



l'EAP disposa d'un pla de qualitat de vida laboral

Versió 1.0

Criteri 3:

Estàndard: 84

Aprovat : Setembre 2015

Revisió Desembre 2017

L'EAP OSONA SUD- ALT CONGOST SLP (EBA CENTELLES) disposa d'un pla de qualitat de vida laboral que engloba:

1. Benestar biofísic: estat físic general de l'organisme, salut física i mental, seguretat i estabilitat psicofuncional, protecció i seguretat i higiene laboral, jubilació, remuneració adequada, salut, descans i recreació.
2. Benestar social: sentit de pertinença, acceptació i integració en grups, relacions interpersonals harmòniques, clima laboral amistós, treball d'equip, compatibilitat funcional i reconeixement.
3. Benestar psíquic: prestigi, valoració, autoestima positiva, desenvolupament personal i professional, promoció.

També inclou incloure al pla de qualitat de vida laboral són: la realització d'enquestes de satisfacció dels professionals i l'existència de projectes de millora de la qualitat de vida laboral, la comissió de millora del clima laboral (comissió de festes i realització d'actes extraassistencials, etc.). Es fomenta la conciliació de la vida familiar i laboral.

La Direcció de l'EAP assumeix les "MESURES PER A L'APLICACIÓ DEL PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE" que resulten el que hom preveu a l'article 149.1 de la Constitució espanyola, relatives a la regulació de les condicions bàsiques que garanteixin la igualtat de tots els espanyols en l'exercici dels drets i en el compliment dels deures constitucionals, legislació laboral i bases de la funció pública, dins del Títol II de la **Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social** (Llei d'acompanyament dels pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2004), mitjançant un capítol específic –el III– s'estableixen diverses mesures per a l'aplicació del **principi d'igualtat de tracte**.

Aquesta regulació que reforça i complementa la ja existent en el nostre ordenament jurídic en matèria de no discriminació, adequa la legislació espanyola a las Directives 2000/43/CE, de 29 de juny, i 2000/78/CE, de 27 de novembre, procedint a la seva transposició al nostre dret.

Les modificacions legislatives afecten a l'Estatut dels Treballadors, la Llei de Procediment Laboral, la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social i la Llei d'Integració Social dels Minusvàlids.

L'objecte del capítol III és el d'establir mesures per a l'aplicació real i efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació per raó **d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual**.

L'àmbit d'aplicació afecta a **totes les persones** tant en el sector **públic** com en el sector **privat**.



l'EAP disposa d'un pla de qualitat de vida laboral

Versió 1.0

Criteri 3:

Estàndard: 84

Aprovat : Setembre 2015

Revisió Desembre 2017

La **igualtat de tracte** es defineix com l'**absència de discriminació directa** (tractament desfavorable d'una persona en relació a una altra en anàloga situació per alguna de les raons esmentades) o **indirecta** (desavantatges produïdes a una persona respecte a una altra per alguna d'aquestes raons, derivades d'una disposició legal o reglamentària, conveni, contracte, pacte individual o decisió unilateral, aparentment neutres).

L'**assetjament** és definit com tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona que tingui com objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu.

Mesures en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació per l'ORIGEN RACIAL O ÈTNIC de les persones.

L'objecte de la Secció 2^a del Capítol III és l'establiment de mesures per a que el principi d'igualtat de tracte i no discriminació per raó de l'origen racial o ètnic de les persones sigui real i efectiu en l'educació, la **sanitat**, les prestacions i els **serveis socials**.

La norma accepta que es puguin adoptar mesures de **discriminació positiva** a favor de determinats col·lectius destinades a prevenir o compensar els desavantatges que els afectin per raó del seu origen racial o ètnic.

Les entitats que defensin els drets i interessos legítims d'aquests col·lectius poden actuar en procediments judicials en nom del demandant que així ho autoritzi (legitimació activa), amb la finalitat de fer efectiu el principi d'igualtat.

En els processos civils i contenciosos administratius es produeix una **inversió de la càrrega de la prova**. Si de les al·legacions del demandant es dedueixen indicis fundats de discriminació, correspon al demandat justificar de forma objectiva i raonable les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.

Es crea un **Consell per a la promoció de la igualtat de tracte i no discriminació de les persones per l'origen racial o ètnic**, en l'educació, la sanitat, les prestacions i els serveis socials, l'habitatge, l'accés a bens i serveis, l'accés a l'ocupació, a l'activitat per compte propi i l'activitat professional, l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials, les condicions de treball, la promoció professional i la formació professional ocupacional i continua.

Mesures en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació en el TREBALL .

L'objecte de la Secció 3^a és l'establiment de mesures per a que el principi d'igualtat de tracte i no discriminació sigui real i efectiu en l'accés a l'ocupació, l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials, les condicions de treball, la promoció professional i la formació professional



l'EAP disposa d'un pla de qualitat de vida laboral

Versió 1.0

Criteri 3:

Estàndard: 84

Aprovat : Setembre 2015

Revisió Desembre 2017

ocupacional i continua, així com en l'accés a l'activitat per compte propi i a l'exercici professional i la incorporació en qualsevol organització professional.

NO es consideren discriminatòries ni vulneradores del principi d'igualtat les **diferències de tracte** quan, degut a la naturalesa de l'activitat professional concreta o el context en el que es dugui a terme, l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, constitueixi un **requisit essencial i determinant**, sempre que siguin l'**objectiu legítim** i el **requisit proporcionat**.

Igual que en la Secció 2^a es preveuen **mesures d'acció positiva** i s'estableix la **inversió de la càrrega de la prova** en els procediments judicials.

Es modifiquen els articles de les lleis següents :

1. **Estatut dels Treballadors (ET)** :

- a. Paràgraf c) de l'apartat 2 de l'article 4 (drets laborals) : S'introdueixen els dos tipus de discriminació -directa o indirecta- i es substitueixen el concepte "raça" per origen racial o ètnic, i el concepte "idees religioses" per religió o conviccions. També es modifica el redactat "disminucions físiques, psíquiques i sensorials" que és substituït pel concepte més genèric de discapacitat.
- b. Paràgraf e) de l'apartat 2 de l'article 4 : S'afegeix el següent incís final "i front a l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.
- c. Apartat 2 de l'article 16 (ingrés al treball) : Es modifica el segon incís de l'apartat 2 per adequar-lo a la nova terminologia i s'estableix la garantia que han de donar les agències de col·locació de no discriminació per motius de discapacitat sempre que les treballadors es trobin en condicions d'aptitud per desenvolupar la feina.
- d. Apartat 1 de l'article 17 (no discriminació en les relacions laborals) : Es declara la nul·litat dels preceptes reglamentaris, clàusules de convenis col·lectius, pactes individuals i decisions unilaterals de l'empresari que continguin discriminacions directes o indirectes.
- e. Nou paràgraf g) a l'apartat 2 de l'article 54 (Acomiadament disciplinari) : S'estableix com a incompliment greu i causa d'acomiadament l'assetjament per raó d'algun dels motius que hom considera que atempten contra el principi d'igualtat.



l'EAP disposa d'un pla de qualitat de vida laboral

Versió 1.0

Criteri 3:

Estàndard: 84

Aprobat : Setembre 2015

Revisió Desembre 2017

2. Llei d'Integració Social dels Minusvàlids (LISMI) :

- a. Nova redacció article 37.
- b. Introducció d'un nou article 37 bis : Preveu que es puguin implementar mesures d'acció positiva i estableix l'obligació dels empresaris d'adoptar mesures adequades per a l'adaptació dels llocs de treball i l'accessibilitat a l'empresa, per permetre l'accés a l'ocupació dels discapacitats, el seu progrés professional i la seva formació, sempre i quan les mesures no suposin una càrrega excessiva per l'empresari.

3. Llei de Procediment Laboral (LPL):

- a. Nova redacció de l'article 96 : Sobre la inversió de la càrrega de la prova.
- b. Nova redacció de l'article 181 : S'inclouen les demandes per assetjament entre les que s'han de tramitar conforme a les disposicions del capítol XI de LPL sobre tutela dels drets de llibertat sindical.

4. Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (LISOS):

- a. Nou redactat de l'apartat 12 de l'article 8 (infraccions molt greus en matèria de relacions laborals) : Adequa el text a la nova terminologia en la matèria i afegeix que es considerarà també infracció molt greu les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable com a reacció davant una reclamació o acció judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.
- b. Nou apartat 13 bis a l'article 8 : Es tipifica com infracció molt greu l'assetjament per alguna de les raons que es consideren discriminatòries, sigui qui sigui el seu subjecte actiu, i l'empresari coneixent-ho no hagi adoptat mesures per impedir-ho.
- c. Nou redactat de l'apartat 2 de l'article 16 (infraccions molt greus en matèria d'ocupació) : Adequació a la nova terminologia.

Per últim la llei en els seus articles 42 (Foment de la igualtat en la negociació) i 43 (Foment de plans d'igualtat) estipula que els convenis col·lectius podran incloure mesures dirigides a combatre tot tipus de discriminació en el treball, a



l'EAP disposa d'un pla de qualitat de vida laboral

Versió 1.0

Criteri 3:

Estàndard: 84

Aprovat : Setembre 2015

Revisió Desembre 2017

afavorir la igualtat d'oportunitats i a prevenir l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual; i que els poders públics fomentaran l'adopció de plans d'igualtat a favor de les persones amb discapacitat mitjançant incentius i mesures de recolzament.

Pla de reducció de l'absentisme i adopció de mesures de conciliació amb la vida personal i familiar adreçat al personal de l'EAP OSONA SUD- ALT CONGOST SLP.

1. PERSONAL AFECTAT: Treballadors/es de l'EAP OSONA SUD- ALT CONGOST SLP.

2. CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA DE PERSONAL:

a) Caldrà identificar la informació requerida que s'indica a continuació (a títol d'exemple)

- Nombre: 49 treballadors
- Sexe: > 77,54% dones i 22,46% homes
- Piràmide d'edats: entre 35 i 40 anys
- Antiguitat a l'empresa: majoritàriament amb més de 10 anys de serveis prestats.
- Índex de rotació de personal: > del 10%, però amb tendència a disminuir.
- Entorn familiar: > 50% amb fills al seu càrrec
- Índex absentisme per IT :

➤ 2016:

GLOBAL EMPRESA: 2%

PERSONAL FACULTATIU: 1,12%

PERSONAL D'INFERMERIA 2,5%

PERSONAL D'HOTELERA I SERVEIS GENERALS: > 3%

3. DEMANDADES I EXPECTATIVES DEL PERSONAL DE L'EAP.

- Adopció de mesures de conciliació de l'activitat professional amb la vida personal i familiar.



l'EAP disposa d'un pla de qualitat de vida laboral

Versió 1.0

Criteri 3:

Estàndard: 84

Aprobat : Setembre 2015

Revisió Desembre 2017

- Manca d'un desenvolupament professional per a tots els grups professionals.
- No se senten reconegudes en la seva feina.
- Reconeixement professional i promoció a través de l'acreditació del mèrit i la capacitat i no només de l'antiguitat.

4. OBJECTIUS DEL PLA:

- Reduir el nombre de malalties dels treballadors.
- Minorar els dies de baixa.
- Detectar els supòsits de frau.

5. QUE PROPOSEM FER PER A L'ASSOLIMENT DELS OBJECTIUS DEL PLA:

- Estudi dels requeriments de la salut de cada lloc de treball.
- Anàlisi dels factors de les baixes.
- Prevenció primària. Promoure un plantejament global del "benestar en el treball" consistents en:
 - a) Prevenir el riscs socials. L'estrès, l'assetjament en el treball, la depressió, l'ansietat i els riscos associats a la dependència de l'alcohol, les drogues o els medicaments haurien de ser objecte de mesures específiques.
 - b) Reforçar la prevenció de les malalties professionals. Hauria de donar-se prioritat a les malalties provocades pels trastorns musculoesquelètics i de l'aparell respiratori.
 - c) Prendre en consideració l'evolució demogràfica i la seva incidència pel que fa als riscos, als accidents i a les malalties. Les mesures de prevenció hauran de tenir en compte el factor de l'edat, amb una orientació específica a l'envelliment dels treballadors.
 - d) Tenir en compte els canvis en les formes d'ocupació (treball estable v/s treball precari), les modalitats d'organització del treball (treball a torns, nocturn, etc.) i la jornada laboral. Els treballadors amb relacions laborals atípiques o precàries constitueixen una categoria particularment sensible.
 - e) Analitzar els riscos nous o emergents, especialment aquells associats a la interacció entre agents químics, físics i biològics, així



l'EAP disposa d'un pla de qualitat de vida laboral

Versió 1.0

Criteri 3:

Estàndard: 84

Aprovat : Setembre 2015

Revisió Desembre 2017

com l'entorn de treball en el seu conjunt (riscos ergonòmics, psicològics i socials).

- Actuació en cas de baixa.
- Control de les baixes.
- Estudi comparatiu i mesures correctores.

6. LA MOTIVACIÓ COM A TÈCNICA DE REDUCCIÓ:

- La implantació d'un pla de motivació requereix, en primer lloc, conèixer els elements motivadors i la satisfacció de cadascun d'ells en l'EAP., mitjançant una enquesta de clima laboral, vinculats amb:

a). Les mesures de conciliació de l'activitat professional amb la vida personal i familiar. Per tal de fer efectives algunes

de les mesures de conciliació cal apel·lar a la responsabilitat social de l'empresa i, per tant, dels directius de l'organització. Una responsabilitat social en la que la flexibilitat també hauria d'existir pels horaris dels treballadors en benefici de les famílies i de l'educació dels seus fills. Un benefici que, probablement, redundaria en una major satisfacció laboral dels treballadors (menys estrès, major rendiment i major compromís amb l'empresa).

b). Les millores de la retribució.

c). El desenvolupament professional.

d). El reconeixement del mèrit.

e). L'existència d'un lideratge en l'estructura organitzativa.

f). La capacitat d'empowerment i de promoure les iniciatives de millora de l'activitat professional.

- L'establiment de principis d'actuació assumits per la direcció de la FHAG amb compromisos públics.
- L'aplicació de tècniques per a promoure el desenvolupament d'aquest treballadors.



l'EAP disposa d'un pla de qualitat de vida laboral

Versió 1.0

Criteri 3:

Estàndard: 84

Aprobat : Setembre 2015

Revisió Desembre 2017

- El reconeixement del treball.
- La implantació de l'empowerment.
- La mesura del clima de treball.

7. LA INCENTIVACIÓ DE LA REDUCCIÓ DE LES BAIXES PER MALALTIA:

L'assignació d'un "bonus" al treballador i, si s'escau, a l'equip, que acrediti un baix nivell d'absentisme d'IT per malaltia (professional o comuna). Es considera baix nivell acreditar un nombre de baixes igual o inferior a tres dies l'any.

En l'àmbit dels accidents laborals i de les malalties professionals, fa temps que constitueix una pràctica habitual l'aplicació, en empreses individuals o sectors d'activitat, d'incentius econòmics en forma de primes d'assegurances en funció de la taxa d'accidents. Això contribueix a la prevenció dels riscos, i ve a completar altres instruments disponibles en aquest àmbit. Les asseguradores -tant públiques com privades- ja han concebut incentius econòmics similars, oferint contractes de prevenció que inclouen l'avaluació dels riscos en l'empresa, assistència tècnica, ajudes a l'equipament i formació adaptades.

8. REDUCCIÓ DE L'ESTRÈS:

L'actuació a dur a terme per la direcció de l'EAP en aplicació de la política de prevenció de riscos laborals aprovada, ha d'atendre i adaptar-se als canvis que es van produint a la nostra societat a fi de promoure un veritable "benestar en el treball" (físic, moral i social), que no es mesuri únicament per l'absència d'accidents o malalties professionals.

Per això s'ha de millorar la qualitat en el treball. El Servei de Prevenció Mancomunitat coincidint amb el darrer informe publicat per la Comissió de la CE, destaca que les malalties considerades emergents, com l'estrès, la depressió o l'ansietat, així com la violència en el treball, l'assajament i la intimidació, són responsables del 18% dels problemes de salut



l'EAP disposa d'un pla de qualitat de vida laboral

Versió 1.0

Criteri 3:

Estàndard: 84

Aprovat : Setembre 2015

Revisió Desembre 2017

associats amb el treball. La freqüència d'aquestes patologies és dues vegades superior en els sectors de l'educació i de la salut. La seva aparició no és deguda tan a l'exposició a un risc específic com a un conjunt de factors -l'organització, del treball, les modalitats d'ordenació del temps de treball, les relacions jeràrquiques, el cansament associat al transport, el grau d'acceptació de la diversitat i les dificultats sorgides de les relacions interpersonals-, que ha d'inscriure's dins d'un context global definit com "benestar en el treball". Per això proposem, a més de realitzar l'esmentat audit, promoure l'educació, la sensibilització i l'anticipació dels riscos nous i emergents.

- Fer una auditoria de l'estrès (Servei de Prevenció).
- Formació per a prevenir i enfrontar-se a l'estrès. La direcció de recursos humans proposa la inclusió en el proper Pla de formació de l'EAP d'una activitat relacionada amb la tècnica de la lectura vertical, la qual s'ha demostrat que afavoreix l'augment del rendiment laboral per la disminució de l'estrès i l'angoixa, la millora de l'entesa en el treball, cosa que dinamitza el treball i el fa més eficaç, l'augment de la capacitat d'expressió que facilita la comunicació interpersonal, l'augment de l'autoestima que repercuteix en l'acceptació de més responsabilitat, ganes de demostrar la pròpia eficiència i eficàcia i menys baixes laborals.
- Tècniques terapèutiques per a qui ho pateixi.
- Incrementar l'autoestima.
- Potenciar la comunicació.
- Millorar les relacions interpersonals.

ELABORAT PER:

(gestor del procés)

Lourdes Tuneu

REVISAT PER

(comandament del gestor)

Ramon Vilatimo



l'EAP disposa d'un pla de qualitat de vida laboral

Versió 1.0

Criteri 3:

Estàndard: 84

Aprovat : Setembre 2015

Revisió Desembre 2017

