

AVALUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS DEL PAS

La Universitat de Lleida, amb l'objectiu d'aconseguir el benestar general dels seus treballadors/es, endega l'avaluació de riscos psicosocials del personal d'administració i serveis.

Els riscos psicosocials són aquelles condicions laborals que tenen la capacitat d'afectar al desenvolupament del treball i de la salut de les persones treballadores.

La UdL, amb aquesta avaluació, pretén aconseguir una visió global dels riscos psicosocials que pugin estar afectant al PAS, de manera que sigui possible iniciar línies de control i prevenció dels mateixos.

Per prevenir els riscos psicosocials ens cal primer avaluar les condicions de treball, identificar-les i valorar-les. Per això, l'avaluació dels riscos requereix, d'una banda, de voluntat manifesta per part de la institució i, de l'altra, disposar d'un mètode vàlid per efectuar-la.

Als efectes s'ha creat un equip de treball format per representants dels treballadors (PDI i PAS), per representants del Servei de Prevenció de la UdL i de la Gerència. Concretament, formen part del grup de treball:

- Manuel Portero
- Josep Maria Romero
- Josefina Vázquez
- M. Carmen Iglesias
- M. José Puyalto

- Eva Escuer
- Núria Estévez
- Mariona Capdevila

Aquest grup de treball és l'encarregat d'impulsar l'avaluació de riscos psicosocials del personal d'administració i serveis i vetllar per tot el procés d'avaluació.

L'objectiu és disposar de tota la informació possible per poder gestionar els possibles riscos psicosocials i impulsar el desenvolupament de bones pràctiques que evitin la seva aparició, així com, si s'escau, implementar mesures correctores.

L'avaluació es realitzarà d'acord amb la metodologia estandarditzada CoPsoQ-PSQCAT, que focalitza la identificació de les condicions de treball relacionades amb l'organització del treball que poden ser nocives per la salut. Aquesta metodologia es fonamenta en un procés d'intervenció participatiu formalitzat i pausat pas a pas, basat en la lògica preventiva, la recerca i la normativa de prevenció de riscos laborals i en l'experiència d'acció en les empreses. Totes les fases del procés preventiu estan procedimentades, des de l'acord per utilitzar el mètode, passant per la fase d'obtenció de la informació, fins a l'acord de les mesures preventives en origen.

El procés s'inicia amb una enquesta individual i confidencial que haurà de contestar cadascun dels treballadors/es PAS. Aquesta enquesta s'activarà el proper 17 de febrer i es disposarà de 9 dies per respondre-la, essent el dia 26 de febrer el seu darrer dia.

Durant els dies 15 i 16 de febrer, està previst realitzar presentacions d'aquest procés d'avaluació als diferents campus. Els llocs i hores s'anunciaran per Info-PAS.

La participació del PAS en tot aquest procés és cabdal per aconseguir una bona avaluació de riscos psicosocials, per la qual cosa, tant la Gerència com els representants dels treballadors/es treballem conjuntament i us demanem la vostra participació.

PROGRAMA FORMATIU EN DESENVOLUPAMENT DE COMPETÈNCIES PROSOCIALS

Aquest any 2017, s'impulsarà un nou programa formatiu per al PAS anomenat **Desenvolupament de Competències Prosocials**. Aquest programa neix amb l'idea que la Universitat de Lleida (UdL) pugui esdevenir una institució amb una **cultura prosocial**.

L'objectiu general d'aquest Pla és crear una cultura d'organització prosocial per augmentar la qualitat de vida i la satisfacció a la feina del PAS.

Aquest programa de formació està inspirat en els valors recollits en el Codi Ètic de la UdL com són, el compromís, el diàleg, l'eficiència, la integritat, el respecte, la responsabilitat, la transparència i la vocació de servei, que guien l'actuació de cada membre de la comunitat universitària.

La intenció és que aquestes competències prosocials afavoreixin un bon clima laboral que es tradueixi en unes relacions de cooperació amb companys i

companyes, i superiors, que són els pilars del benestar i del rendiment laboral. Un bon ambient de treball contribueix a la prevenció i reducció dels riscos psicosocials, molts cops "intangibles" però que, a la llarga, es poden traduir en problemes.

El programa de formació, que té una durada de dos anys, estarà compost per diversos cursos i incideix tant en els factors propis de l'organització com en els factors personals amb l'objectiu d'aconseguir un clima prosocial positiu.

Aquest Pla Formatiu es presentarà en tots els campus en el mateix acte que es presentarà l'avaluació de riscos psicosocials.

II PLA D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES DE LA UDL

La Gerència ha sol·licitat a les unitats i serveis de la UdL la col·laboració en l'aplicació de les mesures del [II Pla d'Igualtat entre dones i homes a la Universitat de Lleida](#).

Aquesta col·laboració de les unitats i serveis de la UdL és necessària per a la implementació d'aquest Pla de manera eficaç i aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tant la nostra Universitat està compromesa amb la consecució d'una societat més equitativa i amb la millora de la qualitat dels seus serveis.