

FULL INFORMATIU PER A DELEGATS I DELEGADES DE PREVENCIÓ

DL B 20586-2019

ACTUALITZACIÓ DEL MÈTODE CoPsoQ PSQCAT (versió 2), versió curta: un instrument para avaluar i prevenir els riscos psicosocials a les empreses de menys de 25 treballadors i treballadores

Febrer del 2018

Des de l'entrada en vigor de la Llei de prevenció de riscos laborals, el 1996, totes les empreses haurien de fer l'avaluació de riscos presents a la feina i posar en marxa l'activitat preventiva corresponent. Sabem, però, que moltes empreses encara, avui dia, no ho han fet, sobretot quan ens referim a avaluar els riscos psicosocials a les empreses de menys de 25 treballadors i treballadores. Prevenir els riscos psicosocials és una necessitat, és un dret de totes les persones treballadores, és un imperatiu legal i hi ha instruments per fer-ho.

Però què són els riscos psicosocials? Són les característiques de les condicions de treball, sobretot pel que fa a l'organització, de les quals se sap, a través de l'evidència científica, que afecten la salut. Quan, per exemple, s'allarguen jornades, quan s'ha de treballar amb intensitat i rapidesa per arribar a temps a fer les tasques, quan es reben ordres contradictòries... hi ha una alta exposició als riscos psicosocials.

L'estiu del 2010 la Generalitat de Catalunya va publicar el mètode CoPsoQ PSQCAT, per avaluar i prevenir els riscos psicosocials. Aquest mètode disposa d'una versió curta per a empreses amb plantilles de fins a 25 persones. Té una versió en castellà, el CoPsoQ ISTAS21, i una versió en català, el CoPsoQ PSQCAT. El mètode utilitza un qüestionari internacional, creat a Dinamarca, i que ha estat adaptat a la realitat espanyola per l'Institut Sindical de Treball, Ambient i Salut (ISTAS- CCOO).

L'objectiu d'aquest full informatiu és presentar l'actualització del mètode CoPsoQ PSQCAT, en la versió curta, per avaluar i prevenir els riscos psicosocials a les petites empreses i oferir pistes per a l'acció sindical i la intervenció preventiva en aquestes empreses.

L'any 2015, la Generalitat de Catalunya va publicar una nova actualització del mètode CoPsoQ PSQCAT (versió 2).¹ El valor fonamental d'aquest mètode, validat científicament, és que recull els elements que són clau en una actuació orientada a l'avaluació i a la prevenció dels riscos laborals, i que compta amb la participació imprescindible dels protagonistes, els treballadors i treballadores. *Podeu trobar el full informatiu sobre aquest tema en suport informàtic i en castellà a www.ccoo.cat/salutlaboral (apartat "Fulls sindicals").*

¹Mètode: http://treball.gencat.cat/ca/ambits/seguretat_i_salut_laboral/publicacions/gestio_prevencio/manual_id_av_riscos_laborals/versio_mitjana/

²Llista de SPA: http://treball.gencat.cat/ca/ambits/seguretat_i_salut_laboral/recursos/registres/registre_de_serveis_de_prevencio_a/llicitat_complet_spa/

³<http://istas.net/web/abretexto.asp?idtexto=4378>

Financiat per:

AT2017-0085



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



comissió obrera
nacional de Catalunya

Quines són les **característiques** principals d'aquest mètode?

- **Garanteix la participació.**
- **Facilita l'acció sobre l'origen dels riscos: l'organització del treball.**
- **Incorpora coneixement i metodologia científica**, cosa que possibilita la identificació de prioritats d'acció preventiva.
- **Inclou el procés d'intervenció.** El mètode també proposa un procés d'intervenció que garanteix el compliment de la normativa de salut laboral.
- **Dissenyat i adaptat a la realitat de les petites empreses.**
- **Aplicable a totes les empreses.** Aquesta metodologia està dissenyada per a qualsevol tipus d'empreses, independentment de la seva activitat. També és **gratuïta**.
- **Garanteix el compliment de tots els requisits legals.** L'ús d'aquesta metodologia compleix tots els requisits legals per a l'avaluació i la prevenció de riscos a les empreses.

Els estudis identifiquen quatre grans grups de riscos psicosocials:

1. **Excés d'exigències psicològiques de la feina:**
Per exemple: has de treballar ràpidament o de manera irregular, la feina requereix que amaguis els sentiments, mantinguis una atenció constant o prenguis decisions difícils i de manera ràpida...
2. **Falta de control sobre els continguts i les condicions de treball:**
Per exemple: no tens influència (possibilitats de decidir) en la manera de fer la feina, la feina no et dona l'opció d'aplicar les teves habilitats i coneixements, no pots adaptar l'horari a les necessitats familiars...
3. **Falta de suport social a la feina:**
Per exemple: has de treballar de manera aïllada i sola, sense suport dels superiors, en una situació de competitivitat entre companys i companyes, sense l'ajuda dels altres.
4. **Escasses compensacions de la feina:**
Per exemple: baixos salaris, falta de respecte, inseguretats contractual, canvi de lloc de treball o de servei contra la nostra voluntat, tracte injust...

El mètode CoPsoQ PSQCAT avalua aquests grans grups en les dimensions psicosocials:

1. **Exigències psicològiques quantitatives:** si treballes sense recursos materials, amb poc personal i/o no et planifiquen bé la feina, possiblement estiguis exposat a aquest risc.
2. **Ritmes de treball:** un alt nivell de quantitat de treball i falta de temps per fer-la provoca que el ritme de treball sigui intens. Aquesta situació és perjudicial per a la teva salut.
3. **Exigències psicològiques emocionals:** l'exposició a situacions emocionals com a conseqüència de les relacions interpersonals de la feina fa que també afecti la teva salut. És el cas del personal sanitari, posem per cas, quan ha de fer front a situacions delicades amb pacients i familiars.
4. **Doble presència:** són les exigències sincròniques, simultànies, de l'àmbit laboral i de l'àmbit domèstic i familiar. Es dona, posem per cas, quan has de fer front a les exigències de la feina mentre penses que no arribes a temps a l'escola, on has d'anar a buscar la canalla.
5. **Influència:** és el marge d'autonomia i de llibertat de decisió en relació amb les tasques que s'han de fer en la jornada de treball, la quantitat i l'ordre de realització d'aquestes tasques, i el mètode que s'ha d'emprar en executar-les. Com a exemple, si en una cadena de supermercats, la caixera té la consigna de com dirigir-se a la clientela i no pot ser-ne una altra, el seu marge d'autonomia i, per tant, d'influència és molt limitat i pot afectar la seva salut.
6. **Possibilitats de desenvolupament:** es refereix a les oportunitats que ofereix la realització de la feina per posar en pràctica els coneixements, les habilitats i l'experiència dels treballadors i treballadores, i per adquirir-ne de nous.
7. **Sentit de la feina:** a més de tenir una feina i obtenir ingressos, la feina té sentit si podem relacionar-la amb altres valors (utilitat, importància social, aprenentatge, etc.).
8. **Qualitat del lideratge:** es refereix a la gestió d'equips humans que fan els comandaments intermedis.
9. **Previsibilitat:** la previsibilitat implica disposar de la informació adequada i suficient, i a temps per poder fer la feina de manera correcta i per poder adaptar-se als canvis. Si les treballadores de neteja d'un hospital no saben el nombre d'operacions que es faran a la sala d'operacions aquell dia, difícilment podran adaptar-se als temps per complir el seu servei.
10. **Claredat de rol:** és el coneixement concret sobre la definició de les tasques que s'han de realitzar, els objectius, els recursos que s'han d'emprar i el marge d'autonomia a la feina. Dit d'una altra manera, tenir definides les categories i les funcions, i que la plantilla sàpiga quines són.

11. **Conflicte de rol:** són les exigències contradictòries que es presenten a la feina i les que puguin suposar conflictes de caràcter professional o ètic. Un exemple d'això és quan en una empresa de restauració, el cambrer es veu obligat a fer fora del restaurant una persona que demana menjar.
12. **Inseguretat en l'ocupació:** és la preocupació pel futur en relació amb l'ocupació, tenint en compte factors interns (saps que l'empresa no funciona bé) i externs (quina capacitat d'ocupabilitat tens si ets acomiadat).
13. **Inseguretat sobre les condicions de treball:** és la preocupació per canvis no desitjats de condicions de treball (per si et canvien el tipus de tasca, l'horari, el salari...).
14. **Confiança vertical:** la seguretat que es té que la direcció i els treballadors i treballadores actuaran de manera adequada o competent.
15. **Justícia:** es refereix a la mesura que les persones treballadores són tractades amb equitat a la feina. En aquest sentit, es distingeixen diferents components: distribució equitativa de la feina, procediments no arbitraris i subjectes a la discrecionalitat de la direcció de l'empresa o dels seus comandaments...

Quin procés d'intervenció proposa?

El mètode s'acompanya de **4 elements clau** que garanteixen la participació:

- Per impulsar el procés d'intervenció, s'ha de crear **un grup de treball** que ha d'estar format per la direcció de l'empresa i el delegat o delegada de prevenció, amb l'assessorament del tècnic o tècnica de prevenció. Les funcions del grup de treball són acordar el contingut, la posada en marxa i el seguiment tant de cadascuna de les fases de l'avaluació de riscos com de les mesures preventives.
- El mètode inclou un **manual que orienta el grup de treball** a cadascuna de les fases, de manera que, si a la teva empresa es fa servir el mètode, en aquest manual trobaràs moltes orientacions per aplicar-lo. De totes maneres, **CCOO et pot acompanyar i assessorar** en la manera com intervenir a la teva empresa. Més endavant s'explica com.
- Tal com estableix el mètode, l'empresa ha de contractar un **servei de prevenció**, per dos motius: d'una banda, perquè l'avaluació de riscos psicosocials, l'ha de fer un servei de prevenció acreditat,² amb l'especialitat d'ergonomia i psicociologia, i, de l'altra, perquè s'utilitzen dades confidencials facilitades pels treballadors i treballadores, que han de ser tractades per una persona subjecta a secret professional.

- **La participació de la plantilla:** d'aquest procés cal ressaltar que articula com a imprescindible la participació directa dels treballadors i treballadores, i és imprescindible per aconseguir els objectius. Per això, s'ha de garantir en dos moments clau: primer, amb la resposta del qüestionari, per tal d'identificar i valorar els riscos psicosocials, i, segon, en els cercles de prevenció (són grups de treball en què participen treballadors i treballadores, de manera voluntària i lliure). La finalitat és determinar quins són els orígens de les exposicions psicosocials, és a dir, quines són les condicions de treball que les originen i proposar mesures preventives per eliminar o controlar els riscos.

A continuació us presentem una taula en què es recullen les fases principals de la intervenció i qui hi intervé:

Què es fa?	Qui ho fa?
Fase 1. Acordar l'avaluació i la prevenció dels riscos psicosocials	
Acordar la implementació del mètode	Delegat/ada de prevenció i empresa
Informar la plantilla de l'acord	Grup de treball
Fase 2. Obtenir les dades d'exposició	
Dissenyar la distribució, la resposta i la recollida del qüestionari	Grup de treball
Informar la plantilla	Grup de treball
Distribuir i recollir el qüestionari	Grup de treball
Respondre el qüestionari	Tota la plantilla
Fase 3. Acordar i aplicar les mesures preventives	
Resumir les dades de prevenció (és útil consultar l'" Annex V. Taules per resumir les respostes dels qüestionaris ", disponible al web).	Tècnic o tècnica de prevenció
Concretar l'origen de l'exposició i les mesures preventives adequades.	Tota la plantilla
Acordar, planificar i executar les mesures preventives	Grup de treball

On ho pots trobar?

El manual i els instruments per a l'aplicació de la versió curta del mètode CoPsoQ PSQCAT (versió 2) es poden trobar en català i en castellà al web de la Generalitat, concretament, al del Departament de Treball, Afers Socials i Família, a l'enllaç següent:

http://treball.gencat.cat/ca/ambits/seguretat_i_salut_laboral/publicacions/gestio_prevencio/manual_id_av_riscos_laborals/versio_mitjana/materials_i_recursos_v_curta/

També està disponible al web d'ISTAS CCOO: <http://copsoq.istas21.net/> (a la pestanya "Versió curta").

I A LA MEVA EMPRESA, COM HO PUC FER?

— **PARTICIPA ACTIVAMENT en tot el procés:** la teva implicació en tot el procés és imprescindible, com a representant de la plantilla treballadora, fent propostes, acordant les accions necessàries i participant activament en la seva posada en marxa. Aquesta participació és una garantia que les coses es fan bé i imprescindible per garantir els drets de les persones treballadores que representes. PARTICIPA-HI!

— **Pren la iniciativa! Però, com S’HA DE COMENÇAR?:** l’experiència col·lectiva ens diu que a la majoria d’empreses l’avaluació s’ha començat a partir de la sol·licitud del delegat o delegada de prevenció. **Si a la teva empresa encara no s’ha fet l’avaluació de riscos t’animem que siguis tu qui la sol·licitis per escrit.**

L’empresa, davant d’aquesta proposta, t’ha de donar una resposta. Et recordem que segons l’article 36.4 de la Llei de prevenció de riscos laborals, la **decisió negativa de l’empresariat a l’adopció de mesures preventives proposades per la representació sindical ha de ser motivada**, de manera que, si en el termini de 15 dies no es convoca la reunió proposada o no obtens cap tipus de resposta, pots valorar la intervenció de la Inspecció de Treball, interposant una denúncia, o acudir al Tribunal Laboral de Catalunya per trobar una solució acordada.

— **Compta amb els protagonistes: IMPLICA ELS TEUS COMPANYS I COMPANYYES!**

Com hem dit anteriorment, la participació de la plantilla és essencial. El personal treballador ha de saber quin és l’objectiu d’aquest procés i ha d’aportar el seu coneixement i la seva experiència sobre l’organització del treball, els riscos psicosocials i com afecta la seva salut.

És molt important que a més de la comunicació des del grup de treball reforcis la participació dels teus companys i companyes de treball des de l’autonomia sindical. Sens dubte, és un element clau per a la participació.

— **No oblidis la finalitat: AVALUEM PER FER PREVENCIÓ MILLORANT L’ORGANITZACIÓ DEL TREBALL**

La teva implicació en la fase de proposta i acord de les mesures preventives per eliminar o controlar el risc —és a dir, per introduir canvis en la manera com s’organitza el treball i en les pràctiques concretes de gestió de personal que l’originen— és essencial i és l’objectiu fonamental d’aquest procés.

— **ISTAS-CCOO té una altra eina que t’ajudarà a fer ACCIÓ SINDICAL a la teva empresa i a preparar el terreny: l’app ISTAS.**

L’app del CoPsoQ-istas21 té com a objectiu sensibilitzar sobre els riscos psicosocials i és gratuïta. La versió per a Android està disponible a la botiga de Google (Play Store) amb el nom **CoPsoQ-istas21**, mentre que l’aplicació per a la plataforma IOS està disponible a la botiga d’Apple (App Store) amb el nom **istas21**. És un qüestionari fàcil i ràpid de contestar per “prendre’t la temperatura” i saber el nivell d’exposició al qual estàs exposat a la teva empresa en relació amb les condicions tant organitzatives com laborals. Pots accedir al web de descàrregues a: <http://istas.net/web/abretexto.asp?idtexto=4378>

Pots col·lectivitzar aquests resultats, que, a més, et poden ajudar a fer una campanya pròpia de sensibilització amb la plantilla per evidenciar que cal intervenir en l’organització de la feina i en la millora de les condicions de treball.

Pots trobar la versió del qüestionari en suport paper a: http://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=67

— **Si necessites ajuda: COMPTA AMB CCOO. ET PODEM ASSESSORAR!**

En les accions que has d’emprendre a la teva empresa no estàs sol o sola. Per a qüestions de salut, et pots dirigir a l’estructura de salut laboral de la teva federació o territori. Trobaràs les dades de contacte a: http://www.ccoo.cat/salut_laboral

També trobaràs altres materials relacionats amb els riscos psicosocials que et poden ser útils a l’apartat “Guies sindicals de salut laboral”:

Organització del treball, salut i riscos psicosocials. Guia del delegat i delegada de prevenció

Polidíptic: “Aconseguir una organització del treball més saludable, justa i democràtica, a través de la intervenció davant dels riscos psicosocials”