

4. RESULTATS A AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT

4.1. TAXA DE RESPOSTA

La taxa de resposta a AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT ha estat del 81,3% (van contestar 531 treballadors/ores dels 653 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 85,7% [N=66]
	Personal Tècnic 90,2% [N=184]
	Personal Tècnic Auxiliar 59,7% [N=40] (*)
	Personal Administratiu 88,8% [N=87]
	Personal Subaltern 82,2% [N=60]
	Personal d'Ofci 65,0% [N=26]
	Personal amb Comandament de la Policia Local 122,2% [N=11]
	Agents de la Policia Local 67,1% [N=57]
Sexe	Dona 89,2% [N=297]
	Home 73,1% [N=234]
Departament o secció	DA de TDE: Servei de Desenv. Econòmic 261,5% [N=34]
	DA de TDE: Departament de Brigades 79,5% [N=35]
	DA de TDE: la resta de l'Àrea i Direcció 44,1% [N=26] (*)
	DA Ciutat Sostenible 76,2% [N=16]
	DA de Seguretat Pública 65,2% [N=73]
	DA de G: Dept de Participació Ciutadana i Proximitat 100,0% [N=29]
	DA de G: OMAP 89,5% [N=17]
	DA de G: Servei de Secretaria i SSJJ 100,0% [N=14]
	DA de G: la resta de l'Àrea, Direcció i Alcaldia 40,5% [N=15] (*)
	DA de SSGG: Servei de Recursos Humans 73,1% [N=19]
	DA de SSGG: Servei de SSII 109,5% [N=23]
	DA de SSGG: Servei d'Econ. i Hisenda i la resta de l'Àrea i Direcció 90,9% [N=20]
	DA IDS: Servei de SS Salut i Família (excepte Dept de Salut Com. i Ben.) 130,8% [N=51]
	DA IDS: Dept de Salut Comunitària i Benestar, Dept d'Esports i Dept de Cultura 84,6% [N=33]
	DA IDS: Servei d'Igualtat d'Oport. i Habit. i la resta de l'Àrea i Direcció 47,1% [N=24] (*)
	DA ECS: Unitat d'Educació Infantil i Família 121,4% [N=51]
	DA ECS: Unitat d'Enseny. i Promoció de la Música 121,1% [N=23]
	DA ECS: Unitat de Planif. i Gestió de CCEE 42,3% [N=11] (*)
	DA ECS: Unitat d'Educació Permanent i Inserció Sociolaboral, Unitat de Cooperació Solidaritat i Pau i Unitat d'Educ. Comunitària i Civisme 85,0% [N=17]
(*) = "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 reàcies a participar. En aquest cas, les dades d'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 DE SANT BOI DE LLOBREGAT (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 que ha participat:

Taula 2: Sexe

Ets:	N	%
Dona	297	55,9%
Home	234	44,1%
No contesta	0	
Total	531	

Taula 3: Edat

¿Quina edat tens?	N	%
Menys de 31 anys	18	3,4%
Entre 31 i 45 anys	178	33,5%
Més de 45 anys	335	63,1%
No contesta	0	
Total	531	

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	66	12,4%
Personal Tècnic	184	34,7%
Personal Tècnic Auxiliar	40	7,5%
Personal Administratiu	87	16,4%
Personal Subaltern	60	11,3%
Personal d'Ofci	26	4,9%
Personal amb Comandament de la Policia Local	11	2,1%
Agents de la Policia Local	57	10,7%
No contesta	0	
Total	531	

Taula 5: Departament/Secció

Indica en quin departament o secció treballes actualment. Marca només una opció.	N	%
DA de TDE: Servei de Desenv. Econòmic	34	6,4%
DA de TDE: Departament de Brigades	35	6,6%
DA de TDE: la resta de l'Àrea i Direcció	26	4,9%
DA Ciutat Sostenible	16	3,0%
DA de Seguretat Pública	73	13,7%
DA de G: Dept de Participació Ciutadana i Proximitat	29	5,5%
DA de G: OMAP	17	3,2%
DA de G: Servei de Secretaria i SSJJ	14	2,6%
DA de G: la resta de l'Àrea i Direcció i Alcaldia	15	2,8%
DA de SSGG: Servei de Recursos Humans	19	3,6%
DA de SSGG: Servei de SSII	23	4,3%
DA de SSGG: Servei d'Econ. i Hisenda i la resta de l'Àrea i Direcció	20	3,8%
DA IDS: Servei de SS Salut i Família (excepte Dept de Salut Com. i Ben.)	51	9,6%
DA IDS: Dept de Salut Comunitària i Benestar, Dept d'Esports i Dept de Cultura	33	6,2%
DA IDS: Servei d'Igualtat d'Oport. i Habit. i la resta de l'Àrea i Direcció	24	4,5%
DA ECS: Unitat d'Educació Infantil i Família	51	9,6%
DA ECS: Unitat d'Enseny. i Promoció de la Música	23	4,3%
DA ECS: Unitat de Planif. i Gestió de CCEE	11	2,1%
DA ECS: Unitat d'Educació Permanent i Inserció Sociolaboral, Unitat de Cooperació Solidaritat i Pau i Unitat d'Educ. Comunitària i Civisme	17	3,2%
No contesta	0	
Total	531	

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

Taula 6: Mobilitat funcional

¿Fas feines de llocs de treball diferents?	N	%
Generalment no	194	36,7%
Sí, generalment de nivell superior	56	10,6%
Sí, generalment de nivell inferior	26	4,9%
Sí, generalment de mateix nivell	59	11,2%
Sí, tant de nivell superior, com de nivell inferior, com del mateix nivell	179	33,8%
No ho sé	15	2,8%
No contesta	2	
Total	531	

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	29	5,5%
Moltes vegades	64	12,1%
Algunes vegades	144	27,2%
Només alguna vegada	113	21,4%
Mai	179	33,8%
No contesta	2	
Total	531	

Característiques relatives a la **CONTRACTACIÓ**.

Taula 8: Relació laboral

¿Quin tipus de relació laboral tens amb AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT?	N	%
Sóc funcionari/ària	180	33,9%
Sóc interí/ina	65	12,2%
Sóc laboral fixe	205	38,6%
Sóc laboral interí/ina o temporal	81	15,3%
No contesta	0	
Total	531	

Taula 9: Antiguitat

Quant de temps fa que treballes a AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT?	N	%
Fins a 5 anys	74	14,0%
Més de 5 anys i fins a 10 anys	71	13,4%
Més de 10 anys i fins a 15 anys	90	17,0%
Més de 15 anys i fins a 20 anys	80	15,1%
Més de 20 anys i fins a 25 anys	60	11,3%
Més de 10 anys	150	28,4%
No contesta	2	
Total	531	

Característiques relatives a la **JORNADA**.

Taula 10: Hores setmanals

¿Habitualment, quantes hores a la setmana treballes per a AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT?	N	%
30 hores o menys	42	8,0%
De 31 a 35 hores	217	41,1%
De 36 a 40 hores	225	42,6%
De 41 a 45 hores	25	4,7%
Més de 45 hores	19	3,6%
No contesta	3	
Total	531	

Taula 11: Horari

¿Quin és el teu horari de treball?	N	%
Jornada partida (matí i tarda tots els dies de la setmana)	91	17,2%
Torn fix de matí	331	62,7%
Torn fix de tarda	51	9,7%
Torns rotatoris amb el de nit	4	0,8%
No contesta	3	
Total	531	

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	196	37,0%
Puc triar entre diversos horaris fixos ja establerts	23	4,3%
Tinc fins a 30 minuts de marge	24	4,5%
Tinc més de mitja hora i fins a una hora de marge	65	12,3%
Tinc més d'una hora de marge	222	41,9%
No contesta	1	
Total	531	

Taula 13:

¿Pots absentar-te del teu lloc de treball almenys una hora quan has d'atendre algun assumpte personal o familiar?	N	%
Sempre	185	35,0%
Moltes vegades	85	16,1%
Algunes vegades	149	28,2%
Només alguna vegada	68	12,9%
Mai	41	7,8%
No contesta	3	
Total	531	

Taula 14:

Pots decidir quan fas un descans?	N	%
Sempre	108	20,6%
Moltes vegades	180	34,3%
Algunes vegades	116	22,1%
Només alguna vegada	59	11,2%
Mai	62	11,8%
No contesta	6	
Total	531	

Taules 15 y 16. Dies feiners

Taula 15:

¿Habitualment, quants dissabtes treballes al mes?	N	%
Cap	351	66,1%
Algun excepcionalment	95	17,9%
Un dissabte al mes	24	4,5%
Dos dissabtes	43	8,1%
Tres o més dissabtes al mes	18	3,4%
No contesta	0	
Total	531	

Taula 16:

¿Habitualment, quants diumenges treballes al mes?	N	%
Cap	372	70,1%
Algun excepcionalment	94	17,7%
Un diumenge al mes	18	3,4%
Dos diumenges	39	7,3%
Tres o més diumenges al m	8	1,5%
No contesta	0	
Total	531	

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	7	1,3%
Moltes vegades	16	3,0%
Algunes vegades	57	10,7%
Només alguna vegada	112	21,1%
Mai	339	63,8%
No contesta	0	
Total	531	

Taula 18:

¿Habitualment, quants dies al mes allargues la teva jornada com a mínim mitja hora?	N	%
Cap	58	10,9%
Algun dia excepcionalment	199	37,5%
d'1 a 5 dies al mes	122	23,0%
De 6 a 10 dies al mes	85	16,0%
11 o més dies al mes	66	12,5%
No contesta	1	
Total	531	

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	246	46,5%
Faig aproximadament la meitat de les tasques familiars i domèstiques	218	41,2%
Faig més o menys una quarta part de les tasques familiars i domèstiques	49	9,3%
Només faig tasques molt puntuals	13	2,5%
No faig cap o gairebé cap d'aquestes tasques	3	0,6%
No contesta	2	
Total	531	

Les taules següents mostren les característiques **RECURSOS**

Taula 20:

En el teu departament o secció falta personal	N	%
Sempre	227	43,1%
Moltes vegades	126	23,9%
Algunes vegades	108	20,5%
Només alguna vegada	48	9,1%
Mai	18	3,4%
No contesta	4	
Total	531	

Taula 21:

La planificació és realista	N	%
Sempre	34	6,6%
Moltes vegades	121	23,5%
Algunes vegades	176	34,2%
Només alguna vegada	115	22,4%
Mai	68	13,2%
No contesta	17	
Total	531	

Taula 22:

La tecnologia (màquines, eines, ordinadors...) amb què treballes és l'adequada i funciona correctament	N	%
Sempre	65	12,6%
Moltes vegades	200	38,9%
Algunes vegades	155	30,2%
Només alguna vegada	61	11,9%
Mai	33	6,4%
No contesta	17	
Total	531	

Característiques relatives al **SALARI**.

Taula 23: Salari

¿Aproximadament, quant cobres, net, al mes?	N	%
300 euros o menys	0	0,0%
Entre 301 i 450 euros	1	0,2%
Entre 451 i 600 euros	3	0,6%
Entre 601 i 750 euros	3	0,6%
Entre 751 i 900 euros	8	1,5%
Entre 901 i 1.200 euros	45	8,6%
Entre 1.201 i 1.500 euros	147	28,1%
Entre 1.501 i 1.800 euros	129	24,6%
Entre 1.801 i 2.100 euros	97	18,5%
Entre 2.101 i 2.400 euros	53	10,1%
Entre 2.401 i 2.700 euros	19	3,6%
Entre 2.701 i 3.000 euros	8	1,5%
Més de 3.000 euros	11	2,1%
No contesta	7	
Total	531	

Taula 24: Composició del salari

El teu salari és	N	%
Fix	465	88,1%
Una part fixa i una altra variable.	63	11,9%
Tot variable (a preu fet, a comissió...)	0	0,0%
No contesta	3	
Total	531	

Taula 25: Correspondència f-salari

¿Les tasques que realitzes es corresponen amb la categoria o el grup professional que tens reconegut salarialment?	N	%
Sí.	308	58,1%
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).	162	30,6%
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).	16	3,0%
No ho sé.	44	8,3%
No contesta	1	
Total	531	

La taula següent mostra la **PROMOCIÓ**.

Taula 26: Promoció

¿Des que va entrar a AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT , has pujat de categoria o grup professional?	N	%
No	316	59,5%
Sí, una vegada	121	22,8%
Sí, dues vegades	73	13,7%
Sí, tres o més vegades	21	4,0%
No contesta	0	
Total	531	

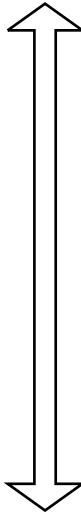
4.3. PREVALENÇA DE L'EXPOSICIÓ

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 DE SANT BOI DE LLOBREGAT, 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 DE SANT BOI DE LLOBREGAT 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 DE SANT BOI DE LLOBREGAT** (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 DE SANT BOI DE LLOBREGAT 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	87,9	9,1	3	
	PROBLEMÀTIQUES	Exigències emocionals	70	22,5	7,5
	Previsibilitat	67,3	26,3	6,3	
	Exigències quantitatives	65,2	27,7	7,1	
	Conflicte de rol	62,7	27,1	10,3	
	Qualitat de lideratge	52,6	31,4	16	
	Claredat de rol	52,3	33,7	14	
	Inseguretat sobre les condicions de treball	51,7	27,2	21,1	
	Exigències d'amagar emocions	51,3	28,1	20,6	
	Doble presència	39,9	46,8	13,2	
	Suport social dels superiors	33,8	35,5	30,7	
	Justícia	28,5	27,3	44,2	
	Sentiment de grup	27,4	30,8	41,8	
	Influència	25,9	47,1	27	
	Suport social de companys/es	23,1	46,1	30,7	
	Inseguretat sobre l'ocupació	22,5	31,4	46,1	
	Possibilitats de desenvolupament	12,5	31,8	55,8	
	Reconeixement	8,9	12,7	78,4	
	PROBLEMÀTIQUES	Confiança vertical	7,5	11,6	80,9
	O FAVORABLES	Sentit del treball	7,2	25,1	67,6

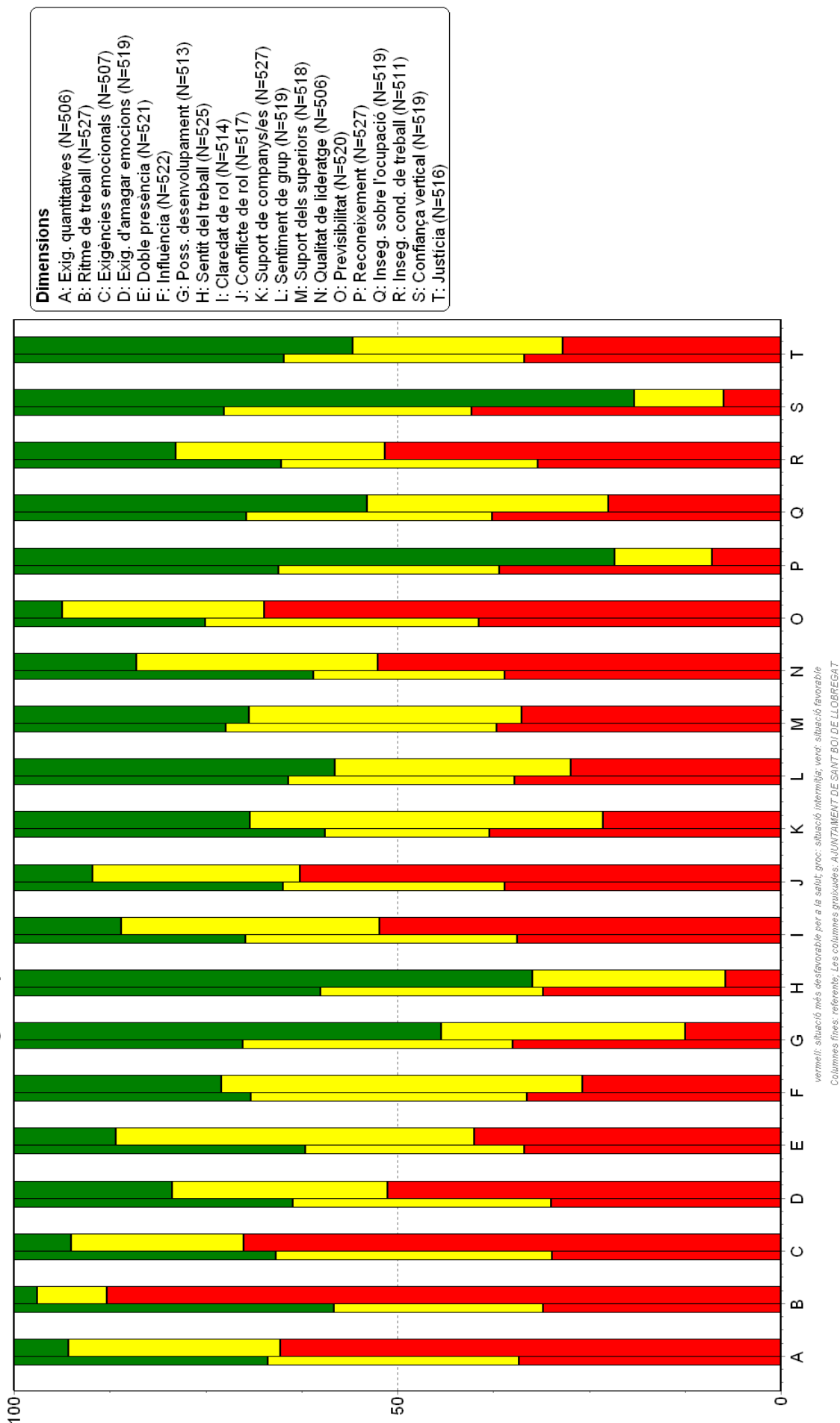
Vermell: tercil més desfavorable per a la salut., **Groc:** tercil intermedi, **Verd:** tercil més favorable per a la salut.

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 DE SANT BOI DE LLOBREGAT. Percentatge de població en cada nivell de referència.



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 DE SANT BOI DE LLOBREGAT

[illegible]

Lloc de treball

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 DE SANT BOI DE LLOBREGAT:** : 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 DE SANT BOI DE LLOBREGAT, 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/empresaocupacio/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 DE SANT BOI DE LLOBREGAT 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.

- AAnoteu-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?

- Identifiquen 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.

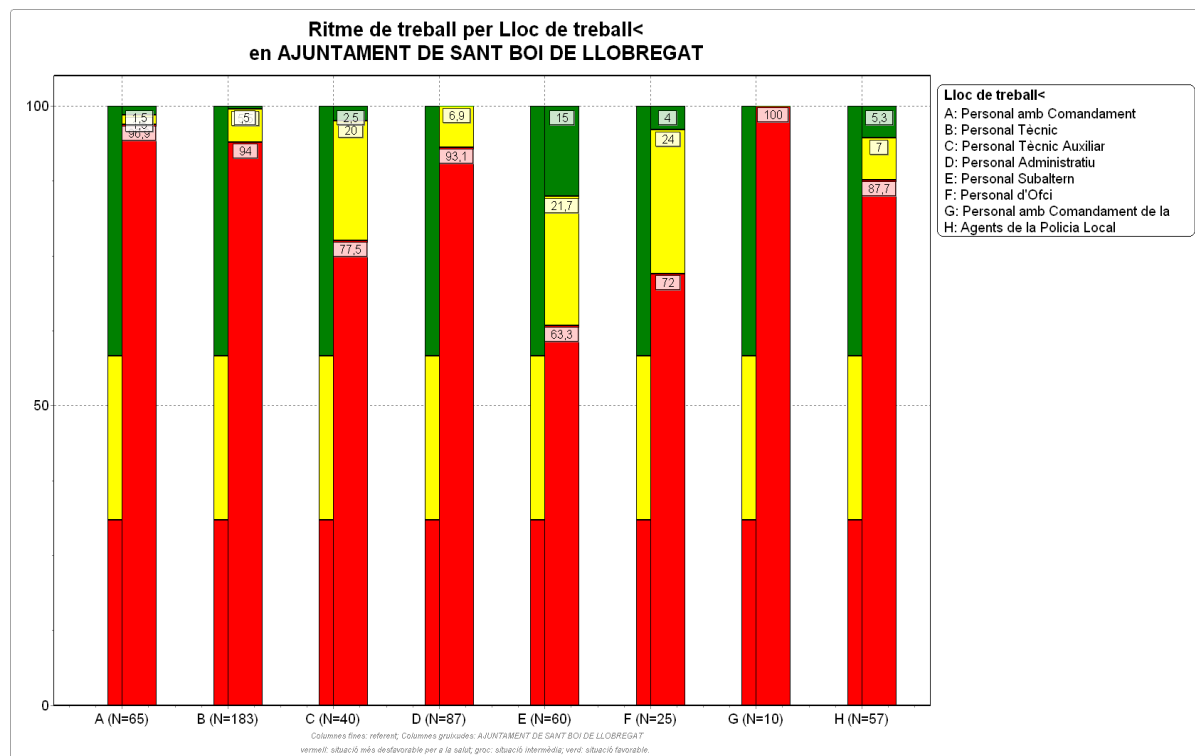
Possible origen. Per la seva estreta relació amb les exigències quantitatives, el seu origen pot ser el mateix.

Prevalença de l'exposició. Un 87,9% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT està exposat a la situació més desfavorable, un 9,1% a la intermèdia i un 3% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les al Ritme de treball.

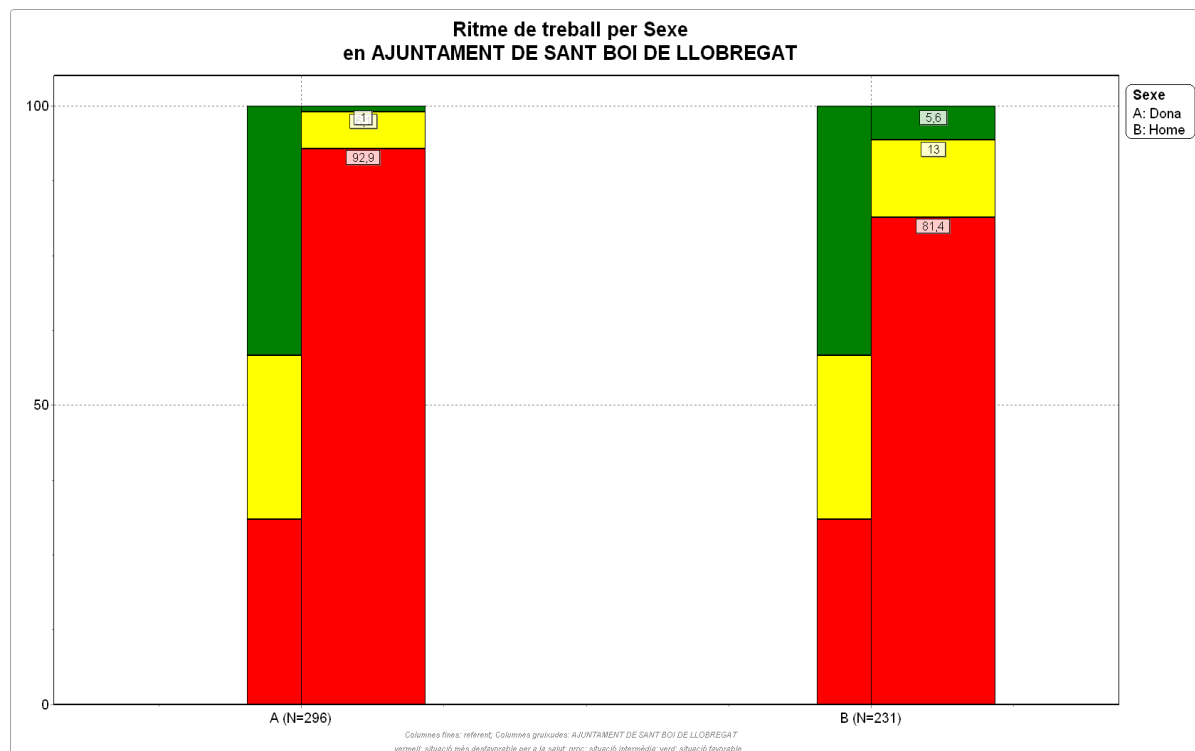
Taula 29: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades al Ritme de treball.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
Has de treballar molt de pressa?	57,4 [N=304]	34,7 [N=184]	7,9 [N=42]	[N=1]
	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?	71,5 [N=378]	20,4 [N=108]	8,1 [N=43]	[N=2]
¿El ritme de treball és alt durant tota la jornada?	66,2 [N=350]	20,4 [N=108]	13,4 [N=71]	[N=2]

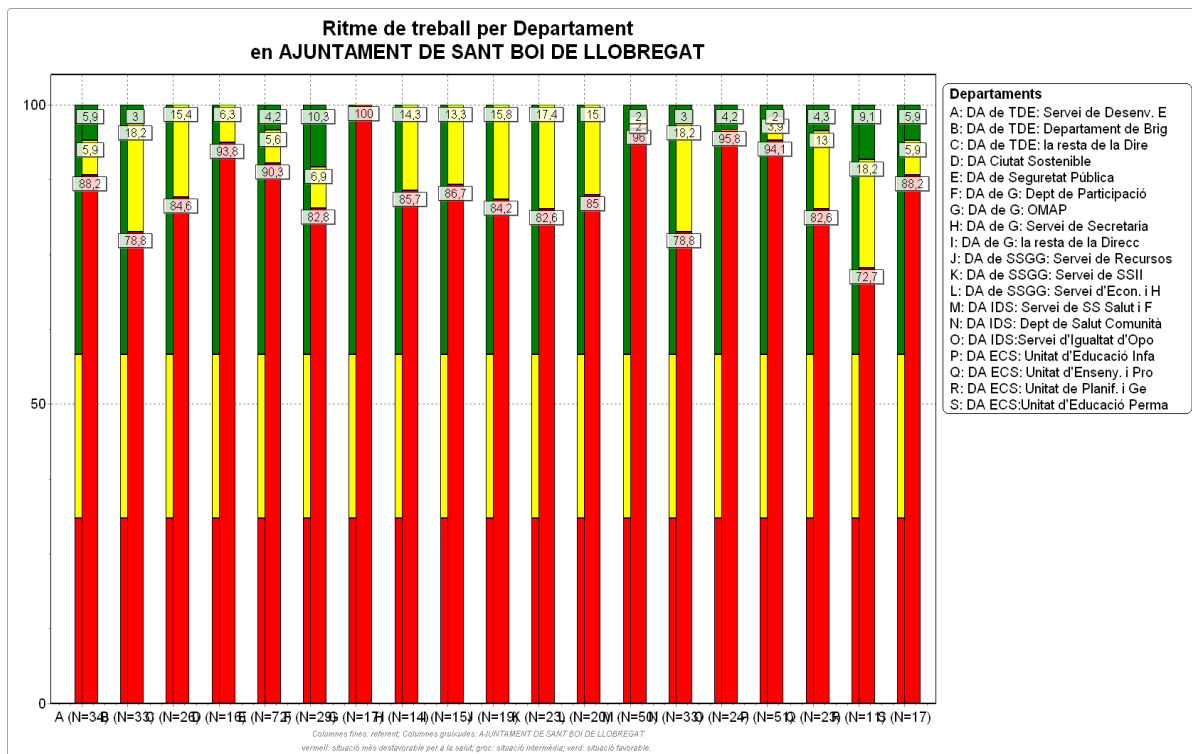
Gràfic 2. Prevalença d'exposició per lloc de treball



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.

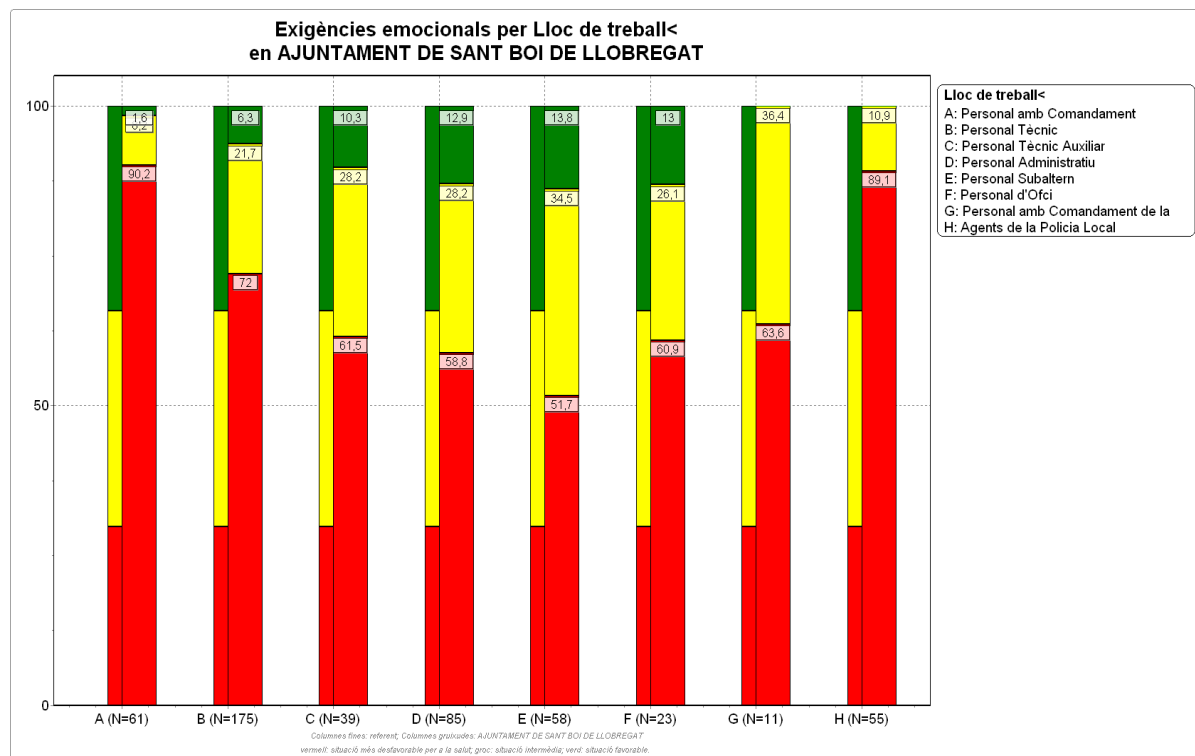
Possible origen. En ocupacions de cura a les persones, l'exposició a exigències emocionals té a veure amb la naturalesa de les tasques i no poden eliminar-se (no podem "eliminar" pacients, alumnes, etc.), i es requereixen habilitats específiques i temps suficient per poder gestionar-les efectivament. 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 70% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT està exposat a la situació més desfavorable, un 22,5% a la intermèdia i un 7,5% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les Exigències emocionals.

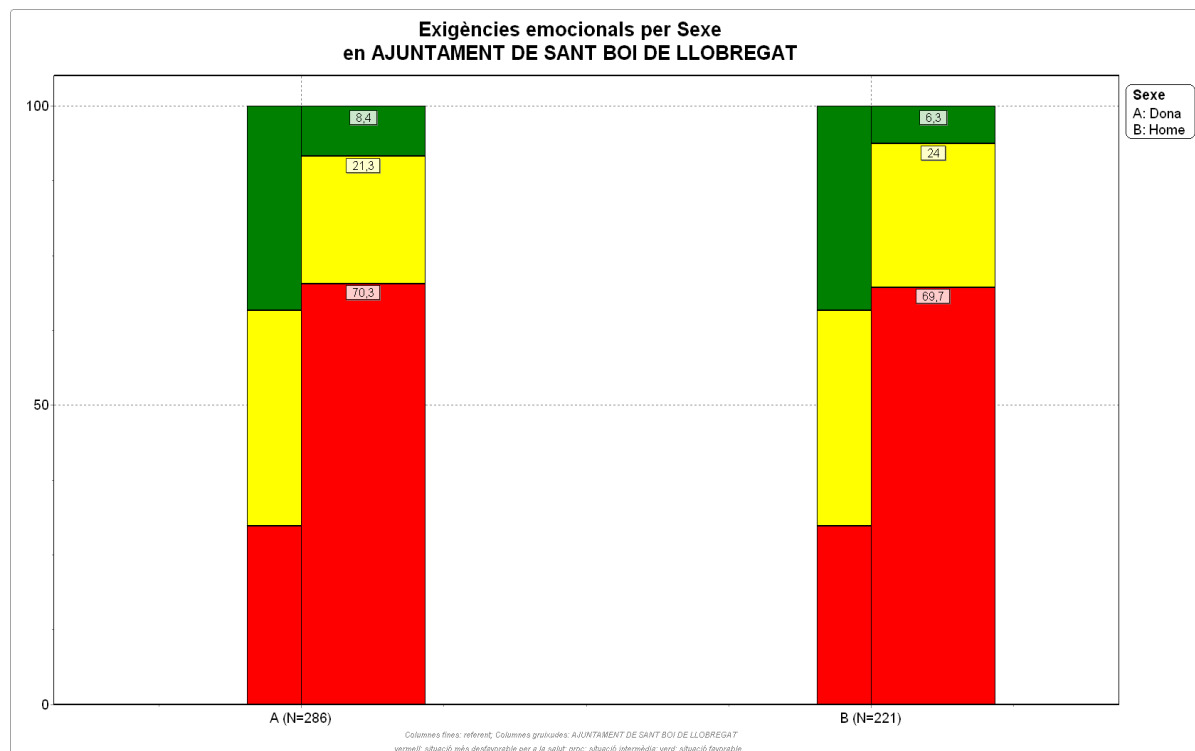
Taula 30: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a les Exigències emocionals.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
En la teva feina, es produeixen moments o situacions desgastadors emocionalment?	59,1 [N=313]	29,1 [N=154]	11,9 [N=63]	[N=1]
A la teva feina has d'ocupar-te dels problemes personals d'altres?	32,2 [N=164]	17,5 [N=89]	50,4 [N=257]	[N=21]
	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
¿La teva feina t'afecta emocionalment?	43,6 [N=230]	25,0 [N=132]	31,4 [N=166]	[N=3]
La teva feina en general, és desgastadora emocionalment?	48,1 [N=255]	22,1 [N=117]	29,8 [N=158]	[N=1]

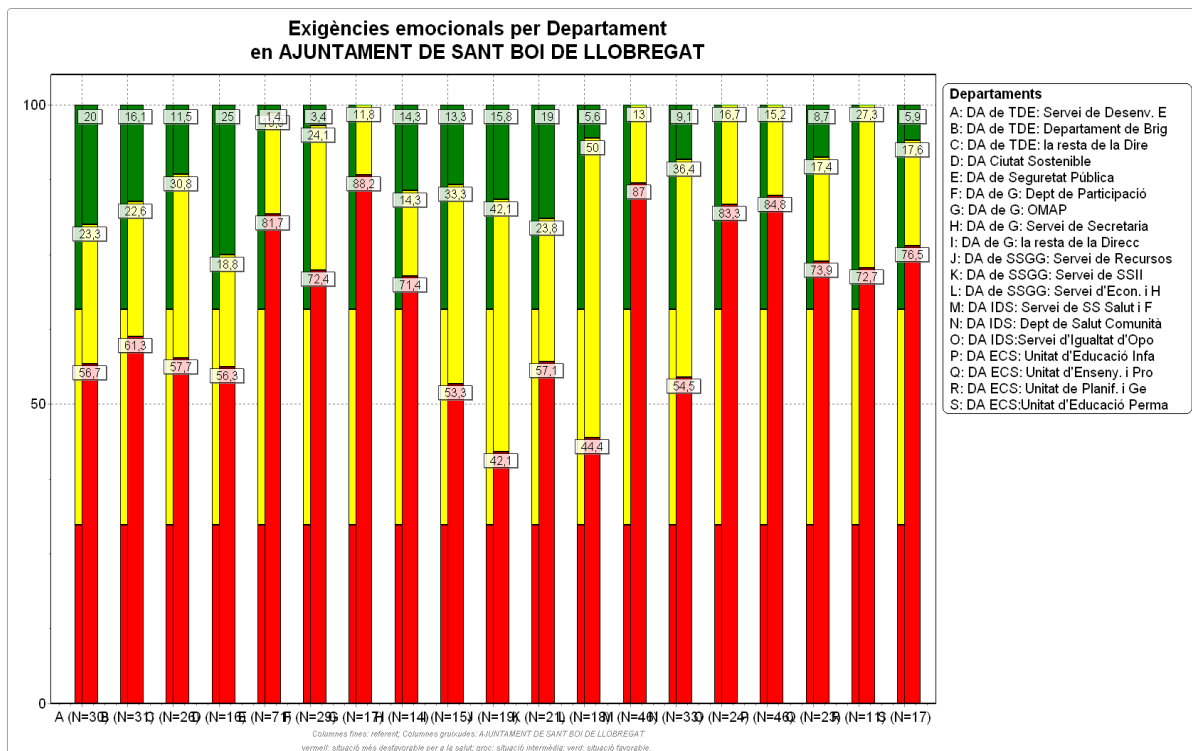
Gràfic 5. Prevalença d'exposició per lloc de treball



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. 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).

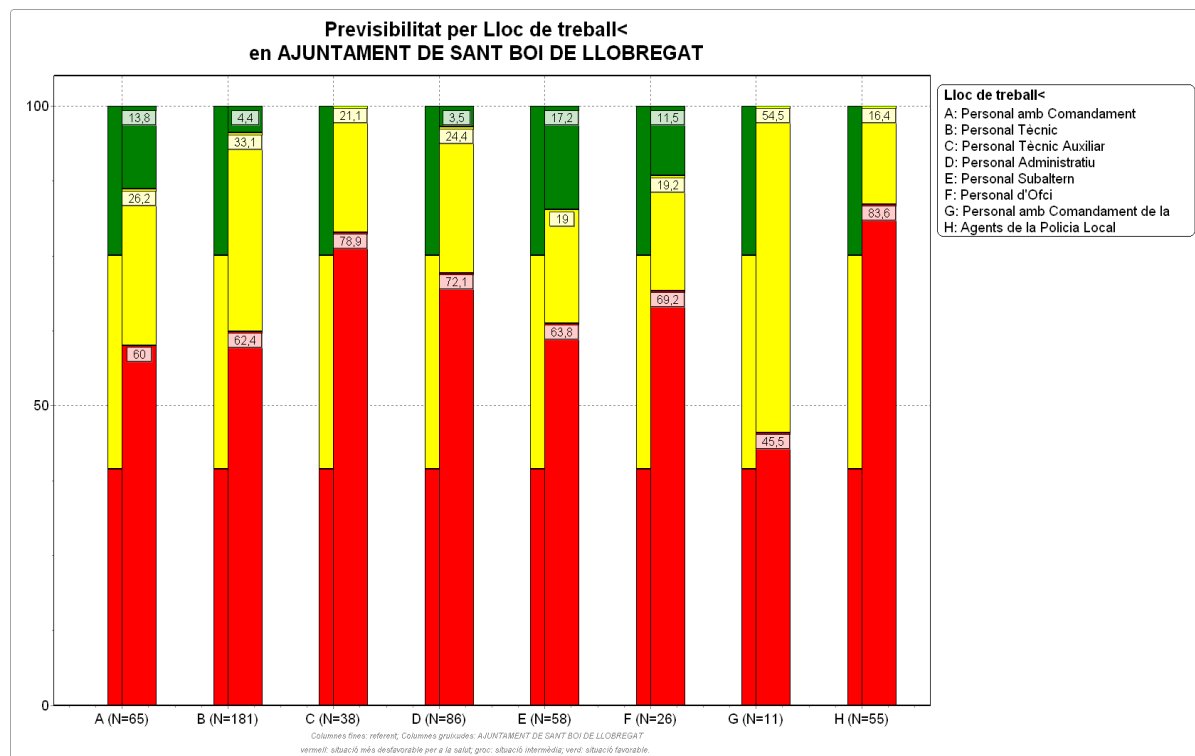
Possible origen. La falta de previsibilitat està relacionada amb l'absència d'informació i amb les comunicacions centrades en qüestions supèrflues i no en les qüestions quotidianes i rellevants de la feina, per la qual cosa no augmenta la transparència. També té a veure amb la falta de formació com a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

Prevalença de l'exposició. Un 67,3% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT està exposat a la situació més desfavorable, un 26,3% a la intermèdia i un 6,3% a la més favorable per a la salut, pel que fa a la Previsibilitat.

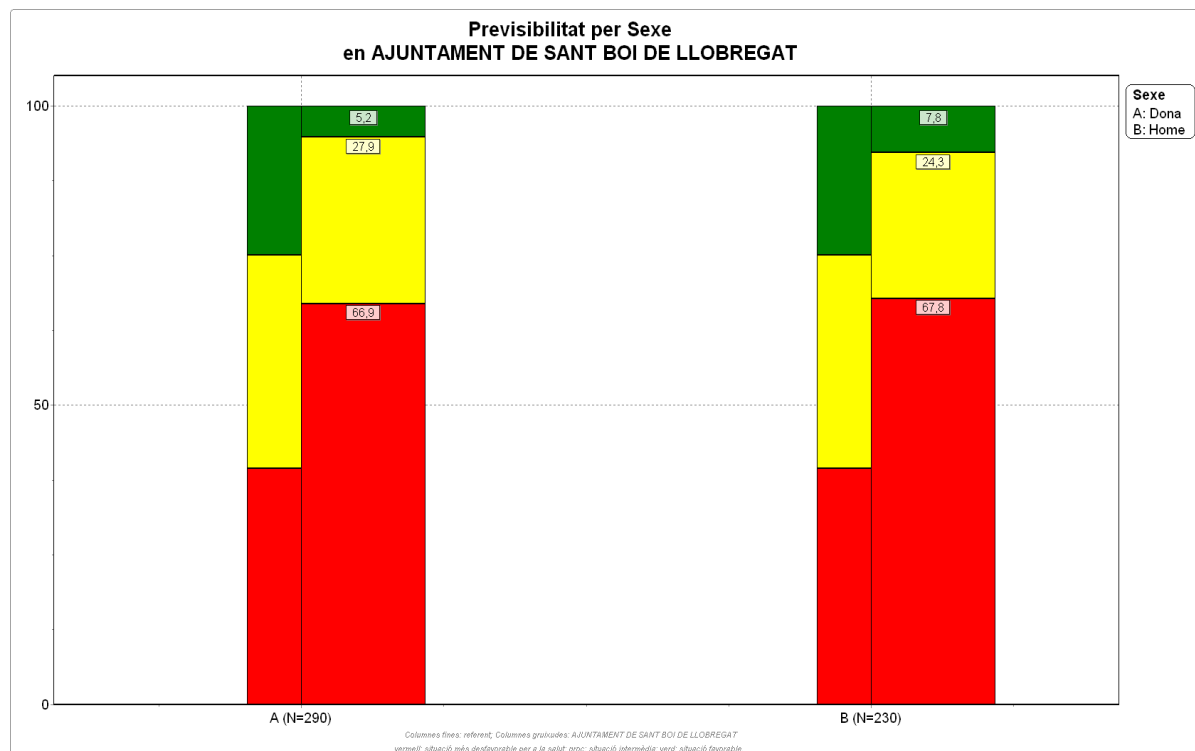
Taula 31: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a la Previsibilitat.

	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?	20,1 [N=105]	22,0 [N=115]	57,9 [N=303]	[N=8]
Reps tota la informació que necessites per fer bé la teva feina?	40,6 [N=213]	30,7 [N=161]	28,8 [N=151]	[N=6]

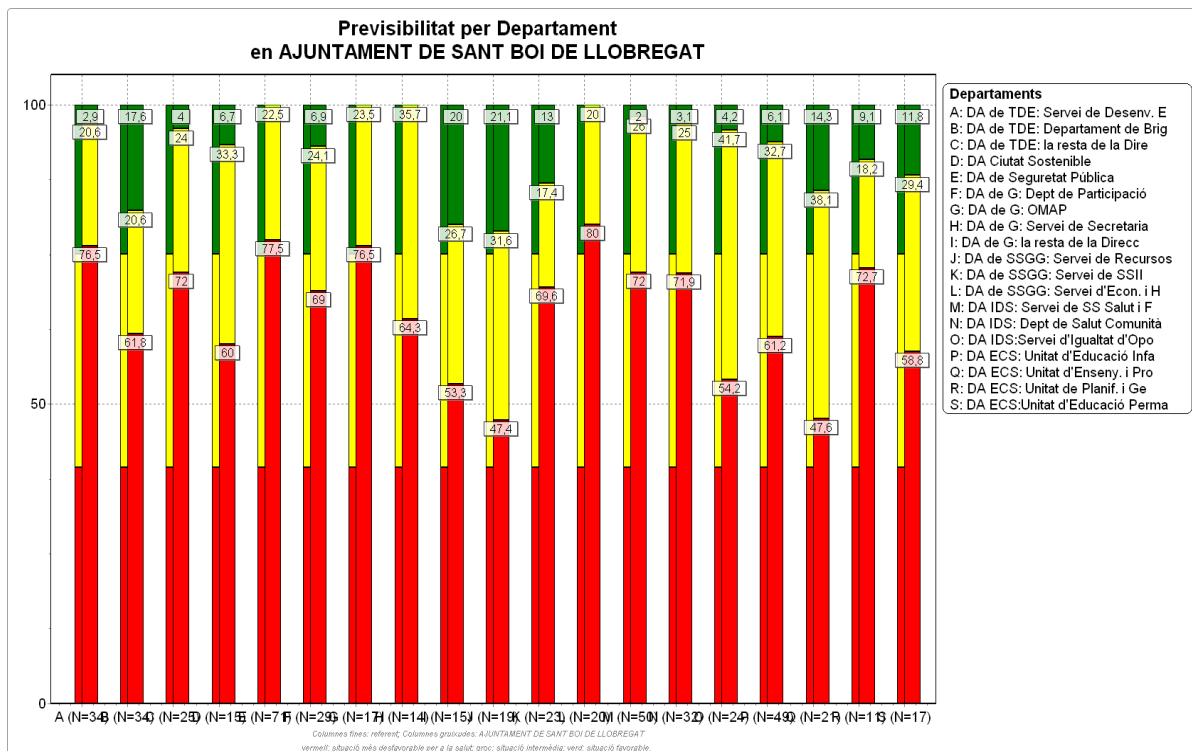
Gràfic 8. Prevalença d'exposició per lloc de treball



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 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.

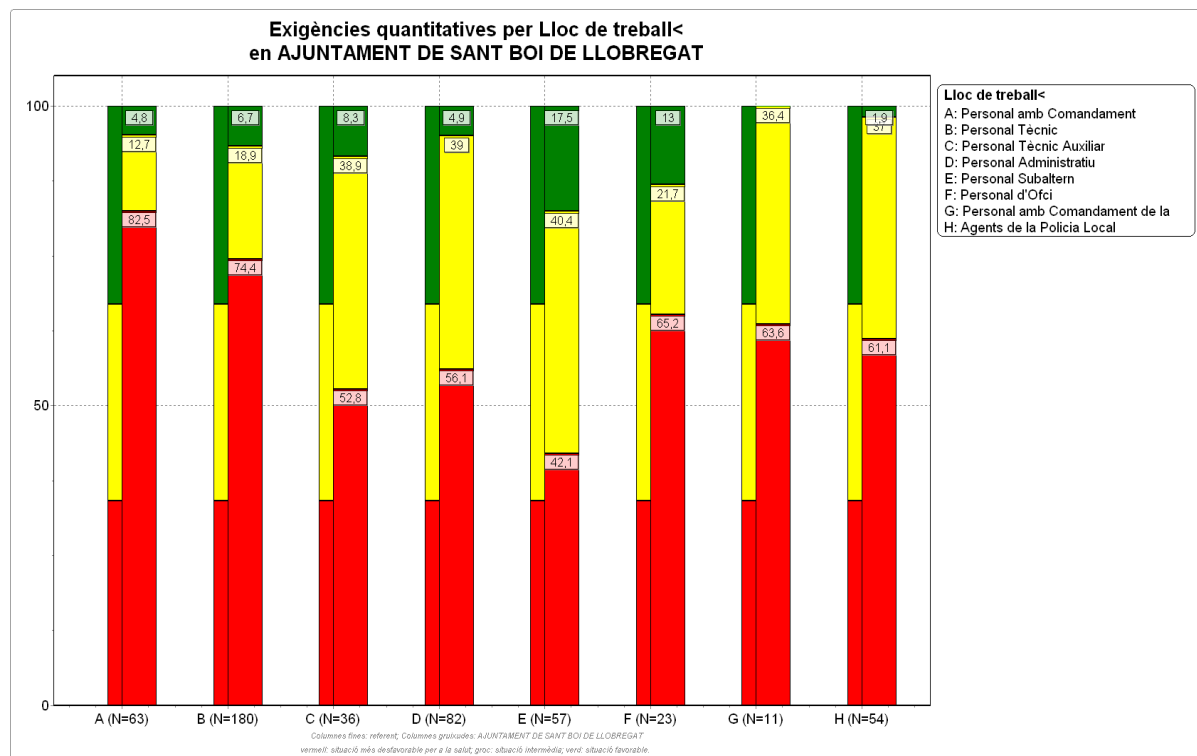
Possible origen. Tenen a veure principalment amb la falta de personal, el mesurament incorrecte dels temps o la mala planificació, tot i que també poden estar relacionades amb l'estructura salarial (per exemple, quan la part variable d'un salari baix és alta i obliga a augmentar el ritme de treball) 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 65,2% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT està exposat a la situació més desfavorable, un 27,7% a la intermèdia i un 7,1% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les Exigències quantitatives.

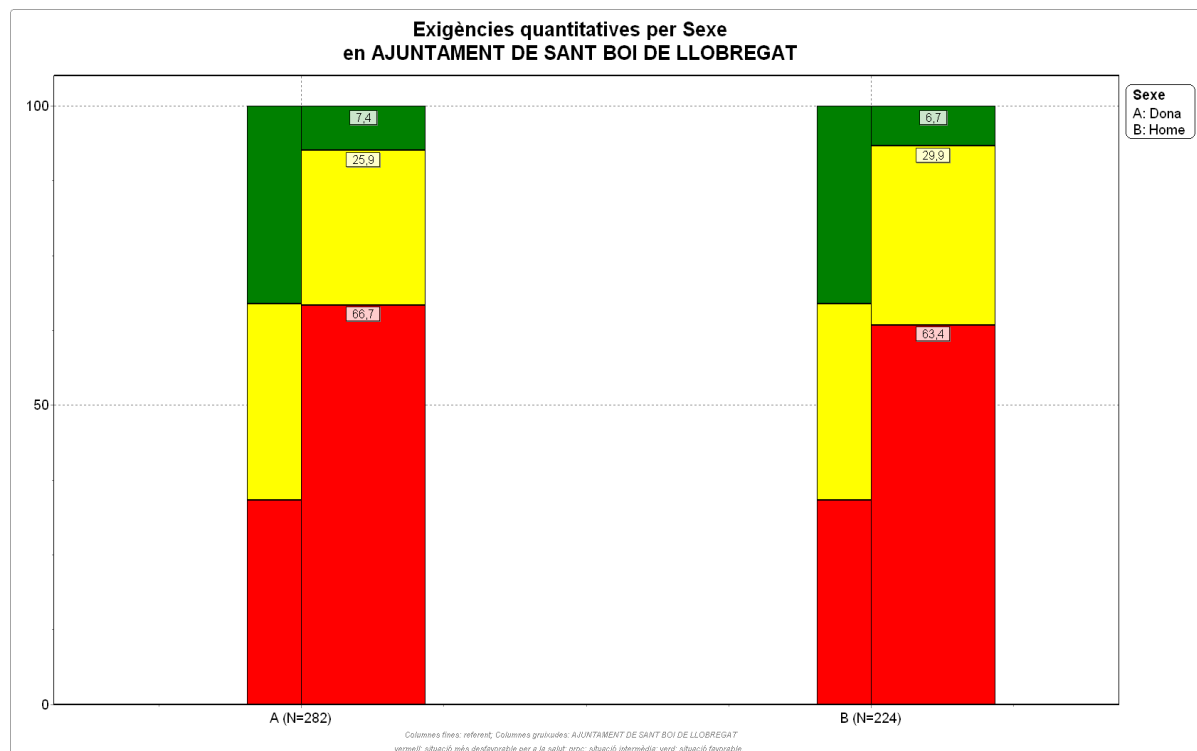
Taula 32: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a les Exigències quantitatives.

	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?	40,0 [N=211]	31,4 [N=166]	28,6 [N=151]	[N=3]
¿Amb quina freqüència et resulta impossible acabar les teves tasques laborals?	17,7 [N=91]	30,6 [N=157]	51,7 [N=265]	[N=18]
¿T'endarrereixes en l'entrega del teu treball?	8,6 [N=45]	30,5 [N=160]	61,0 [N=320]	[N=6]
Tens prou temps per fer la teva feina?	41,1 [N=217]	31,1 [N=164]	27,8 [N=147]	[N=3]

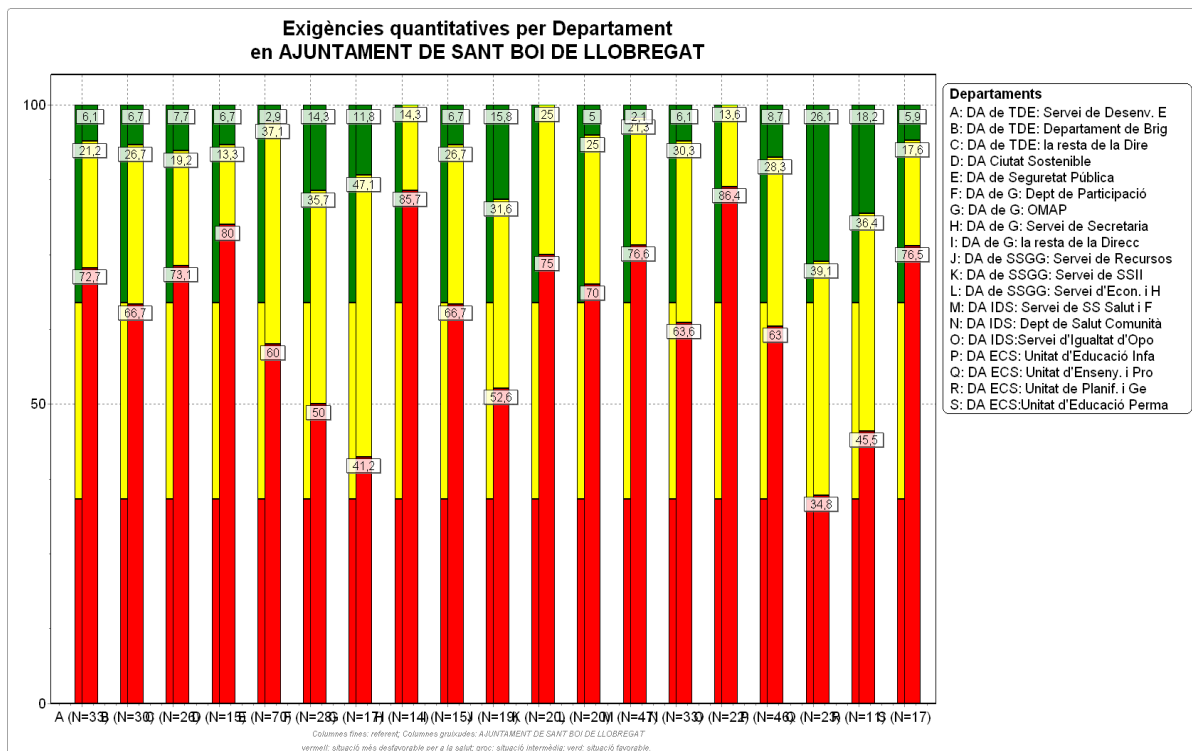
Gràfic 11. Prevalença d'exposició per lloc de treball



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.

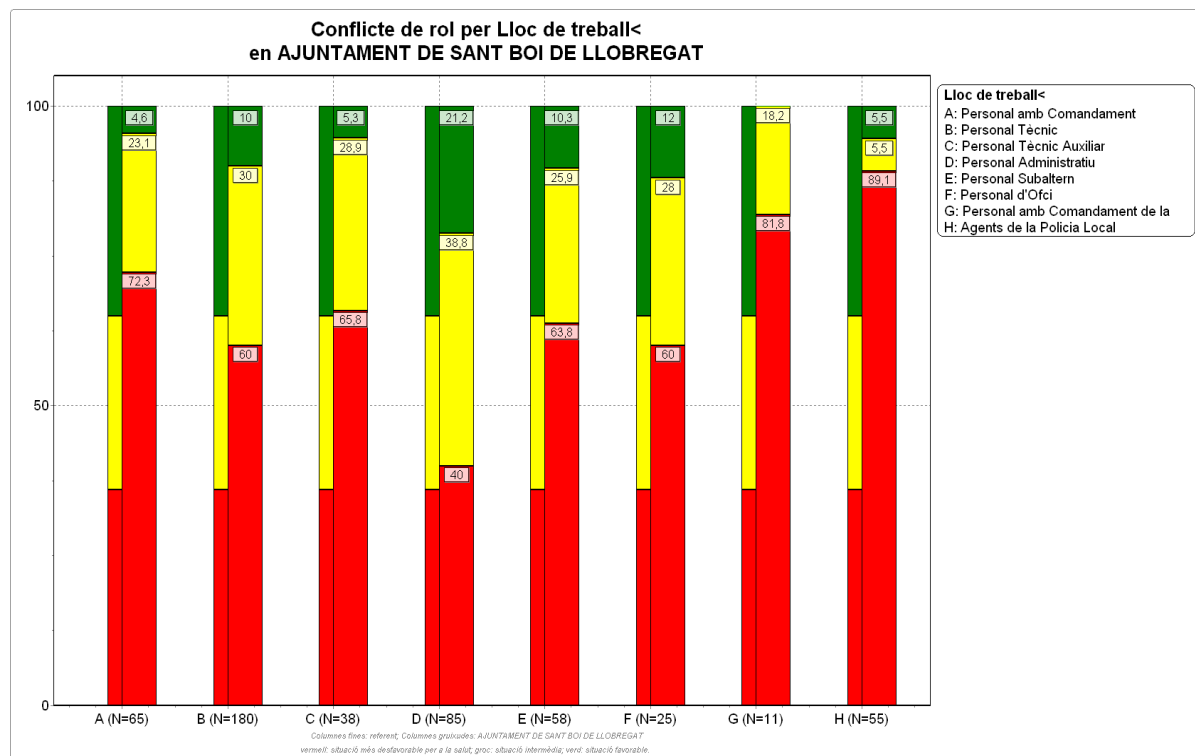
Possible origen. És freqüent quan el treballador ha d'afrontar la realització de tasques amb les quals pot estar en desacord o li suposen conflictes ètics (per exemple, expulsar captaires d'un local), o quan ha d'"elegir" entre ordres contradictòries (per exemple, en el cas d'un conductor al qual se 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 62,7% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT està exposat a la situació més desfavorable, un 27,1% a la intermèdia i un 10,3% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les al Conflicte de rol.

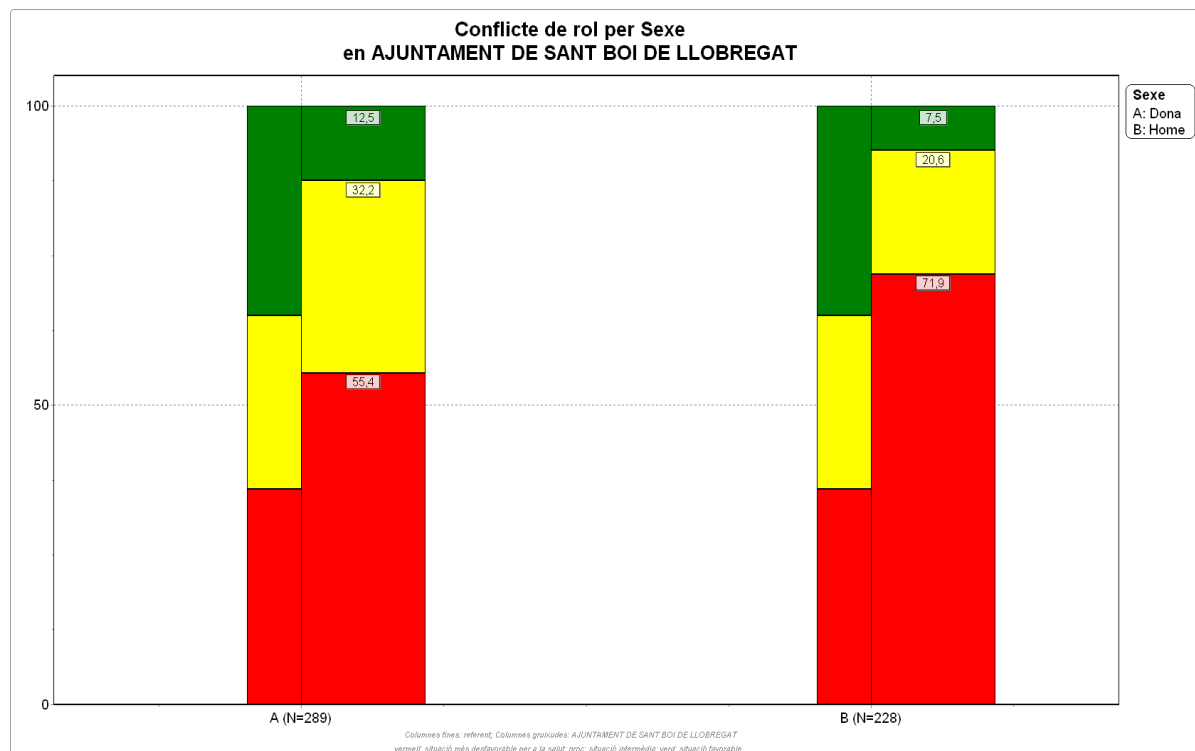
Taula 33: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades al Conflicte de rol.

	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?	38,3 [N=201]	30,1 [N=158]	31,6 [N=166]	[N=6]
Se t'exigeixen coses contradictòries en la feina?	22,5 [N=118]	21,1 [N=111]	56,4 [N=296]	[N=6]
Has de fer feines que creus que s'haurien de fer d'una altra manera?	45,0 [N=238]	28,7 [N=152]	26,3 [N=139]	[N=2]
Has de fer feines que et semblen innecessàries?	29,1 [N=153]	24,0 [N=126]	47,0 [N=247]	[N=5]

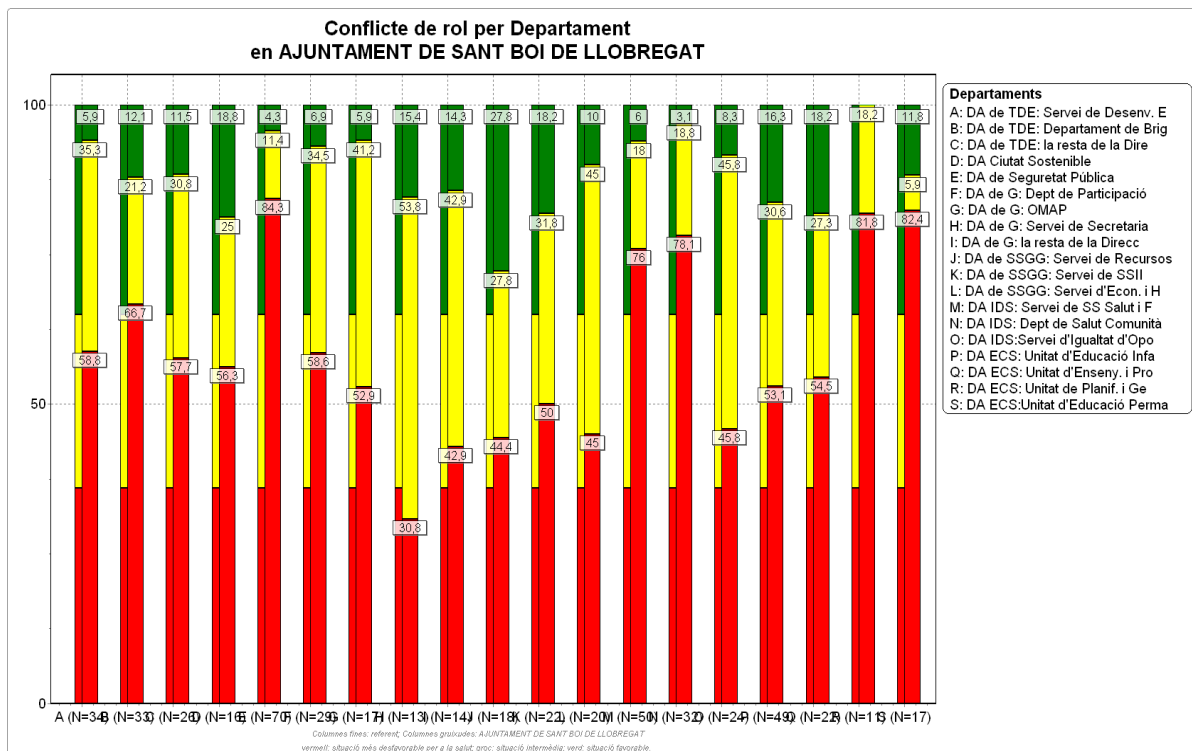
Gràfic 14. Prevalença d'exposició per lloc de treball



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. 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.

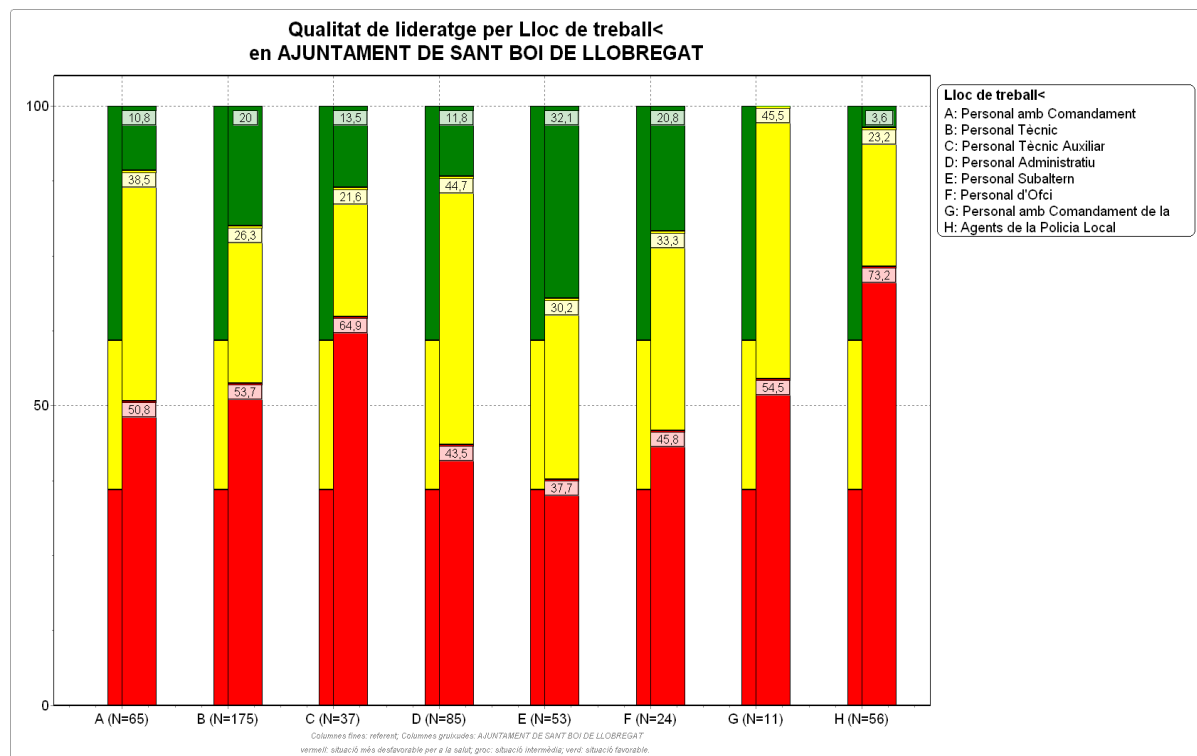
Possible origen. Té a veure amb els principis i procediments de gestió de personal i la capacitat dels comandaments per aplicar-los.

Prevalença de l'exposició. Un 52,6% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT està exposat a la situació més desfavorable, un 31,4% a la intermèdia i un 16% a la més favorable per a la salut, pel que fa a la Qualitat de lideratge.

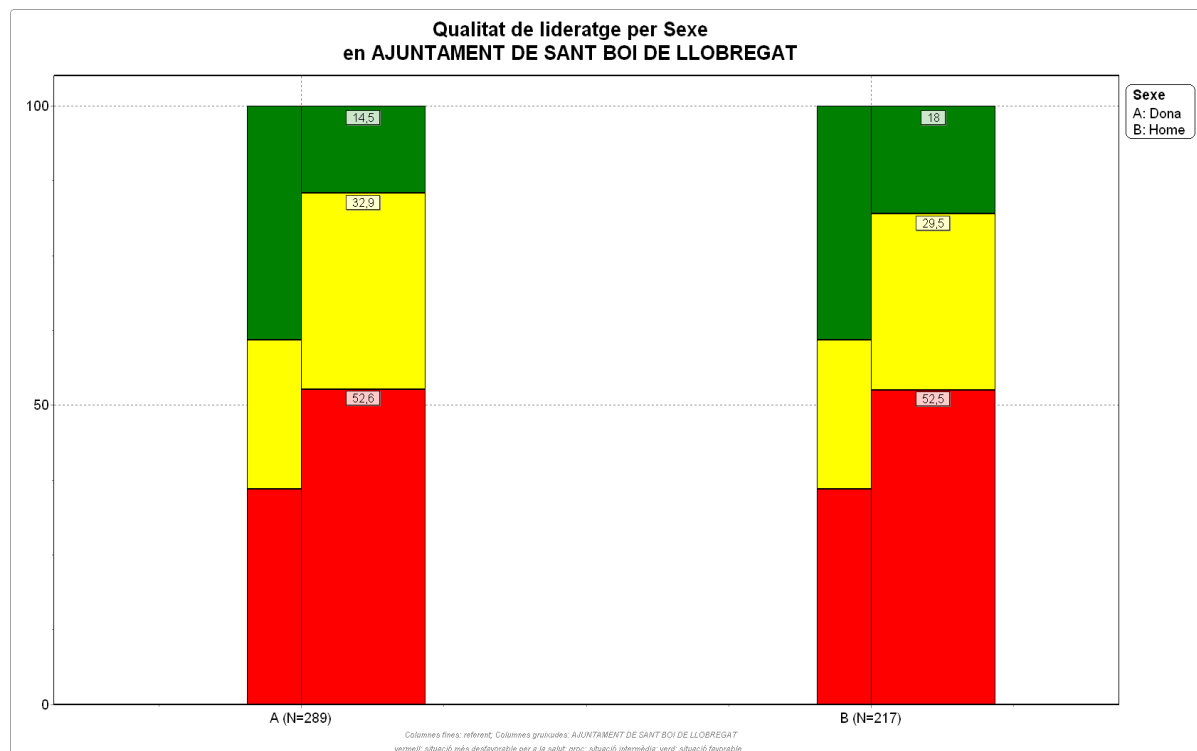
Taula 34: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a la Qualitat de lideratge.

	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?	35,4 [N=184]	24,6 [N=128]	40,0 [N=208]	[N=11]
¿El teu cap immediat actual planifica bé la feina?	38,6 [N=202]	28,7 [N=150]	32,7 [N=171]	[N=8]
¿El teu cap immediat actual distribueix bé la feina?	39,1 [N=202]	28,6 [N=148]	32,3 [N=167]	[N=14]
¿El teu cap immediat actual resol bé els conflictes?	38,8 [N=201]	26,6 [N=138]	34,6 [N=179]	[N=13]

Gràfic 17. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 18. 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.

4.4.8. 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.

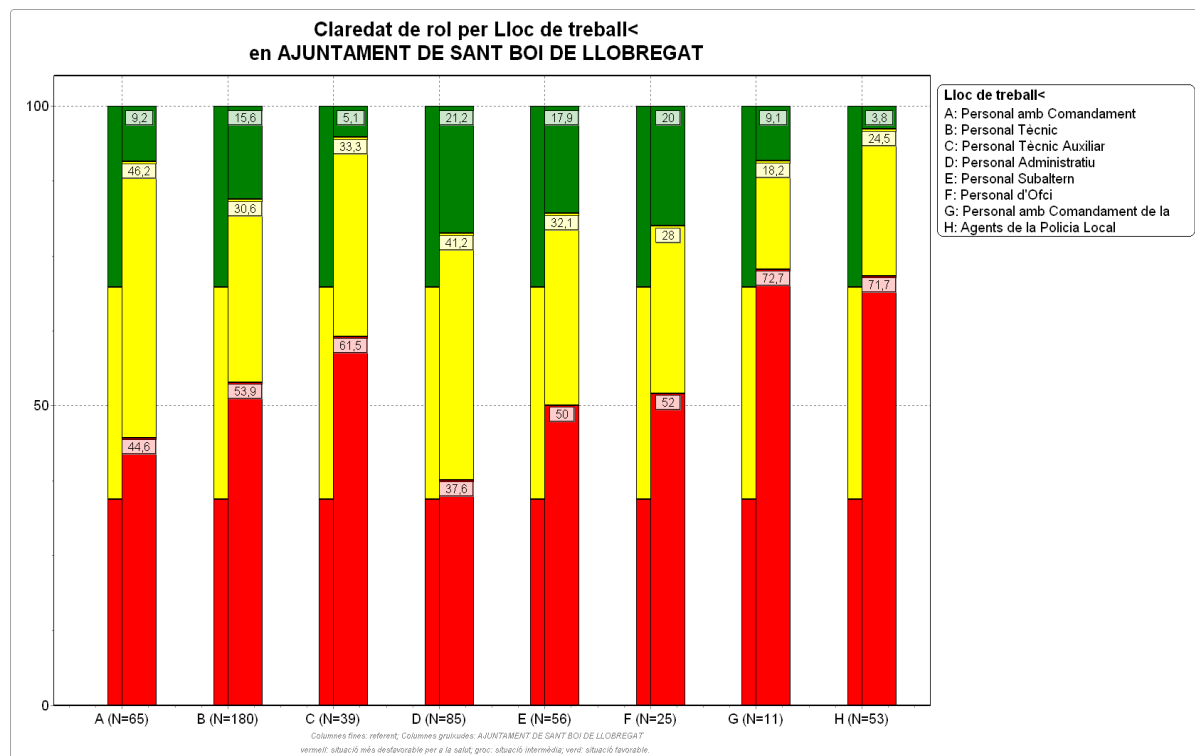
Possible origen. Té a veure amb l'existència i el coneixement per part de tots els treballadors d'una definició concisa dels llocs de treball, del propi (de cada treballador/a) i del de les altres persones de l'organització (superiors, companys i companyes).

Prevalença de l'exposició. Un 52,3% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT està exposat a la situació més desfavorable, un 33,7% a la intermèdia i un 14% a la més favorable per a la salut, pel que fa a la Claredat de rol.

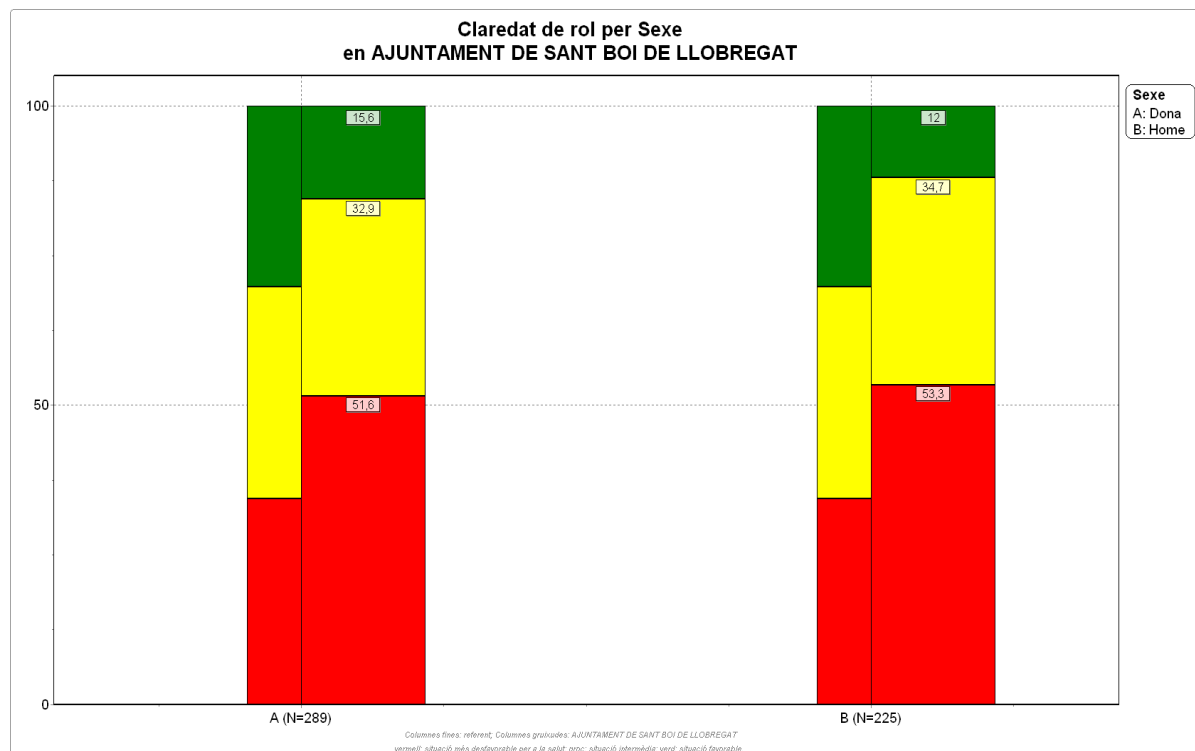
Taula 35: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a la Claredat de rol.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
El teu treball, té objectius clars?	57,2 [N=299]	21,6 [N=113]	21,2 [N=111]	[N=8]
Saps exactament quines tasques són responsabilitat teva?	66,7 [N=350]	21,0 [N=110]	12,4 [N=65]	[N=6]
Saps exactament què s'espera de tu a la feina?	61,2 [N=323]	18,9 [N=100]	19,9 [N=105]	[N=3]
Saps exactament quin marge d'autonomia tens en la teva feina?	62,5 [N=327]	23,9 [N=125]	13,6 [N=71]	[N=8]

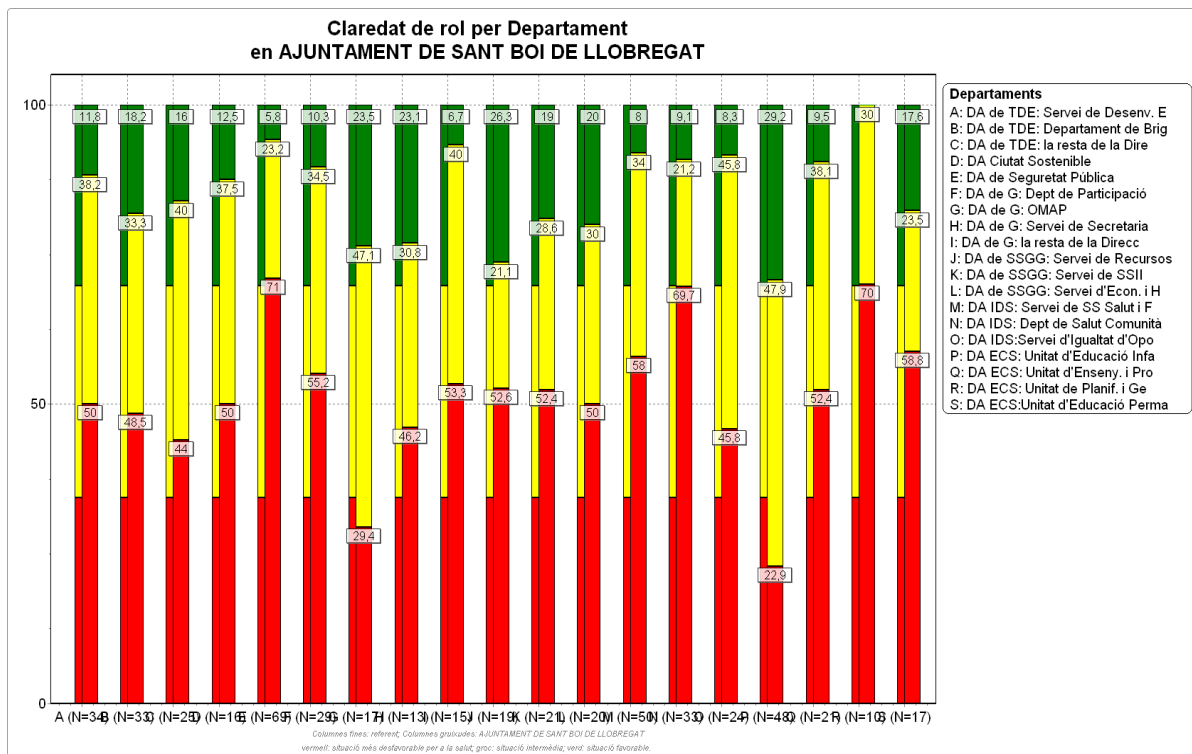
Gràfic 19. Prevalença d'exposició per lloc de treball



Gràfic 20. Prevalença d'exposició per sexe



Gràfic 21. 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.

4.4.9. 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.

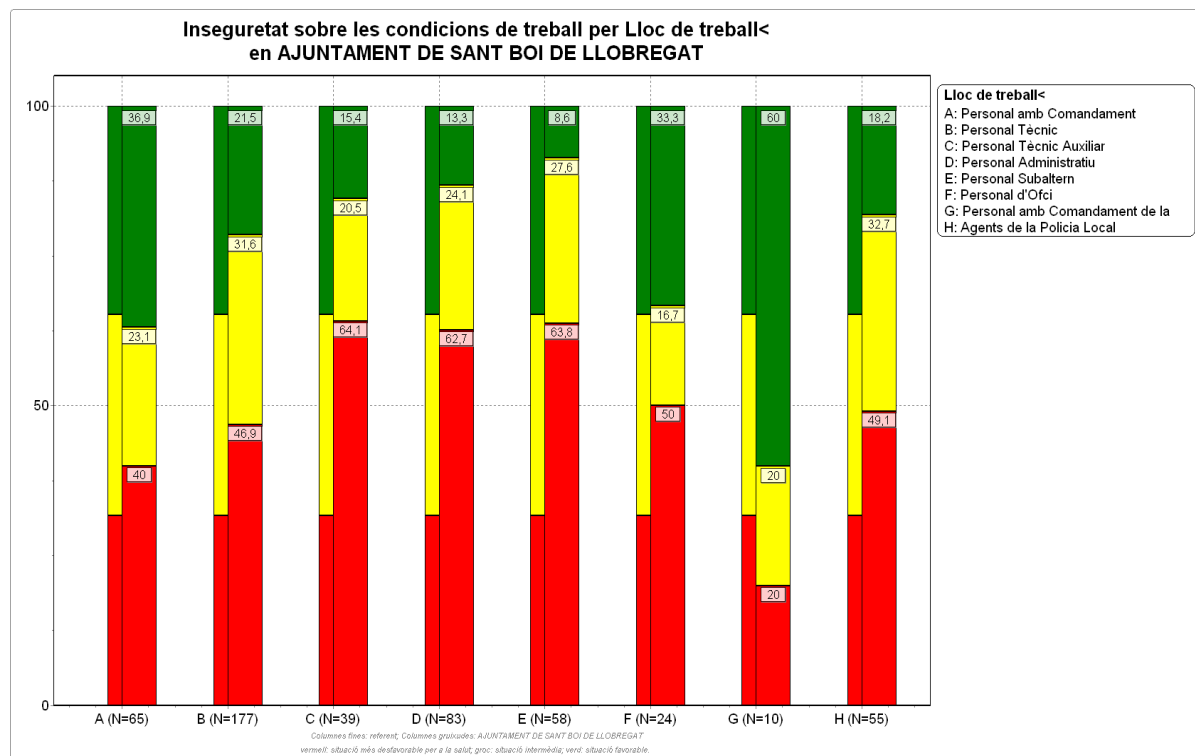
Possible origen. Es relaciona amb les amenaces d'empitjorament de les condicions de treball especialment valuoses. Aquestes es poden originar tant en la situació actual (per exemple, si l'assignació de jornada, tasques i plusos o complements salarials és arbitrària) com davant la possibilitat de canvis (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 51,7% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT està exposat a la situació més desfavorable, un 27,2% a la intermèdia i un 21,1% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les a l' Inseguretat sobre les condicions de treball.

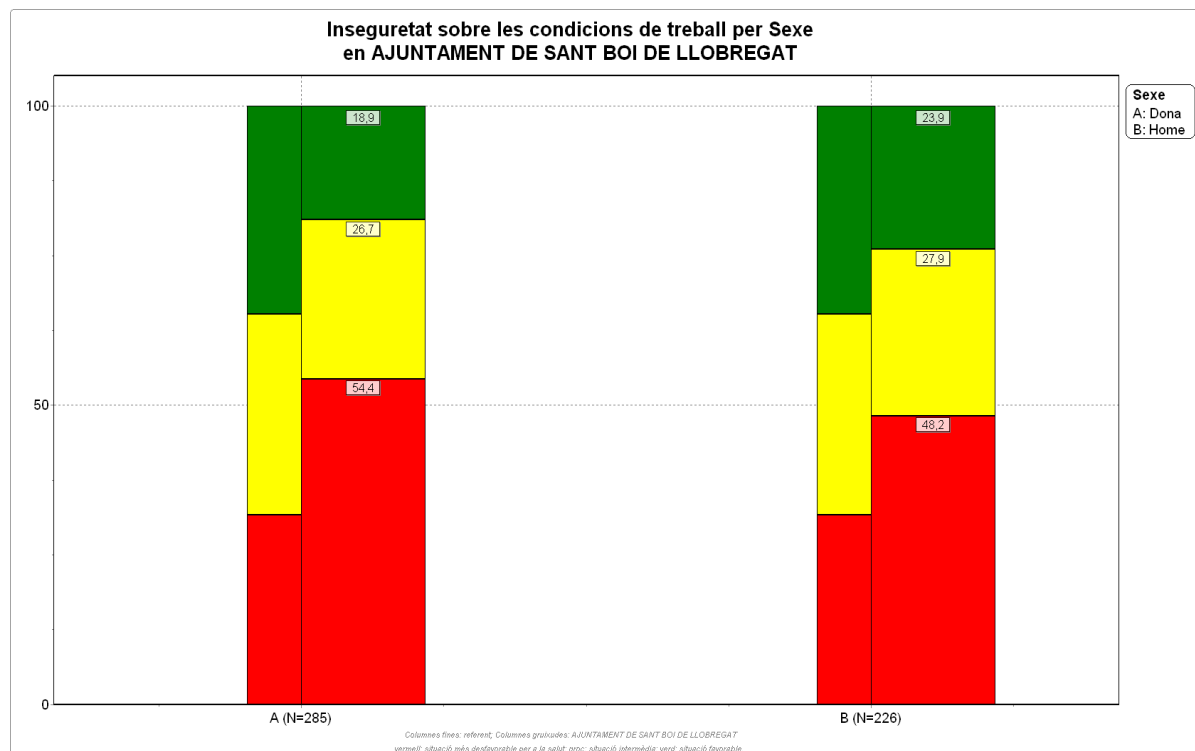
Taula 36: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a l' Inseguretat sobre les condicions de treball.

	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?	28,2 [N=149]	14,7 [N=78]	57,1 [N=302]	[N=2]
si et canvien l'horari (torn, dies de la setmana, hores d'entrada i sortida) contra la teva voluntat?	40,2 [N=210]	13,8 [N=72]	46,0 [N=240]	[N=9]
si et canvien de tasques contra la teva voluntat?	34,3 [N=180]	21,0 [N=110]	44,8 [N=235]	[N=6]
si et varien el salari (que no te actualitzin, que te l'abaixin, que introdueixin el salari variable, que et paguin en espècies, etc.)?	38,5 [N=201]	14,8 [N=77]	46,7 [N=244]	[N=9]

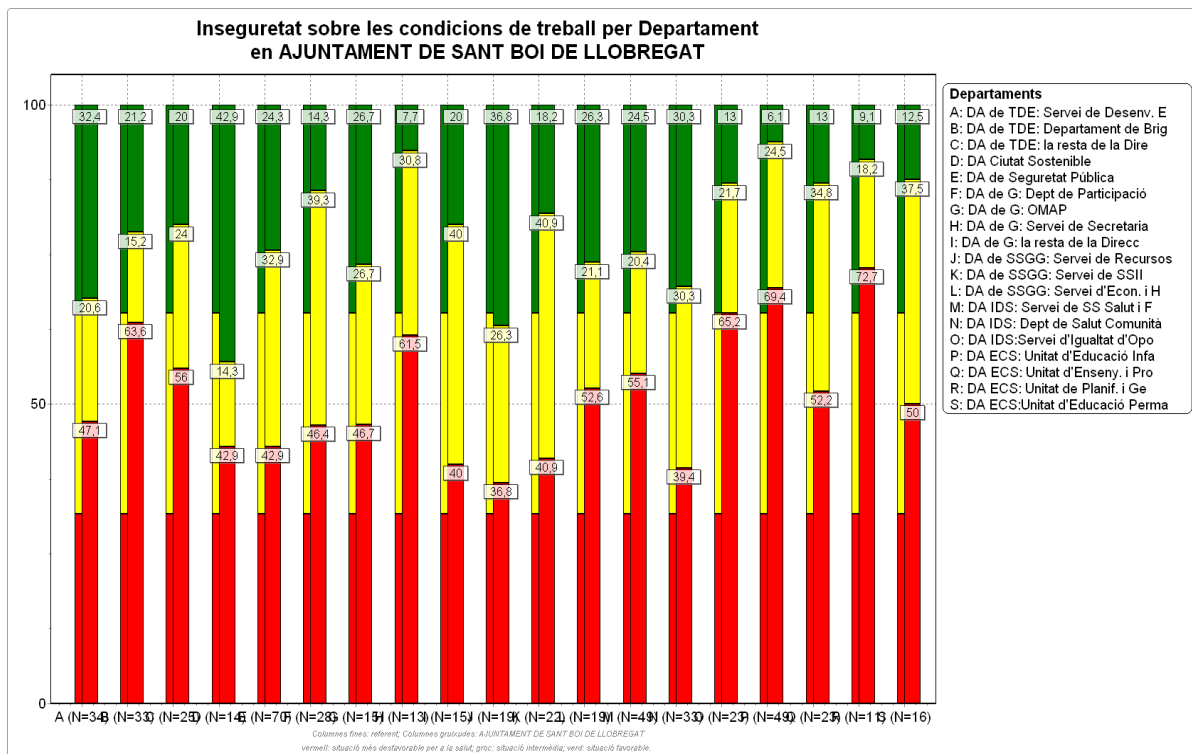
Gràfic 22. Prevalença d'exposició per lloc de treball



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. 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.

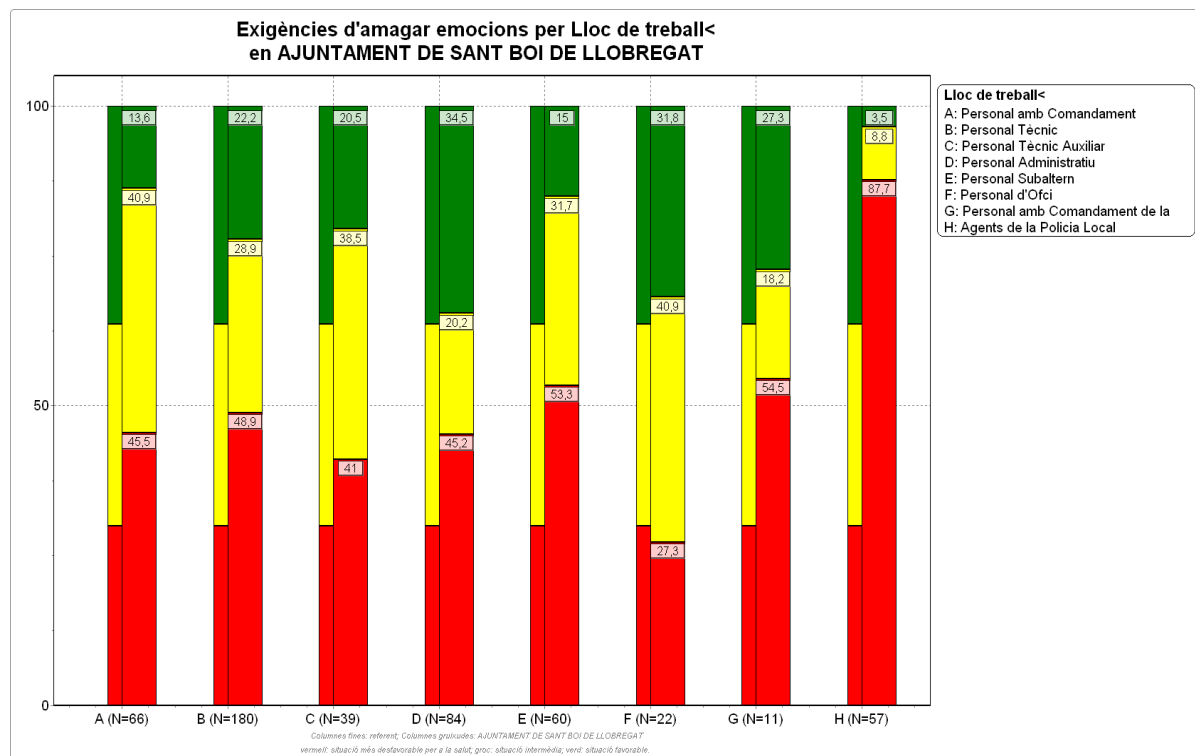
Possible origen. En llocs de treball d'atenció a les persones, aquestes exigències formen part de la naturalesa de les tasques i no poden ser eliminades. El desenvolupament d'habilitats i d'estratègies de protecció per gestionar-les i la disminució del temps d'exposició constitueixen vies de prevenció 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 51,3% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT està exposat a la situació més desfavorable, un 28,1% a la intermèdia i un 20,6% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les Exigències d'amagar emocions.

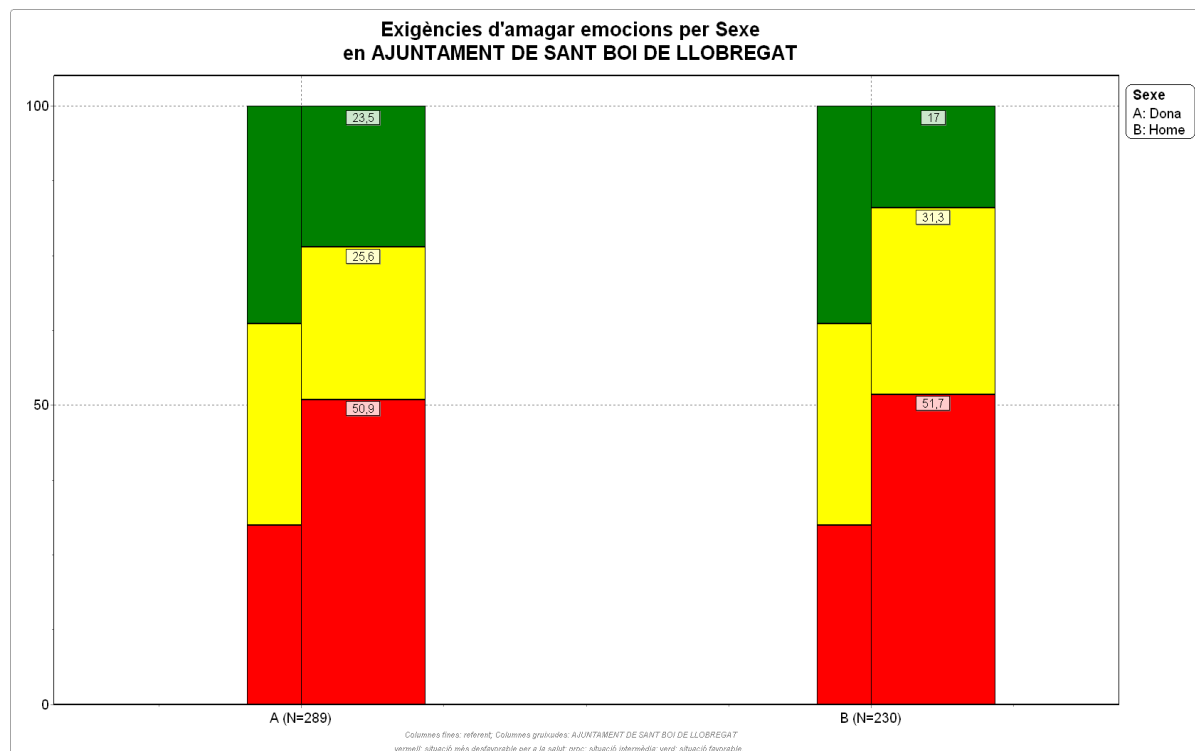
Taula 37: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a les Exigències d'amagar emocions.

	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?	81,1 [N=426]	8,8 [N=46]	10,1 [N=53]	[N=6]
	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?	59,7 [N=315]	18,2 [N=96]	22,2 [N=117]	[N=3]
	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
La teva feina requereix que callis la teva opinió?	37,1 [N=195]	27,2 [N=143]	35,7 [N=188]	[N=5]
	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?	50,4 [N=266]	21,4 [N=113]	28,2 [N=149]	[N=3]

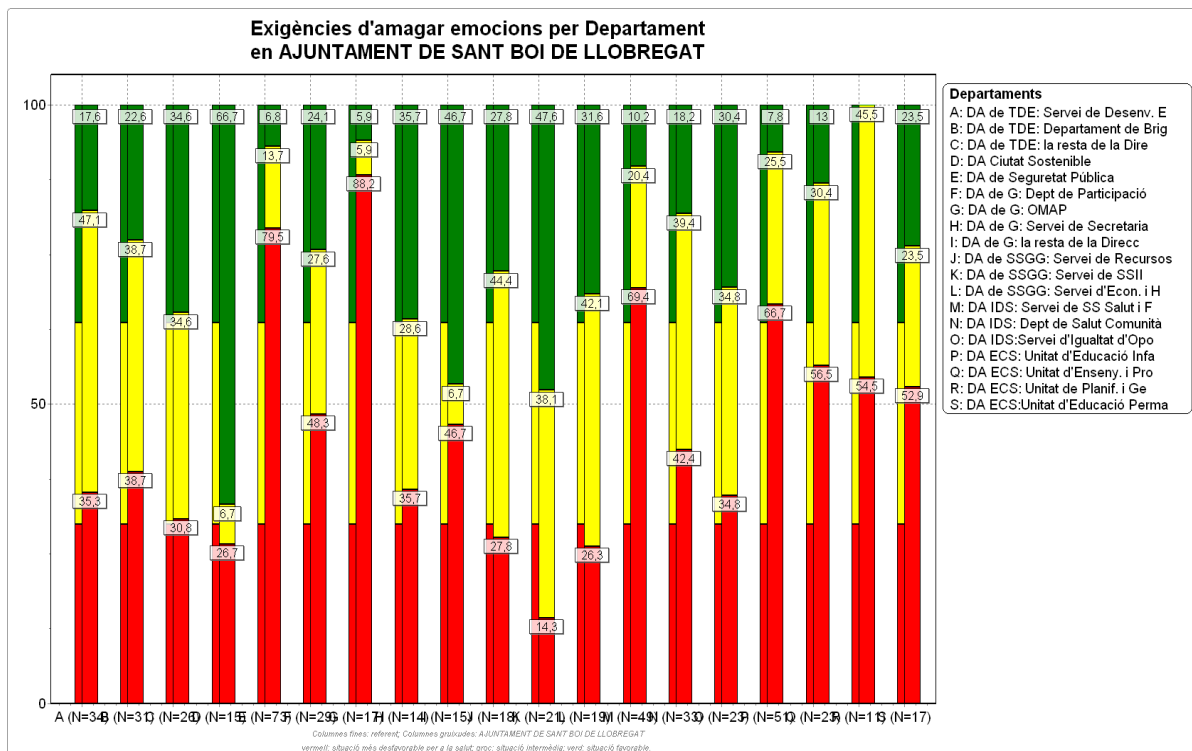
Gràfic 25. Prevalença d'exposició per lloc de treball



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.

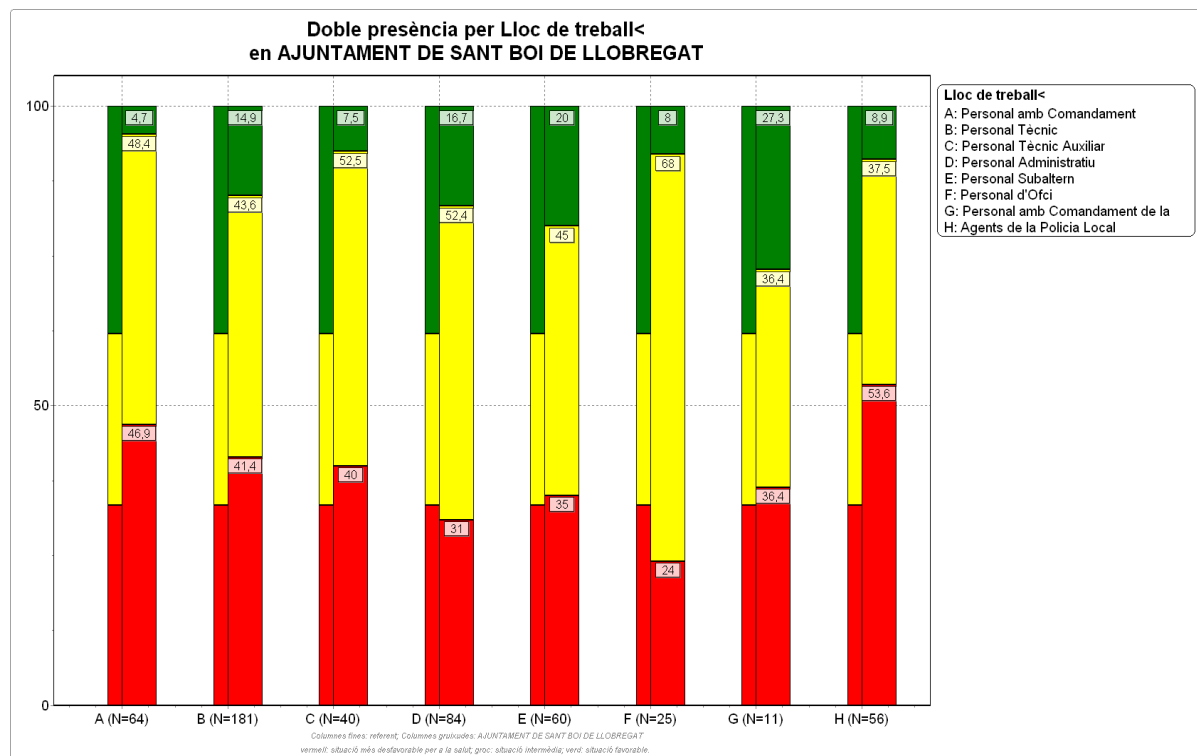
Possible origen. En l'àmbit laboral té a veure amb les exigències quantitatives: l'ordenació, la durada, l'allargament o la modificació de la jornada de treball i amb el nivell d'autonomia sobre aquesta; per exemple, horaris o dies feiners incompatibles amb la cura de les persones o la vida social.

Prevalença de l'exposició. Un 39,9% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT està exposat a la situació més desfavorable, un 46,8% a la intermèdia i un 13,2% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les a la Doble presència.

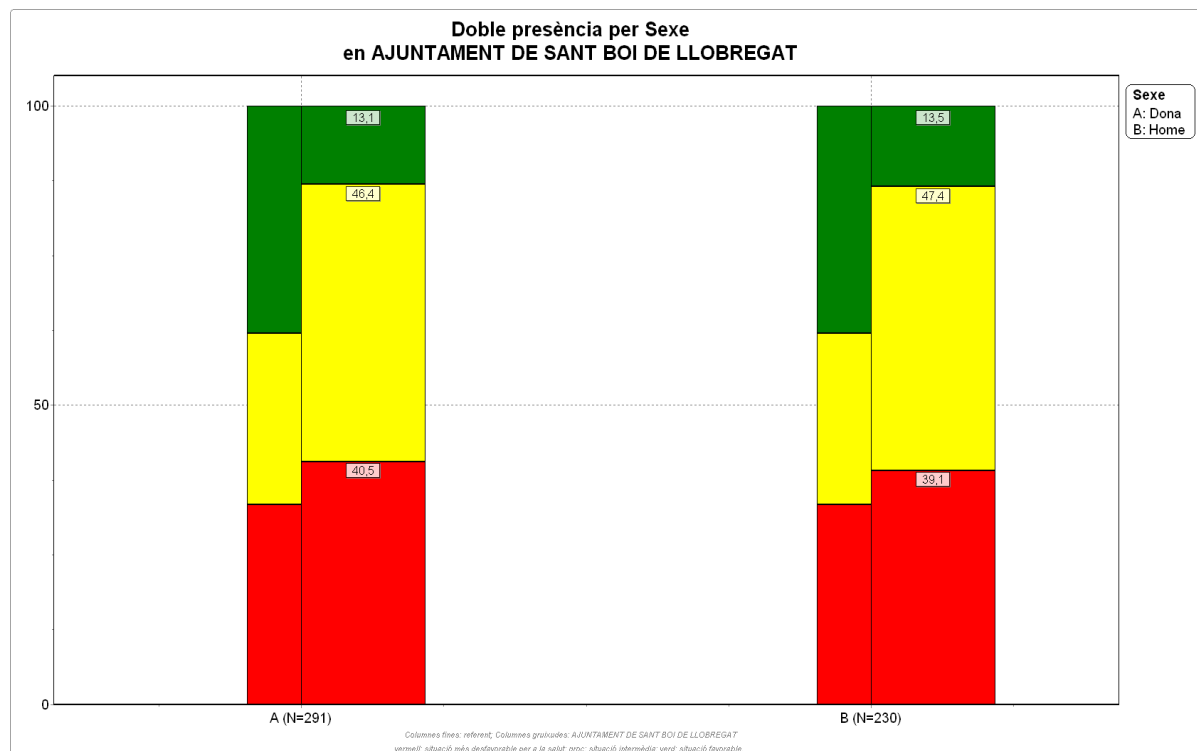
Taula 38: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a la Doble presència.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
¿Quan ets a l'empresa, penses en les feines domèstiques i familiars?	9,6 [N=51]	25,3 [N=134]	65,0 [N=344]	[N=2]
¿Hi ha moments que necessites ser a l'empresa i a casa alhora?	15,4 [N=81]	29,6 [N=156]	55,0 [N=290]	[N=4]
¿Sents que la teva feina consumeix tanta energia que perjudica les teves tasques domèstiques o familiars?	28,8 [N=152]	28,5 [N=150]	42,7 [N=225]	[N=4]
¿Sents que la teva feina t'ocupa tant de temps que perjudica les teves tasques domèstiques o familiars?	17,6 [N=93]	25,0 [N=132]	57,4 [N=303]	[N=3]

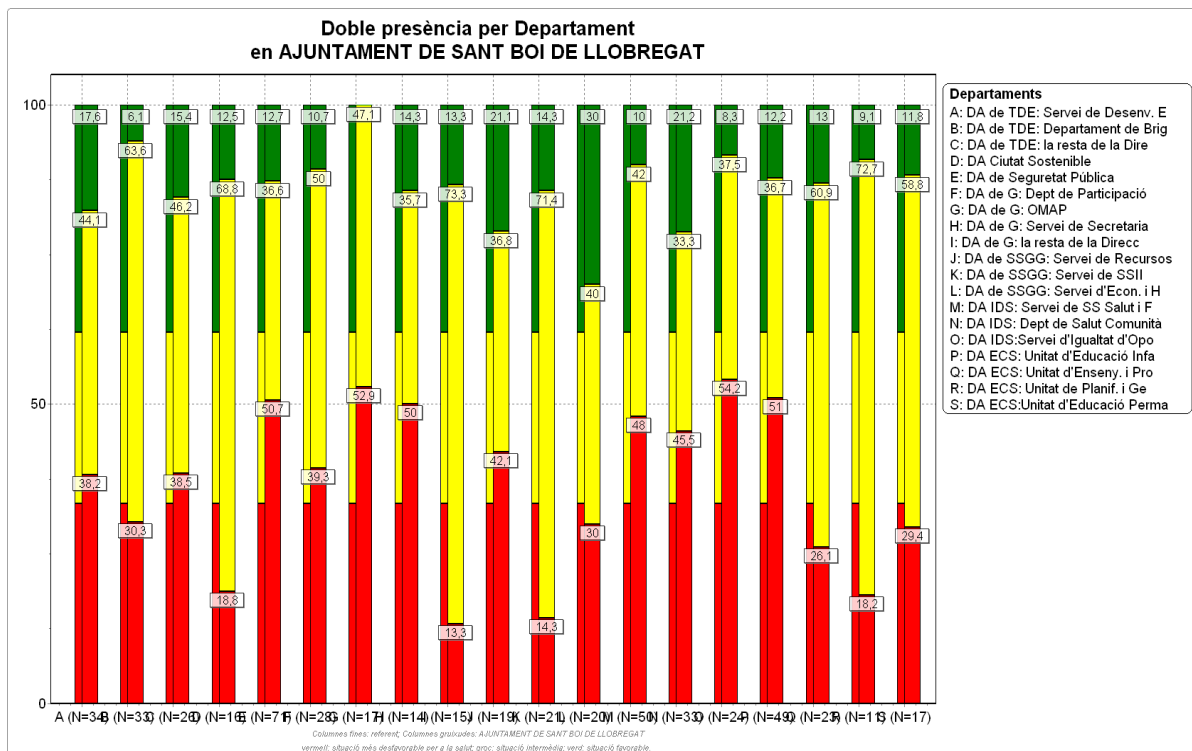
Gràfic 28. Prevalença d'exposició per lloc de treball



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.

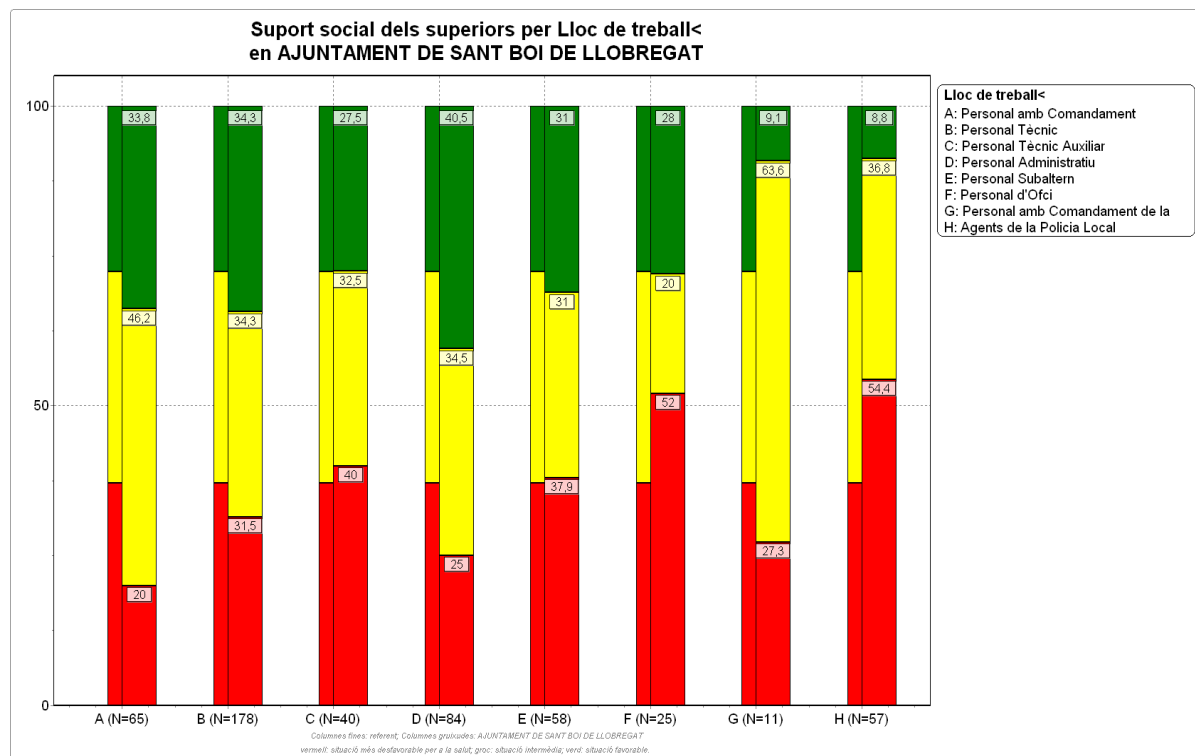
Possible origen. La falta de suport dels superiors té a veure amb la falta de principis i de procediments concrets de gestió de personal que fomentin el paper del superior com a element de suport al treball de l'equip, el departament, la secció o l'àrea que gestiona. També es relaciona amb la falta de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

Prevalença de l'exposició. Un 33,8% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT està exposat a la situació més desfavorable, un 35,5% a la intermèdia i un 30,7% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les al Suport social dels superiors.

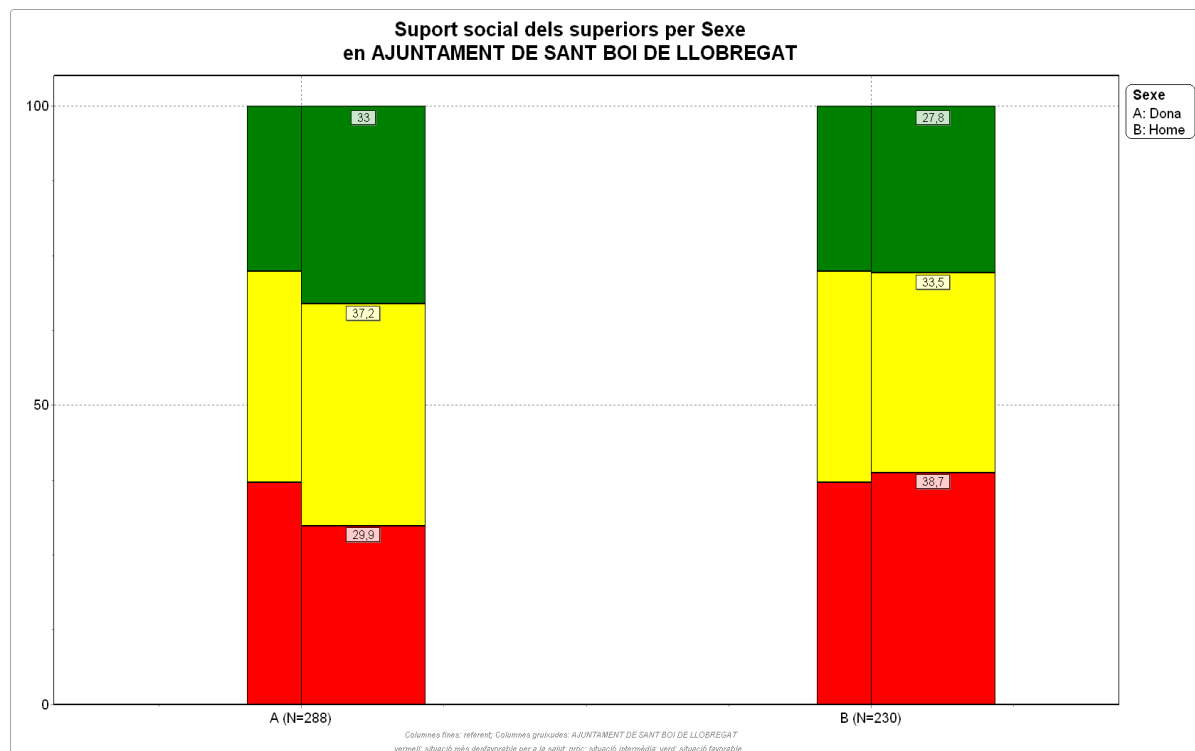
Taula 39: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades al Suport social dels superiors.

	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?	65,2 [N=344]	19,1 [N=101]	15,7 [N=83]	[N=3]
¿Reps ajuda i suport del teu cap immediat a l'hora de fer la teva feina?	53,9 [N=282]	23,3 [N=122]	22,8 [N=119]	[N=8]
¿Parles amb el teu superior sobre la manera de dur a terme la teva feina?	51,1 [N=268]	22,7 [N=119]	26,1 [N=137]	[N=7]

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. Justícia

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

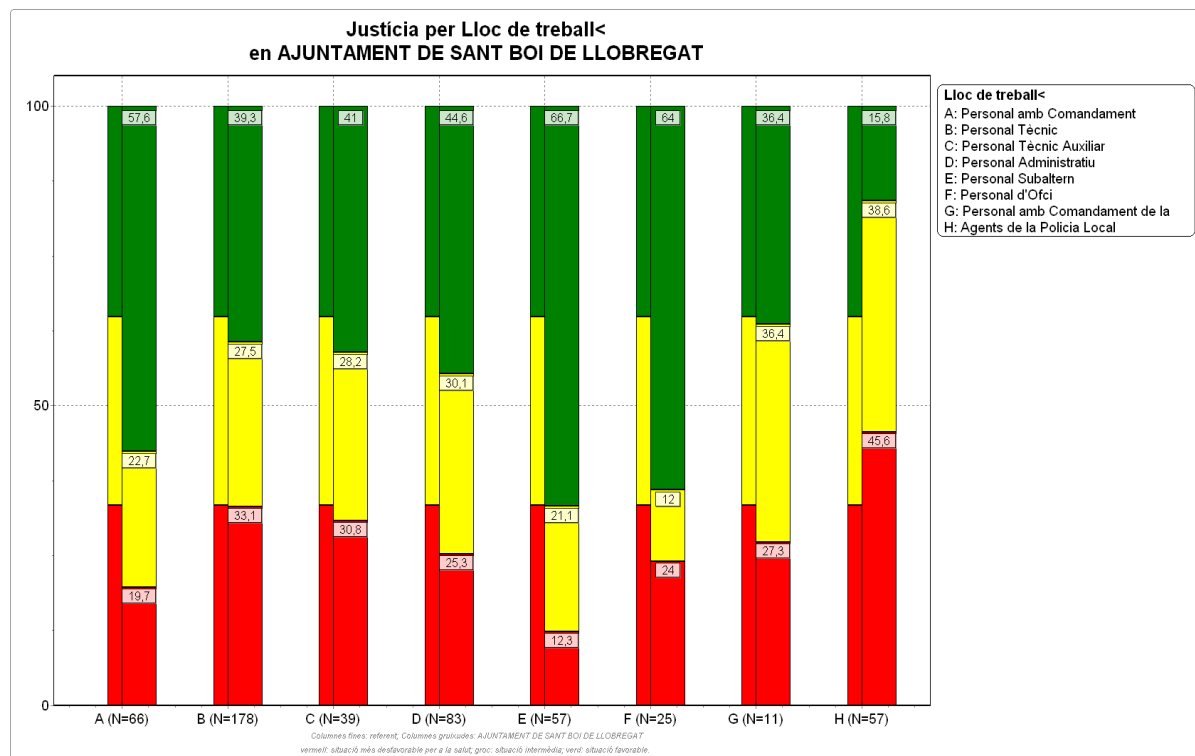
Possible origen. Té a veure amb la presa de decisions, la raonabilitat i l'ètica dels seus fonaments i les possibilitats reals de ser qüestionades. Es relaciona amb l'existència de procediments que puguin impedir l'arbitrarietat de les decisions.

Prevalença de l'exposició. Un 28,5% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT està exposat a la situació més desfavorable, un 27,3% a la intermèdia i un 44,2% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les a la Justícia.

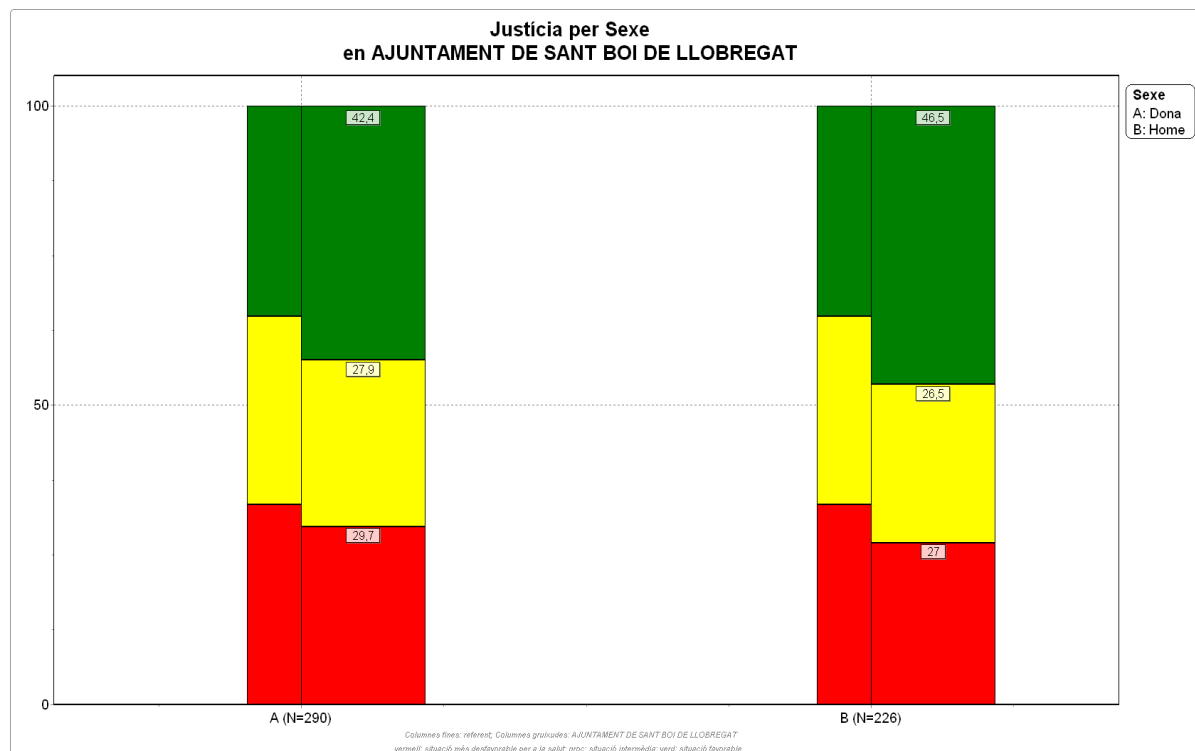
Taula 40: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a la Justícia.

	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?	31,0 [N=163]	31,2 [N=164]	37,8 [N=199]	[N=5]
¿Es reconeix el treballador per la feina ben feta?	24,5 [N=129]	28,3 [N=149]	47,1 [N=248]	[N=5]
¿La Direcció considera amb la mateixa seriositat les propostes procedents de tots els treballadors?	21,4 [N=112]	26,5 [N=139]	52,1 [N=273]	[N=7]
¿Es distribueixen les tasques d'una manera justa?	27,8 [N=146]	33,7 [N=177]	38,5 [N=202]	[N=6]

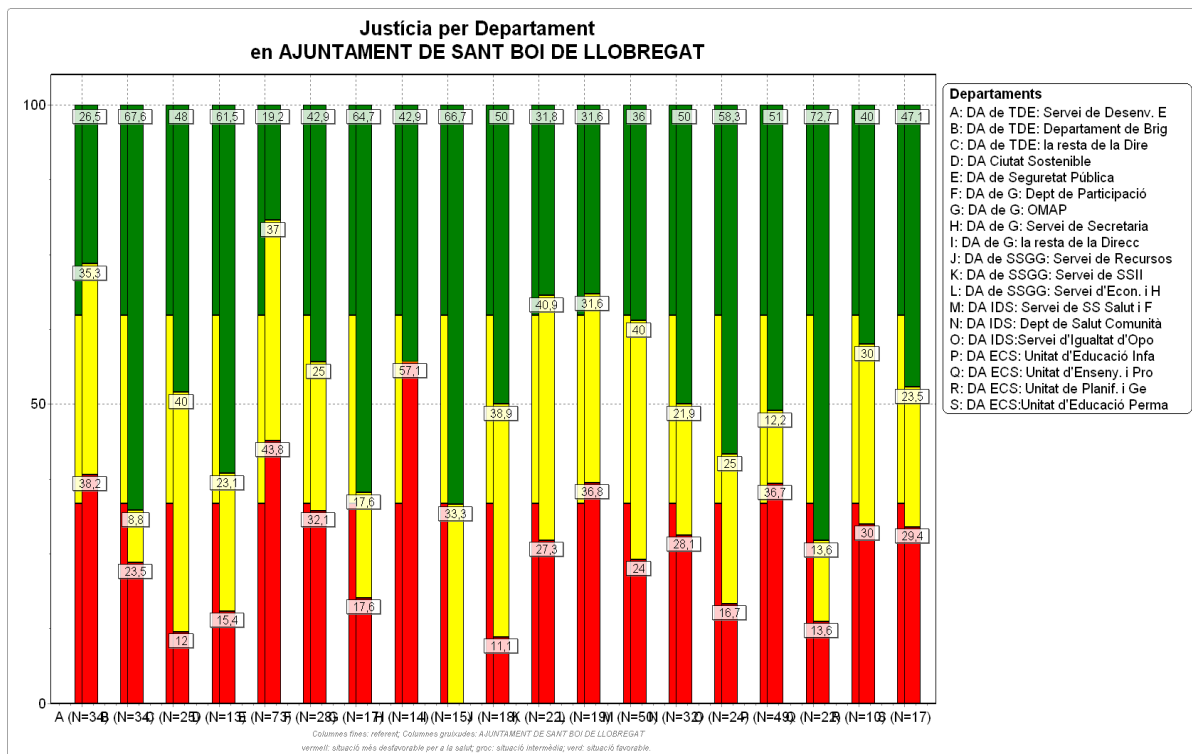
Gràfic 33. Prevalença d'exposició per lloc de treball



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. Sentiment de grup

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

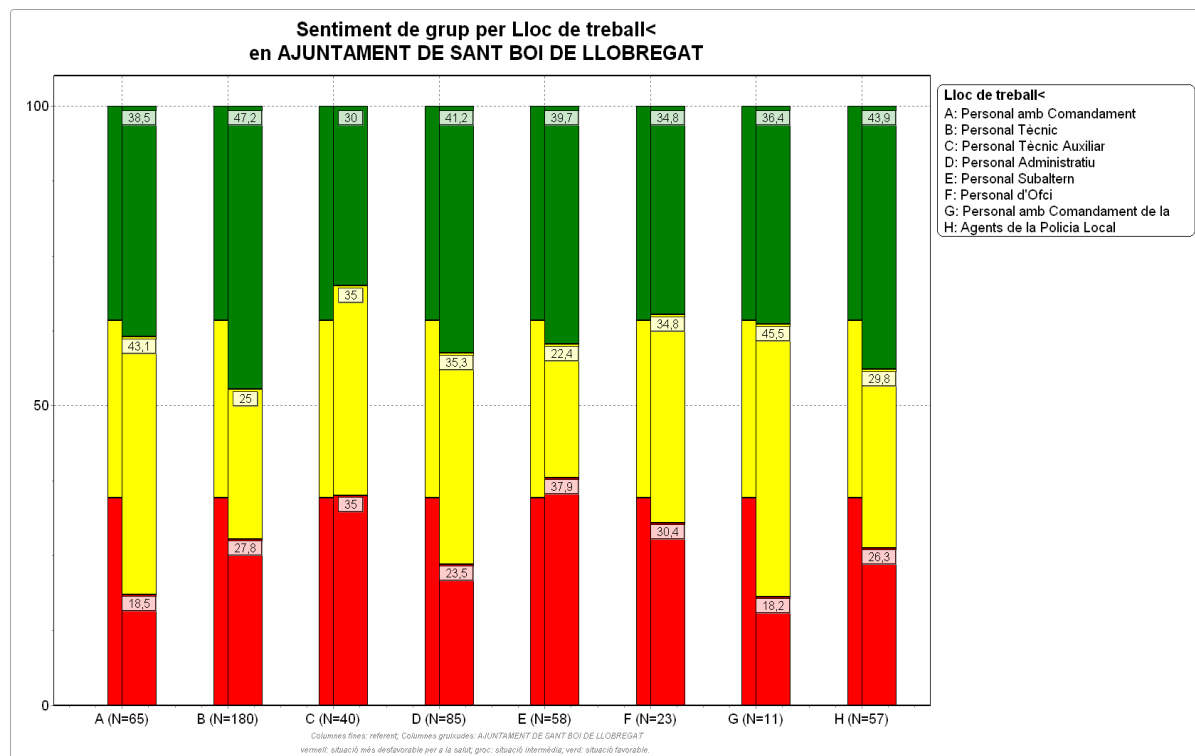
Possible origen. Pot ser vist com el component emocional del suport social i com un indicador de la qualitat de les relacions en el treball. Es deteriora quan a la feina es promou l'aïllament i la competitivitat interpersonal en lloc del treball en equip i la cooperació.

Prevalença de l'exposició. Un 27,4% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT està exposat a la situació més desfavorable, un 30,8% a la intermèdia i un 41,8% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les al Sentiment de grup.

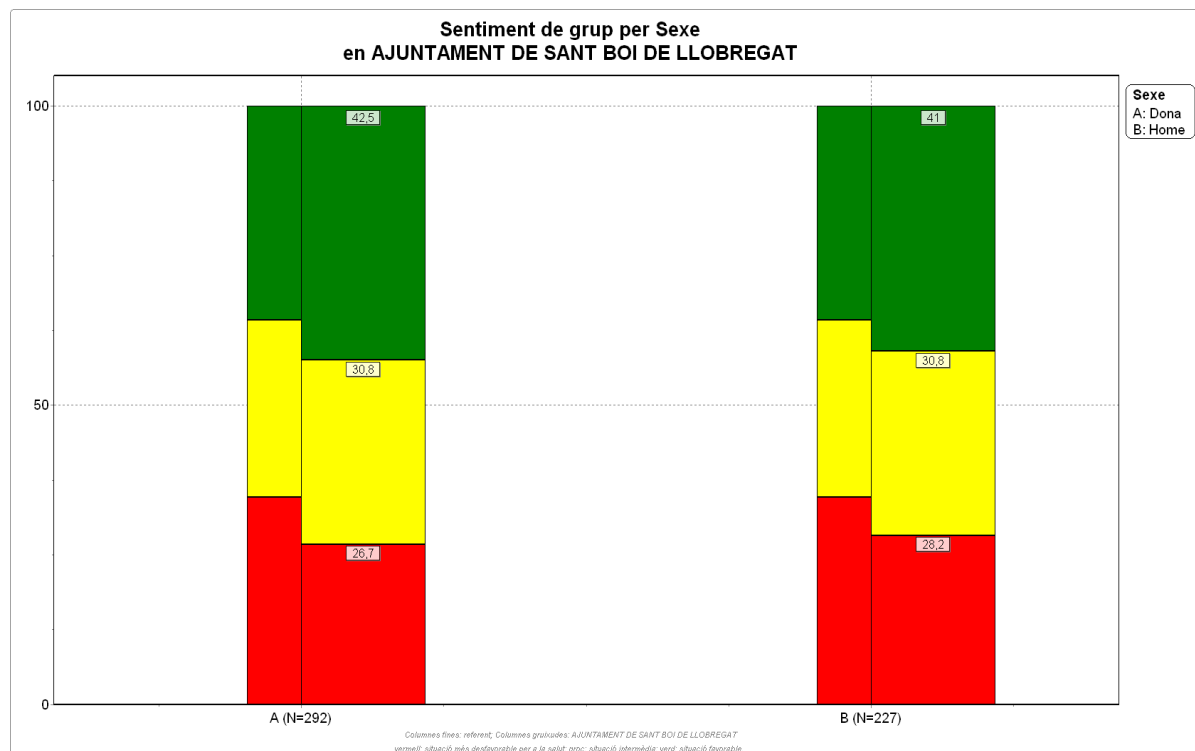
Taula 41: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades al Sentiment de grup.

	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?	77,4 [N=408]	14,8 [N=78]	7,8 [N=41]	[N=4]
¿A la feina, sents que formes part d'un grup?	68,1 [N=358]	16,7 [N=88]	15,2 [N=80]	[N=5]
¿Entre companys/anyes, us ajudeu en la feina?	71,6 [N=376]	17,5 [N=92]	10,9 [N=57]	[N=6]

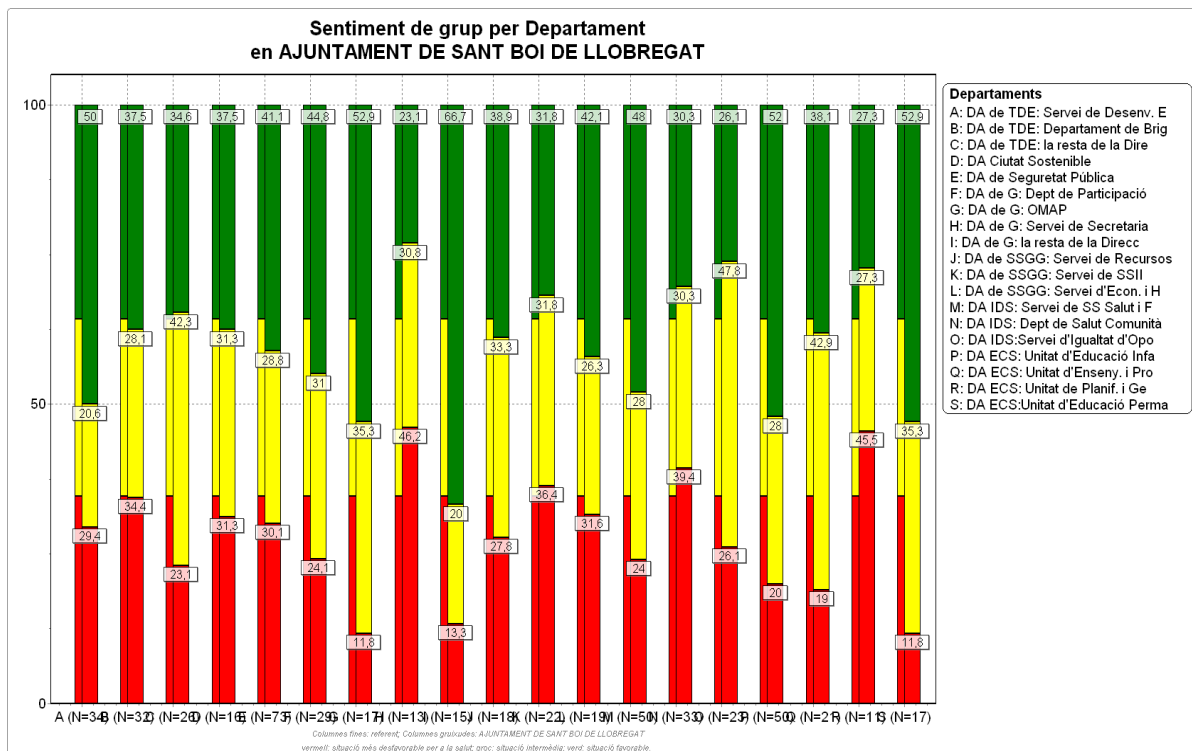
Gràfic 36. Prevalença d'exposició per lloc de treball



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. 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).

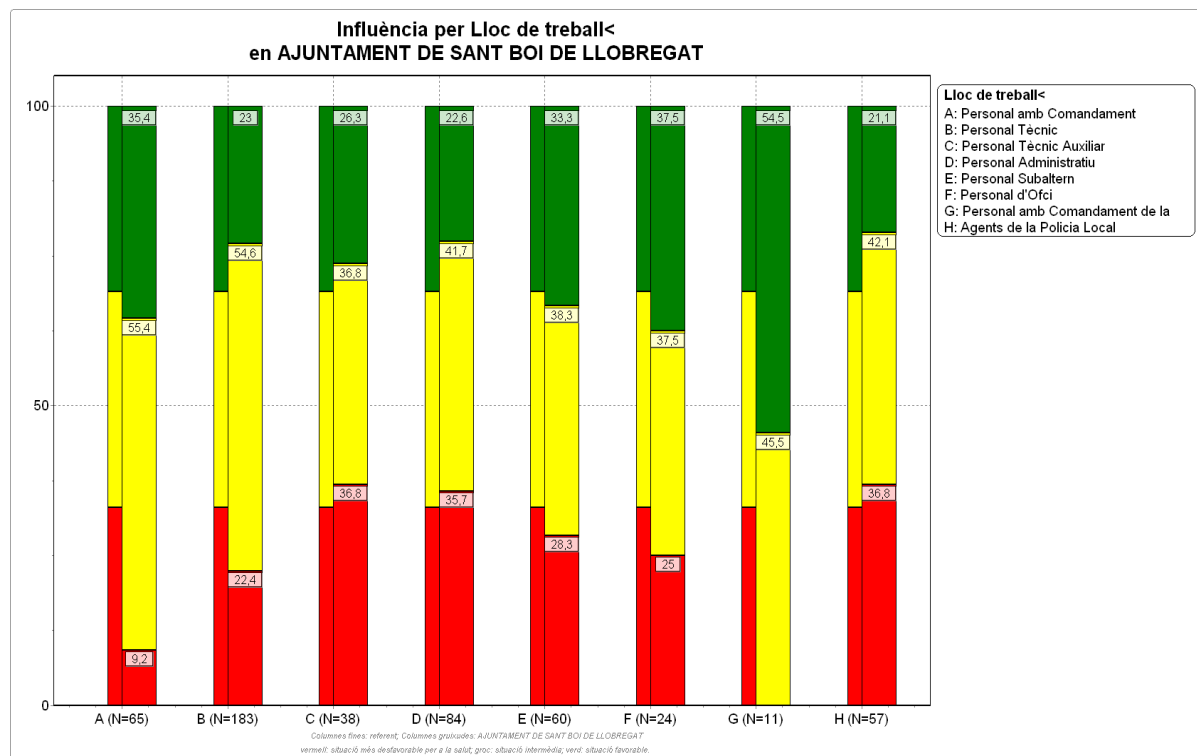
Possible origen. Té a veure amb la participació que cada treballador i treballadora té en les decisions sobre aspectes fonamentals de la seva feina quotidiana, és a dir, amb els mètodes de treball emprats i si aquests són participatius o no i permeten o limiten l'autonomia. Pot guardar una alta relació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

Prevalença de l'exposició. Un 25,9% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT està exposat a la situació més desfavorable, un 47,1% a la intermèdia i un 27% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les a l' Influència.

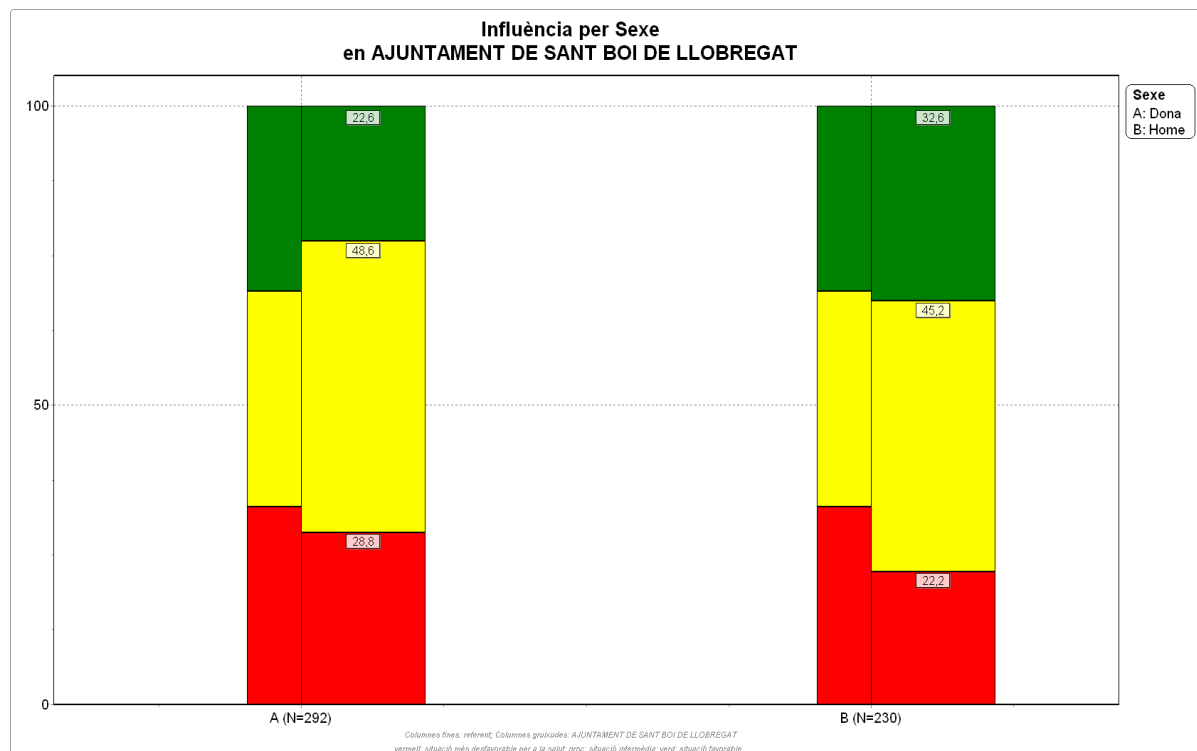
Taula 42: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a l' Influència.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
¿Pots influir sobre el ritme a què treballes?	36,4 [N=192]	37,5 [N=198]	26,1 [N=138]	[N=3]
Tens molta influència sobre les decisions que afecten la teva feina?	31,6 [N=167]	33,0 [N=174]	35,4 [N=187]	[N=3]
¿Tens influència sobre COM fas la teva feina?	57,6 [N=304]	27,7 [N=146]	14,8 [N=78]	[N=3]
¿Tens influència sobre QUÈ fas a la feina?	32,4 [N=171]	34,2 [N=180]	33,4 [N=176]	[N=4]

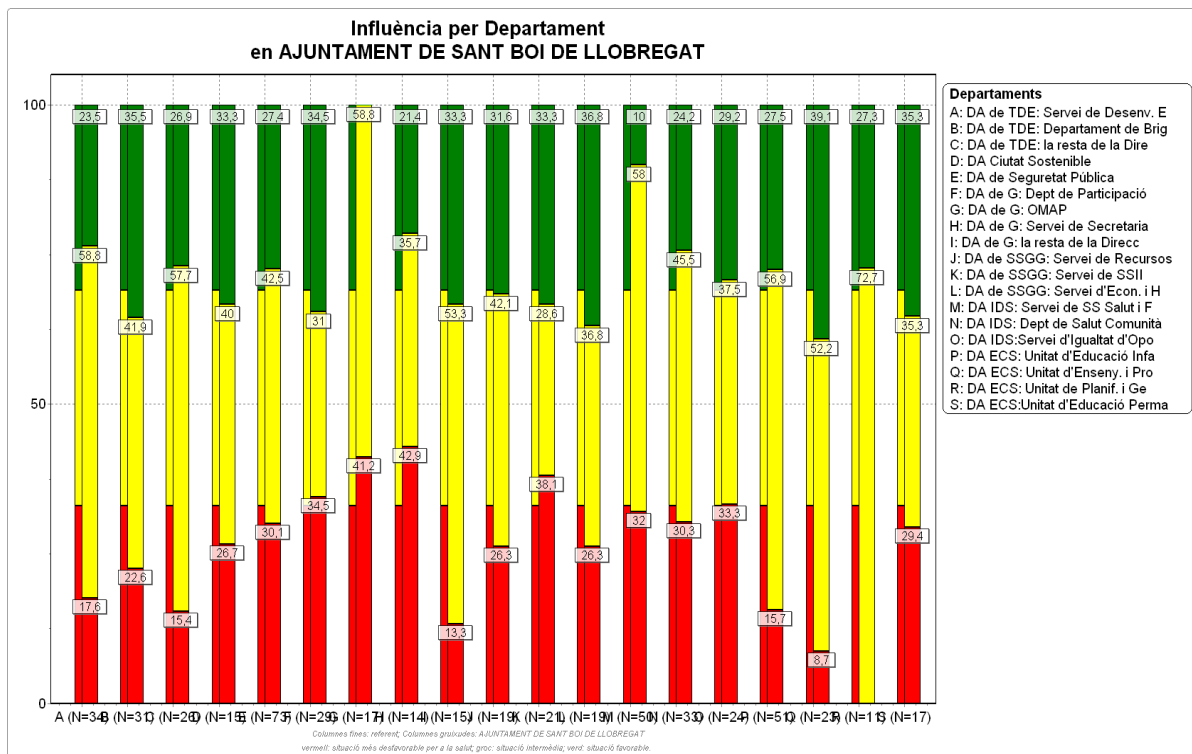
Gràfic 39. Prevalença d'exposició per lloc de treball



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. 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.

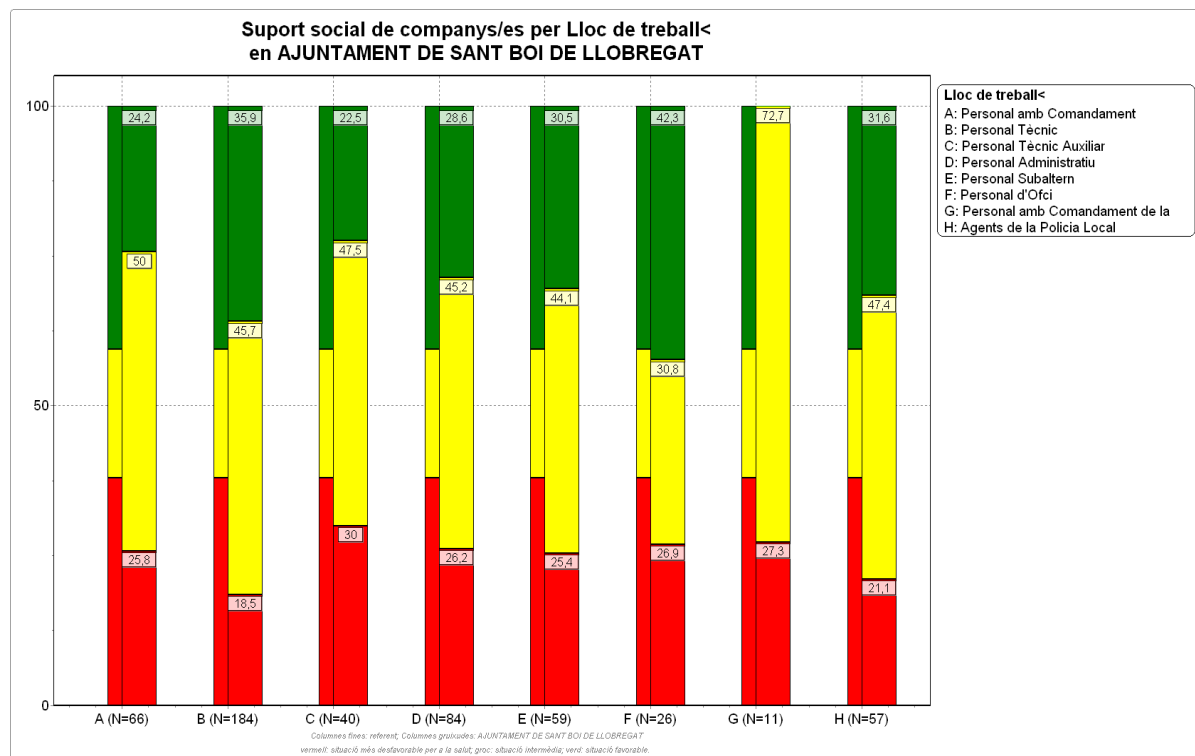
Possible origen. La falta de suport entre companys pot tenir a veure amb les pràctiques de gestió de personal que dificulten la cooperació i la formació de veritables equips de treball, en què es fomenta la competitivitat individual (per exemple, amb salaris variables partint d'objectius individuals), 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 23,1% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT està exposat a la situació més desfavorable, un 46,1% a la intermèdia i un 30,7% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les al Suport social de companys/es.

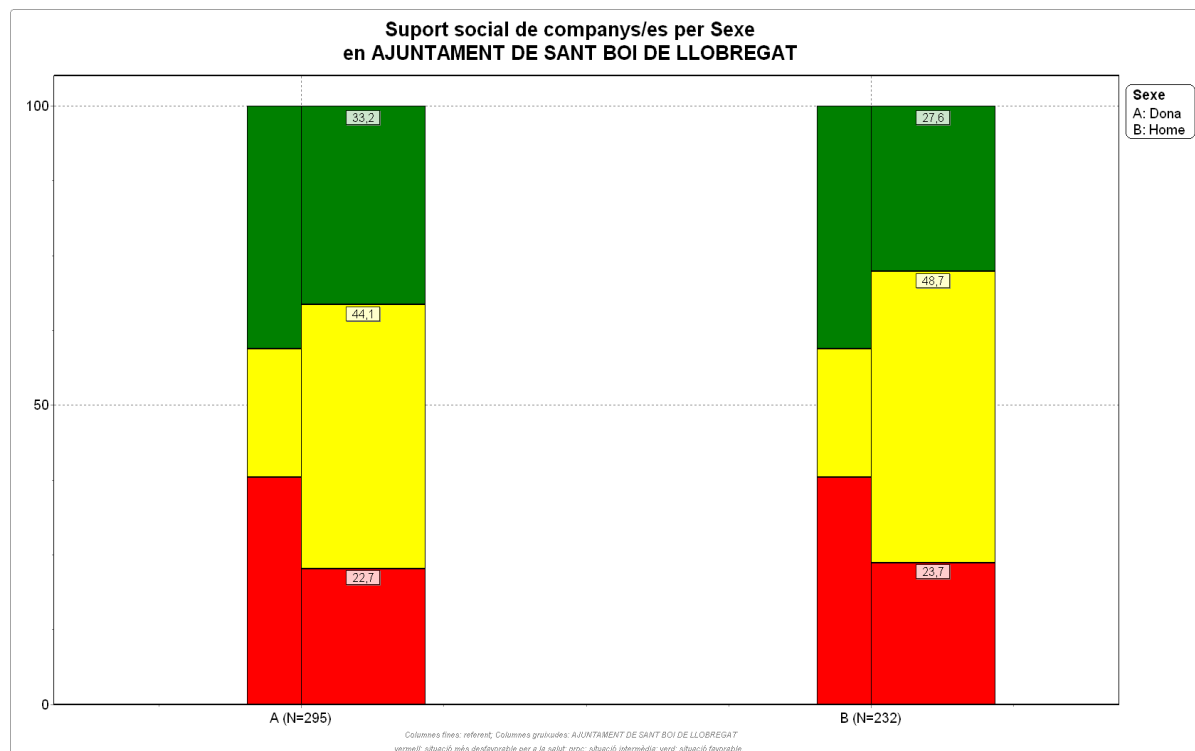
Taula 43: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades al Suport social de companys/es.

	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?	61,7 [N=326]	27,5 [N=145]	10,8 [N=57]	[N=3]
¿Els teus companys o companyes estan disposats a escoltar els teus problemes de feina?	67,3 [N=356]	20,4 [N=108]	12,3 [N=65]	[N=2]
¿Parles amb els teus companys o companyes sobre com dus a terme la teva feina?	63,5 [N=336]	23,1 [N=122]	13,4 [N=71]	[N=2]

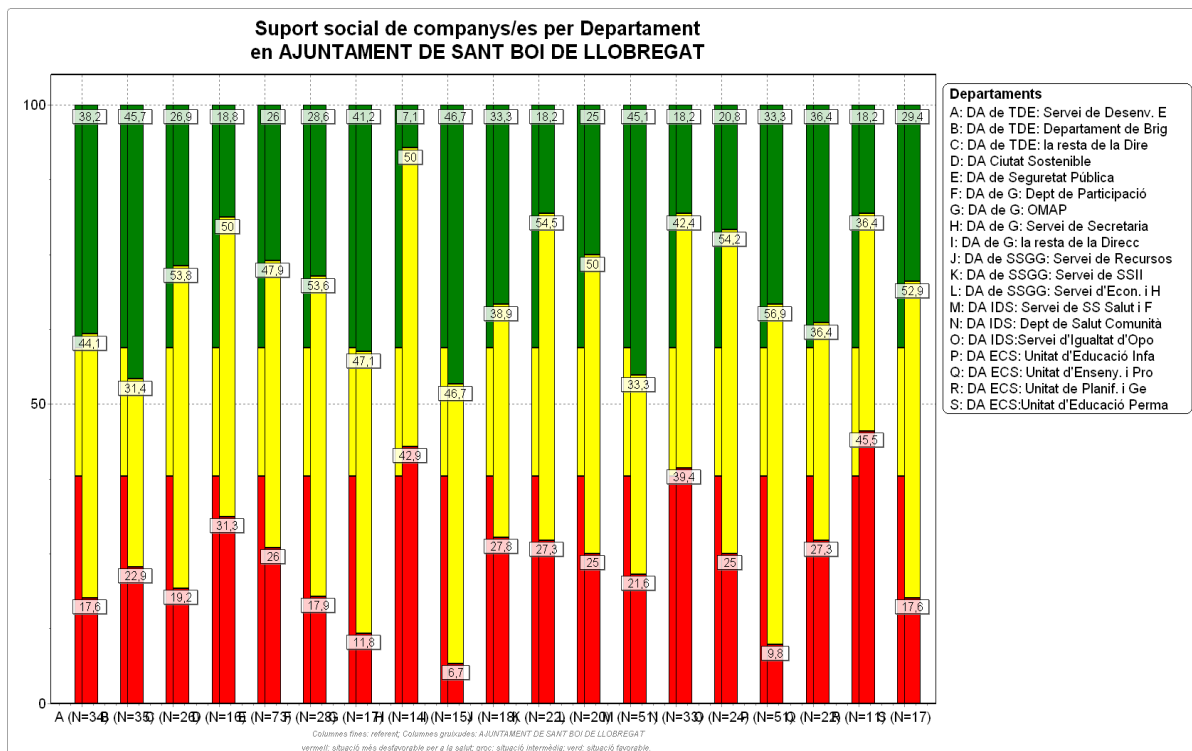
Gràfic 42. Prevalença d'exposició per lloc de treball



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. Inseguretat sobre l'ocupació

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

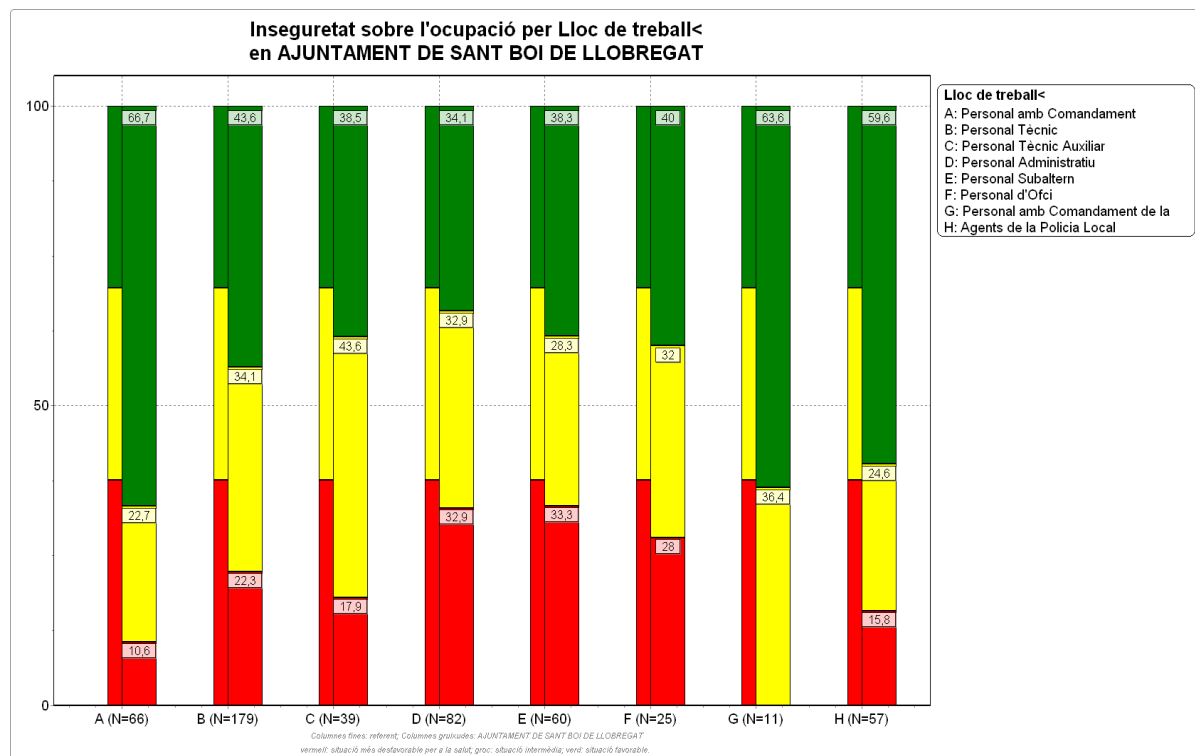
Possible origen. Té a veure amb l'estabilitat de l'ocupació i les possibilitats d'ocupabilitat en el mercat laboral de residència. Es pot viure de manera diferent depenent del moment vital o les responsabilitats familiars de cada treballador o treballadora.

Prevalença de l'exposició. Un 22,5% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT està exposat a la situació més desfavorable, un 31,4% a la intermèdia i un 46,1% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les a l' Inseguretat sobre l'ocupació.

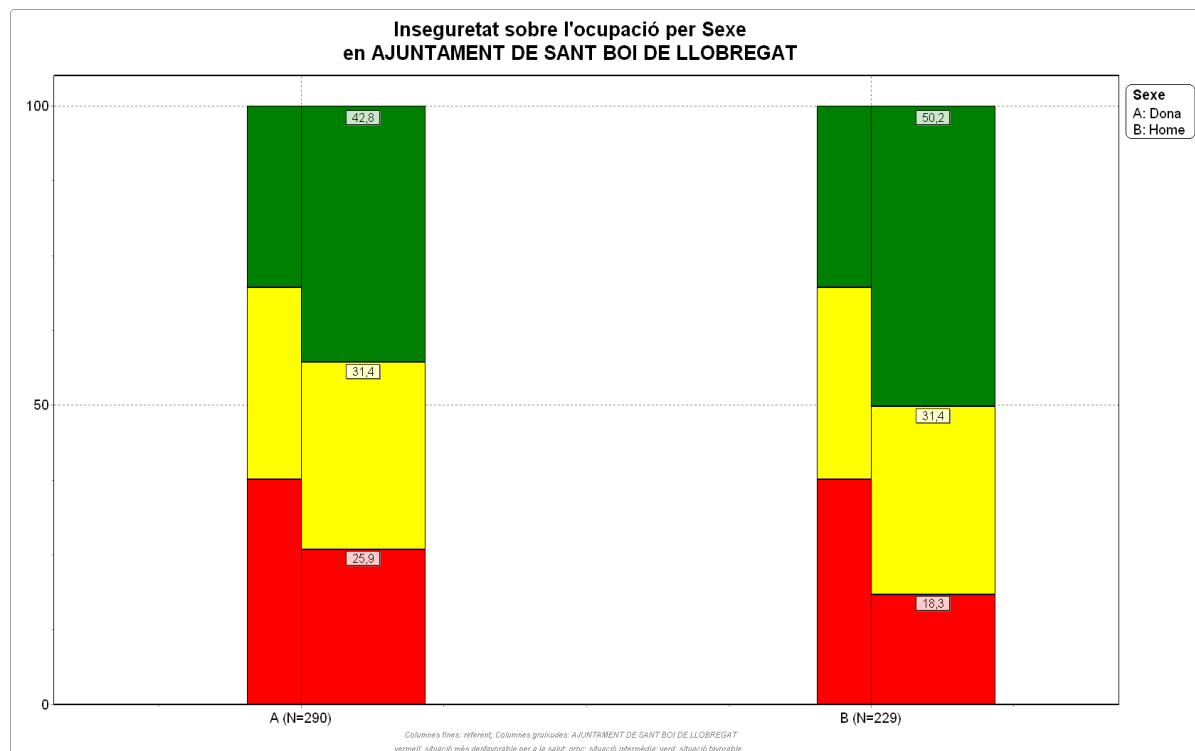
Taula 44: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a l' Inseguretat sobre l'ocupació.

	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'acomiaten o no et renoven el contracte?	23,9 [N=125]	9,7 [N=51]	66,4 [N=348]	[N=7]
com seria de difícil trobar una altra feina en el cas que et quedesis a l'atur?	51,7 [N=269]	24,6 [N=128]	23,7 [N=123]	[N=11]

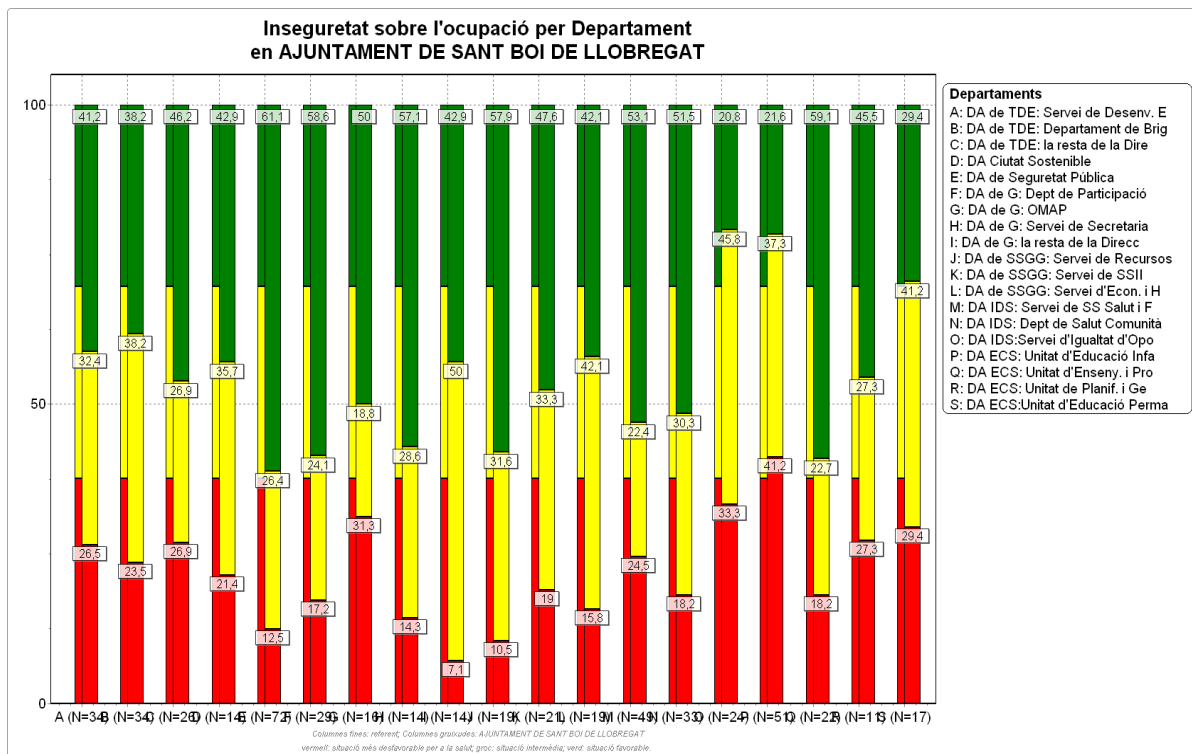
Gràfic 45. Prevalença d'exposició per lloc de treball



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. 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.

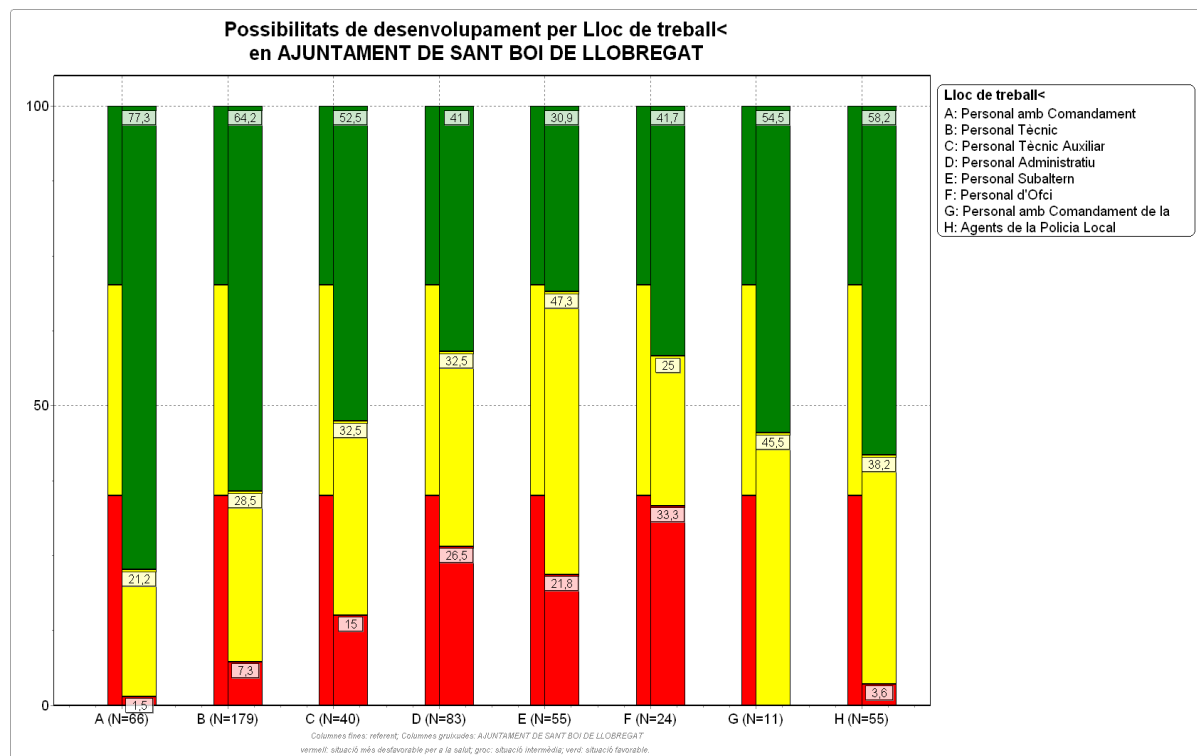
Possible origen. Té a veure molt amb els nivells de complexitat i de varietat de les tasques; en aquest marc, el treball estandarditzat i repetitiu esdevé el paradigma de l'exposició nociva. Es relaciona amb els mètodes de treball i producció i el disseny del contingut de la feina (més rutinari, estandarditzat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

Prevalença de l'exposició. Un 12,5% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT està exposat a la situació més desfavorable, un 31,8% a la intermèdia i un 55,8% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les Possibilitats de desenvolupament.

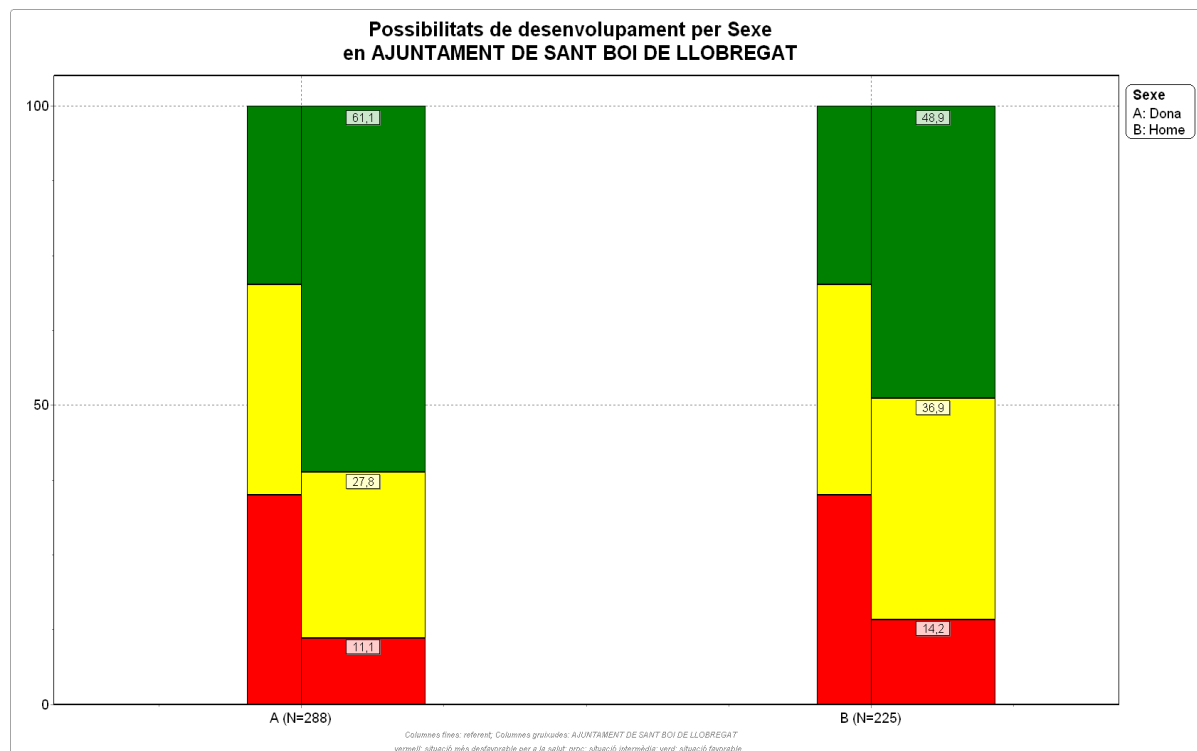
Taula 45: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a les Possibilitats de desenvolupament.

	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?	73,6 [N=382]	17,1 [N=89]	9,2 [N=48]	[N=12]
La teva feina permet que aprenguis coses noves?	61,8 [N=327]	19,3 [N=102]	18,9 [N=100]	[N=2]
¿La teva feina et dona l'oportunitat de millorar els teus coneixements i habilitats?	62,6 [N=330]	20,3 [N=107]	17,1 [N=90]	[N=4]
La realització de la teva feina permet que hi apliquis les teves habilitats i i els teus coneixements?	77,7 [N=411]	11,9 [N=63]	10,4 [N=55]	[N=2]

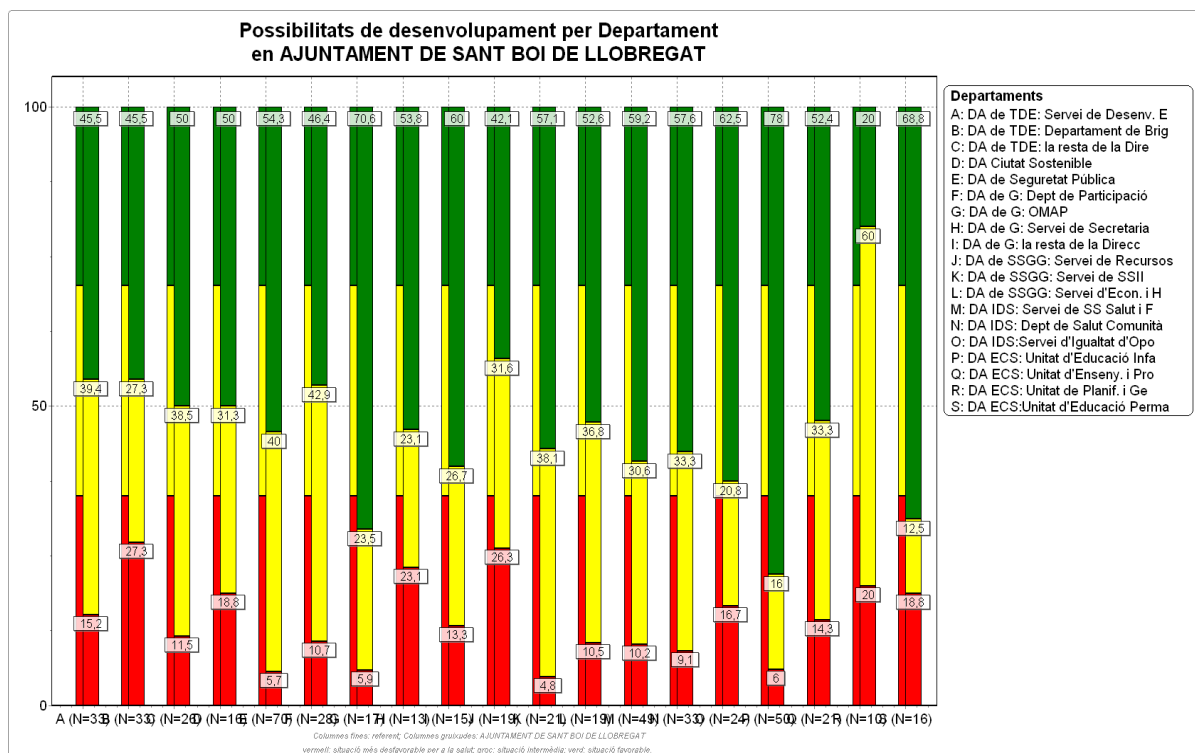
Gràfic 48. Prevalença d'exposició per lloc de treball



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. Reconeixement

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

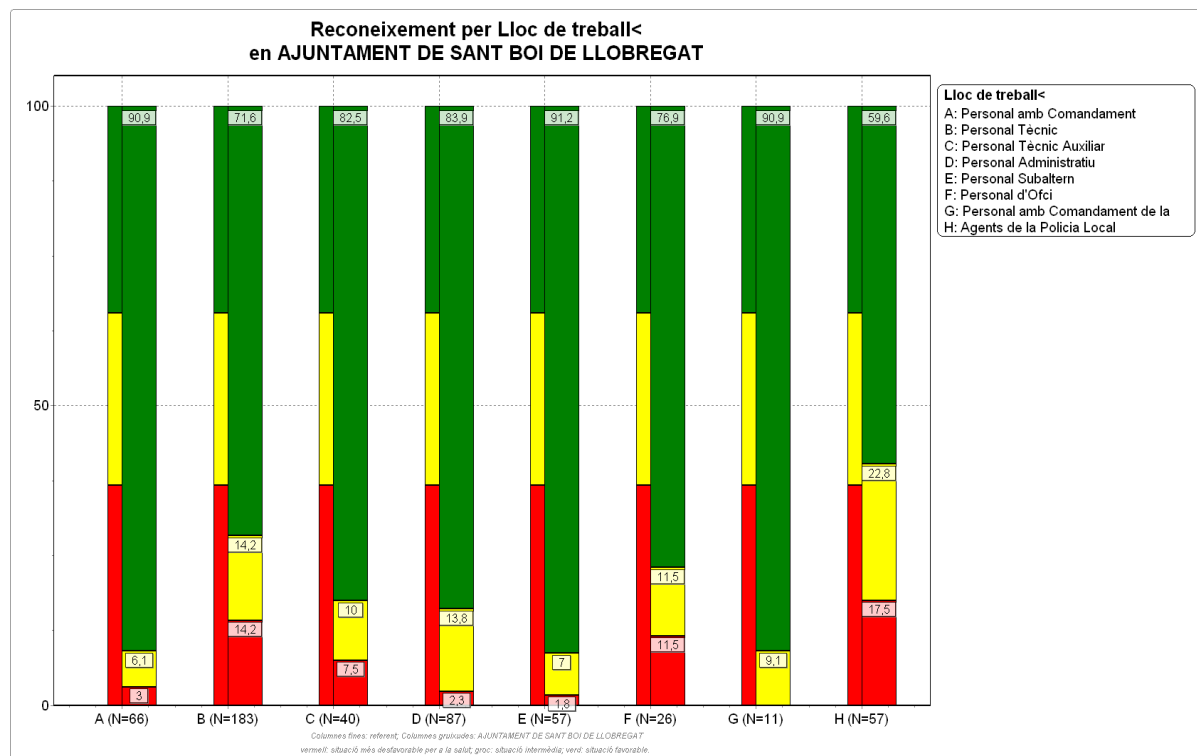
Possible origen. Té a veure amb múltiples aspectes de la gestió de personal, per exemple, amb els mètodes de treball, si són participatius o no (sense "veu" no hi pot haver reconeixement); amb l'existència d'arbitrarietat i d'inequitat en les promocions, l'assignació de tasques, d'horaris, etc.; amb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

Prevalença de l'exposició. Un 8,9% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT està exposat a la situació més desfavorable, un 12,7% a la intermèdia i un 78,4% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les al Reconeixement.

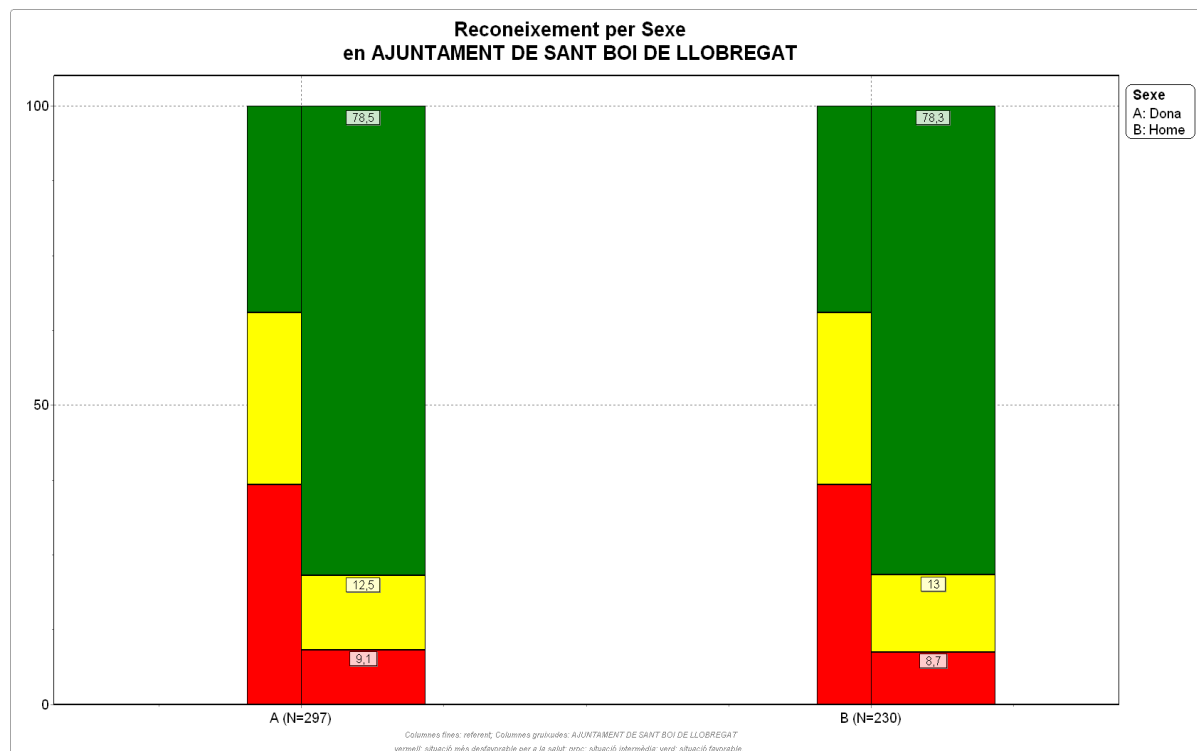
Taula 46: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades al Reconeixement.

	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?	41,7 [N=221]	25,7 [N=136]	32,6 [N=173]	[N=1]
¿A la feina, la Direcció et respecta?	56,4 [N=298]	23,1 [N=122]	20,5 [N=108]	[N=3]
¿A la feina, reps un tracte just?	57,8 [N=306]	23,3 [N=123]	18,9 [N=100]	[N=2]

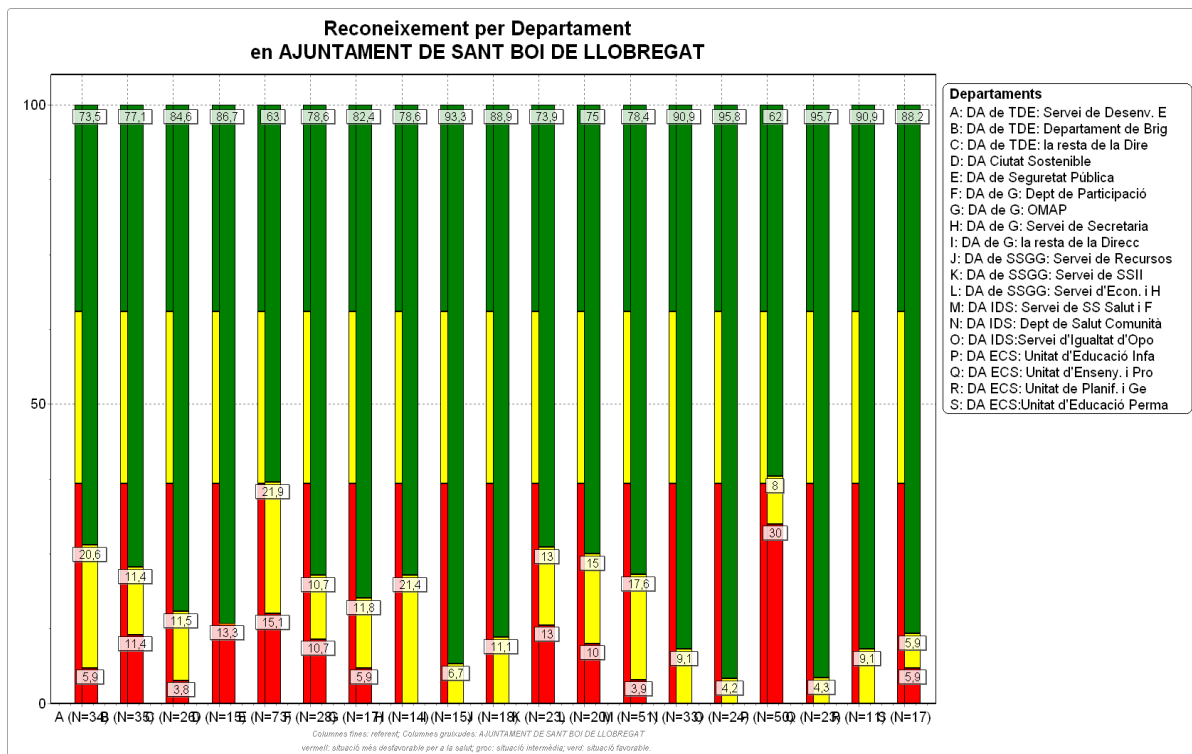
Gràfic 51. Prevalença d'exposició per lloc de treball



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. 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.

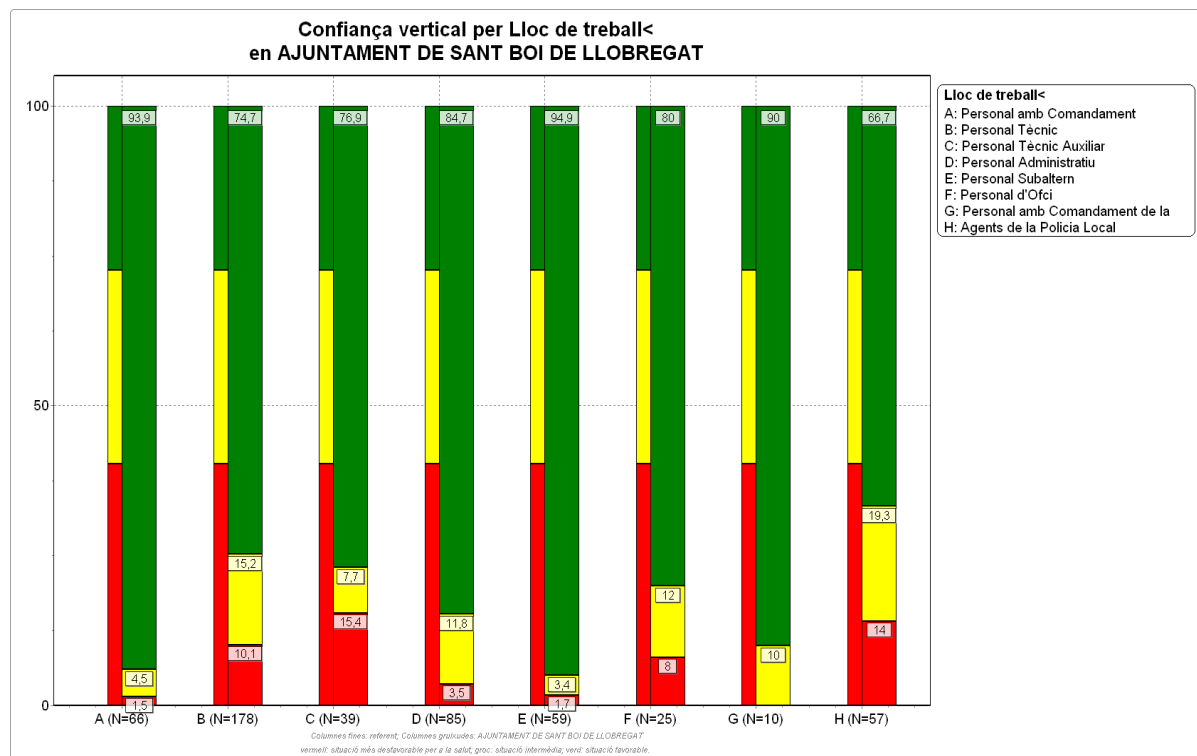
Possible origen. Té a veure amb la fiabilitat de la informació que flueix des de la Direcció cap als treballadors, i amb el grau amb què aquests poden expressar la seva opinió. No hi pot haver confiança sobre la base d'un tracte injust.

Prevalença de l'exposició. Un 7,5% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT està exposat a la situació més desfavorable, un 11,6% a la intermèdia i un 80,9% a la més favorable per a la salut, pel que fa a la Confiança vertical.

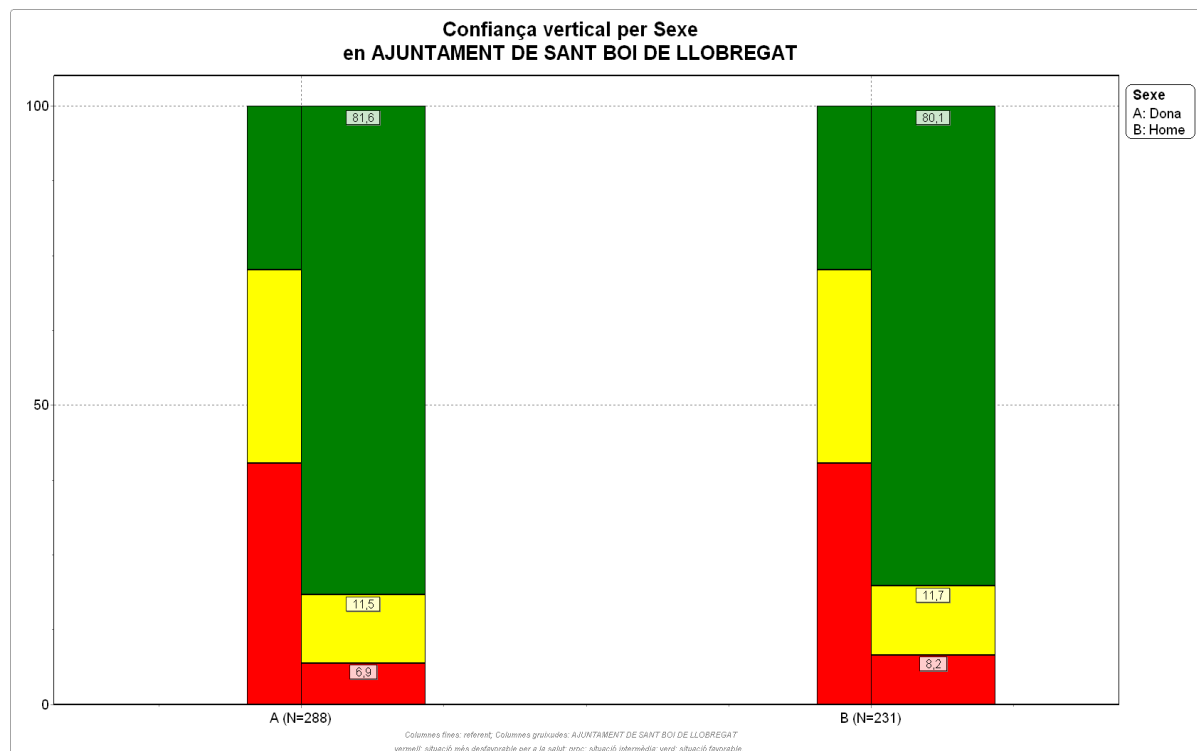
Taula 47: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades a la Confiança vertical.

	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?	56,7 [N=297]	27,1 [N=142]	16,2 [N=85]	[N=7]
¿Et pots refiar de la informació procedent de la Direcció?	50,7 [N=267]	25,0 [N=132]	24,3 [N=128]	[N=4]
¿Els treballadors poden expressar les seves opinions i emocions?	37,7 [N=198]	30,5 [N=160]	31,8 [N=167]	[N=6]

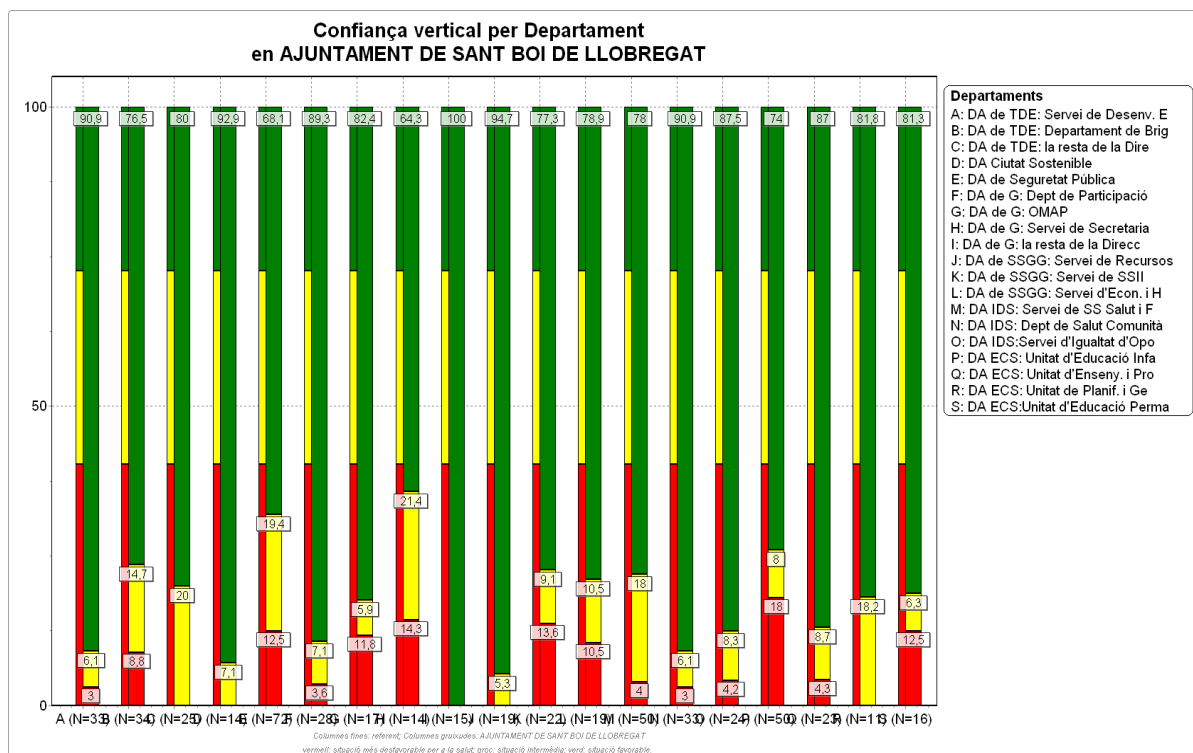
Gràfic 54. Prevalença d'exposició per lloc de treball



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. 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.

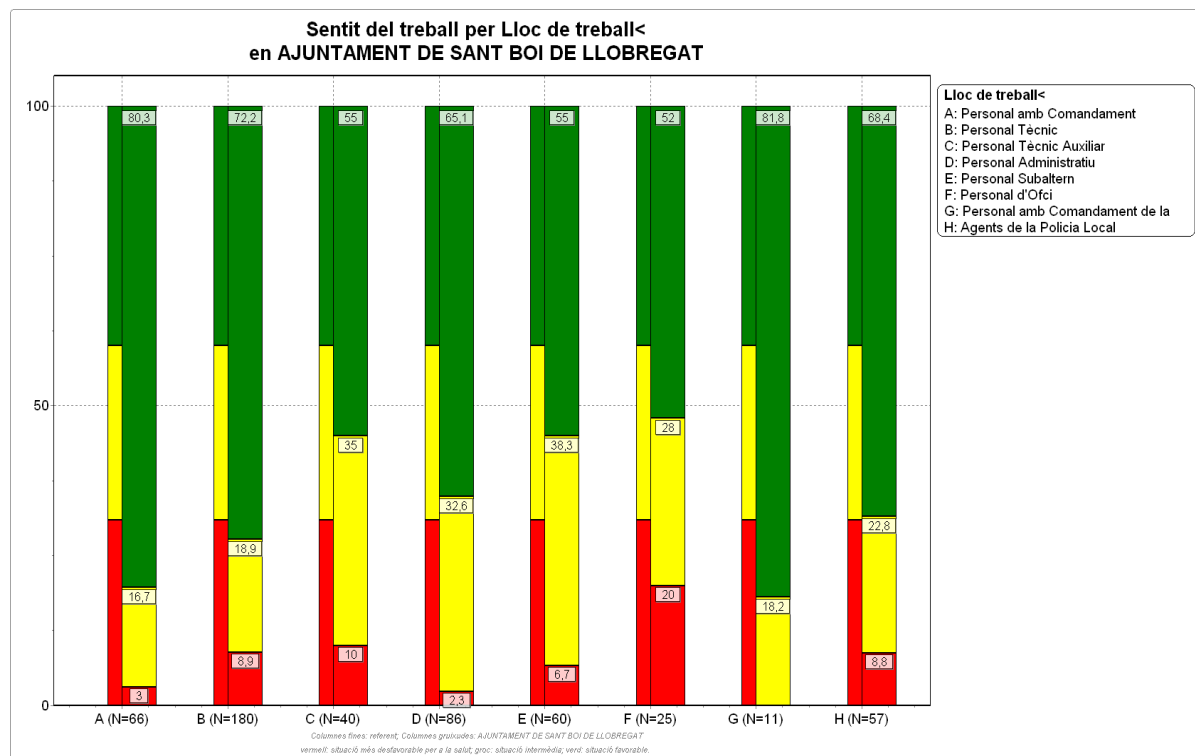
Possible origen. Té a veure amb el contingut del treball, amb el significat de les tasques per elles mateixes i la visualització de la seva contribució al producte o servei final. El sentit del treball facilita afrontar-ne les exigències.

Prevalença de l'exposició. Un 7,2% dels treballadors/ores de AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT està exposat a la situació més desfavorable, un 25,1% a la intermèdia i un 67,6% a la més favorable per a la salut, pel que fa a les al Sentit del treball.

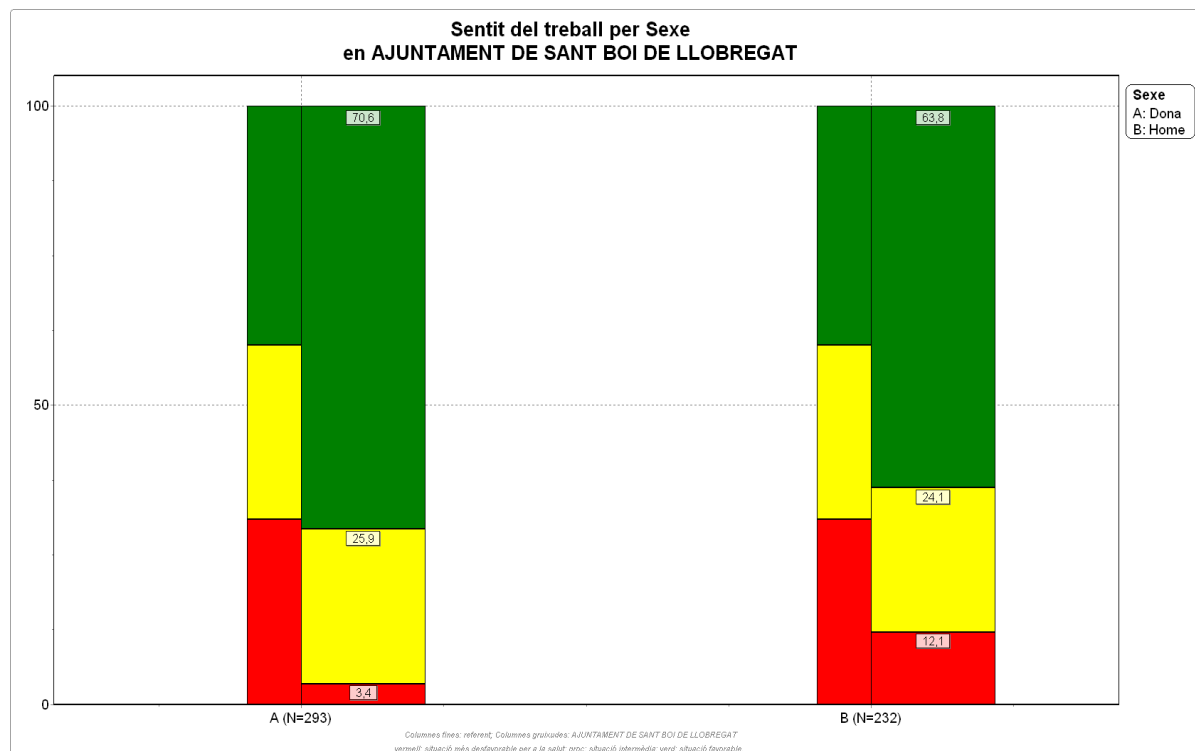
Taula 48: Distribució de freqüències de resposta a les preguntes associades al Sentit del treball.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
Tenen sentit les teves feines?	85,2 [N=448]	12,4 [N=65]	2,5 [N=13]	[N=5]
Les feines que fas, et semblen importants?	86,6 [N=459]	10,9 [N=58]	2,5 [N=13]	[N=1]
Et sents compromès amb la teva professió?	90,7 [N=480]	5,3 [N=28]	4,0 [N=21]	[N=2]

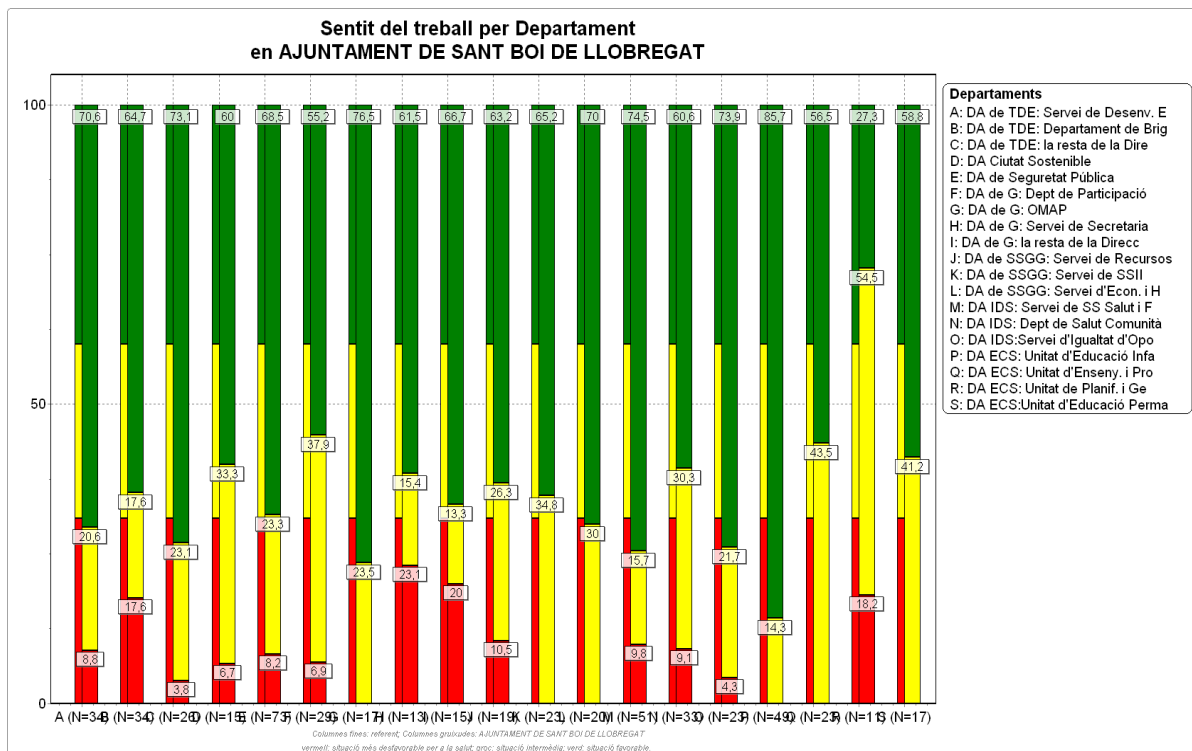
Gràfic 57. Prevalença d'exposició per lloc de treball



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.