportivas.

Anualmente se celebra el **Torneo Benéfico de Pádel** para los profesionales de Enagás. Los profesionales procedentes de distintas instalaciones de todo el país participaban en un torneo de pádel en las que hay dos modalidades, el torneo mixto y otro masculino. La jornada se llevaba a cabo en horario laboral para facilitar la participación de los interesados.

Esta iniciativa, que fue organizada por la compañía en colaboración con la ONG Special Olympics, tiene como objetivo fomentar el networking interno, apoyar a esta organización sin ánimo de lucro en el desarrollo personal, y fomentar los valores asociados a la práctica del deporte entre sus profesionales.



Ilustración 9. Participantes de Enagás en el Torneo Benéfico de Pádel 2022

Asimismo, año tras año Enagás participa en el **Torneo Benéfico de Fútbol 7 para empresas**. En este torneo promovido por la ONG Cooperación Internacional, participan distintas empresas que compiten por alzarse con el trofeo de ganador.

El torneo benéfico interempresas tiene como objetivo, impulsar proyectos destinados a la lucha contra la pobreza y ayudar a personas en riesgo de exclusión social, a la vez que promueve el compañerismo y la interacción con otras partes de la empresa, ya que se inscriben varios equipos conformados por profesionales de distintas áreas.

Cerca de 40 profesionales de la compañía se pusieron la equipación de Enagás para formar parte de esta iniciativa.



Ilustración 10. Equipo 1 de Enagás ganador del torneo

Reto Steppers

Una de las iniciativas más recientes, ya que se han llevado a cabo solo tres ediciones, pero con mayor acogida de la empresa, es el Reto Steppers.

Se trata de una competición por equipos de seis personas, cuyo fin es vencer al sedentarismo y mejorar la salud de los profesionales. Mediante una aplicación móvil los profesionales de Enagás **contabilizan sus pasos** durante un mes, siendo vencedor el equipo que más pasos acumule.

Además, se realizan pequeños retos por el camino, por ejemplo, se sortearon varios premios entre los participantes que consiguieron realizar una media superior a 10.000 pasos diarios, y se da un diploma de participación a todos los profesionales que lograron superarlo. Se establece esta cifra de pasos, puesto que la OMS (Organización Mundial de la Salud) recomienda caminar como mínimo 10.000 pasos diarios.



Ilustración 11. Certificado de participación Reto Steppers y superación de media diaria de 10.000 pasos

El número de participantes aumentó nuevamente este año alcanzando los **264 profesionales** procedentes de distintas instalaciones de Enagás. Los participantes alcanzaron 77 millones de pasos dados durante las cuatro semanas que duró la competición, siendo esta cifra el equivalente a más de 4 vueltas a la red de gasoductos de Enagás, que cuenta con 12.000 kilómetros.

Durante la competición, se reitera la importancia de dar cuantos más pasos posibles, ya que, a mayor número de vueltas dadas a la red de gasoducto, mayor es el dinero que se recauda y se destina a una

asociación sin ánimo de lucro. Desde la organización se seleccionaron cuatro posibles asociaciones a las que hacer la donación, y es el ganador de la competición el encargado de elegir a la ONG a la que se dona el dinero recaudado.

Como novedad, además de contabilizarse los pasos que se realizaban al caminar y al correr, este año se instauró un sistema que transformaba los kilómetros realizados en bicicleta en pasos.

Plataforma E-challenge - práctica de ejercicio físico y recomendaciones de dieta saludable

Enagás se sumó al eHealth Challenge 2020, la mayor olimpiada online interempresas del mundo. Los profesionales debían formar equipos, de máximo 7 personas, y acumular el mayor número de pasos posibles en el periodo de duración de la competición. Podía caminar, correr, nadar o montar en bicicleta, y una aplicación de teléfono móvil registraría su actividad física y lo convertiría en pasos. Los grupos competían contra otros equipos de Enagás y de otras empresas.

El objetivo de esta iniciativa es fomentar que los profesionales incorporasen hábitos saludables a su vida que le ayuden a sentirse mejor de cuerpo y mente.



Ilustración 12. Noticia interna sobre el programa eHomeChallenge

Mensajes motivadores en las escaleras

En las escaleras del edificio central de Enagás se han colocado diversos carteles con mensajes motivadores que **incentivan el uso de las escaleras** y no del ascensor.

Esta iniciativa, tiene el propósito de **introducir pequeñas actividades físicas en la rutina** del profesional, e incluso **incluir el deporte en las tareas asociadas a su puesto de trabajo**, fomentando la práctica de hábitos saludables.



Ilustración 13. Mensajes motivadores en las escaleras

Para la elaboración de estos mensajes se ha tenido en cuenta, además de los aspectos más relacionados con la actividad física, cuestiones relacionadas con la sostenibilidad y el medio ambiente.

Martes Saludables

Una de las prioridades de Enagás está el fomento de la alimentación saludable.

Consciente de la importancia del almuerzo, Enagás quiso promover el descanso a media mañana, ya que además de cumplir con las recomendaciones de los expertos de la importancia de realizar cinco comidas diarias, es importante realizar pausas periódicas en las que nuestra mente recobre fuerzas antes de volver al trabajo.

Tras un estudio de diversas alternativas, se creó los Martes Saludables, un almuerzo gratuito a todos los profesionales un día a la semana, y como la pausa a media mañana no puede ser excusa para comer bollería industrial u otros alimentos perjudiciales para la salud; lo que proporciona es fruta.



Ilustración 14. Cartel de promoción de la fruta. Fuente: Enagás.

La fruta distribuida es de temporada que proviene de cultivos ecológicos, garantizando su máxima calidad. Suministrada por la fundación Juan XXIII, cuyo objetivo es fomentar la creación de empleo entre personas con discapacidad intelectual y promocionar en el entorno hábitos de vida saludable.

Esta medida (los Martes Saludables) está implantada en todos los centros de Enagás España.

La iniciativa concientiza a los profesionales de la empresa sobre la **importancia de la ingesta de fruta** de forma frecuente todos los días, así como los **beneficios de una pausa** para descansar tienen en la salud; siendo un hábito saludable a mantener en el tiempo.

Salvamanteles

Como iniciativa, para hacer más amena la comida, a la vez que se protegen las mesas y se aprende con mensajes sobre salud y bienestar se diseñaron diferentes modelos de salvamanteles.

Mediante **mensajes cortos y visualmente atractivos** se consigue que estos se interioricen y se manifieste la posibilidad de ponerlos en práctica.

Estos se encuentran disponibles en la cafetería, accesibles a todos los profesionales, en el espacio dispuesto para calentar la comida.

Se muestran las imágenes de algunos de los salvamanteles que se han creado:



Ilustración 15. Salvamanteles. Fuente: Enagás.

Se planteó también la posibilidad de ofrecer un servicio de **Nutricionista**, integrado en el Servicio Médico de la Sede Central durante algunas horas a la semana, para que los profesionales interesados pudieran recibir asesoramiento profesional en esta materia dentro de su jornada de trabajo. No obstante, este servicio se tuvo que desestimar debido a la situación de crisis generada por la pandemia de COVID-19, aunque actualmente se encuentra en estudio para retomar su posible implantación. Hasta ese momento, los profesionales cuentan

con la posibilidad de recibir asesoramiento nutricional por parte del Servicio Médico o a través de las sociedades médicas.

Concienciación y Cultura: Charlas informativas de Salud física

Enagás dentro de su programa de concienciación desarrolla una serie de acciones destinadas a la promoción del bienestar de los profesionales. Además, por el día mundial de la Seguridad y Salud se realizan igualmente charlas informativas dirigidas a todos los profesionales.

Estas charlas son impartidas en la sede central de la empresa, pero son compartidas vía streaming para toda la empresa, pudiendo cualquier empleado de Enagás conectarse desde su puesto de trabajo mediante Teams. Los profesionales pueden retransmitir sus preguntas, comentarios o aclaraciones que surjan al ponente durante el tiempo dedicado a las mismas.

Todas las charlas son grabadas y colgadas en la intranet de la empresa, estando disponibles para los empleados en cualquier momento, pensando en aquellos que durante el transcurso de la misma no puedan acceder o aquellos que quieran volver a verla.

En este apartado se desarrollan las charlas informativas realizadas desde el 2019 hasta la actualidad, que su contenido fuera relativo a la Salud física:

- Charla "Prevención del cáncer de colón" (04/02/2019)
- Charla informativa "AECC: Código europeo contra el Cáncer, todo lo que debes saber para disminuir tu riesgo de Cáncer" (21/03/2019)
- Charla informativa "Taller de tupper saludable" (24/04/2019)
- Charla informativa "Hábitos posturales más saludables en el trabajo" (25/04/2019)
- Charla informativa sobre "Nuevos hábitos de movilidad" (10/06/2019)
- Dos charlas RCP por el Día Mundial de la Sensibilización ante la Parada Cardíaca (16/10/2021)
- Charla informativa para dar respuesta a las principales dudas en torno a la vacunación frente a la COVID-19 (18/03/2021)
- Webinar sobre higiene postural: ¿Dolor de espalda? (12/05/2021)

- Charla informativa sobre Recupera tu piel después del verano (29/09/2021)
- Porque tu seguridad es fundamental, Proyecto Guía te orienta (05/2022)
- Charla informativa sobre la importancia de cuidar la salud auditiva (03/03/2022)
- Oriéntate con Proyecto Guía: la reanimación cardiopulmonar (RCP) (05/2022)
- Proyecto Guía te orienta en el Día Mundial de la Seguridad Vial (06/2022)
- Charla informativa sobre recomendaciones para una conducción segura (15/06/2022)
- Webinar sobre mitos y dudas sobre Seguridad vial (17/06/2022)
- Charla sobre donación de médula ósea (30/09/2022)
- Charla sobre problemas frecuentes de vista y cómo prevenirlos (13/10/2022)



Ilustración 15. La Gerente de Seguridad y Salud de Enagás, Mar Cuenca, en la presentación de la charla "Taller de tupper saludable"



Ilustración 16. Comunicación sobre la charla informativa sobre visión

B. Programa de Bienestar Emocional:

En el contexto de excepcionalidad e incertidumbre provocado por la crisis sanitaria del COVID-19, se realizaron diferentes acciones enmarcadas en un programa de bienestar emocional orientado a reducir el impacto de la situación. Algunas de las actividades incluidas en este programa comenzaron a desarrollarse en 2018, siendo potenciadas durante la crisis sanitaria por COVID-19. No obstante, algunas de las acciones se han continuado realizando tras los buenos resultados obtenidos. Entre las acciones realizadas se pueden destacar las siguientes:

Programa “con buena energía”

Este programa estuvo dirigido y avalado por psicólogos especializados de la clínica López Ibor, y en él cada persona podía elegir la iniciativa que más se adaptara a sus necesidades. A lo largo del programa se proporcionaron herramientas para ayudar a afrontar en positivo la situación de incertidumbre que se estaba viviendo durante el confinamiento y los primeros meses de la pandemia. Se desarrollaron las siguientes iniciativas:

- **Consejos “Con buena energía”:**

Los profesionales recibieron en su correo mensajes positivos de ánimo, preparados por psicólogos, para ayudarles a reflexionar y afrontar la situación favorablemente.

- **Reflexión personal:**

Se ofrecía la posibilidad a todos los profesionales de trasladar sus inquietudes y necesidades psicológicas a los profesionales de la clínica López Ibor para recibir una orientación. Además, se proponía un ejercicio semanal, personal y privado, para trabajar la gestión emocional a todas aquellas personas que se dirigieron al buzón de correo creado específicamente para ello (buzón “Cuéntanos”).

- **Sesiones de grupo:**

Todos los viernes se ofrecieron sesiones de hora y media de duración por zoom, dirigidas por un psicólogo, en las que se trataban las cuestiones planteadas previamente por los profesionales a través del buzón “Cuéntanos”. Se ofreció en todo momento anonimato para las cuestiones planteadas.

Además, se ofrecieron sesiones de relajación grupales dos veces por semana, también a través de zoom, en las que se aprendían técnicas de relajación individual o en compañía.

Talleres de gestión del estrés

A finales de 2016 comenzaron a impartirse talleres de Gestión del Estrés, con el fin de dotar a la plantilla de conocimientos y herramientas, para controlar la sintomatología derivada del Estrés negativo (distrés), caracterizada por sintomatologías fisiológicas, emocionales, cognitivas, y comportamentales, mediante sencillas técnicas, a gestionar situaciones de tensión o estrés que puedan surgir en el día a día de una forma eficaz.

Inicialmente se comenzaron a impartir los talleres entre el personal que trabaja a turnos, y se continuó con las personas que dirigen equipos dentro de la compañía, pero posteriormente las sesiones de este taller se dirigen a todo el personal de la empresa.

Hasta el momento se han realizado 75 talleres, en los que ha participado **casi el 80% de la plantilla** de la compañía. Tras el parón que se produjo durante la pandemia por COVID-19, se han reiniciado

los talleres y está previsto continuar con su realización hasta que se alcance a la totalidad de la plantilla.

La **relación entre estrés y mala alimentación** está más **demostrada**, en muchas ocasiones no se presta atención a la alimentación debido a la percepción de falta de tiempo y de prisas, descuidándose tanto la calidad de las comidas como los horarios. Las herramientas adquiridas en el taller sirven para una adecuada gestión de las situaciones de estrés, con las consecuencias favorables que esto tiene sobre múltiples aspectos de la vida, entre ellos la alimentación.

La valoración de estos talleres por parte de los profesionales de Enagás ha sido muy favorable, percibiendo la mayoría de asistentes una mejora a nivel personal. Además, tras la impartición de los talleres se observaron mejoras en 16 de los 20 ítems del apartado Ansiedad-estado medidos en el cuestionario STAI.

Asesoramiento y acompañamiento psicológico

Una parte del personal que trabaja a turnos en las plantas de regasificación permaneció confinado en caravanas situadas en las plantas al efecto durante el confinamiento, de modo que pudieran continuar realizando su trabajo en condiciones de seguridad y minimizando el riesgo de contagio. Durante los turnos de 15 días que se establecieron, estos profesionales recibieron **apoyo psicológico** a través del teléfono, disponible durante las **24 horas del día**.

Intervenciones para la cohesión de grupo

Intervenciones sobre grupos de trabajo o instalaciones por parte de un psicólogo especializado, con el objeto de conseguir una **mayor cohesión** de equipos y **resolver** asimismo posibles **conflictos interpersonales**.

Estas intervenciones se han realizado en diferentes equipos, Direcciones e instalaciones, y han buscado lograr una mayor cohesión de equipos tanto en entornos de trabajo tradicionales, como en las nuevas formas de trabajo (por ejemplo, mejora de la cohesión de equipos en situaciones de trabajo remoto, o en modelos híbridos de trabajo).

Programa Médico Mentor

Este programa se inicia a mediados del año 2018, cuyo objetivo primordial es que los profesionales de la compañía se conviertan en **promotores de su propia salud**. Inicialmente se partió con un enfoque de divulgación a través de charlas en las que se desarrollaba el concepto de salud como talento a desarrollar, así como las bases para conseguir el mismo. En la primera parte del programa se difundieron contenidos en varios ámbitos (Conoce tu cuerpo, nutrición, sueño y actividad física), dirigidos tanto a los profesionales como a familiares y amigos.

Además, en una segunda fase del programa se continuo con el desarrollo de otros aspectos que fueron ganando relevancia a raíz de la pandemia y de las nuevas formas de trabajo que se fueron implantando. Estos aspectos desarrollados posteriormente fueron los siguientes:

- **Talleres de bienestar digital:** por un lado, realización de talleres dirigidos a todo el personal y, por otro lado, talleres dirigidos a Directivos (en los que se amplía el enfoque del bienestar digital, indicando el impacto que pueden tener los responsables sobre sus equipos).



Ilustración 16. Taller de bienestar digital realizados en Enagás

- **Talleres de higiene del sueño:** talleres dirigidos al personal que realiza trabajo a turnos, en los que se ofrecieron tanto pautas de sueño y descanso adecuadas, como de alimentación y hábitos de vida saludables.

Intervenciones individuales realizadas por psicólogo especialista

Con diferentes personas: apoyo a Directivos, y apoyo a profesionales que refieren problemáticas personales y solicitan ayuda (tareas de acompañamiento y gestión de situaciones problemáticas, a requerimiento del personal).

Programas de Mindfulness

Entre el periodo 2018 – 2022 se realizaron diversos programas de entrenamiento en Mindfulness con el objetivo de entrenar y transmitir los fundamentos y beneficios de la práctica de la atención plena, la gestión emocional, gestión del estrés, localización de estresores y resolución de conflictos, así como un conjunto de prácticas para aplicar desde el primer momento en el día a día del profesional.

La práctica de Mindfulness brinda a los participantes la experiencia de la **consciencia atenta**, prestando atención a la realidad del momento presente. Esta experiencia puede trasladarse a todos los ámbitos de la vida ordinaria, entre ellos la alimentación. Salir del modo de piloto automático durante la comida permite ser conscientes de sensaciones como el sabor, el olor, o la textura de la comida, aumentando así la satisfacción o el placer al comer. Pero también permite ser conscientes de la sensación de saciedad, que nos evitará comer de más, facilitará las digestiones y evitará que comamos emocionalmente (por estrés o cualquier tipo de insatisfacción). Esta práctica es conocida como **mindful eating**.

Nuevas formas de trabajo y riesgos TIC

El aumento progresivo de la utilización de diferentes Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) hace que el concepto de usuario de PVD que utiliza un ordenador de sobremesa en un único entorno fijo de trabajo, haya ido evolucionando hasta encontrarnos con el actual uso de ordenadores portátiles, el uso de varias pantallas, o la incorporación de nuevas utilidades en telefonía móvil u otros nuevos dispositivos que han permitido mayores funcionalidades y una mayor conectividad.

Las nuevas formas de trabajar derivadas de la incorporación de estas tecnologías en el ámbito laboral han tenido consecuencias positivas en muchos aspectos (aumento de las posibilidades para realizar teletrabajo o trabajar de forma deslocalizada, acceso a información desde cualquier dispositivo con conexión a internet, facilidad de comunicación con personas separadas geográficamente, aumento de productividad y ahorro de tiempos, flexibilidad, etc.). No obstante, pueden identificarse también, como contrapartida, algunos riesgos derivados de estas nuevas formas de trabajo y de la utilización de las TIC. A través del amplio análisis de estas situaciones que se realizó, se identificaron diferentes riesgos derivados del uso de TIC y nuevas formas de trabajo, entre los que cabría destacar como más relevantes los siguientes:

- Tecnofatiga: puede surgir en diferentes situaciones de trabajo con TIC.
- Tecnoansiedad: estrés y ansiedad derivados de la dificultad de uso de nuevas tecnologías, con mayor frecuencia entre personas no habituadas o familiarizadas con su uso.
- Tecnoadicción e hiperconectividad: puede aparecer cuando se realiza un uso intensivo e incontrolado de la tecnología, pudiendo producirse asimismo una dependencia psicológica del uso de estos aparatos.
- Dificultad de conciliación y de desconexión digital: dificultad para separar el trabajo de la vida privada.
- Sensación de aislamiento o soledad en situaciones de trabajo en remoto.
- Trastornos músculo-esqueléticos y fatiga postural.

Para eliminar o reducir estos riesgos se adoptaron numerosas acciones, de las cuales podrían considerarse como más relevantes las siguientes:

- **Formaciones en gestión del tiempo**, habilidades para teletrabajo, etc.
- Elaboración, firma y publicación de las **directrices corporativas sobre desconexión digital**.
- **Campaña de comunicación sobre desconexión digital**.
- **Comunicaciones** dirigidas a toda la plantilla: artículos y vídeos divulgativos sobre el derecho a la desconexión digital.
- **Iniciativas del Centro de Excelencia de NWW** (New Ways to Work) / **Hub de Agilidad** (Reuniones eficaces, recomendaciones para compartir información, etc.).
- **Formación de gestión de equipos en remoto**.
- **Intervenciones** en diferentes áreas para mejorar las dinámicas de los equipos en remoto con un psicólogo especialista.

- **Suministro**, por parte de la empresa, **de mobiliario ergonómico**, tanto en oficina como para teletrabajo.
- **Suministro de equipos informáticos para teletrabajo** (monitor, teclado y ratón independientes).
- **Suministro de equipos informáticos** (portátil, teclado y ratón) con un peso inferior a 3 kilogramos, y de mochila para su transporte.
- **Suministro de auriculares.**
- Realización de **campañas de tensión ocular.**
- Realización de **campaña "sal al jardín"**: en la sede central se dispone de dos jardines que los profesionales pueden utilizar durante la jornada de trabajo para realizar reuniones o para trabajar de forma normal, con la posibilidad de trasladarse a un entorno tranquilo.



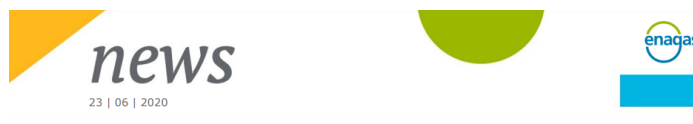
Ilustración 17. Imagen de uno de los jardines disponibles en Sede Central

Programa específico Entorno Familiar

Otro de los aspectos tratados dentro del Proyecto de Bienestar Integral ha sido el del entorno familiar, al considerar que es un aspecto que puede tener una gran relevancia e influencia sobre nuestro bienestar emocional. En este sentido, se ofreció a todos los profesionales interesados la posibilidad de acceder a **distintas formaciones** dentro de los programas formativos denominados "Aliados con la educación"

y “Educar es todo”, que en las distintas ediciones ofrecidas durante los últimos años han ofrecido contenidos como los que se detallan a continuación:

- ✓ Aprendiendo a gestionar el estrés familiar
- ✓ Cómo solucionar conflictos sin enfadarnos
- ✓ Educar con inteligencia emocional
- ✓ Potenciar el talento de nuestros hijos
- ✓ Trastornos del sueño en nuestros hijos
- ✓ Hacer un buen uso de las nuevas tecnologías
- ✓ La influencia de las redes sociales en la autoestima e imagen corporal
- ✓ Despertar el gusto por la ciencia en nuestros hijos
- ✓ El valor y los valores de la amistad en la adolescencia
- ✓ Cómo evitar sobreprotección
- ✓ Aprender a gestionar conflictos



Éxito de participación en el programa formativo “Gestionando hijos”

Con el nombre 'Enagás, aliados con la educación', la compañía ha organizado por cuarto año consecutivo una nueva edición de este programa con profesionales de primer nivel como Víctor Küppers o "Lucía, mi pediatra"

Enagás finalizó la semana pasada con éxito la cuarta edición de su programa de formación “Gestionando hijos”, en el que han participado cerca de **200 profesionales en cada uno de los cuatro eventos** organizados durante un mes. Se trata de una iniciativa que demuestra el compromiso de la compañía con la mejora de las competencias educativas y que está dirigida a todos sus profesionales, independientemente de que tengan hijos o no.

En las sesiones, que se han llevado a cabo de forma **online** por la pandemia del Covid-19, **distintos expertos de perfil multidisciplinar han compartido con el equipo humano de Enagás sus experiencias y consejos** para afrontar y abordar con éxito uno de los retos más exigentes que asumen las personas: la educación de sus hijos. De sus ponencias se han extraído lecciones de utilidad para aplicar en el día a día, tanto en el plano personal como en el laboral.



Arriba, Javier Perera. Debajo, a la izda. Leo Farache; a la dcha. Rafael Guerrero.

Ilustración 16. Comunicación sobre el programa formativo "Gestionando hijos"

Concienciación y Cultura: Charlas informativas de Salud emocional

Se desarrollan las charlas informativas que se han impartido en el período de 2019 hasta la actualidad, y cuyo contenido fuera de salud emocional.

- Charla sobre “Nuevas adicciones” (20/02/2019)
- Charla “El arte de vivir sin miedo” del programa Médico Mentor (09/05/2019)

- Charla por el Día Mundial sin Tabaco (31/05/2019)
- Charla informativa "Mindfulness, una herramienta para la vida" (27/06/2019)
- "Herramientas de mindfulness para vivir mejor la cuarentena" (Durante el 04/2021)
- Charla informativa sobre Salud emocional y pandemia (10/03/2021)
- Webinar sobre Anticiparse a las crisis, invertir en sistemas resilientes: COVID-19 (28/04/2021)
- Charla informativa sobre "Salud digital" (14/10/2021)

6. Compromiso e implicación

La realización de actividades sedentarias como el uso de herramientas informáticas durante largos periodos de tiempo en posición sentada, así como la modificación de los hábitos alimenticios en los últimos años, originan la creación del programa, en el que se han ido desarrollando diferentes iniciativas para dar respuesta a las recomendaciones de los diferentes organismos nacionales e internacionales competentes en materia de salud. El programa Bienestar Integral surge como consecuencia, de los estudios realizados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y de los resultados obtenidos en los reconocimientos médicos realizados en el Grupo Enagás respecto a obesidad y sedentarismo.

Además, el programa se incorpora a los **objetivos de la compañía**, desarrollándose en el Plan Global de Seguridad, que es aprobado por el Consejo de Administración. Este Plan marca una serie de compromisos estratégicos a desarrollar en los siguientes años, con metas específicas que se revisan anualmente y cuyo seguimiento se realiza a lo largo del año.

La **Dirección** de la compañía continúa comprometida con el Programa, que supervisa y revisa los objetivos establecidos de forma periódica en los Comités de Seguridad y Salud en los que participa. A través de los comités, los **delegados de prevención** están informados de las acciones y actividades que se realizan en el marco de empresa saludable.

Además, la alta Dirección, participa en gran parte de las actividades planteadas. Por ejemplo, el Consejero Delegado entregó el premio a las parejas ganadoras en el Torneo Benéfico de Pádel de Enagás, junto a el Director General de Personas y Transformación, la Directora de Personas y Diversidad, y la Gerente de Diversidad y Compromiso. El Consejero Delegado

dio un discurso en el que felicitó a todas las personas que participaron en el torneo, así como a las que contribuyeron en la organización del evento para llevar a cabo esta acción deportiva y solidaria.



Ilustración 19. Entrega de premios a los ganadores del Torneo Benéfico de Pádel de Enagás

La Dirección participa en otras actividades relacionadas con la seguridad y salud que van más allá de la organización, la compañía busca fomentar valores saludables no solo en el entorno laboral sino a nivel social. La Directora de Personas y Diversidad de Enagás participó en el evento de presentación del estudio “Salud y bienestar intergeneracional en el ámbito laboral”, en cuya elaboración ha participado como socia colaboradora del Observatorio Generación y Talento. Se trata del primer estudio español que ofrece un diagnóstico global y con rigor científico sobre la salud física, psicológica, social y laboral de cada generación. La Directora de Personas y Diversidad de Enagás, intervino en este evento para explicar el programa de salud y bienestar de la compañía.

La mejora en la salud de los profesionales supone un aumento de la productividad y una mejora de la calidad que se refleja en un incremento de los beneficios de la empresa, por lo que Enagás no considera los costes generados por la promoción de la Seguridad y la Salud como un gasto, sino como una inversión.

Enagás es **Empresa Saludable** y dispone del certificado **Entorno Laboral Saludable** de AUDELCO para el período 2020-2023. El modelo de gestión de Empresa Saludable tiene como objetivo consolidar a la empresa como compañía líder en buenas prácticas en seguridad, salud, bienestar y promoción de la salud de las personas que trabajan o acuden a ella.

Asimismo, la compañía cuenta con un **Sistema de Gestión Integral Saludable** (SGIS), que es la parte del Sistema de Gestión Global de la organización que incluye la estructura organizativa, la planificación de actividades, las responsabilidades, las prácticas, los documentos, los procedimientos, los procesos y los recursos para desarrollar, implantar, revisar y mantener al día la Política de Promoción de la Salud y Bienestar en el Trabajo de la organización.

A largo plazo, está demostrado que este tipo de intervenciones mejora la calidad de vida, aumenta la esperanza de vida de la población involucrada, e incrementa el bienestar de las personas de la organización.

También promueve la seguridad de la cadena de suministro y, en el proceso de homologación de los proveedores, se exige que aquellas familias más críticas en la materia, cuenten con la certificación OHSAS 18001/ISO 45001 en seguridad y salud.

Por último, Enagás, recientemente en noviembre de 2022 ha obtenido la **máxima calificación del distintivo EFR**, siendo la primera empresa energética en España en obtener esta calificación.



Ilustración 20. Noticia interna de Enagás 7/11/2022

Todas las iniciativas descritas dentro del Proyecto de Bienestar Integral son informadas a los profesionales de la compañía a través de diferentes medios (correos electrónicos, noticias y comunicaciones en la intranet, comunicaciones en las pantallas informativas disponibles en sede, etc.). Tras la realización de las actividades se realiza una noticia interna para darle difusión.

7. Incorporación de la perspectiva de género

Enagás mantiene su compromiso de garantizar la **igualdad real de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres** y la **no discriminación por razón de sexo**, en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la compañía, incluido en sus programas de salud.

La compañía firmó el **II Plan de Igualdad** dando continuidad al compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este documento responde al reto de hacer frente a los desafíos del contexto actual a través de varios ámbitos de actuación, uno de ellos, es la salud laboral.

Enagás incluye la perspectiva de género en las actividades que plantea, apoyando **iniciativas de sensibilización y concienciación social para la igualdad**, el respeto de los derechos fundamentales y la construcción de una sociedad libre de violencia sobre las mujeres. Por ejemplo, fomenta la participación de los profesionales en carreras solidarias que ayudan a visibilizar problemas a los que se enfrentan las mujeres, y cuyos beneficios son destinados a la ayuda de las víctimas. El pasado 5 de junio, Enagás participó en la IX Edición de la Carrera Contra la Violencia de Género. Enagás, de esta forma conciencia a los profesionales la importancia del tema que recoge la carrera, a la vez que se fomenta el ejercicio físico.



Ilustración 21. Comunicación sobre voluntariado corporativo por la igualdad de género

Además, la compañía se pronuncia a favor de la igualdad y la diversidad en el entorno laboral. Como empresa comprometida con la integración y normalización de todos los colectivos, la compañía apuesta por generar entornos de trabajo diversos e inclusivos, y participa en iniciativas para fomentar la diversidad de sus equipos de trabajo y crear entornos inclusivos.

Como ejemplo, en la ilustración 22 se pueden observar los avances realizados por Enagás para alcanzar una igualdad de género:

Mes Europeo de la Diversidad

Género

Garantizamos la **igualdad de trato y oportunidades en la incorporación**, desarrollo y crecimiento de **mujeres y hombres** y facilitamos el entorno y las condiciones para que todas las personas puedan y aspiren a alcanzar puestos de responsabilidad.

Avances en la labor de Enagás en igualdad de género

- Distintivo de **Igualdad en la Empresa**
- Avance significativo en el **índice Bloomberg**
- Nos hemos adherido al **EQUAL by 30 for a Gender-Diverse Energy** (compromiso para avanzar en la igualdad de género)
- Hemos firmado los **Principios de empoderamiento de la Mujer**, de la ONU
- Hemos obtenido la categoría de **Excelente en el ámbito efr** (la conciliación es un instrumento clave para garantizar la igualdad de oportunidades)
- Participación en el **Target Gender Equality**, programa acelerador de igualdad de género para las empresas participantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Adhesión al **"Equality platform for the energy sector"**, promovida por la Comisión Europea para ofrecer un espacio que facilita el intercambio de experiencias y mejores prácticas
- **Registro Retributivo & Auditoría Retributiva**

Ilustración 22. Comunicación sobre igualdad de género realizada durante el mes europeo de la Diversidad

Por otro lado, periódicamente se realiza un análisis de diferentes indicadores de salud (como pueden ser, por ejemplo, los ofrecidos por los estudios epidemiológicos resultantes de la realización de los reconocimientos médicos, o los estudios epidemiológicos de la Mutua). Estos **indicadores** ofrecen una información **desagregada por género** que permite considerar si existen diferencias significativas en algún aspecto específico entre hombres y mujeres. Estos resultados desagregados permiten orientar las acciones específicas a plantear en caso de encontrar alguna diferencia significativa. A través de este análisis periódico, así como mediante el análisis de las demandas sociales, se permanece atento a los aspectos sobre los que puede ser interesante realizar una propuesta de actividades.

8. Evaluación de resultados

Con el objetivo de conocer el impacto de las diferentes actividades sobre la salud de los profesionales se realiza el seguimiento de los datos obtenidos en los exámenes de salud.

Para evaluar el **posible impacto que las diferentes campañas y acciones** realizadas han tenido sobre la Salud de los profesionales de la compañía, se **revisa la evolución de diferentes indicadores de salud** obtenidos a través de los reconocimientos médicos realizados en el periodo de los tres últimos años.

Encontramos, respecto a los porcentajes de profesionales sedentarios de Enagás, un porcentaje muy similar de personas durante los tres años analizados, manteniéndose casi estable en el 10% de la plantilla. En torno al 90% de la plantilla lleva una vida activa y realiza ejercicio entre uno y tres días a la semana en la mayoría de los casos.

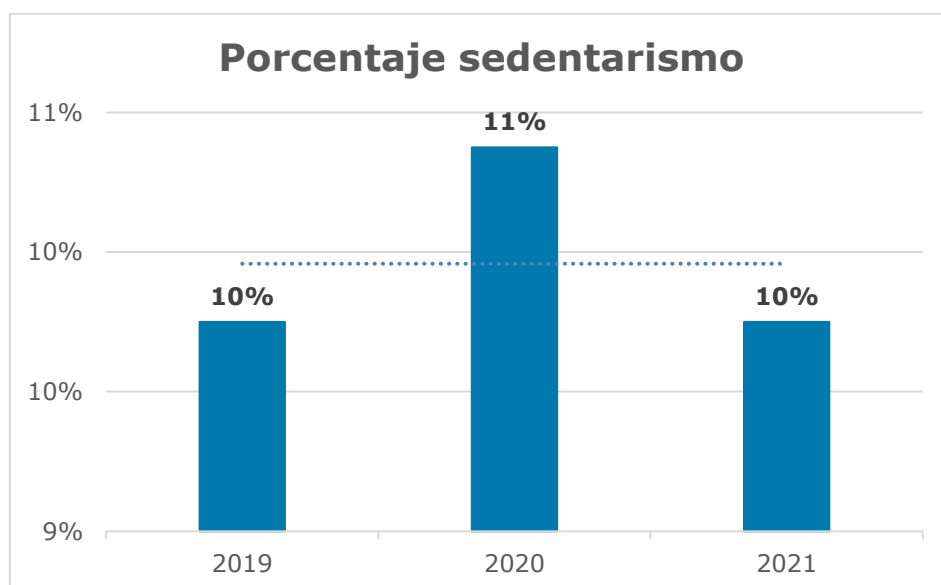


Ilustración 23. Porcentajes de profesionales sedentarios

En cuanto a los indicadores de bajada de peso general de la compañía, que iría asociada tanto con una reducción del sedentarismo como con unos mejores hábitos de alimentación, encontramos en mujeres un descenso en el porcentaje de las que tienen un peso superior al normal (del 25% en 2019 al 20% en 2021), mientras que en los hombres apenas hay variación en los tres años.

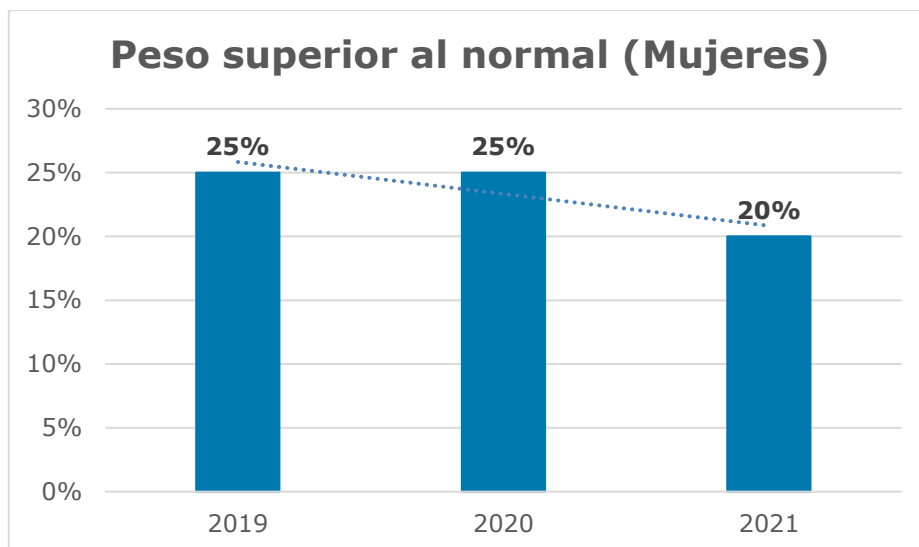


Ilustración 24. Porcentajes de mujeres con un peso superior al normal

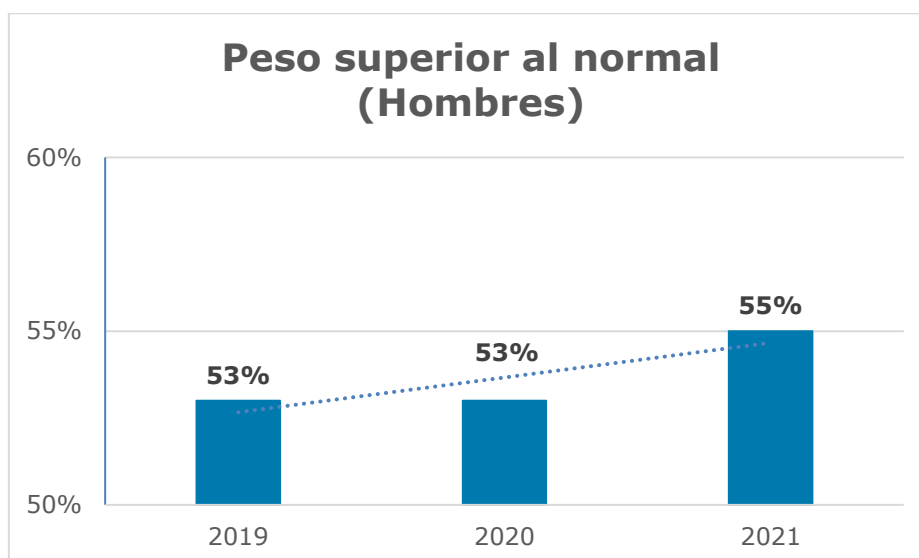


Ilustración 25. Porcentajes de hombres con un peso superior al normal

Por otro lado, obtenemos otros indicadores relevantes, como pueden ser el porcentaje de fumadores entre los profesionales de la compañía, en el que se observa un descenso considerable.

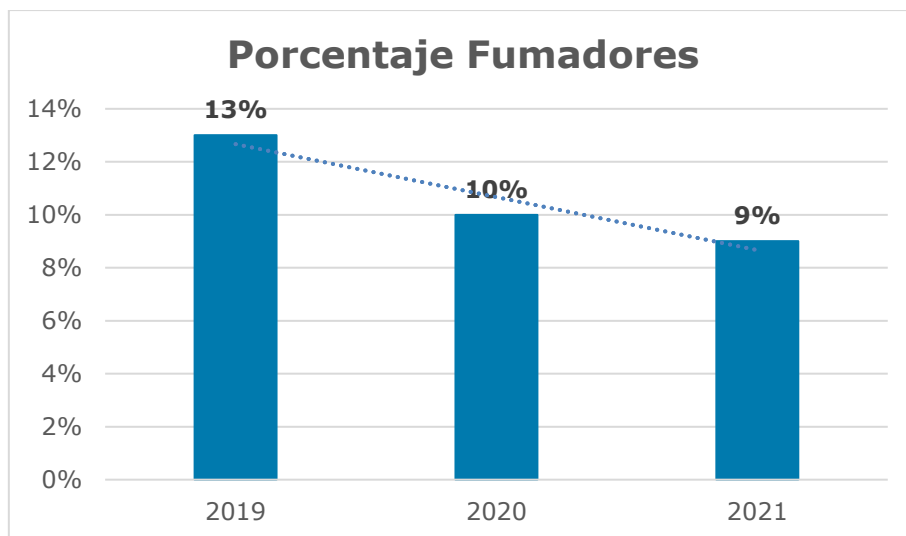


Ilustración 26. Porcentaje de fumadores entre los profesionales de Enagás

Además, otro dato favorable que encontramos es el aumento del porcentaje de profesionales que no beben alcohol, o solo lo hacen de forma ocasional.

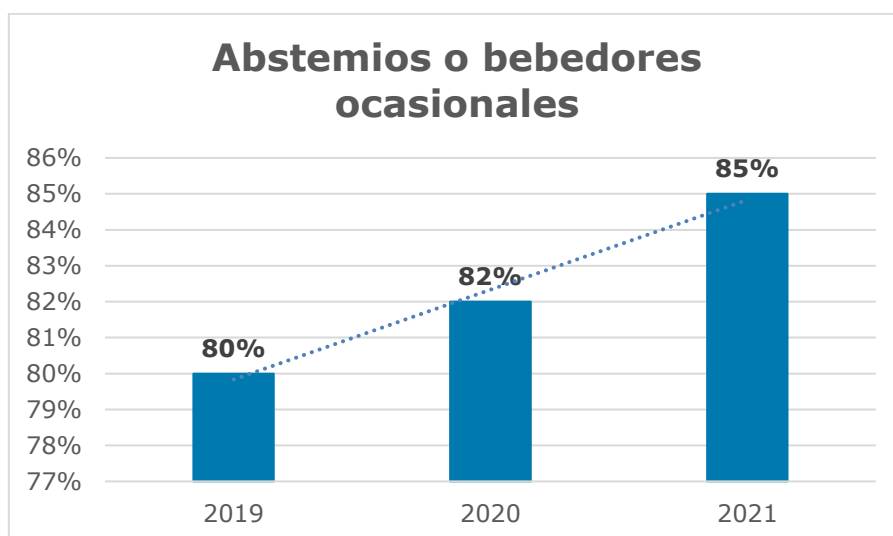


Ilustración 27. Porcentaje de abstemios o bebedores ocasionales entre los profesionales de Enagás

En cuanto al porcentaje de personas que tienen algún problema relacionado con el sueño, encontramos también una reducción significativa, pasando de un porcentaje del 21% en 2019 al 15% en 2021.

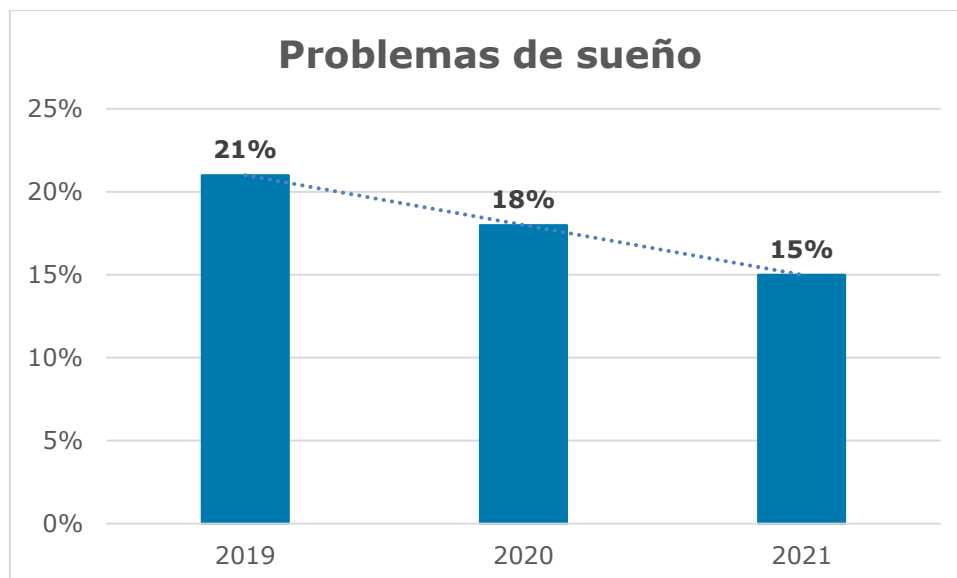


Ilustración 28. Porcentaje de profesionales con algún problema relacionado con el sueño

El análisis de los diferentes indicadores de salud se realiza periódicamente, para identificar aquellos aspectos que pueden suponer un riesgo para la salud de los profesionales y poder realizar acciones oportunas para eliminarlos o reducirlos lo máximo posible.

9. Propuesta sobre continuidad

El proyecto tiene como una de sus características principales ser una iniciativa **sin fecha de finalización**. Para asegurar la continuidad del proyecto, la compañía determina el alcance de la iniciativa, analiza la situación de la compañía, y establece una estrategia de implantación.

Además, otro de los pilares más importantes del proyecto es que se trata de una **iniciativa viva**, en el sentido de que es un proyecto que está en constante revisión y prueba. El seguimiento de la actualidad y de los cambios que pueden producirse a nivel profesional, social, cultural, etc., y el análisis que se realiza periódicamente de todos aquellos indicadores de salud disponibles, así como indicadores de participación y otros aspectos, permiten plantear las necesidades a cubrir y programar las actividades que puedan resultar más relevantes para alcanzar los objetivos del programa.

La iniciativa ha logrado cautivar a gran parte de los profesionales, que han integrado la vida sana y saludable como forma de vida y participan

activamente en las actividades propuestas. El proyecto engloba desde el fomento de actividades saludables hasta la concienciación en valores saludables para la persona integrante de la organización y para su entorno. La participación y concienciación de nuestros profesionales garantiza la permanencia del programa.

Todos los años se considera dentro del presupuesto anual de la compañía una partida económica destinada a poder elaborar las iniciativas que se plantean en línea con los objetivos planteados para alcanzar las cuatro dimensiones mencionadas anteriormente.

10. Planteamiento innovador y original

Como se ha mencionado anteriormente, el planteamiento del proyecto “Bienestar Integral” pretende abarcar todas las ramas que pueden integrarse en un **concepto amplio de Salud**. Se plantearon dos grandes ramas, Bienestar físico y Bienestar emocional, que han permitido a su vez integrar dentro de ellas muchas otras ramas más específicas para cubrir todos aquellos aspectos que se han considerado relevantes o que pueden influir sobre la salud de los profesionales (actividad física y deporte, alimentación y nutrición, hábitos saludables, salud mental general, ambiente de trabajo y cohesión de equipos, entorno familiar, herramientas de afrontamiento, etc.).

Los contextos sobre los que se trabaja en el Proyecto nunca se han planteado de forma rígida, sino que la Dirección de Personas y Diversidad de Enagás ha permanecido y permanece siempre alerta a las tendencias sociales, laborales y de salud para identificar las posibles necesidades que se van percibiendo en función de los cambios detectados y sus posibles consecuencias.

El enfoque del Proyecto ha sido siempre **proactivo**, buscando adelantarse a los contextos que pueden producir algún tipo de consecuencia negativa sobre la salud de los profesionales. El abanico de actividades que ha ofrecido Enagás históricamente ha sido muy amplio, pero en los últimos años y en el marco del actual proyecto de Bienestar Integral se ha buscado una ampliación que permita, tanto mantener actualizada la respuesta de la compañía frente a los numerosos cambios que se han producido y pueden producirse en el futuro, como aumentar la respuesta favorable y la participación entre los profesionales que la integran.

Otro de los planteamientos novedosos de este proyecto ha sido el de lograr un **mayor alcance a través de la participación** incluso de aquellas personas que inicialmente pueden ser más reacias. Este objetivo se buscó mediante el diseño de actividades que, en sí mismas, puedan aportar los beneficios buscados, pero evitando que provoquen un rechazo inicial o transmitan la sensación de que van a suponer un gran esfuerzo a este perfil de personas.

Resulta fácil involucrar en una actividad física a aquellas personas que ya practican algún tipo de deporte, pero resulta muchas veces un reto movilizar a personas con hábitos poco saludables muy implantados. Por ello, además de las actividades más explícitamente acordes con los objetivos, se plantearon también otras (como la realización de actividades de voluntariado en la naturaleza, la entrega de fruta gratuita, o la divulgación sobre aspectos específicos con foco en un contexto integral de salud) que buscaron y lograron en la mayoría de los casos esa implicación. El enfoque desde el que se han planteado siempre las actividades ha sido el de hacer partícipes a los profesionales, evitando una orientación que pueda percibirse como paternalista o invasiva respecto a su vida privada.

Por último, de las cosas más novedosas del programa es el **enfoque emocional** que ha tomado el programa de salud. La compañía ha apostado por impulsar gran parte de las iniciativas hacia la salud emocional. Se pretende abarcar todos los ámbitos, físico y emocional, para **alcanzar el bienestar integral**.