

“Aterrant el criteri tècnic de la IT en matèria psicosocial: PERSONES FELICES, ORGANITZACIONS QUE AVANCEN”



El criteri tècnic elaborat per la **Inspecció de Treball** i la **Seguretat Social** ofereix a les empreses informació objectiva sobre les qüestions relatives als **riscos psicosocials**. A l'avaluació psicosocial de les empreses s'han anat introduint progressivament característiques transversals i s'observa que el llistat de factors psicosocials cada cop més, és un reflex de la situació canviant que es viu al món empresarial.

Es treballen **riscos emergents** com ara: les noves formes d'organització del treball, la digitalització i l'ús intensiu de TIC, la diversitat i gestió preventiva, el dret a la desconnexió digital, el dret a la intimitat, el treball a distància i la conciliació laboral, personal i familiar, entre d'altres.

Queda argumentat que les **condicions psicosocials** estan interrelacionades i que no actuen de forma independent encara que es té en compte que aquests factors estan lligats a factors sensibles de la persona i l'empresa.

Tenint en compte les repercussions de fer una bona feina i entenent les diferents estratègies empresarials, s'han presentat dos exemples pràctics a diferents organitzacions, on s'implanten bones pràctiques innovadores a través de la cultura de prevenció i seguretat. El primer exemple ens ha mostrat com s'ha utilitzat la metodologia d'avaluació seguint els requisits del criteri tècnic per obtenir més informació de l'organització. D'aquesta manera es pot estudiar l'evolució i donar un valor afegit a l'anàlisi específica, veient-ne la utilitat a tots els nivells i justificant així la presa de decisions posterior.

Tenint en compte el punt de vista d'igualtat, hem pogut observar com des de l'inici dels **plans d'igualtat a SGS** s'han incorporat accions en l'àmbit de la PRL i la salut laboral; i aquesta és una dimensió rellevant en aquests. Pel que fa als riscos psicosocials es mesuren i analitzen les diferències existents entre dones i homes degudes a diferents factors, adoptant mesures adequades per a tots dos col·lectius, tant en els plans d'igualtat com en l'activitat preventiva de l'empresa.



Punts clau:

- **Avaluar els riscos psicosocials a les organitzacions a més de realitzar accions de formació i sensibilització als diferents agents de l'empresa i investigar aquelles situacions que es manifesti estiguin ocasionant un dany a la salut de les persones.**
- **Les condicions psicosocials estan interrelacionades i no actuen de manera independent tot i tenir en compte que aquests factors estan lligats a factors sensibles de la persona i l'empresa.**
- **Seguir treballant en la prevenció de l'assetjament laboral en les diferents modalitats dins de les organitzacions i abordant els possibles casos que es puguin manifestar.**
- **Considerar dins de les avaluacions dels llocs de treball la situació del teletreball, en aquells llocs que així estigui establert.**
- **És imprescindible incorporar la perspectiva de gènere a la Prevenció de Riscos Laborals.**
- **La Llei estableix l'obligació de les empreses de més de 50 persones treballadores a tenir un pla d'igualtat, en el diagnòstic previ per elaborar aquest pla s'hi inclouen aspectes que afecten les àrees de prevenció, entre d'altres, les condicions de treball, l'exercici corresponent dels drets de la vida personal, familiar i laboral, la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o l'anàlisi de la seguretat, la salut laboral i els equips.**
- **En l'elaboració del pla d'igualtat cal tenir en compte la incidència dels riscos psicosocials tant a les dones com als homes, ja que poden variar entre tots dos col·lectius.**

Organitza:



Amb el suport de:

