

10. CONCLUSIONS GENERALS

10.1. CARACTERÍSTIQUES DEL MERCAT LABORAL A CATALUNYA

La primera enquesta de condicions de treball a Catalunya té com a objectiu principal aportar coneixement sobre les condicions de treball existents als centres de treball, sota les quals desenvolupen les seves tasques els treballadors i les treballadores de Catalunya. Aquest coneixement és bàsicament des del vessant de la seguretat i salut laboral, no obstant això, també s'ha obtingut informació sobre les característiques dels nostres centres de treball i de les persones que els ocupen.

La distribució d'aquestes persones segons el **gènere** confirma la percepció general que en el sector de la construcció hi ha una presència majoritària dels homes (91,5%), mentre que en el dels serveis són les dones les qui tenen major presència (59,2%), tot i que les diferències són molt menors que en el cas anterior. Dins del sector dels serveis, es troba la branca d'activitat dels serveis socials, on les dones tenen el major percentatge (74,5%).

Pel que fa a la distribució del **nivell d'estudis** en cadascun dels 3 grans sectors d'activitat, es constata una diferència destacable entre el sector de la construcció, on hi ha un percentatge més gran de treballadors/ores amb estudis primaris o inferiors als primaris (38,2%), i el sector de serveis, on hi ha la representació més gran de treballadors/ores amb estudis universitaris (27,8%).

Una bona part de la població treballadora (76,6%) té un **contracte** fix o indefinit. Per gènere, s'observa una petita diferència entre homes i dones a favor dels homes (un 78,4% enfront d'un 74,3%). Per sectors d'activitat, hi ha un increment significatiu de la situació de temporalitat en el sector de la construcció, amb un 34,6%, enfront de només el 13,5% en indústria i el 25,7% en serveis.

Quant al **tipus d'ocupació**, hi ha una important diferència entre homes (2,2%) i dones (0,3%) en la categoria de personal directiu i en el grup format pels treballadors/ores qualificats i operadors/ores d'instal·lacions i maquinària i muntadors/ores amb un 49,7% dels homes enfront d'un 14,2% de les dones. Aquestes diferències s'inverteixen en els grups de tècnics i tècniques i professionals científics i intel·lectuals i professionals de suport, amb el 16,8% dels homes i un 25,3% de dones, i en el d'empleats/ades administratius i treballadors/ores de serveis de restauració, personals, de protecció i venedors/ores de comerços, on són majoritàries les dones, amb un 45,2% enfront d'un 19,6% d'homes.

Amb una freqüència creixent, es constata que cada vegada més les empreses recorren a la possibilitat de **subcontractar** determinades tasques, habitualment les auxiliars, com la neteja, la vigilància o la informàtica, a d'altres empreses que envien el seu personal als centres de treball de les empreses que les han contractat. Això comporta que en un 13,9% dels centres de treball catalans hi ha presència permanent de treballadors/ores d'altres empreses, percentatge que s'incrementa en funció de la dimensió de la plantilla de l'empresa, arribant al 50,65% a les empreses de 250 i més treballadors/ores.

En els últims anys també s'ha produït una constant i important incorporació de **treballadors/ores estrangers** a les empreses, de forma que en el 28,5% dels centres de treball treballen estrangers/eres. Els percentatges més alts es donen a les empreses de 2 a 5 treballadors/ores (39,6%), en la branca d'altres indústries (33,6%) i a Girona (35,3%). Segons l'enquesta de treballadors/ores, s'observa que el percentatge global de treballadors/ores estrangers és de l'11,5%, i es pot constatar que la majoria són d'origen llatinoamericà (5,4%), i magribí (2,7%).

Dins les diverses activitats productives que desenvolupen les empreses, hi ha una part que estan considerades pel Reglament dels serveis de prevenció com **d'especial perillositat**. D'entre aquestes, en destaquen les tasques que generen concentracions elevades de pols i les activitats de construcció, excavació, moviment de terres i túnels en el 6,4% de les empreses, seguides dels treballs amb exposició a agents tòxics i molt tòxics amb el 4,8%.

10.2. ORGANITZACIÓ DE LA PREVENCIÓ

La gran majoria (96,8%) de centres de treball on hi ha concurrència de treballadors/ores de 2 o més empreses han adoptat alguna de les **mesures de coordinació** previstes en la normativa, sent l'opció més utilitzada la de l'intercanvi d'informació preventiva entre les empreses concurrents, ja sigui amb un procediment escrit (59,5%) o sense procediment escrit (5,1%). La branca d'activitat altres indústries és la que més ús en fa (99,5%) amb procediment escrit, i (0,5%) sense procediment escrit, mentre que el comerç/hoteleria és la branca que en fa menys ús, 32,9% i 1,8% respectivament.

A les empreses estudiades, l'opció de **dependència de l'organització preventiva** que s'utilitza amb més freqüència és la de directament de la direcció o gerència a les empreses de fins a 49 treballadors/ores, i la del Departament de Recursos Humans o de Personal a les empreses més grans (de 50 treballadors/ores i més). Per branques d'activitat, destaca la química i altres indústries manufactureres, en què l'organització preventiva depèn directament de la direcció o gerència en el 90% i el 93% de les empreses, respectivament, en detriment del Departament de Recursos Humans o de Personal, del qual depèn només en el 5% i el 6% dels casos, respectivament.

Un dels principals indicadors de la bona gestió de la seguretat i salut laboral a l'empresa és el grau d'**integració de la prevenció** en l'estructura de les empreses i de com els/les comandaments tenen en compte criteris de prevenció en el seu procés de presa de decisions. Segons les respostes de les empreses, els/les comandaments superiors (directius/ives) ho fan majoritàriament, en el 86,8% de les empreses, i també les persones i els serveis que tenen funcions específiques de seguretat i salut, en el 61,2%. Els/les comandaments directes (intermedis) són els qui amb menys freqüència tenen en compte criteris de prevenció en la seva presa de decisions (només en el 28,3% de les empreses).

Pel que fa a la **modalitat d'organització preventiva** que apliquen les empreses, la més freqüent és el recurs a un servei de prevenció aliè a l'empresa (76,5%), incloent-hi les societats de prevenció de les mútues, seguit de l'assumpció per part de l'empresari/ària de la prevenció de riscos (14,5 %), de la designació de treballadors/ores (8,1%) i de l'establiment d'un servei de prevenció propi de l'empresa (6,4%). Finalment, només el 3% de les empreses disposa d'un servei de prevenció propi mancomunat.

Per branques d'activitat, destaca la més alta freqüència de l'assumpció per part de l'empresari/ària de la prevenció de riscos en la química (36,0%), en serveis socials (31,7%) i en altres serveis (22,5%), així com la baixa freqüència d'aquest recurs en la construcció (3,8%). També destaca la presència més alta de treballadors/ores designats en la branca del metall (18,6%) i en altres indústries (29,2%).

Sobre el **grau de satisfacció amb l'activitat del servei de prevenció aliè (SPA)** i sobre els **motius de la insatisfacció** en el seu cas, el 97,1% de les empreses que han contractat un SPA manifesten que estan satisfetes o molt satisfetes i, per contra, el 2,9% restant manifesten estar insatisfetes o molt insatisfetes (2,3% i 0,6%, respectivament) amb el servei de prevenció aliè. Pel que fa als motius de la insatisfacció, la causa concreta més habitual és que consideren que el servei aliè no dedica el temps necessari per dur a terme les activitats preventives (39,2%), seguida d'una valoració del treball del servei de prevenció aliè com a deficient (19,7%).

De les obligacions legals que se'n deriven per a les empreses, l'**auditoria** és una de les més desconegudes segons es desprèn de les respostes de les empreses. En l'ECCT es demana a les empreses que no han optat per concertar la prevenció amb un o diversos serveis de prevenció aliens, és a dir que disposen exclusivament de recursos propis, tret de les empreses en les quals és l'empresari/ària qui assumeix la prevenció, si han fet alguna auditoria del sistema de PRL en els termes legalment previstos. Globalment, només un 15,4% d'aquestes empreses manifesten haver dut a terme l'auditoria i un 49,3% indiquen que n'estan exemptes. Destaca l'alt percentatge de respostes de desconeixement respecte a aquest tema, un 28%.

De les empreses de 6 treballadors/ores o menys, on l'empresari/ària ha assumit directament la prevenció de riscos o bé ha designat 1 treballador/a o més, i que no desenvolupen activitats empresarials d'especial perillositat, només el 35,5% d'aquestes empreses ha efectuat la **comunicació d'exempció** a l'autoritat laboral, i un percentatge similar desconeix si s'ha fet aquesta comunicació.

Respecte a les actuacions relatives a seguretat i salut dutes a terme per la **Inspecció de Treball i Seguretat Social** en els últims 2 anys, han comprès el 25% de les empreses, sent més freqüents a les empreses més grans. D'altra banda, el metall (39,5%) i la construcció (37,7%) són les branques que han rebut amb més freqüència la visita per part de la Inspecció de Treball.

10.3. ACTIVITATS REALITZADES A LES EMPRESES EN RELACIÓ A LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

10.3.1. Activitats preventives i d'informació

Segons els/les responsables d'empresa, globalment les **principals activitats preventives** codificades en el qüestionari (pregunta 30) es desenvolupen a l'empresa amb un percentatge que oscil·la entre el 56,2%, en el cas de la planificació de les mesures correctores, i el 78%, en el cas de l'elaboració del Pla de prevenció. Només la investigació dels accidents de treball, amb un 35,1% d'empreses que la duen a terme, es troba per sota d'aquestes xifres. Hi ha un 7,9% de les empreses que assenyalen que no fan cap activitat preventiva.

Durant l'últim any, les postures de treball, els esforços físics i els moviments repetitius (64,5%) i el disseny del lloc de treball (mobiliari, espai, superfícies, il·luminació, etc.) (60,2%) són els aspectes avaluats a l'empresa amb més freqüència. El 39% d'empreses ha avaluat també els aspectes psicosocials i organitzatius (nivell d'atenció, horari laboral, pauses, ritme de treball, estrès, etc.) i el 41%, la seguretat de màquines, equips, materials i instal·lacions de treball.

En general, s'informa els treballadors/ores dels **resultats de l'avaluació de riscos** duta a terme per l'empresa en el 92,9% dels casos, sense que s'observin variacions destacables ni per dimensió de la plantilla de l'empresa (excepte a les empreses de 2 a 5 treballadors/ores, on el 8,8% de les empreses no informen dels resultats de l'avaluació), ni per branques d'activitat. El 63,1% de les empreses opta per informar verbalment, mentre que el 44,9% ho fa també (o només) per escrit.

Respecte a les **mesures que s'han pres** després de l'avaluació de riscos, la més freqüent és la modificació i/o substitució d'instal·lacions, maquinària, equips o materials (52%), seguida de la informació (32,7%) i la formació sobre els riscos als treballadors/ores (32,2%) i l'adquisició, substitució o modificació d'equips de protecció individual (29,4%). En general, es pot considerar que totes les mesures han estat efectives, ja que les empreses afirmen que el problema s'ha resolt en més del 80% dels casos per totes les mesures.

En l'últim any, les mesures adoptades més freqüents són l'adopció de mesures de lluita contra incendis (56%), la posada a disposició de l'equip d'emergència del material necessari (46,3%), l'adopció de mesures d'evacuació dels treballadors/ores (45,6%) i l'elaboració del Pla d'emergència (44,1%). La resta de mesures s'han pres en un percentatge que oscil·la entre el 30% i el 40%.

Els **equips de protecció individual** de les extremitats (incloent-hi les mans, els peus o les cames), com ara guants i bates, s'utilitzen sempre en el 37,5% de les empreses i mai en el 40,3%. La protecció del cap (incloent-hi l'òïda, els ulls, la cara i les vies respiratòries) mitjançant casc, taps, ulleres, mascaretes, etc., s'aplica en el 29,4% de les empreses. Finalment, l'ús sempre d'equipament de protecció total del cos, en un 19,2%, i l'ús sempre de protectors del tronc i de l'abdomen, en un 11,5%, són els tipus de protecció menys freqüents.

La renovació i/o adquisició d'equips de treball s'ha portat a terme pel 21,8% de les empreses en més del 50% dels seus equips de treball (màquines, eines, instal·lacions, etc.), un 34,8% renova o amplia entre el 10% i el 50% del seu equipament, un 26,1% en menys del 10% de l'equipament i només un 14,2% indica que no ha renovat i/o adquirit els seus equips de treball.

De les empreses que treballen amb **substàncies o productes perillosos**, el 18,6% afirma que totes porten l'etiquetatge complet, però el 19,8% indica que cap de les substàncies o dels productes perillosos porten l'etiquetatge complet.

10.3.2. Formació i informació als/a les treballadors/ores

El 76,5% de les empreses assenyalen que més del 50% dels treballadors/ores han rebut aquesta **formació**, mentre que només un 11% indica que cap dels treballadors/ores no l'han rebuda. De les empreses que ho fan, el més freqüent és que es dugui a terme a l'inici del contracte (91,3%). El 19,9% de les empreses fa la formació quan incorpora noves tecnologies o fa canvis en els equips de treball i el 12,4% ho fa també quan es produeix un canvi en les funcions del treballador/a a l'empresa. Finalment, només el 8,7% de les empreses indica que du a terme aquesta formació de forma periòdica.

La formació se centra en la millora o l'actualització de la seva preparació per efectuar la feina (97%), i només un 18,4% i un 14,5% se centren en la millora o l'actualització dels seus coneixements sobre prevenció de riscos laborals, o bé en la preparació de noves tasques, respectivament.

La forma més habitual de dur a terme la formació en matèria de seguretat i salut específica del lloc de treball o de la funció del treballador/a és que es faci presencialment amb mitjans informàtics (47,3% de les empreses) o sense (43,8% de les empreses). La formació a distància és minoritària, ja que només es fa en un 3,8% de les empreses (sumant-hi l'ús de mitjans informàtics o no).

El 65,2% de les empreses indica que la formació es fa dins l'horari laboral, i com a temps de treball efectiu (63,3%), o bé fora de l'horari laboral, però recuperant el temps, descomptant les hores un altre dia (1,9%). Per contra, el 30,9% de les empreses respon que la formació es du a terme fora d'hores de treball, ja sigui sense recuperar el temps, però amb una compensació econòmica (5,6%), o bé sense cap tipus de compensació (en temps o diners).

Pel que fa a la **informació** relacionada amb la seguretat i la salut en el treball que es proporciona directament a cada treballador/a, el més freqüent és que els continguts estiguin relacionats amb els riscos específics que afecten el seu lloc de treball o la seva funció (84,7% de les empreses) i amb les mesures de protecció i prevenció que cal aplicar-hi (74,7%). La informació sobre el Pla d'emergència (56,5%), la comunicació d'accidents de treball i malalties professionals (53,5%) i les activitats de vigilància de la salut (49,5%) són els altres continguts freqüents en la informació que proporciona l'empresa als seus treballadors/ores.

La informació i la formació als treballadors/ores estrangers es proporciona en el seu propi idioma només en el 13,4% de les empreses.

10.3.3. Consulta i participació

Les empreses consulten el seu personal sobre l'avaluació de riscos (67,6%), seguit de la introducció de noves tecnologies (46,2%) i l'elecció d'equips de treball i/o EPI (42,4%). Aquesta consulta es du a terme a través dels/de les representants dels treballadors/ores, sent el 30,4% de les empreses les que afirmen que hi ha **delegats/ades de prevenció** (representants dels treballadors/ores) al centre de treball als quals s'està preguntant sobre els riscos.

De les empreses de 50 o més treballadors/ores, el 57,8% afirma que tenen **Comitè de Seguretat i Salut** i que s'ha produït com a mínim una reunió en aquest període (el 76% a les empreses de 250 treballadors/ores i més), mentre que el 16,7% diu que no s'ha fet cap reunió i un 23,3% indica que no hi ha Comitè de Seguretat i Salut a la seva empresa. El 69,2% de les empreses diu que en la reunió s'ha informat i consultat en relació amb la memòria i la programació anuals dels serveis de prevenció, el 55,5% diu que també s'ha tractat la participació en l'elaboració, la posada en pràctica i l'avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos de l'empresa, i el 44,2% també indica que es va tractar la informació sobre els accidents de treball i les malalties professionals produïts a l'empresa.

El 94,1% de les empreses afirma que s'aixequen actes de les reunions del Comitè de Seguretat i Salut. El 77,7% de les empreses diu que el Comitè de Seguretat i Salut es regeix per un reglament intern o unes normes de funcionament per escrit (només el 6,7% indica que no és així i que les normes només existeixen verbalment).

10.3.4. Activitats sanitàries i de vigilància de la salut

Les activitats sanitàries i de vigilància de la salut que ha dut a terme durant l'últim any el Servei de Prevenció han estat principalment els **reconeixements mèdics específics** periòdics d'acord amb els riscos detectats (73,8%), i també s'ha donat formació i informació en matèria de salut laboral (42,4%).

El reconeixement inicial, quan s'incorpora un nou treballador/a a l'empresa, d'acord amb protocols específics, es fa sempre en el 39,5% de les empreses i no es fa en el 41,6%. Respecte del reconeixement mèdic que es fa quan s'assignen a un treballador/a tasques específiques que comportin nous riscos per a la salut, depèn en gran manera de la dimensió de la plantilla de l'empresa, a mesura que augmenta la plantilla també ho fa el nombre d'empreses que duen a terme sempre aquest reconeixement mèdic, i passa del 21,8% a les empreses de 2 a 5 treballadors/ores (on el 59,4% afirma que no fa mai aquest tipus de reconeixement) al 44,4% a les de 250 treballadors/ores i més (on el 29,1% afirma que no l'efectua mai).

Dels **resultats dels reconeixements mèdics**, és el metge/essa del Servei de Prevenció qui n'informa als treballadors/ores en el 80,4% de les empreses (aquest percentatge puja fins al 95,8% a les empreses de 250 treballadors/ores i més). Aquesta informació, en el 76,9% de les empreses, es dona per escrit i, en un 10,3%, també verbalment; només un 7,9% de les empreses afirma que la transmet només verbalment.

10.4. COSTOS ECONÒMICS I INVERSIÓ EFECTUADA EN PREVENCIÓ

Respecte de la valoració dels costos econòmics dels accidents, la majoria d'empreses, el 80%, indica que no ha elaborat aquest tipus d'anàlisi econòmica, encara que aquest percentatge baixa fins al 55,6% i al 51,2% a les empreses de 50 a 249 treballadors/ores i a les de 250 i més, respectivament (el 39% i el 37,1%, respectivament, d'aquestes empreses sí que han fet aquesta anàlisi).

Sobre la quantificació de la inversió efectuada per les empreses en prevenció de riscos laborals, el 21% diu que ha invertit menys de l'1% sobre el total de les despeses, el 45,4%, entre un 1% i un 5% i el 12,1%, que no hi ha invertit res. Cal destacar també l'alt percentatge d'empreses que afirma no saber quina quantitat ha representat sobre el total de la seva despesa la inversió en prevenció de riscos laborals (un 21,5%).

A mesura que augmenta la dimensió de l'empresa es redueix el nombre d'empreses que afirmen haver invertit menys de l'1% de les despeses en prevenció, i augmenta significativament el nombre de les que indiquen que no saben quina quantitat ha representat la seva inversió en prevenció. En qualsevol cas, el percentatge d'empreses que afirmen haver invertit entre un 1% i un 5% de la despesa es manté sense variacions significatives al voltant del 45%, independentment de la dimensió de l'empresa.

Per branques d'activitat, també hi ha diferències respecte d'aquesta darrera qüestió plantejada en el qüestionari. El més destacable és el percentatge més alt d'empreses que afirmen haver invertit en prevenció entre l'1% i el 5% de la despesa en la branca del metall (70,6%), i el percentatge més alt d'empreses de la branca d'altres indústries (33,3%) i de la de serveis socials (28,6%), que afirmen desconèixer quina quantitat ha representat la seva inversió en prevenció.

10.5. CONDICIONS DE TREBALL

10.5.1. Condicions sociolaborals

Entre el personal **contractat temporalment** (el 23,4% segons l'enquesta d'empreses), el 85,4% té contractes directes amb l'empresa i el 12,8% els té a través d'ETT, percentatge aquest últim que arriba al 17,3% per a les dones. Si es considera la dimensió de la plantilla del centre de treball, el contracte a través d'ETT és més freqüent a mesura que el nombre d'aquella augmenta. Per branques d'activitat, s'observa que hi ha un percentatge de contractes a través d'ETT que duplica el global del 12,8%, en el cas de la branca d'altres indústries manufactureres, i el triplica en la química i el metall.

Entre els treballadors/ores temporals, el tipus de contracte més habitual és per obra o servei determinat (48,2%), seguit del contracte eventual per circumstàncies de la producció (14,5%). La distribució per gènere és globalment equivalent per a homes i dones, tot i que s'aprecia una significativa major presència dels contractes d'interinitat en les dones (8,2%) que en els homes (2,9%), i també una significativa major freqüència dels contractes per obra o servei en els homes (54,5%) que en les dones (41,6%).

L'ECTC analitza la **contractació a temps parcial**, i els resultats obtinguts assenyalen que a Catalunya el 14,1% dels treballadors i les treballadores desenvolupen les seves funcions a temps parcial. Es detecten diferències rellevants per qüestió de gènere, sent del 5,9% en els homes i del 24,1% en les dones, i és més habitual en la branca d'altres serveis (29,6%).

Pel que fa a les raons per disposar d'aquest tipus de contracte, els entrevistats/ades assenyalen com a principal motiu per treballar a temps parcial que l'empresa no vol fer un contracte a temps complet (39,4%). Gairebé la meitat dels homes assenyalen aquest motiu (47,7%), mentre que les dones ho fan en el 36,9%. En el cas dels homes, la segona resposta en importància és la realització d'estudis o formació (37%), mentre que aquesta resposta és la tercera en importància en el cas de les dones (17%). És especialment rellevant d'aquests resultats que el fet de tenir cura de la llar l'esmenta, com a motiu de tenir jornada a temps parcial, un 28,3% de les dones i només un 0,4% dels homes.

La tendència de les empreses a **ubicar els seus centres de treball** en polígons industrials allunyats de les zones de residència obliga els treballadors i les treballadores a efectuar uns desplaçaments que, a més a més "d'allargar" la jornada laboral, els exposa als riscos derivats del trànsit. Segons l'ECTC, un 34,7% dels treballadors/ores treballa en un altre municipi diferent del de residència i el 61,2% ho fa dins del seu municipi de residència; el 0,2% restant ho fa a casa seva. Treballar al mateix municipi és més freqüent en el cas de les dones (70,4%) que dels homes (53,8%).

En el cas dels treballadors/ores que treballen fora de casa, la meitat (el 50,9%) fan servir únicament el cotxe privat o la moto (o la seva combinació en un 3%) com a **mitjà de transport habitual** per anar a la feina; una mica més d'una quarta part (el 28,1%) es desplaça només amb transport públic (metro, tramvia, tren o autobús, taxi, transport facilitat per l'empresa o combinacions d'aquests en un 4%) i una cinquena part (el 20,4%) es desplaça exclusivament a peu o amb bicicleta (només l'1,2% ho fa amb bicicleta).

Pel que fa a la qüestió de la **jerarquia**, el 14,2% de les persones entrevistades tenen altres treballadors/ores al seu càrrec, percentatge que s'incrementa en el cas dels homes (19,25%) respecte de les dones (7,98%). Per dimensió de la plantilla del centre de treball, la relació és òbvia: com menor és la plantilla menys freqüent és tenir treballadors/ores a càrrec (9,1% als centres de 2 a 5 treballadors/ores enfront del 19,7% als de 250 i més).

En primer lloc, s'ha d'assenyalar que, a Catalunya, la majoria (63%) de les treballadores i dels treballadors declara que la seva jornada de treball és de 40 hores setmanals, xifra una mica més gran en el cas dels homes (68,6%) que en el de les dones (56,7%). D'altra banda, gairebé un 16,7% dels homes treballa més de 40 hores, percentatge que es redueix al 7,4% en el cas de les dones, que, com ja s'ha vist, tenen amb molta més freqüència jornades a temps parcial.

Quant al **tipus de jornada**, una mica més de la meitat (50,8%) dels treballadors i les treballadores declara efectuar **jornada partida**, és a dir, treballen tant al matí com a la tarda. Aquesta xifra arriba al 59% en el cas dels homes i es queda en el 40,8% en el cas de les dones. El 36,2% té la jornada contínua, ja sigui de matí o de tarda o de nit. La **jornada contínua** més habitual és la jornada contínua en horari de matí, que té el 27,9% de les persones (més del 37,3% en el cas de les dones i del 20,2% en el dels homes). Per últim, el 10,4% de les persones entrevistades declara que el seu horari és de **treball a torns**, ja siguin 2 torns sense nit, 2 torns amb nit o 3 torns. Aquest percentatge és del 7,7% en el cas de les dones i del 12,7% en el cas dels homes.

10.5.2. Condicions de seguretat

El 77,3% dels treballadors i les treballadores a Catalunya que utilitzen **maquinària o equips** declara que la maquinària està protegida sempre i el 10,2% diu que mai o només alguna vegada. Les dones afirmen amb una freqüència superior a la dels homes (16,3% vs 7,4%) que mai o només alguna vegada la maquinària està protegida, i és en el sector de serveis on hi ha un major percentatge de treballadors/ores que consideren que hi ha menys protecció, manteniment i informació tècnica sobre l'ús dels equips de treball.

Els homes estan significativament exposats amb més freqüència que les dones a **àrees de treball insegures**, excepte pel que fa al desordre, on les diferències no són significatives. La diferència més gran, però, és la referida als espais de treball amb risc de caigudes d'alçada (estan exposats moltes vegades o sempre un 10,9% dels homes vs un 3% de les dones). El sector de la construcció destaca sobre els altres, sobretot pel que fa al risc de caigudes d'alçada (27,2%) i a l'àrea de treball inestable o irregular (14,3%).

Pel que fa a les **situacions de risc** que poden estar presents al centre de treball, les dues que s'esmenten com a probables (més o menys probable o molt probable) per prop de la meitat de les persones enquestades són, en primer lloc, el contacte amb corrent elèctric, focs, temperatures o substàncies perilloses (47,1%) i, en segon lloc, el contacte amb un agent material tallant, punxegut, dur o rugós (47,5%). Hi ha diferències importants quant a la percepció per part d'homes o dones: el 54,4% dels homes, respecte al 38,2% de les dones, pel que fa al contacte amb corrent elèctric, focs, temperatures o substàncies perilloses i el 55,4% dels homes, respecte al 37,7% de les dones, pel que fa al risc per contacte amb un agent material tallant, punxegut, dur o rugós.

10.5.3. Condicions ambientals

En conjunt, la freqüència d'exposició dels treballadors/ores a condicions adverses és molt baixa. Els **agents químics** als quals estan més exposats (moltes vegades o sempre) els treballadors/ores són pols, fums, aerosols i vapors nocius (16,2%), i fum de tabac d'altres (11,8%), seguit, molt a prop, d'exposició a substàncies o productes químics perillosos (10,6%).

Hi ha diferències significatives per gènere en la freqüència d'exposició a totes les condicions. En tots els casos, l'exposició és superior per als homes que per a les dones. La diferència de major magnitud és per l'exposició a pols, fum, aerosols i vapors nocius o tòxics, per la qual el percentatge de les dones triplica el dels homes (23,6% vs 7,1%).

L'exposició a pols, fum, aerosols i vapors nocius o tòxics en l'ambient és molt freqüent en la branca de la construcció, amb un percentatge de treballadors i treballadores exposats (moltes vegades o sempre) del 34,2%, valor que duplica el percentatge global. Lògicament, l'exposició a substàncies o productes químics perillosos és molt important en la indústria química, on triplica, amb un 30%, el percentatge global. Les persones més exposades al fum de tabac d'altres pertanyen al sector de la construcció (20,6%), seguit molt a prop del comerç i l'hoteleria (17,4%).

Un 3,8% dels treballadors/ores diu estar exposat moltes vegades o sempre a **agents biològics** perillosos, sent aquest percentatge superior per a les dones (4,7%) que per als homes (3%) i destacant les branques de serveis socials amb un 13,2% i de la química amb un 7% de treballadors/ores, que indiquen que moltes vegades o sempre hi estan exposats.

Els **agents físics** als quals estan exposats els treballadors i les treballadores més freqüentment (moltes vegades o sempre) són vibracions per eines manuals, maquinària, etc. (20,5%), volum de soroll elevat (22,3%) i altes temperatures (19%). A continuació, apareixen les baixes temperatures (9,7%), l'ambient molt humit (6,7%) i molt sec (6,3%). Finalment, les freqüències més baixes són per radiacions ionitzants (1,2%) i no ionitzants (1,5%).

La freqüència d'exposició a tots els agents físics difereix significativament per gènere, excepte per radiacions no ionitzants. En tots els casos, l'exposició és superior per als homes que per a les dones, excepte a les radiacions ionitzants. La diferència més gran es troba en l'exposició a vibracions per eines manuals, maquinària etc., ja que afirmen estar exposats moltes vegades o sempre un 29,7% dels homes i un 9,2% de les dones.

10.5.4. Condicions ergonòmiques

Fer **moviments repetitius** de curta durada és la situació assenyalada amb més freqüència pels treballadors/ores (el 49% ho fa moltes vegades o sempre), seguit **d'estar assegut** (31,6%) i estar **dret sense desplaçar-se** (22%). Per altra banda, allò que és més infreqüent és treballar amb **els braços per sobre les espatlles**, ja que només el 9,7% ho fa moltes vegades o sempre.

Hi ha diferències significatives entre homes i dones en totes les situacions, excepte per fer moviments repetitius. La freqüència amb què els homes estan sotmesos a aquestes situacions (moltes vegades o sempre) és entre un 3,5% i un 7,4% superior a la de les dones en tots els casos, excepte per forçar la vista i estar asseguts, situacions que són més assenyalades per elles (6% i 12,3% més que els homes, respectivament).

En general, es troba que mantenir postures forçades, aixecar o moure objectes pesats i treballar amb els braços per sobre les espatlles són situacions que destaquen més en la construcció (36,4%, 35,3% i 23%, respectivament). La situació d'estar assegut és mencionada amb més freqüència pels treballadors i les treballadores de l'Administració i la banca (66,9%), i forçar la vista, pels treballadors/ores d'aquesta branca (33,5%) i de la d'altres indústries manufactureres (30,3%). Fer moviments repetitius de curta durada és més propi de la construcció (62,8%) i de les indústries manufactureres (65%). En conjunt, les branques d'activitat que acumulen majors percentatges de situacions adverses són la construcció, la química, el metall i les indústries manufactureres.

La freqüència de treballadors i treballadores que diuen estar exposats a **condicions ergonòmiques que afecten l'espai, les eines i els objectes de treball** moltes vegades o sempre és inferior al 9% per a totes les situacions. Entre aquestes situacions, la més assenyalada és tenir un espai insuficient per treballar, amb un 8,8%. Globalment, es pot concloure que per més del 75% de les persones el lloc de treball és adequat, ja que mai es donen les condicions adverses presentades.

Hi ha diferències significatives per gènere en la situació de treballar en zones de molt difícil accés, que és més mencionada pels homes que per les dones (5,3% vs 2%), i en la de disposar d'una cadira de treball no ajustable, aspecte aquest que és més freqüent en les dones que en els homes (7,9% vs 4,9%).

L'ús d'instruments o mitjans materials també forma part de les condicions ergonòmiques. En conjunt, destaca la utilització, sempre, d'eines manuals (34,6%) i d'equips informàtics amb teclats (33,5%). La freqüència d'utilització, sempre, dels altres instruments oscil·la, aproximadament, entre el 12% i el 16%. Els equips informàtics sempre són emprats un 13,6% més per les dones que pels homes. Tots els altres instruments són més utilitzats pels homes, sent la diferència més important en aquest sentit la relativa a la freqüència d'ús de vehicles de transport de motor (un 18,6% més en els homes).

10.5.5. Condicions psicosocials

Quant a les **exigències de la feina**, es pot destacar que la queixa més habitual de les persones enquestades és que han de treballar molt de pressa (el 34,7% ho fa moltes vegades o sempre). Una de les causes podria ser la distribució irregular de les tasques, que provoca que s'acumuli la feina (aquesta condició es produeix moltes vegades o sempre per al 18,3% dels enquestats/ades). Tanmateix, només el 10,3% diu que no té temps (moltes vegades o sempre) per portar la feina al dia.

Respecte a les exigències emocionals de la feina, entre el 42% i el 47% declaren no tenir mai problemes emocionals relacionat amb la feina. Per la banda negativa, destaca que (moltes vegades o sempre) un 23,6% de treballadors i treballadores diu que han d'amagar les seves emocions, un 13,5% declara que els costa oblidar els problemes de la feina i un 17,6% de treballadors i treballadores assenyala que la seva feina és emocionalment desgastadora.

Les dones diuen que han de treballar més de pressa amb una freqüència significativament superior als homes (37,8% vs 32,2%). Pel que fa als aspectes emocionals, les dones també amaguen les seves emocions amb una freqüència superior als homes (28,6% vs 19,6%) i valoren la seva feina, en general, com a més desgastadora emocionalment que els homes (20,6% vs 15,1%).

Pel total de treballadors i treballadores entrevistats, es pot destacar que un 28,7% declara tenir influència (moltes vegades o sempre) sobre la quantitat de feina que se li assigna, mentre que un 51,5% manifesta que mai o només alguna vegada té influència en aquest sentit. El **marge d'autonomia** és major per als altres aspectes preguntats, en els quals aproximadament un 30% declara no tenir autonomia mai o només alguna vegada. Així, el 42,1% manifesta que la seva opinió, quan se li assignen les tasques, és tinguda en compte sempre o moltes vegades. Aproximadament, la meitat declara que té influència (moltes vegades o sempre) sobre l'ordre en què du a terme les feines i també que pot decidir quan fer un descans. Per últim, el 62,2% pot deixar el treball per un assumpte familiar greu, encara que sigui per més d'una hora i sense haver de demanar un permís especial.

En general, el nivell de satisfacció dels treballadors i les treballadores amb el **desenvolupament professional** que els permet la feina és prou elevat, així com el compromís amb les feines i l'empresa. Per a més de la meitat dels/de les enquestats/ades (61,2%), la seva feina requereix que tingui iniciativa moltes vegades o sempre, mentre que, en l'extrem contrari, un 19,6% assenyala que mai o només alguna vegada han de tenir iniciativa. També, per a la majoria dels treballadors i les treballadores (57,8%), la seva feina els permet aprendre coses noves moltes vegades o sempre. El 77,4% dels treballadors i les treballadores de la mostra es considera (sempre o moltes vegades) compromès amb la seva professió, i encara un percentatge major (el 86,9%) considera que la seva feina té sentit moltes vegades o sempre. En la banda contrària, un 12,1% mai o només alguna vegada se sent compromès amb la seva feina i un 5,2% considera que les seves feines tenen sentit només alguna vegada o mai. Per últim, el 34,5% dels treballadors i les treballadores sempre o moltes vegades parla amb entusiasme de la seva empresa a d'altres persones, mentre que un 28,1% ho fa només alguna vegada o mai. Els homes estan més insatsfets, ja que responen que mai o només alguna vegada amb una freqüència del 6%, mentre que aquest percentatge és del 4,2% per a les dones.

El **grau d'informació i delimitació de les feines** és, en general, prou elevat. La majoria de treballadors i treballadores entrevistats (77,5%) afirma que moltes vegades o sempre sap exactament quin és el seu marge d'autonomia, mentre que, en l'extrem més desfavorable, es troba un 11,4% que diu no saber-ho mai o només alguna vegada. El 92,5% declara que coneix amb exactitud (moltes vegades o sempre) quines tasques són responsabilitat seva. El 74,8% diu que rep tota la informació que necessita per fer bé la feina, mentre que un 10% diu que no la rep mai o només alguna vegada.

La qüestió que acumula un percentatge major de respostes "mai" o "només alguna vegada" es refereix a si, en la feina, se li dona informació amb prou antelació dels canvis que poden afectar el seu futur. Un 62,9% diu que li donen aquesta informació sempre o moltes vegades. En la situació més desfavorable es troba un 23% que considera que mai o només alguna vegada és informat amb prou antelació d'aquests canvis.

Les **relacions amb els superiors/ores immediats i els companys/anyes**, valorades a partir de l'ajuda i el suport que reben d'ells/elles, són percebudes positivament. Així, un 80,2% dels entrevistats/ades considera que rep ajuda i suport dels seus companys/anyes sempre o moltes vegades, i aquest percentatge es redueix al 63,6% en el cas del/de la superior immediat. A l'altre extrem, un 8,3% considera que no rep aquest suport dels companys/anyes mai o només alguna vegada, i aquest valor s'eleva al 15,9% en el cas dels/de les superiors.

Únicament, un 4,7% de la mostra afirma que el seu lloc de treball es troba aïllat del dels seus companys/anyes moltes vegades o sempre, mentre que el 81% afirma que mai es troba en aquesta situació. El 83,3% dels treballadors i les treballadores considera que forma part d'un grup en la feina, moltes vegades o sempre i, al contrari, només el 8,2% diu que mai o només alguna vegada.

Respecte a la valoració de la capacitat dels/de les caps immediats per planificar la feina i per comunicar-se bé amb el personal, el 58,3% del personal considera que planifiquen bé la feina sempre o moltes vegades, i el 65,4% considera que es comuniquen bé sempre o moltes vegades. A l'extrem negatiu, un 14,2% considera que els/les seus caps immediats no planifiquen bé mai o només ho fan bé alguna vegada, i un 11,9% afirma que no es comuniquen bé mai o només alguna vegada.

Un aspecte rellevant de la satisfacció en el treball prové del **grau de reconeixement** rebut per les feines fetes. En aquest sentit, un 41,4% dels treballadors/ores entrevistats considera que sempre o moltes vegades els/les seus/seves superiors li donen el reconeixement merescut. A l'altre extrem es troba un 27,4% de la mostra que afirma no rebre mai o només alguna vegada aquest reconeixement.

Un 63,7% de la mostra diu que moltes vegades o sempre rep el suport dels/de les seus caps en les situacions difícils i un 17,7% no el rep mai o només alguna vegada.

Per últim, el 40,6% considera adequat sempre o moltes vegades el reconeixement de la feina i de l'esforç fet, mentre que per al 28,5% aquest reconeixement no és adequat mai o només alguna vegada. En tots els casos, el percentatge de respostes del tipus mai o només alguna vegada és major en les dones que en els homes; per tant, les dones estan més insatisfetes amb el reconeixement i el suport que reben en la feina que ells. Les diferències entre ambdós estan al voltant dels 4 punts percentuals.

En l'ECTC es demana als treballadors/ores en quina mesura tenen **preocupació pel futur** per aspectes com no trobar feina si es queden a l'atur, i canvis no desitjats en l'horari, les tasques que duen a terme o el salari. Els resultats mostren que l'aspecte que més preocupa les persones entrevistades és que variïn el seu salari (un 49,9% afirma estar bastant o molt preocupat en aquest sentit). L'aspecte següent per ordre d'importància és no trobar feina en cas de quedar-se a l'atur (un 35,5% diu estar bastant o molt preocupat en aquest sentit). Per últim, els aspectes referits a canvis no desitjats en l'horari o les tasques preocupen bastant o molt el 27,5% i el 22,7% de la mostra, respectivament.

Hi ha diferències significatives per gènere en les 4 qüestions plantejades. El percentatge de dones que diuen estar bastant o molt preocupades és, en tots els casos, superior al percentatge d'homes. La diferència per gènere més rellevant és per la qüestió relativa a un possible canvi d'horari, ja que aquest aspecte preocupa bastant o molt el 22,9% dels homes i el 33,1% de les dones.

10.5.6. Anàlisi segons el mètode PSQ CAT 21 COPSQ

Quant a les **exigències psicològiques**, no s'aprecien diferències significatives per gènere, però sí per branques d'activitat, on els valors més exigents sobre els treballadors i les treballadores són en la química i els serveis socials. Pel que fa a la grandària de l'empresa, són les empreses de 2 a 5 treballadors/ores les que tenen un nivell d'exposició més favorable (59,5%) i les de 250 i més són les que tenen els nivells més desfavorables (35%). Barcelona és el territori on els nivells d'exposició més desfavorables són més alts (29,5%), tot i estar per sota dels de la població de referència (33,3%).

De l'anàlisi de la dimensió de **treball actiu i possibilitats de desenvolupament professional**, se'n desprèn que són les petites empreses (de 2 a 5 i de 6 a 49 treballadors/ores) les que presenten majors possibilitats d'aprenentatge i desenvolupament en la feina (54,9% i 53,8% respectivament). Les branques d'altres serveis (41,1%), d'altres indústries manufactureres (37,8%), del comerç/hoteleria (36,3%) i de la química són les que tenen uns

percentatges més elevats en l'interval més desfavorable per a la salut. Girona és el territori amb els valors més baixos (25,4%) en aquest mateix interval.

La **inseguretat /preocupació pel futur en la feina** és l'única dimensió que pot ser considerada com a principal exposició problemàtica, ja que gairebé tots els valors de l'interval vermell passen o estan al voltant del 50%. Cal destacar els percentatges especialment negatius de les dones (55,6%) i del territori de Barcelona (60,1%).

Al contrari del que passa amb l'anterior dimensió, la de **suport social i qualitat de lideratge** és la que presenta els valors més positius amb uns percentatges molt alts (71,2%) de treballadors i treballadores que tenen uns nivells d'exposició més favorables per a la salut. Aquests valors són igual d'elevats tant en la distribució per gènere com per grandària de l'empresa i per branques d'activitat o territori.

10.5.7. Discriminació en el treball

Les situacions de **tracte inadequat en el treball** plantejades en l'ECTC es poden ordenar, d'acord amb la freqüència d'aquestes, de la manera següent: el 30,1% de la mostra diu que de vegades o sempre té por de reclamar millors condicions de treball, mentre que el 69,9% diu que mai en té. En segon lloc, el 25,4% diu que en el treball li fan sentir (de vegades o sempre) que pot ser fàcilment reemplaçat i el 22,5% se sent indefens davant del tracte injust dels seus supervisors/ores. Un 19,9% afirma que el/la tracten de forma autoritària. A continuació, té por (moltes vegades o sempre) que l'acomodin si no fa allò que li demanen més enllà de les obligacions contractuals un 16,7% de la mostra. Per últim, un 9,9% diu que de vegades o sempre el/la tracten de forma discriminatòria i injusta, mentre que un 90,1% afirma que mai se sent tractat així.

Quant a les **situacions de violència física i discriminatòries**, l'aspecte més mencionat és la discriminació per edat (amb un 4,9%), seguit molt a prop de violència física per persones que no pertanyen a la seva empresa (un 4,5%). Segueixen les pretensions sexuals no desitjables i la discriminació per una discapacitat (2,9% cadascuna). A continuació, apareix discriminació a causa de l'orientació sexual (2,4%) i violència física per part de persones que pertanyen a l'empresa (2,3%). Per últim, les dues situacions amb menor ocurrència són discriminació sexual (1,5%) i discriminació per la nacionalitat, raça o ètnia (0,8%). Com es pot observar, les persones entrevistades afirmen patir més elles mateixes que els seus companys/anyes la majoria de les situacions de discriminació, excepte pel que fa a les situacions de violència física per part de persones que pertanyen o no a l'empresa.

Del conjunt de treballadors i treballadores de la mostra, el 92,3% afirma no **haver patit violència psicològica en la feina durant l'últim any**, en contraposició al 7,7%, que sí que afirma haver-ne patit. El percentatge de dones que ha patit violència psicològica és un 3% superior al dels homes. Per branques, cal destacar que en la química un 14,8% dels treballadors i les treballadores (aproximadament el doble del percentatge global) afirma haver patit violència psicològica. Destaquen, en segon lloc, els serveis socials amb un 11,1%.

10.5.8. Danys a la salut

Pel que fa a la **percepció de l'estat de salut**, el 41% de les persones entrevistades afirma que la seva salut és molt bona o excel·lent, percentatge que és una mica més alt en el cas dels homes (42%) i lleugerament més baix en el cas de les dones (39,5%), malgrat que aquesta diferència no és significativa. A l'altre extrem, el 12,4% dels treballadors/ores expressa que la seva salut és regular o dolenta, xifra que és lleugerament menor en el cas dels homes (11,2%) i una mica superior en el cas de les dones (13,9%).

Aquesta lleugera percepció de menor bon estat de salut de les dones és coincident amb la resposta a la pregunta que es fa als treballadors/ores relativa a si pateixen o han patit algun **trastorn crònic de la salut diagnosticat per un metge/essa** (diabetis, asma, migranya, etc.): un 30,5% de les dones reconeix patir o haver patit un o més trastorns d'aquest tipus per un 23,5% dels homes (26,6% del total de la mostra).

El 19,8% del conjunt de treballadors/ores entrevistats, percentatge lleugerament superior en les dones (21,3%) que en els homes (18,6%), ha tingut almenys una **baixa laboral per motius no laborals**. D'aquestes baixes, en un 15,4% dels casos la durada va superar els 3 mesos, percentatge que arriba al 19,7% en el cas de les dones. A l'altre extrem, en quasi la meitat (47,7%) dels casos de baixes dels homes, la durada d'aquestes no va arribar a la setmana, mentre que aquesta durada inferior a la setmana solament va ser en un 38% de les dones.

Per motius laborals (**accident de treball o malaltia professional**), el 10,7% de les treballadores i dels treballadors declara haver-ne patit algun en els 12 mesos anteriors al moment de l'entrevista, percentatge aquest que és major en el cas dels homes (11,9%) que en les dones (9,3%).

Per dimensió de la plantilla del centre, s'observa que les empreses de 250 i més treballadors/ores són on es donen més baixes (91,3%) i les de 6 a 49 és on se'n donen menys (78,7%). La durada de les baixes per motiu laboral va superar els 3 mesos en un 17,6% dels casos.

Quant a la **satisfacció amb l'assistència sanitària** rebuda de la mútua d'accidents de treball i malalties professionals, el 23,3% dels treballadors i les treballadores afectats no es mostra satisfet amb l'atenció rebuda. A més, com a dada complementària, un 4,1% de les persones entrevistades manifesta haver estat atès pel sistema públic de salut i no per la mútua com correspondria. Finalment, pel que fa a la **recuperació després de la baixa**, un 35% dels entrevistats/ades que havia estat de baixa manifesta que no estava perfectament recuperat quan li van donar l'alta, havent-hi diferències significatives entre homes (29%) i dones (44%).

10.5.9. Conciliació de la vida laboral i personal o familiar

Sovint les durades i les tipologies de la jornada laboral actuals són gairebé incompatibles amb la vida laboral o familiar, principalment per a les dones. La necessitat de tenir cura de menors o de gent gran, de vegades amb discapacitats, fa molt difícil la conciliació entre la vida laboral i la personal o familiar. Sintetitzant, cal destacar que si se sumen totes les situacions en què participa la persona entrevistada, s'observa que els homes participen en la cura dels/de les menors (sols o compartint amb la parella o una altra persona) en un 63,2% dels casos, mentre que les dones hi participen en una proporció molt superior, el 81,8%. La diferència entre aquestes dues xifres correspon gairebé en la seva totalitat al 21,9% d'homes, que diuen que la cura dels/de les menors la duu a terme la seva parella. Fent el mateix càlcul, però respecte a la cura dels/de les majors de 65 anys que necessiten atenció, el 30,2% dels homes hi participa, enfront del 60% de les dones. Finalment, respecte a ocupar-se de les persones amb malalties greus o discapacitats, els homes també hi participen menys que les dones (en un 38% i en un 57,7%, respectivament).

10.5.10. Satisfacció amb les condicions laborals

Globalment, el 86,4% dels treballadors/ores es mostra satisfet o molt satisfet amb les condicions en les quals exerceix el seu treball, no havent-hi diferències significatives en funció del gènere.

Pel que fa al grau d'insatisfacció valorat a partir de les reclamacions plantejades pels treballadors i les treballadores, durant l'últim any a l'empresa, al/a la seu cap immediat, al delegat/ada de prevenció i/o també a la Inspecció de Treball i Seguretat Social, cal dir que en tots els casos el percentatge que mai n'han plantejat supera el 90%. És el/la cap immediat la persona escollida amb més freqüència per presentar-les (7,8%) i molt pocs treballadors/ores reclamen a la Inspecció de Treball i Seguretat Social. Agregant totes les reclamacions, independentment de a qui van dirigides, els homes presenten quasi el doble de reclamacions (un 23,1%) que les dones (un 13%).