

PROCEDIMENT PER GARANTIR LA PROTECCIÓ DE TREBALLADORS ESPECIALMENT SENSIBLES ALS RISCOS DERIVATS DEL TREBALL

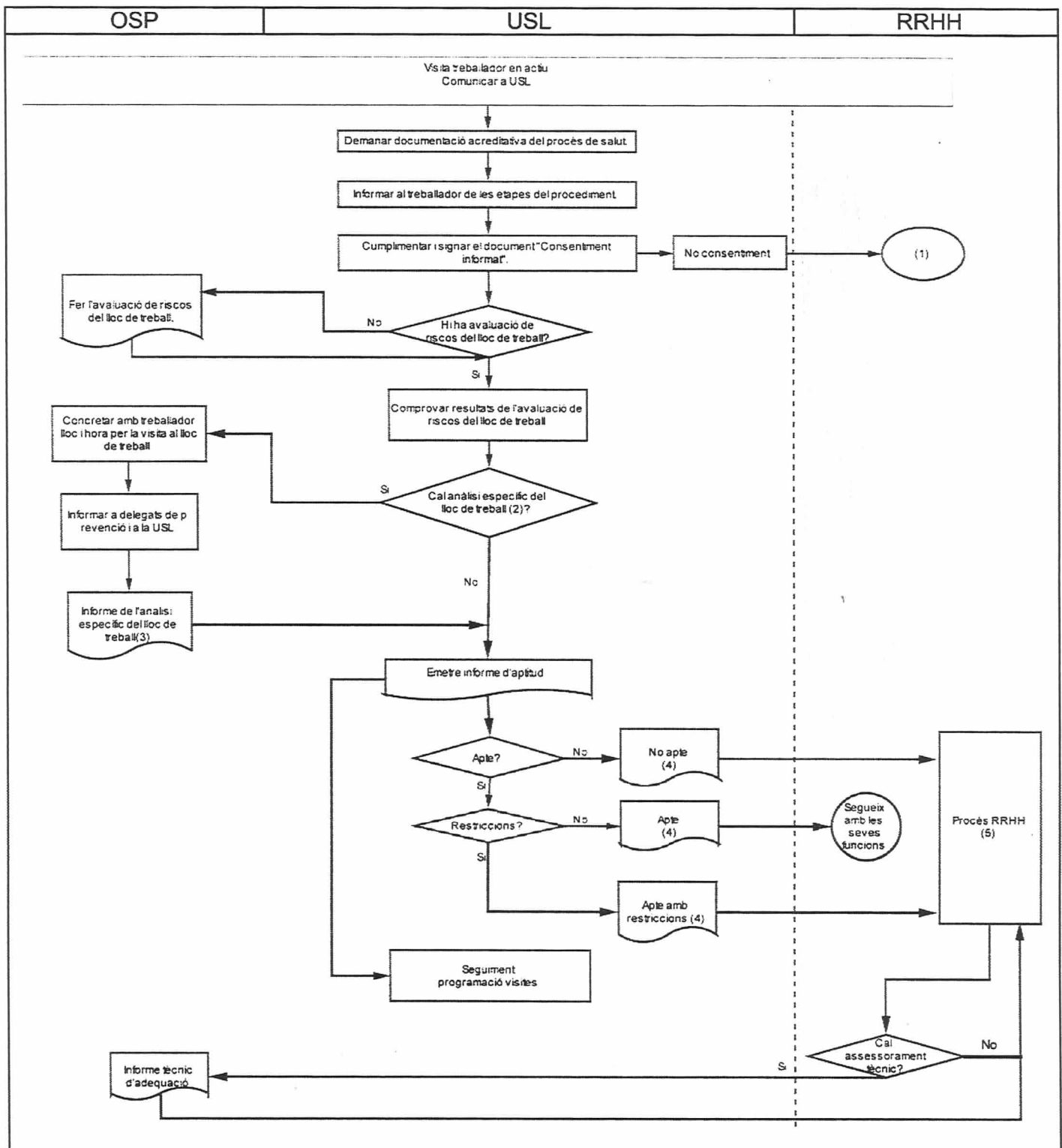
(Extracte del Procediment PGP.PTS.01/08 de l'Oficina de Serveis de Prevenció de la UAB)

- **Objectiu:** garantir la protecció de treballadors/es en que les característiques personals o situacions de discapacitat física, psíquica o sensorial, donin lloc a una especial sensibilitat davant de les condicions de treball que desenvolupa habitualment.

- **Àmbit d'aplicació:** tots els treballadors/es (PDI, PIF, PAS)

- **Responsabilitats:** els responsables directes i qui determini l'acord sobre Prevenció de Riscos Laborals (PRL, del Consell de Govern de 19/12/2007)

- **Procediment:**
 - El treballador/a acudeix a la Unitat de Salut Laboral (USL) del Servei Assistencial de Salut (SAS). La USL fa visita mèdica i sol·licita documentació acreditativa
 - La USL analitza l'avaluació de riscos del lloc de treball en relació a la possible sensibilitat del treballador/a, i emet informe d'aptitud.
 - L'Oficina de Serveis de Prevenció (OSP) fa l'estudi de les condicions de treball i emet el corresponent informe amb la col·laboració de la USL
 - L'anàlisi específica del lloc de treball de l'OSP i l'informe d'aptitud de la USL es lliuren al treballador/a i als responsables
 - La valoració de l'aptitud podrà ser:
 - o Apta/e
 - o Apta/e amb restriccions – requereix adequació del lloc de treball i pot implicar canvi d'orientació professional
 - o No apta/e: implica canvi d'orientació professional
 - RRHH determina els mecanismes per a l'adequació del lloc de treball.
 - L'adequació del lloc de treball pot comportar un canvi de funcions o un canvi de lloc de treball, o un canvi d'orientació professional. L'adequació o canvi de funcions pot comportar la necessitat de reforçar el lloc de treball. El termini màxim de l'adequació serà menys de 6 mesos des del seu inici.



1. Si no hi ha consentiment s'aturarà. S'actuarà d'ofici si es detecta un perill imminent per a la persona o per a tercers.
2. Amb especificació dels riscos que cal valorar.
3. En cas de riscos psicosocials, derivats de relacions interpersonals, cal fer primer l'actuació preventiva (actuació amb les persones afectades de l'àmbit i després fer l'avaluació).
4. Lliurament al treballador/a i difusió segons l'acord del Consell de Govern del 19 de desembre de 2007 sobre funcions i responsabilitats en PRL, mitjançant l'Àrea de Gestió i Administració de RRHH pel que fa al PIF i PA, i l'Àrea de Desenvolupament de RRHH per al PAS.
5. Procés RRHH (pagina següent).