



Xestión responsable de absentismo

Guía de implantación

1. Política

Recomendamos definir unha política interna por parte da Dirección da organización, que manifeste a preocupación polo absentismo da compañía e a súa decisión para realizar actuacións ó respecto.

2. Comunicación

Esta política deberá ser comunicada á totalidade dos traballadores da empresa, co obxecto de fomentar a súa participación e implicación no novo proxecto da organización.

3. Organización

Designar responsables

Definir e establecer os equipos de traballo implicados na xestión do absentismo e as funcións que levarán a cabo, entre as que se poderán incluír:

- Análise periódico de datos de absentismo
- Análise de casos significativos
- Detección de necesidades
- Diagnóstico e conclusións
- Recomendación de medidas
- Plan de acción: definición e desenvolvemento
- Supervisión da súa implantación
- Seguimento do impacto que tiveron as mesmas, a través de análises periódicas dos datos
- Formación e información ós afectados

Definir Indicadores

Definir os indicadores que se empregarán para realizar o seguimento do absentismo e os seus criterios de cálculo.

Consultar o informe de absentismo dispoñible en Asepeyo Oficina Virtual, [\(https://oficinavirtual.asepeyo.es/\)](https://oficinavirtual.asepeyo.es/).

Fixar Obxectivos

Establecer os obxectivos que permitirán o seguimento dos datos obtidos e os criterios para a súa obtención.

4. Análise e planificación

Definir as liñas de actuación que se consideren máis axeitadas na empresa, en función da análise previa de datos.

5. Participación

Difusión

Divulgar a información a tódolos traballadores da empresa, sobre todo nos aspectos relativos a:

- Datos de absentismo
- Organización interna da empresa e persoas asignadas con responsabilidade en xestión de absentismo
- Estratexias
- Obxectivos

Propostas e visión dos traballadores

Solicitar a opinión dos traballadores sobre a problemática do absentismo na empresa, e recoller as súas propostas e ideas de mellora, así como as súas posibles solucións.

A finalidade é que os traballadores acheguen a súa visión e se involucren en futuras decisións que a empresa poida tomar, principalmente en canto ás estratexias a implantar.

6. Control e seguimento

- Establecer unha periodicidade de análise que permita observar a evolución dos datos.
- Realizar reunións periódicas para o control e seguimento de indicadores.
- Controlar os prazos, actualizalos e/ou adaptalos, se fose necesario.
- Verificar a estratexia implantada, en función da evolución dos obxectivos e, en caso necesario, modificala segundo necesidades.



Asepeyo, Mutua Colaboradora coa Seguridade Social n.º 151