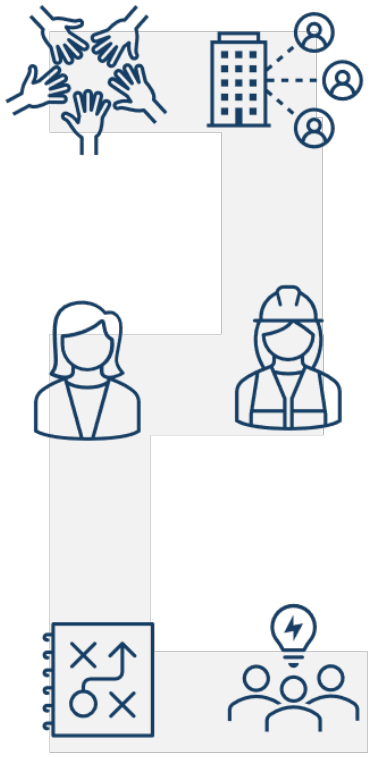
Genero-ikuspegia txertatzea Prebentzio Zerbitzu Propioa (PZP) edo Prebentzio Zerbitzu Mankomunatua (PZM) duten enpresetan

2025

Laburpen exekutiboa



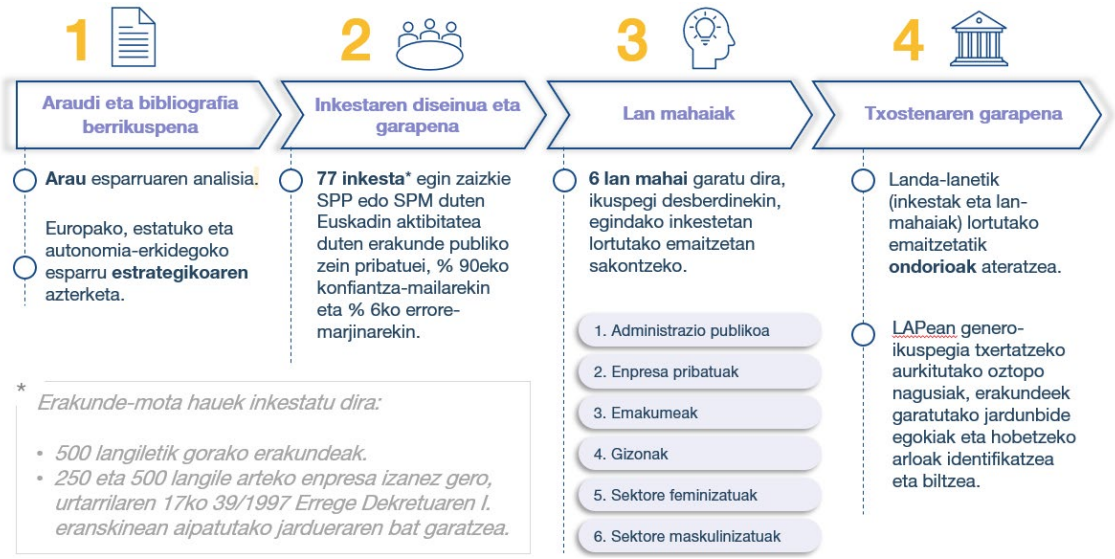
OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

1. Sarrera, helburuak eta metodologia

Laneko segurtasunaren eta osasunaren kudeaketan genero-ikuspegia sartzea ezinbesteko urratsa da lan-ingurune bidezkoagoak, osasungarriagoak eta eraginkorragoak bermatzeko. Enpresen errealitate desberdinek erakusten dute lan-arriskuek ez dietela berdin eragiten emakumeei eta gizonei, batetik, desberdintasun biologikoengatik, eta bestetik, esleitutako rol sozialengatik, lanaren sexu-banaketagatik, lan-baldintzengatik eta faktore psikosozialengatik.

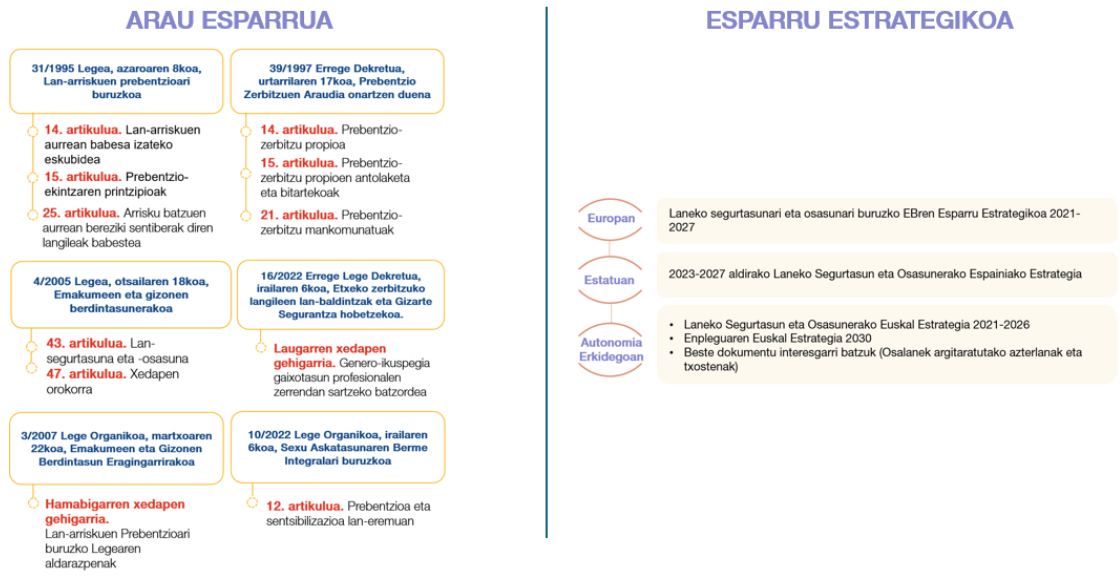
Azterlan honek Euskadin aktibitaterik duten enpresetan, zehazki, Prebentzio Zerbitzu Propioa (PZP) edo Prebentzio Zerbitzu Mankomunatua (PZM) dutenetan, genero-ikuspegiak duen integrazio-maila aztertzen du.

Erakunde horiek, bere gain duten gaitasun teknikoagatik eta baliabideengatik, ingurune egokia dira prebentzioaren kudeaketan genero ikuspegiaren txertaketan lan egiteko. Txosten honen lan metodologiak analisi kuantitatiboa (inkestak) eta kualitatiboa (lan mahaiak) konbinatzen ditu, txertaketaren egungo egoeraren eta arlo honetan aurrera egiteko aukeren ikuspegi integrala eta errealista lortuz. Jarraian, xehetasun handiagoz aurkezten da erabilitako metodologia:



2. Arau-esparrua eta esparru estrategikoa

Arau-esparru honek azterlanaren oinarriak ezartzen ditu, eta honek gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna lan-arriskuen prebentzioan nola bermatzen duen erakusten du. Hurrengo irudian, arlo horretan indarrean dagoen legeria aurkezten da, baita azterlana gidatu duten Europa, estatu eta Euskal Erkidego mailako estrategiak ere:



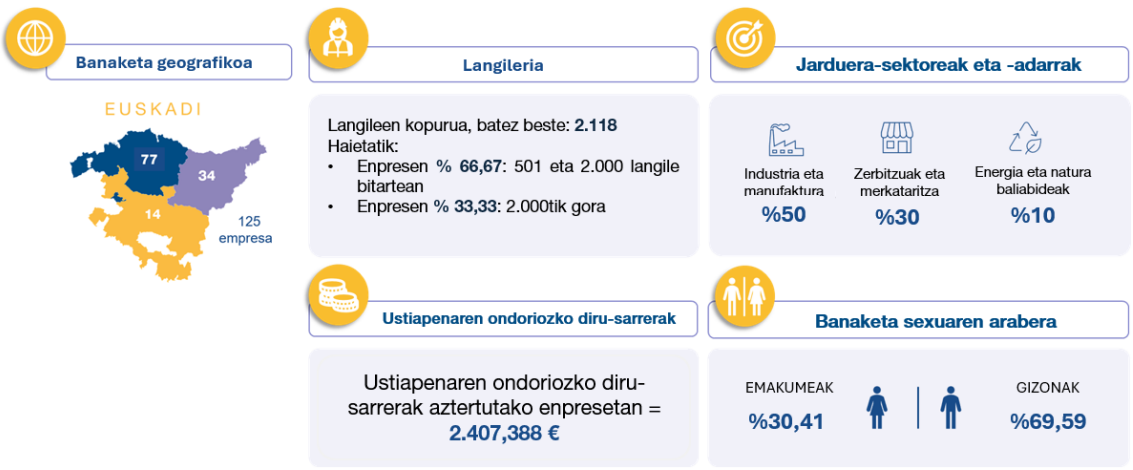
3. PZP, PZM eta horiekin lotutako enpresen ezaugarriak

Zer dira PZP eta PZM-ak?

Prebentzio Zerbitzu Propioak (PZP) eta Mankomunatuak (PZM) lan-arriskuen prebentzioaren arloko egitura espezializatuak dira, eta tamainaren, jardueraren edo arrisku-mailaren arabera enpresa jakin batzuek ezarri behar dituzte, legeak ezartzen duen moduan. Prebentzio Zerbitzua nahitaezkoa da 500 langile baino gehiago dituzten erakundeentzat, edo 250 eta 500 artean arrisku handiko jarduerak egiten badituzte, eta unitate esklusibo gisa eratu behar da, enpresaren barruan prebentzio funtzioak garatzeko behar diren baliabideekin. Bestalde, PZMak hainbat enpresak osa ditzakete, kokapena, sektorea edo talde berekoak badira, eta laneko arriskuen prebentzioa elkarrekin kudeatzeko aukera ematen dute, betiere eraginkortasuna eta operatibitatea bermatuz gero. Bi kasuetan, zerbitzu horiek indarrean dagoen araudiak ezarritako baldintza teknikoak, antolamendukoak eta koordinaziokoak bete behar dituzte.

Zein enpresek dute PZP edo PZMa Euskadin?

Azterlan hau egiteko, Euskadin lantokia duten eta, 39/1997 Errege Dekretuaren arabera, bi zerbitzu horietakoren bat izan behar duten 125 enpresa aktibo identifikatu dira guztira. Hona hemen enpresa horien ezaugarriak:



4. PZP edo PZM duten enpresetan genero-ikuspegiaren integrazioaren azterketa: Inkestaren emaitzak

Inkesten fasearen bidez, PZPak eta PZMak dituzten enpresak ezaugarritu dira, dagozkien prebentzio zerbitzuak ezagutzeaz eta lan arriskuen prebentzioan genero ikuspegiaren integrazio maila ebaluatzeaz gain:

PZP EDO PZM DAUKATEN ENTITATEEN EZAUGARRIAK

- Gehienak **Bizkaian** daude (% 57)
- **Zerbitzu**-sektorekoak (% 52)
- **Sektore pribatukoak** (% 81)
- **251 eta 3.000** langile bitartekoak dira (% 74)

- **Emakumeak,** enpresa gehienen langileriaren **% 30 baino gutxiago** dira (% 49)
- **Emakumeek** zuzendaritza postuen **% 25 baino gutxiago** betetzen dute (% 43)
- **PZP (% 51)** edo **PZM (% 49)** bat dute.

- **Osasun- eta segurtasun-batzorde** bat daukate; batzordeak langile guztiak ordezkatzen ditu eta, batez beste, gizon gehiago daude emakumeak baino.
- **Batez beste, 6,9 prebentzio-teknikari** dauzkate, eta gizon gehiago daude emakumeak baino.

- **Gaur egun arte, 2-4 berdintasun-plan** garatu dituzte (% 62,3).
- **Sexu-jazarpenari edo sexuan oinarritutako jazarpenari** aurre egiteko **protokolo** bat dute (% 96).
- Berdintasun-teknikari bat edo batzuk dauzkate (% 73).

ENPRESEN PZP ETA PZM EZAUGARRIAK

ZPP/ZPMek **4 espezialitateetatik 3** dauzkate, gutxienez (%70).

KPZ zerbitzuak gehien kontratatzen dituen espezialitatea medikutza da (%48,1)

Prebentzioko langile teknikoen eta osasun-arloko langileen artean, **% 60 baino gehiago** emakumeak dira (% 36 eta % 44, hurrenez hurren).

Prebentzioko langileek, azken hiru urteetan, **genero-ikuspegia LAPean integratzeari buruzko prestakuntza jaso dute** (% 57,1), baina kasu gehienetan, ordu gutxi izan dira (prestakuntza jaso duten enpresen % 52k ordu bat eta hamar ordu bitarteko prestakuntza jaso dute)

Azterlanaren fase kuantitatiboan lortutako emaitzek agerian uzten dute Euskadin PZP edo PZM duten enpresen prebentzio-kudeaketan genero-ikuspegia txertatzeari buruzko hobekuntza-aukerak daudela. Jarraian, inkesten azterketatik lortutako alderdi positiboak, negatiboak eta hobetu daitezkeenak aurkeztuko ditugu:

Sendotasunak

- Enpresen % 59,8k sentsibilizazio maila ertain-handia du LAPean genero ikuspegia txertatzeari buruz.
- Inkestatutako enpresen % 91k uste du genero ikuspegia LAPean txertatzeak gizonei zein emakumeei mesede egiten diela.
- Enpresa gehienek (% 92) arriskuen ebaluazioa zeregin/eragiketa mailan egiten duela dio.
- Enpresa gehienek arrisku psikosozialen ebaluazio bat egin dute duela gutxi metodologia kuantitatibo estandarizatuekin eta teknika kualitatibo osagarriekin (% 67).
- Enpresen % 78,2k beti kontsultatzen ditu bi sexuak modu orekatuan, hau da, enpresan duten presentzia errespetatuz, antolaketari, lan-giroari, lanean hautematen dituzten zailtasun eta arriskuei eta horiek murrizteko neurri posibleei buruz.
- Enpresen % 98,7k dio eskaintzen duela hasierako, aldizkako eta osasun-arrazoiengatiko baja luzearen ondorengo itzulera-azterketarik, edozein kontratu mota izanda ere (aldi baterakoa, partziala, txandakakoa, etab.).
- Enpresen % 9,29k adierazi du historia kliniko-laboralean osasunean eragina izan dezaketen lanaz kanpoko jarduerei buruzko informazioa biltzen duela (lanaldi bikoitza, etxean erabiltzeko produktuekiko esposizio gehigarriak...).

Tarteko alderdiak/hobetu daitezkeenak

- LAPean genero-ikuspegia integratzeari buruz norbanako mailako sentsibilizazio handiagoa (% 79,3) enpresa mailakoa baino (% 59,8).
- Enpresen % 93k esleipen argia du prebentzioaren arloko funtzioei eta erantzukizunei dagokienez, baina % 48ra jaisten dira genero-ikuspegitik egiteko agindua dutenak.
- Nahiz eta enpresa gehienek (% 81,82) adierazi duten haurdun edo edoskitzaroan dauden langileentzako arriskurik gabeko lanpostuen zerrenda bat, eta, gainera, prozedura argi bat

dagoela haurdunaldiaren berri ematen denean jarduteko, enpresen % 100 izan beharko luke, legezko betebeharra baita.

- Enpresen %64k berdintasun-planetan berariazko atal bat du LAPean genero-ikuspegia sartzeari buruz
- Enpresan berdintasun-planaren ezarpena ertaina/altua da (5-tik 3,64, batez beste).
- Sexuaren aldagaia partzialki eta modu heterogeneoan sartzea enpresak egiten dituen datu-bilketetan, estatistiketan eta inkestetan.
- Inkestatutako enpresen % 63,63k informazio-kanpainak egin ditu sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren kontra.
- Sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuen % 56,7 berdintasunarekin eta laneko arriskuen prebentzioarekin koordinatuta kudeatu zen; % 23,3, berdintasunarekin soilik, eta % 16,7, laneko arriskuen prebentzioarekin bakarrik. % 3,3k dio ez zela behar bezala konpondu
- Enpresen % 75,32k sexuaren arabera bereizten ditu azterketa epidemiologikoen datuak, baina erdiek bakarrik aztertzen eta interpretatzen dituzte datuok.
- Enpresen % 74k zehaztapen teknikoak eskatzen ditu ekipoak erosteko, baina erdiek baino gutxiagok izaten dute kontuan gizon eta emakumeentzako arriskuen arteko desberdintasuna.
- Ekipamenduak eta laneko arropa aukeratzean, kontuan hartzen da erabilgarritasuna, bai gizonen aldetik, bai emakumeen aldetik (3,87ko batezbestekoa, 5etik).

Ahultasunak

- Oraindik ere enpresen % 15,6k sentsibilizazio txikia edo ertain-txikia du genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan txertatzearen garrantziari buruz, eta % 24,7k maila ertaina du.
- Praktika eta jarduketa gutxi daude enpresan diskriminazio-jokabideak saihesteko: %19k Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloak ezarri ditu, %18k printzipio-deklarazio bat egin du, %16k Kontziliaziorako egokitzapenak sartu ditu, %14k hizkuntza inklusiboa erabiltzen du bere baitan eta %12k Berdintasunari buruzko aldizkako prestakuntza ematen du.
- Oraindik ere, berdintasun-planen % 22k ez du jasotzen LAPeko atal bat genero-ikuspegitik.
- Arriskuen ebaluazioan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun biologikoak, fisiologikoak eta antropometrikoak kontuan hartzen dituzten enpresen ehunekoa ez da % 50era iristen (% 42,9).
- Laneko arriskuen prebentzioari dagokionez emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak edo desparekotasunak identifikatzeari dagokionez, enpresen erdiek baino gutxiagok (% 35) adierazi dute datu indibidualak biltzen dituztela, eta, gainera, ez dute sexuaren arabera bereizitako azterketa kolektiborik egiten egiturazko desberdintasunak detektatzeko.
- Hain nabarmenak ez diren arriskuak (sexu-jazarpena, diskriminazioa, kontziliazio familiarra edukitzeko arazoak) identifikatzeko ohiko metodoa salaketen eta kexen kudeaketaren protokolo formal bat da (% 36,9) eta % 13,8k soilik egiten du arriskuen ebaluazioaren bitartez.
- % 39k adierazi du sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak identifikatu dituela.
- Enpresen % 45,5ek soilik adierazi du koordinazio sistematikoa duela Laneko Arriskuen Prebentzioaren eta berdintasunaren arloen artean.
- Enpresa gehienek (% 85,8) LAPeko helburuen betetze-mailaren adierazleak jasotzen badituzte ere, ez dituzte sexuaren arabera bereizten (% 44,2).
- Enpresa gehienek (% 73) arriskuak jakinarazteko edo hobetzeko proposamenak egiteko bitartekoak badituzte ere, ez dute jasotzen informazioa ematen duen pertsonaren sexuaren datua, eta horrek mugatu egiten du emakumeen eta gizonen artean eredu desberdinak detektatzeko aukera, arriskuak identifikatzeari edo jakinarazteari dagokionez.
- Enpresen ia erdiek diote (% 46,8) prebentzio-neurriak lehenesteko edo ezartzeko orduan ez dutela kontuan hartzen gizonei eta emakumeei berdin eragiten dieten, gehiago gizonei ala gehiago emakumeei.
- Enpresen % 42,86k kontuan hartzen ditu gizonen eta emakumeen aldeak laneko ekipoak eta NBEak aukeratzerakoan.
- Enpresen % 40,26k ez du NBE bereizirik sexuaren arabera.

- % 50,65ek dio ez dela kontuan hartzen emakumeen eta gizonen ugalketa-osasuna arriskuen ebaluazioetan, haurdunaldiaz eta edoskitzaroaz gain.
- Ez dira % 40ra iristen lanpostuaren deskribapen xehatua kontuan hartzen duten enpresak (% 34,29), laneko historia klinikoan benetako zereginak kontuan hartuta. Are gutxiago dira kontratu eta lanaldi mota jasotzen dutenak (% 25) eta telelana edo kontziliazio-neurriak jasotzen dituztenak (% 12,86).
- Enpresen erdiek baino gehiagok (%50,6) ez dute uste enpresa hornitzaileek berdintasunerako neurriak ezarrita dituztenik.
- Inkestatutako enpresen % 53,25ek LAPeko prestakuntza-plana duen arren, % 36,36k baino ez du genero-ikuspegia integratzen.

Hauez gain, nabarmentzekoa da enpresek LAPean genero ikuspegia txertatzea lortzeko onuragarriagotzat jotzen dituzten elementuak honako hauek direla:

Baliabiderik onuragarriena: zuzendaritzaren konpromisua eta sentzibilizazioa (%26,29)	Bigarren baliabiderik onuragarriena: langileen heziketa eta kontzientziazioa (%25,26)	Hirugarren baliabiderik onuragarriena: erakundeen eta araudiaren laguntza (%19,07).

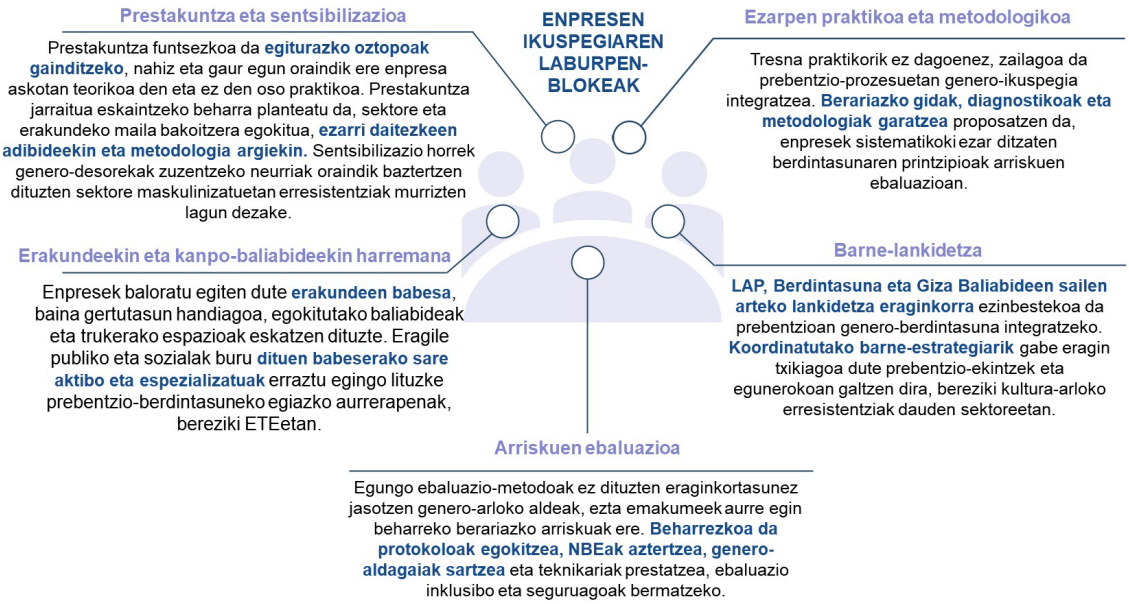
Lehentasunezkotzat jotzen diren lehen bi gakoak barnekoak dira, eta hirugarrena, berriz, entitatetik kanpoko gakoa izango litzateke. 4. eta 5. giltzarriak, berriz, barnekoak dira ere (enpresa-batzordearen eta Segurtasun eta Osasun Batzordearen inplikazioa eta langileen parte-hartze aktiboa, arreta berezia jarriz langileengan, hurrenez hurren).

5. Entitateen ikuspegia: Integraziorako oztopoak eta erronkak

Egindako ikerketaren barnean sei lan-mahai osatu dira ikuspegi desberdinekin. Inkestatutako entitate jakin batzuetako pertsonek hartu dute parte, egindako inkestetan lortutako emaitzetan sakontzeko asmoz. Lan-mahai horietarako, 32 erakundetako profil profesional desberdinetako pertsonek hartu zuten parte, eta horretarako egindako deialdietan parte hartu zuten. Mahaiak honako sei profil hauen arabera eratu ziren:

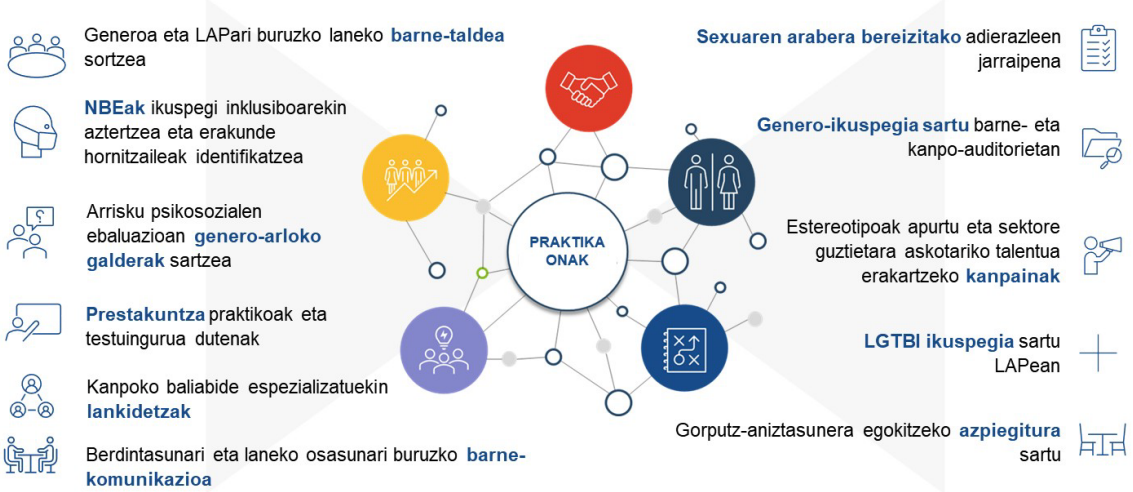
	EZTABAIDA-TALDEEN OSAERA ETA HELBURUAK					
	1. TALDEA	2. TALDEA	3. TALDEA	4. TALDEA	5. TALDEA	6. TALDEA
Nork hartu zuen parte?	Administrazio publikoa	Enpresa pribatuak	Emakumeak	Gizonak	Sektore/jarduera feminizatuak	Sektore/jarduera maskulinizatuak
Zer helburu zuen?	Lan talde hauen xedea enpresa pribatuekin alderatuta administrazio publikoetan genero-ikuspegia integratzeko moduari buruzko aldeak biltzea izan da, jarduera-sektorea bereizi gabe.		Mahai hauen parte hartzaileak sexuaren arabera bereizi ziren, bi kolektibo horien ikuspuntuak lortzeko genero-ikuspegia LAPean integratzeari buruz eta horretarako hautemandako oztopo nagusiei buruz.		Bi talde hauetan lortu nahi dena da historikoki feminizatutako eta historikoki maskulinizatutako sektoreetan genero-ikuspegia integratzean dauden desberdintasunak sakonago ikustea, bien arteko aldeak ikusteko.	
Alde nagusiak	Alde nabarmenak ikusi ziren sektore publikoaren eta pribatuaren artean. **Erakunde publikoetan kontzientziazio, prestakuntza eta konpromiso handiagoa dago goi-karguetatik, aldiz, sektore pribatuan gutxi eta oso desberdin ezarrita dago**, jarduera eremuaren arabera. Sektore publikoa eredu horrekin arlo honetako buru izan behar litzatekeela nabarmendu da.		Biak bat datoz esatean laneko arriskuen prebentzio banako beharretara egokitu behar dela, sexu biologikoaz haratago. Emakumeek gabeziak hauteman dituzte manufaktura-sektoreetan, bereziki arrisku psikosozialetan. Aldiz, gizon askok **ez dute desberdintasunik hauteman LAPean** eta genero-ikuspegia integratzeak lehentasuna duenik ez dute uste, berariazko kasuetan ez bada		Sektore feminizatuek sentsibilizazio handiagoa dute, baina arrisku espezifikoei heldu behar diete, hala nola erasoei edo karga bikoitzari. **Sektore maskulinizatuetan, emakumeen presentzia txikiak eta antolaketa-kulturak aldaketa zailtzen dute**. Biak bat badatoz ere ordezkaritza txikiegia duen sexuak talentua erakartzeko premian, ikusten da **erresistentzia handiagoa dagoela sektore maskulinizatuetan emakumeak kontratatzeko** neurri espezifikoak aplikatzeko, eta hori ez da alderantziz gertatzen.	

Lan-mahaietatik funtsezko ondorio hauek atera ziren, enpresek duten ikuspegiari eta beharrei dagokienez:



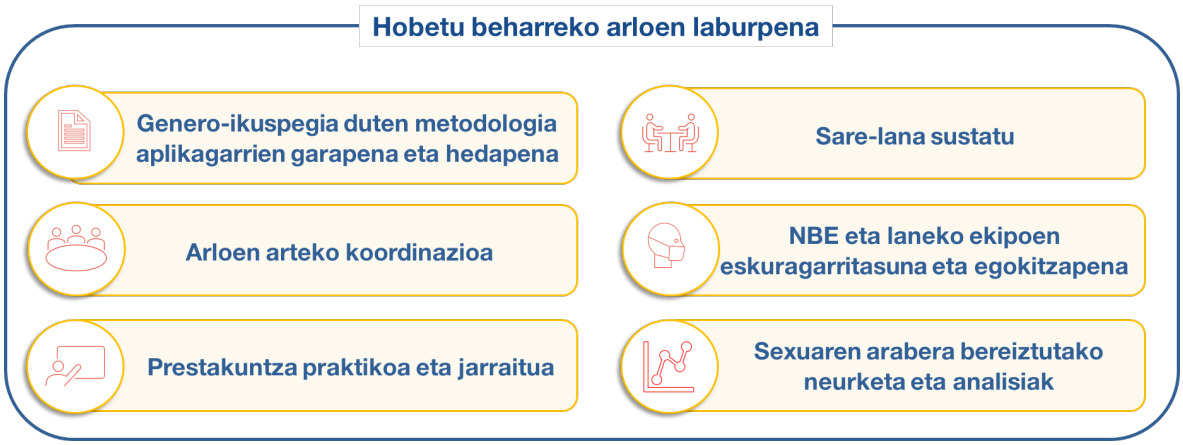
Entitateek, gainera, honako oztopoak, bai barne- zein kanpo-oztopoak, identifikatu zituzten genero-ikuspegia lan arriskuen prebentzioan txertatzerakoan.

Honez gain lan-mahiak entitateek egin ahal izan dituzten praktika onak identifikatzeko erabilgarriak izan ziren:



6. Hobetzeko lerroak

Parte hartu duten erakundeek adierazitako zailtasunetan eta lan-mahaietan partekatutako esperientzietan oinarrituta, hobetzeko funtsezko hainbat arlo identifikatu ziren, genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan txertatzea indartuko luketenak. Arlo horiek, hautemandako oztopoei erantzuteaz gain, abian dauden ekimenen ikaskuntzak ere jasotzen dituzte eta beste erakunde batzuentzat erreferentzia izan daitezke:



Genero-ikuspegia txertatzea Prebentzio Zerbitzu Propioa (PZP) edo Prebentzio Zerbitzu Mankomunatua (PZM) duten enpresetan

2025

Laburpen exekutiboa

OSALAN ZERBITZU OROKORRAK
Dinamita bidea, z.g. (Basatxu mendia)
48903 Barakaldo-Gurutzeta
Tlf.: 944 032 190

ARABAKO LURRALDE ZENTROA
Pintor Clemente Arraiz, 7
01008 Vitoria/Gasteiz
Tlf: 945 016 800

GIPUZKOAKO LURRALDE ZENTROA
Maldatxo bidea, z.g.
20012 Donostia-San Sebastián
Tlf: 943 023 262

BIZKAIKO LURRALDE ZENTROA
Dinamita bidea z.g. (Basatxu mendia)
48903 Barakaldo-Gurutzeta (Bizkaia)
Tlf: 944 032 190

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales