**Cada uno, a su nivel, es responsable HSE (no es el papel de los equipos HSE)**

|  |
| --- |
| **Recordatorios de los objetivos de este módulo:**Al final de la secuencia, los participantes:* Entienden lo que significa una cultura de seguridad y lo que eso significa en Total
* Conocen su papel: tomar decisiones respetando y basándose en las normas y órdenes de la jerarquía.
 |

Este documento constituye la guía del moderador. Puede seguirlo, ya que contiene el conjunto de elementos que permiten moderar dicho módulo, a saber, las consignas para los ejercicios, las referencias al Powerpoint que lo acompañan y/o distintos recursos como películas, e-learning…, las preguntas que deben plantearse a los participantes, los ejercicios que deben realizarse cuando proceda.

**Estimación de duración:** 1 hora

**Modalidades pedagógicas:** e-learning (30 min) luego briefing

**Prerrequisitos:** TCG 4.1

**Puntos de atención para preparar la secuencia:**

Antes de empezar la presentación de este módulo, le recomendamos que se asegure de que:

* el E-learning «Cultura de seguridad» sea accesible.

**Bienvenida a los participantes:**

Bienvenidos a este módulo.

Para comenzar, veamos juntos los objetivos de este módulo y su desarrollo. Como van a ver, este módulo trata de la responsabilidad HSE de cada uno de acuerdo con la cultura de seguridad de Total.

El desarrollo de este módulo se divide en 2 tiempos: se trata de seguir el módulo de e-learning «Cultura de seguridad» y luego debatir sobre los puntos clave que deben retenerse.

**Proyectar la diapositiva 2.**

**Asegúrese de que el contenido les queda claro a todos.**

**Responder a las posibles preguntas.**

¿Listos?

**Esperar un sí para comenzar.**

Vamos pues a ver juntos este e-learning. Forma parte de Safety Academy, que es un espacio de recursos de todo tipo de soporte de seguridad, que pueden consultar en cualquier momento.

**Proyectar la diapositiva 3.**

Este e-learning evoca la cultura de seguridad.

En su opinión, ¿qué se entiende exactamente por «Cultura de seguridad»? Si tuvieran que definirla, ¿qué dirían?

**Dejar reflexionar a los participantes.**

**Organizar una ronda de intervenciones anotando los distintos puntos en la pizarra.**

**Dar las gracias y, a guisa de resumen, decir que la respuesta se encuentra en el e-learning.**

**Proyectar la diapositiva 4.**

**5 min** **00:05**

Durante este e-learning, les invito a anotar todos los puntos que les parezcan importantes. Los retomaremos al final.

**Poner el e-learning hasta el final (30 a 40 min).**

**Como moderador, hacer clic para desplegar todas las secuencias.**

**Cuando haya preguntas en la pantalla, pedir a los participantes lo que responderían. Luego hacer clic en la respuesta que haya obtenido el mayor consenso.**

**No desplegar el quiz.**

**40 min** **00:45**

Volvamos a la definición de una cultura de seguridad. ¿Qué dirían?

**Anotar las respuestas en la pizarra.**

**Encauzar a la definición de la diapositiva 5 y proyectarla.**

**Invitar a un participante a leerla.**

¿De qué se acuerdan con respecto a los distintos tipos de cultura de seguridad? ¿Cuáles son los 4 tipos que han anotado?

**Dejar responder anotando en primer lugar los 4 tipos de culturas y pidiendo algunas características.**

**Proyectar la diapositiva 6.**

¿A qué tipo de cultura corresponde la siguiente definición?:

**Proyectar la diapositiva 7 y dejar responder.**

**En caso de ser necesario, pedir a los participantes que concreten un poco: si se utilizan procedimientos, ¿cómo es el compromiso de los empleados?**

**(Respuesta: cultura de gestión - aparición de la respuesta al hacer clic)**

**Proyectar la diapositiva 8 y dejar responder.**

**En caso de ser necesario, pedir a los participantes que concreten un poco: en caso de que participen personas de una misma área de actividad, ¿cómo es el compromiso de los empleados? Grande pero la gestión se encuentra relativamente ausente. ¿Entonces?**

**(Respuesta: cultura profesional - aparición de la respuesta al hacer clic).**

**Proyectar la diapositiva 9 y dejar responder.**

**(Respuesta: cultura fatalista- aparición de la respuesta al hacer clic).**

**Proyectar la diapositiva 10 y dejar responder.**

**En caso de ser necesario, pedir a los participantes que concreten un poco: los empleados y los managers comparten la responsabilidad HSE.**

**(Respuesta: cultura integrada- aparición de la respuesta al hacer clic).**

Ahora que las definiciones están claras, para cada uno nosotros, tomémonos unos instantes para anotar las ventajas e inconvenientes de la cultura de seguridad «regulada» o de gestión, con un sistema de gestión, es decir, normas.

Y los de la cultura de seguridad «profesional», en la que las personas intercambian buenas prácticas para progresar y establecer un funcionamiento común.

**Proyectar la diapositiva 11.**

Comencemos por la cultura profesional. Imagínense una industria en la que toda la información de seguridad se transmita entre colegas. ¿Cuáles serían las ventajas?

**Anotar en la pizarra las ventajas (cultura común fuerte porque todos hacen lo mismo e implicación importante de los empleados, no hay demasiada necesidad de formación, muy concreto y operativo)**

**Luego los inconvenientes (muy orientado al terreno, casi nada está por escrito…).**

**Dar las gracias.**

Pasemos a la cultura de gestión y sus ventajas.

**Pedir eventualmente a un participante que concrete lo que representa para él.**

**Luego anotar en la pizarra las ventajas (hay disponibles numerosas herramientas y procedimientos para que usen las personas, herramientas para todos los casos…)**

**A continuación, los inconvenientes (este sistema es más bien TOP-down y no siempre está lo suficiente arraigado en las realidades del terreno).**

**Dar las gracias.**

Ahora que hemos visto las ventajas e inconvenientes de cada una de las 2 culturas, ¿cuál les parece la más interesante? ¿Cuál ha elegido Total?

**Dejar responder destacando la noción de complementariedad de cada una de las culturas para con la otra.**

Total eligió perseguir las ventajas de las 2 culturas anteriores, es decir, la cultura de seguridad integrada.

**Proyectar la diapositiva 12.**

Se basa en una gran implicación del conjunto de los colaboradores y un fuerte liderazgo de la dirección. Es una cultura de compartir, de intercambiar. Por ejemplo, se caracteriza por el hecho de que:

* los colaboradores comunican los problemas, las anomalías sin miedo a ser sancionados,
* las normas son claras y definidas, compartidas, elaboradas con los actores,
* los comportamientos inaceptables son detectados rápidamente por los colegas y «corregidos».

Se caracteriza también por la importancia que da al control de los riesgos más importantes del área de actividad, por tanto, los que se adaptan y están presentes.

**Proyectar la diapositiva 13.**

**10 min** **00 h 55 min**

Como se ha descrito anteriormente, esta cultura de seguridad integrada requiere una gran implicación de cada uno, a todos los niveles. La seguridad es asunto de todos, reposa sobre cada uno de nosotros. Y los equipos HSE están ahí como apoyo, pero la seguridad no reposa solamente sobre ellos.

Es el sentido de la campaña «para ti, para mí, para todos».

**Proyectar las diapositivas de la 14 a la 17.**

**5 min** **1 h**

¿Les quedan preguntas sobre este módulo?

**Responder a las preguntas**

**Darles las gracias a los participantes**