
INFORME FINAL

AVALUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS

AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT

COS DE LA POLICIA LOCAL

ÍNDEX.....	2
1. INTRODUCCIÓ	
2. METODOLOGIA	
3. PROCÉS D'INTERVENCIÓ	
4. RESULTATS	
4.1. TAXA DE RESPOSTA	
4.2. CONDICIONS DE TREBALL	
4.3. PREVALENÇA DE L'EXPOSICIÓ	
4.4. EXPOSICIÓ DIMENSIÓ A DIMENSIÓ	
5. INTERPRETACIÓ DELS RESULTATS PRELIMINARS.....	3
6. RECOMANACIONS I MESURES PREVENTIVES.....	4
6.1. ORIGEN DE LES EXPOSICIONS PROBLEMÀTIQUES, OPORTUNITAT DE LES INTERVENCIIONS I DETERMINACIÓ DE PRIORITATS.....	4
6.2 MATRIU PER A LA PLANIFICACIÓ DE LES MESURES PREVENTIVES DEL COS DE LA POLICIA LOCAL DE L'AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT.....	7
7. PERSONAL TÈCNIC	13



VERSIÓ MITJANA PER A EMPRESES DE 25 O MÉS
TREBALLADORS/ORES

INFORME PRELIMINAR DE L'AVAUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS A AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL

Informe generat per: Montse Vilaseca (Tècnica d'ICESE Prevenció) en data: 07 de març de 2018

L'objectiu d'aquest informe es reflectir la identificació, localització i valoració de l'exposició als riscos psicosocials, així com altres qüestions referents a les condicions de treball. L'anàlisi d'aquesta informació en el Grup de Treball, seguint la metodologia proposada en aquest informe i el manual del CoPsoQ-PSQCAT, permetrà identificar l'origen dels riscos psicosocials i les mesures preventives necessàries per eliminar-los o reduir-los, intervenint sobre l'organització del treball.



INDEX DE CONTINGUTS

1. INTRODUCCIÓ	4
2. METODOLOGIA	5
3. PROCÉS D'INTERVENCIÓ A AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL	6
4. RESULTATS A AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL	8
4.1. TAXA DE RESPOSTA	8
4.2. CONDICIONS DE TREBALL	10
4.3. PREVALENÇA DE L'EXPOSICIÓ	19
4.3.1. Exposicions	21
4.3.2. Localització de les exposicions	22
4.4. EXPOSICIÓ DIMENSIÓ A DIMENSIÓ	23
4.4.1. Com interpretar aquests resultats?.	23
4.4.2. Ritme de treball	27
4.4.3. Exigències emocionals	30
4.4.4. Inseguretat sobre les condicions de treball	33
4.4.5. Exigències d'amagar emocions	36
4.4.6. Conflicte de rol	39
4.4.7. Previsibilitat	42
4.4.8. Qualitat de lideratge	45
4.4.9. Exigències quantitatives	48
4.4.10. Claredat de rol	51
4.4.11. Doble presència	54

4.4.12. Suport social dels superiors	57
4.4.13. Influència	60
4.4.14. Inseguretat sobre l'ocupació	63
4.4.15. Suport social de companys/es	66
4.4.16. Sentiment de grup	69
4.4.17. Justícia	72
4.4.18. Sentit del treball	75
4.4.19. Possibilitats de desenvolupament	78
4.4.20. Reconeixement	81
4.4.21. Confiança vertical	84

ANNEXOS

ANNEXOS	87
ANNEX I. QÜESTIONARI	87
ANNEX II. MATRIU EXPOSICIÓ, ORIGEN I MESURES PREVENTIVES	102
ANNEX III. MATRIU PER A LA PLANIFICACIÓ DE L'ACTIVITAT PREVENTIVA.	103
ANNEX IV: INFORMACIÓ ADDICIONAL PER ALS PLANS I MESURES D'IGUALTAT	104
ANNEX V: DADES SALUT GENERAL, SALUT MENTAL, ESTRÈS, BURNOUT I SATISFACCIÓ	113

1. INTRODUCCIÓ

Els factors de risc psicosocials són aquelles característiques de les condicions de treball i, concretament, de l'organització del treball de les quals hi ha evidència científica que afecten la salut. Actuen per mitjà de mecanismes psicològics i fisiològics que anomenem estrès. En termes de prevenció de riscos laborals, els factors psicosocials representen l'exposició; l'organització del treball és l'origen d'aquesta, i l'estrès, el precursor de la malaltia o el trastorn de salut que cal evitar. Són moltes les malalties i els problemes de salut que es relacionen amb els riscos psicosocials, però hem de destacar, per la seva importància poblacional, els trastorns cardiovasculars i de la salut mental.

La Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, (LPRL) determina els principis aplicables a la prevenció. Els riscos psicosocials, com els altres riscos per a la salut, han de ser evitats i, si no s'han pogut evitar, avaluats i combatuts en origen (art. 15 LPRL).

L'avaluació de riscos psicosocials és el primer pas d'un procés que, basat en el coneixement i el diàleg social, pretén aconseguir una organització del treball més saludable. No és ni una recerca acadèmica ni un instrument de generació automàtica de solucions. El seu objecte és obtenir informació i utilitzar-la per adoptar mesures preventives en origen (art. 16 LPRL i art. 2.3 i 3.1 del Reglament dels serveis de prevenció, RSP-RD 39/1997).

La **participació** de la Direcció, treballadors/ores i els seus representants i tècnics de prevenció és un requisit indispensable, des d'un punt de vista tècnic i operatiu, a més d'un imperatiu legal en qualsevol procés de prevenció de riscos. Aquesta participació permet abordar la prevenció tant des de la perspectiva del coneixement tècnic com del coneixement derivat de l'experiència, complementarietat indispensable per a l'eficàcia de la prevenció.

Com assenyalava la LPRL (art. 16) l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva són els instruments essencials per a la gestió i l'aplicació del pla de prevenció, i ambdues activitats hauran d'estar plasmades en sengles documents (art. 23 LPRL i art. 7 RSP). Aquest informe identifica, localitza i valora l'exposició a riscos psicosocials, i ha de ser debatut al si del Grup de Treball per identificar les condicions de treball que es troben en l'origen de les exposicions detectades i acordar les mesures de prevenció necessàries. Amb el resultat d'aquest treball podrem configurar l'informe d'avaluació de riscos psicosocials que contindrà el detall de les exposicions i els seus orígens així com les propostes de mesures preventives.

Durant el procés d'avaluació les mesures preventives que s'acordin es concretaran i s'implementaran. Les mesures preventives acordades que no puguin dur-se a terme de forma immediata seran prioritzades i concretades en una planificació específica d'activitats preventives.

2. METODOLOGIA

El mètode CoPsoQ-PSQCAT és l'adaptació a Catalunya del Copenhagen Psychosocial Questionnaire, que és un instrument de referència en la disciplina de psicociologia laboral **d'àmbit internacional**.

És un mètode d'avaluació orientat a la prevenció: identifica els riscos al menor nivell de complexitat possible (20 dimensions), localitza i valora l'exposició i facilita el disseny de mesures preventives. És una eina sociotècnica que combina el mètode científic (què cal mesurar i com), una visió de procés ("pas a pas" de la prevenció) i el diàleg social (acord entre agents).

Les seves principals característiques són:

- a) Està basat en la teoria general d'estrès, que **integra els models** conceptuals de **demanda-control-suport social** de Karasek, Theorell i Johnson, i **d'esforç-compensacions** de Siegrist (que aporten el marc conceptual més consolidat sobre la relació entre factors psicossocials laborals i salut), i d'altres de més llevants com, per exemple, els relacionats AMB el **treball emocional** (Zapf), la inseguretat (Ferrie) o els conflictes originats per la necessitat de compaginar **tasques i temps** laborals i familiars (Chandola).
- b) Està concebut per avaluar **qualsevol tipus d'ocupació**, en qualsevol sector d'activitat econòmica, i pot ser utilitzat per avaluar tots els llocs de treball d'una mateixa organització, ja sigui empresa privada o administració pública.
- c) Focalitza la **identificació** de les **condicions de treball** relacionades amb **l'organització** del treball que poden ser nocives per a la salut i no les característiques individuals o de personalitat, d'acord amb la LPRL.
- d) Es fonamenta, operativament, en la **participació** dels **diferents agents** l'empresa: treballadors/ores i els seus representants, així com directius/ives integren el Grup de Treball, que organitza i acorda totes les fases del **procés d'intervenció** i que per a això amb l'assessorament del personal tècnic. Així, es nodreix de la complementarietat dels coneixements i experiències diverses, fomenta la implicació activa de tots els agents per aconseguir una prevenció eficaç i compleix amb les obligacions legals (art. 14, 18, 33, 34, 36 LPRL).
- e) Permet estimar la magnitud dels riscos mitjançant el **percentatge de treballadors/ores exposats** (prevalença de l'exposició) (Art. 3.1. y 8 del RSP), utilitzant un qüestionari estandaritzat, el mètode epidemiològic i valors de referència que s'han obtingut a partir d'una enquesta representativa de la població assalariada a Espanya.
- f) El qüestionari utilitzat està **validat** (s'ha comprovat que mesura efectivament el que diu mesurar); i és **fiable** (s'ha comprovat que totes les mesures que produeix són repetibles).
- g) La presentació dels resultats s'exposa per a **diferents unitats d'anàlisi**. Per defecte sempre es presenten 4: conjunt de l'àmbit d'avaluació (empresa habitualment), lloc de treball (art. 4.1.a RSP), sexe i departament o secció. També és possible obtenir resultats d'unes altres 4 unitats d'anàlisi, a partir de l'aplicació informàtica. D'aquesta manera es localitzen les exposicions i es facilita la identificació i concreció de mesures preventives (art. 4 RSP).
- h) "Triangula" **els resultats, és a dir, aquests requereixen una interpretació debatuda i acordada en el si del Grup de Treball, la qual cosa constitueix la major garantia d'objectivitat i facilita que les mesures preventives proposades siguin factibles i oportunes.**
- i) És d'utilització **pública i gratuïta**.
- j) El procés del mètode garanteix l'elaboració dels documents d'avaluació de riscos i de planificació de l'acció preventiva (art. 23 LPRL, art. 7 RSP) i el compliment rigorós dels requisits legals aplicables.

3. PROCÉS D'INTERVENCIÓ A AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL

Acord d'Avaluació de riscos psicosocials i Planificació de l'activitat preventiva.

La firma de l'acord per a la realització de l'avaluació de riscos psicosocials i la planificació de l'activitat preventiva, utilitzant el mètode COPSOQ-PSQCAT, s'ha realitzat el El Prat de Llobregat, 8 de Maig de 2017.

Aquest acord recull:

- La creació del GRUP DE TREBALL (a partir d'ara GT), que està compost per representants dels treballadors i treballadores, i representants de la Direcció. El Grup el formen: Ramon Dosaigues, Antoni Pitarch, Manel Palenzuela en qualitat de representants de la direcció. Xavier Pascual, Ramon Alonso, Afred Casal i Ángeles Moreno en qualitat de representant de ls treballadors treballadores. Jordi Macarulla, Tècnic del Departament de PRL de l'Ajuntament i Montse Vilaseca, Tècnica d'ICESE Prevenció, en qualitat d' assessorament tècnic.
- Dur a terme l'avaluació en el conjunt de l'empresa.
- Recollir la informació de condicions de treball, segons sexe, que s'inclou a l'annex IV. (Informació addicional per al pla i mesures d'igualtat).

Adaptació del qüestionari.

El treball d'adaptació de les preguntes que poden modificar-se o suprimir-se ha estat realitzat pel GT 08/05/2017 i 07/06/2017.

El qüestionari es pot veure a l'annex I d'aquest informe.

Informació, distribució i recollida.

El treball de camp s'ha iniciat en data 09/10/2017 i ha acabat en data 29/11/2017.

El Grup de Treball ha informat la plantilla mitjançant Circulars.

El Servei de Prevenció ha dut a terme la distribució del qüestionari.

La resposta del qüestionari s'ha fet Sessions presencials.

El Servei de Prevenció ha efectuat la recollida dels qüestionaris mitjançant Sessió presencial.

Informe preliminar per a l'avaluació de riscos psicosocials.

La informatització de dades ha estat realitzada per ICESE Prevenció, S'ha iniciat en data 09/01/2018 i ha finalitzat en data 24/01/2018.

L'Informe preliminar s'ha generat en data 07 de març de 2018.



COM CONTINUAR EL PROCÉS?

El procés d'intervenció preventiva haurà de seguir els passos que s'enuncien a continuació. Aquests són imprescindibles per concloure el procés d'avaluació de riscos psicosocials i la planificació de l'activitat preventiva. Aquests passos no compten amb elements de suport en l'aplicació informàtica, les eines es troben en aquest informe, el manual i la web del mètode (www.gencat.cat/empresaocupacio/copsoq). És necessari que cada membre del grup de treball disposi d'una còpia del manual del mètode a fi de conèixer com s'ha de dur a terme el procés.

A. Debat de l'informe preliminar.

El GT ha de treballar l'informe preliminar: analitzar les dades, debatre l'origen de les exposicions, proposar les mesures preventives, seguint les instruccions que apareixen en aquest informe (vegeu l'apartat 4) i al manual.

B. Elaboració del document d'avaluació de riscos.

Les conclusions del GT entorn dels resultats de l'informe preliminar, l'origen de les exposicions nocives i les mesures preventives per controlar-les quedaran plasmades a les matrius d'exposició, origen i mesures preventives d'acord amb l'annex II d'aquest document. Aquest informe i les matrius constituïran el document d'avaluació de riscos psicosocials.

C. Posada en marxa de les mesures preventives acordades mentre es debat l'avaluació de riscos.

Durant el procés d'avaluació, el GT anirà acordant la posada en marxa de mesures preventives. Aquestes s'incorporaran en la planificació de l'activitat preventiva general vigent en aquests moments a l'empresa, identificant terminis, recursos i responsables.

D. Planificació de l'acció preventiva.

El GT prioritzarà i concretarà les mesures preventives acordades que no puguin dur-se a terme de forma immediata en el pla d'activitats preventives específic, identificant terminis, recursos i responsables. Les fases C i D es realitzaran utilitzant la matriu per a la planificació de l'activitat preventiva segons l'annex III d'aquest document (vegeu també manual del mètode).

NOTA 1: Al llarg d'aquestes fases el GT identificarà i desenvoluparà les accions d'informació i participació de la plantilla.

NOTA 2: Els documents d'avaluació de riscos i planificació de l'activitat preventiva es ratificaran en el comitè de seguretat i salut (a les empreses amb plantilles inferiors a 50 persones, mitjançant acord específic entre delegats i delegades de prevenció i la representació de la direcció, a fi de donar compliment a la norma quant als organismes i agents amb capacitat negociadora).

4. RESULTATS A AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL

4.1. TAXA DE RESPOSTA

La taxa de resposta a AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL ha estat del 59,3% (van contestar 64 treballadors/ores dels 108 a qui es va proporcionar el qüestionari).

La taula següent mostra la taxa de resposta per unitats d'anàlisi: lloc de treball, sexe i departament o secció.

Taula 1: Taxa de resposta per unitats d'anàlisi

Unitat d'anàlisi	Taxa de resposta per a cada categoria
Lloc de treball	Personal amb Comandament 75,0% [N=12]
	Agents 56,5% [N=52] (*)
Sexe	Dona 100,0% [N=12]
	Home 54,2% [N=52] (*)
Departament o secció	DO: Àrea de Seguretat Ciutadana 76,5% [N=26]
	DO: Àrea de Trànsit 61,9% [N=13]
	DO: Àrea de Proximitat 75,0% [N=15]
	DO: Àrea de Policia Judicial 33,3% [N=5] (*)
	Divisió Tècnica 27,8% [N=5] (*)

(*) = "La taxa de resposta no és suficient per garantir la validesa de la informació, que podria ser poc representativa per a aquesta categoria d'anàlisi"

COM CONTINUAR:

Per valorar l'abast real de l'avaluació i actuar sobre això, el GT s'ha de preguntar:



Hi ha una taxa de resposta igual o superior al 60% per a totes les categories de totes les unitats d'anàlisi?

Si és el cas, podem continuar endavant amb la interpretació dels resultats.

Si una o més taxes de resposta són inferiors al 60%, el GT s'haurà de plantejar dues qüestions:

- Quina explicació té cada una de les taxes de resposta inferiors al 60%? Per exemple, podria ser que el treball de camp hagi estat interferit per alguna circumstància no prevista (personal de vacances, de permís o treballant fora del centre) o que la distribució del qüestionari, la informació a la plantilla o la recollida de qüestionaris hagi estat deficient en alguna secció, lloc de treball, torn, etc.
- La causa o causes detectades tenen solució? Podem repetir alguna part del procés? Per exemple, distribuir de nou el qüestionari en alguna secció o torn, entre el personal que es reincorpora després de vacances, baixa o permís, entre d'altres.

Si els problemes detectats tenen solució, el GT ha d'acordar les accions necessàries per fer el possible. Per exemple, repetir el treball de camp en algun lloc de treball, etc. En aquest cas, haurà de donar-se una importància especial a informar correctament la plantilla tant del problema detectat com de la solució proposada.

Si per contra no es troben causes solucionables, el GT haurà de decidir quina informació es pot fer servir amb confiança o ha de ser qüestionada. Per exemple, la taxa de resposta pot ser inferior al 60% només per a algun lloc de treball ocupat per poques persones reàcties a participar. En aquest cas, les dades l'avaluació són vàlides per als altres llocs, però podrien no ser-ho per al lloc afectat. El GT podrà seguir endavant i decidir alguna forma d'obtenció d'informació complementària, o de contrast de l'obtinguda, per avaluar el lloc afectat.

4.2. CONDICIONS DE TREBALL

Les taules següents ens donen pistes sobre les condicions de treball que poden ser a l'origen de les exposicions detectades com problemàtiques a AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL (vegeu apartats següents). És molt important tenir en compte aquesta informació en el debat sobre l'origen de les exposicions i de les mesures preventives a aplicar.

CARACTERÍSTIQUES SOCIODEMOGRÀFIQUES de la plantilla:

Taula 2: Sexe

Ets:	N	%
Dona	12	18,8%
Home	52	81,3%
No contesta	0	
Total	64	

Taula 3: Edat

Quina edat tens?	N	%
Menys de 31 anys	2	3,1%
Entre 31 i 45 anys	31	48,4%
Més de 45 anys	31	48,4%
No contesta	0	
Total	64	

Distribució de la plantilla per **LLOCS DE TREBALL I DEPARTAMENTS/SECCIONS**.

Taula 4: Lloc de treball

Indica quin lloc de treball ocupes actualment. Marca només una opció..	N	%
Personal amb Comandament	12	18,8%
Agents	52	81,3%
No contesta	0	
Total	64	

Taula 5: Departament/Secció

Indica en quin departament o secció treballes actualment. Marca només una opció.	N	%
DO: Àrea de Seguretat Ciutadana	26	40,6%
DO: Àrea de Trànsit	13	20,3%
DO: Àrea de Proximitat	15	23,4%
DO: Àrea de Policia Judicial	5	7,8%
Divisió Tècnica	5	7,8%
No contesta	0	
Total	64	

Característiques relatives al **DISSENY DE LA TASCA**.

Taula 6: Mobilitat funcional

Fas feines de llocs de treball diferents?	N	%
Generalment no	29	45,3%
Sí, generalment de nivell superior	3	4,7%
Sí, generalment de nivell inferior	1	1,6%
Sí, generalment de mateix nivell	19	29,7%
Sí, tant de nivell superior, com de nivell inferior, com del mateix nivell	12	18,8%
No ho sé	0	0,0%
No contesta	0	
Total	64	

Taula 7: Participació directa consultiva

En l'últim any, la direcció o els teus superiors t'han consultat sobre com millorar la forma de produir o dur a terme el servei?	N	%
Sempre	2	3,1%
Moltes vegades	4	6,3%
Algunes vegades	13	20,3%
Només alguna vegada	16	25,0%
Mai	29	45,3%
No contesta	0	
Total	64	

Característiques relatives a la **CONTRACTACIÓ**.

Taula 8: Relació laboral

Quin tipus de relació laboral tens amb AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL?	N	%
Personal funcionari de carrera	59	92,2%
Personal funcionari interí	3	4,7%
Personal laboral	2	3,1%
No contesta	0	
Total	64	

Taula 9: Antiguitat

Quant de temps fa que treballes a AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL?	N	%
Menys de 5 anys	12	18,8%
Més de 5 anys i fins a 10 anys	11	17,2%
Més de 10 anys i fins a 15 anys	15	23,4%
Més de 15 anys i fins a 20 anys	4	6,3%
Més de 20 anys	22	34,4%
No contesta	0	
Total	64	

Característiques relatives a la **JORNADA**.

Taula 10: Hores setmanals

Habitualment, quantes hores a la setmana treballes per a AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL?	N	%
30 hores o menys	1	1,6%
De 31 a 35 hores	7	10,9%
De 36 a 40 hores	44	68,8%
De 41 a 45 hores	9	14,1%
Més de 45 hores	3	4,7%
No contesta	0	
Total	64	

Taula 11: Horari

Quin és el teu horari de treball?	N	%
Torn fix de matí o Jornada Partida	5	7,8%
Torn rotatori matí, tarda i nit	31	48,4%
Torn rotatori matí i tarda	28	43,8%
No contesta	0	
Total	64	

Taules 12, 13 y 14. Adaptabilitat del temps de treball

Taula 12:

Quin marge d'adaptació tens en l'hora d'entrada i sortida?	N	%
No tinc cap marge d'adaptació pel que fa a l'hora d'entrada i sortida	61	95,3%
Puc triar entre diversos horaris fixos ja establerts	1	1,6%
Tinc fins a 30 minuts de marge	0	0,0%
Tinc més de mitja hora i fins a una hora de marge	1	1,6%
Tinc més d'una hora de marge	1	1,6%
No contesta	0	
Total	64	

Taula 13:

Pots absentar-te del teu lloc de treball almenys una hora quan has d'atendre algun assumpte personal o familiar?	N	%
Sempre	10	15,6%
Moltes vegades	11	17,2%
Algunes vegades	22	34,4%
Només alguna vegada	11	17,2%
Mai	10	15,6%
No contesta	0	
Total	64	

Taula 14:

Pots decidir quan fas un descans?	N	%
Sempre	5	7,8%
Moltes vegades	12	18,8%
Algunes vegades	15	23,4%
Només alguna vegada	11	17,2%
Mai	21	32,8%
No contesta	0	
Total	64	

Taules 15 y 16. Dies feiners

Taula 15:

Habitualment, quants dissabtes treballes al mes?	N	%
Cap	2	3,1%
Algun excepcionalment	3	4,7%
Un dissabte al mes	17	26,6%
Dos dissabtes al mes	40	62,5%
Tres o més dissabtes al mes	2	3,1%
No contesta	0	
Total	64	

Taula 16:

Habitualment, quants diumenges treballes al mes?	N	%
Cap	3	4,7%
Algun excepcionalment	2	3,1%
Un diumenge al mes	17	26,6%
Dos diumenges al mes	41	64,1%
Tres o més diumenges al mes	1	1,6%
No contesta	0	
Total	64	

Taules 17 y 18. Exigències de disponibilitat

Taula 17:

Amb quina freqüència et canvien l'hora que tens establerta d'entrada i sortida o els dies de la setmana que tens establerts per treballar?	N	%
Sempre	1	1,6%
Moltes vegades	2	3,1%
Algunes vegades	9	14,1%
Només alguna vegada	22	34,4%
Mai	30	46,9%
No contesta	0	
Total	64	

Taula 18:

Habitualment, quants dies al mes allargues la teva jornada com a mínim mitja hora?	N	%
Cap	2	3,1%
Algun dia excepcionalment	31	48,4%
d'1 a 5 dies al mes	21	32,8%
De 6 a 10 dies al mes	9	14,1%
11 o més dies al mes	1	1,6%
No contesta	0	
Total	64	

Taula 19: Treball domèstic i familiar

Quina part del treball familiar i domèstic fas tu?	N	%
Sóc la/el principal responsable i faig la major part de tasques familiars i domèstiques	15	23,4%
Faig aproximadament la meitat de les tasques familiars i domèstiques	39	60,9%
Faig més o menys una quarta part de les tasques familiars i domèstiques	7	10,9%
Només faig tasques molt puntuals	2	3,1%
No faig cap o gairebé cap d'aquestes tasques	1	1,6%
No contesta	0	
Total	64	

Les taules següents mostren les característiques **RECURSOS**

Taula 20:

En el teu departament o secció falta personal	N	%
Sempre	25	39,1%
Moltes vegades	31	48,4%
Algunes vegades	6	9,4%
Només alguna vegada	2	3,1%
Mai	0	0,0%
No contesta	0	
Total	64	

Taula 21:

La planificació és realista	N	%
Sempre	4	6,5%
Moltes vegades	19	30,6%
Algunes vegades	24	38,7%
Només alguna vegada	10	16,1%
Mai	5	8,1%
No contesta	2	
Total	64	

Taula 22:

La tecnologia (màquines, eines, ordinadors...) amb què treballes és l'adequada i funciona correctament	N	%
Sempre	10	16,1%
Moltes vegades	18	29,0%
Algunes vegades	25	40,3%
Només alguna vegada	5	8,1%
Mai	4	6,5%
No contesta	2	
Total	64	

Característiques relatives al **SALARI**.

Taula 23: Salari

Aproximadament, quant cobres, net, al mes?	N	%
300 euros o menys	1	1,6%
Entre 301 i 450 euros	0	0,0%
Entre 451 i 600 euros	0	0,0%
Entre 601 i 750 euros	0	0,0%
Entre 751 i 900 euros	0	0,0%
Entre 901 i 1.200 euros	0	0,0%
Entre 1.201 i 1.500 euros	4	6,3%
Entre 1.501 i 1.800 euros	24	37,5%
Entre 1.801 i 2.100 euros	29	45,3%
Entre 2.101 i 2.400 euros	3	4,7%
Entre 2.401 i 2.700 euros	1	1,6%
Entre 2.701 i 3.000 euros	2	3,1%
Més de 3.000 euros	0	0,0%
No contesta	0	
Total	64	

Taula 24: Composició del salari

El teu salari és	N	%
Fix	7	10,9%
Una part fixa i una altra variable.	56	87,5%
Tot variable (a preu fet, a comissió...)	1	1,6%
No contesta	0	
Total	64	

Taula 25: Correspondència f-salari

Les tasques que realitzes es corresponen amb la categoria o el grup professional que tens reconegut salarialment?	N	%
Sí.	45	70,3%
No, les tasques que faig són d'una categoria o grup superior al que tinc assignat salarialment (PER EXEMPLE, faig de comercial, però em paguen com a administratiu/iva).	11	17,2%
No, les tasques que faig són d'una categoria o grup inferior al que tinc assignat salarialment (PER EXEMPLE, faig d'administratiu/va, però em paguen com a comercial).	4	6,3%
No ho sé.	4	6,3%
No contesta	0	
Total	64	

La taula següent mostra la **PROMOCIÓ**.

Taula 26: Promoció

Des que va entrar a AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL , has pujat de categoria o grup professional?	N	%
No	48	75,0%
Sí, una vegada	11	17,2%
Sí, dues vegades	4	6,3%
Sí, tres o més vegades	1	1,6%
No contesta	0	
Total	64	

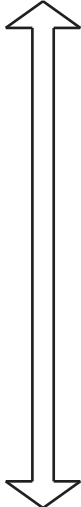
4.3. PREVALENÇA DE L'EXPOSICIÓ

La prevalença de l'exposició és la **proporció de treballadors i treballadores inclosos en cada situació d'exposició: més desfavorable per a la salut (vermell), intermèdia (groc) i més favorable per a la salut (verd)**. En aquest apartat es presenten els resultats de prevalença d'exposició a AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL, per a cada lloc de treball, departament o secció i per sexe (si no s'ha eliminat). Es pretén donar una imatge ràpida, una foto, de quina és la situació d'exposició a riscos psicosocials a AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL i de la seva localització i possibles desigualtats. Per aprofundir en l'anàlisi és necessari treballar la informació de l'apartat 4.4.

4.3.1. EXPOSICIONS

La taula 27 presenta la **prevalença d'exposició a AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL** (conjunt de l'àmbit d'avaluació). Les dades estan ordenades segons el percentatge de treballadors/ores en la situació més desfavorable per a la salut, és a dir, la primera exposició és la que afecta una proporció de la plantilla més gran i, l'última, és la que concentra menor proporció de treballadors exposats a la situació més desfavorable. En funció d'aquest ordre, s'analitzen les dimensions en el punt 4.4.

Taula 27: Exposicions a AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL ordenades en funció del percentatge de treballadors/ores en la situació més desfavorable per a la salut (vermell)

	Dimensió	Més Desfavorable	Situació Intermèdia	Més favorable
MÉS	Ritme de treball	79,7	17,2	3,1
PROBLEMÀTIQUES	Exigències emocionals	76,7	20	3,3
	Inseguretat sobre les condicions de treball	65,6	26,6	7,8
	Exigències d'amagar emocions	65,1	23,8	11,1
	Conflicte de rol	62,5	35,9	1,6
	Previsibilitat	54,7	32,8	12,5
	Qualitat de lideratge	48,4	34,4	17,2
	Exigències quantitatives	39,7	46	14,3
	Claredat de rol	39,1	40,6	20,3
	Doble presència	29,7	57,8	12,5
	Suport social dels superiors	29,7	39,1	31,3
	Influència	26,6	37,5	35,9
	Inseguretat sobre l'ocupació	20,3	28,1	51,6
	Suport social de companys/es	18,8	43,8	37,5
	Sentiment de grup	18,8	29,7	51,6
	Justícia	14,1	32,8	53,1
	Sentit del treball	12,5	21,9	65,6
	MENYS	Possibilitats de desenvolupament	10,9	18,8
PROBLEMÀTIQUES	Reconeixement	6,3	9,5	84,1
O FAVORABLES	Confiança vertical	6,3	7,8	85,9

Vermell: tercil més desfavorable per a la salut., **Groc:** tercil intermedi, **Verd:** tercil més favorable per a la salut.

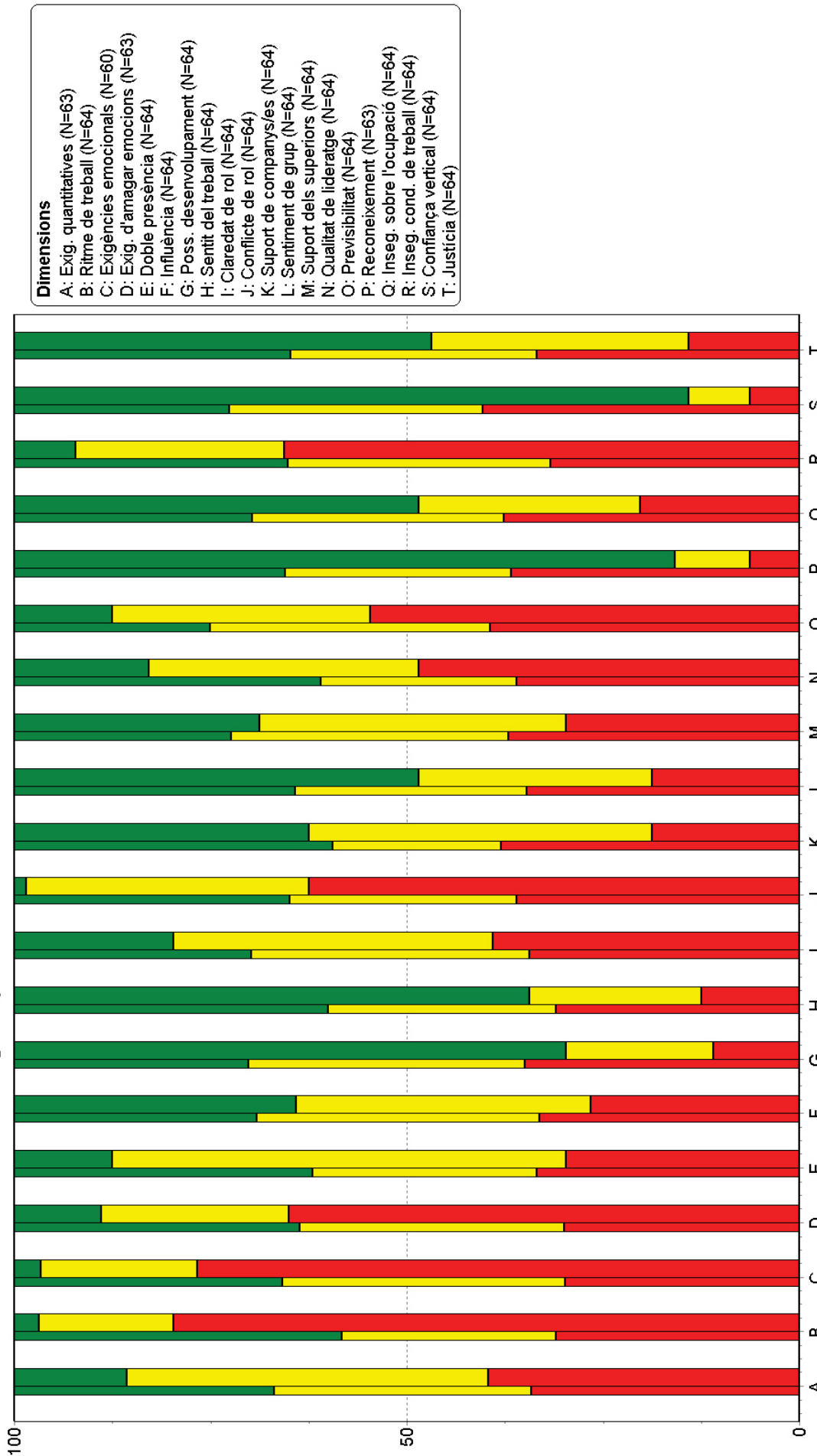
La mateixa informació apareix al gràfic, però ordenada per grups de dimensions.

Al gràfic apareixen dues columnes. Les columnes gruixudes representen la situació d'exposició en l'empresa analitzada. La columna fina és la població de referència, representativa dels assalariats i assalariades a Espanya. La diferència entre les columnes gruixudes i fines ens indica la situació de l'empresa analitzada, comparada amb la població de referència, de forma que si la situació d'exposició de l'empresa fos igual que la de la població de referència, les zones vermella, groga i verda de les columnes ampla i estreta serien iguals.

Tant la taula com el gràfic proporcionen **una imatge de quines dimensions de risc psicosocial són les més problemàtiques**, en tant que la situació desfavorable per a la salut (vermell) afecta una proporció major de la plantilla, i **quines dimensions són menys problemàtiques** quan la situació favorable (verd) afecta una proporció més gran de la plantilla. Per aprofundir en l'anàlisi és necessari treballar la informació de l'apartat 4.4.

Exposicions psicosocials a AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL.

Percentatge de població en cada nivell de referència.



vermell: situació més desfavorable per a la salut, groc: situació intermitja, verd: situació favorable
Columnes fines: referent; Les columnes gruixudes: AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL

4.3.2. Localització de les exposicions

A la taula 28, per a cada lloc de treball, per a cada departament o secció i per sexe (si no s'ha eliminat), es presenta la situació d'exposició que inclou una major proporció de treballadors/ores. D'aquesta manera s'obté una idea de quins llocs de treball, departaments o seccions i sexe són els que es troben en una situació pitjor d'exposició (els que tenen més vermells) i quins en una situació més favorable (els que tenen més verds), localitzant de forma ràpida les **desigualtats d'exposició** (si n'hi ha) per a cada una de les dimensions de risc.

Per aprofundir en l'anàlisi, és necessari treballar la informació de l'apartat 4.4.

Taula 28: Localització de les exposicions a AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL

		Exigències quantitatives	Rítme de treball	Exigències emocionals	Exigències d'amagar emocions	Doble presència	Influència	Possibilitats de	Sentit del treball	Claredat de rol	Conflicte de rol	Suport social de companys/es	Sentiment de grup	Suport social dels superiors	Qualitat de lideratge	Previsibilitat	Reconeixement	Inseguretat sobre l'ocupació	Inseguretat sobre les	Confiança vertical	Justícia
Lloc de treball	Personal amb Comandament	Red	Red	Red	Red	Yellow	Green	Green	Green	Yellow	Red	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Green	Red	Green	Green
	Agents	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Green	Green	Green	Yellow	Red	Red	Yellow	Green	Yellow	Red	Green	Green	Red	Green	Green
Dep./Secció	DO: Àrea de Seguretat Ciutadana	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Green	Green	Green	Yellow	Red	Yellow	Green	Green	Green	Red	Green	Green	Red	Green	Green
	DO: Àrea de Trànsit	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Red	Green	Yellow	Red	Red	Yellow	Green	Green	Green	Red	Green	Yellow	Red	Green	Green
	DO: Àrea de Proximitat	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Green	Green	Green	Yellow	Red	Yellow	Green	Green	Green	Red	Green	Green	Red	Green	Green
	DO: Àrea de Policia Judicial	Red	Red	Red	Red	Yellow	Green	Green	Green	Yellow	Red	Yellow	Green	Green	Green	Red	Green	Green	Yellow	Green	Yellow
	Divisió Tècnica	Red	Red	Red	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Yellow	Yellow	Red	Green	Green	Green	Yellow	Green	Green	Red	Green	Green
Sexe	Dones	Yellow	Red	Red	Red	Red	Red	Green	Green	Red	Yellow	Red	Red	Red	Red	Red	Green	Yellow	Red	Green	Red
	Homes	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Green	Green	Green	Yellow	Red	Yellow	Green	Yellow	Red	Red	Green	Green	Red	Green	Green

4.4. EXPOSICIÓ DIMENSIÓ A DIMENSIÓ

En aquest apartat es presenten els resultats de l'avaluació dimensió a dimensió.

Les 20 dimensions psicosocials estan ordenades en funció de la prevalença de l'exposició, és a dir, primer es presenten les dimensions que tenen un percentatge més elevat de treballadors/ores exposats a la situació més desfavorable per a la salut (vermell), d'acord amb els resultats presentats en punt 4.3.1. d'aquest informe.

Per a cada dimensió psicosocial, es presenta la informació següent:

- **DEFINICIÓ I POSSIBLES ORÍGENS:** en el primer paràgraf, es descriu el risc, i en el segon, s'orienta sobre els seus possibles orígens.
- **PREVALENÇA D'EXPOSICIÓ A AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL:** : en una frase es presenta el percentatge de treballadors/ores en situació d'exposició desfavorable, intermèdia i favorable (vermell, groc i verd). Són les dades presentades en l'apartat 4.3.1.
- **DISTRIBUCIÓ DE FREQÜÈNCIES DE RESPOSTA A LES PREGUNTES ASSOCIADES A CADA DIMENSIÓ:** en format taula, es mostra el percentatge de treballadors que han escollit cada una de les respostes de cada una de les preguntes que configuren la dimensió que estem analitzant. Cada dimensió d'exposició té entre 2 i 4 preguntes associades. D'aquesta manera es poden descriure les característiques concretes de l'exposició a AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL, facilitant la determinació del seu origen.
- **PREVALENÇA D'EXPOSICIÓ PER LLOC DE TREBALL, SEXE I DEPARTAMENT:** cada dimensió es presenten tres gràfics: un que mostra la prevalença d'exposició (vermell, groc i verd) per a cada lloc de treball; un altre, per a cada departament o secció, i un altre gràfic que mostra la prevalença per sexe (si no s'ha eliminat per raons d'anonimat). D'aquesta forma poden visualitzar-se, si n'hi ha, les desigualtats d'exposició, i localitzar amb precisió l'exposició, facilitant la proposta de mesures preventives adequades. S'amplia la informació que ja apareix en el punt 4.3.2. d'aquest informe.

4.4.1. Com interpretar aquests resultats?.

Totes aquestes dades han de ser interpretades dins el si del grup de treball partint del coneixement derivat de l'experiència dels seus membres, a fi de concloure sobre les característiques concretes de l'organització del treball origen de les exposicions i sobre la proposta de mesures preventives per eliminar o reduir les exposicions esmentades.

Per interpretar les dades d'aquest informe cal haver llegit l'epígraf 5.2. del manual del mètode i s'han de seguir les pautes que es plantegen a continuació. Així mateix s'utilitzarà la matriu "Exposició, origen i mesures preventives" per plasmar els resultats del debat de cada dimensió. Aquesta matriu es troba en l'annex II d'aquest informe i es pot descarregar en format electrònic modificable des de la web del mètode (www.gencat.cat/empresaiocupacio/copsoq), està a la pestanya "Recursos".

PAUTES

Llegiu aquestes pautes alhora que llegiu els resultats (des de l'apartat 4.4.2 fins al 4.4.21), si no és molt difícil seguir les explicacions.



Es treballarà dimensió a dimensió, és a dir, el GT no passarà al debat de la dimensió següent fins que no s'hagi arribat al debat de mesures preventives de la dimensió que s'està treballant.

- 1) Llegiu amb atenció la definició de la dimensió per comprendre els resultats de l'exposició i obtenir pistes sobre els seus possibles orígens..
- 2) Fixeu-vos en els gràfics. Tenen dues columnes. Les columnes gruixudes representen els diferents llocs de treball, departaments o sexes de l'empresa avaluada i ens indiquen la localització de l'exposició. La columna fina és la població de referència, representativa dels assalariats i assalariades a Espanya..

- La diferència entre les columnes gruixudes i fines ens indica la situació de l'empresa analitzada, comparada amb la població de referència, de forma que si la situació d'exposició de l'empresa fos igual que la de la població de referència, les zones vermella, groga i verda de les columnes ampla i estreta serien iguals.

- En un mateix gràfic, les diferències notables entre columnes gruixudes de les zones en vermell, groc i verd mostren la localització de les exposicions i les possibles desigualtats d'exposició. Com més gran és la diferència entre columnes gruixudes de treballadors en vermell, groc o verd, més desigualtats d'exposició entre llocs de treball, departaments o sexes a l'empresa.

COM FER-HO?

- Per a cada gràfic, identifiqueu quines columnes gruixudes presenten una proporció de treballadors en vermell més gran que la població de referència (columna fina). Anoteu a la primera columna de la matriu, quins llocs de treball, sexe i departaments/seccions són, les treballareu primer. Si totes les columnes gruixudes sobrepassen el 50% de prevalença en situació desfavorable, haurem de considerar que l'exposició és generalitzada, cal treballar per a tots els llocs o tots els departaments o ambdós sexes.

- Fixeu-vos en cada gràfic en les diferències entre columnes gruixudes. Com més gran és la diferència entre columnes gruixudes de treballadors en vermell, groc o verd, més desigualtats d'exposició entre llocs de treball, departaments o sexe a l'empresa. Anoteu a la primera columna de la matriu els llocs, departaments i sexe que estiguin pitjor (que tinguin més vermell o groc). Els treballareu primer.

- 3) Analitzeu la taula de respostes a les preguntes associades a la dimensió.

Aquesta informació ajuda a concretar les característiques de l'exposició a AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL i orienta sobre el seu origen. Per a això hem d'identificar quines preguntes concentren un major percentatge de plantilla en les respostes negatives, és a dir, en les que contribueixen a unes pitjors condicions de treball.

COM FER-HO?

- Identifiqueu quina pregunta o preguntes concentren els majors percentatges de resposta en els extrems (sempre + moltes vegades (o en gran manera i en bona mesura); mai + gairebé mai (o en alguna mesura o en cap mesura). Mireu també el percentatge d'"algunes vegades" (o en certa mesura).

- Decidiu si són respostes negatives, és a dir, si es corresponen amb les pitjors condicions de treball per a aquesta pregunta.

- Anoteu-les a la segona columna de la matriu. Així concreteu quins són els aspectes problemàtics de l'exposició.

- 4) Consulteu el punt 4.2. d'aquest informe i busqueu les condicions de treball relacionades amb els aspectes problemàtics de l'exposició. Anoteu les dades de les condicions de treball relacionades a la segona columna de la matriu.

5) També s'han de tenir en compte els resultats d'altres exposicions relacionades. La major part de les vegades les exposicions que cal consultar s'indiquen en la definició de la dimensió. Anoteu les conclusions a la segona columna de la matriu.



Si es considera que, per a alguna dimensió, les dades que es presenten en aquest informe no són suficients, hi ha la possibilitat d'obtenir els resultats creuats de les altres unitats d'anàlisi: edat, antiguitat, relació laboral i horari. Aquests resultats no apareixen en aquest informe però es poden generar fent un clic en l'aplicació informàtica (en l'apartat "Resultats addicionals"). El GT en el debat de resultats decidirà si necessita aquestes dades. Serà el Servei de Prevenció qui les facilitarà.

6) Tenint en compte la informació analitzada en els 5 passos anteriors, es tracta de debatre quina condició o condicions de treball originen aquesta exposició. En vista dels resultats i tenint en compte el coneixement de l'empresa derivat de l'experiència dels membres del GT cal respondre la pregunta següent: quins aspectes de l'organització del treball fan que l'exposició sigui desfavorable per a la salut? Anoteu els resultats del debat a la tercera columna de la matriu. Pot ser que es repeteixin aspectes anotats a la segona columna i que se n'afegeixin d'altres de relatius a condicions de treball que no s'identifiquen en l'apartat 4.2. d'aquest informe.

7) Seguidament es tracta de debatre com podem canviar les condicions de treball que són a l'origen d'aquesta exposició a fi d'eliminar-la o reduir-la.

COM FER-HO?

- Identifiqueu quines mesures preventives poden ser útils i anoteu els resultats del debat a la quarta columna de la matriu.



Tant per al debat sobre l'origen de les exposicions com per al de mesures preventives, es recomana la lectura dels annexos del manual del mètode, en els quals podeu trobar exemples i orientacions molt útils.

Per establir les mesures preventives es tindran en compte els requeriments legals de l'article 15 de la LPRL: combatre els riscos en el seu origen i adaptar la feina a la persona respecte a la concepció del lloc, l'elecció d'equips i mètodes de treball i producció, per atenuar el treball monòton i repetitiu.

Les mesures preventives acordades pel GT es podran posar en marxa durant el procés d'avaluació de riscos. S'incorporaran a la planificació de l'activitat preventiva general que vigeixi en aquests moments a l'empresa, identificant terminis, recursos i responsables.

Les mesures preventives es planificaran utilitzant la matriu per a la planificació de l'activitat preventiva (annex III d'aquest informe).

Després de l'acord sobre l'origen de les exposicions i les mesures preventives de totes les exposicions desfavorables, finalitzarà l'avaluació de riscos. L'informe final d'avaluació de riscos es conformarà d'aquest informe més les matrius d'exposició, origen i mesures preventives que s'hagin anat empenant.

Les mesures preventives acordades que no puguin dur-se a terme de manera immediata seran prioritzades i concretades pel GT en el pla específic d'activitats preventives, identificant terminis, recursos i responsables.

NOTA 1: Al llarg de les fases d'interpretació de resultats i acord de mesures preventives i implementació d'aquestes, el GT identificarà i desenvoluparà les accions d'informació i participació de la plantilla.

Nota 2: A fi de donar compliment a la norma quant als organismes i a agents amb capacitat negociadora, tant el document d'avaluació de riscos com el de planificació de l'activitat preventiva es ratificaran en el Comitè de Seguretat i Salut (en les empreses amb plantilles inferiors a 50 persones, mitjançant acord específic entre delegats i delegades de prevenció i la representació empresarial en l'empresa).

4.4.2. Ritme de treball

Definició. Constitueix l'exigència psicològica referida a la intensitat del treball.

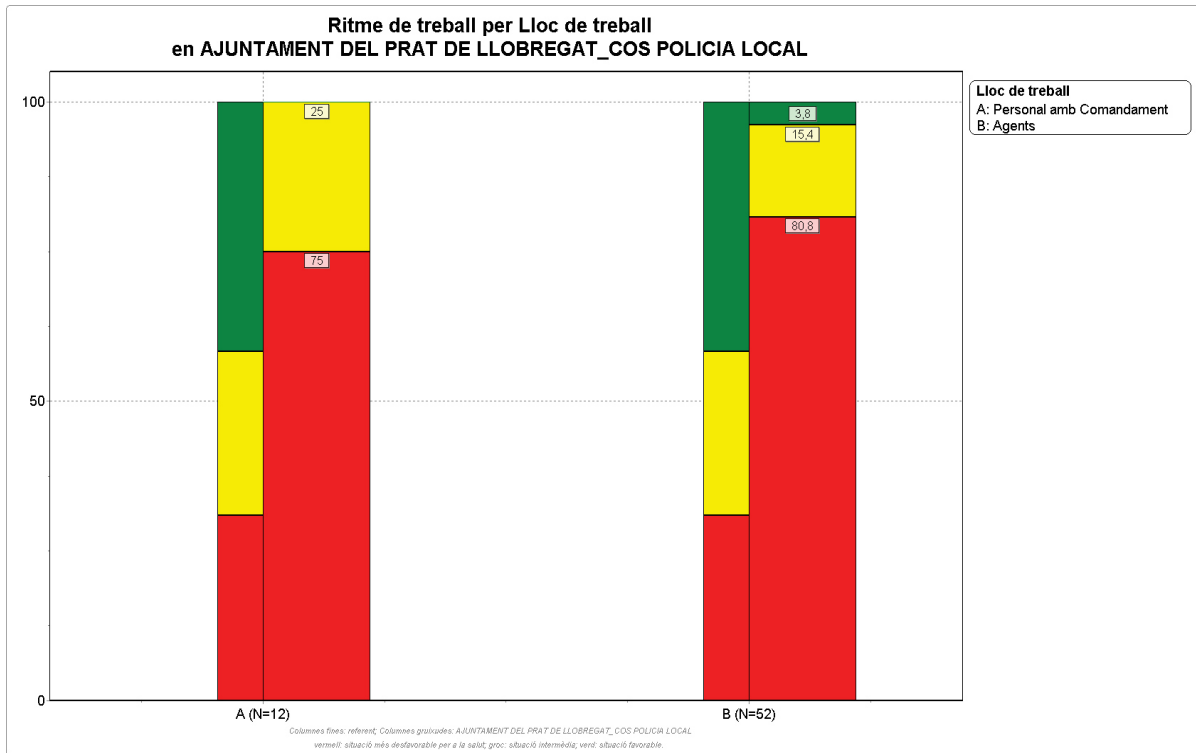
Possible origen. Per la seva estreta relació amb les exigències quantitatives, el seu origen pot ser el mateix.

Prevalença de l'exposició. Un 79,7% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL està exposat a la situació més desfavorable, un 17,2% a la intermèdia i un 3,1% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les al Ritme de treball.

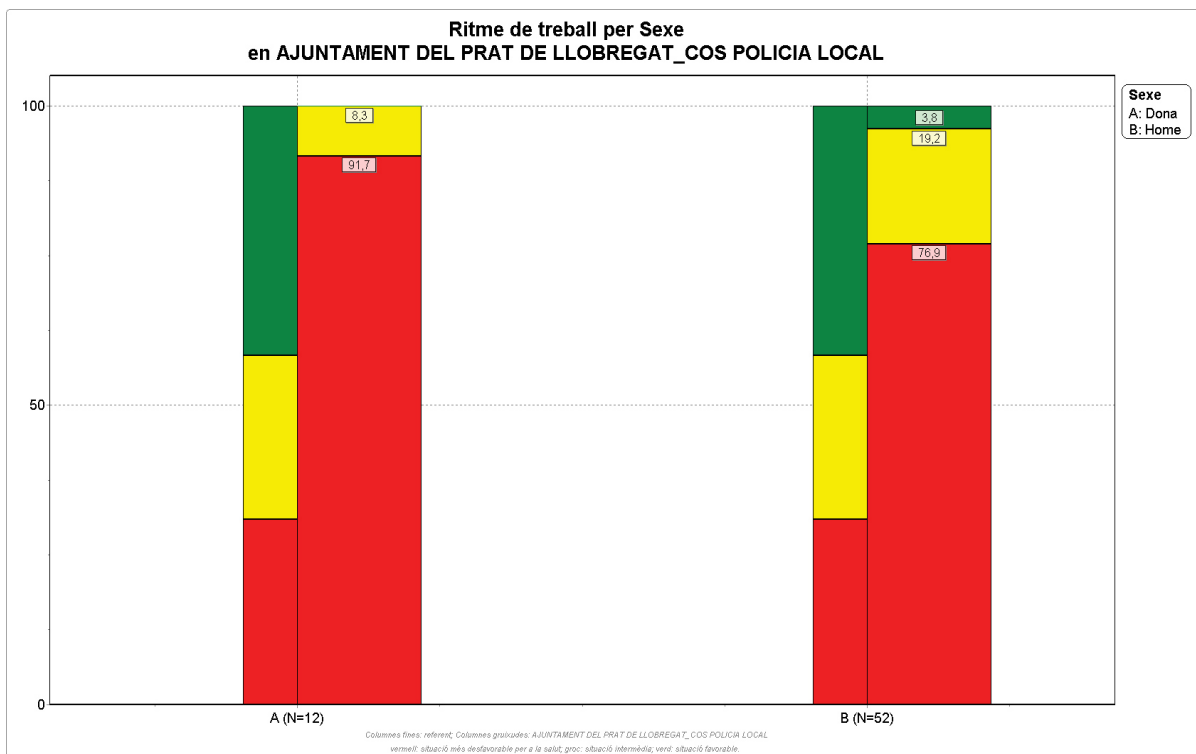
Taula 29: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades al Ritme de treball.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
Has de treballar molt de pressa?	46,9 [N=30]	42,2 [N=27]	10,9 [N=7]	[N=0]
	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
Cal mantenir un ritme de treball alt?	57,8 [N=37]	32,8 [N=21]	9,4 [N=6]	[N=0]
El ritme de treball és alt durant tota la jornada?	43,8 [N=28]	34,4 [N=22]	21,9 [N=14]	[N=0]

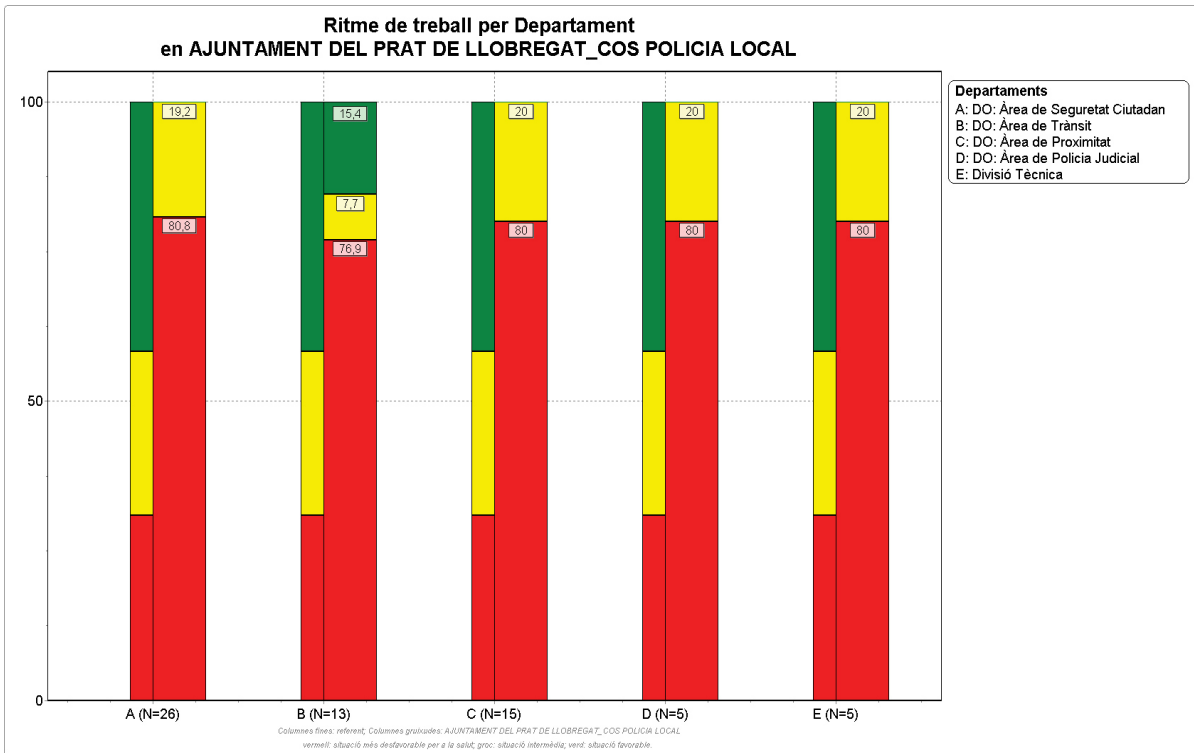
Gràfic 2. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 3. Prevalença d'exposició per sexe



Gràfic 4. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.3. Exigències emocionals

Definició. Són les exigències per no involucrar-nos (o per gestionar la transferència de sentiments) en la situació emocional que es deriva de les relacions interpersonals que comporta la feina, especialment en ocupacions d'atenció a les persones en les quals es vol induir un canvi (per exemple: que segueixin un tractament mèdic, que adquireixin una habilitat, etc.), i que poden comportar la transferència de sentiments i emocions.

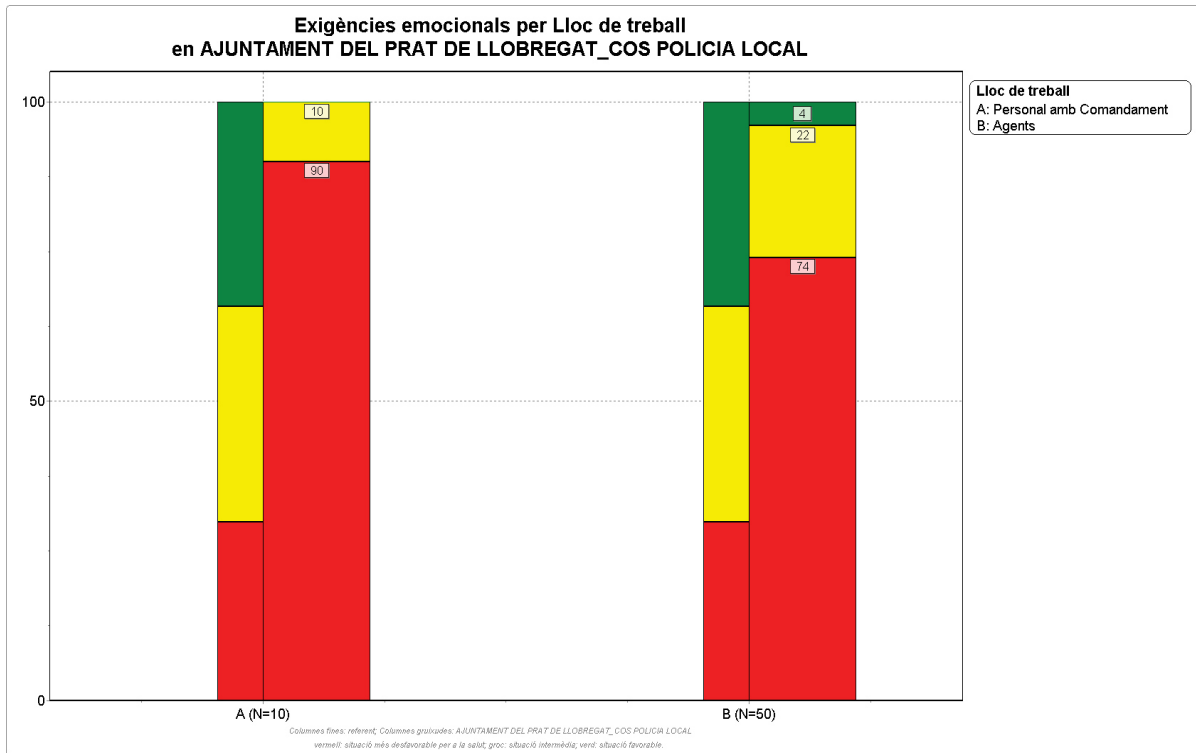
Possible origen. En ocupacions de cura a les persones, l'exposició a exigències emocionals té a veure amb la naturalesa de les tasques i no poden eliminar-se (no podem "eliminar" pacients, alumnes, etc.), i es requereixen habilitats específiques i temps suficient per poder gestionar-les efectivament. A més de l'origen derivat de la seva naturalesa, tenen també molt a veure amb les exigències quantitatives, i es pot reduir el temps d'exposició (hores, nombre de pacients, etc.), ja que les jornades excessives impliquen una exposició més gran i produeixen més fatiga emocional que requerirà temps de repòs més llargs.

Prevalença de l'exposició. Un 76,7% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL està exposat a la situació més desfavorable, un 20% a la intermèdia i un 3,3% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les a les Exigències emocionals.

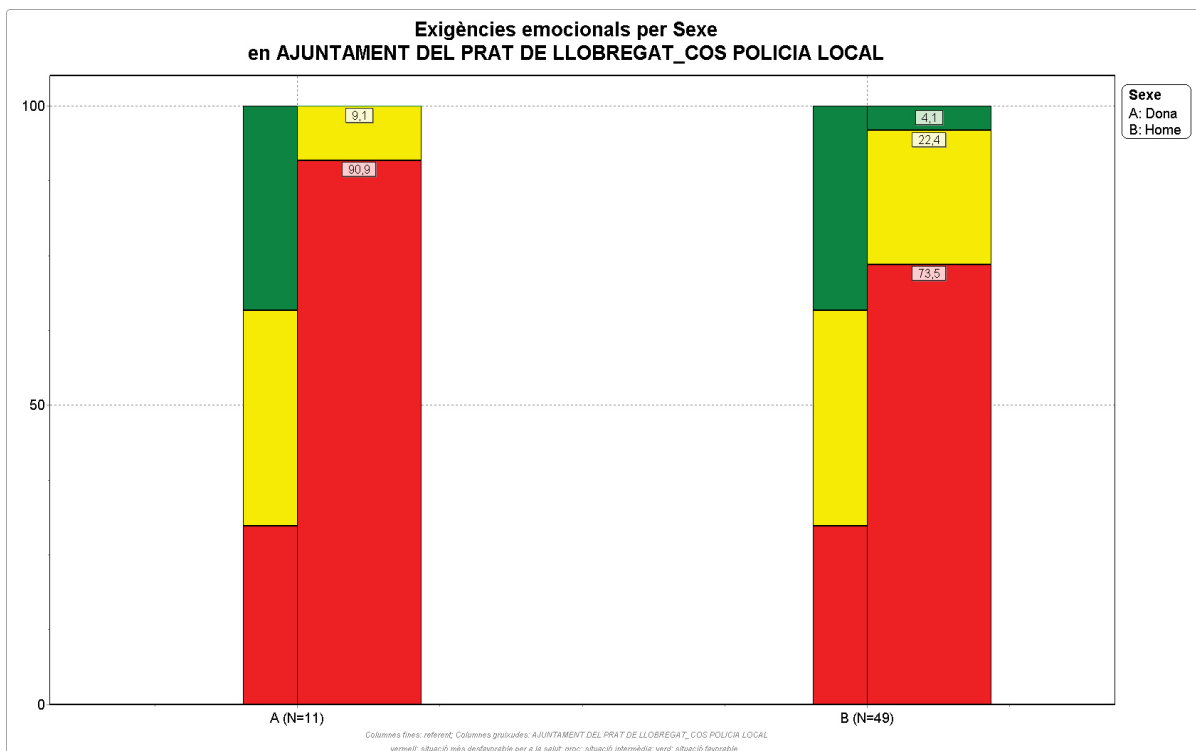
Taula 30: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a les Exigències emocionals.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
En la teva feina, es produeixen moments o situacions desgastadors emocionalment?	60,9 [N=39]	29,7 [N=19]	9,4 [N=6]	[N=0]
A la teva feina has d'ocupar-te dels problemes personals d'altres?	38,7 [N=24]	16,1 [N=10]	45,2 [N=28]	[N=2]
	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
La teva feina t'afecta emocionalment?	40,3 [N=25]	24,2 [N=15]	35,5 [N=22]	[N=2]
La teva feina en general, és desgastadora emocionalment?	50,0 [N=32]	28,1 [N=18]	21,9 [N=14]	[N=0]

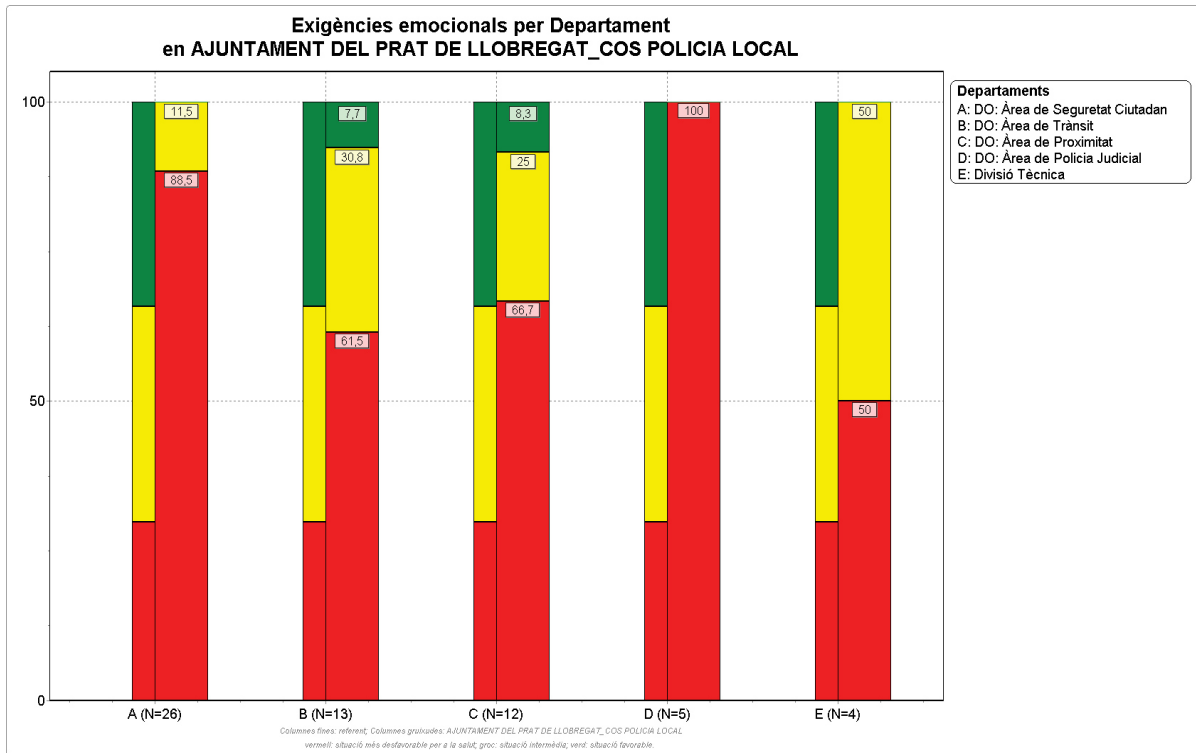
Gràfic 5. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 6. Prevalença d'exposició per sexe



Gràfic 7. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.4. Inseguretat sobre les condicions de treball

Definició. És la preocupació pel futur en relació amb els canvis no desitjats de les condicions de treball fonamentals.

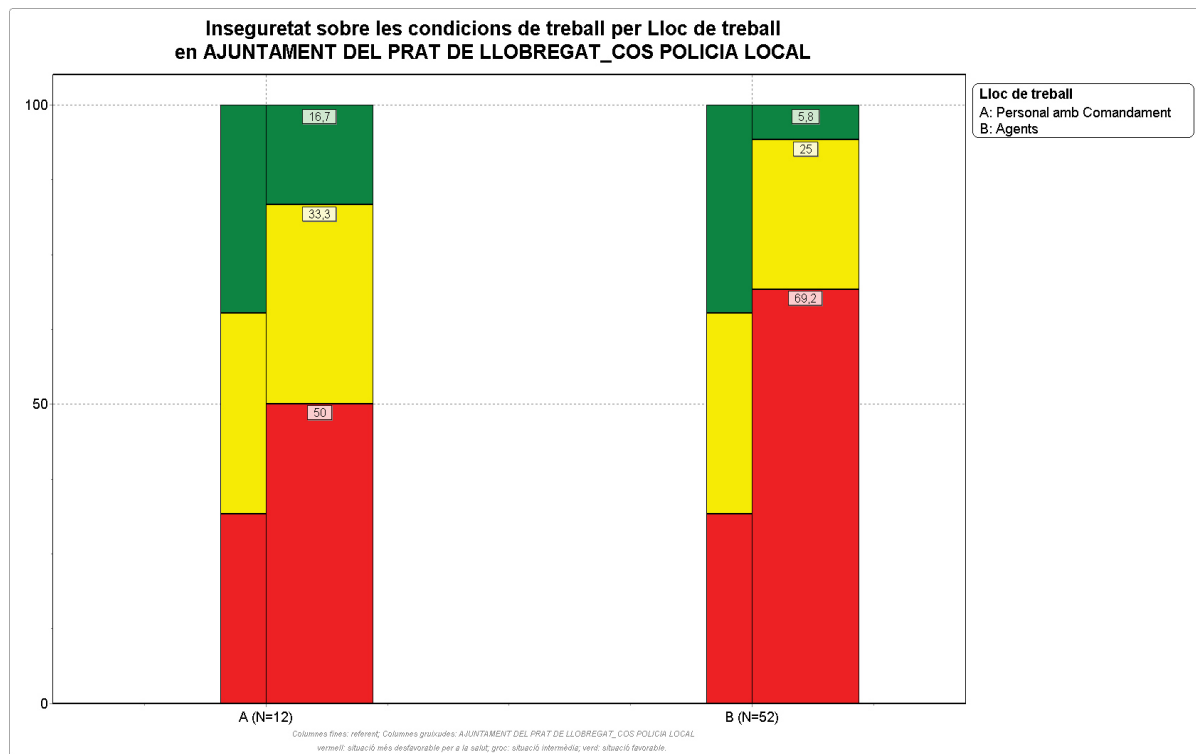
Possible origen. Es relaciona amb les amenaces d'empitjorament de les condicions de treball especialment valuoses. Aquestes es poden originar tant en la situació actual (per exemple, si l'assignació de jornada, tasques i plusos o complements salarials és arbitrària) com davant la possibilitat de canvis (per exemple, l'anunci d'una reestructuració empresarial, l'externalització d'un lloc de treball o servei, un ERO, etc.); més si hi ha pitjors condicions de treball en el context extern a l'empresa (al mateix sector, al territori, etc.). Com l'anterior, es pot viure de manera diferent depenent del moment vital o les responsabilitats familiars de cada treballador o treballadora.

Prevalença de l'exposició. Un 65,6% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL està exposat a la situació més desfavorable, un 26,6% a la intermèdia i un 7,8% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les a l' Inseguretat sobre les condicions de treball.

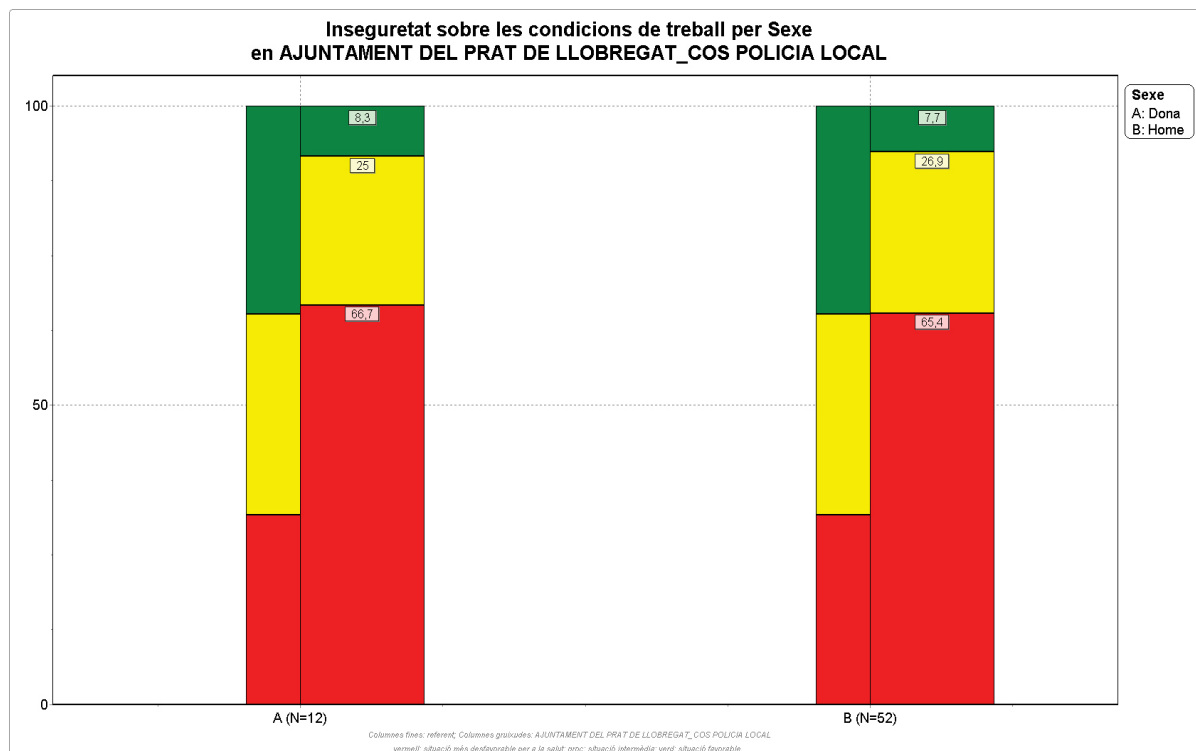
Taula 31: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a l' Inseguretat sobre les condicions de treball.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
Estàs preocupat o preocupada per si et traslladen a un altre centre de treball, unitat, departament o secció en contra de la teva voluntat?	34,4 [N=22]	21,9 [N=14]	43,8 [N=28]	[N=0]
si et canvien l'horari (torn, dies de la setmana, hores d'entrada i sortida) contra la teva voluntat?	43,8 [N=28]	23,4 [N=15]	32,8 [N=21]	[N=0]
si et canvien de tasques contra la teva voluntat?	31,3 [N=20]	28,1 [N=18]	40,6 [N=26]	[N=0]
si et varien el salari (que no te actualitzin, que te l'abaixin, que introdueixin el salari variable, que et paguin en espècies, etc.)?	53,1 [N=34]	7,8 [N=5]	39,1 [N=25]	[N=0]

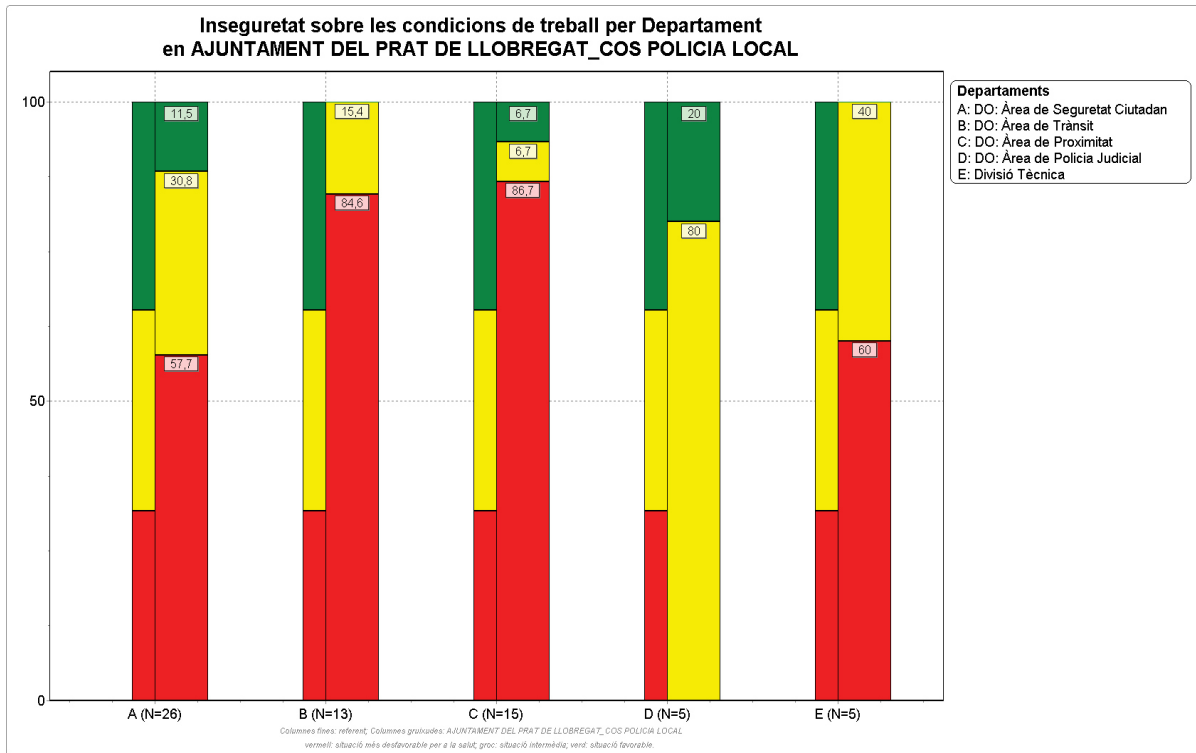
Gràfic 8. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 9. Prevalença d'exposició per sexe



Gràfic 10. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.5. Exigències d'amagar emocions

Definició. Són les exigències per mantenir una aparença neutral independentment del comportament dels usuaris o clients, companys, superiors, proveïdors o altres persones.

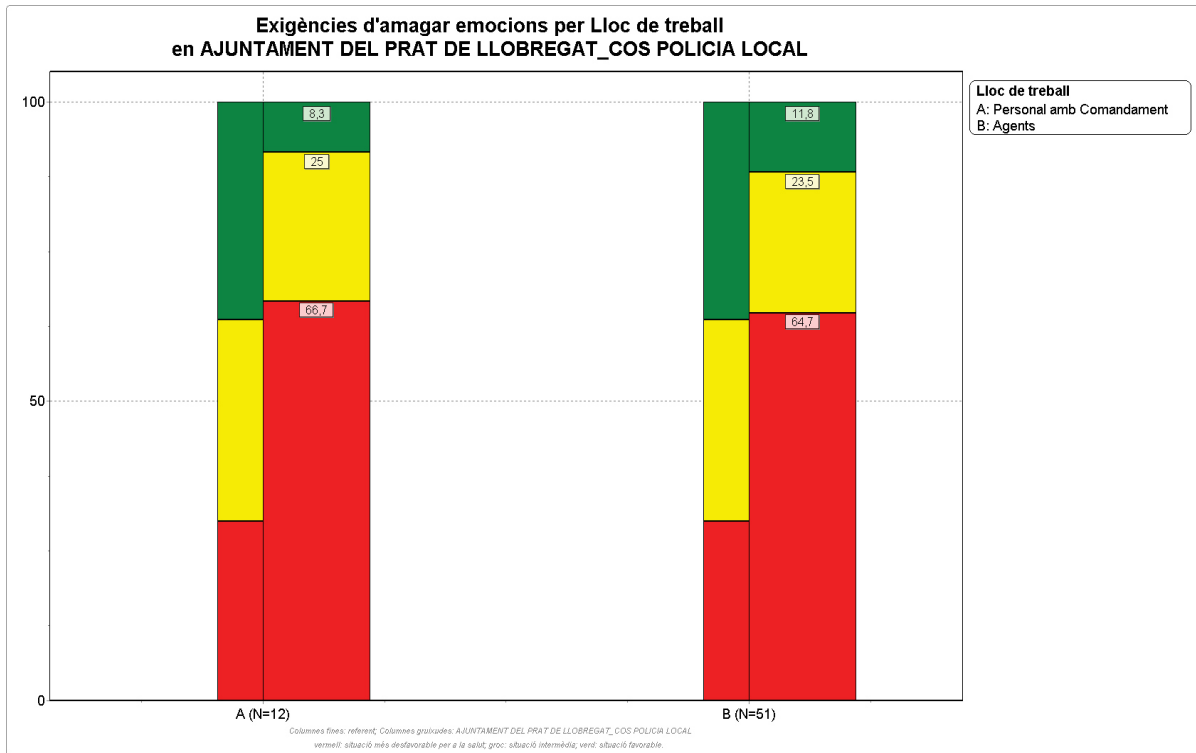
Possible origen. En llocs de treball d'atenció a les persones, aquestes exigències formen part de la naturalesa de les tasques i no poden ser eliminades. El desenvolupament d'habilitats i d'estratègies de protecció per gestionar-les i la disminució del temps d'exposició constitueixen vies de prevenció importants. També poden tenir a veure amb la relació amb superiors i companys de feina, o amb proveïdors o altres persones alienes a l'empresa i, per tant, localitzar-se en altres llocs de treball. En altres casos, poden tenir relació amb la política de gestió de proveïdors i clients (per exemple, una deficient gestió de les cues d'usuaris en espera d'atenció), amb la falta de participació dels treballadors i, en general, amb deficiències en les polítiques de gestió de personal (cal amagar emocions quan no es pot opinar).

Prevalença de l'exposició. Un 65,1% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL està exposat a la situació més desfavorable, un 23,8% a la intermèdia i un 11,1% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les Exigències d'amagar emocions.

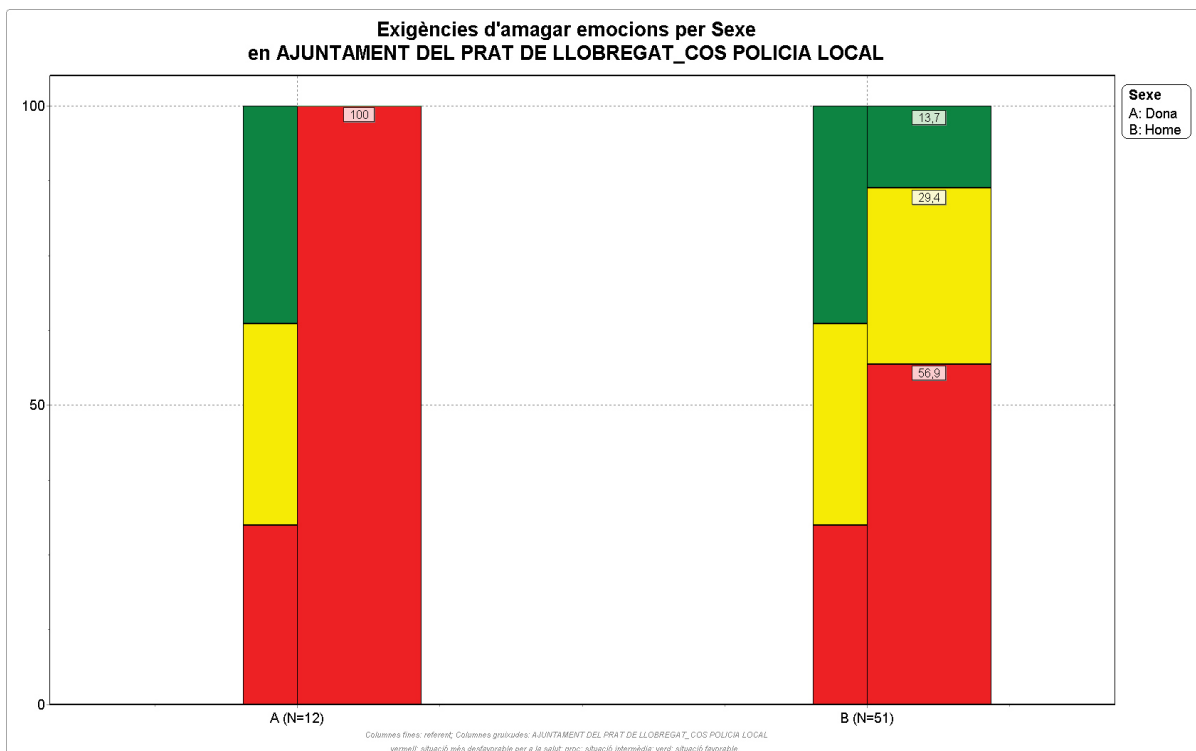
Taula 32: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a les Exigències d'amagar emocions.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
La teva feina requereix que tractis tothom de la mateixa manera fins i tot quan no en tens ganes?	81,3 [N=52]	9,4 [N=6]	9,4 [N=6]	[N=0]
	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
T'exigeixen a la feina ser amable amb tothom independentment de la manera com et tractin?	76,6 [N=49]	9,4 [N=6]	14,1 [N=9]	[N=0]
	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
La teva feina requereix que callis la teva opinió?	43,8 [N=28]	32,8 [N=21]	23,4 [N=15]	[N=0]
	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
La teva feina requereix que amaguis les teves emocions?	69,8 [N=44]	20,6 [N=13]	9,5 [N=6]	[N=1]

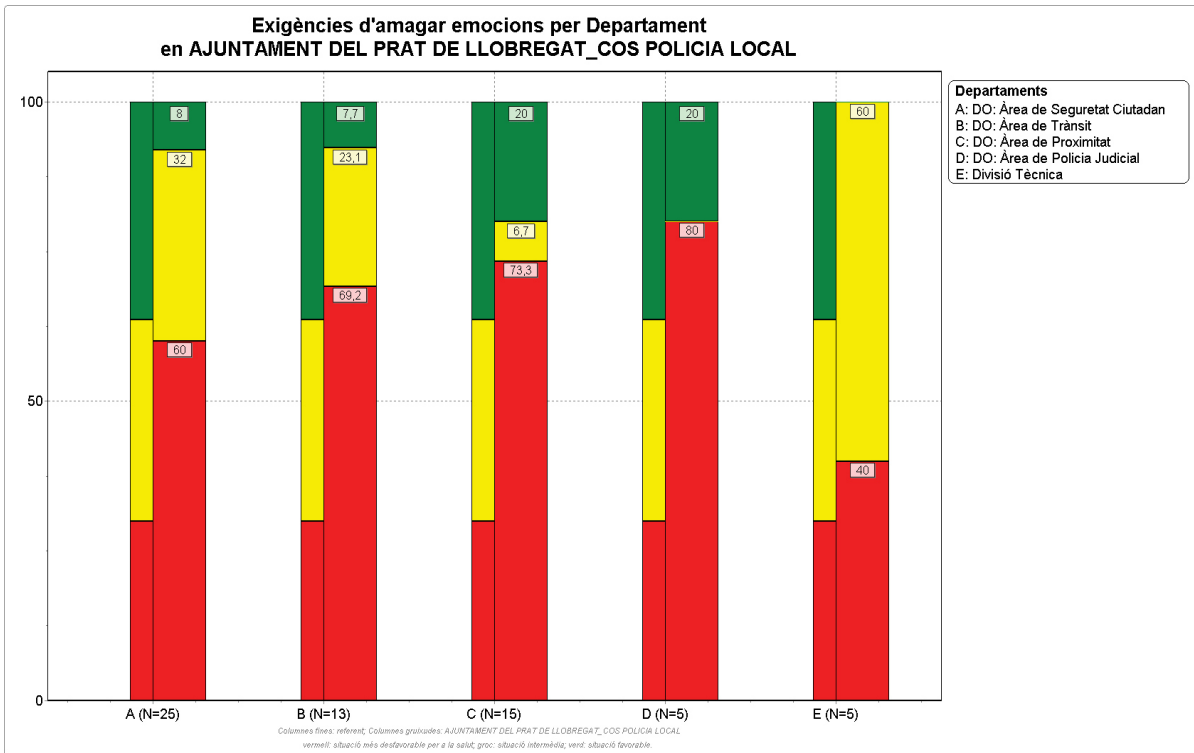
Gràfic 11. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 12. Prevalença d'exposició per sexe



Gràfic 13. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.6. conflicte de rol

Definició. Són les exigències contradictòries que es presenten a la feina i les que poden suposar conflictes de caràcter professional o ètic.

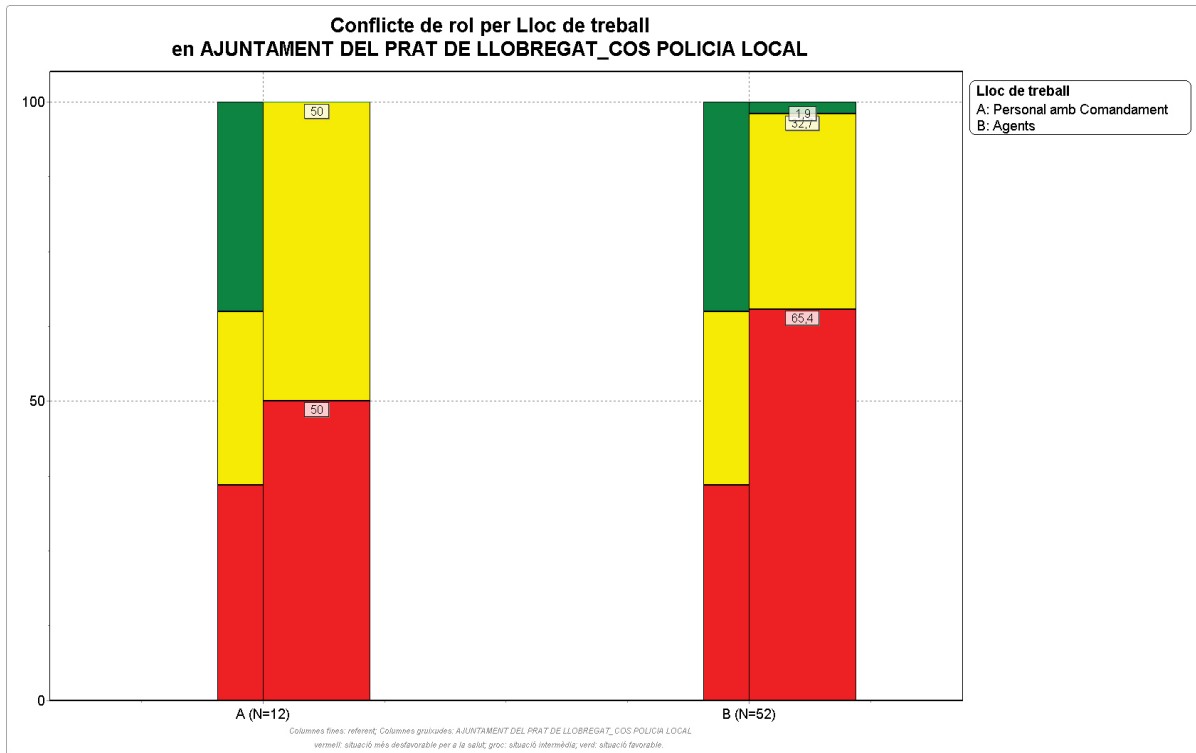
Possible origen. És freqüent quan el treballador ha d'afrontar la realització de tasques amb les quals pot estar en desacord o li suposen conflictes ètics (per exemple, expulsar captaires d'un local), o quan ha d'"elegir" entre ordres contradictòries (per exemple, en el cas d'un conductor al qual se li imposa complir un temps màxim de viatge quan hi ha normes de trànsit i altres circumstàncies que el limiten).

Prevalença de l'exposició. Un 62,5% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL està exposat a la situació més desfavorable, un 35,9% a la intermèdia i un 1,6% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les al conflicte de rol.

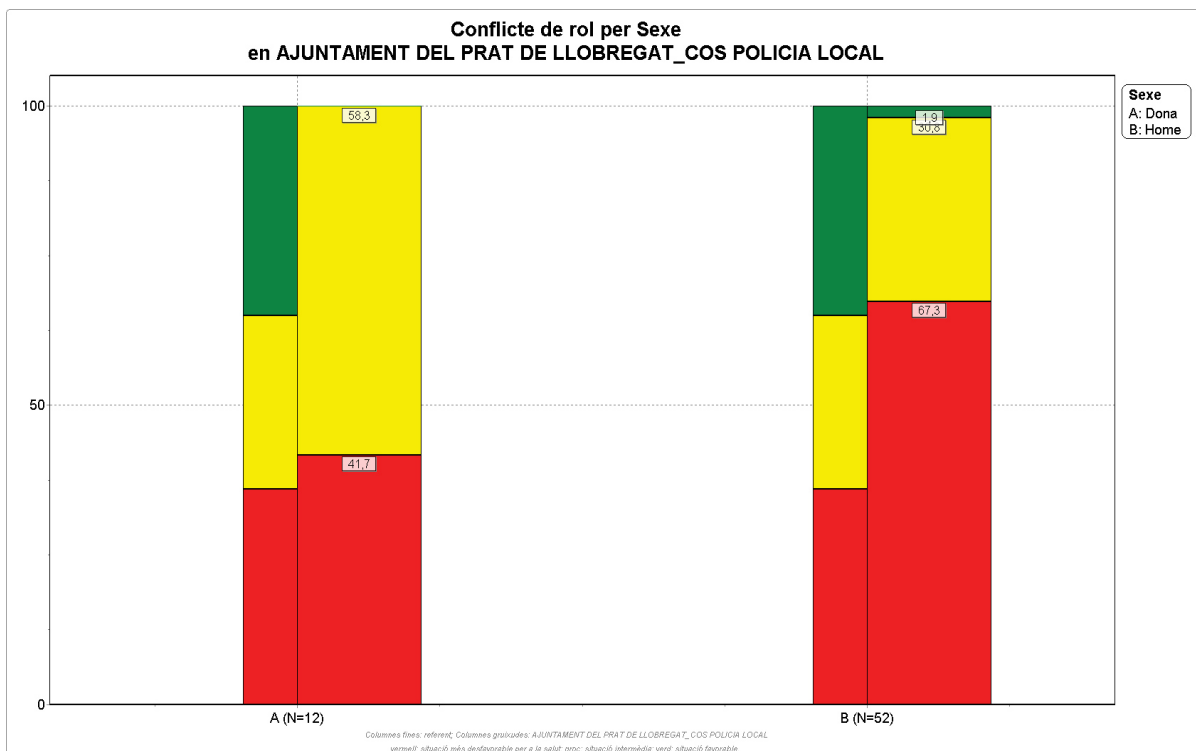
Taula 33: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades al conflicte de rol.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
A la feina, fas coses que algunes persones accepten i altres no?	46,9 [N=30]	26,6 [N=17]	26,6 [N=17]	[N=0]
Se t'exigeixen coses contradictòries en la feina?	9,4 [N=6]	18,8 [N=12]	71,9 [N=46]	[N=0]
Has de fer feines que creus que s'haurien de fer d'una altra manera?	45,3 [N=29]	35,9 [N=23]	18,8 [N=12]	[N=0]
Has de fer feines que et semblen innecessàries?	32,8 [N=21]	20,3 [N=13]	46,9 [N=30]	[N=0]

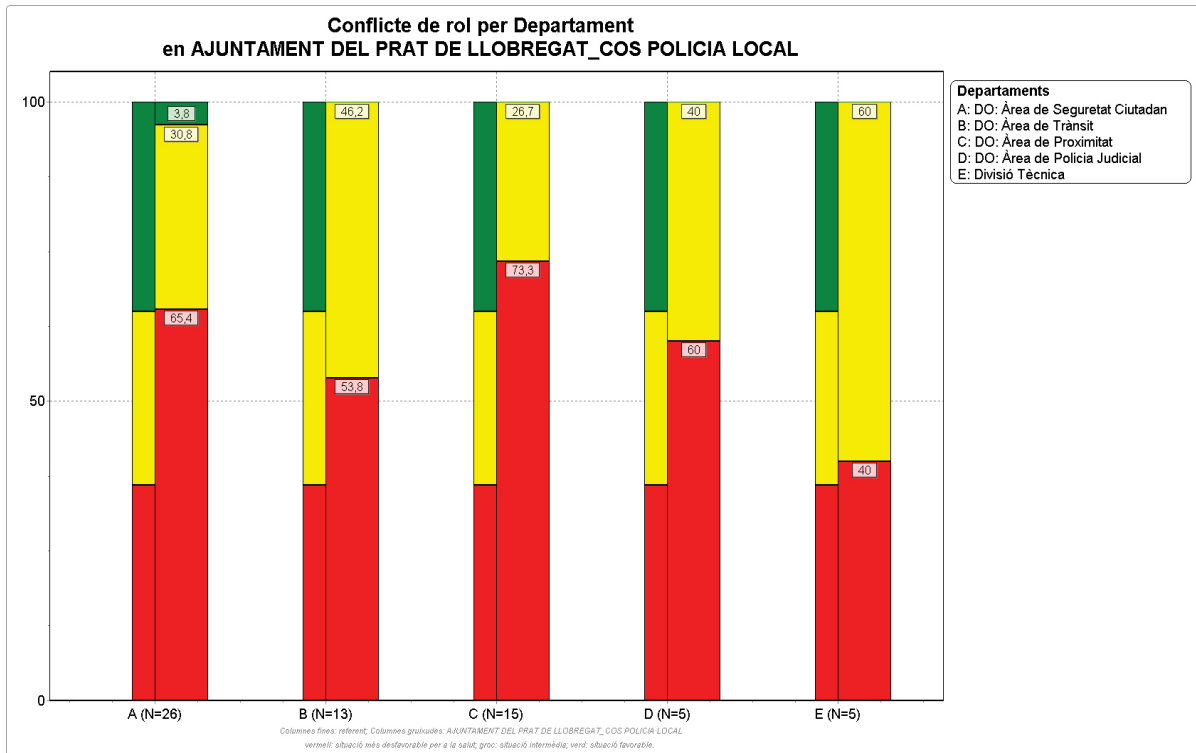
Gràfic 14. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 15. Prevalença d'exposició per sexe



Gràfic 16. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.7. Previsibilitat

Definició. És disposar de la informació adequada, suficient i a temps per poder dur a terme el treball de forma correcta i per adaptar-se als canvis (futures reestructuracions, noves tecnologies, noves tasques, nous mètodes i qüestions semblants).

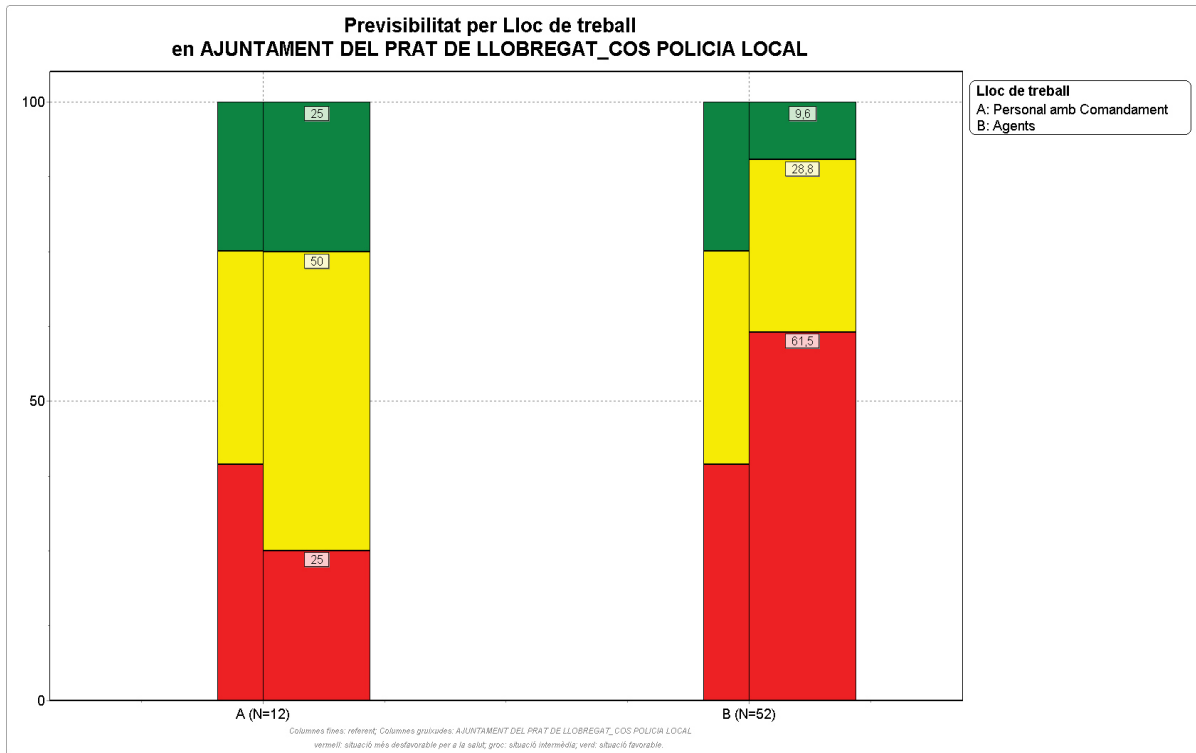
Possible origen. La falta de previsibilitat està relacionada amb l'absència d'informació i amb les comunicacions centrades en qüestions supèrflues i no en les qüestions quotidianes i rellevants de la feina, per la qual cosa no augmenta la transparència. També té a veure amb la falta de formació com a acompanyament i suport als canvis.

Prevalença de l'exposició. Un 54,7% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL està exposat a la situació més desfavorable, un 32,8% a la intermèdia i un 12,5% a la més favorable per a la salut, pel que fa a la Previsibilitat.

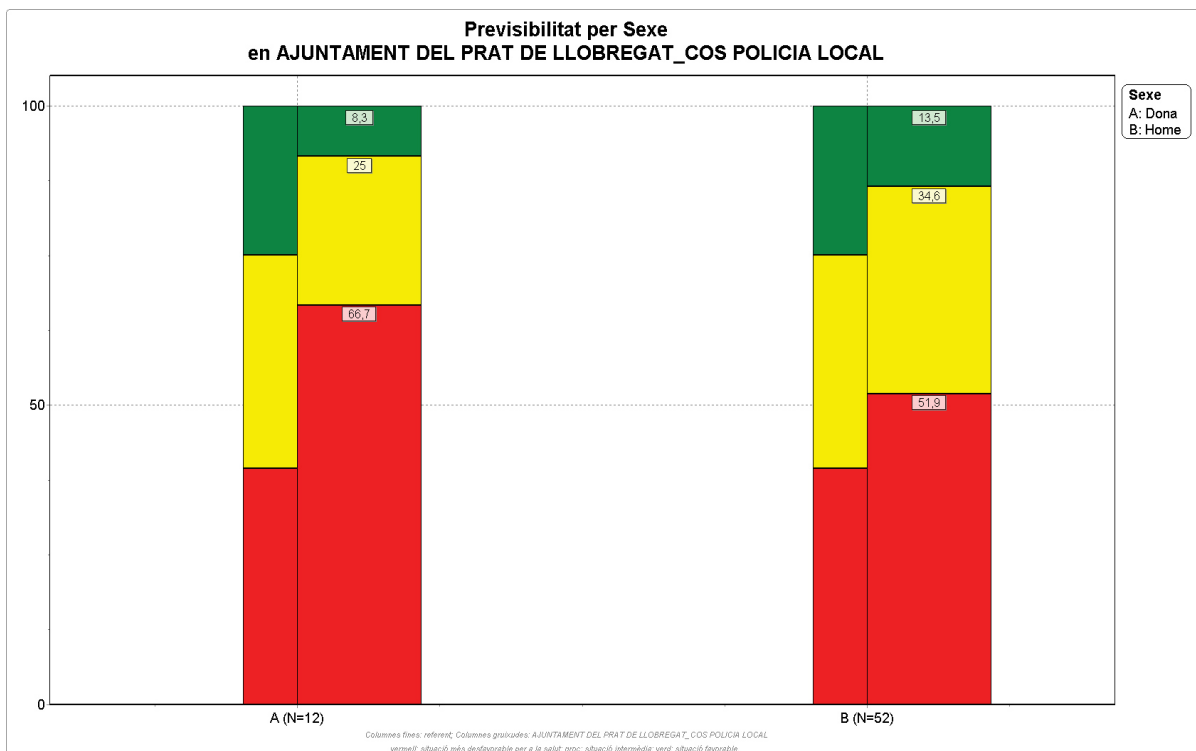
Taula 34: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a la Previsibilitat.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
En la teva empresa, se t'informa amb prou antelació dels canvis que poden afectar el teu futur?	29,7 [N=19]	31,3 [N=20]	39,1 [N=25]	[N=0]
Reps tota la informació que necessites per fer bé la teva feina?	43,8 [N=28]	34,4 [N=22]	21,9 [N=14]	[N=0]

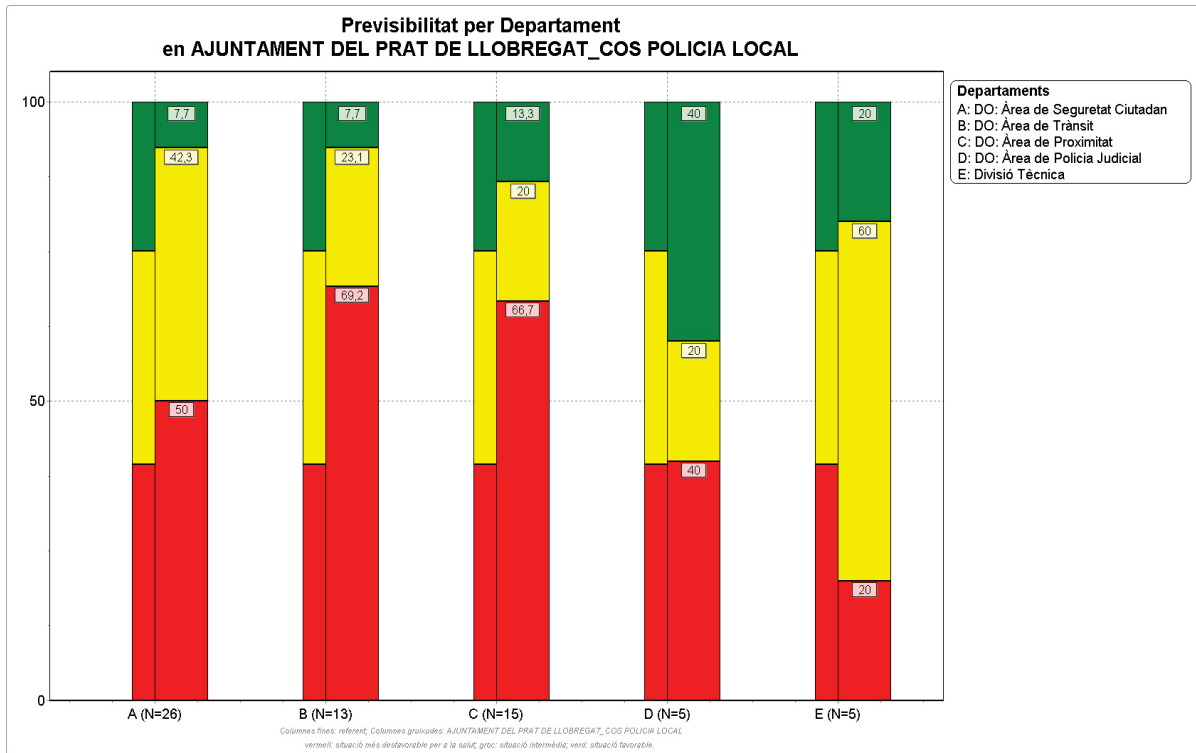
Gràfic 17. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 18. Prevalença d'exposició per sexe



Gràfic 19. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.8. Qualitat de lideratge

Definició. Fa referència a la qualitat de la gestió d'equips humans que duen a terme els comandaments immediats. Aquesta dimensió està molt relacionada amb la dimensió del suport social dels superiors.

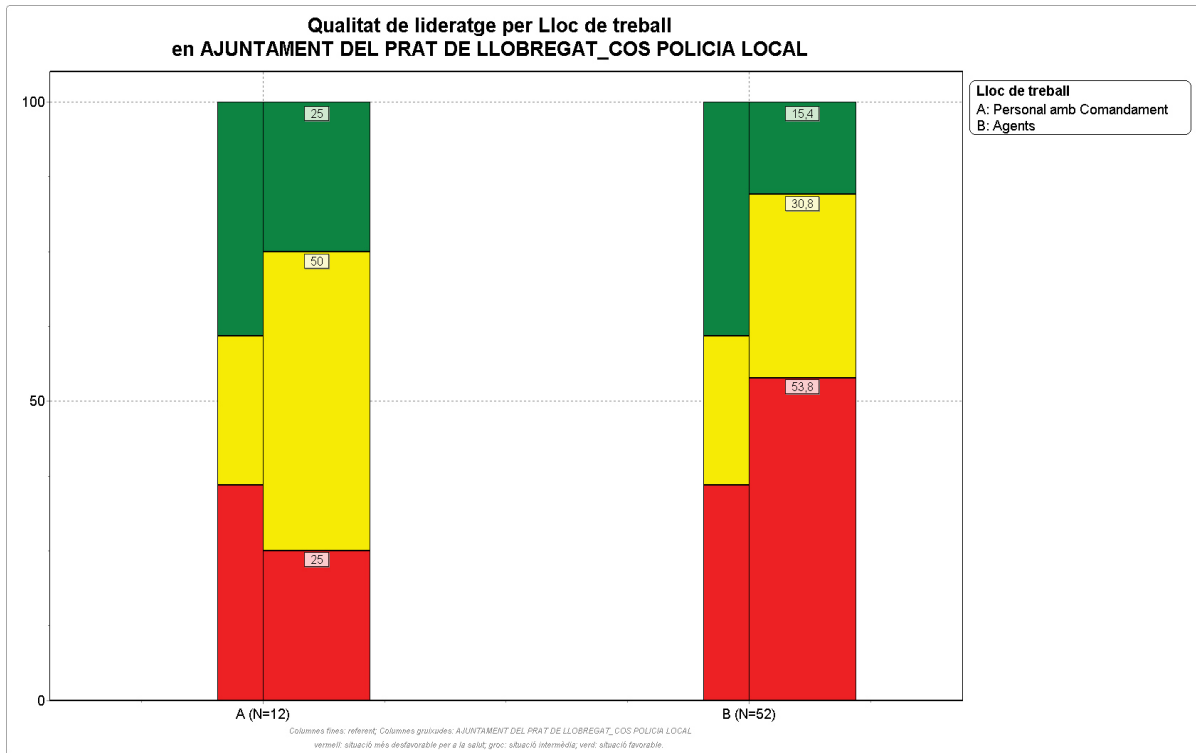
Possible origen. Té a veure amb els principis i procediments de gestió de personal i la capacitat dels comandaments per aplicar-los.

Prevalença de l'exposició. Un 48,4% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL està exposat a la situació més desfavorable, un 34,4% a la intermèdia i un 17,2% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les a la Qualitat de lideratge.

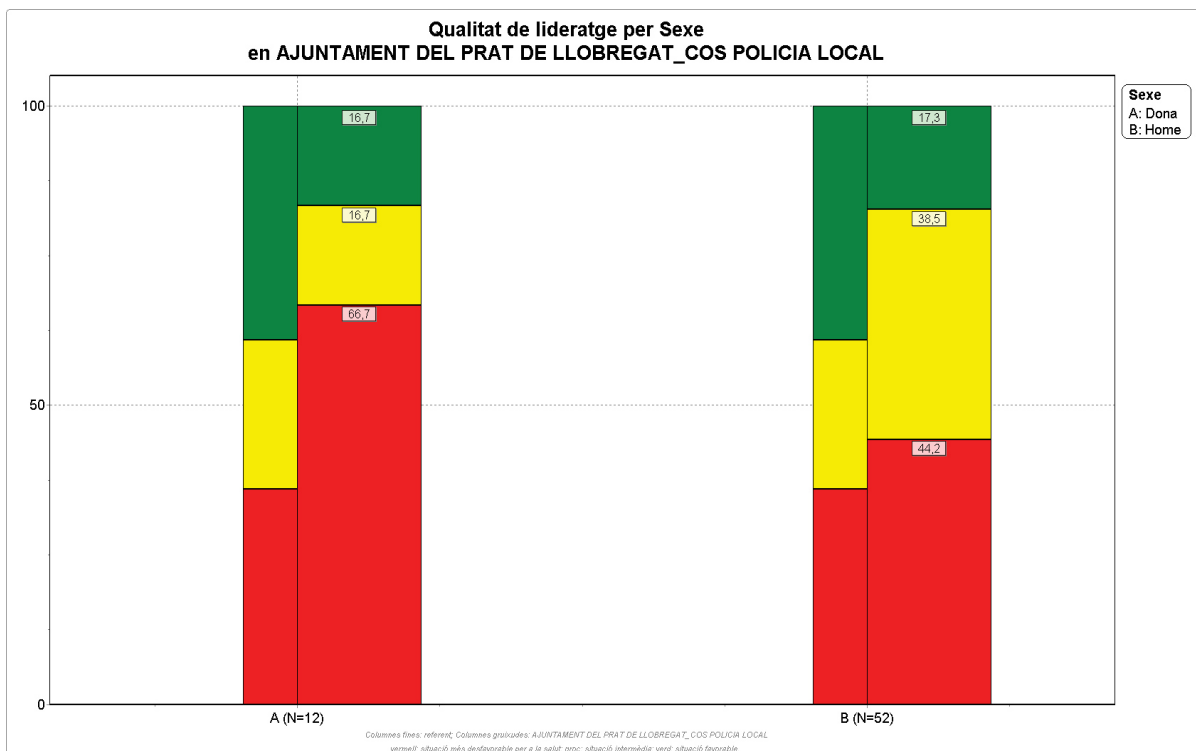
Taula 35: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a la Qualitat de lideratge.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
El teu cap immediat actual s'assegura que cada un dels treballadors/es tingui bones oportunitats de desenvolupament professional?	37,5 [N=24]	29,7 [N=19]	32,8 [N=21]	[N=0]
El teu cap immediat actual planifica bé la feina?	40,6 [N=26]	28,1 [N=18]	31,3 [N=20]	[N=0]
El teu cap immediat actual distribueix bé la feina?	40,6 [N=26]	32,8 [N=21]	26,6 [N=17]	[N=0]
El teu cap immediat actual resol bé els conflictes?	48,4 [N=31]	25,0 [N=16]	26,6 [N=17]	[N=0]

Gràfic 20. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 21. Prevalença d'exposició per sexe





Per assegurar l'anonimat en els resultats no es presenta la prevalença d'aquesta exposició per departament.



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.9. Exigències quantitatives

Definició. Són les exigències psicològiques derivades de la quantitat de treball. Són altes quan tenim més feina de la que podem fer en el temps assignat.

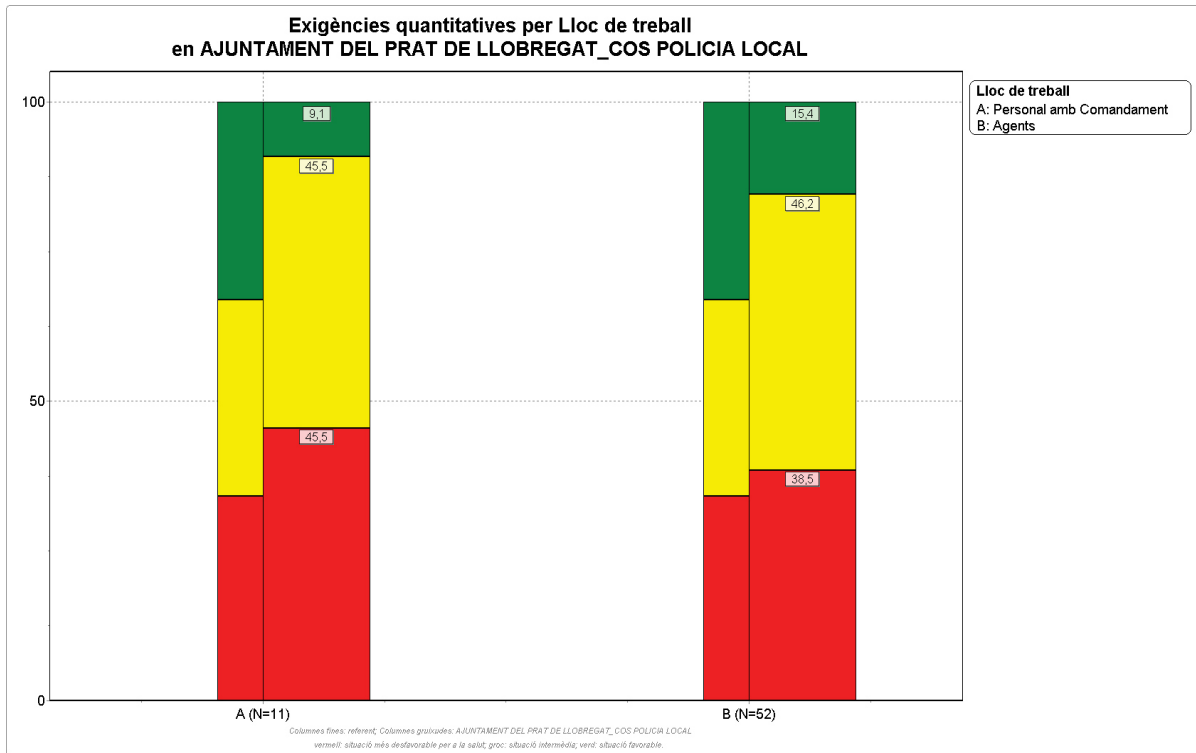
Possible origen. Tenen a veure principalment amb la falta de personal, el mesurament incorrecte dels temps o la mala planificació, tot i que també poden estar relacionades amb l'estructura salarial (per exemple, quan la part variable d'un salari baix és alta i obliga a augmentar el ritme de treball) o amb la inadequació de les eines, els materials o els processos de treball (que obliga a fer més tasques per suplir les deficiències). Les altes exigències quantitatives poden suposar un allargament de la jornada laboral.

Prevalença de l'exposició. Un 39,7% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL està exposat a la situació més desfavorable, un 46% a la intermèdia i un 14,3% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les Exigències quantitatives.

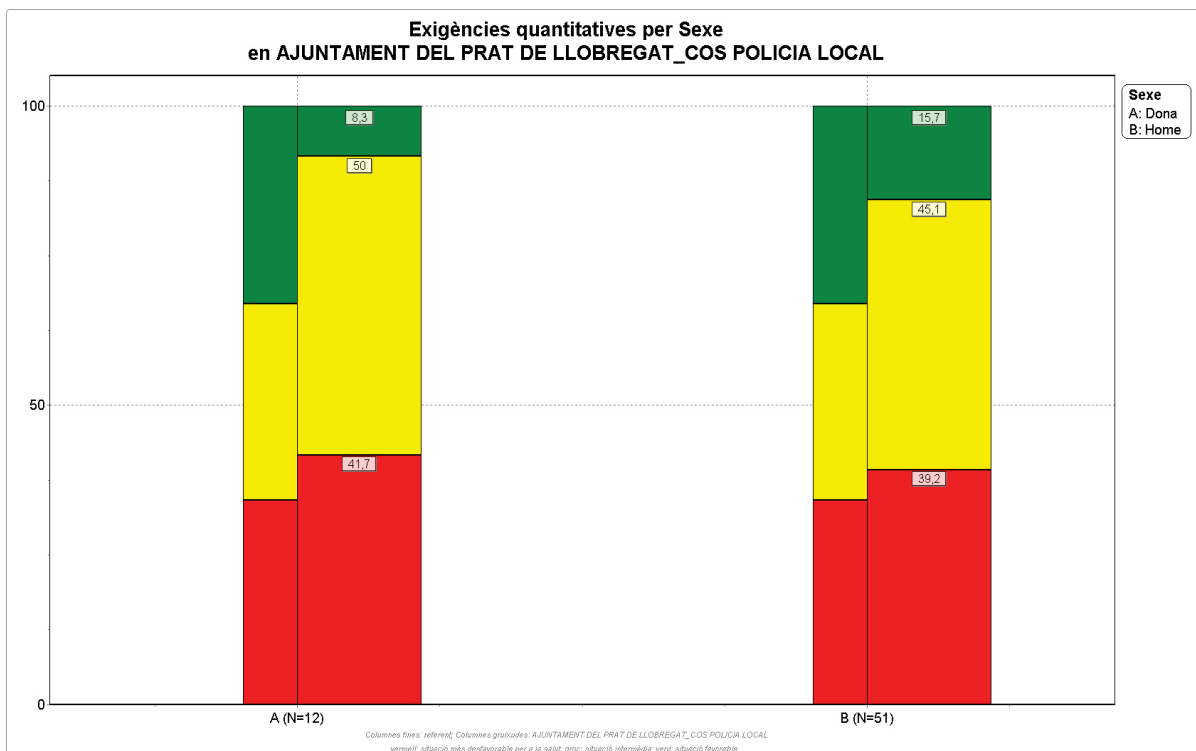
Taula 36: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a les Exigències quantitatives.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
La distribució de tasques és irregular i provoca que se t'acumuli la feina?	26,6 [N=17]	39,1 [N=25]	34,4 [N=22]	[N=0]
Amb quina freqüència et resulta impossible acabar les teves tasques laborals?	3,2 [N=2]	17,5 [N=11]	79,4 [N=50]	[N=1]
T'endarrereixes en l'entrega del teu treball?	4,7 [N=3]	9,4 [N=6]	85,9 [N=55]	[N=0]
Tens prou temps per fer la teva feina?	57,8 [N=37]	28,1 [N=18]	14,1 [N=9]	[N=0]

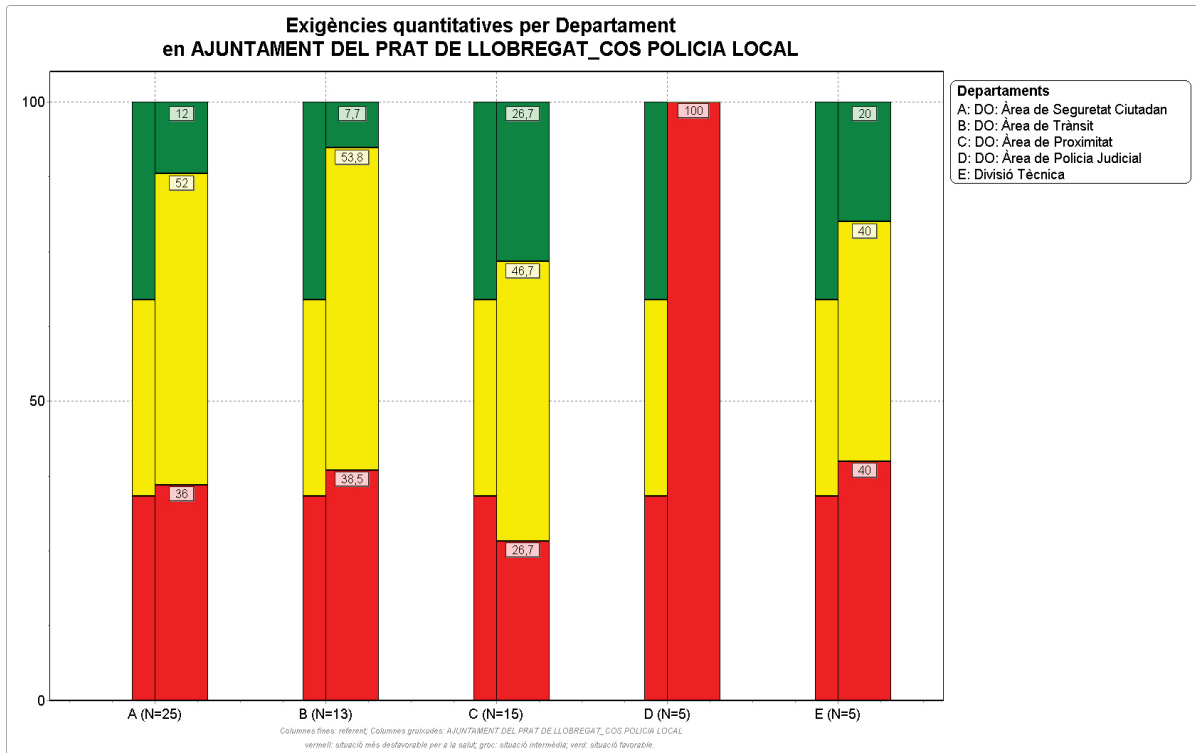
Gràfic 22. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 23. Prevalença d'exposició per sexe



Gràfic 24. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.10. Claredat de rol

Definició. És el coneixement concret sobre la definició de les tasques que s'han de dur a terme, els seus objectius, els recursos que cal emprar i el marge d'autonomia a l'hora de realitzar la feina.

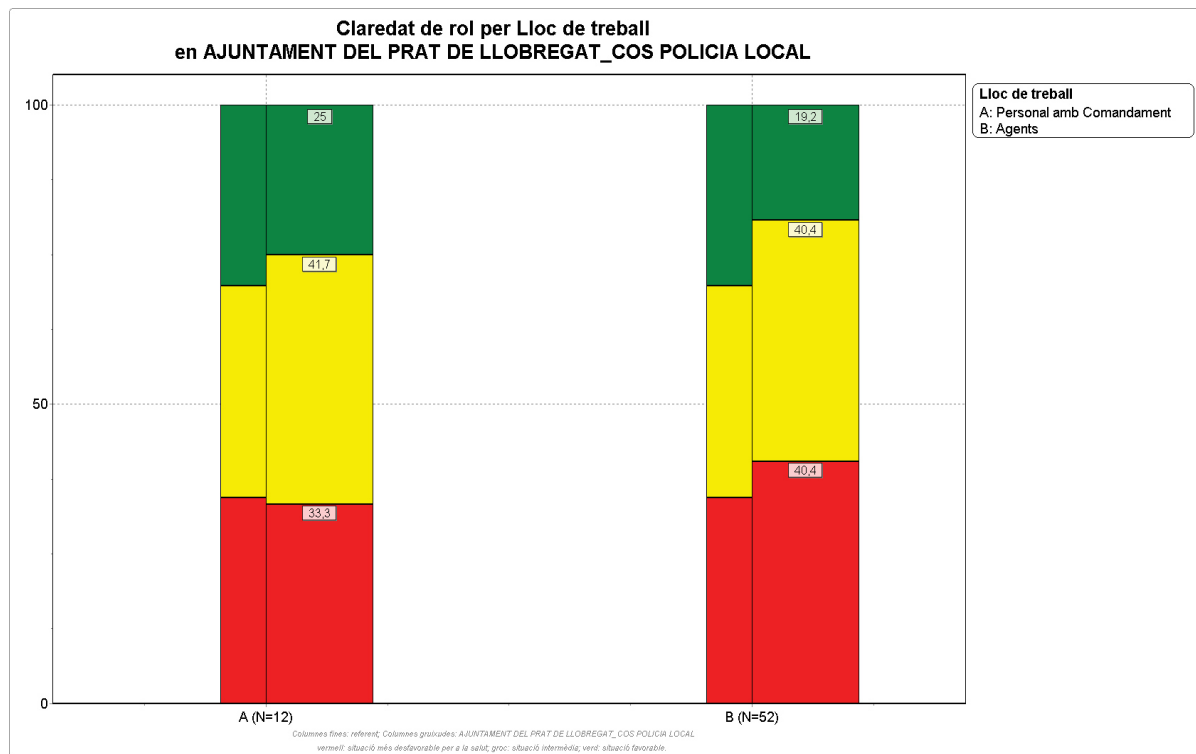
Possible origen. Té a veure amb l'existència i el coneixement per part de tots els treballadors d'una definició concisa dels llocs de treball, del propi (de cada treballador/a) i del de les altres persones de l'organització (superiors, companys i companyes).

Prevalença de l'exposició. Un 39,1% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL està exposat a la situació més desfavorable, un 40,6% a la intermèdia i un 20,3% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les a la Claredat de rol.

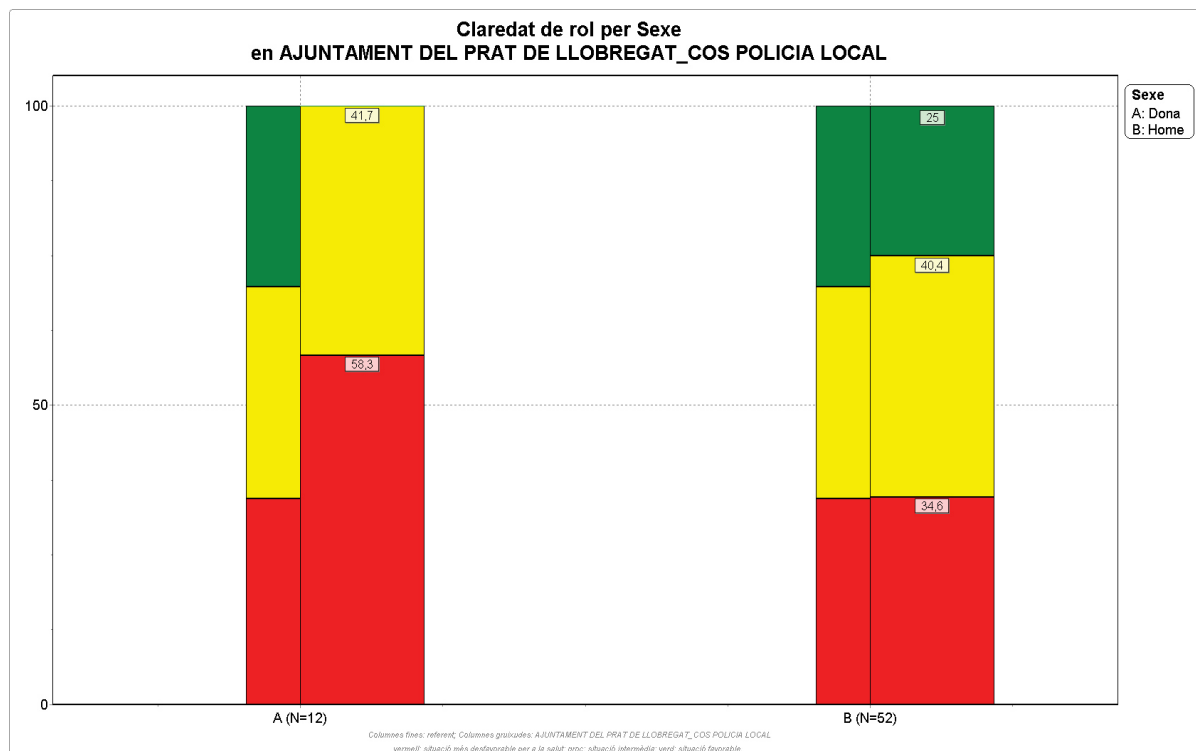
Taula 37: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a la Claredat de rol.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
El teu treball, té objectius clars?	62,5 [N=40]	18,8 [N=12]	18,8 [N=12]	[N=0]
Saps exactament quines tasques són responsabilitat teva?	79,7 [N=51]	7,8 [N=5]	12,5 [N=8]	[N=0]
Saps exactament què s'espera de tu a la feina?	79,7 [N=51]	12,5 [N=8]	7,8 [N=5]	[N=0]
Saps exactament quin marge d'autonomia tens en la teva feina?	70,3 [N=45]	20,3 [N=13]	9,4 [N=6]	[N=0]

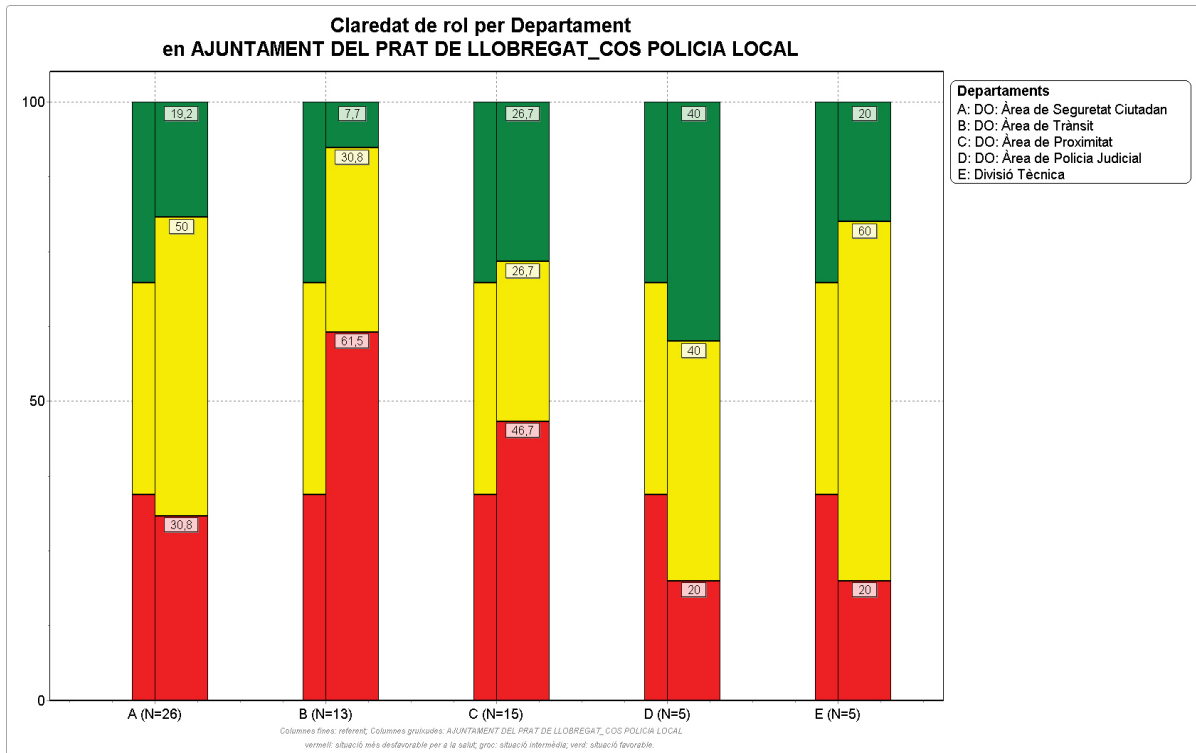
Gràfic 25. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 26. Prevalença d'exposició per sexe



Gràfic 27. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.11. Doble presència

Definició. Són les exigències sincròniques, simultànies de l'àmbit laboral i de l'àmbit domèstic o familiar.

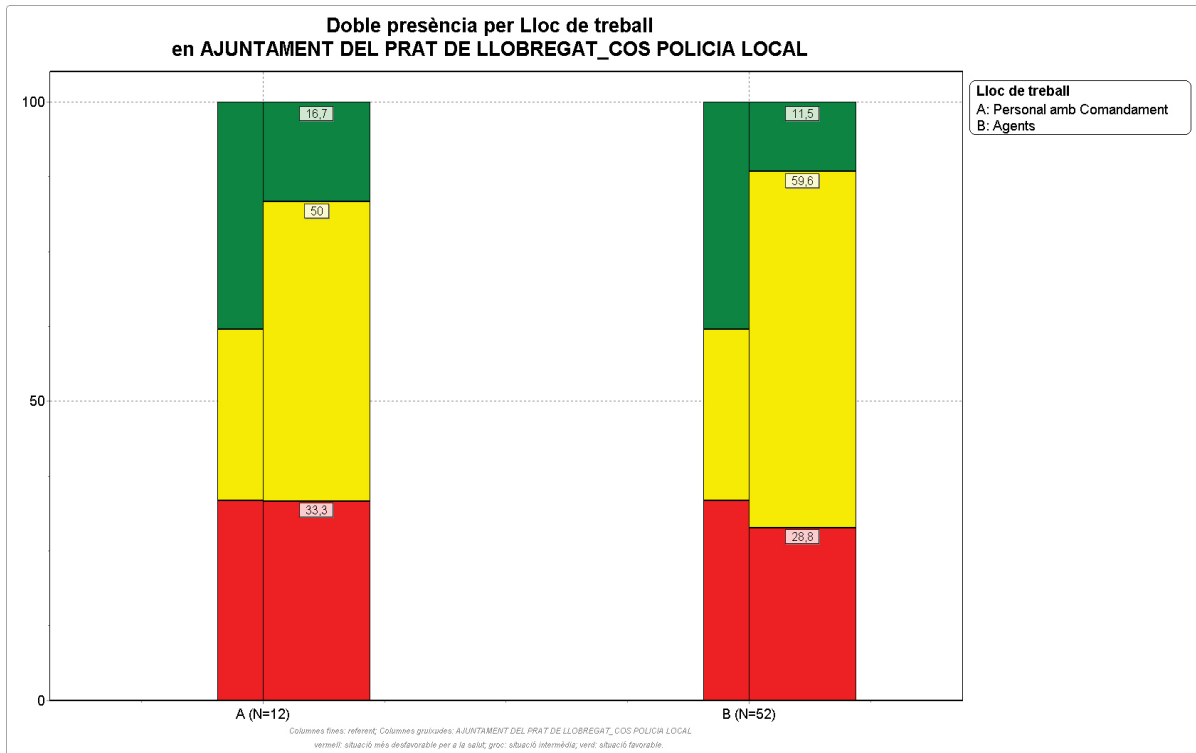
Possible origen. En l'àmbit laboral té a veure amb les exigències quantitatives: l'ordenació, la durada, l'allargament o la modificació de la jornada de treball i amb el nivell d'autonomia sobre aquesta; per exemple, horaris o dies feiners incompatibles amb la cura de les persones o la vida social.

Prevalença de l'exposició. Un 29,7% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL està exposat a la situació més desfavorable, un 57,8% a la intermèdia i un 12,5% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les a la Doble presència.

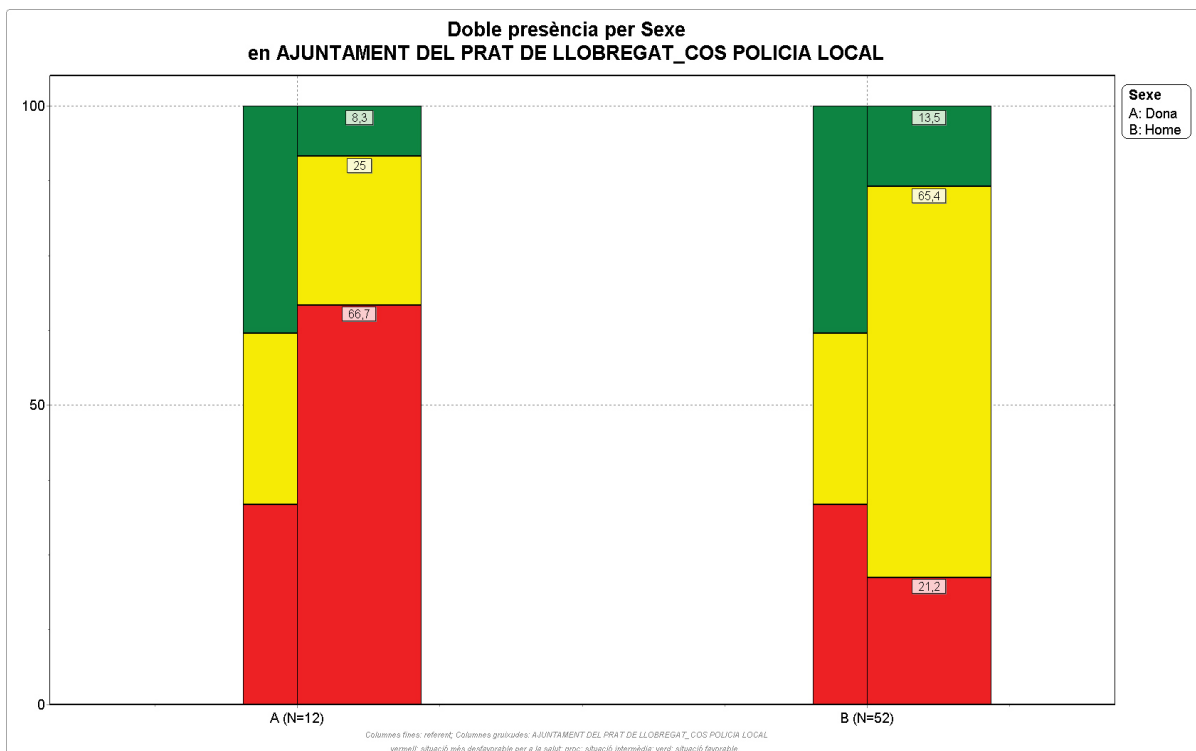
Taula 38: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a la Doble presència.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
Quan ets a l'empresa, penses en les feines domèstiques i familiars?	15,6 [N=10]	18,8 [N=12]	65,6 [N=42]	[N=0]
Hi ha moments que necessaries ser a l'empresa i a casa alhora?	9,4 [N=6]	31,3 [N=20]	59,4 [N=38]	[N=0]
Sents que la teva feina consumeix tanta energia que perjudica les teves tasques domèstiques o familiars?	14,1 [N=9]	32,8 [N=21]	53,1 [N=34]	[N=0]
Sents que la teva feina t'ocupa tant de temps que perjudica les teves tasques domèstiques o familiars?	15,6 [N=10]	29,7 [N=19]	54,7 [N=35]	[N=0]

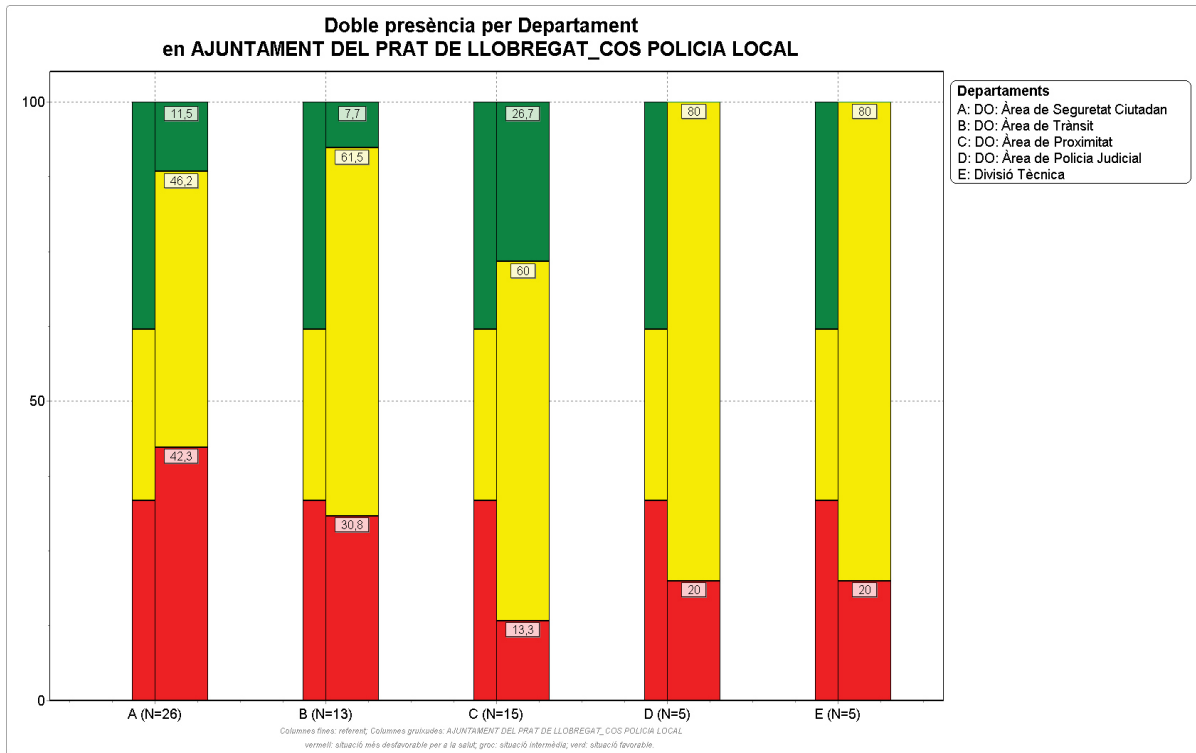
Gràfic 28. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 29. Prevalença d'exposició per sexe



Gràfic 30. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.12. Suport social dels superiors

Definició. És rebre l'ajuda necessària i quan es necessita per part dels superiors per realitzar bé la feina.

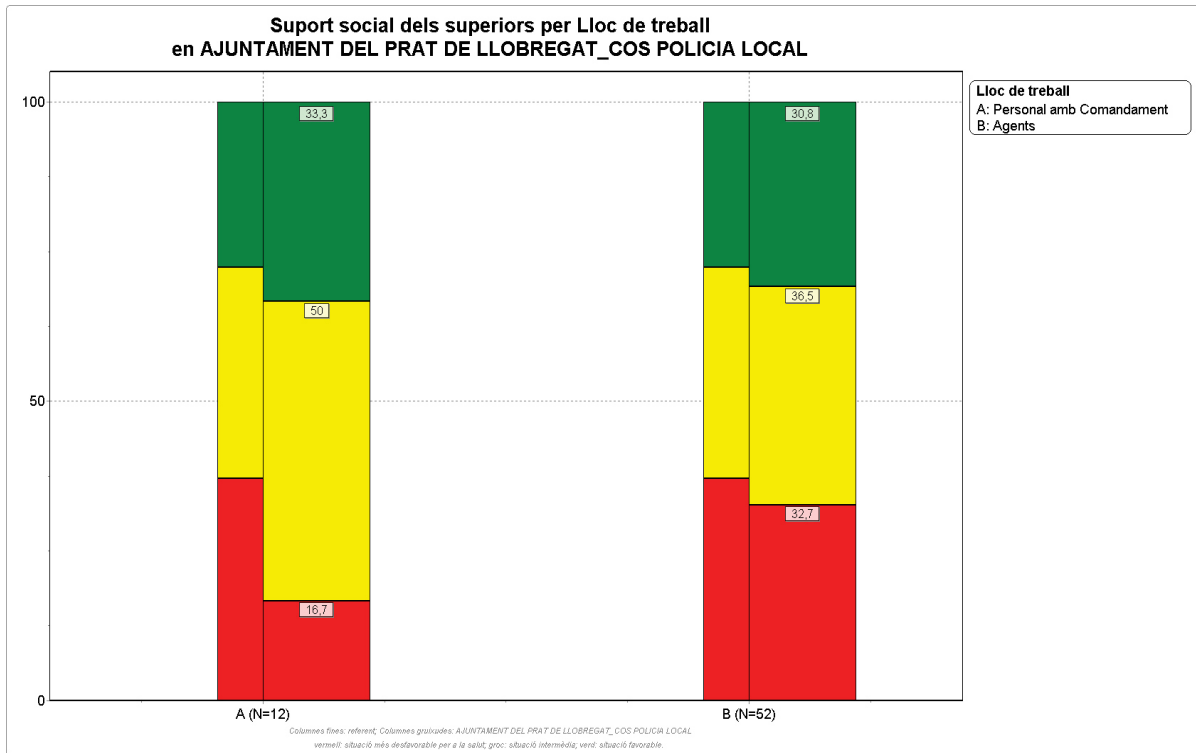
Possible origen. La falta de suport dels superiors té a veure amb la falta de principis i de procediments concrets de gestió de personal que fomentin el paper del superior com a element de suport al treball de l'equip, el departament, la secció o l'àrea que gestiona. També es relaciona amb la falta de directrius clares en relació amb el compliment d'aquesta funció, de formació i de temps per a això.

Prevalença de l'exposició. Un 29,7% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL està exposat a la situació més desfavorable, un 39,1% a la intermèdia i un 31,3% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les al Suport social dels superiors.

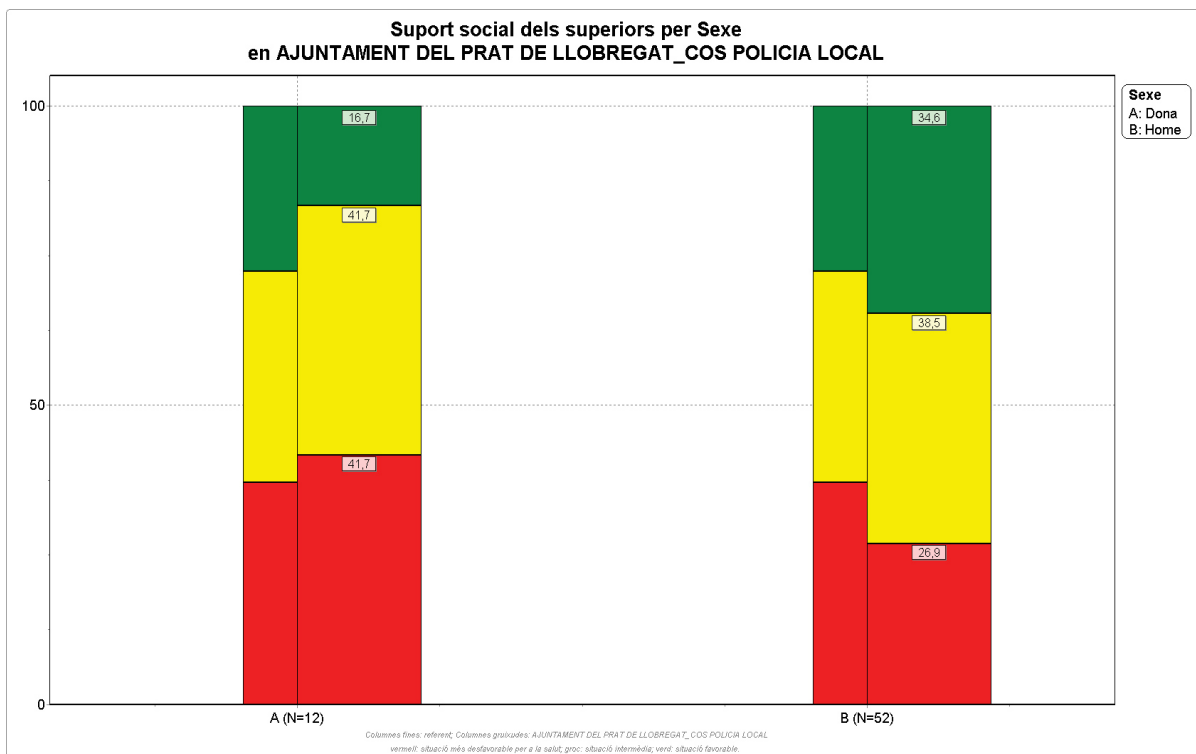
Taula 39: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades al Suport social dels superiors.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
El teu superior immediat/a, està disposat a escoltar els teus problemes a la feina?	60,9 [N=39]	21,9 [N=14]	17,2 [N=11]	[N=0]
Reps ajuda i suport del teu cap immediat a l'hora de fer la teva feina?	64,1 [N=41]	21,9 [N=14]	14,1 [N=9]	[N=0]
Parles amb el teu superior sobre la manera de dur a terme la teva feina?	50,0 [N=32]	32,8 [N=21]	17,2 [N=11]	[N=0]

Gràfic 31. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 32. Prevalença d'exposició per sexe





Per assegurar l'anonimat en els resultats no es presenta la prevalença d'aquesta exposició per departament.



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.13. Influència

Definició. És el marge d'autonomia en el dia a dia de la feina, en general, i, particularment, en relació amb les tasques que s'han de dur a terme (el què) i en la forma de desenvolupar-les (el com).

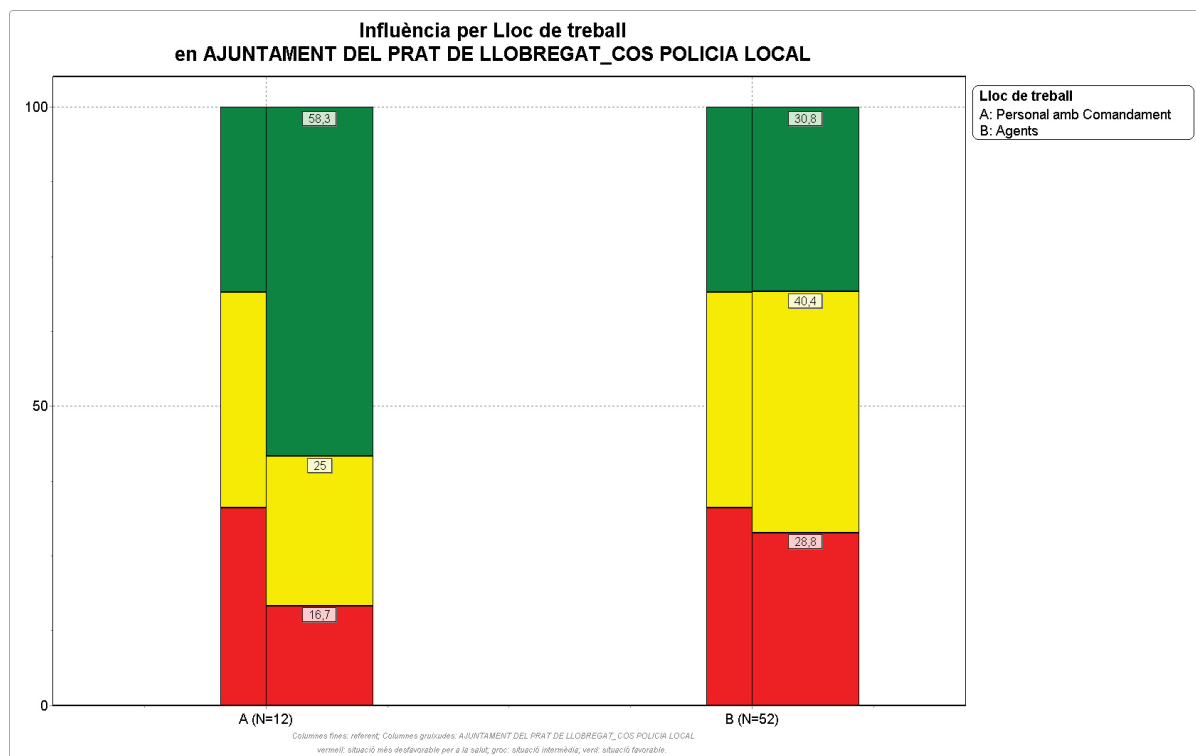
Possible origen. Té a veure amb la participació que cada treballador i treballadora té en les decisions sobre aspectes fonamentals de la seva feina quotidiana, és a dir, amb els mètodes de treball emprats i si aquests són participatius o no i permeten o limiten l'autonomia. Pot guardar una alta relació amb les possibilitats de desenvolupament.

Prevalença de l'exposició. Un 26,6% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL està exposat a la situació més desfavorable, un 37,5% a la intermèdia i un 35,9% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les a l' Influència.

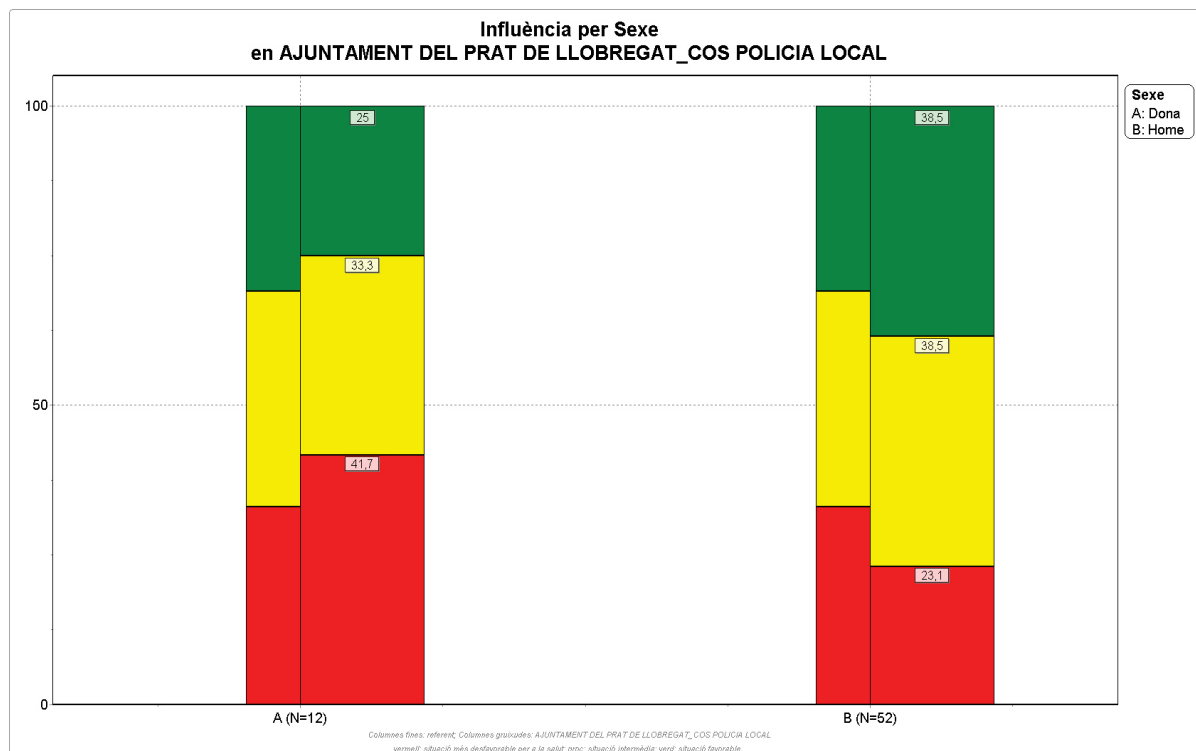
Taula 40: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a l' Influència.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
Pots influir sobre el ritme a què treballes?	37,5 [N=24]	34,4 [N=22]	28,1 [N=18]	[N=0]
Tens molta influència sobre les decisions que afecten la teva feina?	50,0 [N=32]	23,4 [N=15]	26,6 [N=17]	[N=0]
Tens influència sobre COM fas la teva feina?	60,9 [N=39]	21,9 [N=14]	17,2 [N=11]	[N=0]
Tens influència sobre QUÈ fas a la feina?	40,6 [N=26]	29,7 [N=19]	29,7 [N=19]	[N=0]

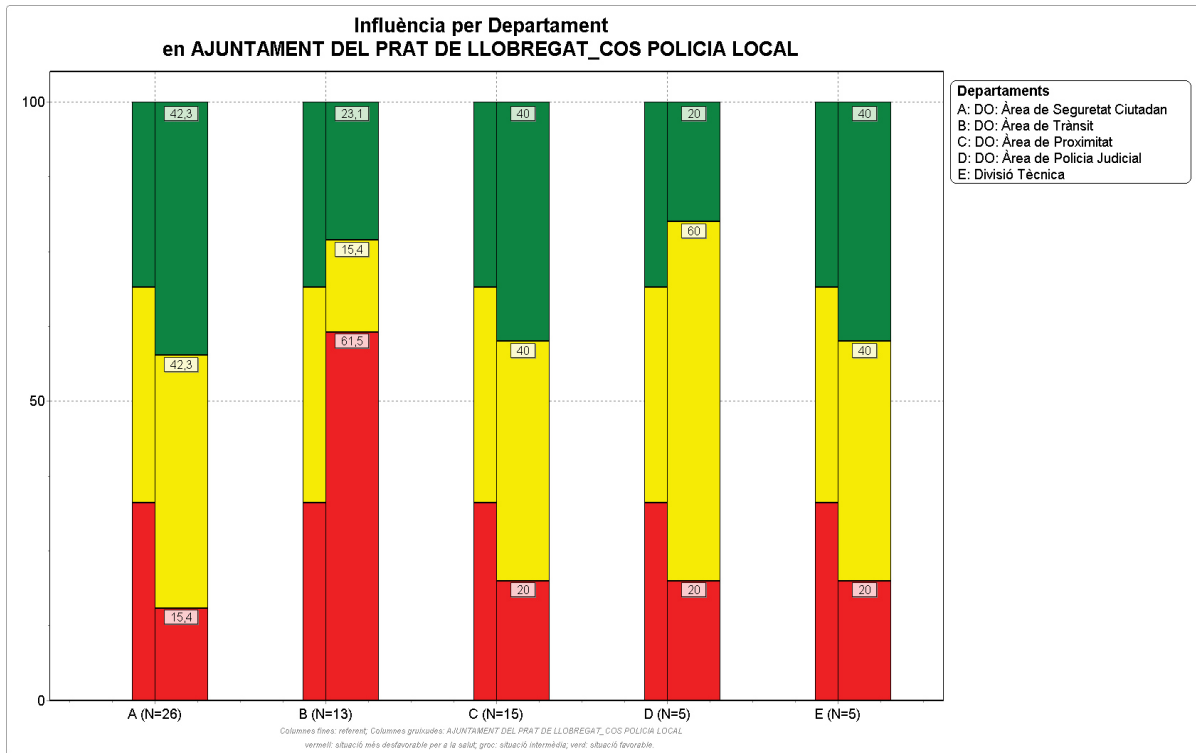
Gràfic 33. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 34. Prevalença d'exposició per sexe



Gràfic 35. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.14. Inseguretat sobre l'ocupació

Definició. És la preocupació pel futur en relació amb l'ocupació.

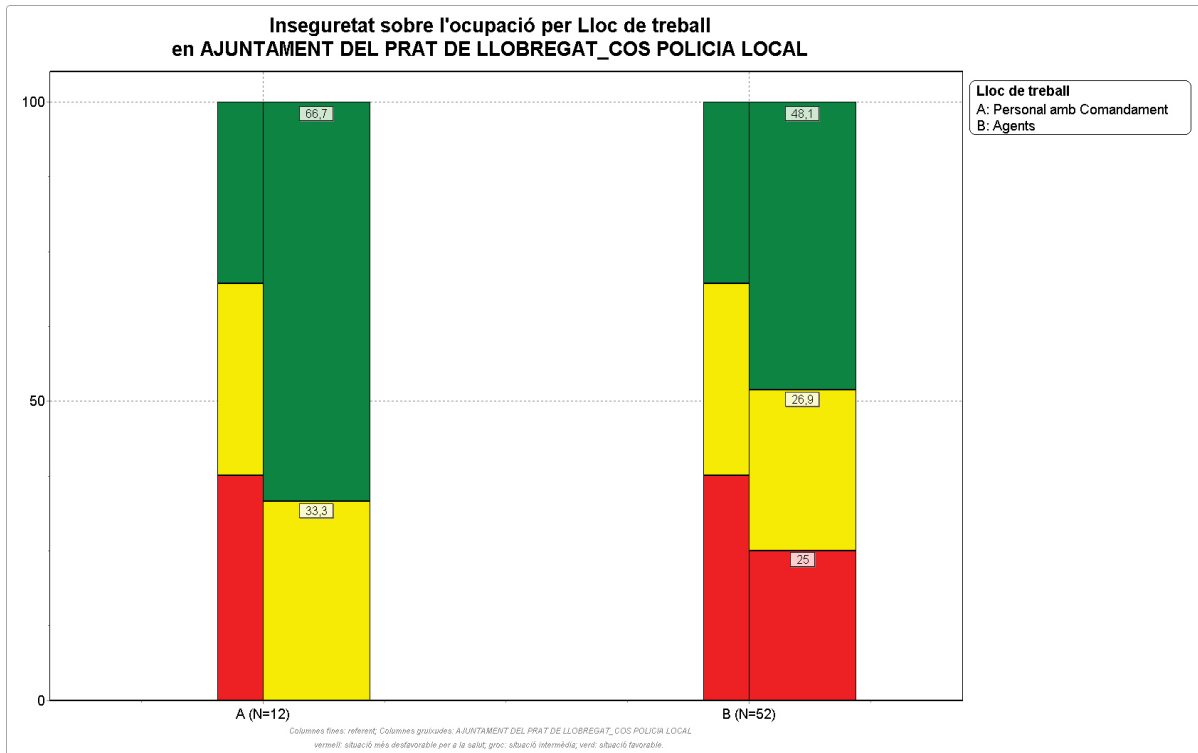
Possible origen. Té a veure amb l'estabilitat de l'ocupació i les possibilitats d'ocupabilitat en el mercat laboral de residència. Es pot viure de manera diferent depenent del moment vital o les responsabilitats familiars de cada treballador o treballadora.

Prevalença de l'exposició. Un 20,3% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL està exposat a la situació més desfavorable, un 28,1% a la intermèdia i un 51,6% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les a l' Inseguretat sobre l'ocupació.

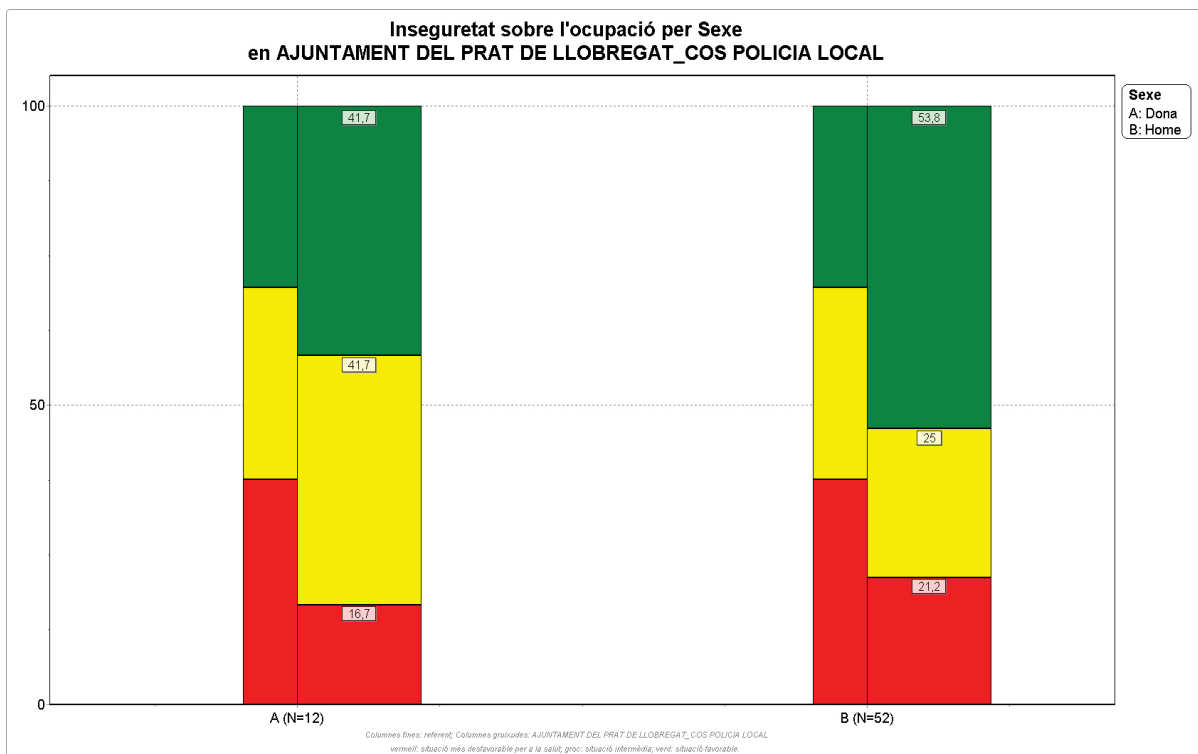
Taula 41: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a l' Inseguretat sobre l'ocupació.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
Estàs preocupat o preocupada per si t'acomiadem o no et renovem el contracte?	21,9 [N=14]	6,3 [N=4]	71,9 [N=46]	[N=0]
com seria de difícil trobar una altra feina en el cas que et quedesis a l'atur?	50,0 [N=32]	21,9 [N=14]	28,1 [N=18]	[N=0]

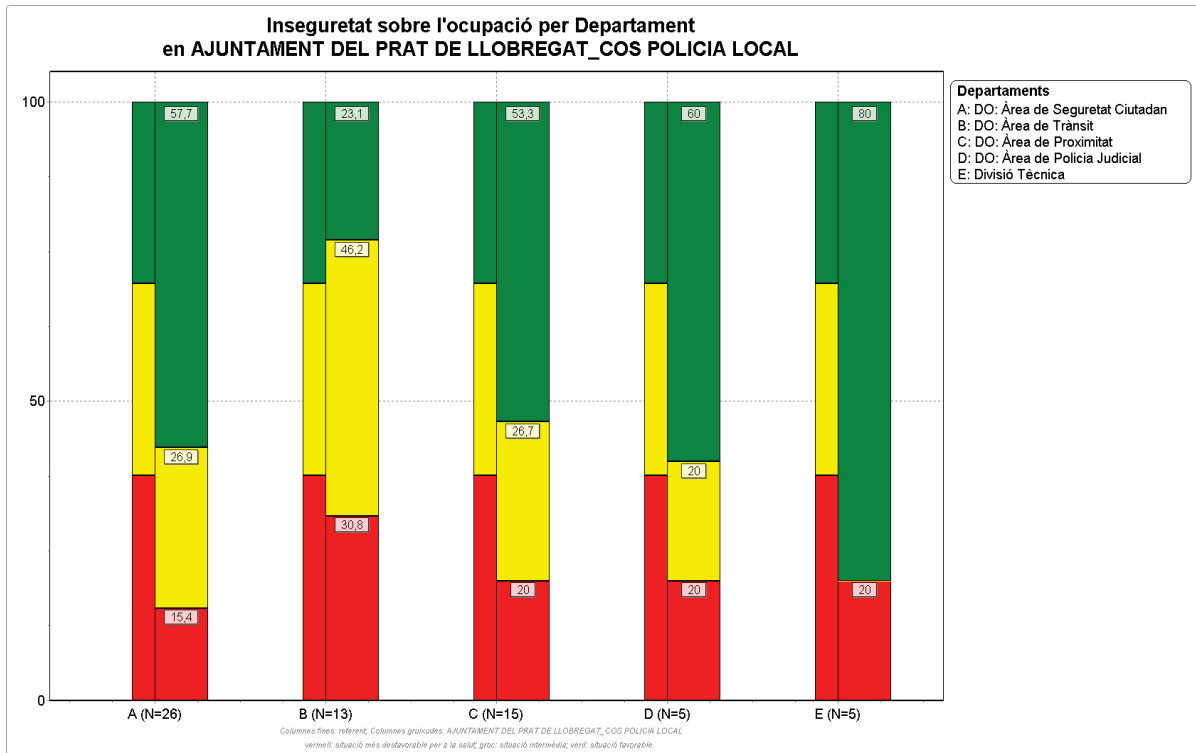
Gràfic 36. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 37. Prevalença d'exposició per sexe



Gràfic 38. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.15. Suport social de companys/es

Definició. És rebre l'ajuda necessària i quan es necessita per part de companys i companyes per realitzar bé la feina.

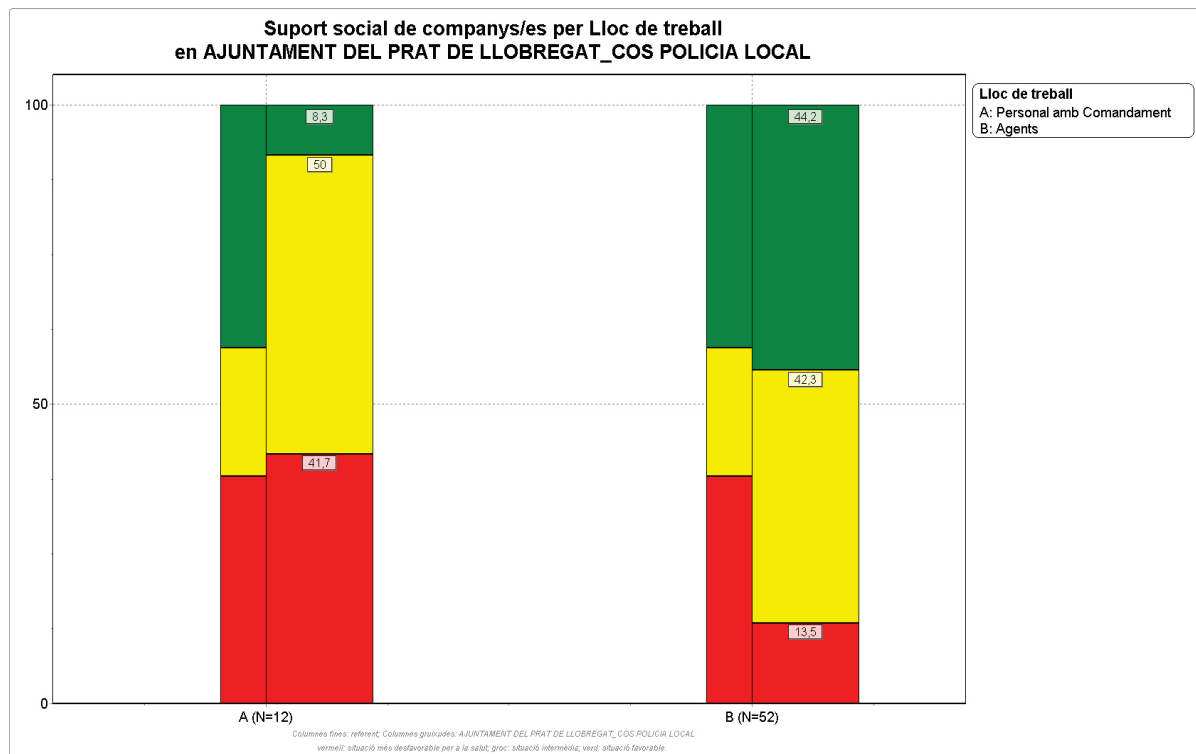
Possible origen. La falta de suport entre companys pot tenir a veure amb les pràctiques de gestió de personal que dificulten la cooperació i la formació de veritables equips de treball, en què es fomenta la competitivitat individual (per exemple, amb salaris variables partint d'objectius individuals), o s'assignen les tasques o es fan canvis d'horaris, de centre, etc., de manera arbitrària o no transparent.

Prevalença de l'exposició. Un 18,8% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL està exposat a la situació més desfavorable, un 43,8% a la intermèdia i un 37,5% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les al Suport social de companys/es.

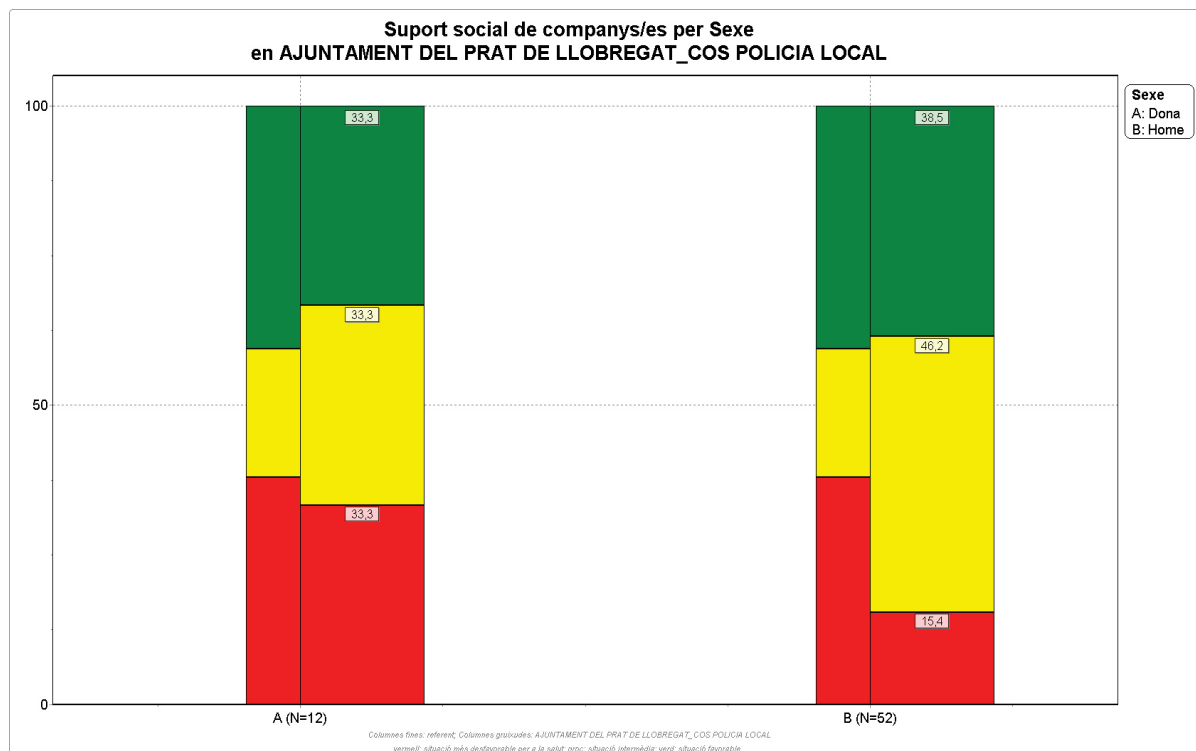
Taula 42: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades al Suport social de companys/es.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
Reps ajuda i suport dels teus companys a l'hora de fer la teva feina?	78,1 [N=50]	12,5 [N=8]	9,4 [N=6]	[N=0]
Els teus companys o companyes estan disposats a escoltar els teus problemes de feina?	71,9 [N=46]	18,8 [N=12]	9,4 [N=6]	[N=0]
Parles amb els teus companys o companyes sobre com dus a terme la teva feina?	73,4 [N=47]	20,3 [N=13]	6,3 [N=4]	[N=0]

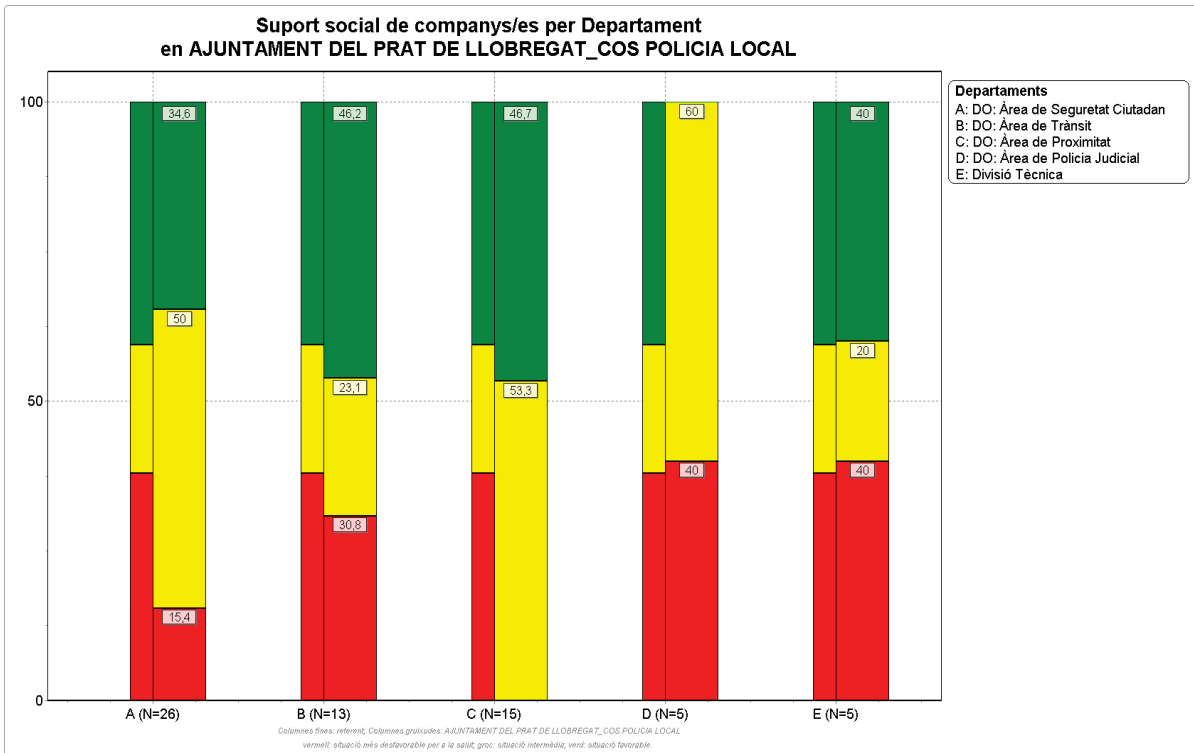
Gràfic 39. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 40. Prevalença d'exposició per sexe



Gràfic 41. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.16. Sentiment de grup

Definició. És el sentiment de formar part del col·lectiu humà juntament amb el qual treballem cada dia.

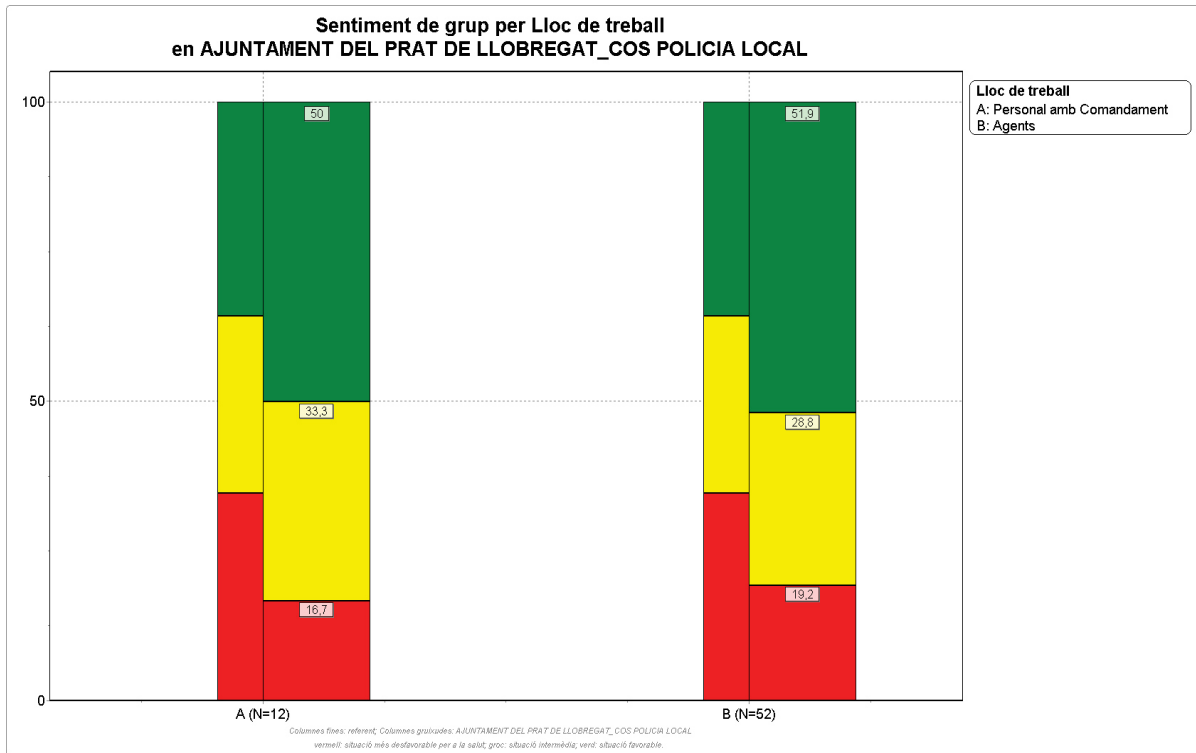
Possible origen. Pot ser vist com el component emocional del suport social i com un indicador de la qualitat de les relacions en el treball. Es deteriora quan a la feina es promou l'aïllament i la competitivitat interpersonal en lloc del treball en equip i la cooperació.

Prevalença de l'exposició. Un 18,8% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL està exposat a la situació més desfavorable, un 29,7% a la intermèdia i un 51,6% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les al Sentiment de grup.

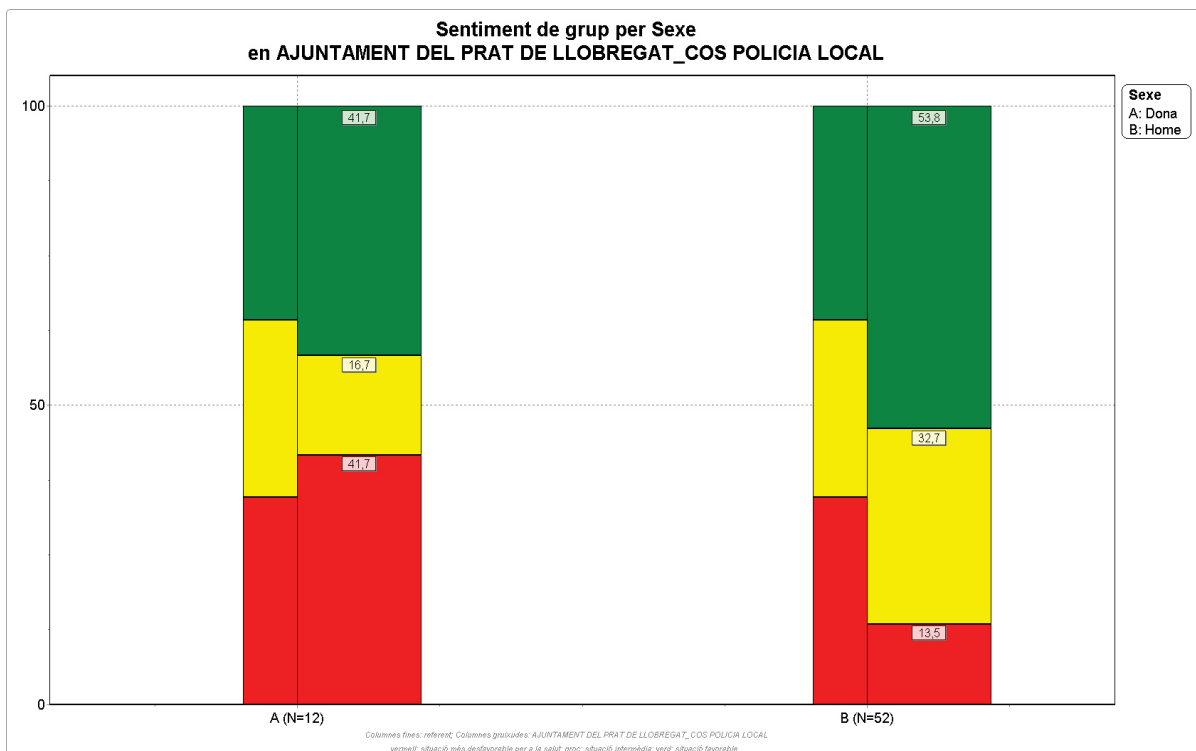
Taula 43: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades al Sentiment de grup.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
Hi ha bon ambient entre tu i els teus companys/anyes de feina?	81,3 [N=52]	14,1 [N=9]	4,7 [N=3]	[N=0]
A la feina, sents que formes part d'un grup?	82,8 [N=53]	12,5 [N=8]	4,7 [N=3]	[N=0]
Entre companys/anyes, us ajudeu en la feina?	81,3 [N=52]	14,1 [N=9]	4,7 [N=3]	[N=0]

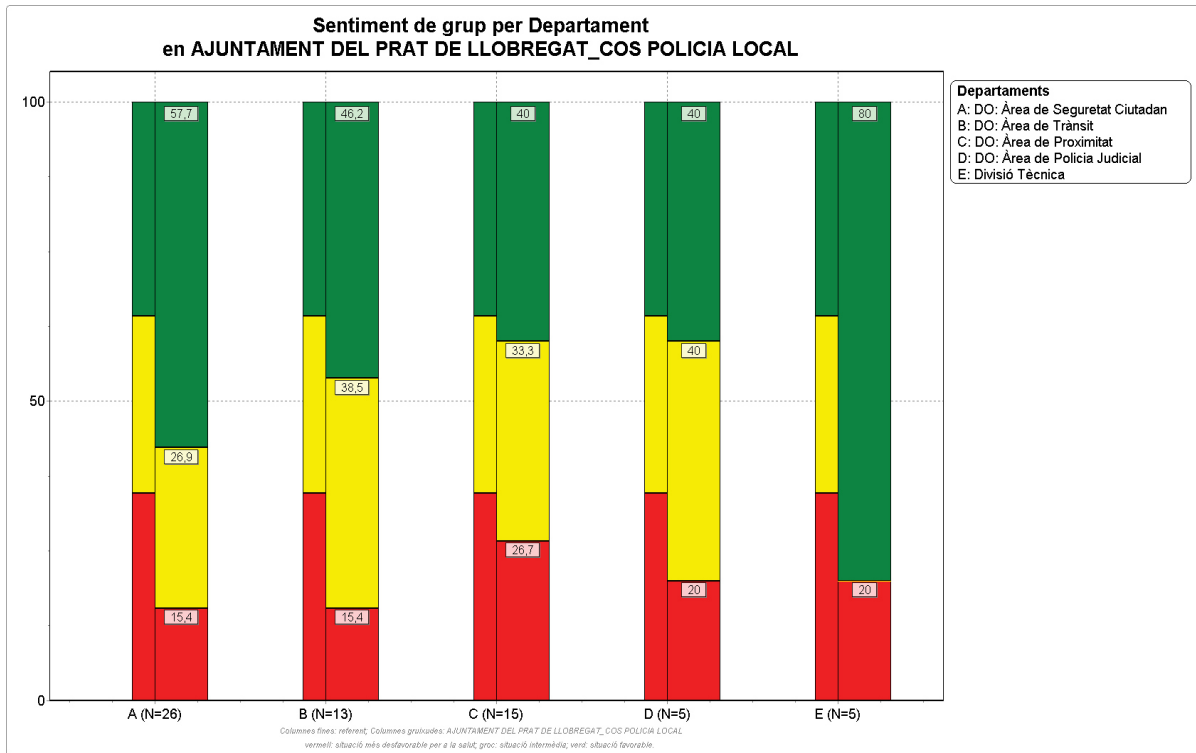
Gràfic 42. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 43. Prevalença d'exposició per sexe



Gràfic 44. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.17. Justícia

Definició. Fa referència a la mesura amb què les persones treballadores són tractades amb equitat a la feina.

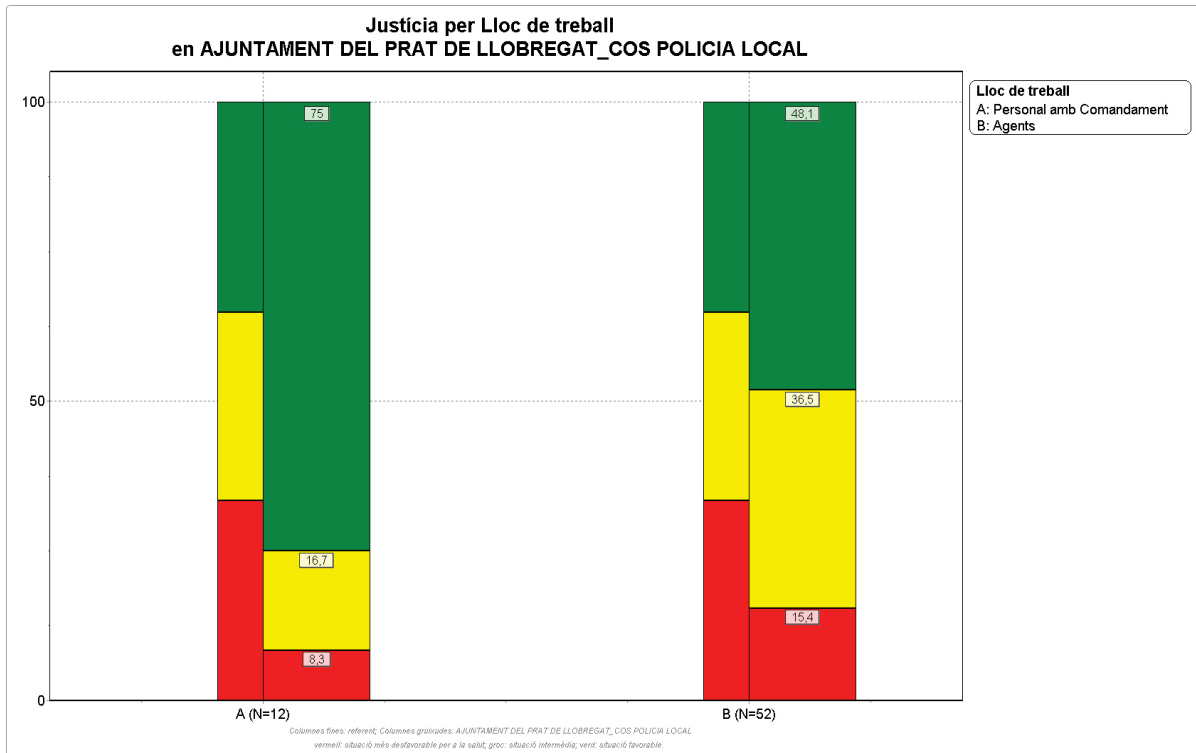
Possible origen. Té a veure amb la presa de decisions, la raonabilitat i l'ètica dels seus fonaments i les possibilitats reals de ser qüestionades. Es relaciona amb l'existència de procediments que puguin impedir l'arbitrarietat de les decisions.

Prevalença de l'exposició. Un 14,1% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL està exposat a la situació més desfavorable, un 32,8% a la intermèdia i un 53,1% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les a la Justícia.

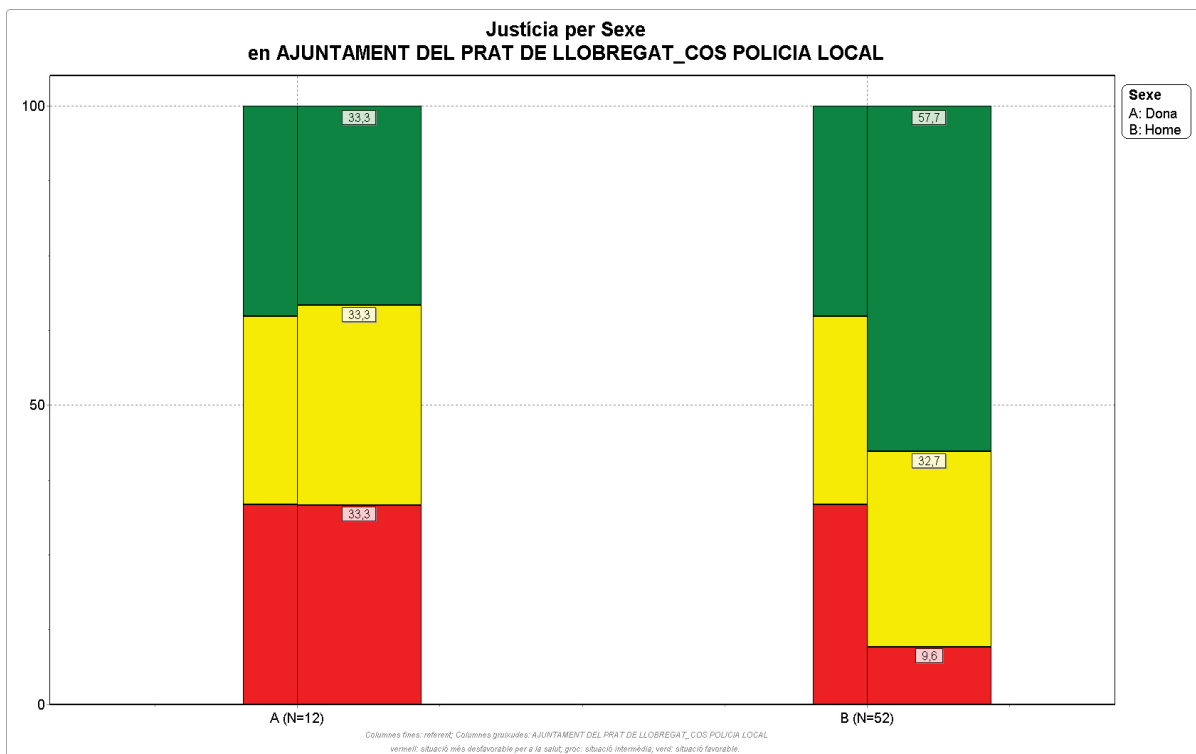
Taula 44: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a la Justícia.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
Els conflictes es solucionen d'una manera justa?	32,8 [N=21]	43,8 [N=28]	23,4 [N=15]	[N=0]
Es reconeix el treballador per la feina ben feta?	42,2 [N=27]	37,5 [N=24]	20,3 [N=13]	[N=0]
La Direcció considera amb la mateixa seriositat les propostes procedents de tots els treballadors?	18,8 [N=12]	28,1 [N=18]	53,1 [N=34]	[N=0]
Es distribueixen les tasques d'una manera justa?	17,2 [N=11]	50,0 [N=32]	32,8 [N=21]	[N=0]

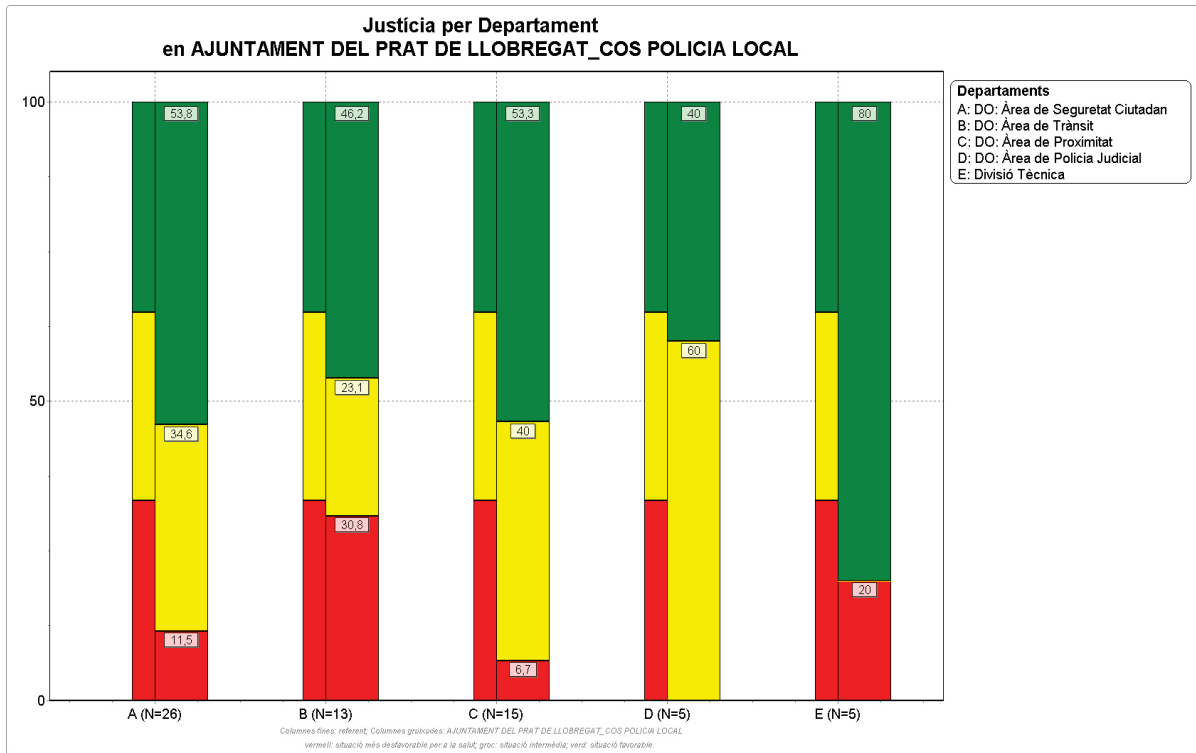
Gràfic 45. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 46. Prevalença d'exposició per sexe



Gràfic 47. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.18. Sentit del treball

Definició. És la relació que el treball té amb altres valors diferents de tenir una feina i obtenir uns ingressos, com ara la utilitat, la importància o el valor social o l'aprenentatge que implica.

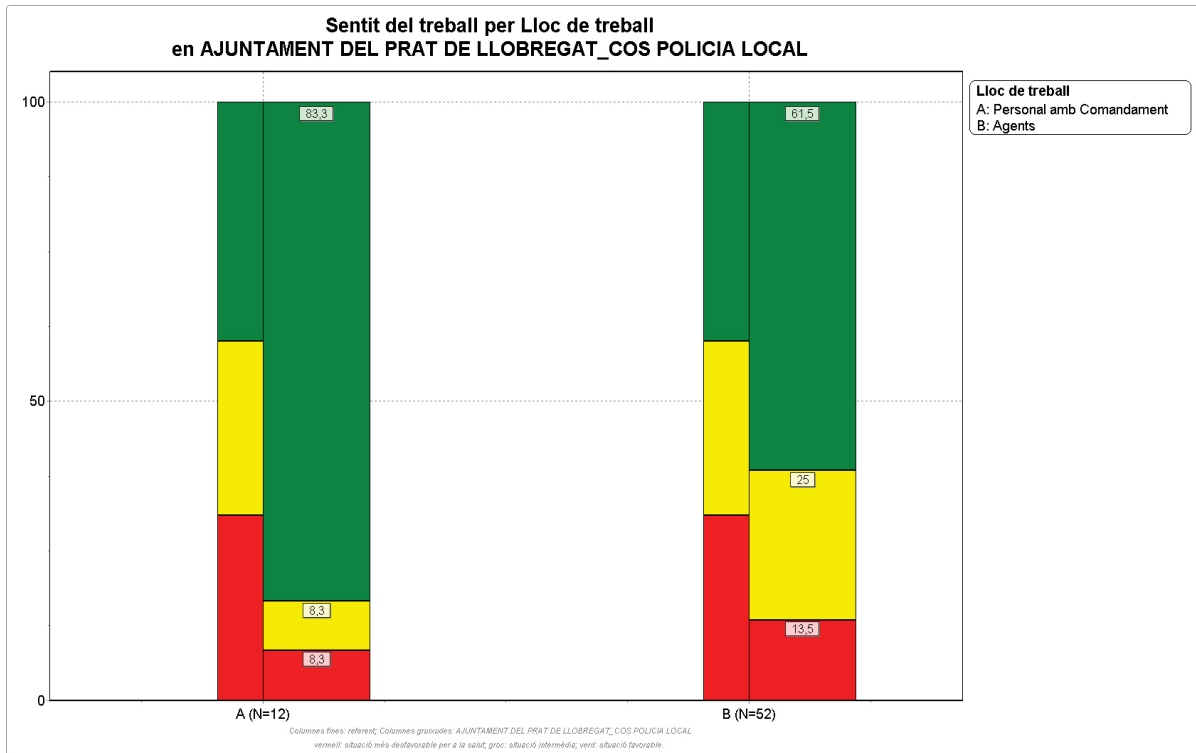
Possible origen. Té a veure amb el contingut del treball, amb el significat de les tasques per elles mateixes i la visualització de la seva contribució al producte o servei final. El sentit del treball facilita afrontar-ne les exigències.

Prevalença de l'exposició. Un 12,5% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL està exposat a la situació més desfavorable, un 21,9% a la intermèdia i un 65,6% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les al Sentit del treball.

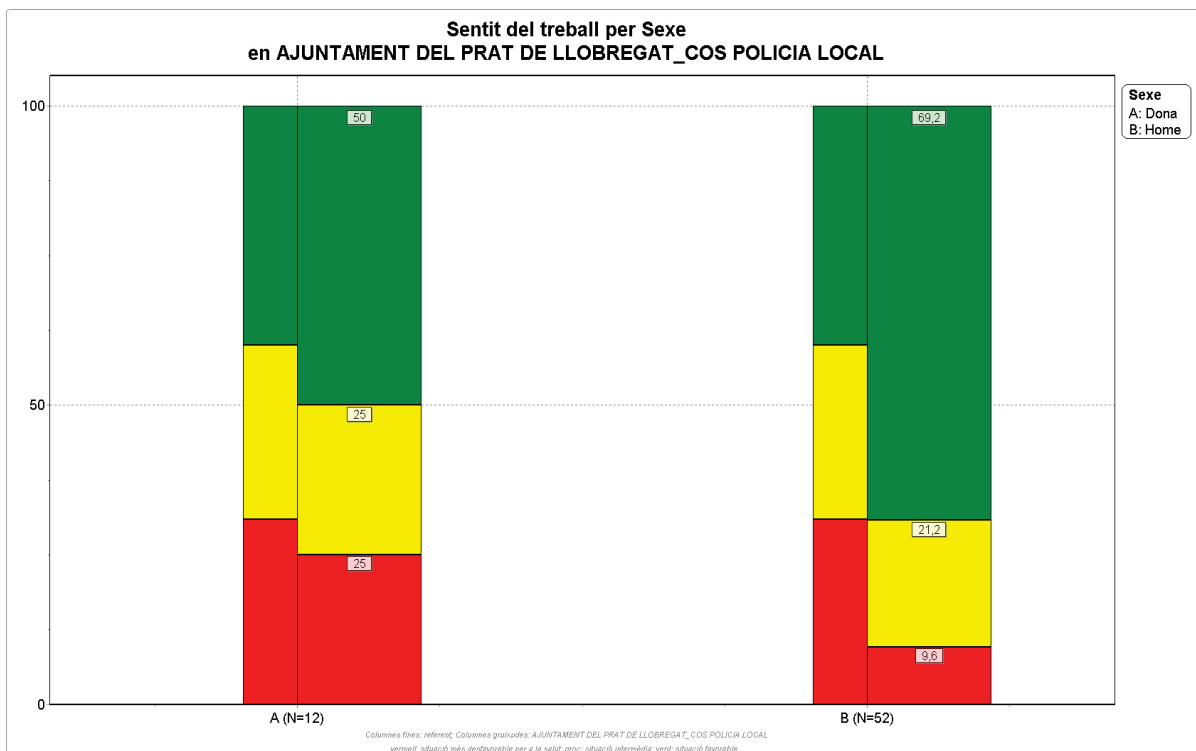
Taula 45: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades al Sentit del treball.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
Tenen sentit les teves feines?	84,4 [N=54]	9,4 [N=6]	6,3 [N=4]	[N=0]
Les feines que fas, et semblen importants?	89,1 [N=57]	6,3 [N=4]	4,7 [N=3]	[N=0]
Et sents compromès amb la teva professió?	82,8 [N=53]	12,5 [N=8]	4,7 [N=3]	[N=0]

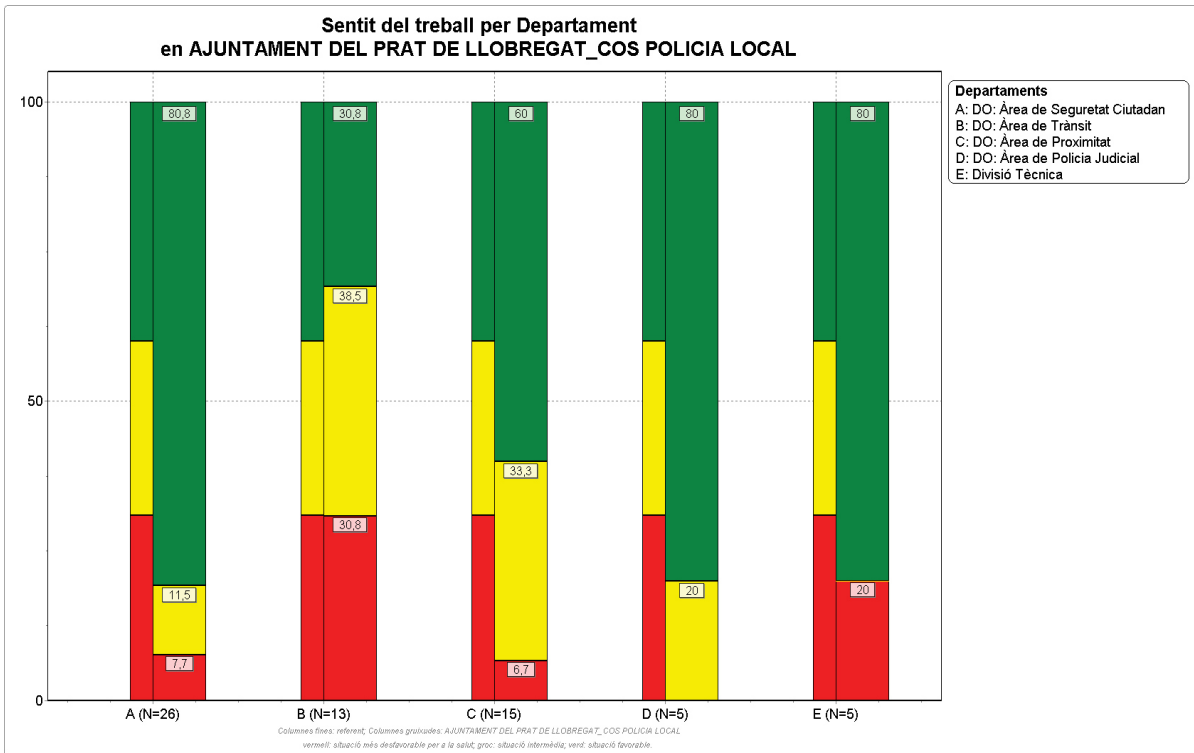
Gràfic 48. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 49. Prevalença d'exposició per sexe



Gràfic 50. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.19. Possibilitats de desenvolupament

Definició. És el nivell d'oportunitats que ofereix la realització de la feina per posar en pràctica els coneixements, les habilitats i l'experiència dels treballadors i treballadores i adquirir-ne de nous.

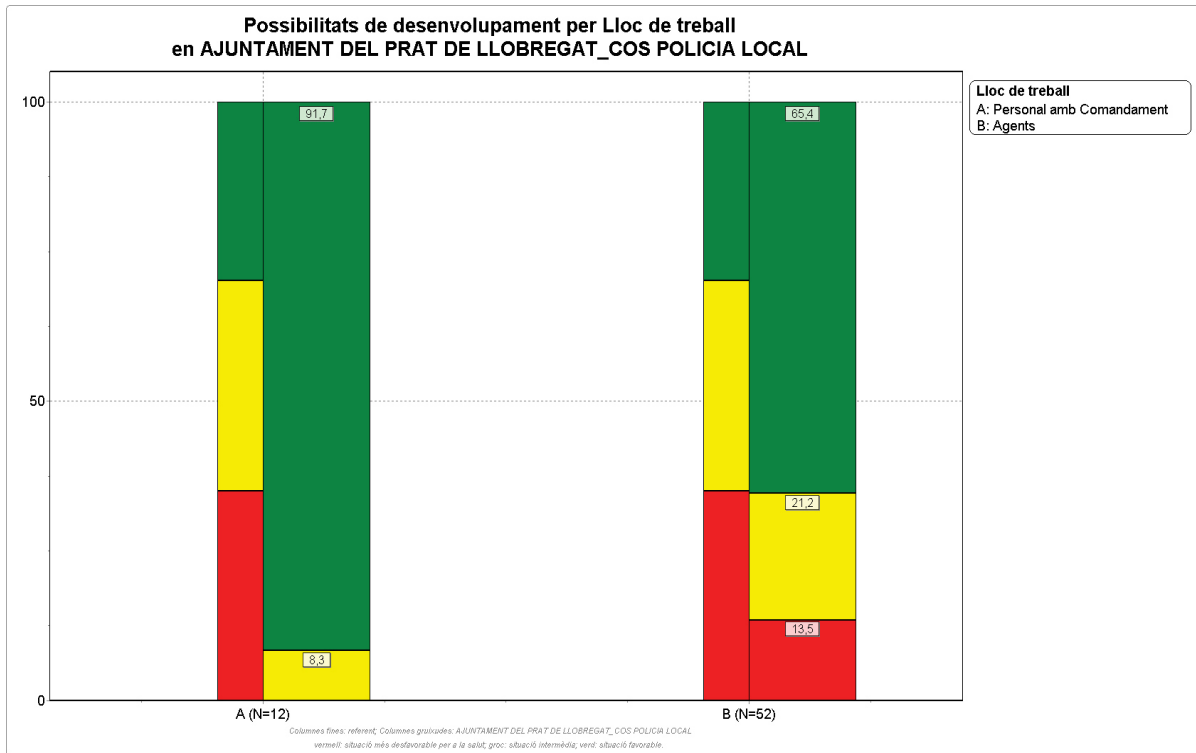
Possible origen. Té a veure molt amb els nivells de complexitat i de varietat de les tasques; en aquest marc, el treball estandarditzat i repetitiu esdevé el paradigma de l'exposició nociva. Es relaciona amb els mètodes de treball i producció i el disseny del contingut de la feina (més rutinari, estandarditzat o monòton en un extrem, més complex i creatiu en l'altre) i amb la influència.

Prevalença de l'exposició. Un 10,9% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL està exposat a la situació més desfavorable, un 18,8% a la intermèdia i un 70,3% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les Possibilitats de desenvolupament.

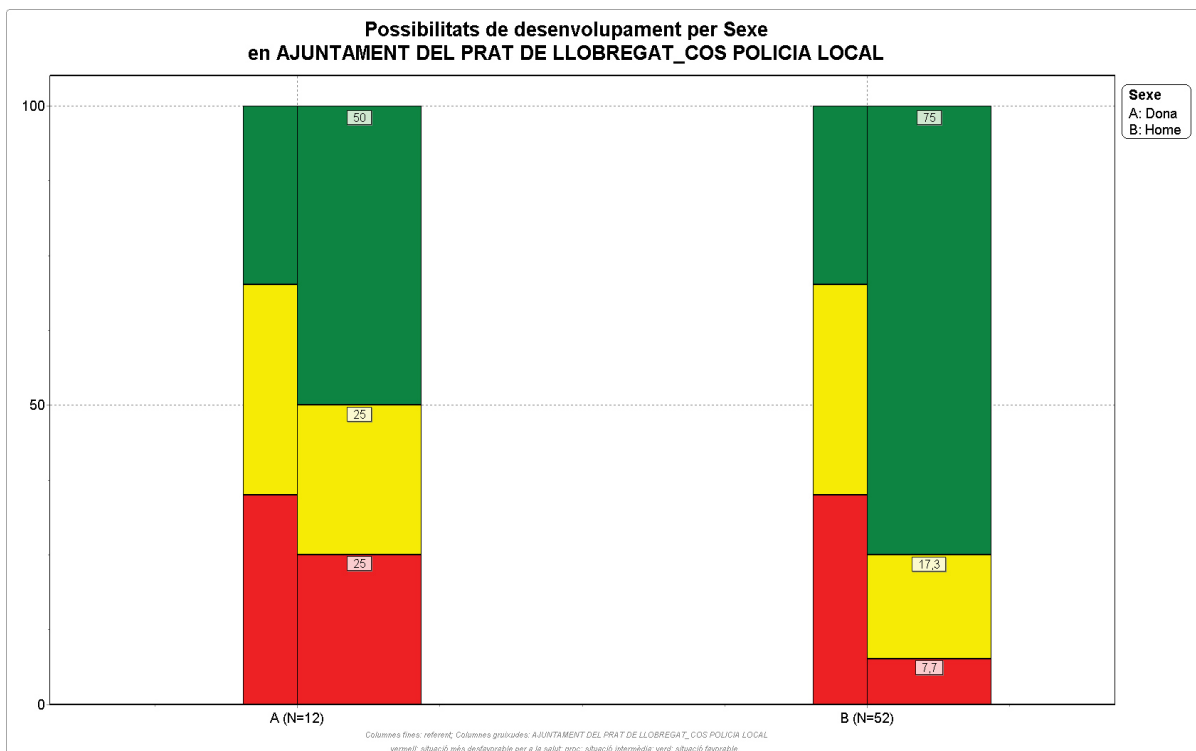
Taula 46: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a les Possibilitats de desenvolupament.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
La teva feina requereix que tinguis iniciativa?	82,8 [N=53]	7,8 [N=5]	9,4 [N=6]	[N=0]
La teva feina permet que aprenguis coses noves?	71,9 [N=46]	12,5 [N=8]	15,6 [N=10]	[N=0]
La teva feina et dona l'oportunitat de millorar els teus coneixements i habilitats?	70,3 [N=45]	10,9 [N=7]	18,8 [N=12]	[N=0]
La realització de la teva feina permet que hi apliquis les teves habilitats i els teus coneixements?	82,8 [N=53]	7,8 [N=5]	9,4 [N=6]	[N=0]

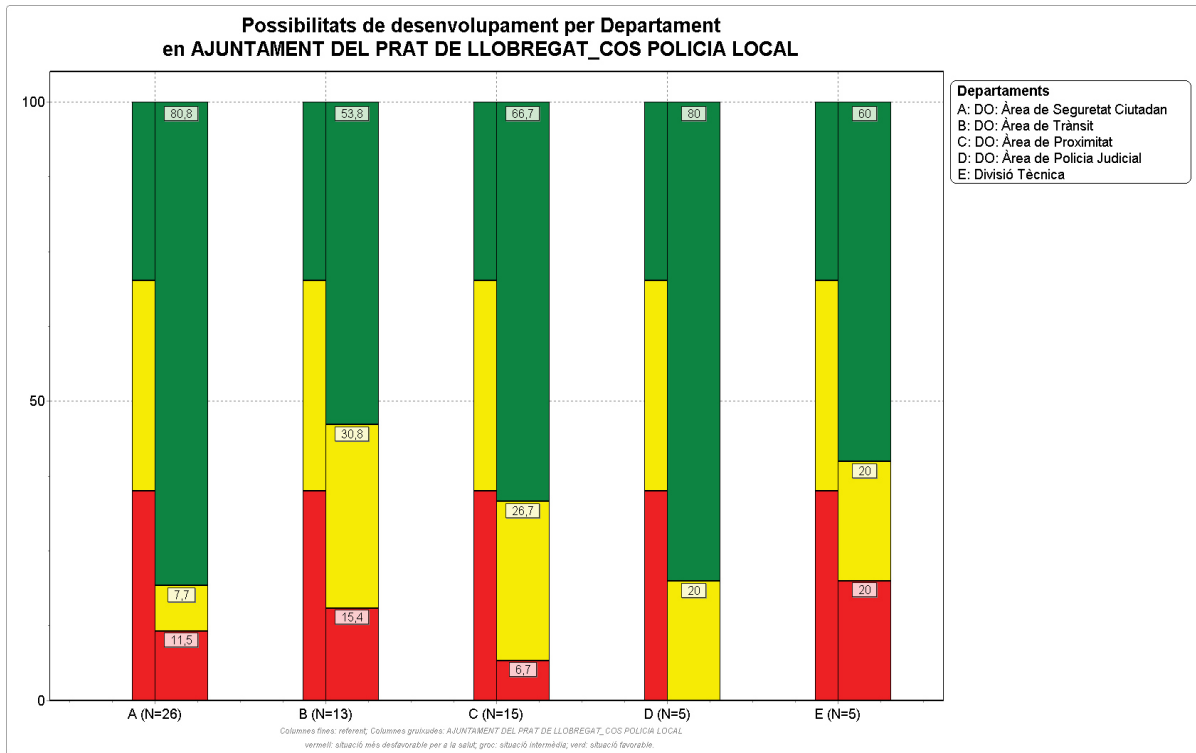
Gràfic 51. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 52. Prevalença d'exposició per sexe



Gràfic 53. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.20. Reconeixement

Definició. És la valoració, el respecte i el tracte just a la feina per part de la Direcció.

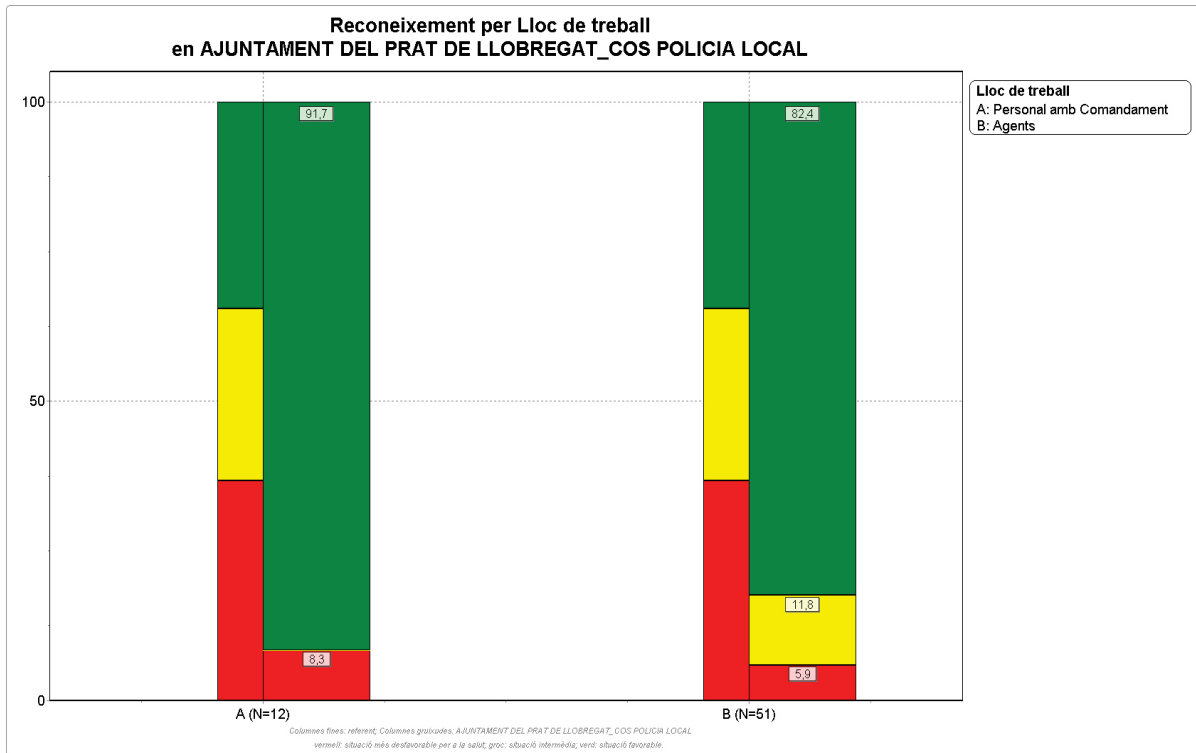
Possible origen. Té a veure amb múltiples aspectes de la gestió de personal, per exemple, amb els mètodes de treball, si són participatius o no (sense "veu" no hi pot haver reconeixement); amb l'existència d'arbitrarietat i d'inequitat en les promocions, l'assignació de tasques, d'horaris, etc.; amb si es paga un salari concorde a les tasques realitzades, etc.

Prevalença de l'exposició. Un 6,3% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL està exposat a la situació més desfavorable, un 9,5% a la intermèdia i un 84,1% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les al Reconeixement.

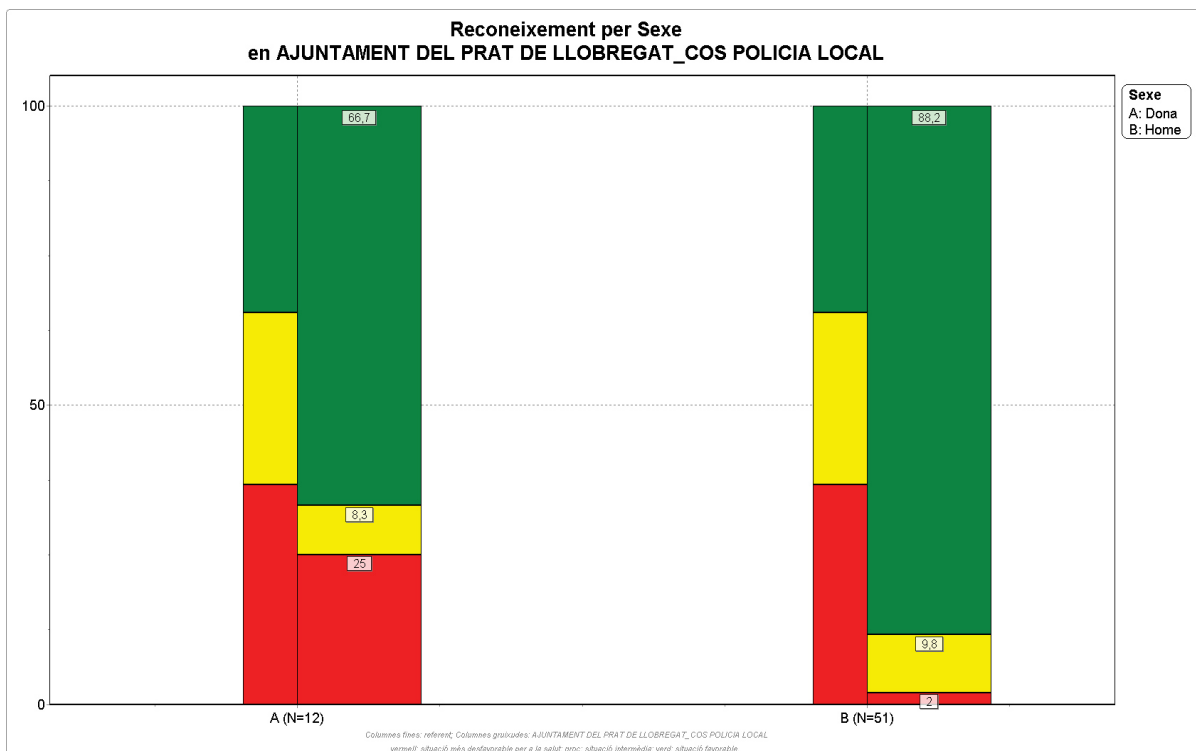
Taula 47: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades al Reconeixement.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
La teva feina és valorada per la direcció?	42,2 [N=27]	34,4 [N=22]	23,4 [N=15]	[N=0]
A la feina, la Direcció et respecta?	65,6 [N=42]	21,9 [N=14]	12,5 [N=8]	[N=0]
A la feina, reps un tracte just?	57,1 [N=36]	25,4 [N=16]	17,5 [N=11]	[N=1]

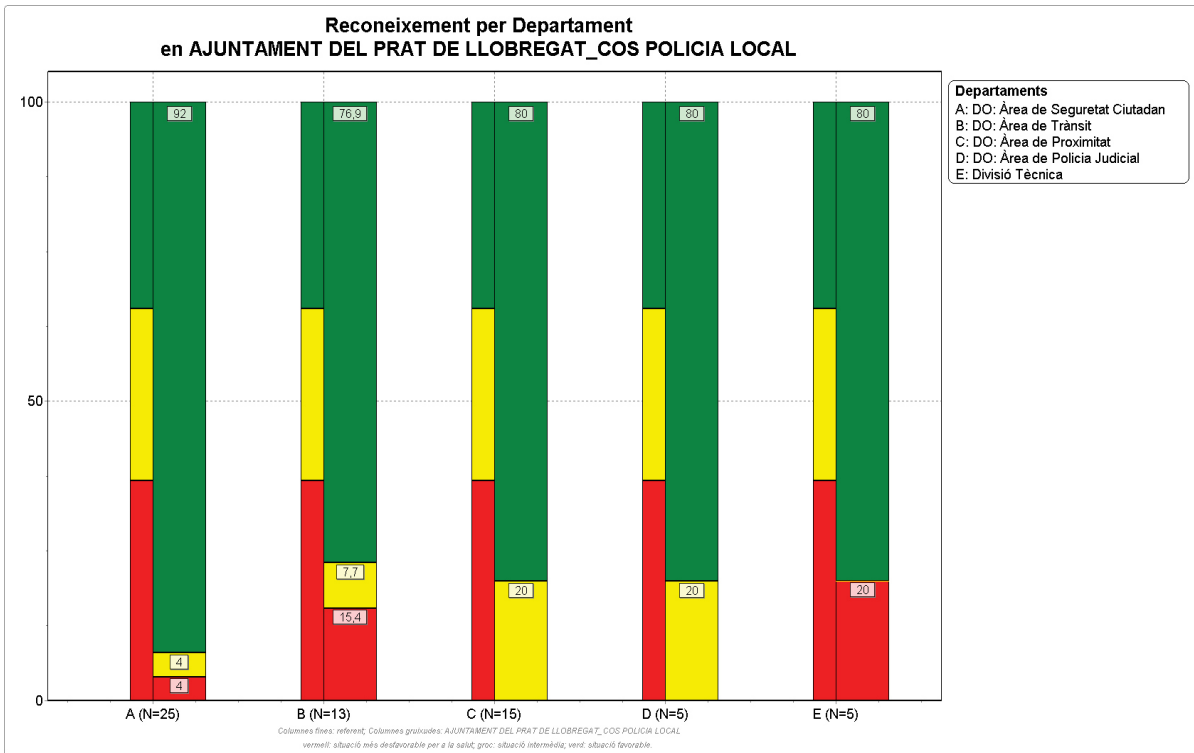
Gràfic 54. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 55. Prevalença d'exposició per sexe



Gràfic 56. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

4.4.21. Confiança vertical

Definició. És la seguretat que la Direcció i els treballadors actuen de manera adequada o competent. En una relació de poder desigual, la confiança implica la seguretat que qui ostenta més poder no traurà avantatge de la situació de vulnerabilitat de les altres persones.

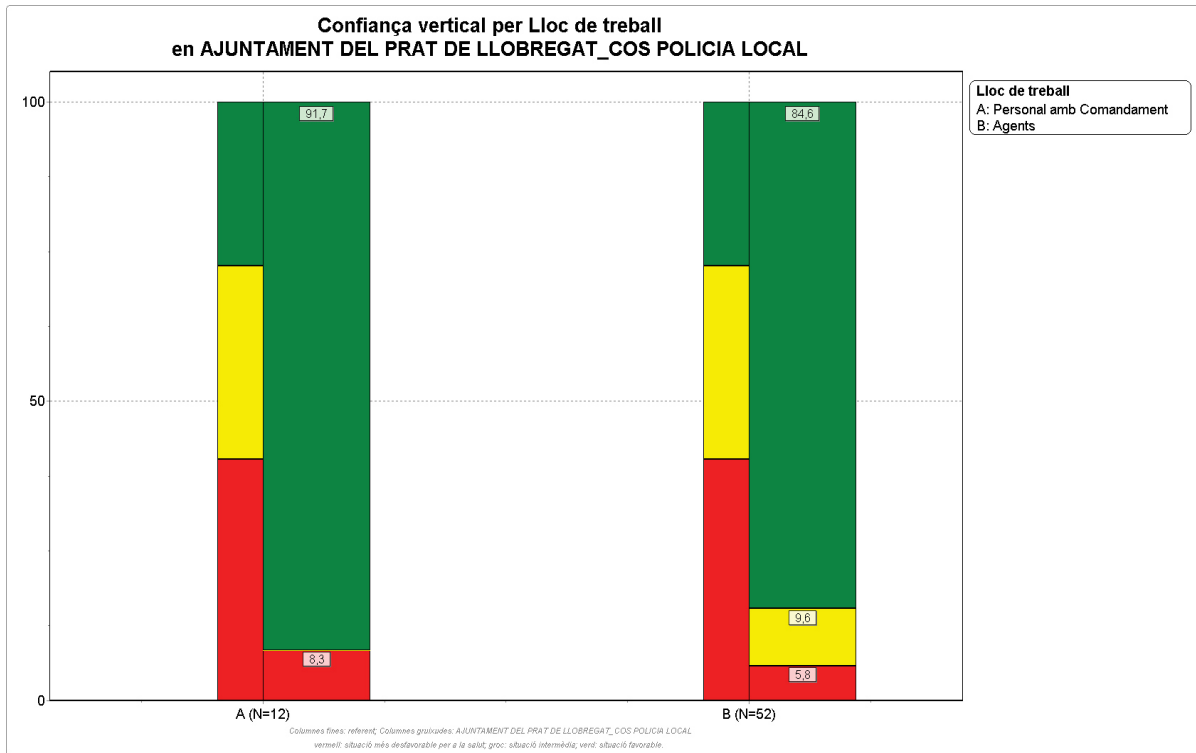
Possible origen. Té a veure amb la fiabilitat de la informació que flueix des de la Direcció cap als treballadors, i amb el grau amb què aquests poden expressar la seva opinió. No hi pot haver confiança sobre la base d'un tracte injust.

Prevalença de l'exposició. Un 6,3% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL està exposat a la situació més desfavorable, un 7,8% a la intermèdia i un 85,9% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les a la Confiança vertical.

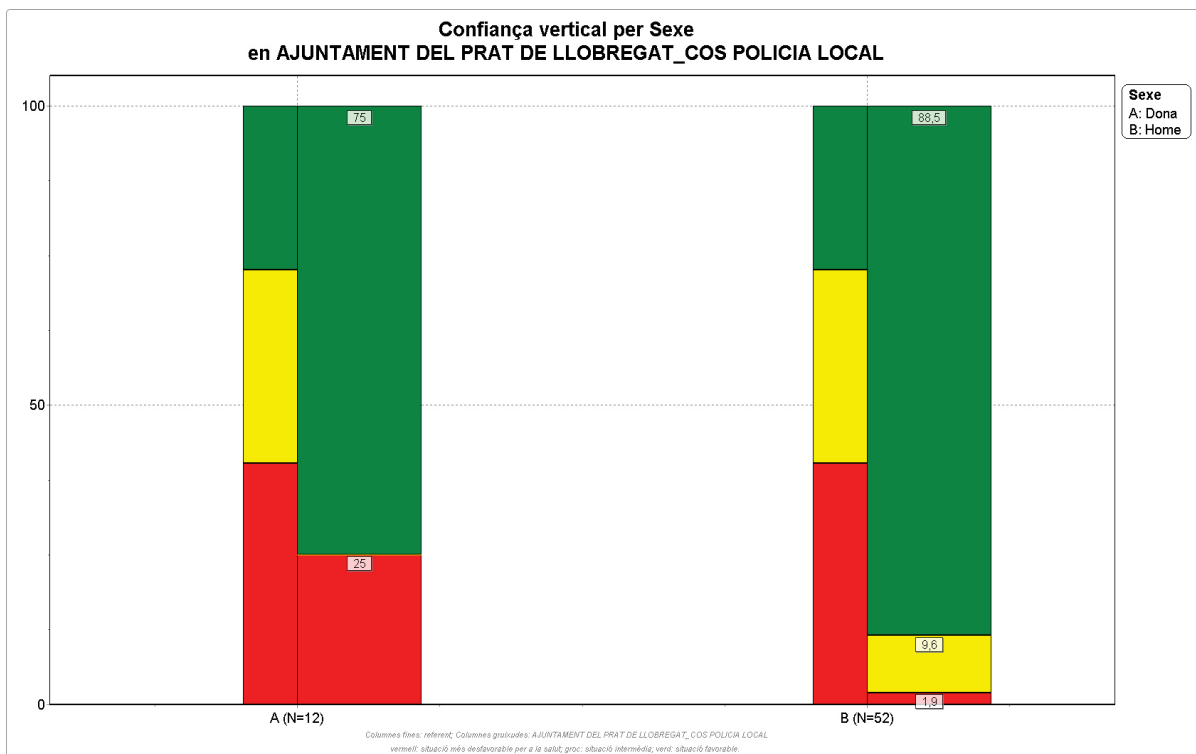
Taula 48: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a la Confiança vertical.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
La Direcció confia que els treballadors fan una bona feina?	45,3 [N=29]	43,8 [N=28]	10,9 [N=7]	[N=0]
Et pots refiar de la informació procedent de la Direcció?	60,9 [N=39]	21,9 [N=14]	17,2 [N=11]	[N=0]
Els treballadors poden expressar les seves opinions i emocions?	28,1 [N=18]	43,8 [N=28]	28,1 [N=18]	[N=0]

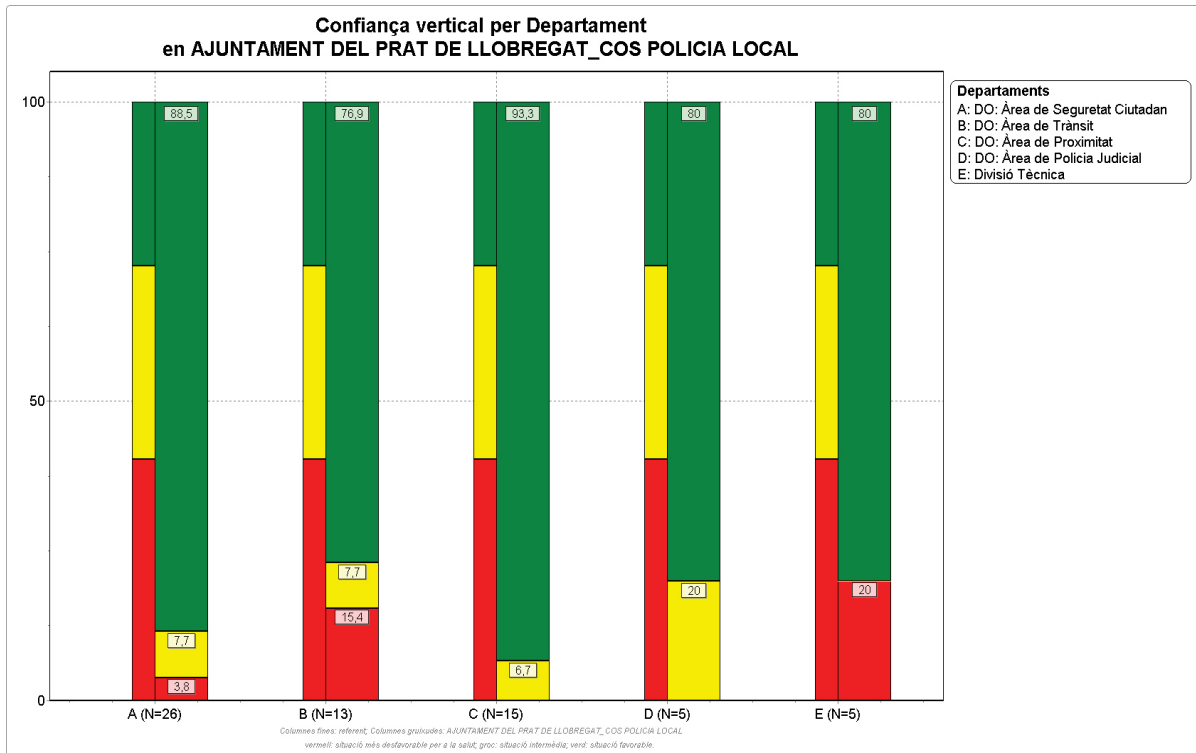
Gràfic 57. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 58. Prevalença d'exposició per sexe



Gràfic 59. Prevalença d'exposició per departament



El GT ha de debatre aquests resultats i proposar mesures preventives seguint els passos indicats en l'apartat 4.4.1. i en l'epígraf 5.2 del manual del mètode.

ANNEX I. QÜESTIONARI

CoPsoQ **psqcat** versió 2

QÜESTIONARI PER A L' AVALUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS EN EL TREBALL

Versió mitjana per a empreses de 25 o més treballadors/es

Adaptació catalana del Qüestionari Psicosocial
de Copenhagen, CoPsoQ (Versió 2, 2014)

Empresa: **AJUNTAMENT DEL PRAT DE
LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL**

Data de resposta: **octubre 2017**

Versió catalana del CoPsoQ. INSTRUMENT DE DOMINI PÚBLIC EN ELS TERMES ESPECIFICATS EN LA L·LICÈNCIA D'ÚS DEL MÈTODE (www.gencat.cat/empresaiocupacio/copsoq). PROHIBIT EL SEU ÚS COMERCIAL I QUALSEVOL MODIFICACIÓ NO AUTORITZADA.



INSTRUCCIONS

La resposta al qüestionari que tens a les teves mans servirà per fer **l'avaluació de riscos psicosocials**. L'objectiu és identificar, localitzar i mesurar totes aquelles condicions de treball relacionades amb l'organització del treball que poden representar un risc per a la salut. Els resultats col·lectius del qüestionari ens serviran per millorar-les.

Es tracta d'un qüestionari **CONFIDENCIAL i ANÒNIM**. Tota la informació serà analitzada per personal tècnic subjecte al manteniment del secret professional i utilitzada exclusivament per a la finalitat descrita. En l'informe de resultats no podran ser identificades les respostes de cap persona de forma individualitzada.

La resposta és **INDIVIDUAL**. Per això, et demanem que responguis sincerament a cada una de les preguntes sense consulta prèvia ni debat amb ningú i que segueixis les instruccions de cada pregunta per contestar.

La majoria de preguntes tenen **diverses opcions de resposta i has d'assenyalar amb una "X" la resposta que consideris que descriu millor la teva situació, ESCOLLINT UNA SOLA OPCIO** entre les possibles respostes: *"sempre / moltes vegades / algunes vegades / només alguna vegada / mai"*. **Si tens més d'una feina**, et demanem que assenyalis les teves respostes només en relació al que fas en **AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL**.

És molt important que contestis **TOTES LES PREGUNTES** ja que moltes es tracten conjuntament, de manera que si deixes alguna pregunta sense contestar és probable que altres que hagin respost s'anul·lin i es perdi informació per a l'anàlisi de resultats.

Forma de recollida del qüestionari: **La tècnica d'ICESE Prevenció entregarà i recollirà els qüestionaris durant la sessió informativa presencial El dia de recollida serà el dilluns, 30 de octubre de 2017.**

Per dur a terme el procés d'avaluació dels riscos psicosocials, s'ha creat un **Grup de Treball** format per representants de la Direcció de l'empresa, Ramon Dosaigues (Inspector del Cos de la Policia Local), Antoni Pitarch (Sotsinspector del Cos de la Policia Local) i Manel Palenzuela (Tècnic de RRHH), representants dels treballadors/es, Xavier Pascual (Representant Sindical de CCOO), Ramon Alonso (Agent i Delegat de Prevenció d'UGT) i Alfred Casal (Agent i Representant Sindical d'UGT), amb l'assessorament tècnic de Jordi Macarulla (Tècnic del Departament de PRL de l'Ajuntament) i Montse Vilaseca (Tècnica d'ICESE Prevenció). Si necessites fer alguna consulta et pots dirigir a qualsevol dels membres del grup.

Aquesta introducció al qüestionari suposa la garantia legal que totes les persones que treballaran per a aquesta avaluació de riscos, assumeixen i compleixen rigorosament amb tots i cadascun dels preceptes legals i ètics de protecció de la intimitat i de les dades i informacions personals. Una vegada establertes les mesures preventives, tots els qüestionaris seran destruïts.

MOLTES GRÀCIES PER LA TEVA COL·LABORACIÓ

I. En primer lloc, ens interessien algunes dades sobre tu

1) Ets:

- Dona
- Home

2) Quina edat tens?

- Menys de 31 anys
- Entre 31 i 45 anys
- Més de 45 anys

I. Les següents preguntes tracten de la teva ocupació en AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL i les teves condicions de treball.

3) Indica en quin departament o secció treballes actualment. Marca només una opció.

- DO: Àrea de Seguretat Ciutadana
- DO: Àrea de Trànsit
- DO: Àrea de Proximitat
- DO: Àrea de Policia Judicial
- Divisió Tècnica

4) Indica quin lloc de treball ocupes actualment. Marca només una opció..

- Personal amb Comandament
- Agents

5) Fas feines de llocs de treball diferents?

- Generalment no
- Sí, generalment de nivell superior
- Sí, generalment de nivell inferior
- Sí, generalment de mateix nivell
- Sí, tant de nivell superior, com de nivell inferior, com del mateix nivell
- No ho sé

6) En l'últim any, la direcció o els teus superiors t'han consultat sobre com millorar la forma de produir o dur a terme el servei?

- Sempre
- Moltes vegades
- Algunes vegades
- Només alguna vegada
- Mai

7) Les tasques que realitzes es corresponen amb la categoria o el grup professional que tens reconegut salarialment?

- Sí.
- No, les tasques que faig són d'una categoria o grup superior al que tinc assignat salarialment (PER EXEMPLE, faig de comercial, però em paguen com a administratiu/iva).
- No, les tasques que faig són d'una categoria o grup inferior al que tinc assignat salarialment (PER EXEMPLE, faig d'administratiu/va, però em paguen com a comercial).
- No ho sé.

8) Quant de temps fa que treballes a AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL?

- Menys de 5 anys
- Més de 5 anys i fins a 10 anys
- Més de 10 anys i fins a 15 anys
- Més de 15 anys i fins a 20 anys
- Més de 20 anys

9) Quin tipus de relació laboral tens amb AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL?

- Personal funcionari de carrera
- Personal funcionari interí
- Personal laboral

10) Des que va entrar a AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL , has pujat de categoria o grup professional?

- No
- Sí, una vegada
- Sí, dues vegades
- Sí, tres o més vegades

11) Habitualment, quants dissabtes treballes al mes?

- Cap
- Algun excepcionalment
- Un dissabte al mes
- Dos dissabtes al mes
- Tres o més dissabtes al mes

12) Habitualment, quants diumenges treballes al mes?

- Cap
- Algun excepcionalment
- Un diumenge al mes
- Dos diumenges al mes
- Tres o més diumenges al mes

13) Quin és el teu horari de treball?

- Torn fix de matí o Jornada Partida
- Torn rotatori matí, tarda i nit
- Torn rotatori matí i tarda

14) Quin marge d'adaptació tens en l'hora d'entrada i sortida?

- No tinc cap marge d'adaptació pel que fa a l'hora d'entrada i sortida
- Puc triar entre diversos horaris fixos ja establerts
- Tinc fins a 30 minuts de marge
- Tinc més de mitja hora i fins a una hora de marge
- Tinc més d'una hora de marge

15) Pots absentar-te del teu lloc de treball almenys una hora quan has d'atendre algun assumpte personal o familiar?

- Sempre
- Moltes vegades
- Algunes vegades
- Només alguna vegada
- Mai

16) Quina part del treball familiar i domèstic fas tu?

- Sóc la/el principal responsable i faig la major part de tasques familiars i domèstiques
- Faig aproximadament la meitat de les tasques familiars i domèstiques
- Faig més o menys una quarta part de les tasques familiars i domèstiques
- Només faig tasques molt puntuals
- No faig cap o gairebé cap d'aquestes tasques

17) Amb quina freqüència et canvien l'hora que tens establerta d'entrada i sortida o els dies de la setmana que tens establerts per treballar?

- Sempre
- Moltes vegades
- Algunes vegades
- Només alguna vegada
- Mai

18) Habitualment, quantes hores a la setmana treballes per a AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL?

- 30 hores o menys
- De 31 a 35 hores
- De 36 a 40 hores
- De 41 a 45 hores
- Més de 45 hores

19) Habitualment, quants dies al mes allargues la teva jornada com a mínim mitja hora?

- Cap
- Algun dia excepcionalment
- d'1 a 5 dies al mes
- De 6 a 10 dies al mes
- 11 o més dies al mes

20) Tenint en compte la feina que has de fer i el temps assignat, diries que:

	Sempre	Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada	Mai
a) En el teu departament o secció falta personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) La planificació és realista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) La tecnologia (màquines, eines, ordinadors...) amb què treballes és l'adequada i funciona correctament	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21) Pots decidir quan fas un descans?

- Sempre
- Moltes vegades
- Algunes vegades
- Només alguna vegada
- Mai

22) Aproximadament, quant cobres, net, al mes?

- 300 euros o menys
- Entre 301 i 450 euros
- Entre 451 i 600 euros
- Entre 601 i 750 euros
- Entre 751 i 900 euros
- Entre 901 i 1.200 euros
- Entre 1.201 i 1.500 euros
- Entre 1.501 i 1.800 euros
- Entre 1.801 i 2.100 euros
- Entre 2.101 i 2.400 euros
- Entre 2.401 i 2.700 euros
- Entre 2.701 i 3.000 euros
- Més de 3.000 euros

23) El teu salari és

- Fix
- Una part fixa i una altra variable.
- Tot variable (a preu fet, a comissió...)

24) Les preguntes següents tracten dels continguts i les exigències de la teva feina actual. Si et plau, escull UNA SOLA RESPOSTA per a cadascuna. Amb quina freqüència.....

	Sempre	Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada	Mai
a) Has de treballar molt de pressa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) En la teva feina, es produeixen moments o situacions desgastadors emocionalment?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) T'endarrereixes en l'entrega del teu treball?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) La teva feina requereix que callis la teva opinió?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) La distribució de tasques és irregular i provoca que se t'acumuli la feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) La teva feina requereix que tractis tothom de la mateixa manera fins i tot quan no en tens ganes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Tens prou temps per fer la teva feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Pots influir sobre el ritme a què treballes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Tens molta influència sobre les decisions que afecten la teva feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Tens influència sobre COM fas la teva feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Tens influència sobre QUÈ fas a la feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Hi ha moments que necessaries ser a l'empresa i a casa alhora?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Sents que la teva feina consumeix tanta energia que perjudica les teves tasques domèstiques o familiars?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Sents que la teva feina t'ocupa tant de temps que perjudica les teves tasques domèstiques o familiars?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) Quan ets a l'empresa, penses en les feines domèstiques i familiars?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p) Amb quina freqüència et resulta impossible acabar les teves tasques laborals?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q) A la teva feina has d'ocupar-te dels problemes personals d'altres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25) Seguint amb les exigències i continguts de la teva feina, si et plau, escull UNA SOLA RESPOSTA per a cadascuna de les següents preguntes.

En quina mesura.....

	En gran mesura	En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura	En cap mesura
a) La teva feina requereix que tinguis iniciativa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Tenen sentit les teves feines?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Les feines que fas, et semblen importants?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) La teva feina t'afecta emocionalment?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) La teva feina permet que aprenguis coses noves?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Cal mantenir un ritme de treball alt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Et sents compromès amb la teva professió?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) La teva feina et dóna l'oportunitat de millorar els teus coneixements i habilitats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) La teva feina en general, és desgastadora emocionalment?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) La teva feina requereix que amaguis les teves emocions?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) T'exigeixen a la feina ser amable amb tothom independentment de la manera com et tractin?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) La realització de la teva feina permet que hi apliquis les teves habilitats i i els teus coneixements?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) El ritme de treball és alt durant tota la jornada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26) Aquestes preguntes tracten del grau de definició de les teves feines i dels conflictes que pot suposar la realització de la teva feina actual. Si et plau, escull UNA SOLA RESPOSTA per a cadascuna.

En quina mesura.....

	En gran mesura	En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura	En cap mesura
a) En la teva empresa, se t'informa amb prou antelació dels canvis que poden afectar el teu futur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) El teu treball, té objectius clars?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Se t'exigeixen coses contradictòries en la feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Saps exactament quines tasques són responsabilitat teva?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Repts tota la informació que necessites per fer bé la teva feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) A la feina, fas coses que algunes persones accepten i altres no?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Saps exactament què s'espera de tu a la feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Saps exactament quin marge d'autonomia tens en la teva feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Has de fer feines que creus que s'haurien de fer d'una altra manera?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Has de fer feines que et semblen innecessàries?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27) Les preguntes següents tracten de situacions en què necessites ajuda o suport en el treball actual. Si et plau, escull UNA SOLA RESPOSTA per a cadascuna. Amb quina freqüència.....

	Sempre	Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada	Mai
a) Reps ajuda i suport dels teus companys a l'hora de fer la teva feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Els teus companys o companyes estan disposats a escoltar els teus problemes de feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Parles amb els teus companys o companyes sobre com dus a terme la teva feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Hi ha bon ambient entre tu i els teus companys/anyes de feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) A la feina, sents que formes part d'un grup?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Entre companys/anyes, us ajudeu en la feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) El teu superior immediat/a, està disposat a escoltar els teus problemes a la feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Reps ajuda i suport del teu cap immediat a l'hora de fer la teva feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Parles amb el teu superior sobre la manera de dur a terme la teva feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

28) Aquestes preguntes fan referència a fins a quin punt et preocupen possibles canvis en les teves condicions actuals de treball. Si et plau, escull UNA SOLA RESPOSTA per a cada pregunta. En quina mesura.....

	En gran mesura	En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura	En cap mesura
a) Estàs preocupat o preocupada per si et traslladen a un altre centre de treball, unitat, departament o secció en contra de la teva voluntat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) si et canvien l'horari (torn, dies de la setmana, hores d'entrada i sortida) contra la teva voluntat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) si et canvien de tasques contra la teva voluntat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Estàs preocupat o preocupada per si t'acomiaden o no et renoven el contracte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) si et varien el salari (que no te actualitzin, que te l'abaixin, que introdueixin el salari variable, que et paguin en espècies, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) com seria de difícil trobar una altra feina en el cas que et quedessis a l'atur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29) Les preguntes següents fan referència al reconeixement, la confiança i la justícia en el teu lloc de treball. Si et plau, escull UNA SOLA RESPOSTA per a cadascuna.

En quina mesura.....

	En gran mesura	En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura	En cap mesura
a) La teva feina és valorada per la direcció?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) A la feina, la Direcció et respecta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) A la feina, reps un tracte just?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) La Direcció confia que els treballadors fan una bona feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Et pots refiar de la informació procedent de la Direcció?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Els conflictes es solucionen d'una manera justa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Es reconeix el treballador per la feina ben feta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) La Direcció considera amb la mateixa seriositat les propostes procedents de tots els treballadors?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Els treballadors poden expressar les seves opinions i emocions?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Es distribueixen les tasques d'una manera justa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) El teu cap immediat actual s'assegura que cada un dels treballadors/es tingui bones oportunitats de desenvolupament professional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) El teu cap immediat actual planifica bé la feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) El teu cap immediat actual distribueix bé la feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) El teu cap immediat actual resol bé els conflictes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

II. Les següents preguntes tracten de la teva salut, benestar i satisfacció

30) En general, diries que la teva salut és:

- Excel·lent
- Molt bona
- Bona
- Regular
- Dolenta

31) Les preguntes que segueixen es refereixen a com t'has sentit DURANT LES ÚLTIMES QUATRE SETMANES. Si et plau, respon totes les preguntes i escull UNA SOLA RESPOSTA per a cadascuna. al llarg de les últimes quatre setmanes, amb quina freqüència....?

	Sempre	Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada	Mai
a) T'has sentit esgotat/da?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) T'has sentit físicament esgotat/da?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) T'has sentit emocionalment esgotat/da?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) T'has sentit cansat/da?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Has tingut problemes per relaxar-se?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Has estat irritable?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Has estat tens/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Has estat estressat/ada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32) Continuant amb com t'has sentit DURANT LES ÚLTIMES QUATRE SETMANES. Si et plau, respon totes les preguntes i escull UNA SOLA RESPOSTA per a cadascuna. al llarg de les últimes quatre setmanes, amb quina freqüència....?

	Sempre	Quasi sempre	Moltes vegades	De vegades	Només alguna vegada	Mai
a) T'has sentit molt nerviós/osa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) T'has sentit tan baix/a de moral que res no podia animar-te?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) T'has sentit calmat/da i tranquil/il·la?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) T'has sentit desanimat/da i trist/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) T'has sentit feliç?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33) Quin és el teu grau de satisfacció en relació amb la teva feina, prenent-ho tot en consideració? Tria UNA SOLA RESPOSTA

- Molt satisfet /a
- Satisfet /a
- Insatisfet /a
- Molt insatisfet /a

¡MOLTES GRÀCIES PEL TEU TEMPS I COL-LABORACIÓ!

ANNEX II. MATRIU EXPOSICIÓ, ORIGEN I MESURES PREVENTIVES

La matriu és una eina que orienta el Grup de Treball en el procés de com definir les mesures preventives. D'una banda ordena la informació que es troba en aquest informe relacionada amb l'exposició que s'està treballant, i d'una altra, permet recollir les conclusions a les quals arriba el GT quant a l'origen de les exposicions i les mesures preventives.

MATRIU EXPOSICIÓ, ORIGEN I MESURES PREVENTIVES ¹			
DIMENSIÓ			
RESULTATS DE L'EXPOSICIÓ I ON ES LOCALITZA	RESULTATS QUE ORIENTEN SOBRE L'ORIGEN DE L'EXPOSICIÓ	ORIGEN	MESURES PREVENTIVES
...

Aquesta matriu s'ha d'emplenar per a cada una de les exposicions que identifica i valora aquest informe. En l'apartat 4.4.1 de l'IP i en l'epígraf 5.2. del manual del mètode s'explica detalladament el seu contingut i procés. A l'annex XI del manual se'n troben exemples.

A continuació es resumeix la informació que s'ha d'incloure en cada una de les columnes:

- **Dimensió.** S'identifica la dimensió que s'està treballant. És convenient llegir la definició de cada una.
- **Resultats de l'exposició i on es localitza.** Es plasma el percentatge de treballadors/ores en la situació més desfavorable per a la salut (vermell) de l'empresa. I, també, atenent la informació que apareix als gràfics, es recullen els llocs de treball, sexe i departaments/seccions que presenten un percentatge de treballadors en vermell gran a la població de referència (escriure el percentatge d'exposició).
- **Resultats que orienten sobre l'origen de l'exposició.** Es recullen: 1) les preguntes associades a l'exposició que concentren un major percentatge de plantilla en les respostes negatives, és a dir, en aquelles que contribueixen a unes pitjors condicions de treball; 2) les condicions de treball (apartat 4.2. de l'informe) relacionades amb aquests aspectes problemàtics; 3) els resultats d'altres exposicions relacionades. És convenient llegir "possible origen".
- **Origen.** Es recull l'acord del GT sobre quins aspectes de l'organització del treball són en l'origen del que s'ha exposat a les columnes anteriors. Respon a la pregunta del perquè.
- **Mesures preventives.** Es recullen les actuacions acordades en el GT per canviar els aspectes de l'organització del treball que són en l'origen de l'exposició a fi d'eliminar-la o reduir-la. Respon a la pregunta de què fer.

ANNEX III. MATRIU PER A LA PLANIFICACIÓ DE L'ACTIVITAT PREVENTIVA.



Amb la informació continguda a l'informe preliminar i a les matrius d'exposició, orígens i mesures preventives (document final de l'avaluació de riscos) el grup de treball disposa d'informació suficient per establir la planificació preventiva.

La planificació de l'activitat preventiva té com a objectius concretar i prioritzar les mesures preventives incorporant la informació relacionada amb la seva execució (dates, responsables, mitjans humans i materials i pressupost).

En la priorització de les mesures preventives s'ha de tenir en compte l'article 15.c. de la LPRL, que determina que les mesures preventives han de combatre els riscos en origen.

A completar pel Grup de Treball

OBJECTIU(S):				
ÀMBIT D'APLICACIÓ: <input type="checkbox"/> Empresa <input type="checkbox"/> Població diana. Assenyalar quina(es):				
Mesures preventives	Data inici	Persona(es) o unitat responsable	Recursos humans i materials	Observacions
SEGUIMENT:				

PLANIFICACIÓ D'ACTIVITAT PREVENTIVA PLURIANUAL		
Mes/Any	Àmbit d'aplicació	Mesures preventives

Al capítol 6 del manual del mètode s'explica detalladament el contingut i procés d'aquestes matrius.

ANNEX IV: INFORMACIÓ ADDICIONAL PER ALS PLANS I MESURES D'IGUALTAT

El Comitè de Seguretat i Salut va acordar que aquelles preguntes del qüestionari de riscos psicosocials contingudes en l'apartat "Condicions de treball" es presentarien també segons sexe en aquest annex, amb l'objectiu d'aportar dades al procés de diagnòstic, negociació i aplicació de mesures i plans d'igualtat efectiva entre homes i dones. Així mateix, les dades d'exposició contingudes en els apartats anteriors d'aquest informe es mostren per a dones i homes separatament, la qual cosa també pot ser una informació útil per a aquest mateix objectiu.



Les dades que aquí es presenten seran vàlides si les taxes de resposta són iguals o superiors al 60% en la categoria home i dona.

Taula 49: Taxa de resposta

Unitat d'anàlisi	Taxa de resposta dones	Taxa de resposta homes
Personal amb Comandament	100,0% [1]	73,3% [11]
(*) = "La taxa de resposta no és suficient per garantir la validesa de la informació, que podria ser poc representativa per a aquesta categoria d'anàlisi"		

A les taules 50 i 51 es mostren algunes **CARACTERÍSTIQUES SOCIODEMOGRÀFIQUES**.

Taula 50: Sexe

Ets:	N	%
Dona	12	18,8%
Home	52	81,3%
No contesta	0	
Total	64	

Taula 51: Edat

Quina edat tens?	N	% Dones	% Homes
Menys de 31 anys	2	8,3% [N=1]	1,9% [N=1]
Entre 31 i 45 anys	31	41,7% [N=5]	50,0% [N=26]
Més de 45 anys	31	50,0% [N=6]	48,1% [N=25]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	64	100,0% [N=12]	100,0% [N=52]

A les taules 52 i 53 es mostra la distribució de la plantilla per sexe i **UNITAT DE GESTIÓ** i **LLOC DE TREBALL**.

Taula 52: Lloc de treball

Indica quin lloc de treball ocupes actualment. Marca només una opció..	N	% Dones	% Homes
Personal amb Comandament	12	8,3% [N=1]	21,2% [N=11]
Agents	52	91,7% [N=11]	78,8% [N=41]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	64	100,0 % [N=12]	100,0 % [N=52]

Taula 53: Departament/Secció

Indica en quin departament o secció treballes actualment. Marca només una opció.	N	% Dones	% Homes
DO: Àrea de Seguretat Ciutadana	26	33,3% [N=4]	42,3% [N=22]
DO: Àrea de Trànsit	13	33,3% [N=4]	17,3% [N=9]
DO: Àrea de Proximitat	15	16,7% [N=2]	25,0% [N=13]
DO: Àrea de Policia Judicial	5	8,3% [N=1]	7,7% [N=4]
Divisió Tècnica	5	8,3% [N=1]	7,7% [N=4]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	64	100,0 % [N=12]	100,0 % [N=52]

Característiques relatives al **DISSENY DE LA TASCA**.

Taula 54: Movilitat funcional

Fas feines de llocs de treball diferents?	N	% Dones	% Homes
Generalment no	29	50,0% [N=6]	44,2% [N=23]
Sí, generalment de nivell superior	3	8,3% [N=1]	3,8% [N=2]
Sí, generalment de nivell inferior	1	8,3% [N=1]	0,0% [N=0]
Sí, generalment de mateix nivell	19	16,7% [N=2]	32,7% [N=17]
Sí, tant de nivell superior, com de nivell inferior, com del mateix nivell	12	16,7% [N=2]	19,2% [N=10]
No ho sé	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	64	100,0 % [N=12]	100,0 % [N=52]

Taula 55: Participació directa consultiva

En l'últim any, la direcció o els teus superiors t'han consultat sobre com millorar la forma de produir o dur a terme el servei?	N	% Dones	% Homes
Sempre	2	0,0% [N=0]	3,8% [N=2]
Moltes vegades	4	0,0% [N=0]	7,7% [N=4]
Algunes vegades	13	16,7% [N=2]	21,2% [N=11]
Només alguna vegada	16	25,0% [N=3]	25,0% [N=13]
Mai	29	58,3% [N=7]	42,3% [N=22]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	64	100,0% [N=12]	100,0% [N=52]

Característiques relatives a la **CONTRACTACIÓ**.

Taula 56: Relació laboral

Quin tipus de relació laboral tens amb AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL?	N	% Dones	% Homes
Personal funcionari de carrera	59	75,0% [N=9]	96,2% [N=50]
Personal funcionari interí	3	8,3% [N=1]	3,8% [N=2]
Personal laboral	2	16,7% [N=2]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	64	100,0% [N=12]	100,0% [N=52]

Taula 57: Antiguitat

Quant de temps fa que treballes a AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL?	N	% Dones	% Homes
Menys de 5 anys	12	25,0% [N=3]	17,3% [N=9]
Més de 5 anys i fins a 10 anys	11	25,0% [N=3]	15,4% [N=8]
Més de 10 anys i fins a 15 anys	15	8,3% [N=1]	26,9% [N=14]
Més de 15 anys i fins a 20 anys	4	0,0% [N=0]	7,7% [N=4]
Més de 20 anys	22	41,7% [N=5]	32,7% [N=17]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	64	100,0% [N=12]	100,0% [N=52]

Característiques relatives a la **JORNADA**.

Taula 58: Hores setmanals

Habitualment, quantes hores a la setmana treballes per a AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL?	N	% Dones	% Homes
30 hores o menys	1	0,0% [N=0]	1,9% [N=1]
De 31 a 35 hores	7	16,7% [N=2]	9,6% [N=5]
De 36 a 40 hores	44	75,0% [N=9]	67,3% [N=35]
De 41 a 45 hores	9	8,3% [N=1]	15,4% [N=8]
Més de 45 hores	3	0,0% [N=0]	5,8% [N=3]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	64	100,0 % [N=12]	100,0 % [N=52]

Taula 59: Horari

Quin és el teu horari de treball?	N	% Dones	% Homes
Torn fix de matí o Jornada Partida	5	16,7% [N=2]	5,8% [N=3]
Torn rotatori matí, tarda i nit	31	33,3% [N=4]	51,9% [N=27]
Torn rotatori matí i tarda	28	50,0% [N=6]	42,3% [N=22]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	64	100,0 % [N=12]	100,0 % [N=52]

Taules 60, 61 y 62. Adaptabilitat del temps de treball

Taula 60:

Quin marge d'adaptació tens en l'hora d'entrada i sortida?	N	% Dones	% Homes
No tinc cap marge d'adaptació pel que fa a l'hora d'entrada i sortida	61	100,0% [N=12]	94,2% [N=49]
Puc triar entre diversos horaris fixos ja establerts	1	0,0% [N=0]	1,9% [N=1]
Tinc fins a 30 minuts de marge	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Tinc més de mitja hora i fins a una hora de marge	1	0,0% [N=0]	1,9% [N=1]
Tinc més d'una hora de marge	1	0,0% [N=0]	1,9% [N=1]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	64	100,0 % [N=12]	100,0 % [N=52]

Taula 61:

Pots absentar-te del teu lloc de treball almenys una hora quan has d'atendre algun assumpte personal o familiar?	N	% Dones	% Homes
Sempre	10	8,3% [N=1]	17,3% [N=9]
Moltes vegades	11	16,7% [N=2]	17,3% [N=9]
Algunes vegades	22	25,0% [N=3]	36,5% [N=19]
Només alguna vegada	11	33,3% [N=4]	13,5% [N=7]
Mai	10	16,7% [N=2]	15,4% [N=8]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	64	100,0 % [N=12]	100,0 % [N=52]

Taula 62:

Pots decidir quan fas un descans?	N	% Dones	% Homes
Sempre	5	0,0% [N=0]	9,6% [N=5]
Moltes vegades	12	16,7% [N=2]	19,2% [N=10]
Algunes vegades	15	16,7% [N=2]	25,0% [N=13]
Només alguna vegada	11	25,0% [N=3]	15,4% [N=8]
Mai	21	41,7% [N=5]	30,8% [N=16]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	64	100,0 % [N=12]	100,0 % [N=52]

Taules 63 y 64. Dies feiners

Taula 63:

Habitualment, quants dissabtes treballes al mes?	N	% Dones	% Homes
Cap	2	8,3% [N=1]	1,9% [N=1]
Algun excepcionalment	3	16,7% [N=2]	1,9% [N=1]
Un dissabte al mes	17	16,7% [N=2]	28,8% [N=15]
Dos dissabtes al mes	40	50,0% [N=6]	65,4% [N=34]
Tres o més dissabtes al mes	2	8,3% [N=1]	1,9% [N=1]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	64	100,0 % [N=12]	100,0 % [N=52]

Taula 64:

Habitualment, quants diumenges treballes al mes?	N	% Dones	% Homes
Cap	3	16,7% [N=2]	1,9% [N=1]
Algun excepcionalment	2	8,3% [N=1]	1,9% [N=1]
Un diumenge al mes	17	16,7% [N=2]	28,8% [N=15]
Dos diumenges al mes	41	50,0% [N=6]	67,3% [N=35]
Tres o més diumenges al mes	1	8,3% [N=1]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	64	100,0% [N=12]	100,0% [N=52]

Taules 65 i 66. Exigències de disponibilitat

Taula 65:

Amb quina freqüència et canvien l'hora que tens establerta d'entrada i sortida o els dies de la setmana que tens establerts per treballar?	N	% Dones	% Homes
Sempre	1	0,0% [N=0]	1,9% [N=1]
Moltes vegades	2	0,0% [N=0]	3,8% [N=2]
Algunes vegades	9	8,3% [N=1]	15,4% [N=8]
Només alguna vegada	22	33,3% [N=4]	34,6% [N=18]
Mai	30	58,3% [N=7]	44,2% [N=23]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	64	100,0% [N=12]	100,0% [N=52]

Taula 66:

Habitualment, quants dies al mes allargues la teva jornada com a mínim mitja hora?	N	% Dones	% Homes
Cap	2	16,7% [N=2]	0,0% [N=0]
Algun dia excepcionalment	31	50,0% [N=6]	48,1% [N=25]
d'1 a 5 dies al mes	21	16,7% [N=2]	36,5% [N=19]
De 6 a 10 dies al mes	9	8,3% [N=1]	15,4% [N=8]
11 o més dies al mes	1	8,3% [N=1]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	64	100,0% [N=12]	100,0% [N=52]

Taula 67: Treball domèstic i familiar

Quina part del treball familiar i domèstic fas tu?	N	% Dones	% Homes
Sóc la/el principal responsable i faig la major part de tasques familiars i domèstiques	15	50,0% [N=6]	17,3% [N=9]
Faig aproximadament la meitat de les tasques familiars i domèstiques	39	25,0% [N=3]	69,2% [N=36]
Faig més o menys una quarta part de les tasques familiars i domèstiques	7	25,0% [N=3]	7,7% [N=4]
Només faig tasques molt puntuals	2	0,0% [N=0]	3,8% [N=2]
No faig cap o gairebé cap d'aquestes tasques	1	0,0% [N=0]	1,9% [N=1]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	64	100,0 % [N=12]	100,0 % [N=52]

Les taules següents mostren les característiques d'alguns **RECURSOS**

Taula 68:

En el teu departament o secció falta personal	N	% Dones	% Homes
Sempre	25	41,7% [N=5]	38,5% [N=20]
Moltes vegades	31	50,0% [N=6]	48,1% [N=25]
Algunes vegades	6	8,3% [N=1]	9,6% [N=5]
Només alguna vegada	2	0,0% [N=0]	3,8% [N=2]
Mai	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	64	100,0 % [N=12]	100,0 % [N=52]

Taula 69:

La planificació és realista	N	% Dones	% Homes
Sempre	4	0,0% [N=0]	7,7% [N=4]
Moltes vegades	19	25,0% [N=3]	30,8% [N=16]
Algunes vegades	24	33,3% [N=4]	38,5% [N=20]
Només alguna vegada	10	25,0% [N=3]	13,5% [N=7]
Mai	5	8,3% [N=1]	7,7% [N=4]
No contesta	2	8,3% [N=1]	1,9% [N=1]
Total	64	100,0 % [N=12]	100,0 % [N=52]

Taula 70:

La tecnologia (màquines, eines, ordinadors...) amb què treballes és l'adequada i funciona correctament	N	% Dones	% Homes
Sempre	10	8,3% [N=1]	17,3% [N=9]
Moltes vegades	18	8,3% [N=1]	32,7% [N=17]
Algunes vegades	25	50,0% [N=6]	36,5% [N=19]
Només alguna vegada	5	25,0% [N=3]	3,8% [N=2]
Mai	4	0,0% [N=0]	7,7% [N=4]
No contesta	2	8,3% [N=1]	1,9% [N=1]
Total	64	100,0 % [N=12]	100,0 % [N=52]

Característiques relatives al **SALARI**.

Taula 71: Salari

Aproximadament, quant cobres, net, al mes?	N	% Dones	% Homes
300 euros o menys	1	0,0% [N=0]	1,9% [N=1]
Entre 301 i 450 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 451 i 600 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 601 i 750 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 751 i 900 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 901 i 1.200 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 1.201 i 1.500 euros	4	16,7% [N=2]	3,8% [N=2]
Entre 1.501 i 1.800 euros	24	50,0% [N=6]	34,6% [N=18]
Entre 1.801 i 2.100 euros	29	25,0% [N=3]	50,0% [N=26]
Entre 2.101 i 2.400 euros	3	8,3% [N=1]	3,8% [N=2]
Entre 2.401 i 2.700 euros	1	0,0% [N=0]	1,9% [N=1]
Entre 2.701 i 3.000 euros	2	0,0% [N=0]	3,8% [N=2]
Més de 3.000 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	64	100,0 % [N=12]	100,0 % [N=52]

Taula 72: Composició del salari

El teu salari és	N	% Dones	% Homes
Fix	7	16,7% [N=2]	9,6% [N=5]
Una part fixa i una altra variable.	56	83,3% [N=10]	88,5% [N=46]
Tot variable (a preu fet, a comissió...)	1	0,0% [N=0]	1,9% [N=1]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	64	100,0 % [N=12]	100,0 % [N=52]

Taula 73: Correspondència f-salari

Les tasques que realitzes es corresponen amb la categoria o el grup professional que tens reconegut salarialment?	N	% Dones	% Homes
Sí.	45	50,0% [N=6]	75,0% [N=39]
No, les tasques que faig són d'una categoria o grup superior al que tinc assignat salarialment (PER EXEMPLE, faig de comercial, però em paguen com a administratiu/iva).	11	16,7% [N=2]	17,3% [N=9]
No, les tasques que faig són d'una categoria o grup inferior al que tinc assignat salarialment (PER EXEMPLE, faig d'administratiu/va, però em paguen com a comercial).	4	16,7% [N=2]	3,8% [N=2]
No ho sé.	4	16,7% [N=2]	3,8% [N=2]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	64	100,0 % [N=12]	100,0 % [N=52]

La taula següent mostra la **PROMOCIÓ**.

Taula 74: Promoció

Des que va entrar a AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT_COS POLICIA LOCAL , has pujat de categoria o grup professional?	N	% Dones	% Homes
No	48	83,3% [N=10]	73,1% [N=38]
Sí, una vegada	11	8,3% [N=1]	19,2% [N=10]
Sí, dues vegades	4	8,3% [N=1]	5,8% [N=3]
Sí, tres o més vegades	1	0,0% [N=0]	1,9% [N=1]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	64	100,0 % [N=12]	100,0 % [N=52]

ANNEX V

SALUT GENERAL

	Edat	Regular o dolenta %	Bona %	Excel·lent o molt bona %
TOTS	Menys de 31 anys	0	50	50
	Entre 31 - 45 anys	3,23	12,9	83,87
	Més de 45 anys	6,45	29,03	64,52

DONES	Menys de 31 anys	0	0	100
	Entre 31 - 45 anys	20	40	40
	Més de 45 anys	33,33	33,33	33,33

HOMES	Menys de 31 anys	0	100	0
	Entre 31 - 45 anys	0	7,69	92,31
	Més de 45 anys	0	28	72

SALUT MENTAL

	Edat	Regular o dolenta %	Bona %	Excel·lent o molt bona %
TOTS	Menys de 31 anys	50	0	50
	Entre 31 - 45 anys	51,61	25,81	22,58
	Més de 45 anys	36,67	33,33	30

DONES	Menys de 31 anys	100	0	0
	Entre 31 - 45 anys	40	40	20
	Més de 45 anys	0	0	100

HOMES	Menys de 31 anys	0	0	100
	Entre 31 - 45 anys	53,85	23,08	23,08
	Més de 45 anys	44	40	16

ESTRÈS

	Edat	VERD	GROC	VERMELL
TOTS	Menys de 31 anys	100	0	0
	Entre 31 - 45 anys	80,65	16,13	3,23
	Més de 45 anys	83,33	13,33	3,33

DONES	Menys de 31 anys	100	0	0
	Entre 31 - 45 anys	80	0	20
	Més de 45 anys	50	33,33	16,67

HOMES	Menys de 31 anys	100	0	0
	Entre 31 - 45 anys	80,77	19,23	0
	Més de 45 anys	91,67	8,33	0

BURNOUT

	Edat	VERD	GROC	VERMELL
TOTS	Menys de 31 anys	100	0	0
	Entre 31 - 45 anys	77,42	16,13	6,45
	Més de 45 anys	80,65	12,9	6,45

DONES	Menys de 31 anys	100	0	0
	Entre 31 - 45 anys	60	20	20
	Més de 45 anys	33,33	50	16,67

HOMES	Menys de 31 anys	100	0	0
	Entre 31 - 45 anys	80,77	15,38	3,85
	Més de 45 anys	92	4	4

SATISFACCIÓ

	Edat	Molt satisfet/a %	Satisfet/a %	Insatisfet/a %	Molt insatisfet/a %
TOTS	Menys de 31 anys	0	100	0	0
	Entre 31 - 45 anys	19,35	61,29	19,35	0
	Més de 45 anys	16,67	56,67	16,67	10
DONES	Menys de 31 anys	0	100	0	0
	Entre 31 - 45 anys	0	60	40	0
	Més de 45 anys	0	40	20	40
HOMES	Menys de 31 anys	0	100	0	0
	Entre 31 - 45 anys	23,08	61,54	15,38	0
	Més de 45 anys	20	60	16	4

DISTRIBUCIONS DE REFERÈNCIA

TOTA LA POBLACIÓ ASSALARIADA (HOMES I DONES, TOTES LES EDATS)

	Distribució de referència					
	Intervals de la puntuació*			% població en l'interval		
	I	II	III	I	II	III
Salut general	1-2	3	4-5	47,4	43,3	9,3
Salut mental	84-100	68-80	0-64	30,9	34,8	34,3
Estrès	0-56,25	62,5-81,25	87,5-100	32,7	35,6	31,7
Burnout	0-50	56-75	81,25-100	27,9	36,7	35,4

Salut general: I: Excel·lent o Molt bona; II: Bona; III: Regular o Dolenta.

Salut mental: I Tercil superior; II: Tercil mig; III: Tercil inferior.

Estrès, Burnout: I : Verd; II: Groc; III: Vermell

DISTRIBUCIONS DE REFERÈNCIA ESPECÍFIQUES PER EDAT PER ALS HOMES

HOMES						
	Distribució de referència					
	Intervals de la puntuació*			% població en l'interval		
	I	II	III	I	II	III
16 - 30						
Salut general	1-2	3	4-5	65,4	32,4	2,1
Salut mental	84-100	68-80	0-64	36,9	35,7	27,4
Estrès	0-56,25	62,5-81,25	87,5-100	44,0	34,9	21,1
Burnout	0-50	56-75	81,25-100	37,1	37,3	25,6
31 - 45						
Salut general	75-100	50	0-25	52,0	41,7	6,2
Salut mental	84-100	68-80	0-64	34,1	36,0	29,9
Estrès	0-56,25	62,5-81,25	87,5-100	34,6	35,9	29,5
Burnout	0-50	56-75	81,25-100	32,0	36,1	31,9
46 - 65						
Salut general	75-100	50	0-25	32,7	53,0	14,3
Salut mental	84-100	68-80	0-64	32,2	35,0	32,8
Estrès	0-56,25	62,5-81,25	87,5-100	36,5	34,8	28,7
Burnout	0-50	56-75	81,25-100	28,8	40,7	30,5

Salut general: I: Excel·lent o Molt bona;; II: Bona; III: Regular o Dolenta.

Salut mental: I Tercil superior; II: Tercil mig; III: Tercil inferior.

Estrès, Burnout: I : Verd; II: Groc; III: Vermell

DISTRIBUCIONS DE REFERÈNCIA ESPECÍFIQUES PER EDAT PER A LES DONES

DONES						
	Distribució de referència					
	Intervals de la puntuació*			% població en l'interval		
	I	II	III	I	II	III
16 - 30						
Salut general	1-2	3	4-5	63,3	32,1	4,6
Salut mental	84-100	68-80	0-64	30,0	35,0	35,0
Estrès	0-56,25	62,5-81,25	87,5-100	30,7	38,3	31,0
Burnout	0-50	56-75	81,25-100	29,1	37,5	33,5
31 - 45						
Salut general	75-100	50	0-25	46,8	44,4	8,8
Salut mental	84-100	68-80	0-64	26,6	33,2	40,2
Estrès	0-56,25	62,5-81,25	87,5-100	24,4	35,1	40,5
Burnout	0-50	56-75	81,25-100	21,3	31,2	47,5
46 - 65						
Salut general	75-100	50	0-25	30,9	50,0	19,1
Salut mental	84-100	68-80	0-64	24,8	33,9	41,3
Estrès	0-56,25	62,5-81,25	87,5-100	26,9	35,9	37,3
Burnout	0-50	56-75	81,25-100	19,2	39,2	41,6

Salut general: I: Excel·lent o Molt bona; II: Bona; III: Regular o Dolenta.

Salut mental: I Tercil superior; II: Tercil mig; III: Tercil inferior.

Estrès, Burnout: I : Verd; II: Groc; III: Vermell

5. INTERPRETACIÓ DELS RESULTATS PRELIMINARS

Amb data **18 d'Abril de 2018** es fa lliurament de l'informe preliminar, que comprèn els punts de l'1 al 4 del present informe.

Una vegada estudiats els resultats preliminars, els dies 10 i 24 de maig, 4 i 26 de juny de 2018 es reuneix el grup de treball per a la interpretació dels citats resultats, l'establiment de les exposicions problemàtiques i l'anàlisi causal mitjançant dinàmica de grup. El 25 de juliol es complimenta la planificació de les mesures acordades.

El mètode determina els criteris per a l'establiment de les exposicions problemàtiques:

- Principals exposicions problemàtiques: factors de risc psicosocial per als que el percentatge de treballadors/es exposats a la situació més desfavorable per a la salut (vermell) és més gran o igual al 50%.
- Altres exposicions problemàtiques: factors de risc psicosocial per als que el percentatge de treballadors/es exposats a la situació més desfavorable per a la salut (vermell) està comprès entre el 33.3 i el 49%.
- Exposicions favorables: factors de riscs per als que el percentatge de treballadors exposats a la situació més desfavorable per a la salut (vermell) és inferior al 30%.

Una vegada realitzada l'anàlisi, s'arriba a les següents conclusions:

Atenent el percentatge de treballadors/es exposats/des a situacions més desfavorables per a la salut (vermell igual o superior al 50% de la plantilla), podem dir que els principals problemes de la plantilla **del COS DE LA POLICIA LOCAL de l'AJUNTAMENT DEL PRAT DE LLOBREGAT**, amb relació a l'exposició a factors de risc psicosocial derivats de les característiques de l'organització del treball són, per ordre de prevalença els que apareixen al punt següent.

6. RECOMANACIONS I MESURES PREVENTIVES

6.1. ORIGEN DE LES EXPOSICIONS PROBLEMÀTIQUES, OPORTUNITAT DE LES INTERVENCIIONS I DETERMINACIÓ DE PRIORITATS.

Des de les dades de l'Informe preliminar treballades fins aquí, cada un dels membres que participen en el grup de treball aporta el seu coneixement i experiència sobre les condicions de treball de l'empresa i el grup de treball discuteix i acorda quins aspectes caldria canviar per reduir o eliminar les exposicions nocives.

Posteriorment a la proposta de mesures correctores, el grup de treball valora l'oportunitat de les intervencions a realitzar en termes d'efectivitat, possibilitat factible, cost i acceptabilitat. La finalitat d'aquesta fase és acordar un pla de treball que sigui factible per a l'organització.

D'acord amb aquests paràmetres, s'estableix la planificació de l'activitat preventiva que s'inclou a continuació:

RITME DE TREBALL I EXIGÈNCIES QUANTITATIVES	
CAUSES	MESURES PREVENTIVES
1. La intensitat de la feina del cos de la Policia Local pot ser molt elevada i en poc temps, durant les intervencions. Aquesta percepció s'incrementa degut als recursos humans insuficients (12-14 places vacants, s'han convocat 6)	1.1 Estudiar la possibilitat de creació de places de relleu en previsió a les persones que en un termini curt s'han de jubilar, per tal d'agilitzar el procés de substitució. 1.2 Mantenir, preveure i potenciar llocs de treball assimilats a la 2a activitat pel personal d'edat avançada, per disposar del seu reforç al propi Cos de la Policia Local, en compliment de la Llei 16/91. Plantejar un Reglament de 2a activitat.
2. Àrea de Policia Judicial: tenen una elevada varietat i volum de tasques específiques (recollida de denúncies, accidents de trànsit complexes, diligències judicials, atenció a la víctima (delictes de gènere i menors)), que no les poden fer altres recursos d'altres unitats i les incidències de personal afecten molt, sobretot al cap de setmana.	2.1 Formació específica de les eines necessàries pels informes d'accidents (autocad, etc) per d'agilitzar el desenvolupament de la feina. 2.2 Millorar del programari GESPOL per agilitzar les eines informàtiques necessàries per desenvolupar la feina.
3. Àrea de Policia Judicial: Hi ha tasques que es dupliquen com la recollida d'informació dels accidents per part de les patrulles que després han de formalitzar la Policia Judicial	3.1 Formació específica en Accidents de trànsit i l'elaboració de Quaderns de Camp. 3.2 Actualització dels equips informàtics.
4. Els recursos disponibles i l'actual organització de torns, dificulta una distribució de tasques que sigui percebuda com a factible	4.1 Estudiar la possibilitat de replantejar el calendari laboral en negociació amb els representants sindicals 4.2 Fomentar el gaudiment dels dies de vacances fora del període estival per tal de optimitzar els recursos.
EXIGÈNCIES EMOCIONALS I D'AMAGAR EMOCIONS	
CAUSES	MESURES PREVENTIVES
5. Les situacions emocionalment desgastadores estan intrínsecament relacionades amb les intervencions que poden haver de realitzar.	5.1 Plantejar la dotació d'un suport d'atenció psicològica al personal exposat a situacions emocionalment desgastadores. 5.2 Dissenyar un protocol on s'identifiquin les situacions tipificades com emocionalment desgastadores, en les que s'hauria d'oferir preventivament aquest suport psicològic. 5.3 Formació en intel·ligència emocional, comunicació assertiva i resolució de conflictes.
INSEGURETAT SOBRE LES CONDICIONS DE TREBALL	
CAUSES	MESURES PREVENTIVES
6. Percepció de manca d'informació sobre possibles canvis de condicions de treball, donat que s'informa un cop l'any segons necessitats organitzatives i/o per sol·licituds del personal.	6.1 Explicar els criteris a partir dels quals es prenen les decisions en quan a aquests canvis organitzatius. 6.2 Fomentar la transparència dels criteris sobre els quals es dissenya l'itinerari professional.

CONFLICTE DE ROL I CLARETAT DE ROL	
CAUSES	MESURES PREVENTIVES
7. La tasca de fer complir una normativa que en ocasions pot acceptar o no la ciutadania, comporta una conflictivitat de rol implícita, la Unitat de Proximitat és la que està més a prop de la ciutadania i la més exposada a aquestes situacions.	7.1 Reforçar la informació de canvis normatius i la seva aplicació per incrementar la seguretat en l'exercici del seu compliment.
8. Els serveis els prepara una Unitat concreta i pot afectar a la resta.	8.1 Buscar mecanismes de participació en la finalització de serveis per recollir propostes de millora (per exemple una enquesta de valoració) assegurant el feedback de les propostes realitzades.
9. Els acords de col·laboració amb Mossos d'Esquadra son definits políticament sense possibilitat d'intervenció del Cos.	9.1 Millorar la informació sobre els acords amb els Mossos d'Esquadra.
10. En ocasions els objectius de serveis concrets poden estar poc clars.	10.1 Oferir l'oportunitat de participar en Grups de Treball per preparar Campanyes específiques.
11. La Unitat de Trànsit a vegades ha de desenvolupar serveis que no són propis de la Unitat afectant a la claredat de tasques, funcions i responsabilitats.	11.1 Les mesures de Ritme de Treball i Exigències Quantitatives han de millorar aquest aspecte
PREVISIBILITAT	
CAUSES	MESURES PREVENTIVES
12. Percepció de manca d'informació sobre possibles canvis de condicions de treball, donat que s'informa un cop l'any segons necessitats organitzatives i/o per sol·licituds del personal.	12.1 Explicar els criteris a partir dels quals es prenen les decisions en quan a aquests canvis organitzatius. 12.2 Fomentar la transparència dels criteris sobre els quals es dissenya l'itinerari professional.
QUALITAT DE LIDERATGE I SUPORT SOCIAL DELS SUPERIORS	
CAUSES	MESURES PREVENTIVES
13. Percepció de manca d'informació sobre les possibilitats de desenvolupament que ofereixen els comandaments en els canvis d'Unitat	13.1 Fomentar la transparència dels criteris sobre els quals es dissenya l'itinerari professional 13.2 Planificació de serveis segons criteris objectius, comptant i prioritant amb els efectius de la Unitat a la que li correspon. 13.3 Formació en tècniques de lideratge i gestió de conflictes
La prevalença de la Unitat de Policia Judicial és degut a un malestar que s'ha corregit amb uns canvis organitzatius	
DOBLE PRESENCIA	
CAUSES	MESURES PREVENTIVES
14. En ocasions es produeixen incidències en la gestió dels AP.	14.1 Recordar que davant d'incidències dels AP es pot acudir al Cap de la Divisió Tècnica per poder resoldre-la.
INFLUÈNCIA	
CAUSES	MESURES PREVENTIVES
15. Trànsit, la tasca està molt marcada pel compliment de la normativa i el control d'infraaccions amb poca flexibilitat i marge de maniobra en la seva aplicació (poca interpretabilitat).	15.1 Fomentar la participació en la proposta de campanyes complementàries a les de la Generalitat de Catalunya, a partir de la seva experiència i coneixement de la Ciutat. 15.2 Planificar formacions de trànsit a altres agents.
SUPORT SOCIAL DE COMPANYYS/ES	
CAUSES	MESURES PREVENTIVES
Àrea de Policia Judicial ha canviat casi tot el personal i la situació i percepció és totalment diferent a la que hi havia en el moment de l'avaluació.	

**6.2 MATRIU PER A LA PLANIFICACIÓ DE LES MESURES PREVENTIVES
DEL COS DE LA POLICIA LOCAL DE L'AJUNTAMENT DEL PRAT DE
LLOBREGAT**

Àmbit d'aplicació: RITME DE TREBALL I EXIGÈNCIES QUANTITATIVES
Objectiu preventiu: Equilibrar el volum de feina amb els recursos humans disponibles

Mesures preventives	Personal Afectat	Data d'Inici	Persona Responsable	Recursos Humans, Materials i Econòmics	Seguiment	Observacions
1.1 Estudiar la possibilitat de creació de places de relleu en previsió a les persones que en un termini curt s'han de jubilar, per tal d'agilitzar el procés de substitució.	Tot el personal	4t Trimestre de 2018	Cap de la Policia Local	Segons el nombre de places a cobrir	2n Trimestre de 2019	Paralitzada a l'espera de l'aprovació de la nova Normativa de Convocatòria de places per cobrir les jubilacions anticipades
1.2 Mantenir, preveure i potenciar llocs de treball assimilats a la 2a activitat pel personal d'edat avançada, per disposar del seu reforç al propi Cos de la Policia Local, en compliment de la Llei 16/91. Plantejar un Reglament de 2a activitat	Tot el personal	4t Trimestre de 2018	Cap de la Policia Local en coordinació amb la Direcció de RRHH	Temps destinat a desenvolupar el Reglament	2n Trimestre de 2019	A partir dels 55-57 anys o segons l'estat psicofísic. S'aportarà l'esborrany al seguiment.
2.1 Formació específica de les eines necessàries pels informes d'accidents (autocad, etc) per tal d'agilitzar el desenvolupament de la feina.	Àrea de Policia Judicial	4t Trimestre de 2018	Cap de la Divisió Tècnica	Recursos interns de l'Àrea SITIC	2n Trimestre de 2019	
2.2 Millorar del programari GESPOL per agilitzar les eines informàtiques necessàries per desenvolupar la feina.	Àrea de Policia Judicial	4t Trimestre de 2018	Cap de la Divisió Tècnica	Recursos interns de l'Àrea SITIC	2n Trimestre de 2019	
3.1 Formació específica en Accidents de trànsit i l'elaboració de Quaderns de Camp.	Tot el personal	4t Trimestre de 2018	Cap de la Divisió Tècnica	Recursos interns del Cos de la PL	2n Trimestre de 2019	
3.2 Actualització dels equips informàtics.	Àrea de Policia Judicial	4t Trimestre de 2018	Cap de la Divisió Tècnica	Pressupost destinat a la seva compra	2n Trimestre de 2019	
4.1 Estudiar la possibilitat de replantejar el calendari laboral en negociació amb els representants sindicals	Tot el personal	4t Trimestre de 2018	Cap de la Policia Local en coordinació amb la Direcció de RRHH	Recursos interns	2n Trimestre de 2019	En negociació amb els Sindicats
4.2 Fomentar el gaudiment dels dies de vacances fora del període estival per tal de optimitzar els recursos.	Tot el personal	4t Trimestre de 2018	Cap de la Divisió Tècnica	Recursos interns	2n Trimestre de 2019	

Àmbit d'aplicació: EXIGÈNCIES EMOCIONALS I D'AMAGAR EMOCIONS
Objectiu preventiu: Prevenir el desgast emocional i proporcionar recursos per fer front a aquestes exigències

Mesures preventives	Personal Afectat	Data d'inici	Persona Responsable	Recursos Humans, Materials i Econòmics	Seguiment	Observacions
5.1 Plantejar la dotació d'un suport d'atenció psicològica al personal exposat a situacions emocionalment desgastadores.	Tot el personal	4t Trimestre de 2018	Departament de PRL	Pressupost destinat a la dotació d'aquest recurs intern o servei extern	2n Trimestre de 2019	Es planteja d'incorporar-lo en l'organització perquè pogués assumir els test capacitació d'armes i selecció així com poder fer el seguiment més acurat dels casos en els que han necessitat el suport.
5.2 Dissenyar un protocol on s'identifiquin les situacions tipificades com emocionalment desgastadores, en les que s'hauria d'oferir preventivament aquest suport psicològic.	Tot el personal	4t Trimestre de 2018	Departament de PRL en coordinació amb Cap de la Divisió Tècnica	Recursos interns	2n Trimestre de 2019	
5.3 Formació en intel·ligència emocional, comunicació assertiva i resolució de conflictes.	Tot el personal	4t Trimestre de 2018	Cap de la Divisió Tècnica	Recursos destinats a contractar la Formació	2n Trimestre de 2019	

Àmbit d'aplicació: PREVISIBILITAT, INSEGURETAT SOBRE LES CONDICIONS DE TREBALL
Objectiu preventiu: Millorar la gestió i fluïdesa de la informació

Mesures preventives	Personal Afectat	Data d'Inici	Persona Responsable	Recursos Humans, Materials i Econòmics	Seguiment	Observacions
6.1 Explicar els criteris a partir dels quals es prenen les decisions en quan a aquests canvis organitzatius.	Tot el personal	4t Trimestre de 2018	Cap de la Policia Local	Recursos Interns	2n Trimestre de 2019	
6.2 Fomentar la transparència dels criteris sobre els quals es dissenya l'itinerari professional.	Tot el personal	4t Trimestre de 2018	Cap de la Policia Local	Recursos Interns	2n Trimestre de 2019	

Àmbit d'aplicació: CLAREDAT I CONFLICTE DE ROL

Objectiu preventiu: Aclarir objectius, tasques i processos

Mesures preventives	Personal Afectat	Data d'Inici	Persona Responsable	Recursos Humans, Materials i Econòmics	Seguiment	Observacions
7.1 Reforçar la informació de canvis normatius i la seva aplicació per incrementar la seguretat en l'exercici del seu compliment.	Tot el personal	4t Trimestre de 2018	Comandaments de la Policia Local	Recursos Interns	2n Trimestre de 2019	
8.1 Buscar mecanismes de participació en la finalització de serveis per recollir propostes de millora (per exemple una enquesta de valoració) assegurant el feedback de les propostes realitzades.	Tot el personal	4t Trimestre de 2018	Comandaments de la Policia Local	Recursos Interns	2n Trimestre de 2019	
9.1 Millorar la informació sobre els acords amb els Mossos d'Esquadra.	Tot el personal	4t Trimestre de 2018	Comandaments de la Policia Local	Recursos Interns	2n Trimestre de 2019	
10.1 Oferir l'oportunitat de participar en Grups de Treball per preparar Campanyes específiques.	Tot el personal	4t Trimestre de 2018	Cap de la Divisió Tècnica	Recursos Interns	2n Trimestre de 2019	

Àmbit d'aplicació: QUALITAT DE LIDERATGE I SUPORT SOCIAL DE SUPERIORS
Objectiu preventiu: Dotar de més recursos en lideratge i gestió d'equips

Mesures preventives	Personal Afectat	Data d'Inici	Persona Responsable	Recursos Humans, Materials i Econòmics	Seguiment	Observacions
11.1 Fomentar la transparència dels criteris sobre els quals es dissenya l'itinerari professional	Tot el personal	4t Trimestre de 2018	Cap de la Policia Local	Recursos Interns	2n Trimestre de 2019	
11.2 Assignació de serveis a partir de criteris objectius, comptant i prioritant amb els efectius de la Unitat a la que li correspon així com explicar-los.	Tot el personal	4t Trimestre de 2018	Comandaments de la Policia Local	Recursos Interns	2n Trimestre de 2019	
11.3 Formació en tècniques de lideratge i gestió de conflictes	Comandaments	1r Trimestre de 2019	Àrea de RRHH_ Formació	Pressupost per contractar la Formació	2n Trimestre de 2019	Diferenciar dos grups: l'escala bàsica (caporals) i l'escala intermèdia (de Sergent cap amunt)

Àmbit d'aplicació: DOBLE PRESENCIA
Objectiu preventiu: Afavorir la conciliació laboral familiar

Mesures preventives	Personal Afectat	Data d'Inici	Persona Responsable	Recursos Humans, Materials i Econòmics	Seguiment	Observacions
12.1 Recordar que davant d'incidències dels AP es pot acudir al Cap de la Divisió Tècnica per poder resoldre-la.	Tot el personal	4t Trimestre de 2018	Cap de la Divisió Tècnica	Recursos interns	2n Trimestre de 2019	

Àmbit d'aplicació: INFLUÈNCIA						
Objectiu preventiu: Buscar a mecanismes per afavorir la participació i autonomia del personal						
Mesures preventives	Personal Afectat	Data d'Inici	Persona Responsable	Recursos Humans, Materials i Econòmics	Seguiment	Observacions
13.1 Fomentar la participació en la proposta de campanyes complementàries a les de la Generalitat de Catalunya, a partir de la seva experiència i coneixement de la Ciutat.	Unitat de Trànsit	4t Trimestre de 2018	Comandaments de la Policia Local	Recursos interns	2n Trimestre de 2019	
13.2 Planificar formacions de trànsit a altres agents.	Tot el personal	4t Trimestre de 2018	Cap de la Divisió Tècnica	Pressupost per contractar la Formació	2n Trimestre de 2019	

7. PERSONAL TÈCNIC

ICESE Prevenció, queda a la seva disposició per a qualsevol aclariment sobre el present informe així com per a posteriors col·laboracions en l'Àrea de Prevenció.

Sabadell, a 27 de juliol de 2018

**MONTSERRAT
VILASECA
SOLÉ**

Firmado digitalmente por MONTSERRAT VILASECA SOLÉ
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Qualified Certificate: CAM-PF-SW-KPSC, cn=MONTSERRAT VILASECA SOLÉ, email=mvilaseca@icese.es, serialNumber=44181397F, sn=VILASECA SOLÉ, givenName=MONTSERRAT, 1.3.6.1.4.1.17326.3.0.3=B61271672, title=TÉCNICO DE PREVENCIÓN, ou=GESTIÓN TÉCNICA Y FORMACIÓN, o=ICESE PREVENCIÓN, S.L, c=ES
Fecha: 2018.07.27 11:22:57 +02'00'