

• • • Genero-ikuspegia txertatzea
• • • prebentzio zerbitzu propioa (PZP)
• • • edo prebentzio zerbitzu
mankomunatua (PZM)
duten enpresetan



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

Argitaraldia: 1.a 2026ko martxo.

© Euskadiko Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

OSALAN-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea.

Argitaratzailea: OSALAN-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea.

Dinamita Bidea z.g. - 48903 Barakaldo (Bizkaia).

Internet: www.osalan.euskadi.eus

Egileak: Clara de la Vera López (AUREN), María Astier Álvarez (AUREN), Iván Pedraja Lomas (AUREN)

Fotokonposizioa eta inprimaketa: Editorial MIC · www.editorialmic.com

Aurkezpena

“Laneko arriskuei eta horietatik eratorritako kalteei aurre egiteko jarreretan eta portaeretan eragiten duten genero-faktore nagusiak” (OSALAN, 2021) izeneko azterlanean, hurbilketa bat egin zen euskal enpresek Laneko Arriskuen Prebentzioan genero-ikuspegia txertatzeari buruz duten iritzira, eta jarduera-proposamenak planteatu ziren; besteak beste, “enpresek berdintasunaren eta lan-arriskuen prebentzioaren arloan duten jardueraren ezagutza hobetzea, egindako aurrerapenak eta aurkitutako zailtasunak neurtzeko”.

Ezagutzan genero-ikuspegitik aurrera egiteko proposamen hori Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Estrategian (2021-2026) eta Osalanen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planean (2021-2024) jaso zen.

Orain aurkezten dugun azterlana ezagutza horretan aurrera egiteko egindako jardueren barruan dago, eta Prebentzio Zerbitzu Propioa (PZP) edo Prebentzio Zerbitzu Mankomunatuia (MSP) duten enpresetan genero-ikuspegiak duen integrazio-maila aztertzea du helburu. Enpresa horiek, duten gaitasun tekniko eta antolaketa-gaitasunagatik, ingurune egokia dira prebentzio-kudeaketa inklusiboago eta bidezkoago batean aurrera egiteko.

Emaitzek erakusten dute gero eta sentsibilizazio handioagoa dagoela laneko arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia txertatzearen garrantziari buruz, baina oraindik ere zailtasunak daude hori praktikan aplikatzeko. Horrela, enpresen ia % 60k genero-ikuspegia txertatzeari buruzko sentsibilizazio ertain-altua erakusten du, baina ez dira % 50era iristen beren prebentzio-funtzioetan integratzeko agindu esplizitua dutenak. Gainera, enpresen % 91k onartzen du integrazio horrek mesede egiten diela gizonei zein emakumeei, baina oraindik ere ahuleziak daude, hala nola LAP adierazleen sexuaren araberako bereizketarik eza, desberdintasun biologikoen eta desberdintasun sozialen kontsiderazio oraindik mugatua arriskuen ebaluazioan, edo sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloen ezarpen eskasa.

Azterlanean, gainera, enpresek berek genero-ikuspegiaren integrazioa hobetzeko beharrezkotzat jotzen dituzten lan-ildoak jasotzen dira. Bere eskumenen esparruan eta berdintasun-politika garatzean, Osalanek ikerketa, sentsibilizazio, aholkularitza eta prestakuntzako jarduerak garatzen jarraituko du, enpresen prebentzio-kudeaketan genero-ikuspegia txertatzen laguntzeko.

Azterlan hau urrats garrantzitsua da lan-ingurune seguruagoak, inklusiboagoak eta bidezkoagoak eraikitzeko bidean, eta lan-arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia benetan txertatzeko bidean aurrera egiteko ibilbide-orri argia eskaintzen du.

Lourdes Iscar Reina

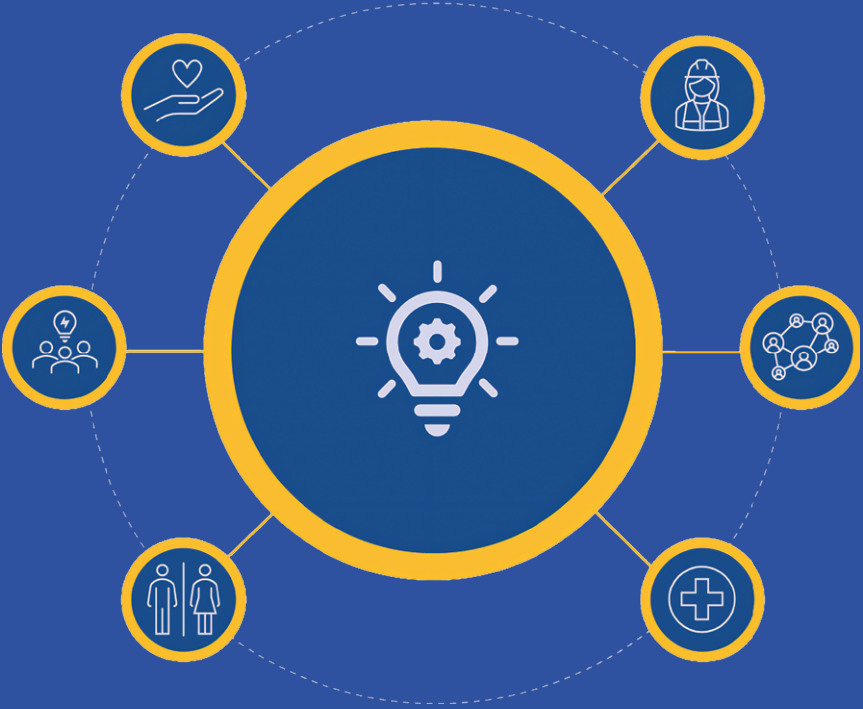
Osalan-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeko zuzendari nagusia

Aurkibidea

Sarrera	7
1. Azterlanaren ikuspegi metodologikoa	9
2. Arau-esparrua eta esparru estrategikoa	12
2.1. Arau-esparrua	13
2.1.1. 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Lan arriskuen prebentzioari buruzkoa	13
2.1.2. 39/1997 Errege Dekretua, urtarrilaren 17koa, Prebentzio Zerbitzuen Erregelamendua onartzen duena	15
2.1.3. 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistatik gabeko bizitzetarako	15
2.1.4. 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerakoa	16
2.1.5. 10/2022 Lege Organikoa, irailaren 6koa, sexu askatasunaren berme integralari buruzkoa	16
2.1.6. 16/2022 Errege Lege Dekretua, irailaren 6koa, etxeko langileen lan baldintzak eta Gizarte Segurantzakoak hobetzekoak	16
2.2. Esparru estrategikoa	17
2.2.1. Laneko segurtasunari eta osasunari buruzko EBren Esparru Estrategikoa 2021-2027	17
2.2.2. Laneko Segurtasun eta Osasunerako Espainiako Estrategia	18
2.2.3. Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia 2021-2026	18
2.2.4. Enpleguaren Euskal Estrategia 2030	19
2.2.5. Bestelako dokumentuak	19
3. PZP, PZM eta horiekin lotutako enpresen ezaugarriak	21
3.1. Zer dira PZP eta PZM-ak?	22
3.2. Zein enpresek dute PZP edo PZMa?	24
4. PZP edo PZM duten enpresetan genero-ikuspegiaren integrazioaren azterketa	26
4.1. Euskadin PSP edo PZM daukaten entitateen profila	27
4.2. PZP/PZMen ezaugarritzea	33
4.3. LAPan genero-ikuspegiak duen integrazio-mailaren ebaluazioa	36
Aurretiazko jardueren etapan hartutako neurriak	37
Sistemaren antolaketan hartutako neurriak	38
Enpresaburuak LAPan ezarritako prebentzio-printzipioak bere gain hartzeko etapan hartutako neurriak	41
Arriskuen ebaluazio-fasean hartutako neurriak	44
Prebentzio-jardueren plangintza-etapan hartutako neurriak	49
Langileei informazioa emateko etapan hartutako neurriak	50

Langileen prestakuntza-etapan hartutako neurriak	54
Osasuna zaintzeko etapan hartutako neurriak	55
Babes-ekipoak, -produktuak eta -bitartekoak eskuratzeko etapan hartutako neurriak	59
Enpresa-jarduerak koordinatzeko etapan hartutako neurriak	60
Langileak kontratatuzko edo lanpostuz aldatzeko etapan hartutako neurriak	61
LAPan genero-ikuspegia ezartzeko oztopoak, lagungarriak eta jardunbide egokiak	62
Inkestean faseko ondorioak	64
4.4. Entitateen ikuspegia	68
4.4.1. Lan-mahaiak	68
4.4.2. Erakunde parte-hartzaileen ikuspegia	70
Prestakuntza eta sentsibilizazioa	71
Aplikazio praktikoa eta metodologikoa	72
Barne-lankidetzak	73
Erakundeekin eta kanpo-baliabideekin harremana	75
Arriskuen ebaluazioa	76
4.5. LAPan genero-ikuspegia integrazteko oztopoak eta erronkak	77
4.5.1. Kanpo-oztopoak	78
4.5.2. Barne-oztopoak	79
4.6. Praktika onak	80
5. Hobetzeko proposamenak	83
6. Ikerketaren ondorioak	87
7. Bibliografia	90
I. Eranskina: Laginaren tamainaren kalkulua	92

Sarrera



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

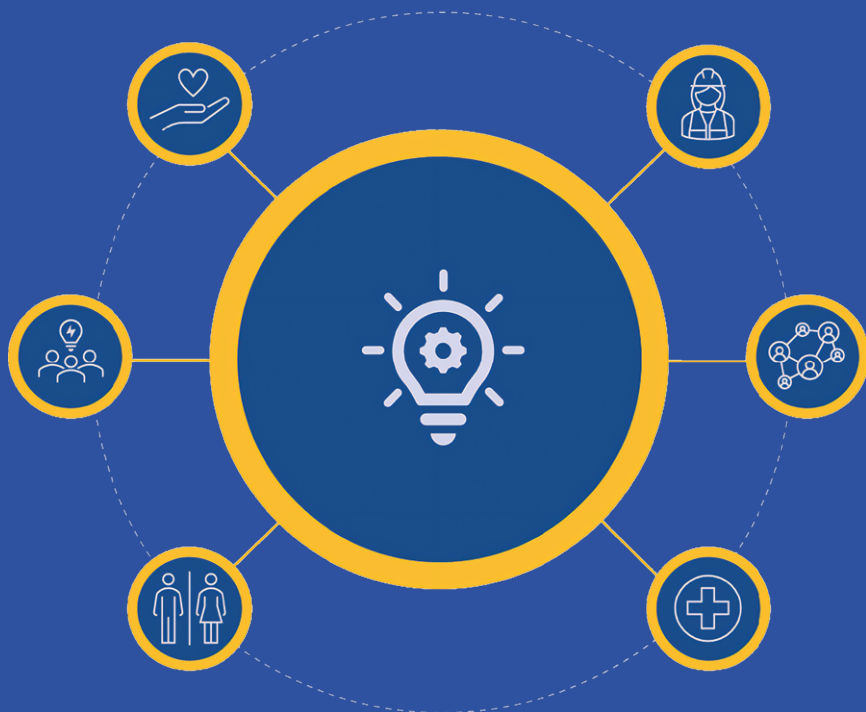
Testuinguru horretan, azterlan honen helburua da informazioa ematea genero-ikuspegiak Euskadiko enpresetan duen integrazio-mailari buruz, zehazki, Prebentzio Zerbitzu Propioa (PZP) edo Prebentzio Zerbitzu Mankomunatua (PZM) duten Euskadiko enpresetan. Beraz, azterlanaren xede diren erakundeen lantokiek urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuaren (Prebentzio Zerbitzuen Erregelamendua onesten duena) baldintzaren bat bete behar dute, eta gainera, era horretako prebentzio zerbitzuren bat izateko betebeharraren mende egon behar dute.

Era berean, azterlanak honako hauek identifikatu nahi ditu: enpresek genero-ikuspegia integratzeko dituzten oztopoak, eremu horretan ezarritako jardunbide egokiak, eta, enpresen barruan arlo horretako politika publikoak, estrategiak eta jarduketak bideratzeko oinarri gisa balio duten hobekuntzarako proposamenak.

Analisis arautegi eta esparru estrategikoak jasotako betebeharren eta orientazioen barruan kokatuta dago; esparru horrek laneko arriskuen prebentzioaren (LAP) eta berdintasunaren arloko neurriak egitea eta betearaztea arautzen du. Horri gehitu behar zaio laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko Europako eta estatuko esparru estrategikoa, non jasotzen baita, lehentasunezko ardatzen artean, genero-berdintasuna zeharka sartzea.

Azterlan honen aztergai espezifikoa Euskadin jarduera duten eta PZP edo PZM duten erakundeak dira; izan ere, zerbitzu horiek dituzten erakundeek ahalmen handiagoa dute prebentzioaren kudeaketan jarduteko eta genero-ikuspegia sartzeko. Azterketa ikuspegi integral batetik abiatzen da, datu kuantitatiboak (erakundeei egindako inkestaren datuak) eta azterketa kualitatiboa (lan-mahaiak) uztartuta, lan-osasunaren eta ekitatearen esparru gako honen abiapuntuaren eta aurrera egiteko aukeren ikuspegi errealista eskaintzeko.

Azterlanaren ikuspegi metodologikoa



Metodologiari dagokionez, txosten honek jarduera nagusi hauek izan ditu:

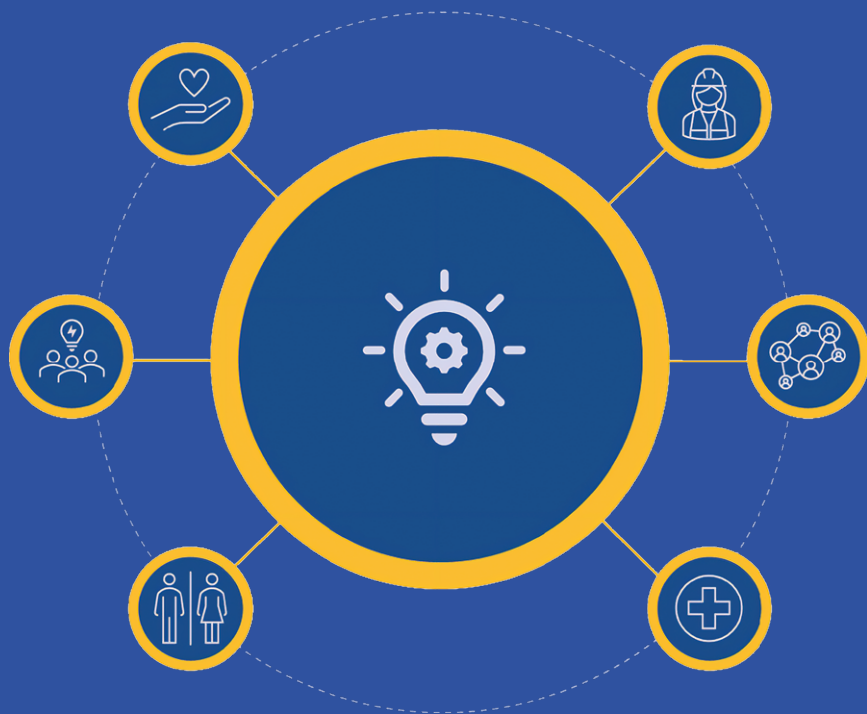


1. irudia: Txosten hau egiteko jarraitutako ikuspegi metodologikoa.

- **Bibliografiaren eta araudiaren berrikuspena:** Txosten hau egiteko, OSALANek dagoeneko argitaratutako zenbait dokumentu berrikusi dira, bai eta gai horretan interesgarriak diren beste dokumentu batzuk ere, txostenari testuingurua eta edukia emateko informazio garrantzitsua eman diezaioketenak. Gainera, 2.1 atalean ikus daitekeenez, laneko arriskuen prebentzioaren eta horietan genero-ikuspegia txertatzearen arloko lege-arau edo -dokumentu garrantzitsuak berrikusi dira.
- **Inkestaren diseinua eta garapena:** azterlan honen testuinguru- eta arau-esparrua zehaztu ondoren, inkesta bat diseinatu da, azterlanaren xede diren erakundeen artean genero-ikuspegia lan arloko arriskuen prebentzioan sartzeko garapena nola dagoen azaltzeko. Horretarako, eta aurrerago azalduko den bezala, aztertuko diren erakundeak araudiaren arabera, Prebentzio Zerbitzu Propioa (PZP) edo Prebentzio Zerbitzu Mankomunatua (PZM) eduki behar duten erakundeak izango dira ikerketaren objektuak. Laginaren tamaina zehazteko metodologiaren xehetasuna l. eranskinean aurki daiteke. 77 erakundek hartu dute parte azterlanean. Hala, laginaren tamaina kontuan hartuta, ikerketak % 90eko konfiantza-maila eta % 6ko errore-marjina dauka. Azterlanaren unibertsoa eta laginaren tamaina zehaztu ondoren, inkestak egiteko prozesua diseinatu da, bai galdetegia, bai erakundeekiko harremana.
- **Lan-mahaiak:** Sei lan-mahai eratu dira, aztergai diren erakundeen artean egindako inkestan lortutako datuetan sakontzeko eta datu hauei testuingurua emateko. Inkestetako datuak jaso eta landu ondoren, lan-mahai horien helburua lortutako emaitzak aberastea izan zen, datuak interpretatzen lagunduko zuen informazio kualitatiboa bilduz. Lan-mahai horien osaera eta lortutako emaitzak txosten honen 4.4 atalean ikus daitezke.
- **Txostenaren garapena:** landa-lana egin ondoren (inkestak eta lan-mahaiak), lortutako emaitzetatik ondorioak atera ziren, LAPan genero-ikuspegia sartzeko oztopoak, jardunbide egokiak eta hobekuntza-arloak identifikatu ahal izateko.

Aplikatutako metodologiari esker, informazioa biltzeko eta aztertzeko prozesua egituratu ahal izan da, lortutako datuak baliozkoak direla eta datu horien interpretazioa koherentea dela bermatzeko. Metodologia-esparru hori oinarritzat hartuta, jarraian lortutako emaitzak eta dagokion azterketa aurkezten dira. Horiei esker, PZP eta PZM duten erakunde parte-hartzaileen artean genero-ikuspegiaren integrazio-maila ebaluatu ahal izango da.

Arau-esparrua eta esparru estrategikoa



2.1. Arau-esparrua

Arau-esparru honek azterlanaren oinarri diren eta lan-arriskuen prebentzioan gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna bermatzen duten oinarriak ezartzen ditu. 2. irudian, gaiari buruz indarrean dagoen legeria ageri da.



2. irudia: Ikerketan erabilitako arau-esparrua.

2.1.1. 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Lan arriskuen prebentzioari buruzkoa

Lege honen 14. artikulua langileek lan-arriskuen aurrean babesa izateko eskubidea dutela, eta enpresaburuak eskubide hori bermatzeko beharrezko neurriak hartzeko betebeharra daukala ezartzen du. Prebentzioa printzipio garrantzitsua dela azpimarratzen da, eta prebentzio-jarduera enpresaren maila guztietan sartzeko eta prebentzioaren plangintza hasiera-hasieratik egiteko eskatzen da. Halaber, eskubide hori pertsonala eta besterenezina dela ere adierazten da, eta langileek ez dituztela beren gain hartu behar prebentzio-neurrien ondoriozko kostuak.

15. artikulua prebentzio-ekintzaren printzipioak ezartzen ditu, hala nola: arriskuak saihestea, arrisku saihestezinak ebaluatzea, arriskuen jatorriaren aurka borrokatzea, lana pertsonari egokitzea eta teknikaren zein materialen bilakaera aintzat hartzea. Era berean, prebentzio-plangintza, arriskutsua izan daitekeenaren ordeztzea, neurri kolektiboen

lehentasuna neurri indibidualen gainera, eta azkenik, langileei jarraibide egokiak ematea ere nabarmentzen dira.

25. artikuluan, arrisku jakin batzuekiko bereziki sentikorrek diren langileen babesak lantzen da; enpresaburua behartuta dago langile horien ezaugarri pertsonalak, egoera biologikoa edo desgaitasuna kontuan hartuz. Debekatuta dago pertsona horiek jardutea beren osasunari edo segurtasunari eragin diezaioketen lanpostuetan, eta lan-baldintzak edo zereginak egokitu beharko dira langileei babes egokia bermatzeko. Ugalketa-osasunaren babesak ere aipatzen da, eta horretarako prebentzio-neurriak hartu behar direla.

Lege horren **26. artikulua** amatasunaren babesari buruzkoa da. Artikulu horretan, haurdun edo edoskitzaroan dauden langileentzako arrisku espezifikoak ebaluatzeko betebeharrak ezartzen dira, eta beharrezkoa denean, lan-baldintzak egokitu edo eginkizunak aldatu beharko direla. Gaineratzen da ezen, hori ezinezkoa bada, kontratua eten ahalko dela haurdunaldiarentzat edo edoskitzaroarentzat arriskua dagoelako.







Lege horren **5.4 artikuluan** arabera (administrazio publikoei ere aplikatzen zaie), emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioaren eraginkortasuna sustatu behar dute, eta sexuarekin lotutako aldagaiak kontuan hartu behar dira, bai datuak biltzeko eta tratatzeko sistemetan, bai lan-arriskuen prebentzioaren arloko azterketa eta ikerketa orokorretan.

Azkenik, 2022. urtera arte, **3.4 artikulua** legearen aplikaziotik kanpo uzten zituen zenbait kolektibo, hala nola familia-etxeke zerbitzurako lana, oso eremu feminizatua, eta horrek asko mugatzen zuen langile horiek lan-arriskuetatik babestea. Gaur egun, artikulu hori ezabatuta dago, eta prebentzio-araudiak ez du esplizituki jasotzen genero-ikuspegia txertatzeko betebeharrak, baina bai inplizituki, arrisku guztiak ebaluatu behar direla ezartzen baitu, langileei eragiten dieten alderdi guztiak kontuan hartuta.

2.1.2. 39/1997 Errege Dekretua, urtarrilaren 17koa, Prebentzio Zerbitzuen Erregelamendua onartzen duena

Errege dekretu horren bidez, azterlan honen xede diren prebentzio-zerbitzu propioak eta mankomunatuak arautzen dira. Jarraian, 3. irudian, zerbitzu-tipologia bakoitzari buruzko funtsezko alderdiak aurkezten dira:

FUNTSEZKO ALDERDIAK

PREBENTZIO ZERBITZU PROPIOAK (PZP)	PREBENTZIO ZERBITZU MANKOMUNATUAK (PZM)
<p>Ezaugarri nagusiak:</p> <p> Enpresaburuek prebentzio zerbitzu bat eratu behar dute haien enpresek 500 langile baino gehiago dituztenean edo, 250 eta 500 langile bitarteko enpresak direnean, hauek arisku handiko jarduerak egiten dituztenean.</p> <p> Prebentzio zerbitzuak (PZ), gutxienez, 34. artikuluan aurreikusitako prebentzio espezialitate edo diziplinetako bi izan behar ditu (laneko medikuntza, laneko segurtasuna, higiene industriala, ergonomía eta psikologia aplikatua).</p> <p> Prebentzio-zerbitzu propioak bere gain hartzen ez dituen prebentzio-jarduerak kanpoko prebentzio zerbitzu batekin edo gehiagorekin hitzartu beharko dira.</p>	<p>Ezaugarri nagusiak:</p> <p> Prebentzio-zerbitzu mankomunatuak eratu ahal izango dira lantoki, eraikin edo merkataritza-gune berean jarduerak egiten dituzten enpresen artean, betiere zerbitzuaren eraginkortasuna bermatuta badago. Prebentzio zerbitzu hauek produkzio-sektore edo enpresa-talde berekoak diren edo beren jarduerak industrialde edo eremu geografiko mugatu batean garatzen dituzten enpresen artean ere eratu daitezke.</p> <p> Gutxienez hiru prebentzio-espezialitate edo -diziplina izan beharko dituzte.</p> <p> Zerbitzu mankomunatuaren prebentzio-jarduera enpresa parte-hartzaileetara mugatuko da.</p>

3. irudia: Zerbitzu mota bakoitzeko puntu klabeak.

2.1.3. 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzetarako

Lege honek (martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuak aldatutakoa) **43. artikuluan** 50 langile baino gehiagoko entitate publikoek eta enpresa pribatuek berdintasun-planak egin behar dituztela ezartzen du, neurri zehatzekin eta jarraipen-mekanismoekin. Administrazioak plan horietarako laguntzak sustatuko ditu, ETEei lehentasuna emanda, eta enpresen arteko lankidetzaren sareak sustatuko ditu baita ere. Plan horiek gauzatzeko laguntzak ere emango zaizkie, bereziki, erakunde laguntzaileei. Ikuskaritza-lana areagotuko da sexuan oinarritutako lan-diskriminazioa ezabatzeko, jazarpena barne, sektore kalteberetan arreta berezia jarrita.

47. artikuluan genero-ikuspegia laneko segurtasunean eta osasunean integratu behar dela ezartzen du, emakumeen aldagai espezifikoak eta premia bereziak kontuan hartuta. Genero-ikuspegian oinarritutako prebentzioari buruzko prestakuntza eta sentsibilizazioa bultzatuko dira. Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena lan-indarkeria larriak eta diziplina-hutsegite oso larriak direla aitortzen da. Administrazioek ofizioz jardun beharko

dute salaketen aurrean, prebentzio-politikak eta jarduketa-protokoloak ezarri eta biktimei arreta integrala eta doakoa emango zaiela ziurtatu beharko dira ere.

2.1.4. 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerakoa

Legearen **hamabigarren xedapen gehigarrian**, Lan Arriskuen Prebentzioaren legean aldaketa bat egiten da genero-ikuspegia sartzeko, datu-bilketa eta ikerketetan sexuarekin lotutako aldagaiak kontuan hartzeko eskatuz, generoarekin zerikusia duten lan-kalteak detektatzeko. Gainera, haurdun eta edoskitzaroan dauden langileak babesteko neurriak indartzen dira, eta lanpostua aldatzea edo kontratua etetea baimentzen da, baldin eta lan-baldintzek haien edo adingabearen osasunari kalte egiten badiete, betiere mediku-ziurtagiria aurkeztuta.

2.1.5. 10/2022 Lege Organikoa, irailaren 6koa, sexu askatasunaren berme integralari buruzkoa

Lege honen 12. artikuluan, lan-eremuko prebentzio- eta sentsibilizazio-betebeharrak ezartzen dira, hain zuzen ere, enpresek lan-baldintzak sustatu behar dituztela sexu-askatasunaren aurkako delituak eta bestelako jardunbideak prebenitzeko, bai eta sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko ere. Halaber, egoera horretan jarduteko eta halako egoerak prebenitzeko informazioa eta prestakuntza eman beharko zaie langile guztiei.

2.1.6. 16/2022 Errege Lege Dekretua, irailaren 6koa, etxeko langileen lan baldintzak eta Gizarte Segurantzakoak hobetzeko

Azaroaren 10eko 1299/2006 Errege Dekretuan **laugarren xedapen gehigarrian**, lanbide-gaixotasunen koadroan genero-ikuspegia txertatzeko azterketa-batzorde bat sortzea ezartzen da. Batzorde horren helburua da gehienbat emakumeek egiten dituzten lanetan gaixotasun profesionaletatik babesteko dauden gabeziak identifikatzea eta zuzentzea, eta horrela, lan-arriskuen prebentzian ekitate handiagoa sustatzea.

2.2. Esparru estrategikoa

Erreferentziatzko esparru estrategikoa hiru mailatan oinarritzen da (Europakoa, Estatukoa eta autonomia-erkidegokoa), eta egindako azterlana dokumentu hauen ildo nagusietan, helburuetan eta ekintza-ildoetan oinarritzen da. Zehazki, azterlana esparru estrategiko honekin lerrotzen da:



4. irudia: Azterlana egiteko hartutako esparru estrategikoa.

2.2.1. Laneko segurtasunari eta osasunari buruzko EBren Esparru Estrategikoa 2021-2027

Europako Batzordearen esparru estrategikoak langileen segurtasuna eta osasuna hobetzeko funtsezko lehentasunak eta ekintzak definitzen ditu, ekonomiaren, demografiaren eta lan-ereduen aldaketei helduz. Hiru lehentasun estrategikoetako bat da lanarekin lotutako istripuen eta gaixotasunen prebentzioa hobetzea eta lanarekin lotutako heriotzei buruzko “zero ikuspegia” hartzen saiatzea. Lan-arriskuen prebentzian genero-ikuspegia txertatzearen garrantzia nabarmentzen du esparru horrek, eta arriskuen ebaluazioan eta jarduteko lehentasunen definizioan genero-joerak saihesteko beharra adierazten du.

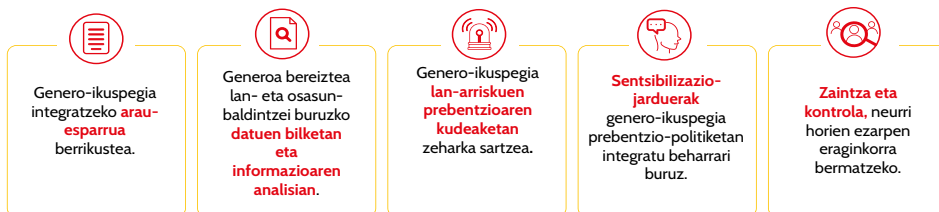
5 HELBURUA

GENERO-IKUSPEGIA LAN-OSASUNAREN ETA -SEGURTASUNAREN ARLOAN SARTZEA

LEHENTASUNA:

Genero-ikuspegia politika publikoetan eta prebentzioaren kudeaketan sartzea

JARDUN-ILDOAK



5. irudia: Laneko Segurtasun eta Osasunerako Espainiako Estrategiaren 5. helburu estrategikoa.

2.2.2. Laneko Segurtasun eta Osasunerako Espainiako Estrategia

2023-2027 aldirako Laneko Segurtasun eta Osasunerako Espainiako Estrategiaren 5. helburu estrategikoa da genero-ikuspegia lan-segurtasunaren eta -osasunaren eremuan txertatzea. Helburu hori bost jarduera-ildoren bidez garatzen da.

2.2.3. Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia 2021-2026

Estrategia honen helburua langileen osasuna zaintzea eta lana osasun-iturri izatea da, Euskadiko langileen lan-baldintzak eta lan-bizitzaren kalitatea hobetuz. Horretarako, Eusko Jaurlaritzaren politiken helburuetako bat laneko osasuna sustatzea eta prebenitzea izatea lehenesten du, bereziki sexuaren, adinaren, jatorriaren eta dibertsitate funtzionalaren ondorioz osasunean desberdintasun handienak izan ditzaketen pertsonen kasuan, besteak beste. Era berean, lan-istripuen eta gaixotasun profesionalen intzidentzia-tasak murriztea du helburu, orokorrak eta sektoretakoak.

Estrategian, gainera, genero-ikuspegia sartzearen garrantzia aipatzen da, lanean arrisku erantsiak saihesteko: emakume langileentzat garrantzitsuak diren arloak ikertzea, lan-arriskuak ez gutxiestea, lan-osasunari buruzko erabakietan gehiago parte hartzea eta hartutako prebentzio-neurriak egokiak direla bermatzea.

Gainera, prebentzioaren kulturaren kontzepzioa jorratzen denez, aipatzen da administrazioetan genero-ikuspegia txertatzearen aurrerapenak eta nagusiki feminizatuta dauden sektoreetako langileen kolektibo jakin batzuek (etxeko zerbitzuko langileak, gela-zerbitzariak, etab.) egiten ari diren gizarte-presioak agerian uzten laguntzen ari direla berariazko abordatzeen beharra eta laneko segurtasunaren eta osasunaren ikusmoldea zabaltzeko beharra.

Azkenik, estrategia honek nabarmentzen du ahalegin handia egin dela genero-ikuspegia fase guztietan txertatzeko. Emakumeek eta gizonek laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan duten egoeraren diagnostikoa egin da. Estrategiaren beraren esparru teorikoan sartu da, eta berdintasuna bere printzipioetako bat bihurtu da. Gainera, estrategiak genero-ikuspegiko helburuak eta ekintzak jasotzen ditu ardatz bakoitzean.

2.2.4. Enpleguaren Euskal Estrategia 2030

Antolamendu- eta enpresa-eremua aztertuta, eta, zehazki, laneko osasunaren bermea aztertuta, honako hau aipatzen da:

“Lanean jarraitu behar da enpresek eta langileek konpromiso handiagoa eduki dezaten laneko prebentzioan eta segurtasunean, lan-ingurune osasungarriagoak sortzen laguntzeko eta genero-ikuspegia lan-arriskuei lotutako plan, araudi edo protokoloetan sartzeko, emakumeek eremu horretan dituzten premia espezifikoiei erantzun eraginkorra eta benetakoa eman diezaieten.”

2.2.5. Bestelako dokumentuak

Genero-ikuspegia LAPan integratzeko esparru estrategikoaren analisiaren helburua lan-ingurune segurua, inklusiboa eta berdintasunezkoa bermatzea da. Hori garatzeko, jarraian jasotako azterlanek ikuspegi integrala eta tresnak eskaintzen dituzte, ikuspegi hori arriskuen ebaluazio-, identifikazio- eta kudeaketa-prozesuetan sartzeko. Analisi honen helburua praktikarik onenak LAPan integratzea, eta lan-arloan emakumeen eta gizonen berdintasunerako aldaketa kulturala sustatzea da.

Jarraian, 6. irudian, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeak (Osalan) gai horri buruz argitaratutako azterlan, txosten eta argitalpen espezializatu batzuen laburpena ageri da:

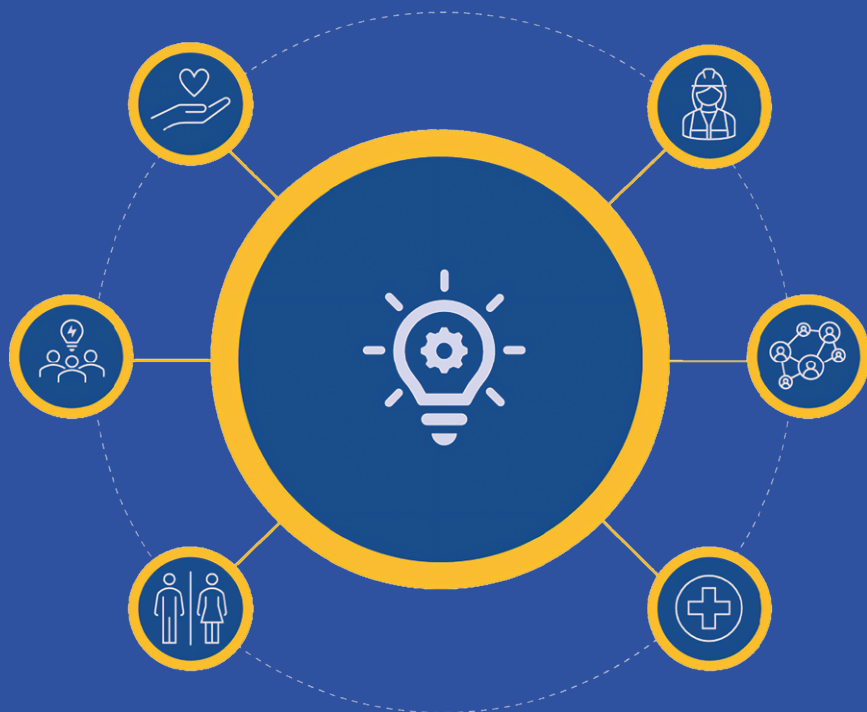
BIGARREN MAILAKO ITURRIEN ANALISIA: OSALAN-EN AZTERLANAK ETA TXOSTENAK			
Genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan integratzeko jarraibideak		Laneko arriskuen aurrean ditugun jokabide eta jarreretan eta lan-arriskuen ondoriozko kalteetan eragina duten genero-faktore nagusiak	
Argitalpenurtea	Osalan, 2019	Osalan, 2021	
Helburua	Tresnak ematea genero-ikuspegia LAPean integratzeko, eta nabarmentzea generoaren faktoreek arriskuen esposizioan eta ondorioetan eragina dutela	Aztertzea nola eragiten duten generoekin lotutako faktore sozial, kultural eta biologikoen laneko arriskuen ondoriozko jarretan, portaeretan eta kalteetan	
Azterlan honekin bat egitea	Identifikatzen du zer gai interesgarritan jarri behar dugun arreta, genero-ikuspegia prebentzioaren kudeaketan noraino dagoen integratuta aztertze ko.	Gizartean, enpresetan eta pertsonengan euren, prebentzioaren kudeaketan eragina duten genero-faktoreak identifikatzeko oinarria eskaintzen du.	

6. irudia: Gaian espezializatutako azterlan, txosten eta argitalpenen laburpena.

Osalanek argitaratutako azterlanak eta txostenak erakundeak laneko arriskuen prebentzioaren arloan genero-ikuspegiarekin egindako proposamenen berrikuspen estrategikoa dira. Argitalpen horiek aukera ematen dute ikuspegi hori ezartzean lortutako aurrerapena ebaluatzeko, eta, horretarako, laneko arriskuak sexuaren arabera identifikatzeko eta kudeatzeko egungo egoerari buruzko informazioa ematen dute.

Gainera, arreta handiagoa behar duten hobekuntza-arloak detektatzeko beharrezkoak dira, hala nola sektore espezifikoak edo langile-talde kalteberak, eta estrategia zehatzagoak eta eraginkorragoak diseinatzeko. Azkenik, tresna eta politika berrien garapena gidatzen dute, aurreko proposamenetatik eratorritako ikaskuntzetan oinarrituta, eta jardunbide inklusiboak, ideia berritzaileak eta laneko arriskuen prebentzioaren hazkunde kontzeptuala ere sustatu dezakete.

PZP, PZM eta horiekin lotutako enpresen ezaugarriak



Espanian, arrisku handiko jarduerak dituzten enpresak edo zenbait atalasetik gorako plantilla dutenak behartuta daude prebentzio zerbitzu propioa (PZP) edo prebentzio zerbitzu mankomunatua (PZM) ezartzera, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen arabera. Egitura horiek beharrezkoak dira langileen osasuna eta segurtasuna bermatzeko, eta lan-arrisku espezifikoak kudeatu eta segurtasun-arauak betetzeko ere. 3.1. eta 3.2. ataletan zehazten da zer diren PZP eta PZM eta zer ezaugarri dituzten prebentzio-zerbitzu horiek izan behar dituzten enpresek.

3.1. Zer dira PZP eta PZM-ak?

Laneko eta Gizarte Ekonomiako Ministerioak emandako definizioetatik abiatuta, eta aurrez definitu den bezala, plantillaren tamainari edo arrisku handiko jarduerari buruzko irizpideak betetzen dituzten enpresek prebentzio-zerbitzu propioa (PZP) edo mankomunatua (PZM) izan behar dute.

Hala, ministerioak ezartzen du nahitaezkoa izango dela PZP bat izatea, erakunde batek honako kasu hauetakoren bat bete ezker:

- 500 langile baino gehiagoko enpresak izatea.
- 250 eta 500 langile arteko enpresen kasuan, Prebentzio Zerbitzuen Erregelamenduren I. eranskinean jasotako jardueraren bat egitea.
- Aurreko paragrafoetan aipatutako enpresak izan ez arren, lan-agintaritzak hala erabakitzen badu, Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskatzailtzak txostena egin ondoren, eta, hala badagokio, autonomia-erkidegoetako prebentzio-arloko organo teknikoek txostena egin ondoren, garatutako jardueraren arriskugarritasuna edo enpresako istripu-tasaren maiztasuna edo larritasuna kontuan hartuta, salbu eta enpresatik kanpoko erakunde espezializatu batekin hitzartzea hautatzen bada.

PZP horiek ezaugarri hauek izan beharko dituzte

- Prebentzio-zerbitzu propioa antolamendu-unitate espezifiko bat izango da, eta zerbitzuko kideek PZParen helburura bideratuko dute enpresan duten jarduera, horretara baino ez.
- Prebentzio-zerbitzu propioek behar bezalako instalazioak, giza baliabideak eta baliabide materialak izan beharko dituzte enpresan prebentzio-jarduerak garatzeko.
- Prebentzio-zerbitzuaren jarduera-eremua lantoki batera baino gehiagora hedatzen denean, zentroen egoera kontuan hartu beharko da zerbitzuaren kokapenari dagokionez, zerbitzu horren baliabideak dauden arriskueta egokitzen direla ziurtatzeko.
- Prebentzio-zerbitzu propioaren bidez egiten ez diren prebentzio-jarduerak kanpoko prebentzio-zerbitzu batekin edo gehiagorekin hitzartu beharko dira.

- Enpresak prebentzio-zerbitzuaren urteko memoria eta programazioa egin beharko du urtero, eta lan- eta osasun-agintaritza eskudunen eta segurtasun- eta osasun-batzordeen eskura eduki.

Bestalde, prebentzio-zerbitzu mankomunatuak kasu hauetan eratu ahal izango dira:

- Aldi berean, lantoki, eraikin edo merkataritza-gune batean jarduerak egiten dituzten enpresen artean, betiere zerbitzuaren eraginkortasuna bermatzen bada.
- Ekoizpen-sektore edo enpresa-talde bereko enpresen artean, edo beren jarduerak industrialde edo eremu geografiko mugatu batean garatzen dituzten enpresen artean, negozioazio kolektiboan hala ezartzen bada edo langileen eta enpresaburuaren artean adosten bada (lanbide arteko akordioak), edo, halakorik ezean, eragindako enpresen erabakiz.

Eratutako PZMek ezaugarri berezi hauek izan beharko dituzte:

- Zerbitzua eratzeko erabakia hartu aurretik, enpresa bakoitzeko langileen ordezkariak kontsulta egin beharko zaie.
- Eraketaren akordioan berriaz jaso beharko dira prebentzio-zerbitzu hori garatzeko baldintzak. Baldintza horiek enpresen segurtasun- eta osasun-batzordeetan landu, eta, hala badagokio, adostu beharko dira.
- Eraketaren akordioa alde aurretik jakinarazi beharko zaio instalazio nagusiak kokatuta dauden lurraldeko lan-agintaritzari, baldin eta eraketa hori negozioazio kolektiboaren esparruan erabaki ez bada.
- Prebentzio-jarduera parte hartzen duten enpresetara mugatuko da.
- Zerbitzu horiek, nortasun juridiko berezia izan edo ez, eratzen dituzten enpresen berezko zerbitzutzat hartuko dira, eta, gutxienez, hiru prebentzio-espezialitate edo -diziplina izan beharko dituzte.
- Prebentzio-zerbitzu mankomunatuak gutxienerako giza baliabideak izan beharko dituzte, kanpoko prebentzio-zerbitzuei eskatutako baliabideak, enpresa-talde bereko enpresen artean eratuak izan ezik. Baliabide materialak zehazteko, kanpoko prebentzio-zerbitzuetarako ezartzen direnak hartuko dira erreferentziatzat, enpresen jardueretara egokituta. Lan-agintaritzak giza baliabideen eta baliabide materialen hornidura egokiari buruzko errekerimenduak egin ahal izango ditu.
- Prebentzio-zerbitzu mankomunatuak zerbitzua osatzen duten enpresei eta enpresa horien parte-hartze mailari buruzko informazioa jarri beharko du lan- eta osasun-agintaritzaren eskura.

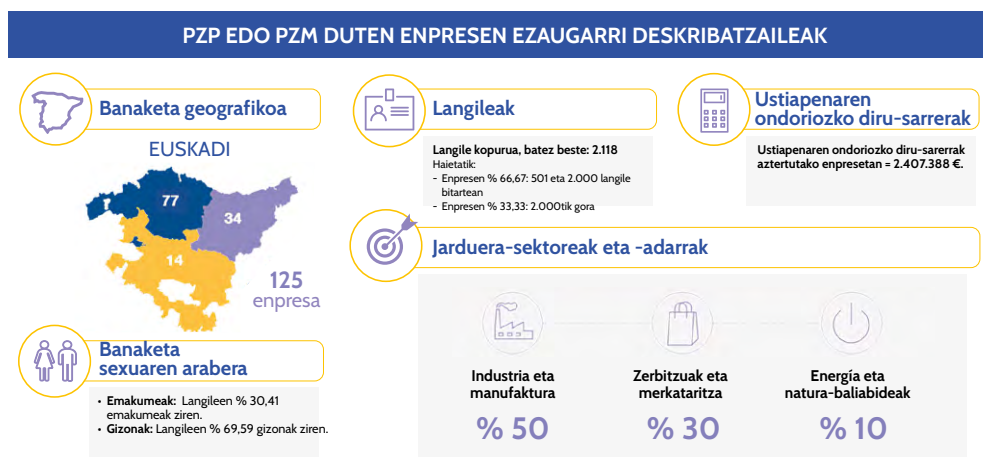
Nabarmendu behar da legez prebentzio-zerbitzu propioa eduki behar duten enpresak ezin izango direla prebentzio-zerbitzu mankomunatuaren parte izan, baldin eta sektore jakin bateko enpresentzat eraturta badaude; dena den, zerbitzua enpresa-talde bereko enpresentzat eratu bada, zerbitzu horren parte izan daitezke.

3.2. Zein enpresek dute PZP edo PZMa?

Euskadin, azterlan honen xedearekin, legearen arabera bi prebentzio-zerbitzu mota horietakoren bat izan behar duten 125 enpresa aktibo identifikatu dira guztira. Enpresa horiek honela banatzen dira:

- 500 langile baino gehiagoko 98 enpresa.
- 27 enpresa gehiago arriskugarritasun handiagatik.

125 enpresa horiek EAEko enpresa-sarearen ehuneko adierazgarria dira, eta prebentzio-zerbitzu sendoak behar dituzte, beren tamainagatik edo beren jarduera langileen osasunerako arriskutsuak diren sektoreetara bideratzen dutelako.



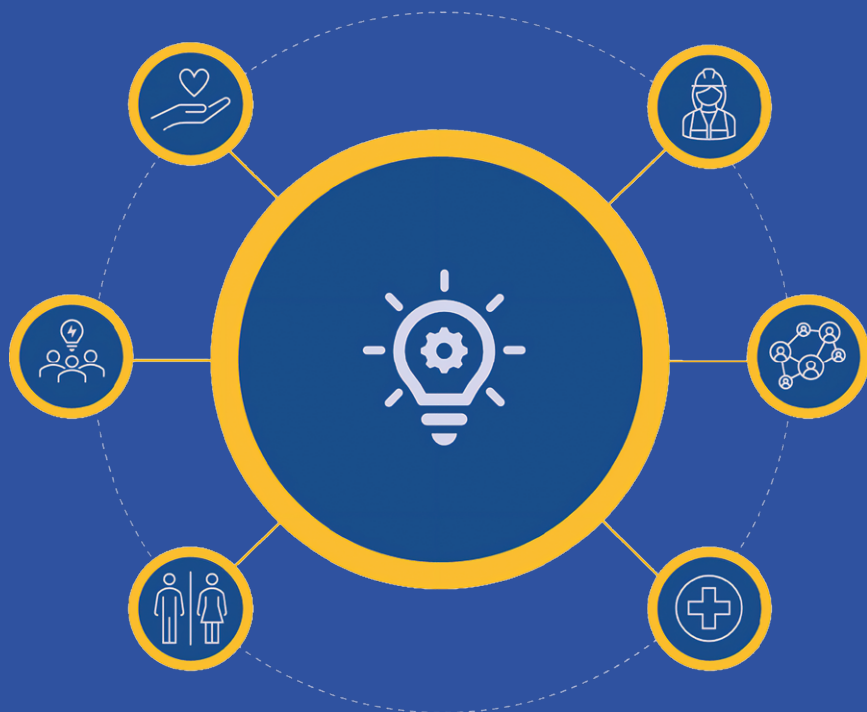
7. irudia: PZP edo PZM duten enpresen karakterizazioa.

Datuen iturria : SABI¹ datu plataforma.

¹ Sistema de Análisis de Balances Ibéricos (SABI).

Azterlanaren xedea Euskadin kokatutako enpresak direnez, dokumentu honen 4. blokean lehen aipatutako ezaugarriak betetzen dituzten enpresen analisi bat dago. Horrela, 4.2 atalean maila kuantitatiboan inkesten bidez lortutako ondorio nagusiak daude; 4.4 atalean, berriz, hainbat enpresaren profilekin garatutako lan-mahaietan jasotako ikuspegiak daude. Gainera, 4.5 eta 4.6 ataletan, genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzian txertatzeko erakundeek dituzten oztopo nagusiak eta integrazio hori modu eraginkorrean egiteko erakundeek ezarritako jardunbide egokiak identifikatzen dira.

PZP edo PZM duten enpresetan genero-ikuspegiaren integrazioaren azterketa

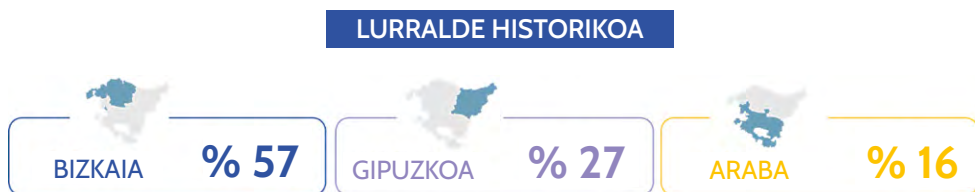


Azterlan honetarako, Osalanek PZP edo PZM duten enpresetan genero-ikuspegia LAPan zenbateraino dagoen integratuta jakin nahi du. Horretarako, enpresek arlo horretan dituzten premiak edo oztopoak aztertuko ditu, eta enpresa parte-hartzaileek izan dituzten jardunbide egokiak identifikatuko ditu; horrela, gainerako enpresek haiengandik ikasi eta aurrerapauso eraginkorrek eman ahal izango dituzte.

Horretarako, atal hau bi tresna metodologikotan oinarritu da: inkestak eta lantaldeak. Inkestetako datu kuantitatiboak 77 enpresa parte-hartzailetatik lortu dira eta 4.3 LAPeko genero-ikuspegiaren integrazio mailaren ebaluazioa atalean ikus daitezke. Analisi kuantitatiboan lortutako ondorio nagusiak berretsi ahal izateko, sei lan-mahai egin ziren, eta hauetan, azterlanean parte hartu zuten enpresa eta/edo erakunde publiko batzuekin hitz egin zen, genero-ikuspegiaren integrazio-mailari buruz eta integrazio hori nola egiten ari ziren enpresaren egoera kontuan hartuta. Lantaldeen ondorioak 4.4 atalean berrikusi daitezke.

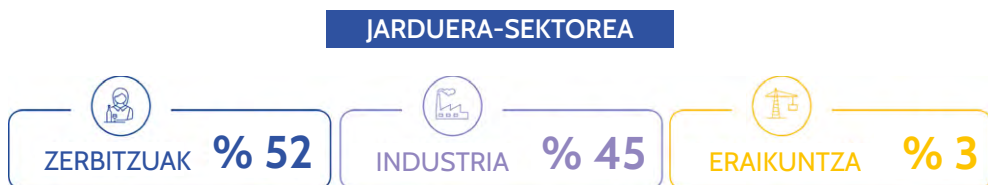
4.1. Euskadin PSP edo PZM daukaten entitateen profila

1. grafikoan enpresak lurralde historikoaren arabera nola banatuta dauden ikus daitezke. Inkestatutako enpresak: Bizkaian % 57, Gipuzkoan % 27 eta Araban % 16.



1. grafikoa: Inkestatutako enpresen banaketa, lurralde historikoen arabera.

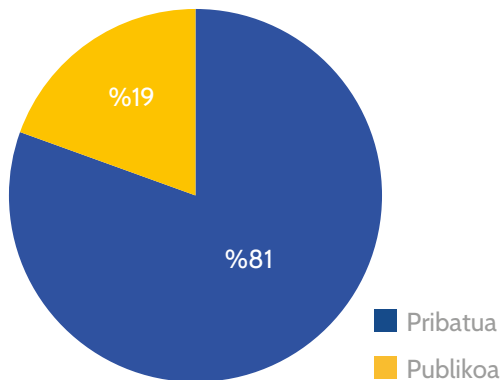
2. grafikoan, inkestatutako enpresen banaketa dago, jarduera-sektorearen arabera, eta nabarmentzekoa da zerbitzuak eta industria sektoreak direla adierazgarrienak.



2. grafikoa: Inkestatutako pertsonen banaketa jarduera-sektorearen arabera.

3. grafikoak enpresen tipologiaren araberako banaketa du (enpresa publikoak eta pribatuak). Enpresa pribatuak (% 81) nagusitzen dira publikoen aldean (% 19).

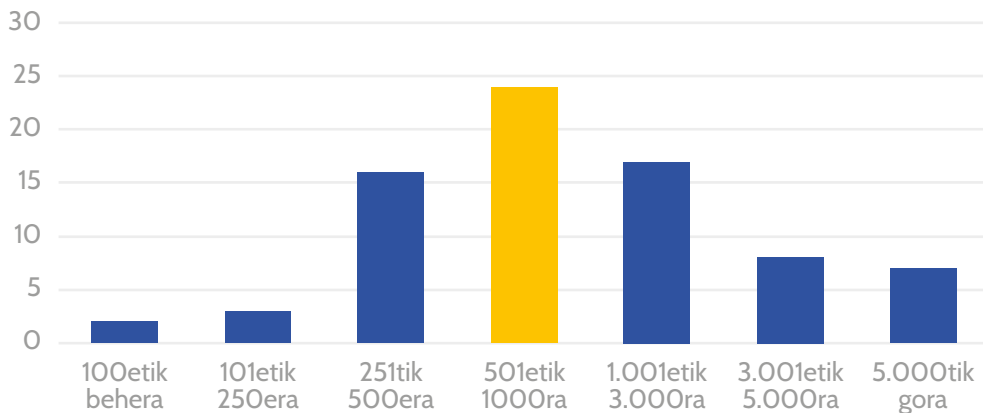
TIPOLOGIAREN ARABERAKO BANAKETA



3. grafikoa: Inkestatutako entitateen banaketa haien tipologiaren arabera.

4. grafikoaren banaketa enpresen tamainaren arabera da, 100 langiletik beherakoetatik 5.000 langile baino gehiagora arteko enpresak kontuan hartuta. Inkestatutako enpresen artean, % 74k 251-3.000 enplegatu dituzte, eta gehienak (% 31) 501-1.000 enplegatu dituzten enpresak dira.

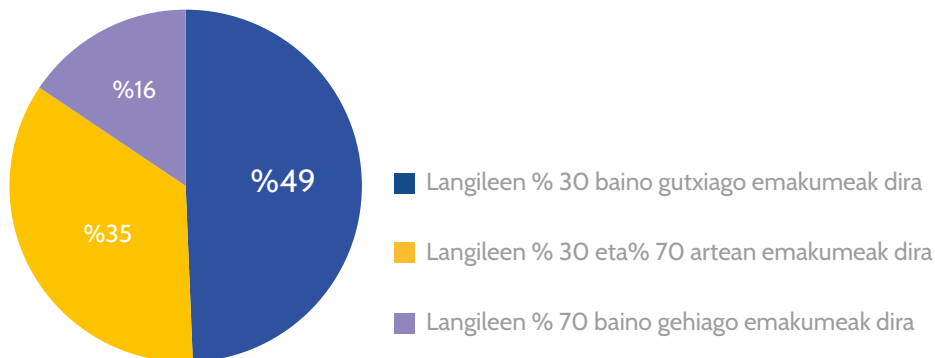
TAMAINAREN ARABERAKO BANAKETA



4. grafikoa: Inkestatutako entitateak enplegatu kopuruaren arabera.

5. grafikoko enpresen banaketa langileen sexuaren arabera da. Nabarmentzekoa da inkestatutako enpresen % 49ren langilerietan emakumeak % 30 edo gutxiago direla. Enpresen % 16k soilik haien plantillan % 70 baino gehiago emakumeak direla adierazi dute.

SEXUAREN ARABERAKO BANAKETA



5. grafikoa: Inkestatutako entitateak haien langileriaren sexu proportzioaren arabera.

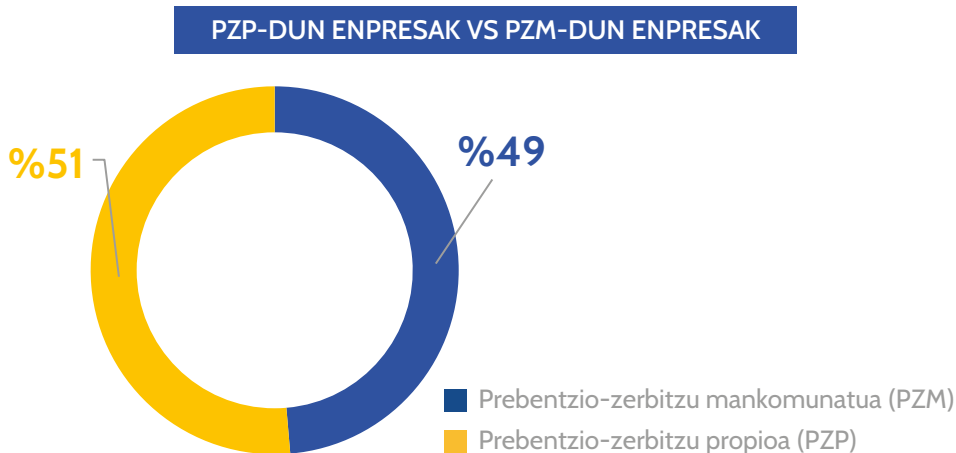
6. grafikoan enpresetako zuzendaritza-postuetan emakumeek duten presentzia ikusi daiteke. Hautemanenez, ia-ia enpresen erdian zuzendaritza-postuetan, emakumeen presentzia % 25 baino gutxiago da. Horrek esan nahi du sexuen artean alde handia dagoela lidergo-postuetan, eta emakumeen aurrerapen profesionalerako oztopo iraunkorrak daudela. Horrek eragina dauka erabaki estrategikoak hartzeko ikuspegiaren aniztasunean.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN PROPORTZIOA ZUZENDARITZAKO KIDEEN ARTEAN



6. grafikoa: Emakumeen eta gizonen proportzioa zuzendaritzako langileen artean.

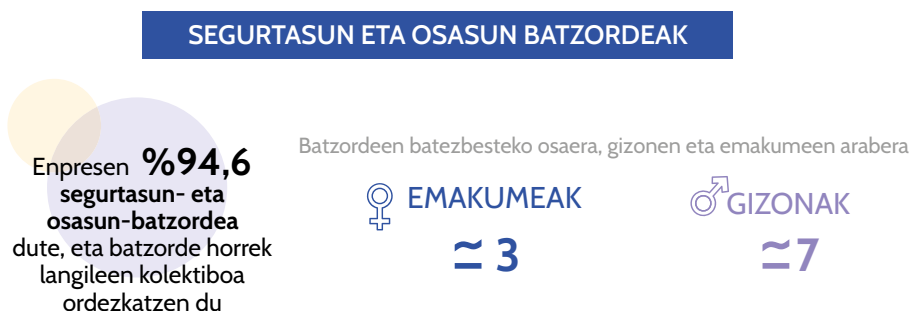
7. grafikoak PZP duten enpresen proportzioa eta PZM dutenena alderatzen ditu. PZPk abantaila txiki bat badu ere, aldea oso txikia da, eta horrek esan nahi du bi modalitateak aukeratzen dituztela laneko arriskuen prebentzioa kudeatzeko.



7. grafikoa: Enpresek duten prebentzio-zerbitzu mota.

8. irudian, segurtasun- eta osasun-batzordeen sexuaren araberako osaera dago. Lehenik eta behin, nabarmentzekoa da enpresa gehienek (% 94,6) segurtasun- eta osasun-batzordea dutela, baina guztietan ez da horrelakorik gertatzen. Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 38. artikulua ezartzen duenez, 50 pertsona edo gehiagoko enpresek langileen kolektiboa ordezkatzeko duen segurtasun eta osasun batzorde bat izan behar dute.

Batzordeen osaerari dagokionez, batez beste, 3 emakumek eta 7 gizonak osatzen dituzte.



8. irudia: Inkestatutako entitateen segurtasun- eta osasun-batzordeen sexuaren araberako osaera.

9. irudia inkestatutako enpresen arteko prebentzio-delegatuen banaketa da. Datuen arabera, enpresek, batez beste, 7 prebentzio-ordezkarri dituzte; haietatik % 72,4 inguru gizonak dira, eta gainerako % 27,5a emakumeak.

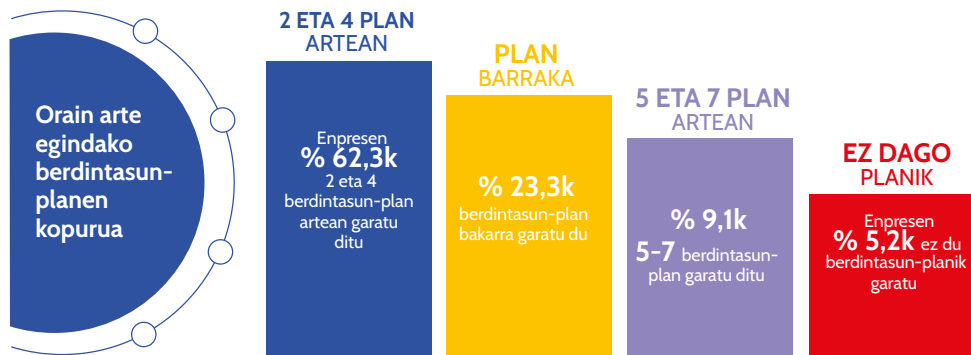
PREBENTZIOKO LANGILEEN ARTEKO ORDEZKARITZA



9. irudia: Prebentzioko ordezkarrien artean sexuaren araberako banaketa.

8. grafikoan, enpresek gaur egun arte egindako berdintasun-planen kopurua ikus daiteke. Azpimarratzekoa da enpresen erdiek baino gehiagok (% 62,33) 2 berdintasun-planetik 4ra bitartean garatu dituztela gaur egun arte. Hala ere, enpresen % 5,2k ez duela inolako planik garatu adierazi du, nahiz eta legezko betebeharra izan.

BERDINTASUN-PLANAK



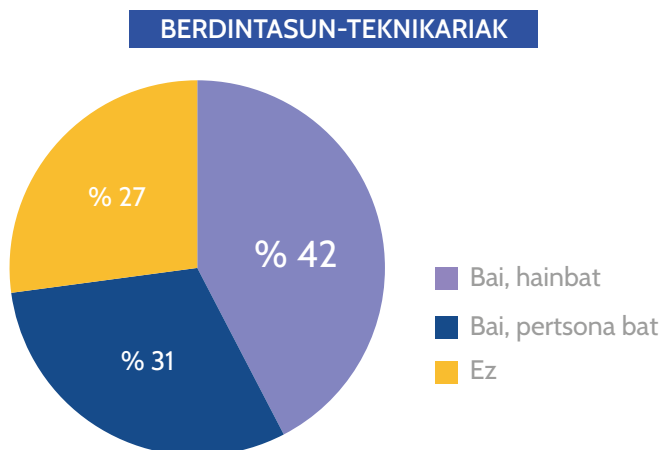
8. grafikoa: Enpresek garatu dituzten berdintasun-planen kopurua.

9. grafikoak sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa duten enpresen ehunekoa jasotzen du. Datu honek enpresa gehienek (% 96) protokolo espezifikoa dutela horretarako argi erakusten du.



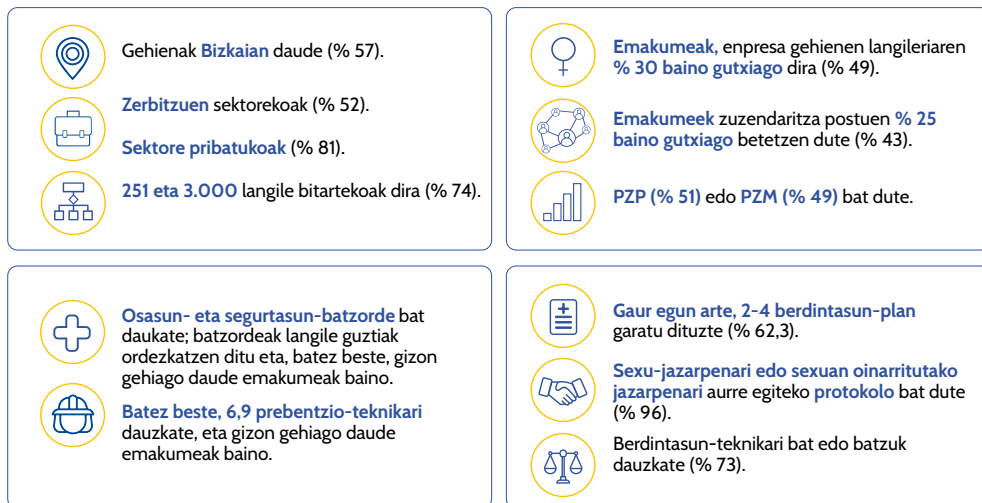
9. grafikoa: Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa duten enpresen ehunekoa.

10. grafikoan euren langilerian berdintasun-teknikariak dituzten enpresen ehunekoa ikus daiteke. Hala, enpresa gehienek (% 73) berdintasun-teknikariak dauzkate, eta, gainera, enpresa horien % 42k teknikari bat baino dauka. Datu hori positiboa bada ere, horrek ez du esan nahi berdintasuneko teknikari guztiak EAEn kokatuta daudenik; izan ere, inkestatutako enpresetako batzuek Espainiako geografia osoan zehar dauzkate euren lantokiak. Nabarmendu behar da berdintasun-teknikari bat baino gehiago duten erakundeek, batez beste, 6 teknikari dituztela.



10. grafikoa: Entitateetan dauden berdintasun-teknikariak.

PZP/PZM DUTEN ENPRESEN PROFILA



10. irudia: PZP/PZM duten enpresen profilari buruzko konklusioak.

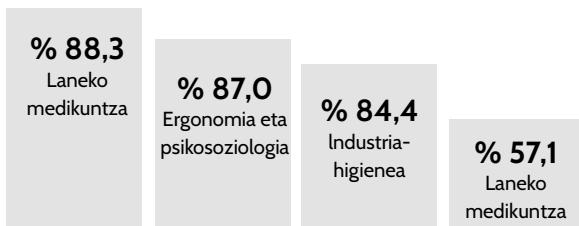
4.2. PZP/PZMen ezaugarritzea

11. irudiak inkestatutako enpresetako PZP eta PZM zerbitzuen espezialitateak erakusten ditu. PZP edo PZMen % 41,5ek 4 espezialitateak ditu (laneko medikuntza, laneko segurtasuna, industria-higienea, eta, ergonomia eta psikosoziozia). Bigarren konbinazio ohikoena da 4 espezialitateetatik 3 edukitzea, laneko medikuntzaren espezialitatea kanpoan utzita. Azkenik, nabarmentzekoa da PZP edo PZMen % 54,1ek bakarrik daukala laneko medikuntzaren espezialitatea.

ESPEZIALITATE OHIKOENAK



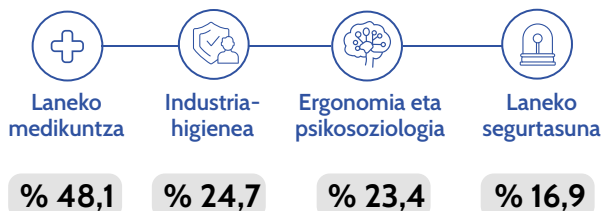
Zein da espezialitate bakoitza duen PZP/PZMren ehunekoa?



11. irudia: PZP/PZMek dituzten espezialitate-konbinazio ohikoenak.

12. irudian, kanpoko prebentzio-zerbitzu bati (KPZ) kontratatzen zaizkion espezialitateak agertzen dira. Enpresen % 48,1ek KPZ bati kontratatzen dio laneko medikuntzako espezialitatea, eta laneko segurtasuna da KPZ baten bidez gutxien azpikontratatzan duten espezialitatea (enpresen % 16,9a).

KONTRATATUTAKO ESPEZIALITATEAK



KPZei gehien kontratatzen zaien espezialitatea laneko medikuntza da.

12. irudia: KPZ baten bidez kontratatzen diren espezialitateen enpresen ehunekoa.

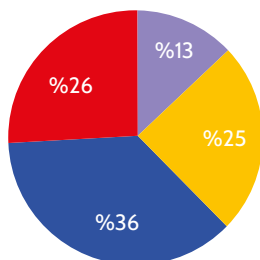
11. grafikoan, prebentzio-teknikarien artean emakumeek eta gizonen duten proportzioa erakusten da. Datuen arabera, enpresa gehienetan (% 36) prebentzio-teknikari % 60 baino gehiago emakumeak dira. Enpresen % 26k prebentzio-teknikari gisa kontratatutako langileen % 25 baino gutxiago direla emakumeak ere nabarmentzekoa da. Egoera horretatik ondorioztatu daiteke emakumeen presentzia handia dela prebentzioko arlo teknikoetan, nahiz eta oraindik enpresa askotan emakumeen ordezkartza txikia izan arlo horretan.

Gainera, industria-sektorean inkestatutako enpresen % 40k prebentzio-teknikarien artean % 60 baino gehiago emakumeak dira, baina % 30ek adierazi du prebentzio-teknikarien artean % 25 baino gutxiago direla emakumeak. Zerbitzuen sektorean, enpresen % 32,5ek adierazi du beren prebentzio-teknikarien % 60 baino gehiago emakumeak direla, eta % 30ek, berriz, teknikarien % 40 eta % 60 artean.

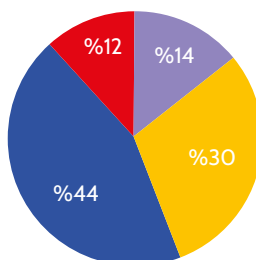
Osasun-langileei dagokienez, emaitzek argi eta garbi erakusten dute emakumeak direla nagusi; izan ere, kontratatutako langile gehienak emakumeak dira (enpresen % 44an, osasun-langileen % 60 baino gehiago emakumeak dira). Gizonen presentzia txikiagoa da zerbitzu horretan, eta osasun-sektorearen feminizazio-joera historikoa erakusten du horrek.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN PROPORTZIOA PREBENTZIO-TEKNIKARIEN ETA OSASUN-LANGILEEN ARTEAN

PREBENTZIO-TEKNIKARIAK



OSASUN-LANGILEAK

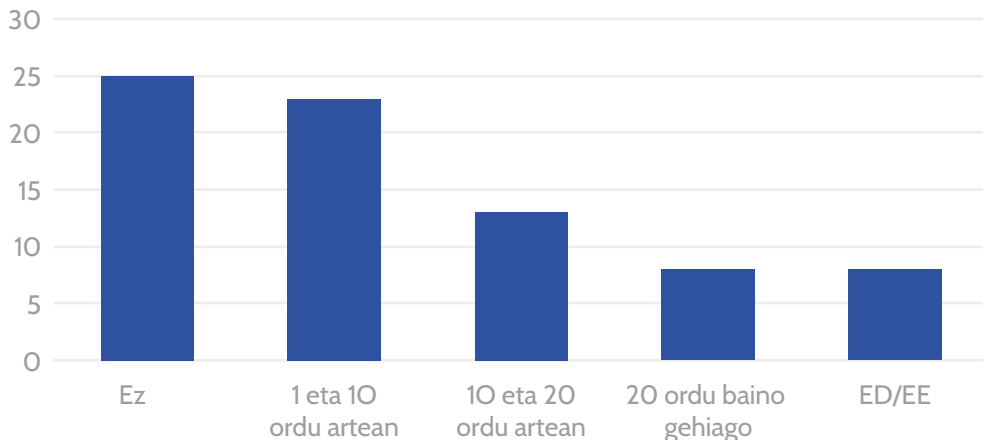


- % 25 baino gutxiago emakumeak
- Emakumeen % 25 eta % 40 artean
- Emakumeen % 40 eta % 60 artean
- Emakumeen % 60 baino gehiago

11. grafikoa: Emakumeen eta gizonen proportzioa prebentzio-teknikarien eta osasun-langileen artean.

12. grafikoak erakusten du zer prestakuntza-ordu jaso dituzten laneko arriskuen prebentzioko langileek azken 3 urteetan genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzian txertatzeari buruz. Enpresen proportzio esanguratsu batek (% 57,1) prestakuntza-orduak egin dituela dioten arren, kopuru handi batek (% 32,5) horri buruzko prestakuntzarik jaso ez duela adierazi du. Genero-ikuspegia LAPan integratzeko teknikariek jasotzen duten prestakuntzaren kalitateak eta maiztasunak eragina izan dezakete duten araudiaren eguneratzean; izan ere, eguneratuta egon ezean, baliteke arrisku espezifiko berriak ondo kudeatuta ez egotea. Gainera, prestakuntza horrek prebentzioa modu egokian kudeatu nahi du, desberdintasun biologikoak eta generoaren gizarte-baldintzatzaileak kontuan hartuta.

INTEGRAZIOARI BURUZKO PRESTAKUNTZA



12. grafikoa: Prebentzio-teknikariek jasotako LAPan genero ikuspegia txertatzeari buruzko prestakuntza orduak.

PZP ETA PZMen EZAUGARRITZEA



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



KPZ zerbitzuak gehien kontratatzen duen espezialitatea medikuntza da (% 48, 1).



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



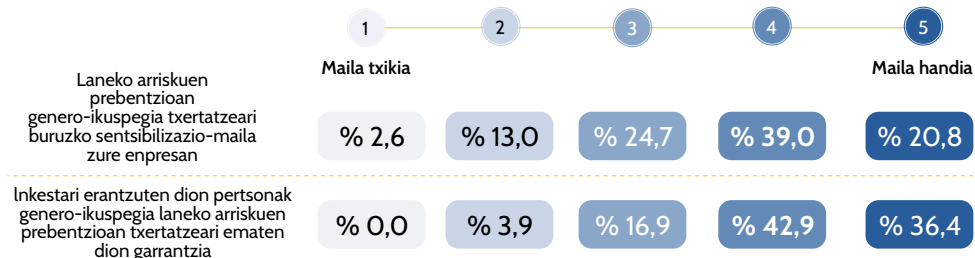
Prebentzio-teknikariek, azken hiru urteetan, **genero-ikuspegia LAPean integratzeari buruzko prestakuntza jaso dute** (% 57, 1), baina kasu gehienetan, ordu gutxi izan dira (prestakuntza jaso duten enpresen % 52k ordu bat eta hamar ordu bitarteko prestakuntza jaso dus)

13. irudia: PZP eta PZMen ezaugarritzeari atalari buruzko ondorioak.

4.3. LAPan genero-ikuspegiak duen integrazio-mailaren ebaluazioa

13. grafikoan, enpresek genero-ikuspegia LAPan txertatzeko duten sentsibilizazio-maila erakusten da, baita pertsona bakoitzak gai horri ematen dion garrantzia ere. Nabarmendu behar da bai norbanako mailan, bai enpresa-mailan, balioak altuak direla. Zehazki, aipatzen da enpresek alderdi horri buruzko sentsibilizazio-maila 5etik 4 edo 5ekoa dela kasuen % 59,8an. Pertsona bakoitzak ematen dion garrantziaren kasuan, ehunekoak % 79,3ra igotzen da. Horrek erakusten du garrantzi/sentsibilizazio -maila handiagoa dagoela norbanakoan enpresa-mailan baino.

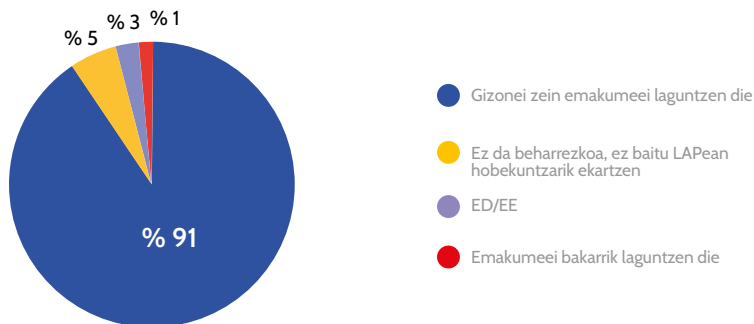
GENERO-IKUSPEGIARI EMANDAKO GARRANTZIA



13. grafikoa: LAPan genero-ikuspegia txertatzearen inguruan dagoen sentsibilizazio-maila eta honi ematen zaion garrantzia.

14. grafikoak erakusten du adostasun maila handia dagoela genero-ikuspegia lan-arriskuen prebentzioan sartzearen onuradunei buruz. Zehazki, enpresen % 90,5en ustez, integrazio horrek mesede egiten die gizonei eta emakumeei. Bestalde, enpresa gutxiak uste dute ez dela beharrezkoa, LAPan hobekuntzarik ez egiteagatik (% 5,4) edo emakumeei bakarrik mesede egiteagatik (% 1,4).

NORI EGITEN DIO MESEDE GENERO-IKUSPEGIAK

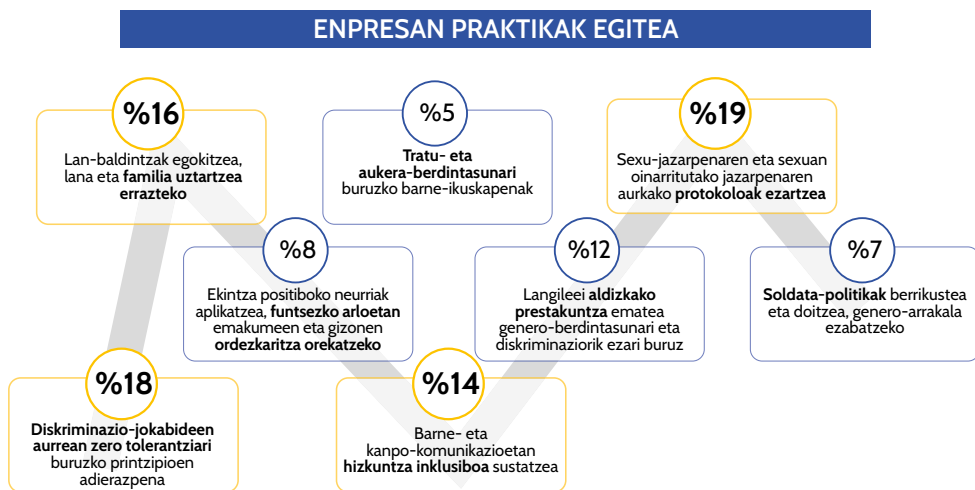


14. grafikoa: LAPan genero-ikuspegia txertatzearen alde egiten duenari buruzko ikuspegia.

Aurretiazko jardueren etapan hartutako neurriak

14. irudiak enpresetan arrisku- edo diskriminazio-jokabideak prebenitzeko praktika eta jarduketa ezartzeko maiztasuna erakusten du. Inkestatuen arabera, neurri bakar batek ere ez duela ezarpen unibertsalik azpimarratzen da. Hauek dira gehien aplikatzen diren neurriak: sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloak egitea (% 19), eta laneko diskriminazio-jokabideen aurrean zero tolerantziaren printzipioen adierazpena (% 18). Horren ondoren, kontziliazioa errazteko lan-baldintzak egokitzea (% 16), eta hizkuntza inklusiboaren sustapena barne- eta kanpo-komunikazioetan (% 14).

Beste jarduera batzuen ezarpen-maila, aldiz, txikiagoa da, esaterako, langileei genero-berdintasunari eta diskriminazio ezari buruzko prestakuntza ematea (% 12), edo genero-arrakala ezabatzeko soldata-politikak berrikusi eta egokitzea (% 7).



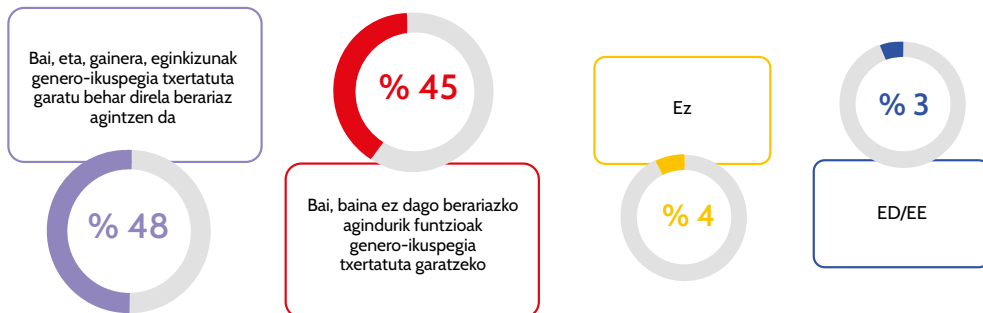
14. irudia: Enpresan jokabide arrakatsuak edo diskriminatzaileak ekiditeko jarduerak eta praktikak ezartzeko maiztasunaren banaketa.

Sistemaren antolaketan hartutako neurriak

15. irudiak enpresetan prebentzio erabaki eta jardueri buruzko funtzioetan eta erantzukizunetan esleipen argia dagoen edo ez erakusten du. Nabarmenezkoa da esleipena sendoagoa dela argitasuna dagoenean eta prebentzio-zerbitzuaren eginkizunetan genero-ikuspegia txertatzeko agindu sistematikoa dagoenean; enpresen % 48k adierazi du hori. Ondoren, laginaren % 45en ustez, prebentzio arloko erabaki eta jardueren gaineko funtzio eta erantzukizunak argi eta garbi esleitzen dira, baina genero-ikuspegia sartzeko berariazko agindurik ez dago.

Hala ere, ikusten da kasu gutxi batzuetan prebentzio arloko erabaki eta erantzukizunen esleipena ez dela argia. Horrek agerian uzten du enpresa gehienak kontzientziatuta daudela gai horiek argi eta garbi landu behar direla.

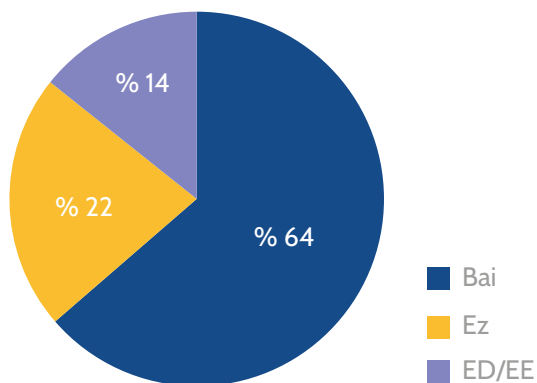
ERANTZUKIZUNAK ESLEITZEA



15. irudia: Enpresaren prebentzio arloko erabaki eta jardueren gaineko funtzio eta erantzukizunen esleipen argia.

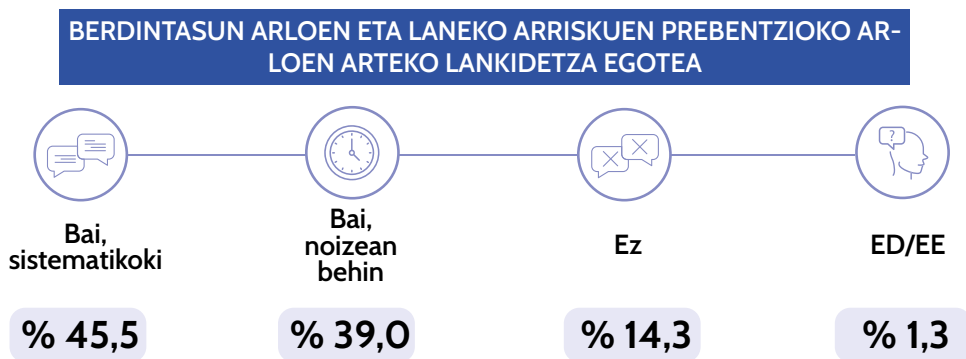
15. grafikoak inkestatutako enpresek laneko arriskuen prebentzioan (LAP) genero-ikuspegiaren txertaketa enpresetako berdintasun planetan atal bat sartzea aintzat hartu duten erakusten du. Bertan erakusten denez, enpresen % 64k genero-ikuspegiaren oinarritutako LAPa edukitzea aurreikusi du euren berdintasun planetan, eta horrek esan nahi du enpresa gehienak ikuspegi hori modu formalean integratzen hasi direla. Bestalde, % 22k ez du dimentsio hori kontuan hartzen. Azkenik, % 14k zeharka edo oso orokorrean aipatzen du gaia berdintasun-planetan. Datu horiek ikusita, agerian geratzen da lanean jarraitu behar dela genero-ikuspegia LAPan integratzeko; izan ere, horrela egiten ez bada, desberdintasunak sor daitezke eta eragin negatiboa izan dezake emakumeen lan-osasunean.

LAN-ARRISKUEN PREBENTZIOARI BURUZKO ATAL BAT TXERTATZEA GENERO-IKUSPEGIAREKIN



15. grafikoa: Enpresen berdintasun planetan genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioari buruzko atal bat sartzea.

16. irudian ikusten da nola kudeatzen duten enpresek berdintasun-arloaren eta laneko arriskuen prebentzio-arloaren arteko koordinazioa, eta lankidetzaren maiztasunaren eta modalitatearen ikuspegi kuantitatiboa ematen da. Datuek frogatzen dute koordinaziorako modurik ohikoena modu sistematikoa dela, eta enpresen % 45,5ek hala dio. Hala ere, enpresen % 53,3k dio bi arlo horiek ez dutela koordinatuta lan egiten edo une jakin batzuetan bakarrik koordinatzen direla; horrek esan nahi du deskonexioa dagoela genero-ikuspegia prebentzio-kudeaketan benetan integratzeko orduan.



16. irudia: Berdintasun arloaren eta enpresako LAP arloaren arteko koordinazio mailaren xehetasuna.

17. irudian, inkestatutako pertsonen beren enpresetan berdintasun-planak duen ezarpen-mailari ematen dioten batez besteko balorazioa erakusten da, 1etik 5erako eskalan.

Lortutako emaitzak (3,64ko batez besteko puntuazioa) orokorrean pertzepzio positiboa dagoela plan horren ezarpenaren aurrerapenari buruz adierazten du, eskalaren Erdiko puntuaren gainera baitago. Beraz, oraindik hobetzeko tarte dagoen arren, badirudi erakunde askok lortu dutela berdintasunaren arloko neurri eta ekintza zehatzak ezartzea. Hala ere, puntuazioak enpresaren eremu guztietan plana integratzea oraindik ez dela errealitate orokorra erakusten du eta horrek garapena, jarraipena eta ebaluazio sistematikoa indartzen jarraitu beharra agerian uzten du.

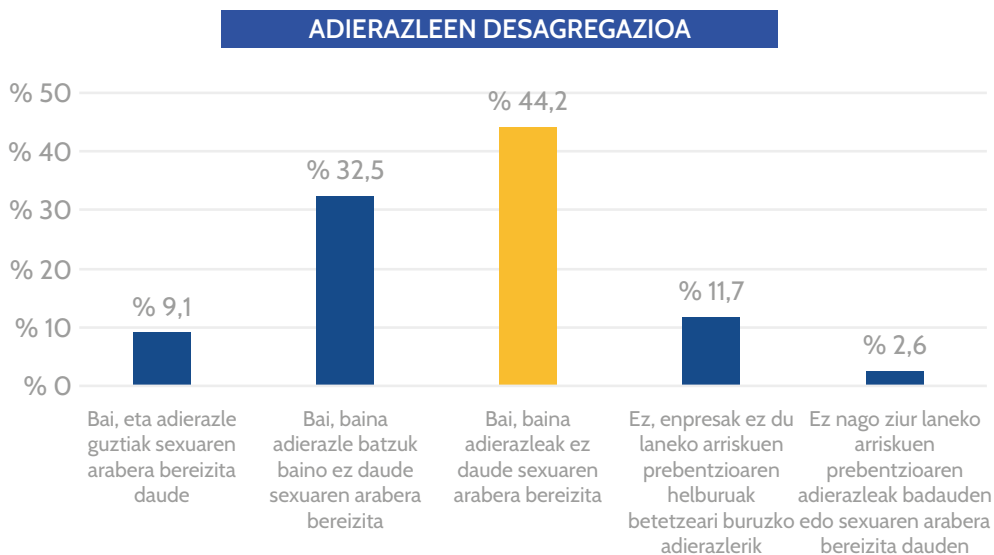


17. irudia: Berdintasun planaren batez besteko ezarpen maila enpresetan.

Enpresaburuak LAPan ezarritako prebentzio-printzipioak bere gain hartzeko etapan hartutako neurriak

16. grafikoko emaitzak enpresetan laneko arriskuen prebentzioko (LAP) helburuen betetze-mailari buruzko adierazleei buruzkoak dira, baita sexuaren arabera banatuta dauden ala ez ere. Azterketak erakusten duenez, enpresa gehienek LAParekin lotutako adierazleak badituzte ere, kasu askotan adierazle horiek ez dute genero-ikuspegi egokirik. Zehazki, % 44,2k baditu adierazleak, baina ez daude sexuaren arabera bereizita. % 32,5ek adierazle batzuk bereizita ditu, eta soilik % 9,1ek ditu adierazle guztiak sexuaren arabera bereizita, eta hori proportzio nahiko txikia da. Bestalde, enpresen % 11,7k ez du arlo horretako adierazlerik, eta % 2,6k adierazi du ez duela argi halakorik dagoenik ere.

Emaitza horiek ikusita, hobetzeko aukera nabarmena dago: aurrera egin behar da, LAParen adierazleak formulatzen eta sexuaren arabera bereizita aztertzen. Horrela, desberdintasunak identifikatu litezke eta prebentzio-neurriak modu eraginkorragoan eta inklusiboagoan egokitu.



16. grafikoa: LAPeko helburuen betetze adierazleen genero-ikuspegi desagregazioaren xehetasuna.

18. irudian ikus daiteke enpresek zelan hartzen duten kontuan sexuaren aldagaia datuen bilketan, estatistiketan eta inkestetan, eta zein arlotan aplikatzen den. Datuen arabera, genero-ikuspegia partzialki eta modu heterogeneoan sartu da enpresa-datuen kudeaketan. Ildo horretan bereziki kontuan hartzen diren alderdiak dira, batetik, langileak kontratatu eta hautatzeari buruzko datuak, eta bestetik, lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak (aipamenen % 16,4); horrek adierazten du arreta handiagoa ematen zaiola sexuaren aldagaiari hasierako enplegu-prozesuetan. Ondoren, kontuan hartzen dira alderdi hauek:

soldatak eta ordainsariak (% 12,6), sustapenak eta igoyerak (% 12,3) eta laneko gogobetetzea eta giroa (% 12,3). Arlo horiek funtsezkoak dira lan-ingurunean egon daitezkeen genero-desberdintasunak detektatzeko.

Bestalde, langileen parte-hartzea (% 9,1), ekipoen edo ibilgailuen erabilera (% 3,5) eta ordutegi eta txandak (% 4,4) ere dira kontuan hartzeko alderdiak. Arlo horietan sexuaren aldagaia ez dago hain integratuta, beharbada emakume eta gizonen lan-esperientzietan desberdintasun adierazgarriak daudelako. Azkenik, laginaren % 2,2k adierazi du sexuaren aldagaia ez dela kontuan hartzen ezein eremutan, eta horrek agerian uzten du erakunde batzuetan genero-ikuspegia oraindik ez dela sartu datuen kudeaketan. Emaitza horiek nabarmentzen dute beharrezkoa dela genero-ikuspegiko informazio-bilketa sistematikoago baterantz aurrera egitea, enpresaren politika guztiak langileen errealiterara hobeto egokituta diseinatzeko oinarri gisa.

DATU TIPOLOGIA

Kontratazioaren eta aukeraketaren datuak % 16	Ordutegiak eta txandak % 4	Asegabetzea eta lan-giroa % 12	Euskadin datuak ez dira berezita ematen, emakume langileen kopuru txikiaren aninomotasuna bermatzeko; estatuan, ordea, bai. % 2 Aldagaia ez da kontuan hartzen
Parte-hartzea % 9	Lan istripuak eta gaixotasunak % 16	Ekipoen eta ibilgailuen erabilera % 3	
Sustapenak eta igoyerak % 12	Prestakuntza % 11	Soldatak eta ordainsariak % 13	

18. irudia: Enpresak sexuaren aldagaia kontuan hartzea datuen bilketan, datuen tipologiaren arabera.

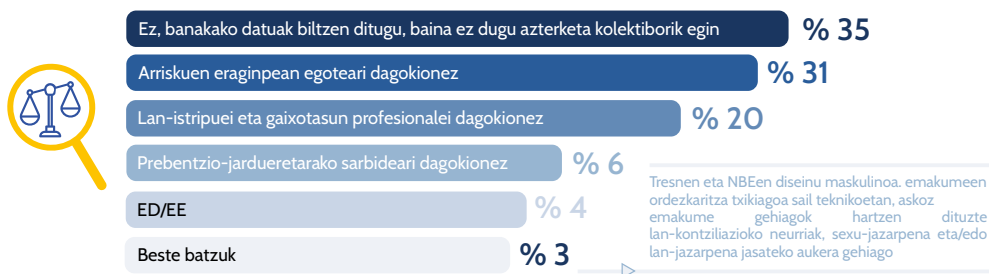
19. irudiak erakusten du enpresek zer erantzun eman dioten, LAPari dagokionez, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak edo desparekotasunak identifikatzeari buruzko galderari (galdera horretan aukera bat baino gehiago daude). Galderaren helburua da jakitea zer eremutan hautematen diren desberdintasunak, eta jakitea ea erakundeak genero-ikuspegiaren oinarritutako azterketa bat egiten ari den gai horri buruz.

Datuek diotenez, kontsultatutako erakunde gehienek (% 35) datu indibidualak biltzen dituzte, baina egiturazko desberdintasunak detektatzeko azterketa kolektiborik gabe. Horren ondorioz, ezin da ondorio esanguratsurik atera, arriskuen prebentzioa inklusiboagoa

izan dadin. Hala ere, enpresen %31k identifikatu du sexuaren araberako desberdintasunak daudela arriskuekiko esposizioan, eta horrek zerikusia izan dezake zenbait faktoreekin, hala nola lan-segregazioarekin edo laneko ekipoen eta espazioen diseinuarekin. Era berean, % 20k dio desberdintasunak daudela lan-istripuetan eta lanbide-gaixotasunetan; beraz, berrikusi behar da ea arriskuek modu desberdinean eragiten dieten emakumeei eta gizonei. Beste arlo batzuk, hala nola prebentzio-jardueretarako sarbidea (% 6) edo beste alderdi batzuk (% 3), gutxiago aipatzen dira. Zehazki, “beste batzuk” blokearen barruan, alderdi hauek aipatzen dira: tresnen eta NBEen diseinu maskulinoa, sail teknikoetan emakume gutxiago egotea, kontziliaziorako neurriak dituztenen artean emakume gehiago egotea, edo emakumeak sexu-jazarpeneko eta/edo laneko jazarpeneko kasuak jasateko aukera handiagoa.

Emaitza horiek adierazten dutenez, enpresa batzuk LAPan genero-desberdintasunak detektatzen hasi badira ere, analisi sistematikorik ez dago oraindik, eta hutsune hori oztopo bat da prebentzio-politika berdinzaleak ezartzeko.

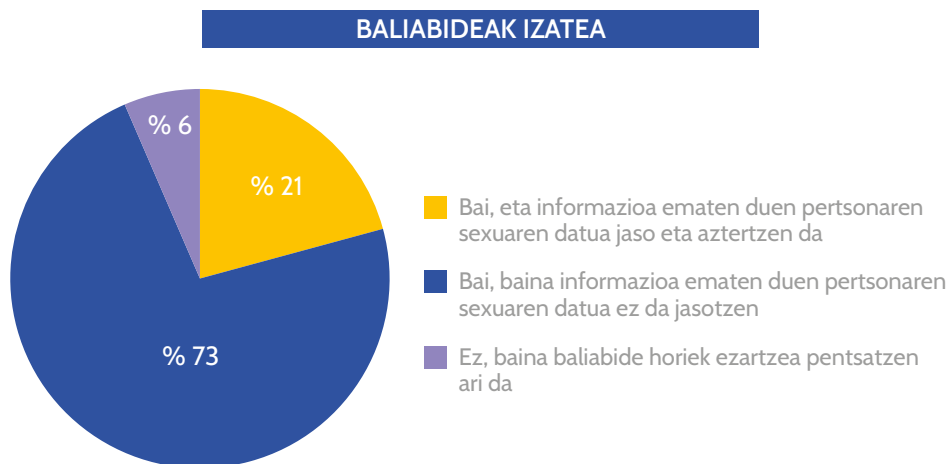
GENERO-DESBERDINTASUNAK LAN-ARRISKUEN PREBENTZIOAN



19. irudia: LAPari dagokionez, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun edo desparekotasun nagusien identifikazioa.

17. grafikoan genero-ikuspegidun laneko arriskuak komunikatzeko dauden baliabide espezifikoak (postontziak, iradokizunen formularioak, etab.) ikus daitezke eta, hala bada, informazioa ematen duen pertsonaren sexuaren datua jaso eta aztertzen duten ala ez. Informazio hori funtsezkoa da erakundeak uler dezan zenbateraino genero-ikuspegia sartzen ari diren euren arriskuen prebentzio- eta komunikazio-sistemetan. Emaitzetatik ondorioztatzen da enpresa gehienek (% 73) badauzkatela baliabide horiek, baina ez dute jasotzen informazioa ematen duen pertsonaren sexuaren datua, eta horrek mugatu egiten du emakumeen eta gizonen artean eredu bereziak detektatzeko aukera, arriskuak identifikatzeari edo jakinarazteari dagokionez. Bestalde, soilik % 21ek ditu bitartekoak eta komunikatzailearen sexuaren datua jasotzen du; horrela, ikuspegi osoagoa ematen da, eta desberdintasunekiko sentikorragoa da. Azkenik, % 6k adierazi du oraindik ez daukatela horrelako baliabiderik, baina horiek ezartzeko aukera aztertzen ari direla, eta horrek iradokitzen du eremu horretako jardunbide egokiak hobetzeko eta hedatzeko aukera dagoela. Datu horiek honako hau

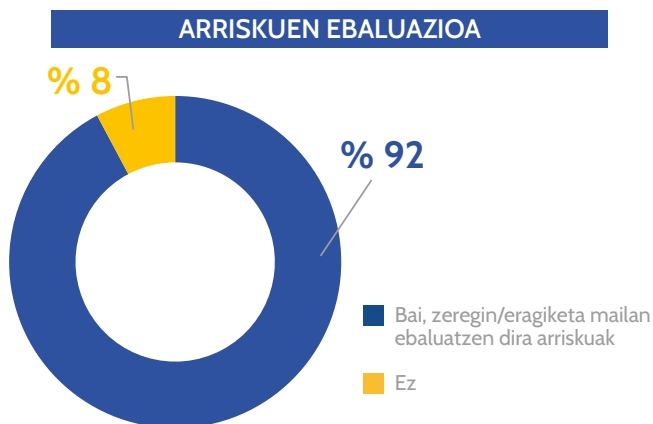
frogatzen dute: nahiz eta enpresa gehienek aurrerapausoak eman dituzten arriskuei buruzko komunikazio-kanalak eratzen, oraindik bide luzea dago prozesu horiek modu eraginkorrean integartzeko eta, are gehiago, prozesu horietan genero-analisia integratu arte.



17. grafikoa: Arriskuak edo hobetzeko proposamenak jakinarazteko baliabideak (postontziak, iradokizunen formularioak, etab.) izatea.

Arriskuen ebaluazio-fasean hartutako neurriak

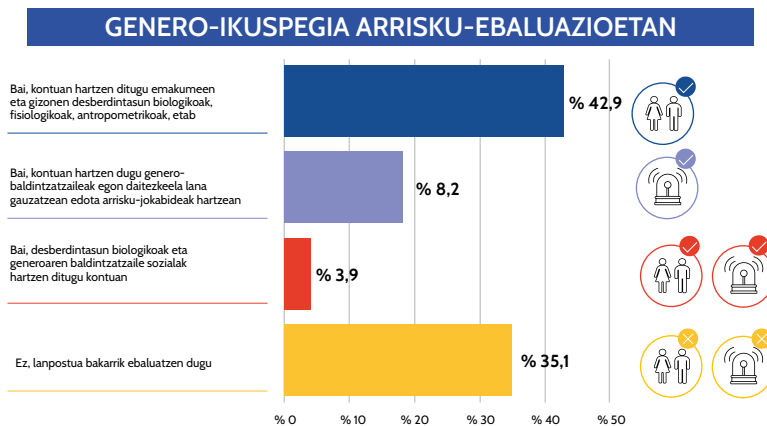
18. grafikoak enpresek arriskuen ebaluazioa zeregin mailan edo eragiketa mailan egiten duten aztertzen du; funtsezko alderdia LAP espezifikoa, zehatzagoa eta eraginkorragoa bermatzeko. Emaitzen arabera, enpresa gehienek (% 92) zeregin/eragiketa mailan egiten dute ebaluazio hori, eta beraz, prebentzioaren arloan ikuspegi zehatzago eta pertsonalizatuagotarako joera dagoela ondorioztatzen da. Praktika horri esker, funtzio bakoitzari lotutako arrisku partikularrak identifika daitezke, eta, horrela, langileak hobeto babestuta daude eta neurri egokituak hobeto ezartzen dira. Aitzitik, enpresen % 8k soilik adierazi du ebaluazio hori zereginaren arabera bereizi barik egiten dutela. Ehuneko hori enpresen gutxiengoa da, eta badirudi erakunde jakin batzuetan oraindik badaudela hobetzeko tarteak, prebentzio-kudeaketan xehetasun-maila handiagoa lortzeko.



18. grafikoa: Enpresaren arriskuaren ebaluazioaren garapeneren banaketa zereginaren edo eragiketaren mailan.

19. grafikoa genero-ikuspegia arriskuaren ebaluazioetan kontuan hartzen den aztertzen du; prebentzio inklusiboagoa eta langile guztien ezaugarri eta baldintzetara egokituagoa bermatzeko ikuspegia. Erantzunen % 42,9k adierazten du emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun biologikoak, fisiologikoak eta antropometrikoak kontuan hartzen direla, eta horrek esan nahi du aurrerapen handia egin dela ebaluazio bidezkoagoa eta zehatzagoa lortzeko bidean. Gainera, % 18,2k dio sexu-baldintzatzaileak kontuan hartzen dituela zeregin edo jokabide arriskutsuak gauzatzean; beraz, horrek testuingurua eta gizarte-ikuspegia ematen dio prebentzioari.

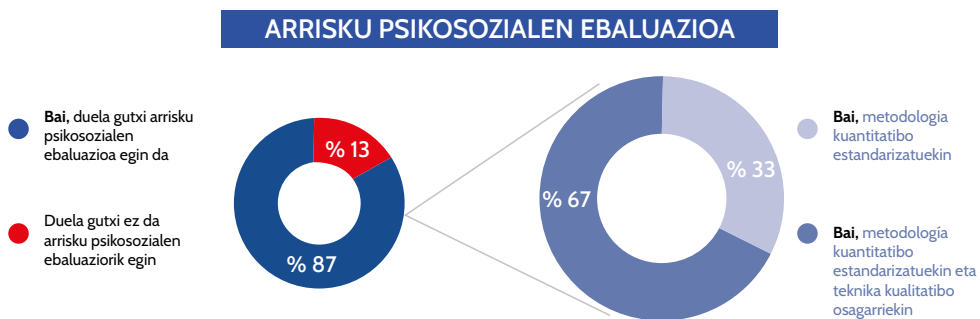
Hala ere, enpresen % 35,1ek adierazi du lanpostua soilik ebaluatzen dutela, sexuaren araberako desberdintasunak kontuan hartu gabe. Datu hori dela eta, esan daiteke ebaluazio asko ikuspegi orokor edo neutral batetik egiten dela, eta emakume eta gizonei era desberdinetan eragiten dieten arrisku espezifikoak ezkutatu ditzake horrek. Soilik % 3,9k dio oso-osorik integratzen dituela desberdintasun biologikoak eta sexu-baldintzatzaile sozialak; beraz, horrek adierazten du genero-ikuspegi integral baten ezarpena oraindik egin gabe dagoela erakunde gehienetan.



19. grafikoa: Arrisku-ebaluazioetan genero-ikuspegia kontuan hartzearen azterketa.

Arrisku psikosozialen ebaluazioa funtsezkoa da lan-ingurune osasungarriak eta seguruak bermatzeko. Ildo horretan, enpresei galdetu zitzairen ea duela gutxi egin duten ebaluazio mota hori. Emaitzak hurrengo grafikoan daude. Gehienek (%87) baietz erantzun zuten; hortaz, kontzientzia handia dago faktore psikosozialek lan-osasunean duten garrantziari buruz. Enpresen %13k adierazi du ebaluazio hori egin gabe daukala, eta datu hori garrantzitsua da, legezko betebeharra baita.

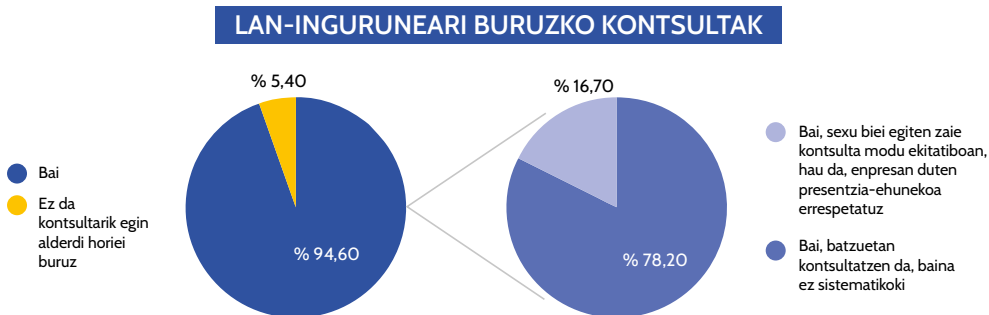
Ebaluazioa egin izana adierazi dutenen artean, %67k metodologia kuantitatibo estandarizatuak teknika kualitatibo osagarriekin uztartu ditu, eta horrek ikuspegi osoagoa eta zorrotzagoa erakusten du. Bestalde, %33k tresna kuantitatibo estandarizatuak baino ez ditu erabili.



20. grafikoa: Azkenaldian, arrisku psikosozialen ebaluaziorik egin al da?

21. grafikoko emaitzetan joera positibo argia ikusten da gizonak eta emakumeak lan-inguruneke gai garrantzitsuei buruzko kontsultan ekitatez sartzeko, % 94,6k alderdi horiei buruzko kontsultak egiten baititu. Ehuneko handi batek (% 82,4) modu ekitatiboan egiten

die kontsulta bi sexuei; ehuneko txiki batek dio batzuetan egiten dutela kontsulta, baina ez sistematikoki (% 16,7).



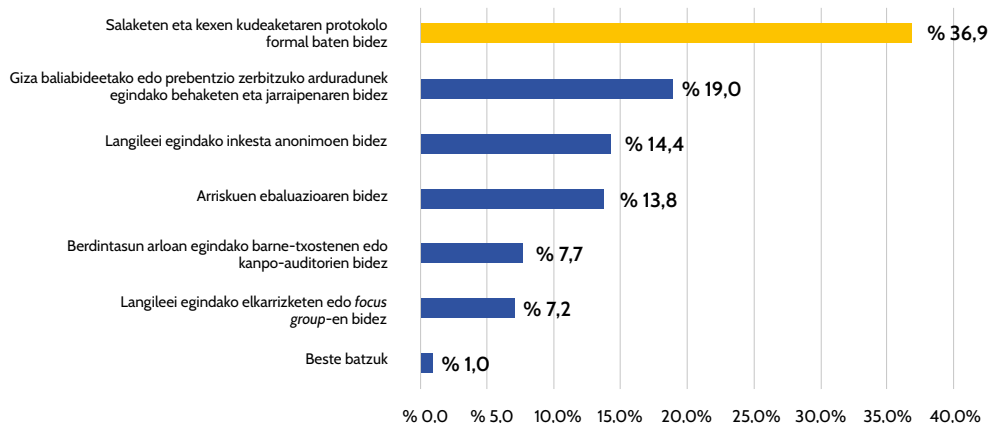
21. grafikoa: Emakumei zein gizonei galdetzen al zaie antolaketa-alderdiei, lan-giroari, beren jardunean hautematen dituzten zailtasun eta arriskuei eta horiek arintzeko neurri posibleei buruz?

22. grafikoan ikus daitekeenez, hain agerikoak ez diren arriskuen identifikazioa (sexuan oinarritutako jazarpena, diskriminazioa eta lana/familia gatazka) metodo errektiboetan (salaketa-protokoloak) oinarritzen da nagusiki, eta tresna proaktiboak gutxiago erabiltzen direla, hala nola inkesta anonimoak eta giza balia bideen behaketa eta jarraipena. Beraz, badirudi gai horiekiko nolabaiteko sentsibilitatea dagoela, nahiz eta prebentzio eta egiturazko ikuspegiak hobetu daitezkeen.

Inkestatutako enpresen ia-ia **% 40k sexu-jazarpenerako kasuak identifikatu dituzte enpresa barruan.**

Gainera, laugarren postuan nabarmentzen da hain agerikoak ez diren arriskuak arrisku-ebaluazioaren bidez identifikatzea (% 13,8). Lehen postuetan egon ez arren, datu hori garrantzitsua da, erreakzio proaktiboak erakusten baitu, erreakzioa izan beharrean. Enpresa askok oraindik ere gatazkak edo salaketak agertu ondoren identifikatzen dituzte mota horretako arriskuak. Enpresen % 13k ebaluazio sistematiko baten bidez egiten du, aldezturik, eta horrek adierazten du prebentzio-jarrera bat jardunbide egokitzat har daitekeela.

BEGIEN BISTAKOAK EZ DIREN ARRISKUAK IDENTIFIKATZEA

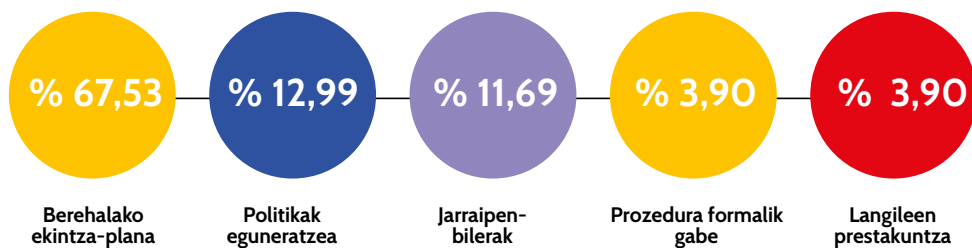


22. grafikoa: Nola identifikatzen dira hain agerikoak ez diren arriskuak (sexuan oinarritutako jazarpena, diskriminazioa eta lan-familia kontziliazio arazoak)?

23. grafikoa: emaitzetan ikus daitezkeen bezala, arriskuak identifikatu ondoren, enpresak ematen duen erantzun ohikoena berehalako neurri zuzentzaileak dituen ekintza-plan bat ezartzea da (% 67,53); horren ondoren, barne-politikak eta prebentzio-protokoloak eguneratzea (% 12,99) eta neurrien eraginkortasuna ebaluatzeko jarraipen-bilerak egitea (% 11,69).

Hala ere, garrantzitsua da azpimarratzea % 3,9k esaten duela ez dela prozedura formalik jarraitzen, eta horrek erakundearen zati batzuetan estandarizazio falta adierazten duela. Gainera, langileei ematen zaien prestakuntzaren ehuneko txikiak (% 3,9) adierazten du taldeak ahalduzko eta etorkizuneko garabeherak prebenitzeko aukera galtzen ari dela.

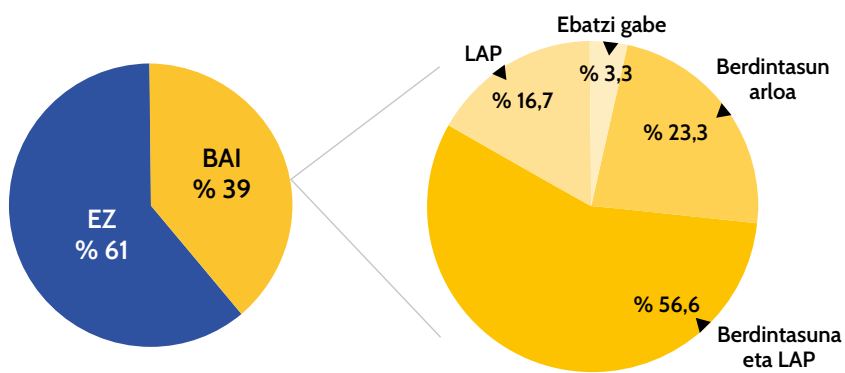
ANTZEMANDAKO ARRISKUEN AURKAKO PROZEDURAK



23. grafikoa: Arriskuen ebaluazio baten ondoren, identifikatutako arriskuak ezabatzeko edo ahalik eta gehien murrizteko enpresek hartutako prozedurak.

24. grafikoaren arabera, enpresen % 61ek ez du sexu-jazarpenerako edo sexuan oinarritutako jazarpenerako kasurik identifikatu, baina % 39k identifikatu ditu halako kasuak. Horietatik, gehienek (% 56,7) modu koordinatua kudeatu dituzte berdintasuna eta laneko arriskuen prebentzioa (LAP) arloen artean; sailen arteko lankidetzaren seinale positiboa da egoera sentikorren aurrean. Hala ere, LAPetik (% 16,7) edo berdintasunetik (% 23,3) bakarrik tratatu diren kasuen proportzio esanguratsua dago, eta horrek esan nahi du jarduera-prozesuak zatitu egin direla. Azkenik, % 3,3k aitortu du kasua ez zela behar bezala konpondu; beraz, enpresaren erantzunaren eraginkortasuna hobetu behar da.

SEXU-JAZARPENeko ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENeko KASUAK ETA HAIEN MANEIOA

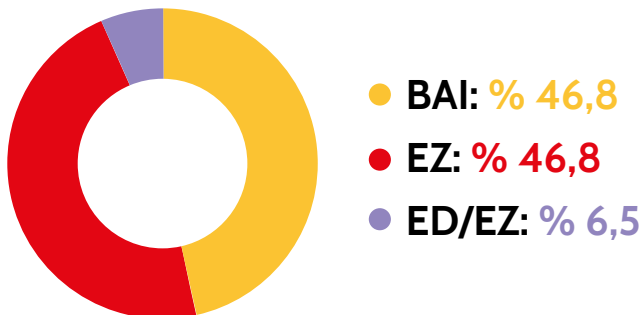


24. grafikoa: Sexu-jazarpenerako edo sexuan oinarritutako jazarpenerako kasuen aurrekariak dituzten enpresen proportzioa eta kasu hauek nola konpondu ziren.

Prebentzio-jardueren plangintza-etapan hartutako neurriak

Hurrengo grafikoko emaitzek erakusten dute datuak berdinduta daudela honako bi talde hauen artean: hartutako prebentzio-neurrien eragin diferentziala sexuaren arabera kontuan hartzen dutenak (% 46,8) eta kontuan hartzen ez dutenak (% 46,8). Ia-ia inkestaturen erdiek uste dute ez dela kontuan hartzen prebentzio-neurri batek gizonei edo emakumeei modu desberdinean eragiten dien ala ez, eta horrek egiturazko ahulezia bat dagoela adierazten du: sektore batzuetan asmoa edo kontzientzia egon daitekeen arren, ez dago irizpide homogeneorik edo metodologia argirik, prebentzio-neurriak ezartzean genero-ikuspegia kontuan hartzen dela bermatzen duenik. Gainera, “Ez daki/Ez du erantzuten” aukeratzea (% 6,5) informazio edo prestakuntza ezagatik izan daiteke, neurri horiek erakundearen barruan lehenesteko edo diseinatzeke moduari buruz.

PREBENTZIO-NEURRIEN ERAGIN DIFERENTZIALA SEXUAREN ARABERA



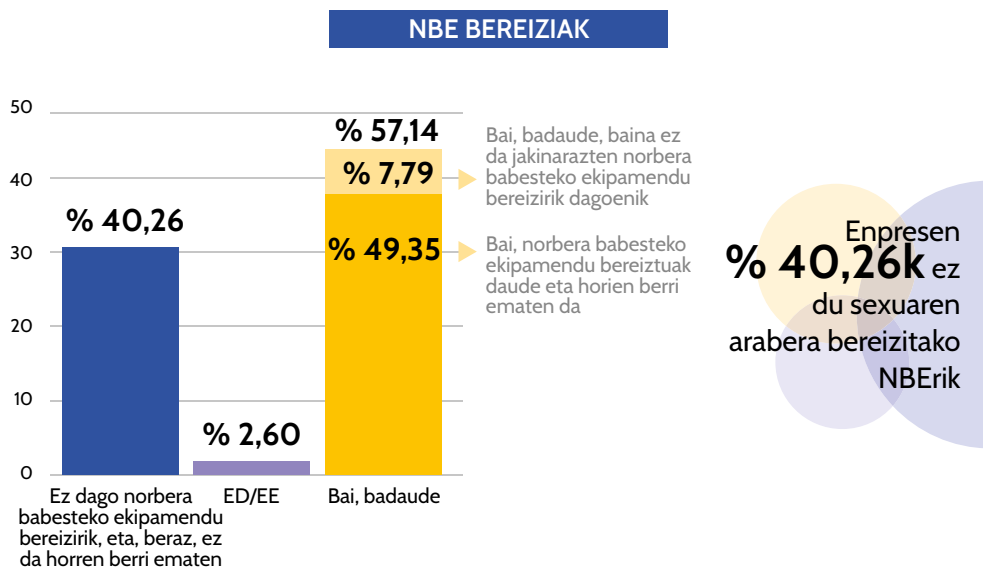
25. grafikoa: Prebentzio neurriak lehenesteko edo ezartzeko orduan, kontuan hartzen al da gizonei eta emakumei berdin eragiten dieten, gizonei gehiago edo emakumei gehiago?

Langileei informazioa emateko etapan hartutako neurriak

Langileek lan-ingurunean osasunari eta segurtasunari buruz jasotzen duten informazioa funtsezko zutabea da genero-ikuspegiari oinarritutako lan-arriskuen prebentzioan. Bloke honetan aztertzen da enpresek noraino ematen dieten langileei, behar bezala eta espezifikoki, gizon eta emakumei modu desberdinean eragin diezaieketen alderdiei buruzko informazioa. Funtsezko gaiak jorratzen dira, esaterako: gizon eta emakumeen baldintza anatomiko eta fisiologikoetara egokitutako norbera babesteko ekipamenduak (NBE) egotea eta jakinaraztea; enpresek arriskurik gabeko lanpostuen zerrendak dituzten haurdun edo edoskitzaroan dauden emakumeentzat; enpresek haurdun edo edoskitzaroan dauden emakumeentzako arriskurik gabeko postuen berri ematen duten; enpresek sexu-jazarpenari edo sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko prebentzio-kanpainak egiten dituzten.

26. grafikoan ikusi daitekeenez, inkestatutako erakundeen % 49,5ek badauzka gizon eta emakumeen baldintza anatomiko eta fisiologikoetara egokitutako norbera babesteko ekipamendu (NBE) bereziak, eta halakoak daudela jakinarazten dute. Datu hori oso positiboa da. Horrek erakusten du gero eta sentsibilitate handiagoa dagoela segurtasun-ekipamendua langileen benetako beharretara egokitzeko, eta horrek laguntzen du babesera eraginkorragoa izaten eta lan-arriskuen prebentzioan berdintasuna detektatzen.

Hala ere, inkesten emaitzetatik ondorioztatzen da erakunde parte-hartzaileen % 40,26k ez duela NBE berezirik, eta horrek esan nahi du genero-ikuspegia ez dagoela guztiz integratuta lan-segurtasunean. Gainera, % 7,75ek adierazi du, NBE bereziak eduki arren, ez dela informazio egokirik ematen, eta horrek ekipoen eraginkortasuna eta eskuragarritasuna mugatzen dituela. Informazio faltaren ondorioz, beharbada langile batzuek ez dakite eskubidea daukatela beren fisionomiarako egokia den NBE bat edukitzeko, eta horrek prebentzio-sistemaren eraginkortasuna arriskuan jartzen du.



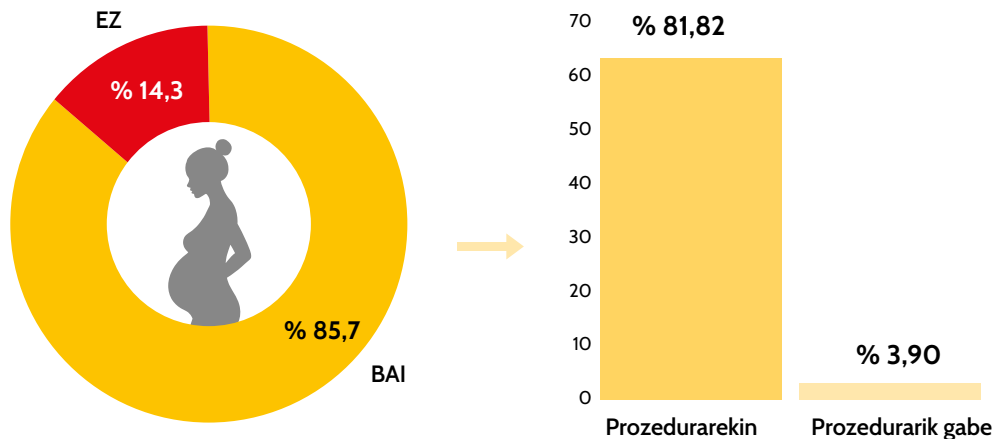
26. grafikoa: Jakinarazten al da gizonen eta emakumeen baldintza anatomiko eta fisiologikoen araberako NBE bereiziaz daudela?

Bestalde, enpresa gehienek (% 81,82) adierazi dute badagoela arriskurik gabeko lanpostuen zerrenda bat haurdun edo edoskitzaroan dauden langileentzat, eta, gainera, prozedura argi bat dagoela haurdunaldiaren berri ematen denean jarduteko. Horrek argi eta garbi adierazten du enpresak lan-arriskuen prebentzioari buruzko araudia betetzen duela, genero-ikuspegitik, eta protokolo zehaztuak eta funtzionalak dituela sentsibilitate bereziko egoeretan emakume langileen osasuna babesteko.

Kopuru txiki batek (% 3,9), arriskurik gabeko lanpostuen zerrenda egonda ere, haurdunaldia jakinarazten den kasuetarako ez dagoela prozedura bereizirik adierazi du. Horrek ahulezia operatibo bat agerian uzten du: informazioa badaukate, baina aktibatze bide formalik ez dagoenez, baliteke babesa berandu heltzea edo txarto aplikatzea.

Azkenik, % 14,3k dio ez dagoela zerrendarik ez prozedurarik, eta horrek erakusten du erakundearen arlo batzuetan prebentzioaren kudeaketa oraindik ez dagoela guztiz barneratuta. Gainera, legeak ezartzen duenez, hori arazo bat da. Horrek arrisku legalak ekar ditzake, baita sanitarioak eta izen onaren gainekoak ere.

HAURDUNALDIAN ETA EDOSKITZAROAN ARRISKURIK EZ DUTEN LANPOSTUAK



27. grafikoa: Haurdun edo edoskitze naturaleko aldiaren dauden langileentzat arriskurik gabeko lanpostuen zerrenda duten enpresen proportzioa.

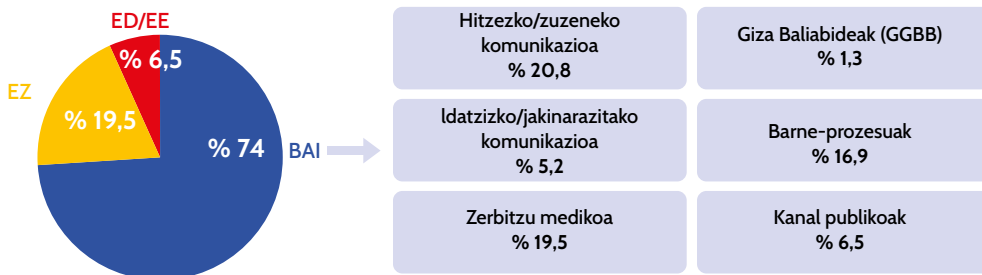
28. grafikoko datuek erakusten dutenez, inkestatutako pertsonen % 74ren iritziz, informazioa ematen da haurdun edo edoskitzaroan dauden emakumeentzako arriskurik gabeko lanpostuei buruz. Horrek frogatzen du erakundeak aktiboki aitortu eta jakinarazten dituela kolektibo horren babeserako eskubideak eta baldintzak.

Hala ere, erabilitako komunikazio-kanalak aztertzean, sakabanaketa handia ikusten da:

- Hitzeko edo zuzeneko komunikazioa da ohikoena (% 20,8), eta hori eraginkorra izan daiteke, baina trazabilitaterik eza edo gaizki-ulertuak izateko arriskua ere badakar.
- Zerbitzu medikoak (% 19,5) eta ezarritako barne-prozesuek (% 16,9) ere garrantzia daukate, eta hori positiboa da; dena dela, eraginkorra izateko, integrazio eta jarraipen egokia egon behar da.
- Idatzizko edo jakinarazitako komunikazioak (% 5,2), giza baliabideek (% 1,3) eta kanal publikoek (% 6,5) presentzia txikiagoa dute, agian informazio-prozesuan ez dagoelako ageriko sistematizazio formalik.

Bestalde, % 19,5ek adierazi du ez dela informaziorik ematen, eta % 6,5ek "Ez daki/Ez du erantzuten" aukeratu du. Horrek esan nahi du gutxi gorabehera langileen laurden batek ez duela argi informazio hori eskuragarri dagoen ala ez.

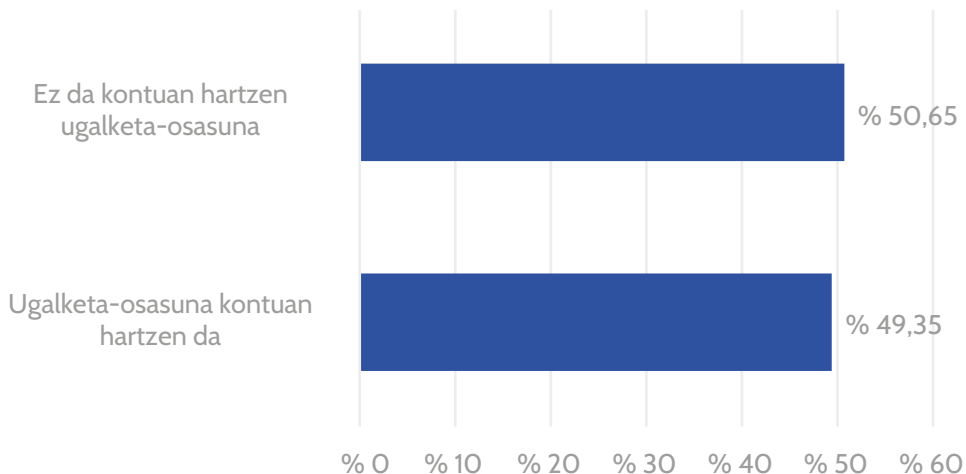
LANPOSTUEI BURUZKO INFORMAZIOA



28. grafikoa: Haurdun edo edoskitzaroan dauden emakumeentzako arriskurik gabeko lanpostuei buruzko informaziorik ematen al da?

29. grafikoak erakusten duen bezala, banaketa ia zehatza dago emakumeen eta gizonen ugalketa-osasuna arrisku-ebaluazioetan kontuan hartzen dela diotenen artean, haurdunaldiaz edo edoskitzeaz harago (% 49,35), eta haurdunaldia aintzat hartzen ez dutenen artean (% 50,65). Oreka horrek erakusten du homogeneousotasunik eta koherentziarik ez dagoela ugalketa-osasunaren ikuspegia lan-arriskuen ebaluazioa aplikatzerakoan.

UGALKETA-OSASUNA

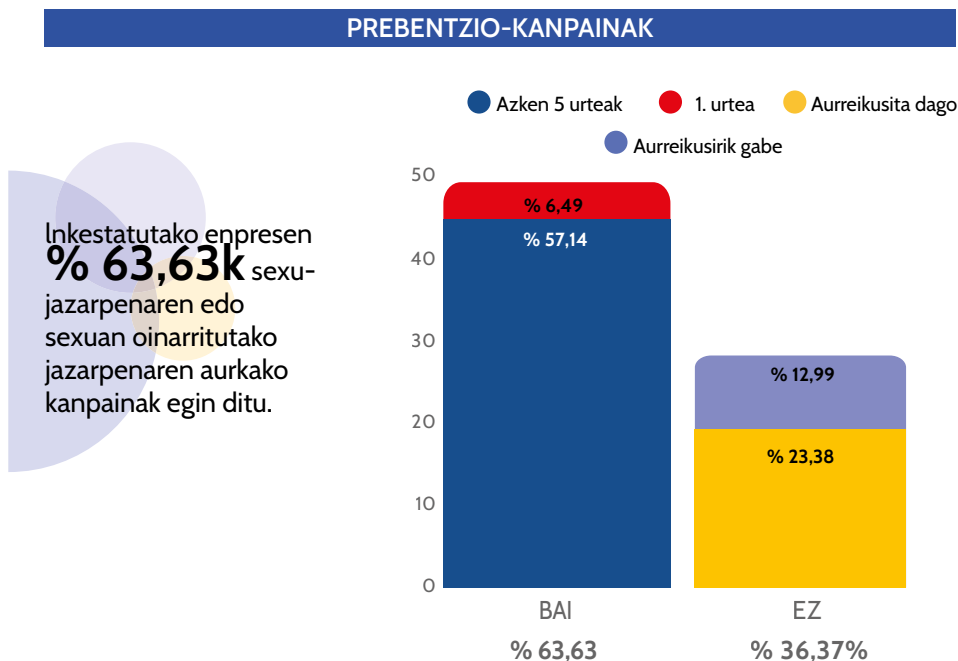


29. grafikoa: Kontuan hartzen al da emakumeen eta gizonen ugalketa-osasuna arriskuen ebaluazioetan, haurdunalditik eta edoskitzarotik harago?

30. grafikoan ikusten da enpresa gehienek (% 57,14) sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko informazio-kanpainak egin dituztela azken bost urteetan, eta horrek aurrerapen nabarmena adierazten du enpresaren prebentziorako konpromisoan. Horrelako kanpainak funtsezkoak dira, sentibilizatzeko eta prestatzeko ez ezik, konfiantzazko ingurune bat sortzeko ere, jokabide desegokien aurrean salaketa eta esku-hartze goiztiarra errazteko.

% 6,49k adierazi du kanpaina bat garatzen duten lehen urtea dela, eta horrek iradokitzen du gaiari buruzko kontzientzia hazten eta zabaltzen ari dela enpresaren barruan.

Hala ere, % 23,38k adierazi du oraindik ez duela kanpainarik egin, baina etorkizunean halakoak egitea aurreikusten duela. Horrek agerian uzten du erakundeen ia herenak oraindik ez duela aurrerapauso eraginkorrik egin arlo horretan. % 12,99k adierazi du ez duela kanpainarik egin eta ez duela egiteko asmorik.



30. grafikoa: Informazio kanpainarik egin edo aurreikusi al da lanean sexu jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak prebenitzeko eta detektatzeko?

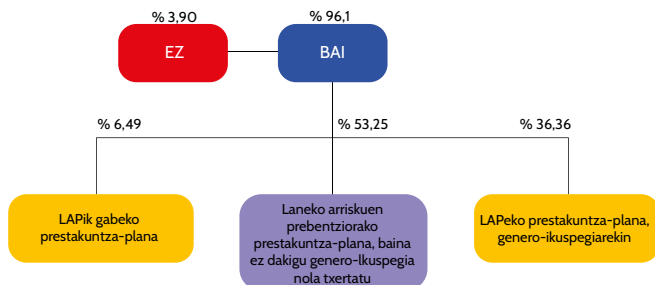
Langileen prestakuntza-etapan hartutako neurriak

31. grafikoko emaitzen arabera, inkestatutakoen % 96,1ek dio enpresak baduela prestakuntza-plana; datu oso positiboa da hori eta trebakuntza jarraituarekin egiturazko konpromisoa dagoela adierazten du. Aldiz, edukiaren kalitatea eta ikuspegia aztertuz gero, alde garrantzitsuak azaleratzen dira:

- Guztizkoaren % 36,36k baino ez du genero-ikuspegia duen laneko arriskuen prebentzioa (LAP), eta horrek esan nahi du 10 planetatik 4 baino gutxiago daudela prebentzioaren ikuspegi inklusibo eta berdinzalearekin lerrokatuta.
- % 53,25ek LAP arloko prestakuntza du, baina genero-ikuspegia txertatu gabe, beraz, hobetzeko aukera dago sexuaren edo generoaren arabera bereizitako arriskueta egokitu ahal izateko edukiak, eta prebentziorako kultura inklusibo eta eraginkorragoa sustatzeko.
- % 6,49aren esanetan, prestakuntza-plana baden arren, ez du LAPari buruzko edukirik eta % 3,9k ez du inolako prestakuntza-planik, beraz, argi dago erakundeko prestakuntza-sisteman oraindik ere arrakalak badirela.

Datu hauek LAParen arloko prestakuntza zabaldutako errealitatea dela esan nahi dute, baina genero-ikuspegia duen prestakuntza ez dago zabalduta. Ondorioz, prestakuntza horren eraginkortasuna murriztu egin daiteke berariazko arriskuak dituzten kolektiboetan edo bestelako beharrak dituztenetan.

LAN-ARRISKUEN PREBENTZIOARI BURUZKO PRESTAKUNTZA GENERO-IKUSPEGIAREKIN



Inkestatutako enpresen
% 36,36K genero-ikuspegia txertatzen duten prestakuntza-planak ditu

31. grafikoa: Ba al dago LAPeko prestakuntza genero-ikuspegitik jasotzen duen prestakuntza planik enpresan?

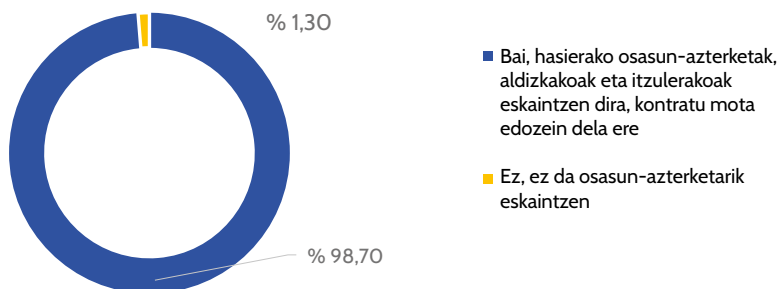
Osasuna zaintzeko etapan hartutako neurriak

32. grafikoan ikusten denez, enpresa gehienek (% 98,7) esaten dutenaren arabera, hasierako osasun-azterketak, aldizkako osasun-azterketak eta itzulera-azterketak eskaintzen dira, kontratu-mota edozein dela ere. Hasierako, aldizkako eta itzulera-azterketak egingo direla bermatzea giltzarria da honako hauetarako:

- Lanarekin zerikusia duten osasun-arazoak garaiz hautemateko.
- Baja luze baten ondoren itzulera segurua dela ziurtatzeko.
- Beren egitekoak hasi aurretik langileen gaitasuna egiaztatzeko.

Kontratu-mota edozein dela ere zerbitzu hori eskaintzeak ikuspegi inklusiboa eta ez-diskriminatzailea iradokitzen du, eta hori ezinbestekoa da langile guztien osasuna babesteko, baita kolektiborik zaugarrienenak ere (aldi baterako langileak, lanaldi partzialekoak edo errelebo-kontratuetoakoak), langile horiek askotan prebentzio-neurrietatik kanpo geratzen baitira beste erakunde batzuetan.

OSASUN-AZTERKETAK ESKAINTZEA



32. grafikoa: Eskaintzen al dira hasierako osasun-azterketak, aldizkakoak eta osasun arrazoiengatik baja luzearen ondoren itzultzekoak, kontratu mota edozein dela ere (aldi baterakoa, partziala, erreleboa, etab.)?

33. grafikoko emaitzen arabera, entitateen % 75,32k sexuaren arabera bereizten ditu azterketa epidemiologikoen datuak (zaintza kolektiboa). Emakumeen eta gizonen osasunean berariazko joerak identifikatzeko gaitasuna ezinbestekoa da horien errealitate berezietara egokitu ahal izateko prebentzioa.

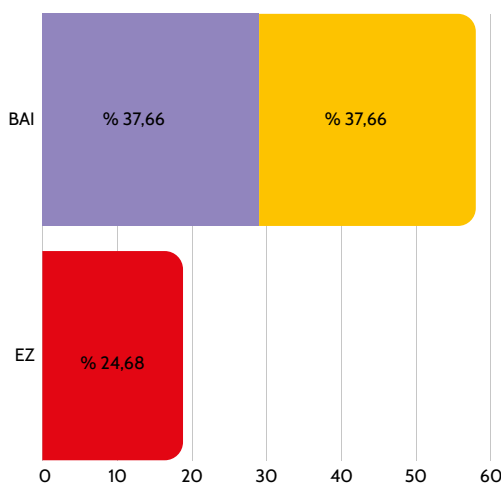
Baina ehuneko horren erdiak (% 37,66) esan duenez, ez dakizki datu horiek genero-ikuspegitik interpretatzen, eta horrek mugatu egiten du informazio horren erabilgarritasun praktikoa. Hau da, datuak sexuaren arabera bereizita jaso arren, gero ez da beti azterketa eraginkorrik egiten ezta doitu-tako prebentzio-neurririk hartzen ere.

Bestalde, erakundeen beste % 37,66ak emakumeen eta gizonen arteko aldeak identifikatzeko azterketak egitea jardunbide egokia dela eta zabaldu egin beharko litzatekeela erantzun du.

Azkenik, datuak sexuaren arabera bereizten ez dituen % 24,68k oraindik sentsibilizazioa eta hobekuntza eskatzen duen arlo bat islatzen du.

SEXUAREN ARABERA BEREIZITAKO DATU EPIDEMIOLOGIKOAK

- Bai, baina ez dakigu nola interpretatu datu horiek genero-ikuspegitik
- Bai, eta, gainera, emakumeen eta gizonen artean egon daitezkeen aldeak identifikatzeko azterketa bat egiten da

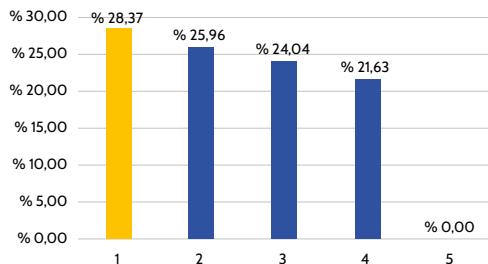


Enpresen % 75,32k azterketa epidemiologikoko datuak sexuaren arabera bereizten ditu, baina erdiek soilik aztertzen eta interpretatzen dituzte datuak

33. grafikoa: Sexuaren arabera bereizten al dira plantillaren azterketa epidemiologikoaren (zaintza kolektiboa) datuak?

34. grafikoan (erantzun anitzeko galdera) ikusten da zaintza kolektiboaren emaitzak nola hartzen diren kontuan laneko arriskuen prebentzioari dagokionez. Grafikoaren arabera, enpresek gehien hautatutako aukera emaitzak biltzea eta aztertzea da, sortzen ari diren arrisku berriak detektatzeko (% 28,37). Horren ondoren, lehenik ezarrita dauden prebentzio-neurrien eraginkortasuna aztertzei emaitzak aztertzea dago (% 25,96) eta enpresako lan-arriskuen bilakaera aztertzei emaitzak biltzea (% 24,04). Azpimarratzekoa da enpresa guztiek emaitzak aztertzen zituztela esan zutela.

ZAINZA KOLEKTIBOA ETA LAP



1. Sortzen ari diren arrisku berriak detektatzeko eta horiei aurre egiteko neurriak garatzeko aztertzen dira emaitzak (% 28,37).

2. Emaitzak lehenik ezarrita dauden prebentzio-neurrien eraginkortasuna aztertzeko neurtzen dira (% 25,96).

3. Emaitzak kontuan hartzen dira enpresako lan arriskuen bilakaera aztertzeko (% 24,04).

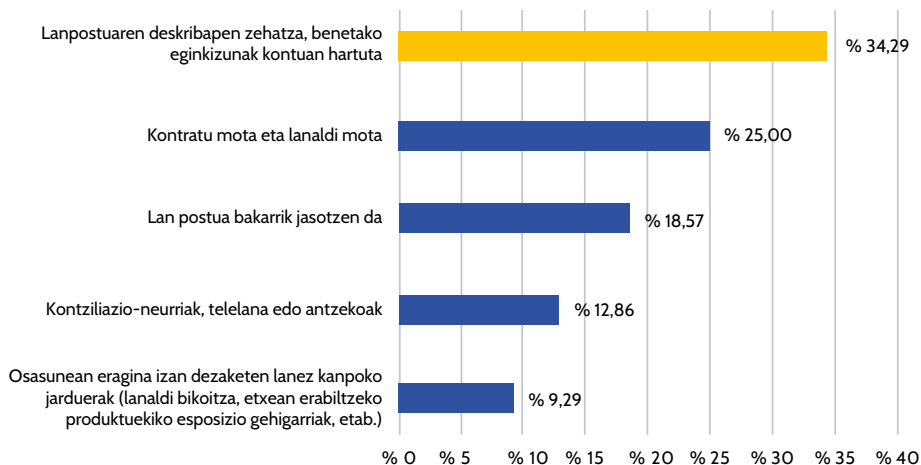
4. Emaitzek prebentzio-plana aldatzea eta hobetzea dakarte (% 21,63).

5. Ez dira kontuan hartzen, ez dutelako datu garrantzitsurik ematen (% 0).

34. grafikoa: Nola hartzen dira kontuan zaintza kolektiboaren emaitzak LAParen arloan?

35. grafikoa (erantzun anitzeko galdera) enpresek laneko historia klinikoan jasotzen dituzten alderdiak daude. Kasu gehienetan lanpostuaren deskribapen zehatza egiten da benetako eginkizunak kontuan hartuta (% 34,29), eta, erantzun honen ondoren, kontratu eta lanaldi-motaren bidezko datu harrera (% 25). Gutxien aukeratutakoa osasunean eragina izan dezaketen lanez kanpoko jarduerak izan dezaketen inpaktua jasotzea (% 9,29) da.

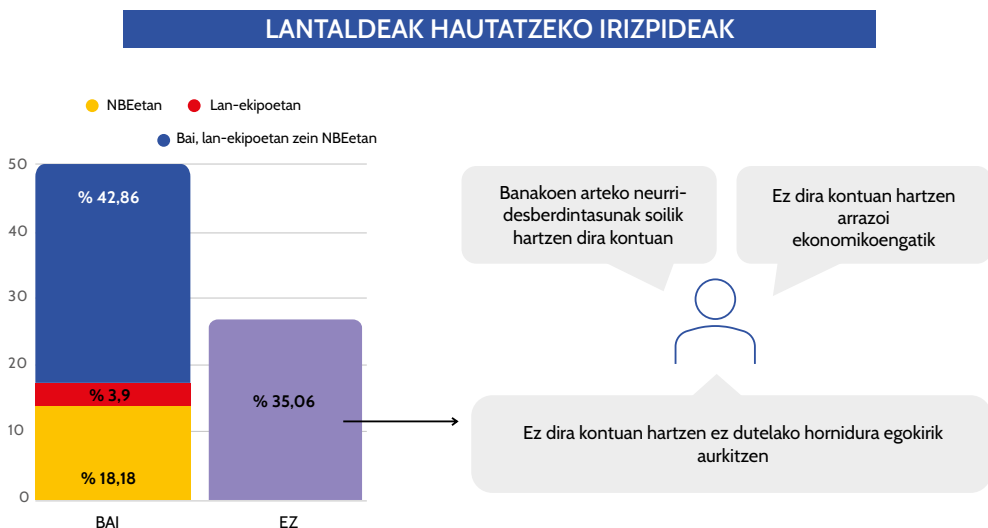
LANEKO HISTORIA KLINIKOAN JASOTAKO DATUAK



35. grafikoa: Zer jasotzen da historia kliniko-laboralean?

Babes-ekipoak, -produktuak eta -bitartekoak eskuratzeko etapan hartutako neurriak

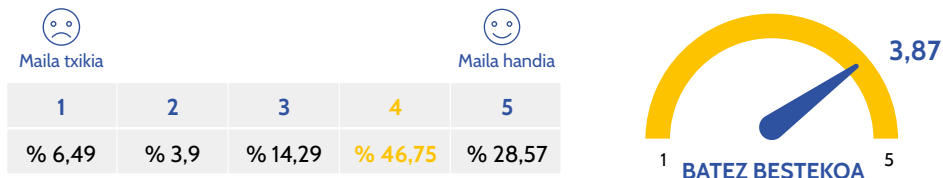
36. grafikoaren arabera, erakundeen % 42,86k kontuan hartzen ditu gizonen eta emakumeen arteko aldeak lan-ekipoetan eta NBEetan, eta horrek segurtasuna eta eraginkortasuna hobetzen du. Baina % 35,06k oraindik ez du horrelakorik egiten: gehienek neurriaren arabera pertsonalizatzen dute, baina ez sexuaren arabera (% 63); beste batzuek hornidurarik ez egoteari egotzen diote errua (% 29,6) eta beste batzuek arrazoi ekonomikoak aipatzen dituzte (% 3,7). Gainerako % 18,18k baino ez ditu egokitzen NBEak eta % 3,9k ekipoak baino ez dituzte egokitzen. Datu hauek genero-ikuspegiaren ezarpen partziala erakusten dute.



36. grafikoa: Lan-ekipoak eta NBEak aukeratzeko orduan, kontuan hartzen al dira langileen ezaugarri anatomikoak, fisiologikoak eta osasun egoera, sexuaren araberako aldeak aintzat hartuta?

37. grafikoak erakusten du zein mailatan hartzen den kontuan erabilgarritasuna, bai gizonen aldetik, bai emakumeen aldetik, laneko ekipamenduak eta arropa aukeratzean. Batez besteko puntuazioa 5tik 3,87koa da, eta horrek esan nahi du bai gizonentzako bai emakumeentzako erabilgarritasuna nahiko kontuan izaten dela laneko ekipoak eta arropak erostean. Eraitza horrek gero eta sentsibilitate handiagoa dagoela iradokitzen du ekipoen egokitzapen ergonomikoari eta funtzionalari buruz, eta aitortu egiten dutela erosotasuna, doitasuna eta eraginkortasuna aldatu egiten direla sexuarekin lotuta egon daitezkeen gorputz-ezaugarrien ondorioz.

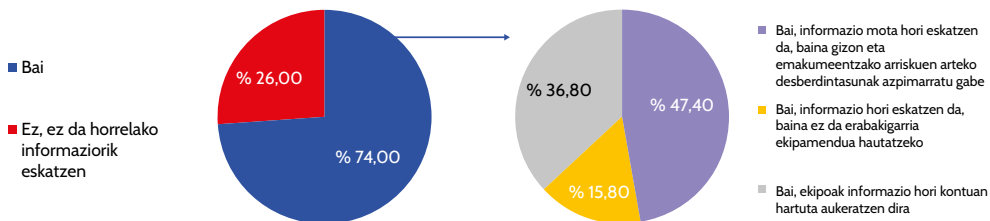
ERABILGARRITASUN MAILA



37. grafikoa: Lan-ekipoak eta arropa aukeratzean, gizonen eta emakumeen erabilgarratasuna zein mailatan hartzen da kontuan.

38. grafikoaren arabera, enpresen % 74k ekipoak erosi aurretik zehaztaperen teknikoak eskatzen dituzten arren, erdiak baino gutxiagok izaten dituzte kontuan gizon eta emakumeentzako arriskuen arteko desberdintasunak arriskuak ebaluatzerakoan. Horrek esan nahi du prebentzio-oinarri ona dagoen arren, genero-ikuspegia beti ez dela eraginkortasunez ezartzen. Gainera, % 26k ez du informazio hori eskatzen, eta ondorioz, prebentzioa ahuldu egiten da.

GENERO-IKUSPEGIA EKIPOAK HAUTATZEAN ETA EROSTEAN

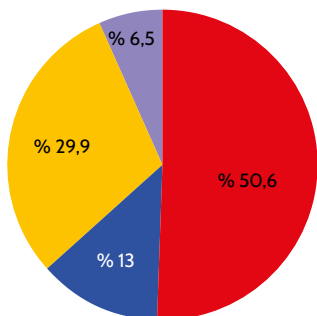


38. grafikoa: Enpresa fabrikatzaileei edo hornitzaileei zehaztaperen teknikoak eskatzen al zaizkie, eskuratu behar den horrek gizonentzat eta emakumeentzat dituen arriskuak eta horiei dagozkien prebentzio-neurriak ezagutzeko?

Enpresa-jarduerak koordinatzeko etapan hartutako neurriak

39. grafikoaren arabera, enpresen % 49,4k balioesten ditu erakunde hornitzaileetan ezarrita dituzten berdintasun-neurriak. Enpresen % 13rentzat, irizpide baztergarria bezala edukitzea bereziki nabarmena da; oso datu positiboa da hori, hornikuntza-katean eskakizun-maila altua baita. Azpimarragarria da, halaber, enpresen % 50,6k neurri hori kontuan ez izatea. Datu honek hornikuntza-katean berdintasunaren sustapenari lehentasunik ez zaiola ematen adieraz dezake.

GENERO-IKUSPEGIAREN GARRANTZIA ENPRESA HORNITZAILEETAN



% 50,6

Ez, ez da baloratzen enpresa hornitzaileek berdintasunerako neurriak ezarrita izatea

% 29,9

Bai, berdintasunerako neurriak edukitzea kontuan hartzen den irizpide bat da, eta oso modu positiboan baloratzen da, baina ez da baztergarria

% 13

Bai, berdintasunerako neurriak edukitzea irizpide baztergarria da

% 6,5

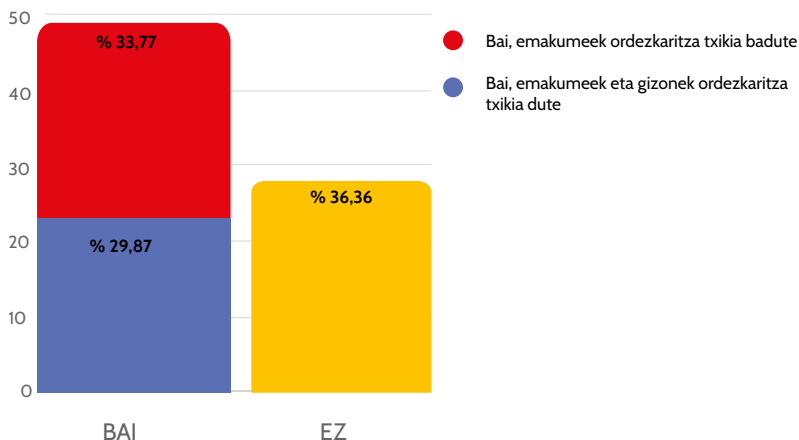
Bai, informazio mota hori eskatzen da, baina gizon eta emakumeentzako arriskuen arteko desberdintasunak azpimarratu gabe

39. grafikoa: Baloratzen al da enpresa hornitzaileek emakumeen eta gizonen berdintasunerako neurriak ezarrita izatea?

Langileak kontratatzeko edo lanpostuz aldatzeko etapan hartutako neurriak

40. grafikoa ikusten denez, enpresen % 36,36 ez du neurririk sustatzen presentzia desorekatua duten departamentuetan edo taldeetan gizonen eta emakumeen ordezkariak orekatzeko. Sustatzen dituztenetatik gehienak (% 37,77) emakumeen ordezkariak txikia zuzentzera bideratzen dira. Aldiz, % 29,87k bi sexuen ordezkariak orekatzeko saiatzen da eta horrek esan nahi du arlo horietan genero-ikuspegiak disperekotasunak dituela.

GUTXIEGI AGERI DEN SEXUAREN PRESENTZIA BULTZATZEKO NEURRIAK



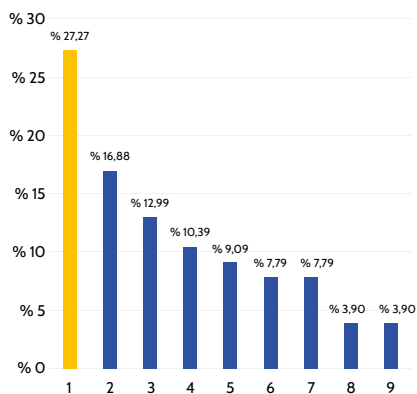
40. grafikoa: Emakumeen eta gizonen presentzia desorekatua duten lantokietan, departamentuetan, taldeetan edo unitate funtzioetan (eremu feminizatuetan edo maskulinizatuetan), bultzatzen al dira ordezkariak txikiagoa duen sexuaren presentzia handiagoa izan dadin lortzeko neurriak?

LAPan genero-ikuspegia ezartzeko oztopoak, lagungarriak eta jardunbide egokiak

41. grafikoan inkestatutako enpresek LAPan genero-ikuspegia ezartzeko neurrietan hautemandako zailtasunak eta oztopoak ikus daitezke. Enpresek arriskuak ebaluatzeko metodologiek ez dutela gogoan izaten genero-ikuspegia (enpresen % 27,3k aukera hau hautatu du) nabarmendu dute batez ere. Oztopo nabarmenen artean daude, halaber, laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudi espliziturik eza genero-ikuspegitik (% 16,9) eta lan-arriskuen prebentziorako plan bat genero-ikuspegiarekin garatzeko baliabide ekonomikorik eta denborarik eza (% 13).

Bestalde, positiboa da enpresa gutxiak uste izatea zuzendaritzaren inplikaziorik eza dagoela genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioaren txertatzearen inguruan, edo langileen sentsibilizazio falta dagoela emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz ere ez da hautematen (%3,9k baino ez du aukera hori erantzun).

ZAILTASUNAK ETA OZTOPOAK



1. Genero-ikuspegia aintzat hartzen duen arriskuak ebaluatzeko metodologiari eza (% 27,27).

2. Laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudi espliziturik, genero-ikuspegitik, ez edukitzea (% 16,88).

3. Baliabide ekonomiko eta denbora falta genero-ikuspegidun prebentzio-plan bat garatzeko (% 12,99).

4. Erabakiak hartzerakoan emakumeek ordezkartzan ez izatea (% 10,39).

5. Beste batzuk (% 9,09).

6. Zuzendaritza eta prebentzio langileek genero-ikuspegia nola txertatu ez jakitea (% 7,79).

7. Ez da oztoporik identifikatu (% 7,79).

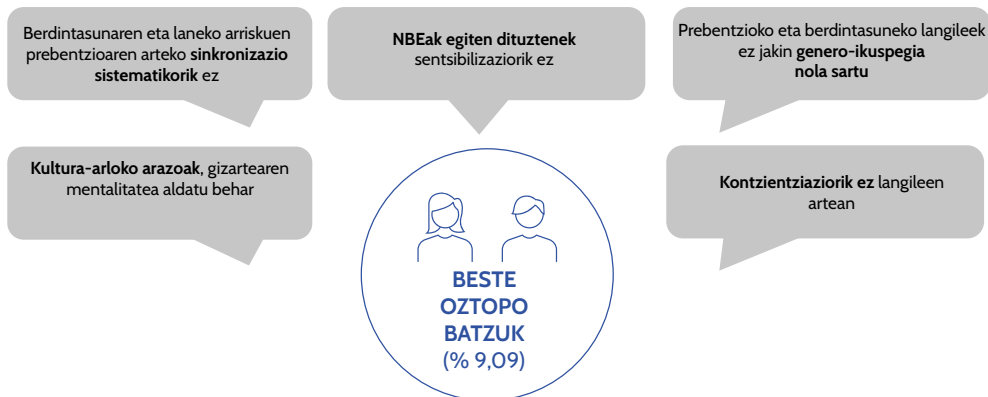
8. Zuzendaritzaren inplikaziorik eza laneko arriskuen prebentzioaren inguruan, bereziki genero-ikuspegitik (%3,90).

9. Langileen sentsibilizazio falta emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz (3,90%).

41. grafikoa: Neurriak ezartzeko zailtasun eta oztopo nagusiak.

20. irudian, 42. grafikoan aurkeztutakoez gain, inkestatutako enpresek antzemandako beste oztopo batzuk aurkezten dira. Horien artean, berdintasunaren eta laneko arriskuen prebentzioaren arteko sinkronizazio sistematikorik ez egotea; hornikuntza-kateak sentsibilizaziorik ez izatea edo LAPeko langileen artean genero-ikuspegia sartzeari buruz dagoen jakinduria eza agertzen dira.

BESTELAKO OZTOPOAK



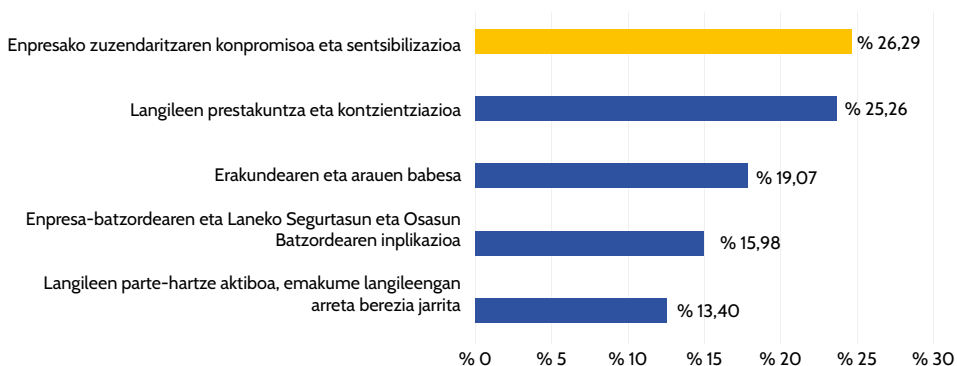
20. irudia: Hautemandako bestelako oztopoak.

LAPan genero-ikuspegia ezartzea errazten duten elementu giltzariak dira honako hauek ere, inkestatuek emandako garrantziaren arabera:

- Zuzendaritzaren konpromisoa eta sentsibilizazioa (% 26,29),
- Langileen prestakuntza eta kontzientziarioa (% 25,26),
- Erakundearen eta arauen babesa (% 19,07).

Datu horiek ikusita, enpresentzat LAParen arloan genero-berdintasunean aurrera egiteko lidergo finkoa eta prestakuntza edukitzea ezinbestekoa dela nabarmentzen da. Batzordeen inplikazioa eta langileen partaidetza aktiboa ere garrantzitsuak diren arren, jarduera estrategiko zuzenagoen osagarritzat hartzen direla dirudi.

EZARPENA LAGUNTZEN DUTEN ELEMENTUAK



42. grafikoa: Genero-ikuspegia ezartzeko izan daitezkeen elementu lagungarri garrantzitsuenak.

21. irudian inkestatutako enpresetan ezarritako ekintzak daude, garatutako jardute onak ezagutu ahal izateko. Horien artean daude, besteak beste, langileen prestakuntza eta informazioa, zuzendaritzan emakumezkoen ehunekoa altua izatea edo oso maskulinizatuta dauden lanpostuetarako emakumeak gaitzeko ekintzak aurki daitezke:

PRAKTIKA ONAK

- Langileak **trebatu eta informatu** sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutakoa identifikatzeko eta erabili beharreko bideak (salaketen bidea).
- **Enplegatuaeren atarian eta korporazioaren webgunean argitaratu eta jakinarazi** Berdintasun Plana eta Jazarpenetako Protokoloa. Jazarpena lanekoa (*moobing*), psikosoziala, sexuala edo sexuan oinarritutakoa izan daiteke.
- **Hasierako parte-hartzea** eta hasierako faseko bitartekaritza prebentiboa langileek sexu-jazarpena edo sexuan oinarrituta jasateko arriskua dagoenean erantzuteko gaitasun hobea izan dezaten eta gaitasun hori sustatu dadin.
- **NBEak** sexua kontuan izanda erostea.
- LAPean genero-ikuspegia sartzea sustatzen duten **jardunaldi eta ekitaldietara** joatea enpresa.
- **Zuzendaritzako langile asko emakumeak** izatea.
- **Maskulinizatutako lanpostuetarako emakumeak hartzeko** ekintzak egitea (adib. emakume soldatzaileentzako prestakuntza).
- Laneko arriskuen prebentzio arloaren eta berdintasun arloaren arteko etengabeko koordinazioa.
- **Edoskitzeko** guneak ipintzea.



21. irudia: Enpresek garatutako jardute onak.

Inkesten faseko ondorioak

Fase honetako emaitzetan LAPan genero-ikuspegia txertatzean aurrerapen nabarmenak ageri direla hauteman daiteke, enpresa askok beren politikak eta praktikak ikuspegi inklusibo eta berdinzaleagora egokitzeko konpromisoaren isladapen gisa. Baina hobetu beharreko arlo garrantzitsuak ageri dira, eta ikuspegi horretan sakontzen jarraitzeko beharra adierazten dute. LAPan genero-ikuspegia integrazteko egiturazko erronkak daude, baita kultura-arlokoak eta operatiboak ere, eta ekintza sistematikoak, sentsibilizazio jarraitua eta berariazko tresnak behar dira, pertsona guztientzako lan-ingurune seguruak bermatu ahal izateko.

Jarraian ondorio nagusiak daude eta enpresetako LAPan genero-ikuspegia txertatzeari buruz dauden alderdi positiboak, hobetu daitezkeenak eta negatiboak bereizi dira.

Alderdi
negatiboak





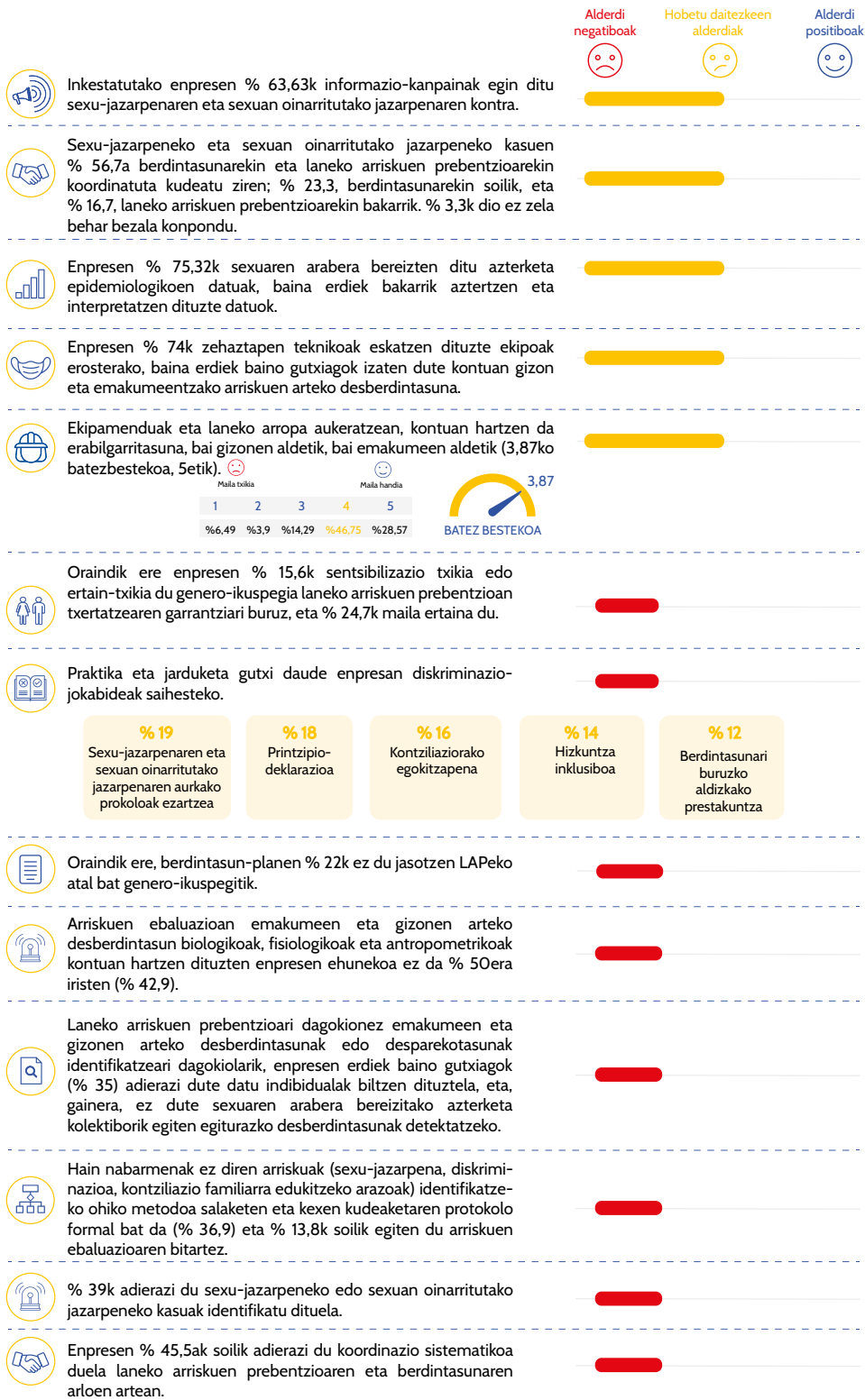
Hobetu daitezkeen
alderdiak



Alderdi
positiboak



	Enpresen % 59,8k sentsibilizazio maila ertain-handia du LAPean genero ikuspegia txertatzeari buruz.	
	LAPean genero-ikuspegia txertatzeak gizonei zein emakumeei laguntzen die (% 91).	
	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 enpresan duten presentzia errespetatuz, antolaketari, lan-giroari, lanean hautematen dituzten zailtasun eta arriskuei eta horiek murrizteko neurri posibleei buruz.	
	Enpresen % 98,7k dio eskaintzen dutela hasierako, aldizkako eta osasun-arrazoiengatik baja luzearen ondorengo itzulera-azterketarik, edozein kontratu mota izanda ere (aldi baterakoa, partziala, txandakakoa, etab.).	
	Enpresen % 9,29k adierazi dute historia kliniko-laboralean osasunean eragina izan dezaketen lanaz kanpoko jardueri buruzko informazioa biltzen dutela (lanaldi bikoitza, etxean erabiltzeko produktuekiko esposizio gehigarriak...).	
	LAPean genero-ikuspegia integratzeari buruz norbanako mailako sentsibilizazio handiagoa (% 79,3) enpresa mailakoa baino (% 59,8).	
	Enpresen % 93k esleipen argia dute prebentzioaren arloko funtzioei eta erantzukizunei dagokienez, baina % 48ra jaisten dira genero-ikuspegitik egiteko agindua dutenak.	
	Nahiz eta enpresa gehienek (% 81,82) adierazi badutela 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.	
	Enpresetako berdintasun-planetan berriazko atal bat dago LAPean genero-ikuspegia sartzeari buruz (% 64).	
	Enpresan berdintasun-planaren ezarpena ertaina/altua da:  BATEZ BESTEKOA 3,64	
	Sexuaren aldagia partzialki eta modu heterogeneoan sartzeari buruz enpresak egiten dituen datu-bilketetan, estatistiketan eta inkestetan.	





4.4. Entitateen ikuspegia

4.4.1. Lan-mahaiak

Egindako ikerketaren barnean sei lan-mahai osatu dira ikuspegi desberdinekin. Inkestatutako entitate (bai publiko bai pribatu) batzuetako pertsona bat edo gehiago izan dira mahai horietan, egindako inkestetan lortutako emaitzetan sakontzeko asmoz. Inkestetatik ateratako ondorioak baliozkotzeko eta erronkak eta balizko oztopoak, arakastarako faktoreak eta hobetzeko aukerak hautemateko, inkestak bete zituzten enpresei bidali zitzaizen mahietan parte hartzeko gonbidapena.

Lan-mahai horietarako profil profesional desberdinetako pertsonak parte hartu zuten, guztiak ere xede horrekin egindako deialdietan parte hartu zuten 32 erakundeetakoak. 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/jarduer a feminizatuak	Sektore/jarduer a maskulinizatuak
Zer helburu zuen?	Lan talde hauen xedea enpresa pribatuekin alderatuta administrazio publikoetan genero-ikuspegia integratzeko moduari buruzko aldeak biltzea izan da, jarduera-sektorea bereziki gabe.		Mahai hauetan parte hartu zutenak sexuaren arabera bereziki, bi kolektibo horien ikuspuntuak lortzeko genero-ikuspegia LAPean integratzeari buruz eta horretarako hautemandako oztopo nagusiei buruz.		Bi talde hauetan lortu nahi dena da historikoki maskulinizatutako sektoreetan genero-ikuspegia integratzean dauden desberdintan usak 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 karguen aldetik. Aldiz, sektore pribatuak 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 espezifikoak heldu behar diete, hala nola erasoei edo karga bikoitzari. Sektore maskulinizatuetan, emakumeen presentzia txikiak eta antolaketa-kulturak aldaketa zailtzen dute. Biak bat badatoz ere ordezkari txikiak duen sexuak talentua erakartzeko premian, ikusten da erresistentzia handiagoa dagoela sektore maskulinizatuetan emakumeak kontratatzeko neurri espezifikoak aplikatzerakoan, eta hori ez da alderantziz gertatzen.	

43. grafikoa: Lan-mahaien eraketa eta helburuak.

Jarraian lantalde horietan lortutako ondorioak daude. Lehenengo atal honetan 43. grafikoan erakutsitako dikotomien artean ikusitako alde nagusiak daude. Honako hiru talde hauek bereizi dira:

- **Administrazio publikoa eta enpresa pribatua:**

Bi lantalde hauen artean funtsezko aldeak zeuden, bereziki genero-ikuspegiaren integrazioan aldaketak egiten hasteko jarrerari zegokionez. Erakunde publikoak eredu izan beharko lirateke eta horrek esan nahi du laneko arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia eraginkortasunez erabiltzen lehenengo erakundeak izan beharko liratekeela. Gainera, sektore publikoa zentzu horretan askoz garatuago dagoela uste da, eta uste da arreta handiagoa eskaintzen dietela erakunde publikoetakoetan integrazio horri eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrari. Maila guztietan dago prestakuntza-eta kontzientziazio-maila handiagoa, eta goi-kargudunek garrantzi handiagoa ematen diote. Hori dela eta, normalizatu egiten da genero-ikuspegia hizkuntza inklusiboaren arloan integratzea edo genero-ikuspegiaren integrazioa hobetuko duten ekimenak eta ekintzak ezartzea eta sustatzea.

Bestalde, erakunde publikoek alor hori borondatez landu duten arren, enpresa pribatu gehienetan ez da oraindik gehiegi landu. Horien artean, gainera, alde handiak daude ezarpen mailan, jarduera-sektorearen arabera.

- **Emakumeak eta gizonak:**

Talde horietako partaide gehienek ustez (batez ere, gizonetako taldean) postuak edo babeserako elementuak edo laneko arropak pertsonen behar fisiologikoen arabera egokitu egin behar dira, sexu biologikoa kontuan hartu gabe. Laneko arriskuen prebentzioa unibertsala izan behar litzateke eta langile guztiak babesteko betebeharra bete beharko luke.

Nolanahi ere, emakumeek uste dute enpresen pisu handiagoa duen sektoreetan badagoela zer egina postuetako faktore psikosozialekin zerikusi handiagoa duten laneko arriskuak prebenitzaerakoan, oraindik ere emakumeak ekoizpen-postuetan sartzeko nolabaiteko mesfidantza baitago.

Gizonen kasuan, batzuek ez dute uste egungo LAPeko politikek emakumeenganako desberdintasunak sortzen dituztenik, eta ez dute uste genero-ikuspegia eremu horretan txertatzea behar-beharrezkoa denik, aipatutako arrisku psikosozialetan izan ezik. Gainera, horietako batzuek ebaluazioak pertsonarekiko egin beharko liratekeela esan zuten, sexua edozein dela ere, eta horrek pentsarazten du sexua ez dutela "pertsona tipoa" definitzen duen ezaugarritzat hartzen.

- **Sektore feminizatuak eta sektore maskulinizatuak:**

Bi talde hauei dagokienez, alde nabarmen batzuk ikusten dira, batez ere enpresek berdintasun-planetak ekintzak ezartzeko moduan beste sexuaren ordezkari oso txikia delako.

Sektore feminizatuetak erakundeen artean, aitortzen da kontzientziario eta sentsibilizazio handiagoa dagoela berdintasunarekin eta genero-ikuspegia txertatzen dela laneko arriskuen prebentzioan, sektore maskulinizatuak erakundeen taldearekin alderatuz gero. Hala ere, sektore feminizatuetak, zaintzari edo jendearen zuzeneko arretari lotutako sektoreei lotutako arrisku batzuk arintzen eta prebenitzen lana egin beharra dagoela aitortzen da. Adibidez, ez dira kontuan izaten sektore horietako emakumeek jasan behar izaten dituzten ahozko erasoak eta eraso fisikoak, langilearen generoari zuzenean lotutako arriskuak izan arren. Beste arriskuak bat *karga bikoitza* da, hau da, emakumeek egunerokoan lanaldi bikoitza egiten dute, batetik lantokiko lanak eta bestetik etxeak, eta emakumeek sufritzen dituzten arrisku horiek gogoan izan behar dira genero-ikuspegia integratzerakoan. Hori arintzeko, kontziliazio- eta erantzukidetasun-arloko neurriak proposatzen dira.

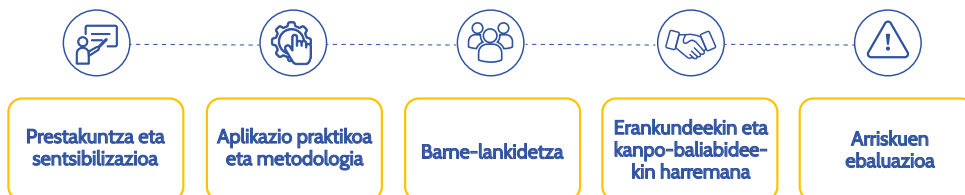
Sektore maskulinizatuetak, fabrikazio edo mantentze-lanetan –historikoki maskulinoak diren postuak– emakume gutxi dago, eta erakundeek ez dute aldaketarik egiteko beharrik ikusten. Sektore maskulinizatuetak erakundeen antolakuntza-kulturan erresistentzia dago genero-ikuspegia integratzeko, barne-dinamikak gogor ezarrita baitaude. Gainera, gizonen eta emakumeen arteko alde fisikoei buruzko sentsibilizazio gabezia dago, eta ondorioz, emakumeek lan gutxiago egiten dutela uste dute, etenak egiten badituzte edo pisu txikiagoak altxatzen badituzte.

Bi taldeetan uste da ordezkari txikieneko sexuko talentua erakarri beharra dagoela, erakundeetako egiturak aberasteko. Horretarako, komunikazio-ekintzak egiten dira, batez ere prestakuntza-aldian, bereziki unibertsitateetan edo prestakuntza-zentroetan. Hala ere, sektore maskulinizatuetak, emakumeak erakartzeko eta kontratatzekeo kanpainak edo neurri espezifikoak ezartzeko erresistentzia handiagoa sumatzen da; sektore feminizatuetak, berriz, ez dira modu berean zalantzan jartzen gizonak sartzera bideratutako ekintzak.

4.4.2. *Erakunde parte-hartzaileen ikuspegia*

Lan-mahaietan jasotako ikuspegietatik abiatuta, erakunde partaideen askotariko errealitateak eta abian diren praktikak oinarritzat hartuta, erakundeak erronka honi nola aurre egiten ari diren zehatzago erakutsi nahi da. Testuinguru horretan jardunbide egokiak eta hartutako neurriak nabarmenduko dira, baita lan-arloan berdintasuna erabat txertatzea zailtzen duten oztopoak ere, horrela identifikatuko dira diferentzia markatzen ari diren ekintzak eta garapen handiagoa behar duten arloak. Horretarako, 22. irudian ikusten den bezala, honako bloke hauetan banatu da azterketa:

AZTERKETA-BLOKEAK



22. Irudia: Erakunde partaideen ikuspegia aztertzeko blokeak.

Prestakuntza eta sentsibilizazioa

Prestakuntzaren eta sentsibilizazioaren garapena funtsezkoa da genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzian txertatzeko, eta beharrezko urratsa da sektore askotan oraindik dauden kultura- eta egitura-arloko oztopoak gainditzeko. Lan-mahaietan nabarmendu zenez, erakunde askok ez dute prebentzio-arloan genero-berdintasuna ezartzeari buruzko prestakuntza praktikoa eta berariazkorik, batez ere sektore maskulinizatuetan. Eskaintzen den prestakuntza gehiena alderdi teoriko eta orokorretan oinarritzen da, ez dira ezagutzen horiek lan-ingurunean zuzenean ezar daitezkeen egoera praktikoetara eramaten, edo langile berriak sartzeko prozesuan jasotzen da prestakuntza hori eta ez da lantzen aurrerago.

Erakunde partaideek behin eta berriro eskatu dituzte **prestakuntzarako jardunaldiak, arrakasta izan duten kasuekin eta adibide praktikoekin**, beste erakunde batzuek genero-ikuspegia arriskuen prebentzian arrakastaz nola sartu duten ikusi ahal izateko.

“Prestakuntza praktikorik ez bada, nekezagoa da laneko arriskuen ebaluazioan berdintasunerako neurriak eraginkortasunez ezartzea. Adibide errealagoak eta metodologia argiak behar ditugu, egunerokoan ezartzeko”

Industria sektoreko enpresa pribatua

Jardunaldi horiek enpresako maila guztietarako eskuragarriak izan behar dira, goi-zuzendaritzatik hasi eta langileenganaino, pertsona guztiek uler dezaten neurri horiek zenbateko eragina duten eta neurriak ezartzeko zer ekarpen egin dezaket. Gainera, prestakuntzak ikuspegi praktikoa eta jarraitua izan behar du, tresna zehatzak eskaini behar ditu arriskuen ebaluazioan eta prebentzio-planak egitean erabili ahal izateko.

“Prestakuntzarako jardunaldi batzuk antolatu ditugu, 6 hilabete behin egiten ditugu eta laneko arriskuen arloko genero-berdintasunaren kasu arrakastatsuen eta jardunbide egokien berri ematen dugu. Baliagarria izan da gure langileak motibatze eta haien eguneroko praktikan aldaketak ezartzeko”

Zaintzen sektoreko enpresa pribatua

Sektore publikoan prestakuntza-programa egituratu eta aurreratuagoak dauden arren, sektore pribatuan –bereziki sektore tradizionalki maskulinizatueta– oraindik ere **sentsibilizazio handiagoa** behar da LAPan genero-berdintasuna txertatzeari buruz.

Sentsibilizazio horren ardatza genero-berdintasuna izan behar da eta gainera, funtsezko zenbait gai aztertu behar ditu, hala nola, **arriku psikosozialak eta bizitza pertsonala eta lanekoa kontziliatzea**, emakumeengan bestelako eragina baitute. Esan beharra dago sektore feminizatueta **genero-kontzientzia** handiagoa dagoen arren, enpresa askok oraindik ez dutela **metodologia egituraturik** genero-ikuspegia modu koherentean txertatu ahal izateko. Adibidez, arriku psikosozialen kudeaketa –laneko jazarpena edo sexu-jazarpena edo lanaldi bikoitzaren ondoriozko karga emozionala– erantzun bateraturik eta berariazko protokolorik ez duen erronka da oraindik ere. Era berean, emakume langileek uztartu behar izaten dituzte batez ere laneko bizitza eta familiakoa eta gai horrek ere arreta handiagoa behar du. Kasu askotan, enpresek ez dute tresna nahikorik gai horiei modu integralean heltzeko.

Beraz, genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan eraginkortasunez txertatu ahal izateko, beharrezkoa da enpresek sektore bakoitzera egokitutako **prestakuntza jarraituan** inbertitzea, eta maila guztietarako ikuspegi **praktikoa eta irisgarria** izatea. Horri esker, gizonezko nahiz emakumezko langileak ohartuko dira laneko arriskuen kudeaketan genero-berdintasunak duen garrantziaz eta langile guztien onurarako diren neurriak ezarri beharraz. Mota honetako prestakuntza sentsibilizazio egokiarekin konbinatuz gero, arriskuen kudeaketa hobetzeaz gain **aldaketa kulturala** ere sustatuko du eta laneko inguru inklusiboak, bidezkoagoak eta jasangarriagoak sortzen lagunduko du epe luzera begira. Tradizionalki maskulinizatuta egon diren sektoreetan, **oraindik ere emakumeak kontratatzeko ekintza positiboko neurriak ezartzeko erresistentzia handia dago**, bai kanpainen bidez edota pizgarri espezifikoaren bidez. Sektore feminizatueta, berriz, ez da ikusten gizonak sartzeko erresistentzia bera dagoenik. Desoreka horrek erakusten du **sakonago lan egin behar dela genero-estereotipoen hausturan eta oraindik ere segregazio okupazionala normalizatzen duten antolaketa-kulturen eraldaketan**, espezifikoago, lanpostu jakin batzuk gizonek soilik betetzen jarrai dezaten.

Aplikazio praktikoa eta metodologikoa

Lan-mahaietan identifikatutako erronkarik handienetako bat laneko arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia **praktika eta metodologiaren arloan ezartzea** da. Prebentzio-politiketan genero-berdintasuna integratzearen garrantziaz gero eta kontzientzia handiagoa dagoen arren, enpresa askok zailtasunak dituzte kontzeptu horiek praktikara eraginkortasunez eramateko. Askotan zailtasunak daude teoria egiazko ezarpena eramateko, eskura dauden tresna metodologikoak ez baitaude eguneroko beharretara egokitutako laneko ingurueta. Enpresek **jarraibide argiak eta ezarri daitezkeen metodoak** nahi dituzte, arriskuak ebaluatzeko prozesuetan genero-berdintasuna txertatzeko.

Identifikatutako premietako bat izan zen gaur egun gida praktikorik ez egotea, laneko arriskuen ebaluazioan eta laneko segurtasunaren eta osasunaren kudeaketan genero-ikuspegia txertatzeko urrats zehatzak emateko. Metodologia egituraturik ez izatea ere oztopo esanguratsua da, bereziki genero-desberdintasun historikoak dituzten sektoreetan, eraikuntzan edo ingeniarietan, esaterako. Enpresen esanetan, berdintasunari buruzko ezagutza orokorrak dituzten arren, askotan ez dakite kontzeptu horiek entitateen eguneroko aktibitatean nola ezarri.

“Prestakuntzak eta arauzko esparruak ditugun arren, ideia horiek zehatz ezartzea erronka bat da oraindik ere, ez baitugu sistematikoki eta jarraituan nola ezarri adierazten digun tresna praktikorik”

Erakunde publikoa

Sektore oso maskulinizatueta, eraikuntzan edo segurtasunean esaterako, argi zegoen generoa integrazteko metodologia sektore bakoitzeko ezaugarri partikularretara egokitu behar dela. Kultura-arloko erresistentziei egin behar diete aurre enpresek, lan-metodologian aldaketak ezartzea zailtzen dutenei. Sektore batzuk ohituta daude gizonak ardatz dituzten segurtasun araudiekin lan egiten eta horrek zaildu egiten du arriskuen ebaluazioak emakumeen berariazko beharretara egokitzea. Era berean, gizonen eta emakumeen desberdin erasaten dieten arrisku psikosozialen ebaluazioa txertatzearen beharra azpimarratu zen, hala nola sexu-jazarpena edo lanaldi bikoitza, emakume langile askok jasaten baitituzte eta enpresa askotan oso gutxi aztertutako arloa da oraindik ere.

lido horretan diagnostikorako tresnak izatearen garrantzia nabarmendu zen; tresna horiei esker enpresek ebaluatu ahal izango baitute genero-ikuspegia txertatzeko bidearen zein puntutan dauden eta zer urrats egin behar dituzten hobetzeko.

“Autoebaluaziorako tresna praktikoak behar ditugu, gure LAP prozesuetan genero-berdintasunaren integrazioan dugun eboluzioa neurtu ahal izateko eta helburu argiak finkatzen laguntzeko”

Manufaktura sektoreko enpresa pribatua

Tresna horri esker, enpresek aurrerapenen jarraipen etengabea egingo lukete eta behararen arabera egokitu estrategiak.

Laburbilduz, genero-ikuspegiaren integrazioa eraginkorra izateko, ezinbestekoa da enpresek metodologia argi eta praktikoak izatea, beren lan-inguruetako errealitatera aplikatu ahal izateko teoria. Berariazko gidaliburuak, diagnostikorako tresnak eta estrategiak sektore bakoitzaren berezitasunetara egokitu behar dira. Enpresek metodo horiek ezartzen dituzten heinean, errazagoa izango da oraindik egungo kultura- eta egitura-arloko oztopoak gainditzea.

Barne-lankidetzak

Barne-lankidetzak faktore giltzarria da laneko arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia eraginkortasunez integrazteko. Lan-mahaietan sail giltzarrien arteko lankidetzak

nabarmendu zen, hala nola, giza baliabideak (**GGBB**), laneko arriskuen prebentzioa (**LAP**) eta berdintasuna. Sailen arteko lankidetzak hori ezinbestekoa da estrategiak eta irtenbide eraginkorrak garatzeko. Hala ere, enpresa askok sail horien arteko **koordinazio-arloko zailtasunak dituzte eta ondorioz, egitekoak bikoiztu egiten dira, prozesuak mantsotu eta sinergiak falta** izaten dira berdintasun-politikak ezartzeko. Zenbaitetan, LAPeko sailek ez dituzte argi izaten berdintasun sailen erantzukizunak eta horren ondorioz, ekimenak ez dira eraginkortasunez egiten.

Enpresek identifikatu zutenez, lankidetzak egokiagoa izanez gero **baliabideak optimizatu eta erabakiak bizkorrago hartuko lirateke**, bereziki lan baldintzetan eragin zuzena duten prebentziozko neurriak direnean.

“Giza Baliabideen eta LAP sailen arteko lankidetzak giltzarria da. Komunikazio onik gabe, berdintasunerako ekimenak paperean gelditzen dira eta ez da egiazko aldaketarik izaten laneko prozesuetan”

Sektore publikoko enpresa

Barne-lankidetzak berdintasunaren helburuak lerrokatzeko lagungarria izateaz gain, **antolakuntza-kultura indartzen du** eta horrek lan-ingurune inklusiboagoa eta errespetuzkoagoa sortzen du langile guztientzat.

Sektore **maskulinizatueta**n, eraikuntzan edo industria astunean esaterako, barne-lankidetzak **kultura-arloko erresistentziak** ditu. Sektore horietan emakumezkoen presentzia oso txikia da oraindik ere, eta askotan ahalegin berezia egin behar dute segurtasun-praktiketan **generoa integratzearen** garrantziaz sentsibilizatzeko zuzendaritzako taldeak eta langileak. Sektore horietako enpresek esan zuten antolakuntzatik berdintasuna hobetzeko borondatea dagoen arren, barne-estrategia **koordinatua falta dela** eta horrek zaildu egiten du ekimen horien egiazko integrazioa.

“Prebentzio, berdintasun eta giza baliabideen sailen arteko lankidetzak ezinbestekoa da LAPeko protokoloak inklusiboak ez ezik, laneko kulturaren zati oso bihur daitezen”

Industria sektoreko enpresa pribatua

Bestalde, sektore feminizatueta –garbiketa, zaintza edo sektore soziosanitarioa, esaterako – barne-lankidetzak bada, baina erronkak ere baditu. Sektore horiek gehiago ohartzen diren arren genero-berdintasunaren garrantziaz, alor horietako enpresek askotan ez dute behar adina **barne-mekanismo** izaten **arisku psikosozialak** eta generoaren berriazko beste erronka batzuk modu integratzean heltzeko. Enpresa horietako askok **berdintasuna sustatzeko neurriak** dituzten arren, beste departamentu giltzari batzuekin (laneko segurtasuna eta osasuna, esaterako) duten lankidetzak ez da eraginkorra izaten beti. Izan ere, LAPeko berdintasun-politiken eta protokoloen artean ez da integrazioerik egoten eta arrakalak sortzen dira prebentzio-neurriak ezartzerakoan.

Zentzu horretan, ezinbestekoa da **barne-lankidetzak indartzea** laneko prozesuko guztietan **genero-ikuspegia** modu eraginkoragoan integratzeko. Sektore guztietako enpresek

komunikazio erraza sustatu behar dute beren sailen artean eta **prebentzio-jarduerak** eta **genero-berdintasuneko** helburuak lerrokatuta daudela ziurtatu. Horrek prebentzio-politiken eraginkortasuna areagotzeaz gain, **lan-ingurune inklusiboagoa** sortzen lagunduko du, non genero-arloko desberdintasunei osoan eta eraginkortasunez helduko zaien.

Erakundeekin eta kanpo-baliabideekin harremana

Kanpoko erakunde eta baliabideekiko harremana erabakigarria izaten da genero-ikuspegia duen laneko arriskuen prebentzioaren bidean aurrera egiteko. Lan-mahaietan enpresek adierazi dute **laguntza instituzionalaren balioa** eta kanpoko baliabide espezializatuak eskuratzeko gaur egun mugak daudela. Batek baino gehiagok aitortu zuen Osalan funtsezko eragilea dela prozesu honetan, bereziki material teknikoak egiteko eta sentsibilizatzeko duen zereginen, baina, era **berean, adierazi zuten beharrezkoa zela haren presentzia eta laguntza hurbilagoa**, iraunkorragoa eta sektoreetara egokituagoa izatea.

Enpresa batek baino gehiagok azpimarratu zuen zenbaitetan bakarrik edo bidean galduta sentitzen direla, prebentzian genero-ikuspegia ezartzen saiatzen direnean. **Erreferente garbirik ez izateagatik** gerta daiteke hori eta zenbaitetan **baliabide praktikorik ez izateagatik**.

“Batuetan ez dakigu norengana jo. Borondatea badugu, baina tresnak eta orientazio zehatzagoa behar ditugu, bereziki prebentzioaren ikuspegitik”

Garbiketen sektoreko enpresa pribatua

Horrelako testigantzek honako ideia hau indartzen dute: erakundeek **indartu egin behar dute gidari eta laguntzaile gisa duten eginkizuna**, eta material eskuragarriak, sektore bakoitzari egokitutako prestakuntza eta prebentzio-arloan berdintasun-politikak ezartzea erraztuko duen esparru metodologiko komuna eskaini behar dituzte.

Era berean, **enpresen artean lankidetzaz sareak sortzeko** beharra adierazi zen, erakunde publikoen laguntzarekin, **jardunbide egokiak trukatu ahal izateko**, arazo komunak batera konpontzeko eta **elkarrekin ikasteko**. Sare horiek bereziki erabilgarriak lirateke enpresa txiki eta ertainentzat, neurriaren ondorioz gaitasun txikiagoa baitute barne-politika konplexuak diseinatzeko edo sail espezializatuak izateko.

“Ezagutza badago, baina sakabanatuta. Enpresen arteko harremana erraztuko balitz eta trukerako espazioak aktibatu, dena bizkorrago eta eraginkortasun handiagoarekin egingo litzateke”

Industria sektoreko enpresa pribatua

Bestalde, balorazio positiboa izan zuen **sindikatuak, sektoreko elkarrekin eta kanpoko prebentzio-zerbitzuek** izan dezaketen egitekoak, betiere beren esku-hartzeetan genero-ikuspegia benetan txertatzen badute. Zenbait enpresak eskakizun handiagoa nahi zuen alor horretan, eragile horiek eskainitako baliabide tekniko edo prestakuntza asko eguneratu gabe baitaude lan munduko errealitate berrietara.

Beraz, enpresen eta erakundeen arteko harreman errazagoa, jarraituagoa eta bi norabidetakoa funtsezkoa da genero-ikuspegia duen prebentzioaren bidean aurrera egiteko. Ezinbestekoa da **kanpo-baliabideak** irisgarriak, espezializatuak eta sektore bakoitzaren errealitateara egokituak izatea eta trukerako eta laguntzeko **espazioak** egotea.

Arriskuen ebaluazioa

Genero-ikuspegitik egindako arriskuen ebaluazioa da oraindik ere puntu kritikoetako bat eta hor islatzen da lan-inguruan emakumeen eta gizonen errealitate desberdinetara egokitzea falta dela. Mahai askotan adierazi zen arriskuen ebaluazioan generoa kontuan hartzeko beharraren kontzientzia gero eta handiagoa bada ere, **praktikan ez dela sistematikoki sartzen**.

Behin eta berriro aipatu den adibideetako bat **norbera babesteko ekipoena (NBE)** izan da. Zenbait enpresak aipatu zuten merkatuan dauden NBEak ez direla **morfologia femeninoa** gogoan izanda diseinatzen, eta erosotasun eza eta segurtasun-arloko arazoak eragiten dituela.

“Segurtasuneko arnesak ez dira emakumezko langileen gorputzetara egokitzen; irrist egiten dute eta zenbaitetan arriskutsuak izan daitezke, ongi egokitzen ez badira”

Industria sektoreko enpresa pribatua

Egoera horrek erosotasunean eragina izateaz gain, eskakizun fisiko handiko edo altuerako jardueretan **arriskua areagotu dezake**. Gainera, azpimarratu zenez **arriskuak ebaluatzeko galdetegiak** eta arriskuak hautemateko erabiltzen diren metodologiak langile “neutro” edo maskulino baten arabera **estandarizatuta** egoten dira, ez dituzte kontuan hartzen emakumeengan modu bateko edo besteko eragina izan dezaketen berariazko arriskuak, hala nola karga psikologikoa, sexu-jazarpena, presentzia bikoitza edo genero-rolarekin zerikusia duten egiteko errepikakorren ondoriozko arazoak. Zentzu horretan, argia da gabezia handia dagoela generoaren aldagaia modu operatiboan integratzen duten tresnetan eta protokoloetan.

Erakunde batzuetan alor honetan aurrera egiteko saioak egin dituztela aipatu dute, adibidez, ebaluazio psikosozialetan galdera desberdinak sartu dituzte edo osasunaren adierazleak sexuaren arabera bereizi dituzte. Hala ere, ekimen horiek gaur egun oraindik ere **bakanak dira, gutxi partekatzen dira eta babes metodologiko txikia dute**.

“Lanaren karga bikoitzaren eragina ebaluatu nahi dugu, baina ez dakigu nola neurtu, ezta egokiena den ere”

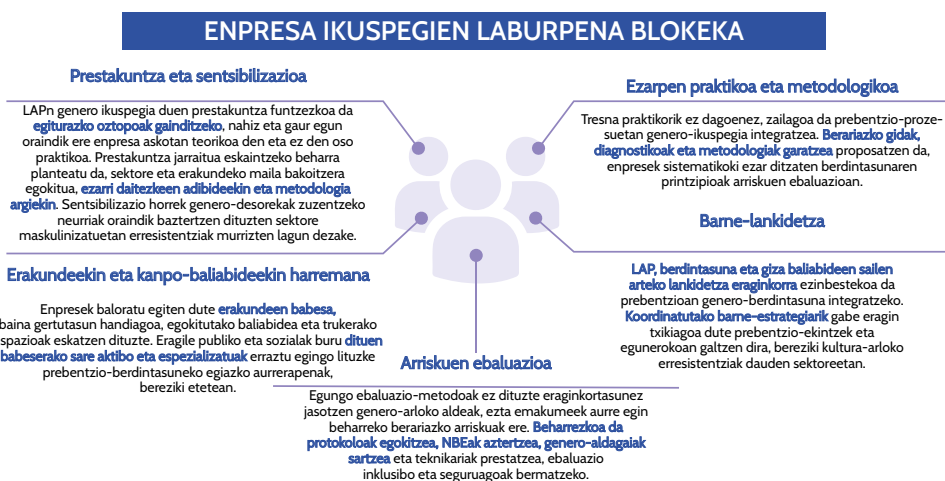
Sektore soziosanitarioko enpresa pribatua

Bestalde, **lanpostuen diseinuan dauden zailtasunak** ere aipatu ziren, askotan ez baitituzte alde ergonomiko garrantzitsuak kontuan izaten. Horren ondorioz, gehiegizko ahalegina egin behar izaten dute edo deseroso egoten dira, batez ere emakumeak, bereziki estandar

maskulinorako diseinatutako tresnak edo altzariak dituzten sektoreetan. Egokitzapen horiek ez egotean **muskulu eta hezurdurako arazoak izan daitezke behin eta berriro**, eta arazo horiei ez diete behar bezala heltzen ohiko arriskuen ebaluazioek.

Beraz, arriskuen ebaluazioa generoaren ikuspegitik eraginkorra izan dadin, ez da nahikoa datuak sexuaren arabera banatzea. Beharrezkoa da **tresnak aztertzea, ekipoa egokitzea, berriazko aldagaiak sartzea eta prebentzio-arloko teknikariak prestatzea** segurtasun gutxiagoko eta inklusiboak ez diren lan-inguruneak sor ez daitezzen.

Jarraian, 23. irudian, enpresen ikuspegiaren laburpen bat dago, blokeak:



23. irudia: Enpresen ikuspegiaren laburpenaren blokeak

4.5. LAPan genero-ikuspegia integratzeko oztopoak eta erronkak

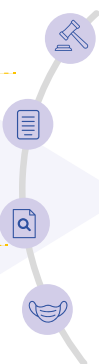
Laneko arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia egiaz integratzea zailtzen duten zenbait oztopo identifikatu zituzten erakunde partaideek lan-mahaietan. Oztopo horiek bi talde handitan sailka daitezke: **Kanpo-oztopoak**, arauen eta erakundeen arloarekin lotutakoak eta, **barne-oztopoak**, kultura arloko alderdiei, antolakuntzakoei eta enpresa barruko alderdi operatiboekin lotutakoak. Oztopo horien intentsitatea aldatu egiten da sektorearen, enpresa-neurriaren, plantillaren feminizazio-mailaren eta berdintasun-politiken garapen-mailaren arabera.

Jarraian identifikatutako oztopoen laburpen bat dago:

GENERO-IKUSPEGIA INTEGRATZEKO OZTOPOAK

KANPO-OZTOPOAK

1. **Araudi** argirik eza
2. **Laguntzeko materialik** ez dutela eskaintzen eskudun erakundeek
3. Arriskuak genero-ikuspegiarekin **ebaluzteko metodologia** espezifikorik ez egotea
4. Emakumeei egokitutako **NBERik eza** eta enpresa hornitzaile espezializatu gutxi



Laneko arriskuen prebentzian genero-ikuspegia txertatzeko identifikatutako oztopoak

BARNE-OZTOPOAK

5. Barne-erantzukizunei buruzko **argitasunik** eza
6. **Erresistentzia** kulturalak eta tradizionalak
7. **Arrisku psikosozialak** eta presentzia bikoitza ikusezin bihurtzea
8. Genero-ikuspegiak garrantzirik ezaren pertzepzioa laneko arriskuen prebentzian
9. **Baliabide ekonomiko** eta materialen eskasia



24. irudia: Genero-ikuspegia integratzeko oztopoak.

4.5.1. Kanpo-oztopoak

Gehien errepikatu den oztopoetako bat da LAPan genero-ikuspegia txertatzeko moduari buruz **araudi edo legedi argi eta berariazkorik ez egotea**. Lege-arloko testuinguru horrek zalantza sortzen du enpresetan eta galga nagusienetako bat dela uste da, batez ere goimailako zuzendaritzan, egiazko aldaketak bultzatzeko derrigortasun argirik ez baitute ikusten. **Berariazko araudirik ez izatea galga bat da**, ez du aurka egiten; aitzitik, ekintzak martxan ez jartzea edo jardunaren irismenaren eta jarduteko modu zuzenaren gainerako zalantzak sortzen ditu.

Gainera, argi gelditu zen **laguntzeko materialik ez dutela eskaintzen eskudun erakundeek**. Partaide askok adierazi zuten **gida praktikoak, metodologia argiak eta egiazko adibideak** behar zirela, teoriak ekintza zehatz bihurtzeko egunerokoan. Muga esanguratsutzat identifikatu zen **genero-ikuspegiarekin egindako arriskuen ebaluaziorako metodologiak ez egotea**. Tresna horiek ez daudenez, enpresen ustez, ez dute esparru tekniko irmo eta homogeneorik, irtenbideak inprobisatzera sustatzen dituzte edo **arduradunen konpromiso pertsonalaren mende daude**.

“Ezagutza orokorrak eta marko teorikoa ditugun arren, aldaketa horiek enpresaren egunerokoan nola ezarri jakin behar dugu, lurrera ekarri, nola egin jakiteko jarraibideak behar ditugu”

Industria sektoreko enpresa pribatua

Era berean, enpresek oztopo zehatz gisa aipatu zuten **emakumeentzat egokitutako NBERik ez egotea**. Batzuek esan zutenez, erosten direnetan arropak beti ez dira emakumezko

langileen errealitate fisiologikora egokitzen, eta, ondorioz, erabiltzeari uko egiten diote. Bestalde, **enpresa hornitzaile espezializatu gutxi** dagoela esan zen, eta hori ere beste zailtasun logistiko eta ekonomiko bat da.

4.5.2. Barne-oztopoak

Barne-oztopoek, aldiz, antolakuntza- eta kultura-arloan dute eragina. Enpresa askok adierazi zuten **ez dutela argi erantzukizunen banaketa**, integrazio horren buru edo koordinatzailea zein izan behar den, eta horrek **bikoiztasuna, mantsotasuna eta eraginkortasunik eza** eragiten ditu neurriak ezartzean. Zenbaitetan **berdintasun sailaren eta LAParen artean koordinazio gabezia** ere identifikatu zen eta horrek zeharkako ikuspegia oztopatzen du. Nahasmen hori bereziki aipatu zuten erakunde publikoek, **egitura hierarkikoak eta eskumena duten arlo bat baino gehiago egoteak mantsotu egin baititzakete prozesuak.**

Kulturaren arloan **erresistentzia inplizitua** identifikatu zen, bereziki tradizionalki maskulinizatutako sektoreetan. Batzuek adierazi zutenez, berdintasuna **ekoizpenaren esparrutik kanpoko zerbait bezala hartzen da**, soilik giza baliabideen sailei dagokiena, eta horrek prebentzio-estrategia urrundu egiten du. Gizonen eztabaida-taldean ikusi ahal izan zenez, **oraindik ere LAPa “pertsonarengan oinarrituta, sexu biologikoa alde batera utzita”** landu behar dela uste da, eta horrek zaildu egiten du sexu bakoitzaren ezaugarrietara egokitutako neurriak ezartzea.

“Ezagutza orokorrak eta marko teorikoa ditugun arren, aldaketa horiek enpresaren egunerokoan nola ezarri jakin behar dugu, lurrera ekarri, nola egin jakiteko jarraibideak behar ditugu”

Manufaktura industriako enpresa pribatua

Beste puntu garrantzitsu bat **arriku psikosozialei eta presentzia bikoitzari heltzeko zailtasuna izan zen**, batez ere, sektore feminizatuetan, zaintzaren edo garbiketaren sektoreetan, esaterako. Emakumezko langileek estres maila altua eta gainkarga fisiko eta psikikoa dutela aitortzen duten arren, enpresa askok **ez dute ebaluatzeko** ezta esku hartzeko berariazko tresnarik ere. **Kontzilio-kultura txikia eta sentsibilizazio-maila baxua** ere aipatu ziren, baita emakumezkoak gehiengoa diren lan-inguruneetan ere. Honi **baliabide ekonomikoak falta diren ustea** gehitzen zaio, erakunde askok aitortzen duten arren, uste horren atzean **sentsibilizazio txikiaren** eragina dagoela, eta ondorioz, aurrekontuek ez daukate lehentasunik.

Amaitzeko, Osalan bezalako erakundeek izan dezaketen egitekoa aipatu zuten enpresek, jarraibide teknikoak eta metodologikoak garatzean nahiz **baliabideak eskaini eta laguntza**

emango dituen eragile dinamizatzaile gisa duen egitekoan. Mota horretako erakundeen inplikazioa giltzarria izan daiteke aipatutako oztopoetako batzuk gainditzeko, eta laneko arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia egiaz integratzeko bidean aurrera egiteko.

4.6. Praktika onak

Laneko arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia integratzeko erakunde batzuek dagoeneko abian jarritako ekimenak, esperientziak eta neurri zehatzak partekatu ziren lan-mahaietan. Praktika on horiek bereziki baliagarriak dira marko teorikoa gainditzen baitute, eta beste erakunde batzuen inspirazio eta erreferente izateko egiazko ezarpenen adibideak baitira.

Jarrian daude mahaietan partekatutako ideiarik garrantzitsuenetako batzuk:



25. irudia: Lan-mahaietan jasotako ideia nagusiak.

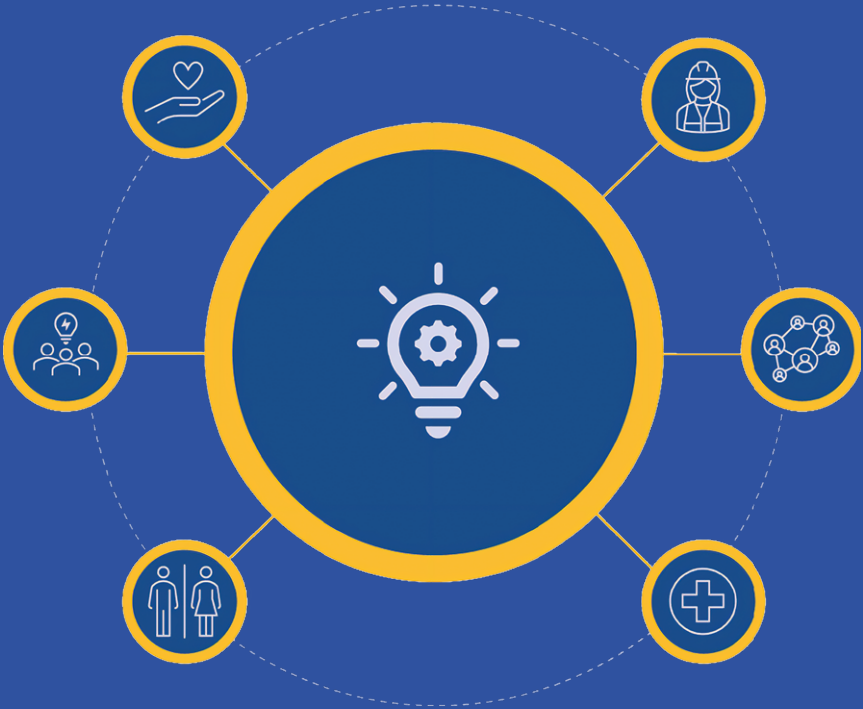
Praktika onak	Deskribapena
Generoa eta LAPari buruzko laneko barne-taldeak sortzea	Erakunde batzuek batzorde edo lanerako talde mistoak sortu dituzte eta talde horietan prebentzioko teknikariak, berdintasuneko eta sindikatuetakako ordezkariak daude. Talde horiek koordinatuta aritzen dira lanean, hobekuntzak identifikatzeko, neurriak proposatzeko eta dokumentu giltzarriak aztertzekeo genero-ikuspegitik. Sektore maskulinizatuago bateko enpresaren batean soilik emakumeak dauden taldeak ere sortu dira, lagunduta sentitzeko eta beren esperientziak partekatzekeo.
NBEak ikuspegi inklusiboarekin aztertzea eta erakunde hornitzaileak identifikatzea	Zenbait enpresa hasi dira norberaren babeserako ekipoen katalogoak berraztertzen, emakumezko langileei egokitutako neurri eta diseinuak badirela ziurtatzeko, bereziki eraikuntzan, industrian eta logistikan. Horrekin batera enpresa hornitzaileak bilatu behar izaten dituzte, askotan zaila izaten baita identifikatzea esaten zutelako.
Arrisku psikosozialen ebaluazioan genero-arloko galderak sartzea	Galdetegi psikosozialetan presentzia bikoitzarekin, genero-indarkeriarekin, sexu-jazarpenarekin edo karga psikologiko desberdinekin lotutako berariazko adierazleak sartzea aipatu zen.
Prestakuntza praktikoak eta testuingurua dutenak	Zenbait erakunde ikuspegi praktikoa duten barne-prestakuntzako ekintzak sustatzen ari dira, teoria lurrera nola ekarri sakontzeko. Bereziki baloratzen da prestakuntza horiek kasu errealak, emakumezko langileen lekukotzak eta laneko egunerokotasunari buruzko gogoetak dituztenean.
Kanpoko baliabide espezializatuekin lankidetzak	Zenbaitetan erakundeek berdintasun arloko aholkularitzetara, erakunde publikoetara edo elkarte feministetara jo dute diagnostikoak egiteko, prozedura berraztertzekeo edo LAPan ezar daitezkeen prestakuntza prozesuetan laguntzeko.

Praktika onak	Deskribapena
Berdintasunari eta laneko osasunari buruzko barne-komunikazioa	Barne-komunikazioan genero-berdintasuna osasunarekin eta prebentzioarekin lotzen duten mezu eta kanpaina espezifikoak txertatu dituzten esperientziak aipatu ziren, maila guztietan sentsibilizazioa areagotuz. Adibidez, enpresetako batek bere LAParen buletina partekatu zuen, eta hilerok berdintasunari buruzko ale berezi bat egiten du elkarrizketekin, aholkuekin eta datu interesgarriekin.
Sexuaren arabera bereizitako adierazleen jarraipena	Enpresa batzuk ezbehar-tasaren, baja medikoen edo sexuaren arabera bereizitako txandakatzeen datuak monitorizatzen hasi ziren eta horri esker arrakalak identifikatu eta neurriak doitu ahal izan dituzte.
Genero-ikuspegia sartu barne- eta kanpo-auditorietan	Erakunde batzuk generoari buruzko galderak txertatzen hasi dira prebentzio-auditorietan eta horren ondorioz sistematikoki aztertzen dira protokoloak eta neurriak ikuspegi horretatik.
Estereotipoak apurtu eta sektore guztietara askotariko talentua erakartzeko kanpainak	Laneko esparruan genero-estereotipoak gainditzeko asmoz, enpresa batzuek emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatzeko kanpainak egiten dituzte sektore tradizionalki maskulinizatueta edo feminizatueta. Hala ere, ikusten da erresistentzia handiagoa dagoela emakumeak sektore maskulinizatueta sartzeko, gizonak sektore feminizatueta baino.
LGTBI ikuspegia sartu LAPan	Neurri honek dio LAPan sexu-orientazioari edo genero-identitateari lotutako berriak arriskuak eta egoera zaurgarriak sartu behar direla.
Gorputz-aniztasunera egokitzeko azpiegitura sartu	Enpresa batzuek, jarduteko dituzten aukeren barruan, tresna edo azpiegitura erregulagarriak (mahaiak, aulkiak...) erabiltzen saiatzen dira, postu horretan dagoena, edozein izanda ere, eroso sentitu dadin.

1 taula: Lan-mahaietan identifikatutako jardunbide egokien deskribapena.

Hobetzeko proposamenak

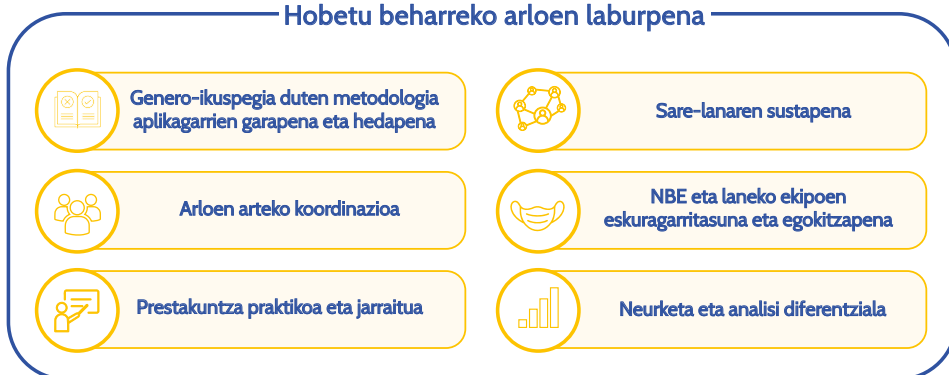
055



Erakunde partaideek adierazteko zailtasunetatik eta lan-mahaietan partekatutako esperientzietatik abiatuta hobetzeko zenbait arlo giltzarri identifikatu ziren laneko arriskuen prebentzioan genero-ikuspegiaren integrazioa indartzen laguntzeko. Arlo horiek hautemandako oztopoei buruzkoak izateaz gain, abian diren ekimenen ikaskuntzak ere jasotzen dituzte, beste erakunde batzuentzako erreferentzia izan daitezkeenak:

HOBEKUNTZA-ARLO NAGUSIAK

Hobetu beharreko arloen laburpena



26. irudia: Hobekuntza-arlo nagusiak.

Genero-ikuspegia duten metodologia aplikagarrien garapena eta hedapena

Enpresek identifikatutako hobekuntzako arlorik nagusienetako bat arriskuen ebaluazioan genero-ikuspegia duten **metodologia argiak, irisgarriak eta sektoreen arabera bereziak** izateko premia larria da. Erakunde askok berdintasunari buruzko oinarri teorikoa badutela aitortzen duten arren, tresna praktikorik eta jarraibide zehatzik ez izateak zaildu egiten du eguneroko eginkizunetan aplikatzea.

Erreferentzia tekniko bateratuak eskatzen dituzte enpresek, egin beharreko urratsak, aztertu beharreko elementuak eta bete beharreko gutxienezko irizpideak argitzeko. Zentzu honetan, **Osalan bezalako erakundeak eragile sustatzaile izatea** eskatzen da, laguntzeko materialak, sektoreentzako gidak, aplikatutako adibideak eta autoebaluaziorako gida eskaini ditzatela, segurtasun eta koherentzia handiagoarekin aurrera egiteko.

Arloen arteko koordinazioa

Zenbaitetan berdintasuneko eta prebentzioko ekintzen buru izan behar duen arloari buruzko zalantzak egoten direnez, deskoordinazioa eragiten du. **LAP, berdintasuna eta giza baliabideak sailen arteko lankidetzaren indartzea** proposatzen da, barne-protokolo

argiak eta lidergo definituak ezarri behar dira horretarako, bereziki erakunde handietan edo egitura hierarkiko konplexuagoak dituztenetan.

Prestakuntza praktikoa eta jarraitua

Enpresek prestakuntza teorikoagoak eta plantillen errealitatetik urrunago daudenak emateko joera dutenez, **ikastaro labur dinamikoagoak ematea proposatzen da, adibide errealak, lekukotzak eta adibidetzat har daitezkeen kasuak dituztenak**. Metodologia mota horrek barneko aldaketa kulturean eragin handiagoa duela ikusi da.

Bestalde, prestakuntzak zuzendarientzat eta enpresako erdi-mailako agintarientzat ez ezik langile guztientzat izan beharko lirateke. Amaitzeko, garrantzitsua da prestakuntza-plana jarraitua izatea eta langile berriak lanean hastean ez ezik, aldian-aldian gai garrantzitsuenei berriro heltzea ere komeni da.

Sareko lana sustatu

Enpresek adierazi zuten bezala, beti ez da erraza adibide errealak eskura izatea edo arlo honetan aurrera egiten ari diren beste erakunde batzuekin harremanetan jartzea, horrek zaildu egiten du ezagutzak partekatzea eta sinergiak sortzea. Hori dela eta, balorazio positiboa du **trukerako espazioak** sortzeak, zalantzak, irtenbideak eta aurrerapenak partekatu ahal izateko.

Genero-ikuspegia duen LAPan jardunbide egokiak dituzten enpresen eta erakundeen sarea finkatzea proposatu da, elkarrekin ikastea, lankidetzara eta egiazko irtenbideen trukea errazteko. Sare hori laneko sektore edo sektore arteko egituren inguruan antola daiteke, eta esperientziak parteka daitezke, erronka bateratuak identifikatu eta bizkor eta koordinatuta egin aurrera. Sarea jasangarria eta eraginkorra izateko, sareko lan hau babestu eta lagundu egin beharko lukete erakunde publikoek edo erreferentziako erakundeek, eragile bideratzaileak eta kalitatea bermatuko dutenak izango baitira.

NBE eta laneko ekipoen eskuragarritasuna eta egokitzapena

Gehien errepikatu den gaietako bat **NBEak eta laneko ekipoen egokitzeko beharra da**, langile guztien ezaugarri fisikoetara egokitu beharra baitago, bereziki emakumeen ezaugarrietara. Eraikuntzan, logistikan edo industrian diseinu estandarrak dira nagusi oraindik ere eta diseinu horietan ez direnez kontuan hartzen alde morfologikoak, emakumezko langileen segurtasuna eta laneko erosotasuna kolokan jar ditzakete. Gainera, zenbaitetan modelo femeninoak daudenean ere beti ez datoz bat emakumezko langileen gorputzen egiazko beharrekin eta deserosotasunak sor ditzakete.

Honi lotuta, beste oztopo bat ere aipatu zen: egokitutako eta kalitatezko NBEak eta laneko ekipoen eskaintzen dituzten hornitzaileak identifikatzeko zailtasuna. Hori dela eta, hobekuntzako ekintza bat proposatu zen: **NBE eta laneko ekipoen inklusiboetan**

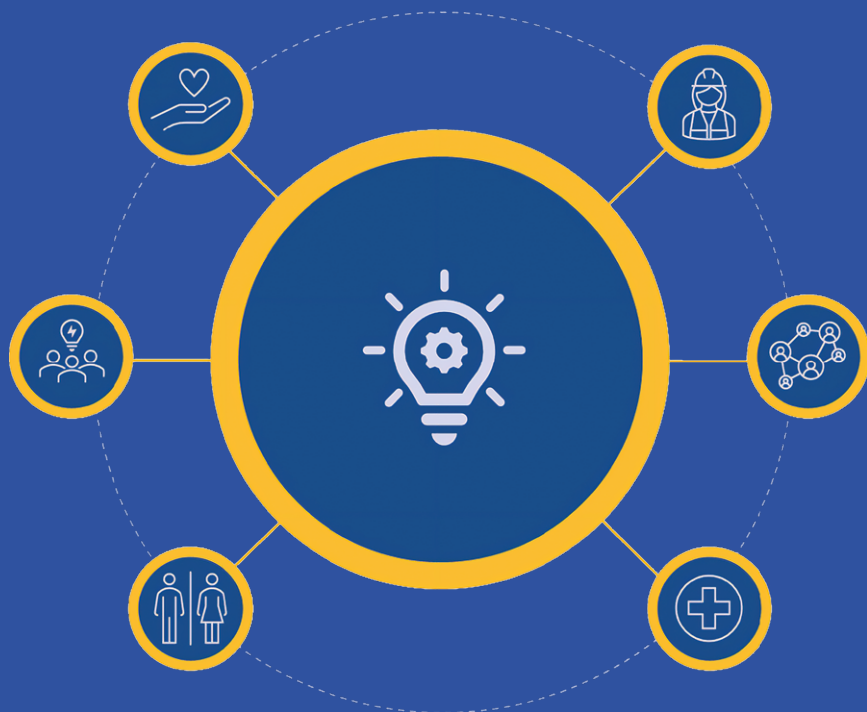
espezializatutako erakunde hornitzaileen zerrenda partekatua eta eguneratua egitea eta zerrendarekin batera hautatzeko irizpideak eta aldaketa hori egin duten enpresen esperientzia praktikoak ere adieraztea. Tresna hori lagungarria litzateke ekipamendu egokia lortu ahal izateko, bilaketa-denbora murriztuko luke eta enpresek trantsizioa bizkorrago egingo lukete.

Neurketa eta azterketa bereziak

Laneko arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia integratzea gehien mugatzen duen arloetako bat **datuak bereizita ez egotea eta berariazko tresnarik ez izatea da** emakumeen eta gizonen arteko aldeak aztertzeko laneko osasunari, arriskuen esposizioari eta beste arloei dagokienez.

Hori dela eta, ezinbestekoa da **genero-adierazleak txertatuta dituzten ebaluaziorako tresnak eta metodologiak sustatzea**. Ekintza zehatza izango litzateke, esaterako, ebaluazio psikologikoaren galdetegietan eta gorabeherak eta bajak erregistratzeko sisteman sartzea ikuspegi hori, datuak sakonago aztertu ahal izateko. Gainera, **gida sektorialak** garatzea proposatzen da **zer adierazle** txertatu behar diren jakiteko eta genero-ikuspegiarekin nola interpretatu orientatzeko, enpresek ebidentzietan oinarritutako erabakiak hartu ahal izateko eta ez soilik pertzepzioetan oinarritutakoak.

Ikerketaren ondorioak



Txosten honen bidez Osalanek erantzunak eman nahi izan ditu laneko arriskuen prebentzioan (LAP), genero-ikuspegia eraginkortasunez integratzeko euskal enpresek gero eta babes handiagoa behar dutelako. Hori dela eta, Euskadiko erakundeek gai honetan gaur egun duten egoera aztertu da, integrazio horri prebentzio-zerbitzu propioen (PZP) edo mankomunatuaren (PZM) bidez heltzen dioten aztertu da, baita zailtasun, aurrerapen eta proposamen nagusiak zeintzuk diren ere.

Zentzu horretan azpimarratu beharra dago enpresen % 59,8k arlo horretako sentsibilizazio-maila 5etik 4 edo 5ekin ebaluatu zutela eta kopuru hori % 79,3ra igotzen da banaka ematen zaion garrantzia aztertzen denean. Gero eta sentsibilitate handiagoa dagoela esan nahi du horrek, nahiz eta maila pertsonalean sendoagoa izan erakunde-mailan baino.

Azterketa horretatik ondoriozta dezakegu gero eta sentsibilitate handiagoa dagoen arren LAPan genero-ikuspegia txertatzeko, oraindik ere ekintzak garatu beharra dagoela egiazko inplementazioa lortzeko. Integrazioa partziala eta desberdina da oraindik, norberaren, arduradunen konpromisoaren, sektore motaren eta erakundeko berdintasun-politiken garapen-mailaren mende dago hein handi batean.

Integrazio horren erabilgarritasunari buruzko adostasunari dagokionez, parte hartu duten entitateen % 90,5en ustez LAPan genero-ikuspegia ezartzeak gizonei zein emakumeei onurak dakartzatela esan zuten; argi dago, beraz, prebentzioan horren balio-erantsia oso onartuta dagoela.

Identifikatutako erronka eta oztopo nagusiei dagokienez, nabarmentzekoa da ez dagoela enpresak ikuspegi hori txertatzera bideratuko dituen arau argi eta espezifikorik, eta horrek ziurgabetasuna eta laguntzarik ezaren sentsazioa sortzen ditu. Era berean, genero-ikuspegia duten arriskuen ebaluaziorako berriazko metodologiaren gabezia nabarmendu da, baita erakunde eskudunek laguntzeko materialik ez izatea eta, zenbaitetan, erantzukizunen barne-banaketari buruzko zalantzak ere bai. Halaber, hurrengoak aipatu dira: tradizionalki maskulinizatutako sektoreetan erresistentzia kulturalak, emakumeei modu berezian eragiten dieten arrisku psikosozialen inbisibilizazioa, eta baliabide egokituaren eskasia, ekonomikoak zein materialak, hala nola emakumeentzat berriaz diseinatutako NBEak.

Gainera, emakumeak sektore maskulinizatuera erakartzera eta kontratatuzera bideratutako ekintza positiboak ezartzeko erresistentzia berezia antzematen da, nahiz eta kontrako zentzuan gertatzen ez den, gizonak sektore feminizatueta sartu behar direnean. Jarrera horrek oraindik ere aurreiritzi errotoak daudela erakusten du, eta horrek zaildu egiten du benetako berdintasun egoera egotea lanpostu jakin batzuk lortzeko eta horietan irauteko emakumea izanda.

Nahiz eta zailtasunak antzeman diren, jarraitu beharreko urratsak markatzen dituzten **jardunbide egokiak** ere hauteman dira. Erakunde batzuk lanpostuak egokitzen hasi dira emakumezko eta gizonezko langileen arteko desberdintasun fisiologikoak kontuan izanda, hala nola babesteko ekipamenduetan eta altzarrietan. Beste enpresa batzuek

berdintasun eta LAP sailen arteko koordinazioa hobetu dute, eta horrek zeharkako ikuspegi koherenteagoari mesede egin dio. Hurrengoak bezalako ekintza txikiak ere sustatu dira: arriskuen ebaluazioaren galdetegiak berraztertu dira, arrisku psikosozialekin zerikusia duten alderdiak sexuaren arabera bereizita sartzeko; agirietan hizkuntza inklusiboa erabili da, berdintasunari eta laneko osasunari buruzko prestakuntza-praktikak sustatu dira genero-ikuspegiarekin, edo batzorde mistoak sortu dira laneko baldintzek eragin desberdina izan dezaketen berariazko kasuak aztertzeko.

Dena dela, neurri hauen ezarpena oso mugatua da: % 19k baino ez ditu sexu-jazarpenei edo sexuan oinarritutakoei aurre egiteko protokoloak, % 18k berdintasunarekin konpromisoa hartzeko berariazko adierazpenak ditu eta % 16k kontziliazio-neurriak. Berdintasunaren alorreko berariazko prestakuntza (% 12) edo alborapenak saihesteko prozedurak aztertzea gutxiengoak (% 7) egiten ditu oraindik ere.

Osalan bezalako erakundeen egitekoa funtsezkoa da prozesu honetan, bereziki eragile dinamizatzaileak izan behar dira eta jarraibide argiak, prestakuntza espezializatua eta material praktikoak eskaini behar dituzte, enpresek prozesua errazago ezartzeko.

Hori oinarri hartuta hainbat hobekuntza-ildo proposatu dira: ikuspegi hori nola txertatu ezarriko duten berariazko metodologiak eta gida tekniko espezifikoak egitea, teknikarien eta zuzendarien prestakuntza praktiko eta sentsibilizazio handiagoa sustatzea, eta berdintasun eta LAP sailen artean lankidetzarako espazioak sortzea. Era berean, datuak sexuaren arabera bereizita jaso eta aztertzeko sistemak hobetzeko lan egitea iradoki da, emakumeentzako egokiak diren NBEak eskura jarri eta arrisku psikosozialetan jarduteko protokoloak aztertzea era azpimarratu da. Amaitzeko, Osalan bezalako beste erakunde batzuk prozesu honen buru izatea gomendatzen da, erreferente teknikotzat jarduten, erakundeei lagundu dakieke baliabideekin, aholkularitzarekin eta transferitu daitezkeen jardunbide egokiekin, bereziki integrazioa are konplikatuagoa den sektoreetan.

Azterlanak islatzen duenez, Euskadin LAPan genero-ikuspegia integratzea erronka bat da oraindik ere, baina erronka hori gainditu daiteke borondatea, prestakuntza eta prozesu honetan enpresei eta erakundeei lagunduko dien erreferentziatzko esparru bat baldin badago. Txosten hau prebentzio bidezkoagoa, eraginkorragoa eta berdintasunezkoagoa lortzeko beste urrats bat da.

Bibliografia

07



Arau-esparrua:

31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzkoa: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

39/1997 Errege Dekretua, urtarrilaren 17koa, Prebentzio Zerbitzuen Erregelamendua onartzen duena: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>

4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerakoa: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-17779>

893/2024 Errege Dekretua, irailaren 10ekoa, Familiaren etxeko zerbitzuaren esparruan segurtasuna eta osasuna babestea arautzen duena: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-18182

3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriakoa: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

10/2022 Lege Organikoa, irailaren 6koa, sexu askatasunaren berme integralari buruzkoa: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14630>

16/2022 Errege Lege Dekretua, irailaren 6koa, etxeko langileen lan baldintzak eta Gizarte Segurantzakoak hobetzeko: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14680>

Esparru estrategikoa:

Laneko segurtasun eta osasunerako euskal estrategia 2021-2026: https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/osalan_servi_estrategias/eu_def/adjuntos/estrategia_2021_2026_eus.pdf

Eusko Jaurlaritzaren osasun sailaren 2021-2024 Marko Estrategikoa: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/marco_estrategico_2021_2024/eu_def/adjuntos/Marco-Estrategikoa-Osasun-Saila-2021-2024.pdf

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren I. Plana (2021-2024): https://www.osakidetza.euskadi.eus/contenidos/informacion/osk_trbg_planes_programas/eu_def/adjuntos/PLAN_IGUALDAD_paraPDF_eus.pdf

Enpleguaren Euskal Estrategia 2030:

https://www.euskadi.eus/contenidos/plan_departamental/estrategia_vasca_empleo_2030/eu_def/adjuntos/Enpleguaren-Euskal-Estrategia-2030.pdf

EBren laneko segurtasunari eta osasunari buruzko esparru estrategikoa 2021-2027: <https://eur-lex.europa.eu/TodayOJ/#PP1Contents>

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Espainiako Estrategia: <https://www.insst.es/documents/94886/4545430/Estrategia+Espa%C3%B1ola+de+Seguridad+y+Salud+en+el+Trabajo+2023-2027.pdf/793be632-afe9-c738-320a-a0908dcd6110?t=1679059860069>

OSALAN- Genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan integrazteko jarraibideak: <https://www.osalan.euskadi.eus/liburua/genero-ikuspegia-prl/webosa00-contpub/eu/>

OSALAN- Laneko arriskuen aurrean diren jarreretan eta portaeretan eta horien ondoriozko kalteetan eragiten duten genero-faktore nagusiak: https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/seguridad_202105/eu_def/adjuntos/genero_faktoreak.pdf

I. Eranskina: Laginaren tamainaren kalkulua

Prebentzio Zerbitzuen Araudia onartzeko urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuaren 14. artikulua ezartzen duen legez, enpresek prebentzio-zerbitzu propioa eratu behar dute honako ezaugarrietakoren bat betetzen badute:

- Enpresak 500 langile baino gehiago izatea.
- 250 eta 500 langile arteko enpresa izanez gero, errege dekretuaren I. eranskinen aipatutako jardueraren bat garatzea.

Dekretu horretako I. eranskinak dio enpresek garatzen dituzten arriskugarritasun handiko jarduerak PZP izan behar dutela:

- a) Erradiazio ionizatzaileen aurkako osasun-babesari buruzko urtarrilaren 24ko 53/1992 Errege Dekretuaren arabera kontrolatutako guneetan erradiazio ionizatzaileekiko esposizioa eragiten duten lanak.
- b) 1., 2. eta 3. kategoriako toxikotasun akutua eragiten duten substantzia edo nahasketeekiko esposizioa duten lanak, eta, bereziki, agente kantzerigeno, mutageniko edo ugalketarako toxikoekiko esposizioa dutenak, 1A eta 1B kategoriakoak, substantzia eta nahasketak sailkatu, etiketatu eta ontziratzeari buruzko 2008ko abenduaren 16ko 1272/2008 (EE) Erregelamenduaren arabera.
- c) Arrisku handiko produktu kimikoekin egiten diren eta industria-jarduera jakin batzuetan istripu larriak prebenitzeari buruzko uztailaren 15eko 886/1988 Errege Dekretuaren eta haren aldaketen aplikazioaren xede diren jarduerak.
- d) 3 eta 4. multzoetako agente biologikoen eraginpean egiten diren lanak, lanean agente biologikoen arriskuen aurka langileak babesteari buruzko 90/679/EEE Zuzentarauaren eta haren aldaketen arabera.
- e) Lehergaiak manipulatzeko, garraiatzeko eta erabiltzeko dituzten jarduerak, artikulua piroteknikoak eta lehergaiak dituzten beste objektu edo erreminta batzuk barne.

- f) Aire zabaleko eta barruko meatzaritza-lanak, eta lur-azalean edo itsas plataformetan egiten diren zundaketak.
- g) Ur azpiko jarduerak.
- h) Altueratik erortzeko edo lurperatua izateko arriskua dakarten eraikuntzako, indusketako, lur-mugimenduko edo tunelak egiteko jarduerak.
- i) Industria siderurgikoko eta ontzigintzako jarduerak.
- j) Gas konprimitu, likidotu edo disolbatuen produkzioa edo erabilera esanguratsua.
- k) Silize-hautsaren kontzentrazio handiak sorrazten dituzten lanak.
- l) Goi-tentsioan arrisku elektrikoak dituzten lanak.

Informazio hori gogoan izanda, laginen unibertso bat izan da kontuan eta mota honetako erakundeak sartu dira:

- Euskadin jarduera duten 500 enplegatu baino gehiagoko erakundeak.
- Euskadin jarduera duten 250 eta 500 enplegatu arteko erakundeak, Errege Dekretuko I. eranskinean definitutako arriskugarritasun handiko jardueraren bat egiten dutenak.

Bilaketa hori eginda, 207 entitate identifikatu ziren, horietatik 168k lehenengo baldintza betetzen zuten eta 39k, bigarrena. Horietatik kanpo utzi ziren likidazio-prozesuan edo desagertuta zeuden enpresak, eta 125 erakundeko unibertsoa gelditu zen.

Unibertsoaren tamaina hori kontuan izanda, azterketarako laginaren tamaina kalkulatu da, % 90eko konfiantza-maila eman zaio eta % 6ko errore-tartea; 77 enpresako laginaren tamaina lortu da azkenean.

OSALAN ZERBITZU ZENTRALAK

Dinamita kalea z.g. (Basatxu mendia)
48903 Gurutzeta-Barakaldo
Tlf.: 944 032 190

ARABAKO LURRALDE ZENTROA

Clemente Arraiz margolariaren kalea 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 kalea z.g. (Basatxu mendia)
48903 Gurutzeta-Barakaldo
Tlf: 944 032 190