






Taula comparativa dels factors de risc psicosocial i els àmbits de diagnòstic del Pla d'igualtat





LLEGENDA






- hi ha correspondència
- la correspondència no és exacta
- no hi ha correspondència




FACTORS DE RISC PSICOSOCIAL En base al mètode CoPsoQ ISTAS-PsqCat	 ÀMBITS DIAGNÒSTIC PLA D'IGUALTAT En base a la guia de la Generalitat de Catalunya	OBSERVACIONS
EXIGÈNCIES PSICOLÒGIQUES DEL TREBALL <ul style="list-style-type: none"> • Exigències psicològiques emocionals • Exigències psicològiques quantitatives • Ritme de treball • Exigències d'amagar emocions 	● -	No s'ha observat una correspondència directa entre aquests factors psicosocials i els àmbits diagnosticats en els Plans d'igualtat.
CONFLICTE TREBALL-FAMÍLIA/ FAMÍLIA-TREBALL <ul style="list-style-type: none"> • Doble presència 	● TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT Ordenació temporal de totes les tasques necessàries per produir i reproduir la vida d'una societat en un temps determinat.	Hi ha una correspondència directa entre aquest factor psicosocial i l'àmbit del pla d'igualtat. Les dades creuades poden aportar informació rellevant, així com les mesures proposades per aquest àmbit en el Pla d'igualtat poden complementar-se amb les proposades en l'avaluació psicosocial i tenir un impacte compartit.
CONTROL SOBRE EL TREBALL <ul style="list-style-type: none"> • Influència • Possibilitats de desenvolupament • Sentit del treball 	● PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL Moviment d'una persona que treballa a l'organització, cap a una posició de major categoria professional responsabilitat i/o nivell jeràrquic.	Hi ha una correspondència parcial entre aquests factors psicosocials i l'àmbit del pla d'igualtat. Concretament, les dades sobre el factor de possibilitats de desenvolupament poden aportar informació rellevant, així com les mesures proposades per aquest àmbit en el Pla d'igualtat poden complementar-se amb les proposades en l'avaluació psicosocial i tenir un impacte compartit.

FACTORS DE RISC PSICOSOCIAL En base al mètode CoPsoQ ISTAS-PsqCat	 ÀMBITS DIAGNÒSTIC PLA D'IGUALTAT En base a la guia de la Generalitat de Catalunya	OBSERVACIONS
RECOLZAMENT SOCIAL I QUALITAT DE LIDERATGE <ul style="list-style-type: none"> • Recolzament social de companys/es • Recolzament social de superiors • Qualitat de lideratge • Sentiment de grup • Previsibilitat • Claredat de rol • conflicte de rol 	 CULTURA ORGANITZATIVA Conjunt de creences, hàbits, valors, actituds i tradicions compartides per les persones d'una organització; i que són els principis rectors que afecten directament sobre les relacions socials de les persones que la conformen, així com sobre el seu estat psicològic i emocional.	Hi ha una correspondència indirecta entre aquests factors psicosocials i l'àmbit del pla d'igualtat, és a dir, mantenen una relació però no coincideixen amb exactitud. Disposar de la informació sobre aquest àmbit recollida en el Pla d'igualtat, pot aportar informació addicional i de context per interpretar aquests factors psicosocials i per incorporar la perspectiva de gènere en la seva interpretació.
COMPENSACIONS DEL TREBALL <ul style="list-style-type: none"> • Reconeixement • Inseguretat sobre l'ocupació • Inseguretat sobre les condicions de treball 	 RETRIBUCIÓ Compensació del treball que les persones destinen a l'organització, ja siguin persones sòcies o persones treballadores. La retribució inclou el salari monetari així com els beneficis addicionals de caràcter no monetari.	Hi ha una correspondència indirecta entre aquests factors psicosocials i l'àmbit del pla d'igualtat, és a dir, mantenen una relació però no coincideixen amb exactitud. Disposar de la informació sobre aquest àmbit recollida en el Pla d'igualtat, pot aportar informació addicional i de context per interpretar aquests factors psicosocials i per incorporar la perspectiva de gènere en la seva interpretació.
CAPITAL SOCIAL <ul style="list-style-type: none"> • Justícia • Confiança vertical 	 CULTURA ORGANITZATIVA Conjunt de creences, hàbits, valors, actituds i tradicions compartides per les persones d'una organització; i que són els principis rectors que afecten directament sobre les relacions socials de les persones que la conformen, així com sobre el seu estat psicològic i emocional.	Hi ha una correspondència indirecta entre aquests factors psicosocials i l'àmbit del pla d'igualtat, és a dir, mantenen una relació però no coincideixen amb exactitud. Disposar de la informació sobre aquest àmbit recollida en el Pla d'igualtat, pot aportar informació addicional i de context per interpretar aquests factors psicosocials i per incorporar la perspectiva de gènere en la seva interpretació.
-	 ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ El procediment a través del qual es contacta, selecciona, contracta i incorpora les persones treballadores d'un organització.	No s'ha observat una correspondència entre factors psicosocials i els àmbits diagnosticats en els Plans d'igualtat.

FACTORS DE RISC PSICOSOCIAL En base al mètode CoPsoQ ISTAS-PsqCat	 ÀMBITS DIAGNÒSTIC PLA D'IGUALTAT En base a la guia de la Generalitat de Catalunya	OBSERVACIONS
-	 FORMACIÓ INTERNA I CONTÍNUA Entenem la formació interna i contínua com la millora del coneixement de les persones treballadores i les seves competències professionals.	No s'ha observat una correspondència entre factors psicosocials i els àmbits diagnosticats en els Plans d'igualtat.
-	 LLENGUATGE NO SEXISTA Llenguatge inclusiu, o bé el llenguatge que evita el biaix cap a un gènere social determinat.	No s'ha observat una correspondència entre factors psicosocials i els àmbits diagnosticats en els Plans d'igualtat. Si en l'avaluació psicosocial s'afegeix un apartat de valoració de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBifòbia, la informació sobre aquest àmbit recollida en el Pla d'igualtat pot aportar dades sobre la violència simbòlica, a través de l'ús del llenguatge, en les condicions de l'entorn i l'espai de treball. Per exemple, si s'utilitza llenguatge, imatges o una retolació degradant o discriminatòria.
-	 SALUT LABORAL Activitat multidisciplinària que promou la salut de les persones treballadores atenent, principalment, els condicionants de la salut en l'àmbit laboral.	Hi ha una correspondència directa entre l'activitat preventiva d'avaluar els riscos psicosocials amb perspectiva de gènere i l'àmbit de salut laboral del pla d'igualtat. De fet, l'avaluació específica dels riscos psicosocials amb perspectiva de gènere és un aspecte per contemplar i una acció a incloure en l'àmbit del pla d'igualtat. En sí mateix, aquest capítol no aportaria informació addicional a l'avaluació de riscos psicosocials, a no ser que en el diagnòstic del pla d'igualtat es recullin dades sobre la percepció de la salut laboral segons el gènere que puguin complementar les dades recollides en l'avaluació psicosocial sobre aquest indicador.

FACTORS DE RISC PSICOSOCIAL En base al mètode CoPsoQ ISTAS-PsqCat	 ÀMBITS DIAGNÒSTIC PLA D'IGUALTAT En base a la guia de la Generalitat de Catalunya	OBSERVACIONS
<p>*Mètode d'avaluació F-PSICO</p> <p>RELACIONS I RECOLZAMENT SOCIAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualitat de les relacions • Exposició a conflictes interpersonals i situacions de violència • Exposició a la discriminació 	<p> PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXIAL, PER RAÓ DE GÈNERE I LGTBIFÒBIA</p> <p>Qualsevol comportament que, per motiu del sexe-gènere d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes.</p>	<p>El mètode d'avaluació psicosocial CoPsoQ ISTAS-PsqCat no valora violència. En canvi el mètode F-PSICO, de l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (INSST), en el factor psicosocial de relacions i recolzament social s'inclouen diversos ítems per valorar violència laboral i violència sexual.</p> <p>En el present document, es recomana incloure un apartat de valoració de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBifòbia a l'avaluació de riscos psicosocials i proposem una eina específiques per fer-ho.</p> <p>Explicació del Qüestionari sobre la incidència de les violències masclistes i lgbtifòbiques a les organitzacions laborals.</p>
<p>Mètode d'avaluació CoPsoQ ISTAS, en l'informe preliminar del mateix mètode: ANNEX IV</p> <p>INFORMACIÓ ADDICIONAL PER ALS PLANS I MESURES D'IGUALTAT</p>	<p> CONDICIONS LABORALS (en general)</p> <p>Conjunt de factors que envolten el treball assalariat i que constitueixen la forma en la qual la persona treballadora desenvolupa la seva feina, per exemple, horaris, retribució, classificació professional, etc..</p>	<p>Hi ha una correspondència directe entre aquest Annex LV i l'àmbit del pla d'igualtat de condicions laborals. Les dades creuades poden aportar informació rellevant. Disposar de la informació sobre aquest àmbit recollida en el Pla d'igualtat, pot aportar informació addicional i de context per interpretar els resultats de l'avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.</p>
<p>Desglossament de les taules de l'Annex</p>		
<p>CARACTERÍSTIQUES SOCIODEMOGRÀFIQUES I UNITATS D'ANÀLISI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taula 50: distribució per gènere • Taula 51: distribució per edats • Taula 52 distribució llocs de treball • Taula 53: distribució departaments 	<p> CONDICIONS LABORALS</p> <p>Conjunt de factors que envolten el treball assalariat i que constitueixen la forma en la qual la persona treballadora desenvolupa la seva feina, per exemple, horaris, retribució, classificació professional, etc..</p>	

FACTORS DE RISC PSICOSOCIAL En base al mètode CoPsoQ ISTAS-PsqCat	 ÀMBITS DIAGNÒSTIC PLA D'IGUALTAT En base a la guia de la Generalitat de Catalunya	OBSERVACIONS
DISSENY DE LA TASCA <ul style="list-style-type: none"> • Taula 54: mobilitat funcional • Taula 55: participació directa consultiva 	 -	
CONTRACTACIÓ <ul style="list-style-type: none"> • Taula 56: relació laboral • Taula 57: antiguitat JORNADA <ul style="list-style-type: none"> • Taula 58: hores setmanals • Taula 59: horari 	 CONDICIONS LABORALS Conjunt de factors que envolten el treball assalariat i que constitueixen la forma en la qual la persona treballadora desenvolupa la seva feina, per exemple, d'acord a la seva jornada, horaris, retribució, classificació professional, etc..	
ADAPTABILITAT DEL TEMPS DE TREBALL <ul style="list-style-type: none"> • Taula 60: marge adaptació entrada i sortida • Taula: 61: marge absentar-se • Taula 62: marge per fer descans DIES FEINERS <ul style="list-style-type: none"> • Taula 63: quants dissabtes treballes • Taula 64: quants diumenges treballes EXIGÈNCIES DE DISPONIBILITAT <ul style="list-style-type: none"> • Taula 65: freqüència canvi horari/dies • Taula 66: quan allargues la jornada • Taula 67: treball domèstic i familiar 	 TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT Ordenació temporal de totes les tasques necessàries per produir i reproduir la vida d'una societat en un temps determinat.	Hi ha una correspondència directe entre aquest Annex LV i l'àmbit del pla d'igualtat de condicions laborals. Les dades creuades poden aportar informació rellevant. Disposar de la informació sobre aquest àmbit recollida en el Pla d'igualtat, pot aportar informació addicional i de context per interpretar els resultats de l'avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.
RECURSOS <ul style="list-style-type: none"> • Taula 68: falta de personal • Taula 69: planificació del treball • Taula 70: ús i funcionament tecnologia 	 -	

FACTORS DE RISC PSICOSOCIAL En base al mètode CoPsoQ ISTAS-PsqCat	 ÀMBITS DIAGNÒSTIC PLA D'IGUALTAT En base a la guia de la Generalitat de Catalunya	OBSERVACIONS
SALARI <ul style="list-style-type: none"> • Taula 71: salari per franges • Taula 72: composició del salari • Taula 73: correspondència f-salari 	 RETRIBUCIÓ Compensació del treball que les persones destinen a l'organització, ja siguin persones sòcies o persones treballadores. La retribució inclou el salari monetari així com els beneficis addicionals de caràcter no monetari.	Hi ha una correspondència directe entre aquest Annex LV i l'àmbit del pla d'igualtat de condicions laborals. Les dades creuades poden aportar informació rellevant. Disposar de la informació sobre aquest àmbit recollida en el Pla d'igualtat, pot aportar informació addicional i de context per interpretar els resultats de l'avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.
PROMOCIÓ <ul style="list-style-type: none"> • Taula 74: promoció 	 PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL Moviment d'una persona que treballa a l'organització, cap a una posició de major categoria professional responsabilitat i/o nivell jeràrquic	

NOTA Elaboració pròpia a partir dels manuals del mètode CoPsoQ ISTAS-PsqCat (AAVV:2014), el manual del mètode F-Psico (INSST:2022) i La Guia pràctica de diagnosi d'igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions de la Generalitat de Catalunya (Generalitat de Catalunya:2017).