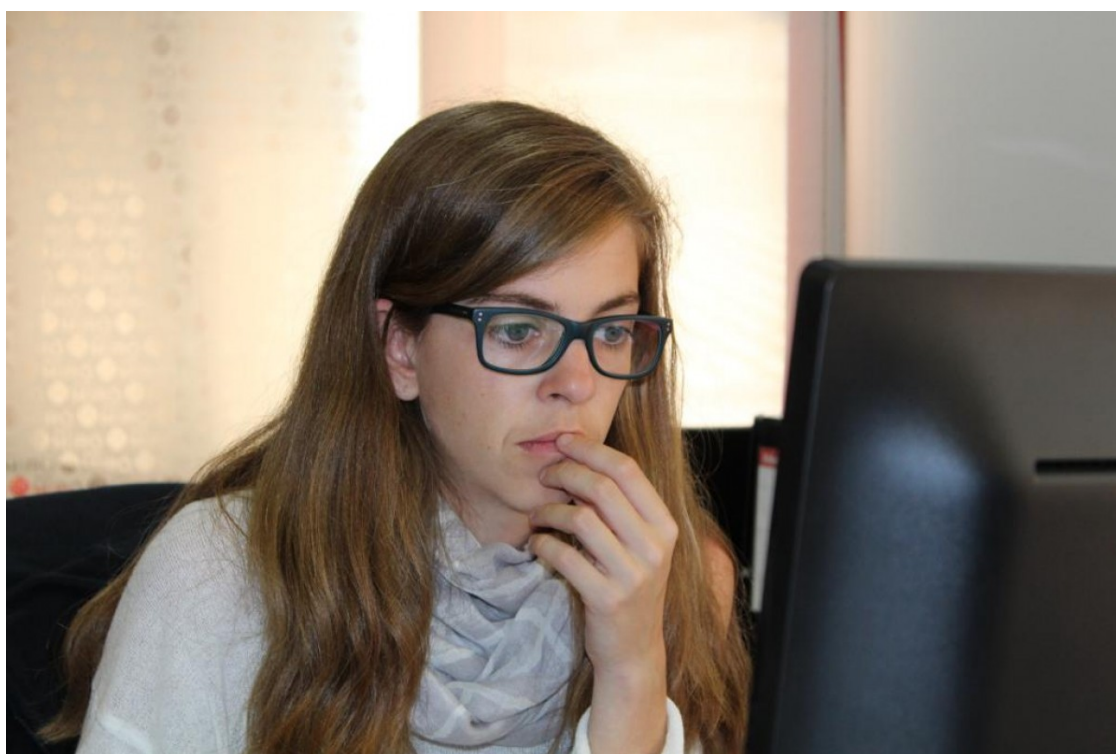


Laura Prats: «Cal mantenir el sentit comú i la responsabilitat en l'etapa postcovid»

La directora comercial i de màrqueting de Salut i Treball respon sobre els hàbits laborals després de la pandèmia



Laura Prats | Cedida

Com han de fer front a les noves mesures sanitàries, les empreses? Laura Prats és directora comercial i de màrqueting de Salut i Treball, Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Parlem amb ella d'empresa i salut en el paradigma actual, després de la pandèmia, en què han variat els hàbits laborals tant de les empreses com dels treballadors.

- Comencem parlant de la mascareta, perquè fa poc que ja ens hem "deslliurat" d'aquest estri que ens ha acompanyat durant els darrers anys. Pel que fa a les empreses, no hi ha una normativa clara de si l'hem de portar o no. En principi, en interiors no cal, però cada empresa en regula una mica l'ús, no?

- Sí, exactament. Fa dos anys que anem amb mascaretes, i mascareta en un lloc sí, mascareta en un altre lloc no... Ara la normativa diu que a les empreses són els serveis de prevenció els qui hem de recomanar o no l'ús de la mascareta. En aquest sentit, no se'ns han donat unes eines clares. Per tant, sempre demanem una mica de sentit comú i responsabilitat a cada empresa. Nosaltres, evidentment, recomanem la mascareta. Si no es pot mantenir una distància d'un metre i mig entre les persones d'una manera prolongada, recomanem fer-la servir.

- Sigui del sector que sigui l'empresa?

- Sempre ho repeteixo: aquí, sentit comú i responsabilitat. Tots sabem que aquesta pandèmia ha provocat molts malalts i molts morts, però ara cadascú ha de ser una mica prudent i valorar si qui tens al davant és una persona vulnerable o no. Però bé, l'obligatorietat no hi és.

- Teletreball, una paraula que hem incorporat recentment en el nostre vocabulari quotidià. Ha canviat el nostre paradigma a l'hora de treballar, a l'hora d'exercir una feina. Com encaixa el teletreball amb la productivitat?

- El teletreball ja existia, és clar, però la pandèmia ha fet que s'hagi consolidat i que realment tothom el tingui molt integrat com una manera més de treballar. Evidentment, que el teletreball sigui productiu depèn de cada persona; sempre demanem tant al treballador com a l'empresa que es posin d'acord en aquest sentit. Si el teletreball és un bon sistema de treball per tenir una alta productivitat, cal aplicar-lo, però assumint que hi pot haver riscos psicosocials per als treballadors, perquè teletreballar segurament vol dir treballar sol a casa, no relacionar-se amb la gent de l'oficina, i això també s'ha de tenir en compte.

- També pot significar més distraccions, una tendència a no respectar els horaris, moltes vegades...

- Bé, com a empresari no tens tant de control sobre el treballador, però si surt la feina, hi ha productivitat, i això és un bon paradigma. També s'ha de veure si el treballador pot fer la feina des de casa perquè l'empresa pugui tenir beneficis o si és més eficient i eficaç que la faci a l'oficina.

- Com es controla l'eficàcia i l'eficiència? Aquest és una mica el tema, no?

La pregunta del milió... Cada empresa ha de tenir els seus recursos i les seves eines per mesurar l'eficàcia i l'eficiència. Però, evidentment, igual que els resultats es mesuren a través d'un balanç comptable, cada empresa potser també ha de tenir unes eines per mesurar la productivitat laboral. En aquest sentit, apel·lem una altra vegada al sentit comú i la responsabilitat de cada treballador i empresari i que es puguin aplicar els seus criteris.

- Quan parlem de productivitat laboral, entenem el rendiment laboral com els recursos que consumeix un treballador per aconseguir un resultat final. Hi ha estudis que assenyalen que si els treballadors són feliços, la productivitat d'una empresa creix en un 31%. No sé si les empreses sou prou conscients d'aquestes xifres.

- Ho hauríem de ser, però tant els treballadors com els empresaris. En aquest sentit, una "empresa saludable", que és al que nosaltres apel·lem i el que sempre posem en el nostre discurs entre cometes, és aquella en què tant el treballador com l'empresari són feliços i l'empresa té beneficis. La salut mental dels treballadors és fonamental per tenir una bona productivitat laboral, i no hi ha un criteri bàsic que puguem establir, ja que cada treballador, al capdavant, és feliç d'una manera diferent. Jo puc ser feliç fent esport, però un altre serà feliç tenint temps per llegir un llibre. Tornem a apel·lar al sentit comú.

- S'ha de ser conscient dels treballadors que tens i de les necessitats que tenen. No sé si cal fer plans a mida, però sí adaptar-se una mica a les necessitats de cada treballador.

- I oferir moltes coses, perquè a vegades ens centrem a venir a treballar de vuit a dos quarts de sis i potser no ens centrem en el que ens hem de centrar, que és en si aquest treballador és feliç durant aquestes hores. No li puc proporcionar eines perquè ho sigui fora d'hores, però sí conèixer molt el treballador i donar-li eines perquè pugui tenir una bona salut mental.

- Ara que dius això sobre la salut mental, un altre estudi que hem trobat apunta que dos de cada cinc treballadors perceben que la seva feina influeix principalment de forma negativa sobre la seva salut. No sé si et sorprenen, aquestes dades.

- Realment, dos de cada cinc són molts, sorprèn, però jo crec que aquí hi ha molts factors que no funcionen. Evidentment, no puc pretendre que tothom digui que va a treballar perquè vol; això estaria molt bé, però entenc que no és així. Però sí que hi has de passar moltes hores i és important poder tenir un ambient agradable, que t'agradi la feina. I ho torno a repetir: tot això és feina tant del treballador com de l'empresari, hi ha d'haver una bona comunicació entre ells. Si hi ha alguna cosa que no funciona, parlem-ne basant-nos en els riscos psicosocials que poden sorgir més endavant.

- I avui dia també tenim altres aspectes clau, com la sostenibilitat i, sobretot, la conciliació laboral i familiar. És un tema que els treballadors demanen cada vegada més, i aquí cal trobar un encaix i un equilibri. Una qüestió de què hem parlat sovint en l'àmbit de les empreses és la dels plans d'igualtat, que, des de fa poc, les empreses de més de cinquanta treballadors han de garantir que tenen. Explica'ns una mica en què consisteix aquesta nova normativa.

- De fet, la normativa ja existia abans. Les empreses de més de cent treballadors ja tenien l'obligació de tenir aquests plans d'igualtat. Ara ho han deixat a cinquanta treballadors, i ho creiem molt convenient. Realment, ja no parlem només de tenir tants homes i tantes dones treballant, sinó que hi hagi els mateixos recursos per a tothom, sense diferenciar entre sexes. Cada empresa té l'obligació de valorar els seus treballadors amb independència de si són homes o dones. El mateix passa amb els plans d'assetjament, que a partir d'ara també són obligatoris tinguin els treballadors que tinguin. Són mesures que hem de proporcionar a l'empresa perquè no hi hagi accions o actuacions en què es vegin afectats els treballadors.

- Dius que els plans d'assetjament ja són obligatoris. Més o menys, que és el que s'ha de fer per tenir-los?

- Nosaltres podem proporcionar eines a l'empresa en funció de quina mena d'empresa sigui. Es proporcionen d'una manera o d'una altra perquè hi hagi un control davant de qualsevol situació d'assetjament; no només sexual, sinó també laboral. Cal que hi hagi un pla per veure què s'ha de fer a partir d'alguna acció que no s'hauria hagut de produir.

- Tot per evolucionar cap al que dèiem abans, cap a una empresa saludable. En això treballa Salut i Treball en el seu dia a dia, i, de fet, ho demostren també els acords a què heu arribat darrerament amb diversos gremis professionals: de la restauració, de forners, de carnisers...

- Sí, exactament. La nostra feina no és només tenir un contracte amb una empresa i prevenir els riscos dels treballadors, sinó també divulgar tot el que nosaltres podem fer, tot el que sabem, i donar eines als treballadors i als empresaris per tenir empreses saludables. En això sí que ens estem posant molt d'acord amb diferents gremis o entitats. L'Associació d'Hostaleria de Tarragona, el gremi de restauració de Barcelona, el gremi de carnisers de Tarragona i el gremi de forners del Baix Camp són exemples d'associacions o gremis que volen tenir beneficis, i nosaltres volem proporcionar-los eines a tots; per tant, és una bona manera d'anar més enllà de la nostra feina.

-A grans trets, quines són algunes d'aquestes eines?

- Al final som un servei de prevenció; en conseqüència, la nostra feina, sobretot, és intentar que els treballadors tinguin una bona salut mental i poder-los proporcionar eines a tal efecte.

(CONTINGUT PUBLICITARI)

