

## HERRAMIENTA 27

### Tabla comparativa de los factores de riesgo psicosocial y los ámbitos de diagnóstico del Plan de Igualdad

#### LEYENDA



Existe correspondencia



La correspondencia no es exacta



No existe correspondencia

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	  	ÁMBITOS DE DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD	OBSERVACIONES
<p>Según el método CoPsoQ-istas-PSQCAT</p> <p><b>EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS DEL TRABAJO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Exigencias psicológicas emocionales</li> <li>Exigencias psicológicas cuantitativas</li> <li>Ritmo de trabajo</li> <li>Exigencia de esconder emociones</li> </ul>		<p>Según la guía de la Generalitat de Catalunya</p> <p>-</p>	<p>No se ha observado una correspondencia directa entre estos factores psicosociales y los ámbitos diagnosticados en los planes de igualdad.</p>
<p><b>CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA /FAMILIA-TRABAJO TRABAJO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Doble presencia</li> </ul>		<p><b>TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD</b></p> <p>Ordenación temporal de todas las tareas necesarias para producir y reproducir la vida de una sociedad en un tiempo determinado.</p>	<p>Existe una correspondencia directa entre este factor psicosocial y el ámbito del Plan de Igualdad. Los datos cruzados pueden aportar información relevante. Las medidas propuestas por este ámbito en el Plan de Igualdad pueden complementarse con las propuestas en la evaluación psicosocial y tener un impacto compartido.</p>
<p><b>CONTROL SOBRE EL TRABAJO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Influencia</li> <li>Posibilidades de desarrollo</li> <li>Sentido del trabajo</li> </ul>		<p><b>PROMOCIÓN Y/O DESARROLLO PROFESIONAL</b></p> <p>Movimiento de una persona que trabaja en la organización hacia una posición de mayor categoría profesional, responsabilidad y/o nivel jerárquico.</p>	<p>Existe una correspondencia parcial entre estos factores psicosociales y el ámbito del Plan de Igualdad. Concretamente, los datos sobre el factor de posibilidades de desarrollo pueden aportar información relevante y las medidas propuestas por este ámbito en el Plan de Igualdad pueden complementarse con las propuestas en la evaluación psicosocial y tener un impacto compartido.</p>
<p><b>APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Apoyo social de compañeros/as</li> <li>Apoyo social de superiores</li> <li>Calidad de liderazgo</li> <li>Sentimiento de grupo</li> <li>Previsibilidad</li> <li>Claridad de rol</li> <li>Conflicto de rol</li> </ul>		<p><b>CULTURA ORGANIZATIVA</b></p> <p>Conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones compartidas por las personas de una organización, que son los principios rectores que afectan directamente a las relaciones sociales de las personas que la conforman, así como a su estado psicológico y emocional.</p>	<p>Existe una correspondencia indirecta entre estos factores psicosociales y el ámbito del Plan de Igualdad, es decir, mantienen una relación, pero no coinciden con exactitud. Disponer de la información sobre este ámbito recogida en el Plan de Igualdad puede aportar información adicional y de contexto para interpretar estos factores psicosociales y para incorporar la perspectiva de género en su interpretación.</p>

<b>FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>  Según el método CoPsoQ-istas-PSQCAT	 <b>ÁMBITOS DE DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD</b>  Según la guía de la Generalitat de Catalunya	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>COMPENSACIONES DEL TRABAJO</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Inseguridad sobre la ocupación</li> <li>• Inseguridad sobre las condiciones de trabajo</li> </ul>	 <b>RETRIBUCIÓN</b>  Compensación del trabajo que las personas destinan a la organización, sean socias o trabajadoras. La retribución incluye el salario monetario y los beneficios adicionales de carácter no monetario.	Existe una correspondencia indirecta entre estos factores psicosociales y el ámbito del Plan de Igualdad, es decir, mantienen una relación, pero no coinciden con exactitud. Disponer de la información sobre este ámbito recogida en el Plan de Igualdad puede aportar información adicional y de contexto para interpretar estos factores psicosociales y para incorporar la perspectiva de género en su interpretación.
<b>CAPITAL SOCIAL</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Justicia</li> <li>• Confianza vertical</li> </ul>	 <b>CULTURA ORGANIZATIVA</b>  Conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones compartidas por las personas de una organización, que son los principios rectores que afectan directamente a las relaciones sociales de las personas que la conforman, así como a su estado psicológico y emocional.	Existe una correspondencia indirecta entre estos factores psicosociales y el ámbito del Plan de Igualdad, es decir, mantienen una relación, pero no coinciden con exactitud. Disponer de la información sobre este ámbito recogida en el Plan de Igualdad puede aportar información adicional y de contexto para interpretar estos factores psicosociales y para incorporar la perspectiva de género en su interpretación.
-	 <b>ACCESO A LA ORGANIZACIÓN</b>  El procedimiento a través del cual se contacta, selecciona, contrata e incorpora a las personas trabajadoras de una organización.	No se ha observado una correspondencia entre los factores psicosociales y los ámbitos diagnosticados en los planes de igualdad.
-	 <b>FORMACIÓN INTERNA Y CONTINUA</b>  Entendemos la formación interna y continua como la mejora del conocimiento de las personas trabajadoras y de sus competencias profesionales.	No se ha observado una correspondencia entre los factores psicosociales y los ámbitos diagnosticados en los planes de igualdad.
-	 <b>LENGUAJE NO SEXISTA</b>  Lenguaje inclusivo o lenguaje que evita el sesgo hacia un género social determinado.	No se ha observado una correspondencia entre los factores psicosociales y los ámbitos diagnosticados en los planes de igualdad. Si en la evaluación psicosocial se añade un apartado de valoración de la violencia sexual, la violencia por razón de género y LGTBI-fobia, la información sobre este ámbito recogida en el Plan de Igualdad puede aportar datos sobre la violencia simbólica a través del uso del lenguaje en las condiciones del entorno y el espacio de trabajo. Por ejemplo, si se utiliza un lenguaje, imágenes o una rotulación degradantes o discriminatorios.

<b>FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>  Según el método CoPsoQ-istas-PSQCAT	 <b>ÁMBITOS DE DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD</b>  Según la guía de la Generalitat de Catalunya	<b>OBSERVACIONES</b>
<p>-</p> <p><b>*Método de evaluación FPSICO</b></p> <p><b>RELACIONES Y APOYO SOCIAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de las relaciones</li> <li>• Exposición a conflictos interpersonales y situaciones de violencia</li> <li>• Exposición a la discriminación</li> </ul>	<p> <b>SALUD LABORAL</b></p> <p>Actividad multidisciplinar que promueve la salud de las personas trabajadoras atendiendo, principalmente, a los condicionantes de la salud en el ámbito laboral.</p> <p> <b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE GÉNERO Y LGTBI-FOBIA</b></p> <p>Cualquier comportamiento que, por motivo del sexo-género de una persona, se ejerce con la finalidad de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica, o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, o que provoca estos mismos efectos.</p>	<p>Existe una correspondencia directa entre la actividad preventiva de evaluar los riesgos psicosociales con perspectiva de género y el ámbito de salud laboral del Plan de Igualdad. De hecho, la evaluación específica de los riesgos psicosociales con perspectiva de género es un aspecto que se ha de contemplar y una acción que se ha de incluir en el ámbito del Plan de Igualdad.</p> <p>En sí mismo, este capítulo no aportaría información adicional a la evaluación de riesgos psicosociales, a no ser que en el diagnóstico del Plan de Igualdad se recojan datos sobre la percepción de la salud laboral según el género que puedan complementar a los recogidos en la evaluación psicosocial sobre este indicador.</p> <p>El método de evaluación psicosocial CoPsoQ-istas-PSQCAT no valora la violencia. En cambio, el método FPSICO del INSST incluyen en el factor psicosocial de relaciones y apoyo social diversos ítems para valorar violencia laboral y violencia sexual.</p> <p>En el presente documento se recomienda incluir un apartado de valoración de la violencia sexual, la violencia por razón de género y LGTBI-fobia en la evaluación de riesgos psicosociales. Asimismo, proponemos una herramienta específica para hacerlo:</p> <p style="text-align: right;"><b>→HERRAMIENTA 31</b></p>
<p><b>Método de evaluación CoPsoQ-istas en el informe preliminar del mismo método: ANEXO IV. INFORMACIÓN ADICIONAL PARA LOS PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD</b></p>	<p> <b>CONDICIONES LABORALES (en general)</b></p> <p>Conjunto de factores que rodean el trabajo asalariado y que constituyen la forma en la que la persona trabajadora desarrolla su trabajo, por ejemplo, de acuerdo a su jornada, horarios, retribución, clasificación profesional, etc.</p>	<p>Existe una correspondencia directa entre este Anexo IV y el ámbito de condiciones laborales del Plan de Igualdad.</p> <p>Los datos cruzados pueden aportar información relevante. Disponer de la información sobre este ámbito recogida en el Plan de Igualdad puede aportar información adicional y de contexto para interpretar los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género.</p>
<p>Desglose de las tablas del Anexo IV</p>		
<p><b>CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y UNIDADES DE ANÁLISIS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tabla 50: Distribución por género</li> <li>• Tabla 51: Distribución por</li> </ul>	<p> <b>CONDICIONES LABORALES</b></p> <p>Conjunto de factores que rodean el trabajo asalariado y que constituyen la forma en la que la persona trabajadora desarrolla su trabajo, por ejemplo, de acuerdo a</p>	<p>Existe una correspondencia directa entre este Anexo IV y el ámbito de condiciones laborales del Plan de Igualdad.</p> <p>Los datos cruzados pueden aportar información relevante. Disponer de la información sobre este ámbito recogida en el Plan de Igualdad puede aportar información adicional y de contexto para interpretar los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género.</p>

<b>FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> Según el método CoPsoQ-istas-PSQCAT	 <b>ÁMBITOS DE DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD</b> Según la guía de la Generalitat de Catalunya	<b>OBSERVACIONES</b>
edades <ul style="list-style-type: none"> <li>Tabla 52: Distribución por puestos de trabajo</li> <li>Tabla 53: Distribución por departamentos</li> </ul>	su jornada, horarios, retribución, clasificación profesional, etc.	
<b>DISEÑO DE LA TAREA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tabla 54: Movilidad funcional</li> <li>Tabla 55: Participación directa consultiva</li> </ul>	 -	
<b>CONTRATACIÓN</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tabla 56: Relación laboral</li> <li>Tabla 57: Antigüedad</li> </ul> <b>JORNADA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tabla 58: Horas semanales</li> <li>Tabla 59: Horario</li> </ul>	 <b>CONDICIONES LABORALES</b> Conjunto de factores que rodean el trabajo asalariado y que constituyen la forma en la que la persona trabajadora desarrolla su trabajo, por ejemplo, de acuerdo a su jornada, horarios, retribución, clasificación profesional, etc.	
<b>ADAPTABILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tabla 60: Margen de adaptación de la entrada y la salida</li> <li>Tabla 61: Margen de absentismo</li> <li>Tabla 62: Margen para hacer descansos</li> </ul> <b>DÍAS LABORABLES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tabla 63: Cuantos sábados trabajas</li> <li>Tabla 64: Cuántos domingos trabajas</li> </ul> <b>EXIGENCIAS DE DISPONIBILIDAD</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tabla 65: Frecuencia de cambio de horario/días</li> <li>Tabla 66: Cuándo alargas la jornada</li> <li>Tabla 67: Trabajo doméstico y familiar</li> </ul>	 <b>TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD</b> Ordenación temporal de todas las tareas necesarias para producir y reproducir la vida de una sociedad en un tiempo determinado.	Existe una correspondencia directa entre este Anexo IV y el ámbito de condiciones laborales del Plan de Igualdad. Los datos cruzados pueden aportar información relevante. Disponer de la información sobre este ámbito recogida en el Plan de Igualdad puede aportar información adicional y de contexto para interpretar los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género.
<b>RECURSOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tabla 68: Falta de personal</li> <li>Tabla 69: Planificación del trabajo</li> <li>Tabla 70: Uso y funcionamiento de la tecnología</li> </ul>	 -	

<b>FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> Según el método CoPsoQ-istas-PSQCAT	 <b>ÁMBITOS DE DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD</b> Según la guía de la Generalitat de Catalunya	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>SALARIO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tabla 71: Salario por franjas</li> <li>• Tabla 72: Composición del salario</li> <li>• Tabla 73: Correspondencia f-salario</li> </ul>	 <b>RETRIBUCIÓN</b> Compensación del trabajo que las personas destinan a la organización, sean socias o trabajadoras. La retribución incluye el salario monetario y los beneficios adicionales de carácter no monetario.	Existe una correspondencia directa entre este Anexo IV y el ámbito de condiciones laborales del Plan de Igualdad. Los datos cruzados pueden aportar información relevante. Disponer de la información sobre este ámbito recogida en el Plan de Igualdad puede aportar información adicional y de contexto para interpretar los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género.
<b>PROMOCIÓN</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tabla 74: Promoción</li> </ul>	 <b>PROMOCIÓN Y/O DESARROLLO PROFESIONAL</b> Movimiento de una persona que trabaja en la organización hacia una posición de mayor categoría profesional, responsabilidad y/o nivel jerárquico.	

---

Fuente: Elaboración propia a partir de los manuales del método CoPsoQ-istas-PSQCAT (AAVV, 2014), el manual del método FPSICO (INSST, 2022) y la *Guía práctica de diagnóstico de igualdad de mujeres y hombres en empresas y organizaciones* (Generalitat de Catalunya, 2017).

---