

ARRISKU PSIKOSOZIALEN KUDEAKETAREN EAEKO MAPA (2023 - 2025)

OSALAN - Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea

Arrisku psikosozialen kudeaketaren EAeko mapa (2023 – 2025)





Un registro bibliográfico de esta obra puede consultarse en el catálogo de la Biblioteca de Osalan:

<https://www.katalogoak.euskadi.eus>

Lan honen bibliografia-erregistroa Osalaneko Liburutegiaren katalogoan aurki daiteke:

<https://www.katalogoak.euskadi.eus>

A catalogue record of this book is available in the catalogue of the Library of Osalan:

<https://www.katalogoak.euskadi.eus>

Eskerrak:

Eskerrik beroenak eman nahi dizkiegu parte hartu duten erakunde guztiei, eta, bereziki, prebentzio-zerbitzuei, egindako ahaleginagatik.

Izenburua: Arrisku psikosozialen kudeaketaren EAeko mapa (2023 – 2025)

Argitaraldia: 1.a, 2026ko martxoa.

Ale-kopurua: 20 ale.

© Euskadiko Autonomia Erkidegoko Administrazioa / Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi
OSALAN-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea / Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

Argitaratzailea: OSALAN-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea / Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales / Dinamita bidea, z/g - 48903 Barakaldo (Bizkaia)

Internet: www.osalan.euskadi.eus

Egileak: Ruiz Palomar, Nerea; Aguayo Benito, Yolanda; Rivera Pinto, Javier; Elorza García, Edurne; Gomez Echevarria, Maria Teresa; Uranga Barronea, Fernando; Payo Neilson, Sandra.

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

Lege-gordailua: LG BI 0385-2026

Arrisku psikosozialen kudeaketaren EAEko mapa (2023 – 2025)

AURKIBIDEA

1. Sarrera	10
2. Helburuak	11
3. Esparru teorikoa	12
3.1 Definizio kontzeptuala.....	12
3.2 Arau-esparrua	13
3.3 Eredu teorikoak	14
3.4 Espainiako oraingo egoera.....	14
3.5 EAEko testuingurua	16
4. Materiala eta prozedura	17
4.1 Materiala	17
4.2 Prozedura.....	18
5. Arrisku psikosozialen egoeraren EAE-KO maparen azterketa eta emaitzak 2023-2025	19
5.1 Datuen iturria	19
5.2 Emaizten analisia	22
5.2.1 OS-MAP inprimakiko emaitzen analisia	22
5.2.2 Arrisku psikosozialen arloko prebentzioa garatzeko eta gatazkak ebazteko prozedura ..	30
5.2.3 Detektatutako arriskuak	33
5.3 Ondorioak	35
6. Galderen eta Iradokizunen Inprimakiak Izandako Emaizten Analisia	37
6.1 KPZen, PZPen eta PZMen erantzunak	37
6.1.1 EAEko enpresek arrisku psikosozialen prebentzioan izandako bilakaera	37
6.1.2 Joraketan eragiten duten aldagaiak	38
6.1.3 Joraketaren kalitatea.....	39
6.1.4 Detektatutako hutsune nagusiak	39
6.1.5 Detektatutako abantaila/aukera nagusiak	40
6.1.6 Agente giltzarrien jarrerak	41
6.1.7 6.1.7 Joraketa on baten abantailak.....	43
6.2 Confebask enpresa-elkartearen erantzunak	44
6.2.1 EAEko enpresek arrisku psikosozialen prebentzioan izandako bilakaera	44
6.2.2 Joraketan eragina duten faktoreak	44
6.2.3 Joraketaren kalitatea eta hutsuneak	44



6.2.4 Jorraketa on baten abantailak	45
6.2.5 Agenteen jarrera	45
6.2.6 Zailtasunak eta premiak	45
6.2.7 Hobetzeko proposamenak	45
6.3 Sindikatuen erantzunak (CCOO, LAB, UGT)	47
6.3.1 Bilakaera eta gaur egungo egoera	47
6.3.2 Joraketan eragina duten faktoreak.....	47
6.3.3 Joraketaren kalitatea eta hutsuneak.....	47
6.3.4 Joraketa on baten abantailak	48
6.3.5 Agenteen jarrera	48
6.3.6 Identifikatutako premiak.....	48
6.3.7 Erakundeen lana hobetzeko proposamenak	48
6.4 Lan Ikuskaritzaren (LI) erantzunak.....	49
6.4.1 Bilakaera eta gaur egungo egoera	49
6.4.2 Joraketan eragina duten faktoreak.....	49
6.4.3 Joraketaren kalitatea	49
6.4.4 Joraketa on baten abantailak	49
6.4.5 Agenteen jarrera	50
6.4.6 Zailtasunak eta premiak.....	50
6.4.7 Erakundeen lana hobetzeko proposamenak	50
6.5 Jatorri psikosozialeko bajaren ondoren laneratzea.....	51
7. Ondorioak.....	52
8. Jardun-Ildoak	53

Taulak

Taula 1. Laginaren datuak, guztira.....	21
Taula 2. Datuen banaketa, PZaren eta jarduera-sektorearen arabera	23
Taula 3. Zentroen banaketa, tartearen eta sektorearen arabera.....	24
Taula 4. Arrisku psikosozialen ebaluazioa eginda daukaten zentroak	25
Taula 5. Zentroen banaketa, langile-tartearen, psikosoziala-espezialitatea kontratatzearen eta ebaluazioa eginda edukitzearen arabera.....	28
Taula 6. APEetan erabilitako tresnak.....	29
Taula 7. Gatazkak ebazteko prozedurak ezarri dituzten zentroen banaketa, sektorearen eta prebentzio modalitatearen arabera	31
Taula 8. Esku-hartzeren bat egin duten zentroen banaketa, sektorearen eta prebentzio modalitatearen arabera.....	31

Grafikoak

Grafikoa 1. Laginaren banaketa, prebentzio modalitatearen arabera	22
Grafikoa 2. Zentroen banaketa, sektorearen arabera.....	24
Grafikoa 3. Zentroen banaketa, tartearen eta sektorearen arabera.....	25
Grafikoa 4. APEa egina duten zentroen ehunekoa, sektorearen eta PZaren arabera.....	26
Grafikoa 5. APEa egina duten zentroen ehunekoa, psikosoziala-espezialitatea kontratatuta dutenen artean, sektorearen eta langile-tartearen arabera	27
Grafikoa 6. APEa egiteko arrazioen banaketa.....	29
Grafikoa 7. Esku-hartzeen banaketa, enpresako langile-tartearen arabera.....	32
Grafikoa 8. Esku hartzeko arrazioen banaketa	32
Grafikoa 9. Esku-hartzeen banaketa, arriskuaren eta PZ motaren arabera	34



1. Sarrera

Duela zenbait urte, 2012an eta 2016an, bi azterlan egin ziren, eta horiek ahalbidetu zuten Euskal Autonomia Erkidegoan (EAE) arrisku psikosozialek zuten egoerari buruzko mapak egitea. Bi lanok ezinbesteko abiapuntua izan ziren ulertzeko lan-eremuko arrisku psikosozialen kudeaketak zer garrantzi eta ezaugarri dituen. Mapa horiei tiraka egindako hasierako analisitik hainbat ondorio garrantzitsu atera ziren, eta, hain zuzen ere, ondorio horiexek orientatu dituzte OSALAN – Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeak arrisku psikosozialen prebentzioan eta kudeaketan garatutako ekintzak eta estrategiak. Hauek izan ziren ondorioak:

- EAEn, arrisku psikosozialen prebentzioa hasierako fasean zegoen; gaiaren inguruko ezjakintasuna handia zen, eta lan-eremuan sentsibilizazio txikia zegoen. Askotariko azterlanek eta adituek arrisku horiei garrantzi handia ematen bazieten ere, sekulako arrakala zegoen kezka teorikoaren eta prebentzio-neurrien aplikazio praktikoaren artean. Oro har, ez zen arrisku psikosozialen ebaluaziorik egiten, eta gatazkak ebazteko protokoloak ere ez ziren erabiltzen; horretaz gainera, jarduketak berandu iristen ziren. Ondorioz, gatazkak eremu judizialean ebazten ziren, eta horrek ondorio txarrak izaten zituen tartean ziren alderdi guztientzat.
- Historikoki, lan-eremuko prebentzioaren arloko lehenetasunak segurtasuna eta higiena ziren, eta bigarren mailan uzten zen lan-eremuko psikosozio-logia-espezialitatea. Egoera horren ondorioz, eskasak ziren diziplina horretara bideratutako baliabideak eta ezagutzak. Gainera, hainbat oztopo zeuden; adibidez, enpresaburuek gastutat jotzen zuten prebentzioa, ez inbertsiontzat, eta garaiko egoera ekonomikoak pertzepzio hori areagotzen zuen.
- Zenbait sektoretan (hala nola administrazioan, hezkuntzan, osasunean eta enpresa handietan) erreminta efikazak eta esperientzia onak egon arren, enpresa txikietan ez zeuden batere hedatuta. Eremuan lan egiten zuten kolektiboen arteko koordinazio faltak, gainera, prebentzio-ekintzen inpaktua murrizten zuen. Hala ere, bazen eskarmentu eta ezagutzadun profesionalen eta ordezkari sindikalen multzo bat, oinarria izan zena prebentzio eraginkorrako eta orokortuago baterantz aurrera egiteko.

Gaur egungo mapa, bada, aurreko azterlanetan egindako aurkikuntzak berrestera etorri da, bai eta arrisku psikosozialen prebentzioaren kudeaketak EAEn izan duen bilakaera aztertzerare ere. Ikuspegi horri esker, egindako aurrerapausoak baloratu, arlo kritikoak identifikatu eta, halaber, lan-ingurune seguruago eta osasungarriagoak bermatuko dituzten etorkizuneko estrategiak orientatu ahalko ditugu.

2.

Helburuak

Txosten honen helburu nagusia aurreko azterlanei jarraitutasuna ematea da, OSALANen funtsezko jarduketa-printzipioak betez, zeinak hiru ardatz estrategikotan zehazten baitira: ikerketa, aholkularitza eta prestakuntza. Zutabe horien bidez, arrisku psikosozialen gaur egungo egoerari buruzko ezagutza sortu nahi dugu, bai eta arriskuok ondo kudeatzeko orientazio teknikoa eskaini eta inplikaturako agenteen gaikuntza sustatu ere, lan-ingurune seguruago eta osasungarriagoetarantz aurrera egin dezagun. Horri begira, honako hauek lortu nahi ditugu azterlan honen bidez:

1. EAEn arrisku psikosozialak kudeatzeko moduari buruzko informazio eguneratua eskuratzea.
2. Kudeaketa horrek azken urteetan izan duen bilakaeraren konparazioa egitea.
3. Datu-base objektibo bat edukitzea, hausnarketari bide emateko, eta, horrela, zailtasunak eta premiak identifikatzeko, lan-ildo berrien inguruan orientatzen gaitzaten.
4. Arrisku psikosozialen kudeaketan inplikaturik dauden agente guztiei informazioa helaraztea eta arrisku psikosozialekiko sentsibilizazioa sustatzea.



3.

Esparru teorikoa

3.1 Definizio kontzeptuala¹

Laneko arriskuen prebentzioaren eremuan, **psikosoziologia** honako hauekin lotutako lan-baldintzez arduratzen da: zereginen antolaketa, edukia eta betearazpena, pertsonen arteko harremanak eta lan-jarduera garatzeko testuinguruak. Lan-baldintza horiei faktore psikosozial deitzen zaie, eta, besteak beste, alderdi hauek biltzen dituzte barruan: lan-zama, -erritmoa eta -denbora, autonomia eta erabakiguneetan dagoen parte-hartzea, rolen zehaztapena, lanbidean garatzeko dauden aukerak eta pertsonen arteko harremanen kalitatea. Baldintza psikosozial horiek enpresa guztietan daude, edozein izanik ere tamaina, jarduera eta sektorea; alabaina, baldintzon konfigurazioak desberdintasun handiak eragiten ditu postuen eta antolakundeen artean.

Baldintza horiek, ezegoki diseinatzen edo ezartzen direnean, **arrisku psikosozialeko faktore** bihurtzen dira; hau da, lana antolatzeko modu ezegoki horiek areagotu egiten dute langileen segurtasunari eta osasun fisiko, kognitibo, emozional eta sozialari kalte egiteko aukera. Adibidez, gehiegizko lan-zama, zereginen gaineko kontrolik eza, rol-anbigutasuna, kontratu-ziurgabetasuna eta harreman gatazkatsuak sor daitezke.

Amaitzeko, faktore horien eraginpean egoteak **arrisku psikosozialak** ekar ditzake, laneko estresa, indarkeria eta jazarpena (edozein moldetan) agertzeko probabilitatea handitzen duten egoeratzat hartuta. Arrisku horiek ondorio kaltegarriak izaten dituzte hala norbanakoen osasunean (esaterako, antsietatea, depresioa, nahasmendu fisiologikoak eta jokabide-nahasmenduak), nola antolakundeetan, absentismoa, presentismoa, lan-istripuak eta produktibitate-galera eragin baititzakete. Hori dela-eta, ezinbestekoa da arrisku psikosozialeko faktoreak identifikatu, ebaluatu eta kudeatzea, kalteak prebenitu eta lan-ingurune seguru eta osasungarriak bermatu nahi baditugu.

¹ Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2022)

Lanaren Nazioarteko Erakundeak (LANE)² honela definitzen ditu arrisku psikosozialak: lanaren diseinuarekin eta kudeaketarekin lotutako alderdiak dira, laneko estresa sortzeko aukera handitzen dutenak; izan ere, eskakizunek norbanakoaren ahalmenak (egoerei aurre egiteko ahalmenak) gainditzen dituztenean agertzen da laneko estresa, eta, estres hori bizia edo luzarokoa bada, kalte psikologiko eta fisikoak eragin ditzake. Arriskuon artean, hainbat faktore sartzen dira, hala nola lan-zama eta -erritmoa, zereginen gaineko kontrola, ingurumen-baldintzak, antolakundearen kultura, pertsonen arteko harremanak, rolen zehaztapena, laneko segurtasuna eta lanaren eta bizitza pertsonalaren arteko kontziliazioa. Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europako Agentziak (EU-OSHA)³, bestalde, honakotzat jotzen ditu arrisku psikosozialak: langileen osasun mental eta fisikoari kalte egin diezaioketen lan-ingurune elementuak. Elementuon artean, hauek daude: gehiegizko lan-zama edukitzea, eskaera kontraesankorrak jasotzea, rola argi ez izatea, erabakiguneetan parte-hartze eskasa edukitzea, lanean ziurtasunik ez sentitzea, komunikazioa txarra izatea, gizarte-babesik ez jasotzea, jazarpen psikologiko edo sexuala pairatzea eta bezeroekin edo erabiltzaileekin aritzean zailtasunak egotea. Bi definizioek esparru integral bat ematen digute, laneko ongizatean eragiten duten antolaketa- eta harreman-faktoreak identifikatu eta ebaluatzeko, eta laneko segurtasuna eta osasuna prebenitzeko estrategietan arrisku psikosozialak aintzat hartzeko.

3.2 Arau-esparrua

Espanian, arrisku psikosozialen kudeaketa Laneko Arriskuak Prebenitzeko 31/1995 Legean eta 39/1997 Errege Dekretuan erregulatzen da nagusiki; lehenengoak laneko arrisku guztiak ebaluatu eta prebenitzeko betebeharra ezartzen du, arrisku psikosozialak barne hartuta, eta bigarrenak prebentzio-zerbitzuen antolaketa eta eginkizunak erregulatzen ditu.

Nazioartean, LANEren 190. hitzarmenak eta 206. gomendioak laneko indarkeria eta jazarpena desagerrarazteko jarraibideak ematen dituzte, jazarpen psikologikoa eta sexuala barne hartuta. Halaber, 3/2007 Lege Organikoak (Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako denak) eta 10/2022 Lege Organikoak lan-eremuko indarkeriaren eta sexu-jazarpenaren aurkako babesa indartzen dute.

Autonomia-erkidegoan, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategiak (2021-2026) lehenetsuna ematen dio arrisku psikosozialen prebentzioari, genero-ikuspegia txertatuz eta gorabidean diren erronketara egokituz, hala nola digitalizaziora eta telelanera.

² Psychosocial risks and stress at work | International Labour Organization

³ Psychosocial risks and mental health at work | Safety and health at work EU-OSHA



3.3 Eredu teorikoak

Askotariko azalpen-ereduek ematen diote oin arrisku psikosozialen analisiari, lan-baldintzen eta langileen osasunaren arteko harremana azaltzen duten esparru kontzeptualak eskaintzen baitituzte.

Batetik, **Eskaerak-Kontrola Ereduak** (Karasek, 1979) lan-tentsio handiko egoerak identifikatzeko modua ematen du; egoera horietan, eskaerak handiak eta kontrola baxua izaten direnez, handitu egiten da estresa, antsietatea eta gaixotasun kardiobaskularrak agertzeko arriskua.

Bestetik, **Ahalegina-Saria Ereduak** (Siegrist, 1996) ikuspegia ematen du egindako ahaleginaren eta jasotako sarien (hala nola, soldataren, aitoritzaren edo egonkortasunaren) arteko desorekaren inguruan, desoreka horrek tentsio psikologikoa eta nahasmendu mentalekiko zaurgarritasuna ekartzen dituelako.

Azkenik, **gizarte babesaren teoriak** azpimarratzen duenez, lankideen eta arduradunen babesik ez jasotzeak handitu egiten du laneko eskaeren inpaktu txarra, eta horrek ongizate emozionalari eragiten dio.

Multzoan hartuta, eredu horiek lagundu egiten dute arrisku psikosozialak kontzeptu enpiriko bihurtzen, baita adierazle neurgarriak zehazten eta ebidentzia zientifikoan oinarritutako prebentziozko esku-hartzeak orientatzen ere.

Duela gutxiko ebidentziek (Navarro *et al.*, 2022)⁴ ereduok indarrean daudela berresten dute, baina gorabidean diren faktoreak gaineratu dituzte (adibidez, lan-ziurgabetasuna, lanaren eta familiaren arteko gatazka eta lanaren zentzurik eza), antsietate- edo depresio-nahasmenduak izateko arriskua handitzen baitute. Azterlanak erakusten duenez, arrisku psikosozialekiko esposizioa izugarri igo zen 2021ean: langileen % 55,9 osasun mental txarra izateko arriskuan zeuden, eta langileen % 18,9 horretarako arrisku handian zeuden; beraz, agerikoa da prebentzioan antolaketa-faktoreak, pertsonen arteko harremanak eta kontziliazioa txertatu behar direla.

3.4 Espainiako oraingo egoera

Laneko Segurtasun eta Osasunaren Institutu Nazionalaren (INSST) 2023ko diagnostikoak⁵ agerian jartzen du hazten ari dela arrisku psikosozialen eta arriskuok osasun mentalari eragiten dioten inpaktuaren gaineko kezka. Faktore nagusien artean nabarmentzen dira denboraren presioa eta gehiegizko lan-zama (% 32) eta bezero edo pazienteekiko tratu

4 <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.106>

5 Salud mental y trabajo. Diagnóstico de situación. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2023)

zaila (% 16). Lanak eragindako edo larriagotutako arazo mentalen prebalentzia % 1eko da, eta emakumeei gehiago eragiten diete. Era berean, 2017tik 2020ra bitartean nahasmendu mentalen 363 kasu jakinarazi ziren; batez ere, antsietatea (% 73) eta trauma osteko estresa (% 25). Bestalde, erasoek edo mehatxuek eragindako kalte psikologikodun 2.755 istripu erregistratu ziren denbora-tarte berean. Osasunaren Europako Inkestak berresten duenez, depresioak landunen % 3ri eragiten die, eta antsietateak % 4,6ri, sarriagoak izanik emakumeen, 50 urtetik gorakoen eta aldi baterako kontratudun pertsonen artean. Patologia ez-traumatikoei buruzko azterlanak (INSST, 2022)⁶, berriz, agerian jartzen du nahasmendu mentalak, guztizkoaren % 1,6 baino ez diren arren, larritasunagatik eta laneko bajaren iraupenagatik nabarmentzen direla.

Era berean, EU-OSHaren ESENER 2024 inkestak⁷ adierazten du enpresen % 80k baino gehiagok arrisku garrantzitsuztat jotzen dituztela estresa eta zama mentala, baina, era berean, enpresen % 30ek baino ez dituztela ezartzen prebentzio-neurri sistematikoak. Digitalizazioak eta telelanak hainbat arronka areagotu dituzte (hala nola isolamendua eta deskonexio digitalik eza); beraz, nahiz eta arazook badaudela aitortu, prebentzioaren kudeaketak nahikoa izan gabe jarraitzen du, sektore kritikoetan bereziki (osasuna, garraioa eta gizarte-zerbitzuak).

OSH Pulse 2025⁸ inkestaren emaitzek diotenez, eraldaketa digitalak eta lana antolatzeke modu berriek arrisku psikosozialak areagotu dituzte Espainian, eta eragin nabarmena izan dute langileen osasun mentalean.

Inkestaren arabera, langileen % 60k baino gehiagok lan-zamarekin eta denbora-presioarekin lotutako estresa dutela esaten dute; langileen % 38k adierazten dute ez dutela lan-erritmoa kontrolatzen, eta % 32k, erabakiguneetan autonomia baxua dutela. Bezeroekin edo erabiltzaileekin tratu zaila edukitzea ohiko arriskutzat jotzen da zerbitzuen eta merkataritzaren sektoreetan.

Osasun mentalean jasandako inpaktuari buruz, lau langiletik batek baieztatzen du azkenengo hamabi hilabeteetan lanarekin lotutako antsietate- edo estres-sintoma esanguratsuak izan dituztela. Telelana eta kudeaketa algoritmikoa isolamendu-sentsazio handiagorekin eta deskonexio digitalerako zailtasunekin lotzen dira.

Enpresek arriskuoi gero eta aitortza handiagoa ematen badiete ere, aplikatzen dituzten prebentzio-neurriak ez dira nahikoak izaten, ezta oso parte-hartzaileak ere. Agertoki horrek, bada, argi erakusten du prebentzioa, prestakuntza eta parte-hartze aktiboa konbinatuko dituzten estrategia integralak ezarri behar direla, arronka berrien aurrean jasangarriak izango diren lan-ingurune osasungarriak bermatzeko.

6 Epidemiología de las patologías no traumáticas: 11 años de PANOTRATSS (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2022)

7 <https://osha.europa.eu/en/publications/first-findings-fourth-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-2024>

8 OSH Pulse 2025 - La seguridad y la salud en el trabajo en la era del cambio climático y digital | Safety and health at work EU-OSHA



3.5 EAeko testuingurua

EAeko 2023ko Osasun Inkestak (EAEOI 2023)⁹ baieztatzen duenez, lan-baldintzak erabakigarriak dira osasunean. Lan-harremanen kalitateari buruz, emakumeen % 87,1ek eta gizonen % 88,1ek esaten dute lankideekin harreman egokiak dauzkatela. Halaber, emakumeen % 85,7k eta gizonen % 85,9k baliagarri ikusten dute beren lana, eta emakumeen % 70ek eta gizonen % 71,5ek uste dute beren jarduerak arreta-maila handia eskatzen duela. Kontrako muturrean, lan-gatazkek emakumeen % 5,5i eta gizonen % 7,8ri eragiten diete, eta, beraz, gizonak gehiago ukitzen dituzte. Eraitza horiek beste adierazle garrantzitsu batzuei gaineratzen zaizkie: emakumeen % 8,1 eta gizonen % 8,2 ez daude lanarekin pozik, eta lan-prekaritateak, zeina 2018tik handitu egin baita, emakumeen % 31,6ri eta gizonen % 27,6ri eragiten die; genero-arrakala lau portzentaje-puntukoa da. Baldintza txar horiek talde sozioekonomiko baxuenetan eta hezkuntza-maila gutxiagoko pertsonen artean biltzen dira, eta, beraz, desberdinkeria sozialak osasunean ere islatzen dira. Emakumeek, gainera, ordaindu gabeko lan-zama handiagoa jasaten dute, etxeko lanengatik eta zaintza-lanengatik, eta horrek areagotu egiten die arrisku psikosozialekiko esposizioa. Bukatzeko, prekaritatea eta lan-gatazkek osasun mentalaren narriadurarekin lotzen dira: emakumeen % 26,5ek eta gizonen % 17,7k antsietate- eta depresio-sintomak dauzkate.

Aurkikuntza horiek indartu egiten dute EAEn arrisku psikosozialak murrizteko eta enpleguaren kalitatea hobetzeko prebentzio-politikak behar direlako ideia.

⁹ https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_enc_salud_2023/es_def/adjuntos/ESCAV23_DATOS_RELEVANTES_FINAL.pdf

4.

Materiala eta prozedura

4.1 Materiala

Informazioa biltzeko, bi erreminta nagusi erabili genituen. Batetik, OS-MAP dokumentua erabili genuen. Dokumentu hori aspaldikoa da, baina aldatu egin genuen, datu eguneratuak eta oraingo egoerara doituak txertatzeko xedez. Tresna horrek zenbait item jasotzen ditu arrisku psikosozialei buruzko informazio kuantitatiboa eskuratzeko.

Bigarrenik, fitxa bat egin genuen prebentzio-zerbitzuei, enpresa-elkarteei, sindikatuei eta azterlanean lagundu duten beste organismo batzuei zuzendutako galderen eta iradokizunen inguruan. Bigarren dokumentu horrek elkarrizketa erdi-egituratuaren forma dauka, eta informazio kualitatiboaren bilketa gidatzeko modua ematen du, aztergai dugun errealitatearen gaineko ikuspegi oso eta xeheagoa edukitzeko.



4.2 Prozedura

Proiektua egiteko, honako jarduera hauek burutu genituen:

- **Hasierako informazio-bilketa**

OSALANen agirietan agertzen diren prebentzio-zerbitzuen zerrenda egin genuen, kanpokoena nahiz propioa, identifikatzeko zenbat enpresak, zentrok eta langilek daukaten prebentzio-zerbitzu modalitate hauetako bat: kanpoko, mankomunatua edo propioa.

- **Komunikazioa eta deialdia**

Informazio-gutun bat bidali genien prebentzio-zerbitzu guztiei, proiektua eta proiektuaren helburuak aurkezteko informazio-bilera batera deitzeko.

- **Elkarrizketak eta dokumentazio-banaketa**

Elkarrizketa erdi-egituratuak egin genituen prebentzio-zerbitzuetako lan-arloko psikosozologiako arduradunekin eta prebentzio-arduradun nagusiekin. Elkarrizketetan, OS-MAP dokumentua eman genien, bete zezaten.

- **Datuak jaso eta erregistratzea**

Hitzartutako epea igarotakoan, dokumentuak beteta jaso eta gero, datuak proiektuaren datu-basera sartu genituen.

- **Elkarrizketa osagarriak**

Elkarrizketak egin genituen Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzarekin, CONFEBASKekin, sindikatuekin eta beste organismo inplikatu batzuekin.

- **Informazioaren analisisia**

Bildutako datu kuantitatiboak eta kualitatiboak aztertu genituen, xehe.

- **Ondorioak eta proposamenak**

Analitik abiaturata, azterlanaren ondorioak idatzi genituen, eta arrisku psikosozialak prebenitzeko hobekuntza-proposamenak egin.

5.

Arrisku Psikosozialen Egoeraren 2023-2025 EAE-ko Maparen Azterketa eta Emaitzak

5.1 Datuen iturria

Ikergai den biztanleria

EAEko lantokiak, prebentzio modalitate hauek dauzkatenak: prebentzio-zerbitzu propioa, prebentzio-zerbitzu mankomunatua edo kanpoko prebentzio-zerbitzua.

Laginareen tamaina

Kanpoko 40 prebentzio-zerbitzuri (KPZ) eskatu genien laguntza, eta 21en datu osoak jaso genituen. Beste lauk ez zuten informazio osoa eman, eta zazpik ez zuten proiektuan parte hartu, bai berariaz uko egin ziotelako, bai elkarrizketa egin eta datuak biltzeko zailtasunak zeuzkatelako.

Mapa honetan, KPZ laguntzaileen kopurua murriztu egin da, hein batean, prebentzio-zerbitzuen barruan izandako aldaketengatik. Izan ere, lau fusionatu egin dira, eta beste lauk jarduera utzi dute.

Emandako informazioari dagokionez, KPZ batek ez du adierazi zenbat pertsonari ematen dien zerbitzu, eta zazpik ezin izan dute sexuaren arabera banakatutako daturik eman, ez daukatelako erregistro hori.

Hortaz, KPZ laguntzaileak guztizkoaren % 52 izan dira.



Lagundu duten KPZek hauei ematen diete zerbitzu:

- > Enpresa kopurua: 25.195
- > Zentro kopurua: 29.364
- > Langile kopurua 240.495

Bestetik, 21 **prebentzio-zerbitzu mankomunaturi (PZM)** eskatu genien laguntza, eta 16ren datu osoak jaso genituen. Beste hiruk ez zuten proiektuan parte hartu; batek jarduera utzi du, eta beste batek KPZ batekin zeukan kontratatuta psikosoziologia espezialitatea.

Emandako informazioari dagokionez, PZM batek ez du adierazi zenbat pertsonari ematen dien zerbitzu, eta beste batek ezin izan du sexuaren arabera banakatutako daturik eman, ez daukalako erregistro hori.

Hortaz, PZM laguntzaileak guztizkoaren % 76 izan dira.

Lagundu duten PZMek hauei ematen diete zerbitzu:

- > Enpresa kopurua: 294
- > Zentro kopurua: 397
- > Langile kopurua 17.547

Azkenik, 43 **prebentzio-zerbitzu propiori (PZP)** eskatu genien laguntza, eta 31ren datu osoak jaso genituen. Beste lauk ez zuten proiektuan parte hartu, bai berariaz uko egin ziotelako, bai elkarrizketa egin eta datuak biltzeko zailtasunak zeuzkatelako; hiruk jarduera utzi dute, eta beste bostek KPZ batekin zuten kontratatuta psikosoziologia espezialitatea.

Emandako informazioari dagokionez, PZP batek ez du adierazi zenbat pertsonari ematen dien zerbitzu.

Hortaz, PZP laguntzaileak guztizkoaren % 72 izan dira.

Lagundu duten PZPek hauei ematen diete zerbitzu:

- > Enpresa kopurua: 33
- > Zentro kopurua: 339
- > Langile kopurua: 82.619

Horrenbestez, datu guztiak batuta, guztizko lagina hau da (1. taula):

- > Enpresa kopurua: 25.522
- > Zentro kopurua: 30.100
- > Langile kopurua: 340.661

	ENPRESAK	%	ZENTROAK	%	LANGILEAK	%
Kanpoko PZ	25.195	98,72%	29.364	97,55%	240.495	70,60%
PZ mankom.	294	1,15%	397	1,32%	17.547	5,15%
PZ propioa	33	0,13%	339	1,13%	82.619	24,25%
GUZTIRA	25.522		30.100		340.661	

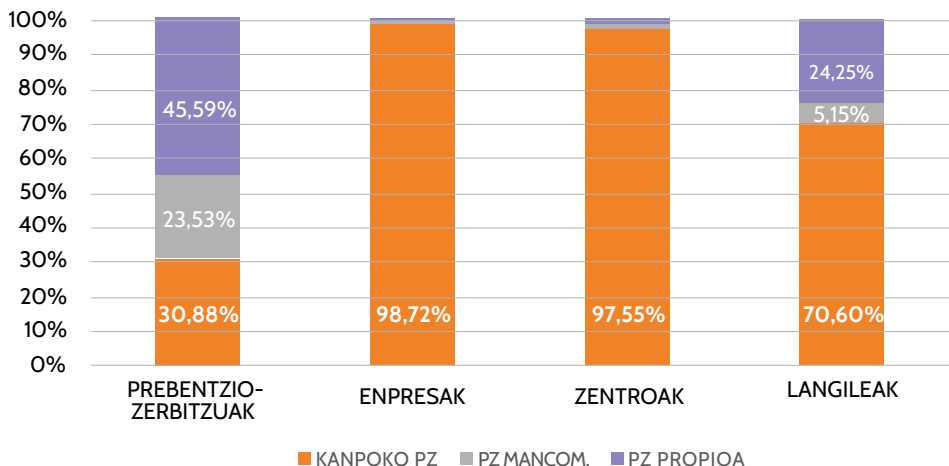
1. taula. Laginaren datuak, guztira

2024ko urtarrilaren 1ean, EAEn 945.626 lagun zeuden Gizarte Segurantzara afiliatuta. Hala, inkestetan sartutako **340.661 pertsonak** EAeko langile guztien % 36 dira, gutxi gorabehera.

Datuak prebentzio modalitatearen arabera aztertuz gero (1. grafikoa), ikusi dugu enpresa eta zentro gehien-gehienek, % 97k baino gehiagok, kanpoko prebentzio-zerbitzuak (KPZ) daukatela.

Langileei begiratzuz gero, nahiz eta KPZ nagusi izan (% 70,60), PZPek pisu esanguratsua daukate (% 24,25koa), eta horrek esan nahi du langile gehiago dauzkaten enpresek zerbitzu propioa edukitzeko joera daukatela.

Prebentzio-zerbitzu mankomunatuak gutxiengoa dira enpresetan, zentroetan eta pertsonen artean.



1. grafikoa. Laginaren banaketa, prebentzio-modalitatearen arabera

Prebentzio-zerbitzuei ez ezik, honako hauei ere elkarrizketak egin genizkien, eta informazioa eman ziguten:

- > Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritza (ITSS).
- > Confebask, enpresa-multzoa ordezkatuz.
- > Sindikatuak; gehiengoa duten lau sindikatuetatik hiruk parte hartu zuten: LAB, CCOO, UGT. ELA sindikatutik ez genuen erantzunik jaso.

5.2 Emaitzen analisia

5.2.1 OS-MAP inprimakiko emaitzen analisia

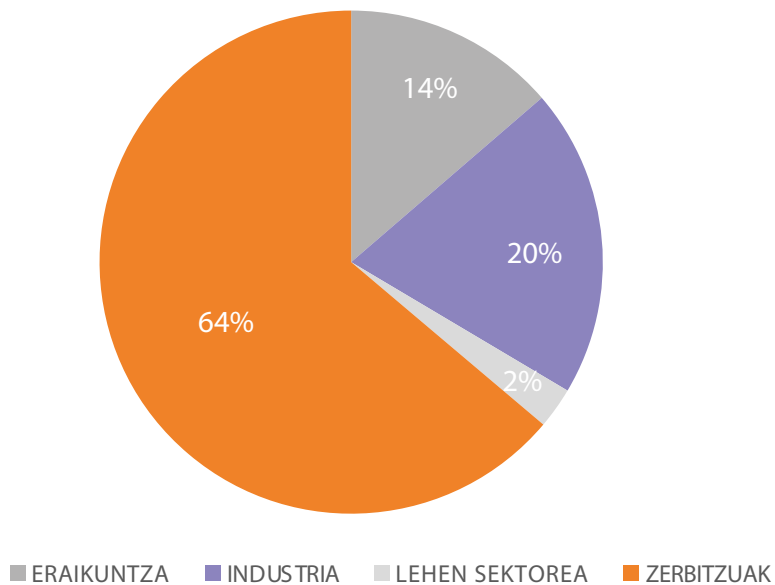
Lehen esan moduan, azterlanaren laginak 2024ko urtarrilaren 1ean EAEn zeuden langile guztien % 36 ordezkatzen du gutxienez. Laginean, informazioa jarduerasektoreen eta enpresa-tamainen arabera berezita dago, eta horrek modua ematen du lagina nahikoa zabaltzat jotzeko eta, beraz, EAEn arrisku psikosozialen kudeaketak daukan egoerari buruzko baliozko ondorioak ateratzeko. Alabaina, ezin izan dugu lurralde historikoen araberrako alderaketa egin, prebentzio-zerbitzu batzuek zailtasunak izan dituztelako datuak probintzien arabera banakatuta emateko. Ondorio okerrak eta desberdintzapen partzialak saihesteko, emaitzak EAeko zentro guztiei buruzkoak izatea erabaki dugu.

Bestetik, EAEn arrisku psikosozialen kudeaketak izandako bilakaera sendotasunez baloratzeko, mapak alderatuz, luzetarako azterlan bat egin beharko genukeen, prebentzio-zerbitzu berberak kontuan hartuta. Ezin izan dugunez horrelakorik egin eta laginak edizio batetik bestera aldatu egin direnez, urte bateko eta besteko egoeraren gaineko ikuspegi orokorra eskaintzeko erabili dugu informazioa.

Azterlanean parte hartu duten zentro gehienek (% 97,55ek) kanpoko prebentzio-zerbitzua (KPZ) daukate kontratatuta (2. taula). Gainera, zentroak sektoreen eta langile kopuruaren arabera banatuz gero, batez ere zerbitzuen sektorekoak (2. grafikoa) eta tamaina txikiko enpresak direla ikusi dugu, 1-9 langile-tartekoak (3. taula eta 3. grafikoa). Publikoak edo pribatuak diren begiratzuz gero, zentroen % 98,24 sektore pribatukoak dira (28.421 zentro), eta % 1,76 bakarrik dira sektore publikokoak (510 zentro). Jaso dugun informazioak ez ditu zentroen % 3,88 pribatu edo publiko gisa sailkatu.

	1. LEHEN SEKTOREA	2. INDUSTRIA	3. ERAIKUNTZA.	4. ZERBITZUAK	GUZTIRA
Kanpoko PZ	795	5.773	4.114	18.682	29.364
PZ mankom.	0	182	2	213	397
PZ propioa	0	22	0	317	339
GUZTIRA	795	5.977	4.116	19.212	30.100

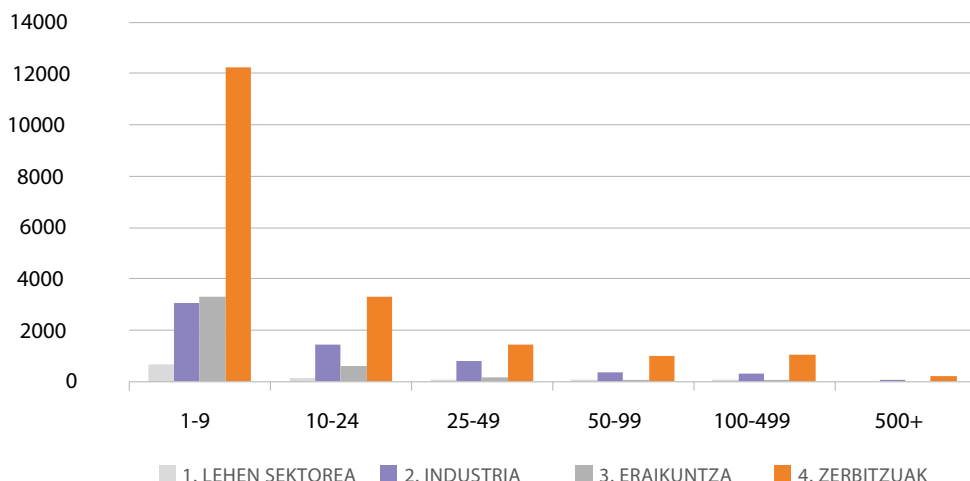
2. taula. Datuen banaketa, PZaren eta jarduera-sektorearen arabera



2. grafikoa. Zentroen banaketa, sektorearen arabera

	1. LEHEN SEKTOREA	2. INDUSTRIA	3. ERAIKUNTZA.	4. ZERBITZUAK	GUZTIRA
1-9	664	3.040	3.294	12.246	19.244
10-24	101	1.435	601	3.303	5.440
25-49	18	785	155	1.442	2.400
50-99	4	359	51	978	1.392
100-499	8	329	15	1048	1.400
500+	0	29	0	195	224
GUZTIRA	795	5.977	4.116	19.212	30.100

3. taula. Zentroen banaketa, tartearen eta sektorearen arabera



3. grafikoa. Zentroen banaketa, tarteren eta sektorearen arabera

Proiektuan parte hartu duten lantokien kopurua eta sektoreen nahiz langile kopuruaren araberako banaketa identifikatu eta gero, arrisku psikosozialen ebaluazioa zenbaterik egin duten aztertu dugu, hainbat alderdiri ere begiratuta: ebaluazioa zergatik egin duten, zer metodologia aplikatu duten, prebentzio-neurrien plangintzarik duten...

Aztertutako lantokien ehuneko oso handi batek (zehazki, % 97,24k) PZ motaren batekin dauka kontratatuta psikosoziala espezialitatea. Halere, arrisku psikosozialen ebaluazioa egin duten zentroen ehunekoak oso txikia izaten jarraitzen du.

Aztertutako 30.100 lantokietatik, 1.873k bakarrik egin dute arrisku psikosozialen ebaluazioa, hau da, zentroen % 6,22k (4. taula). Psikosoziala espezialitatea kontratatuta daukaten lantokiei bakarrik erreparatu zergo, ehunekoa zertxobait igotzen da: % 6,4.

	1. LEHEN SEKTOREA	2. INDUSTRIA	3. ERAIKUNTZA.	4. ZERBITZUAK	GUZTIRA
Kanpoko PZ	5	424	36	869	1.334
PZ mankom.	0	143	0	130	273
PZ propioa	0	22	0	244	266
GUZTIRA	5	589	36	1.243	1.873

4. taula. Arrisku psikosozialen ebaluazioa eginda daukaten zentroak

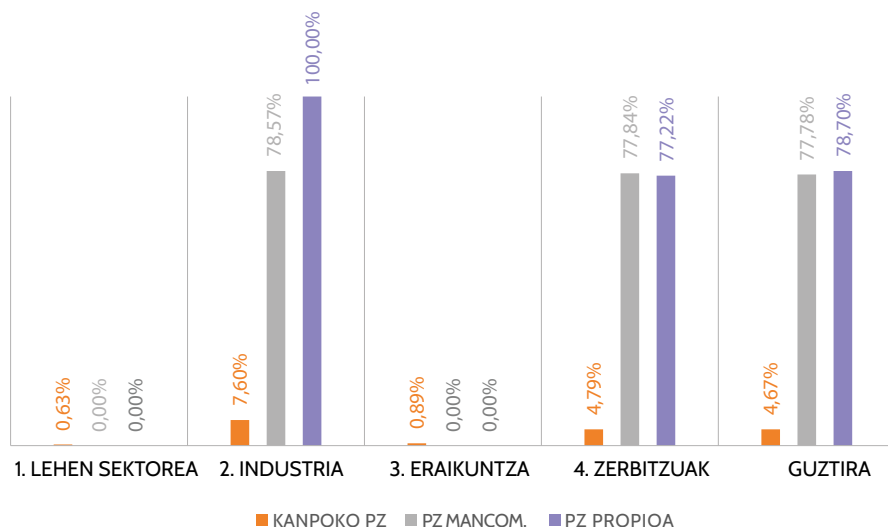


Emaitzak sektoreen arabera aztertuta eta 2016ko mapan jasotako datuekin alderatuta ikusi dugunez, industria eta zerbitzuak dira arrisku psikosozialen ebaluazio gehien dauzkaten sektoreak; dena dela, ehunekoek oso baxuak izaten jarraitzen dute, eta, 2016arekin alderatuta, honako aldakuntza hauek egon dira:

- > Eraikuntza: % 0,89 (+0,53)
- > Industria: % 10,19 (+2,29)
- > Lehen sektorea: % 0,63 (+0,44)
- > Zerbitzuak: % 6,67 (-3,71)

Arrisku psikosozialen ebaluazioen kopuruak sektore guztietan izandako geldialdiaz gainera (2016tik, igoera minimoak izan dira), nabarmentzekoa da zerbitzuen sektorean behera egin izana. Datu horrek zalantza piztu digu zerbitzuen sektorekoak diren eta egoitza nagusia beste autonomia-erkidego batzuetan daukaten enpresa handien gainean, baina ezin izan dugu haiei buruzko daturik bildu, eta, beraz, ez ditugu oraingo laginean sartu. Etorkizuneko jarduketetan kontuan izango dugu hori.

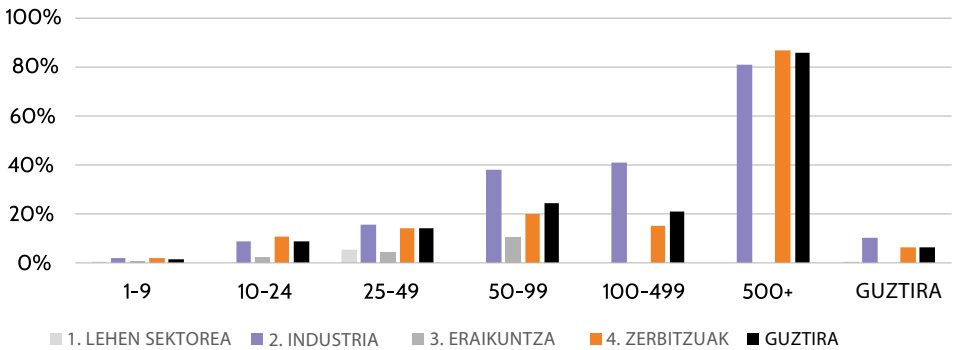
Bestalde, datuak prebentzio-zerbitzu motaren arabera berrikustean, ikusi dugu prebentzio modalitatearen arabera arrisku psikosozialen ebaluazio gehiago edo gutxiago egiten direla. PZPa edo PZMa duten lantokien % 78 inguruk ebaluazioa egin dute, baina KPZek egindakoak askoz ere gutxiago dira, lantoki horien % 4,67k dutelako ebaluazioa egin; hau da, PZPekin alderatuta, arrakala % 74koa da (4. grafikoa).



4. grafikoa. APEa egina duten zentzen ehunekoa, sektorearen eta PZaren arabera

Datuak aztertzean sektoreari eta langile kopuruari erreparatuz gero, ondoriozta dezakegu zerbitzuen sektoreak eta 500 langiletik gorako zentroek kudeatzen dituztela arrisku psikosozialak gehien (arrisku psikosozialen ebaluazioa erreferentziatzen hartuta); ia-ia % 87k (5. grafikoa). Hortik oso hurbil, industriaren sektorea dago, 500 langiletik gorako zentroetan baita ere, % 80,77rekin. Datuok berresten dutenez, PZPa duten zentroetan arrisku psikosozialen ebaluazioa garatuago edo hedatuago dago.

Kontrako aldean, lehen sektorea dago, lantokiaren tamaina edozein dela ere: lehen sektorean, 25 eta 49 langile arteko lantokiak bakarrik gaintu dute % 1eko langia, arrisku psikosozialen ebaluazioa egiteari dagokionez. Oro har, 1-9 langile-tarteko lantokiak daukate arrisku psikosozialen ebaluazio gutxien eginda, % 1,82k batez beste, eta EAeko enpresa-sarean gehiengoa dira (guztizkoaren % 63,93).



5. grafikoa. APEa egina duten zentroyen ehunekoa, psikosoziojologia espezialitatea kontratatuta dutenen artean, sektorearen eta langile-tartearen arabera



Datuak langile-tartearen arabera bakarrik behatzen baditugu, honela banatzen dira (5. taula):

LANGILE-TARTEA	PSIKO. ESP. KONTRATATUTA DUTEN ZENTROAK	APEa EGINA DUTEN ZENTROAK	EGIN DUTENEN %a
1-9	18.968	346	1.82%
10-24	5.287	482	9.12%
25-49	2.279	323	14,17%
50-99	1.292	314	24,30%
100-499	1.286	274	21,31%
>500	156	134	85,90%

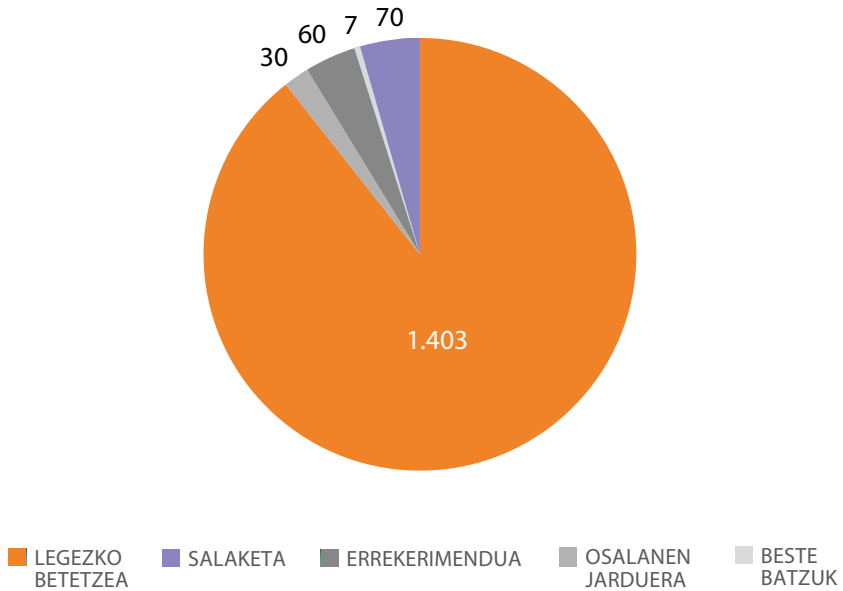
5. taula. Zentroen banaketa, langile-tartearen, psikosoziala espezialitatea kontratatzearen eta ebaluazioa eginda edukitzearen arabera

Datuak zentroaren tamainaren arabera aztertzean ikusi dugunez, langile kopuruak behera egin ahala, okerrera egiten du arrisku psikosozialen kudeaketak, erreferentziatut hartuta arrisku psikosozialen ebaluazioak egin izana (ala ez) (6. taula). Ebaluazio hori da prebentzioa kudeatzeko prozesuaren oinarria, arriskuen identifikazioarekin eta neurrien plangintzarekin batera.

Aurretiko mapak ekarrita, 2012ko eta 2016ko datuekin alderaketa egin ondoren, joera bera ikusi dugu: tamaina handieneko enpresek dauzkate APE gehien eginda, eta guztizko ebaluazioen ehunekoak geldirik dago, ez baita gorakada nabaririk egon.

APEa egiteko arrazoia

Esan bezala, OS-MAP dokumentua erabili dugu datuak biltzeko, eta, seigarren puntuari, APEa egiteko arrazoiez galdetu genuen. Arriskuen ebaluazioa eginda zeukaten 1.873 zentroetatik, 1.570ek eman zuten APEa egiteko arrazoiari buruzko informazioa. Bada, zentroen % 89,3k legea betetzeko egin zuten ebaluazioa. Gainerako arrazoiak oso azpitik daude: errekerimendua (% 3,82), salaketa (% 1,91), Osalanen jarduketa (% 0,44) eta beste batzuk (% 4,45) (6. grafikoa).



6. grafikoa. APEa egiteko arrazioen banaketa

APEan erabilitako metodologia

Bildutako datuek aditzera ematen dutenez, metodologia kuantitatiboek jarraitzen dute nagusi izaten arrisku psikosozialen ebaluazioak egiteko orduan. Zentroen % 87,5ek metodologia kuantitatiboa erabili dute, eta % 24,5ek kualitatiboa.

Datuak biltzeko erabilitako galdetegiaren mugak direla-eta, ezin izan dugu jakin zenbat zentrotan aplikatu zuten metodologia bakarra eta zenbatetan konbinatu zituzten biak. Hala ere, ikusi dugu metodologia kualitatiboak askotan erabiltzen direla erreminta kuantitatiboen bidez eskuratutako emaitzetan sakontzeko.

Hona hemen erabilitako ebaluazio-tresnari buruzko informazioa:

KUANTITATIBOA	87,5%	KUALITATIBOA	24,5%
FPSICO	51,6%	Elkarrizketak	72%
ISTAS21	35,2%	Taldeak	15%
BESTE BATZUK	13,1%	Beste batzuk	7,6%

6. taula. APEetan erabilitako tresnak



Gehien erabiltzen diren tresnen artean, FPSICO eta ISTAS 21 gailentzen dira. “Beste batzuk” kategorian, hainbat tresna aipatu dituzte; gehien aipatu dituztenen artean, hauek daude: INSST, ICMA37, PSICOMAP MAPFRE, IFBS, PSIKOOPeko enpresa txikietan faktore psikosozialak ebaluatzeko eta kudeatzeko metodoa.

Tresna kualitatiboen artean, gehien erabiltzen direnak elkarrizketa pertsonalak dira, eta, ondotik, eztabaida-taldeak datoz. “Beste batzuk” kategorian, besteak beste, teknika hauek erabili dira: zuzeneko behaketa eta prebentzio-zirkuluak.

Emaitzek aurreko mapetan (2012 eta 2016) ikusitako joera berresten dute; hau da, metodologia kuantitatiboen aldeko lehentasun argia, bereziki FPSICO erremintaren aldekoa. Erreminta kualitatiboetan, aldiz, elkarrizketak dira erabilienak.

Bestalde, 525 zentrok aurretik egindako APEak berrikusi dituztela zenbatu dugu. Egindako ebaluazioei buruz bildutako datuekin bat, zerbitzuen eta industriaren sektoreek egin dituzte berrikusketa gehien. Langile-tarteari begiratuta, berrikusketa gehienak (guztira, 112) 10-24 langile-tartean egin dira, nahiz eta guztizko APEen % 9,12 soilik eduki.

Prebentzio-neurrien plangintza

EAEn arrisku psikosozialak kudeatzeko mapa berrikustean bildu ditugun datuek erakusten dutenez, APE gutxi egiten dira, eta, gainera, egiten direnean ere, askotan ez dute ekartzen neurriak planifikatu eta ezartzea. Gaur egun, neurri-plangintzarik gabeko ebaluazioen ehunekoa guztira egindako APEen ia % 38koa da, aurreko azterlanetan ikusitakoaren antzera: 2012ko mapan % 37,1 ziren, eta 2016koan, % 29 (2015eko datuak).

Horrenbestez, arlo honen bilakaera geldi dagoela balioets dezakegu, eta ondorioztatu ebaluazioaren ondoren prebentzio-neurriak txertatzeko orduan aurrera egin behar dela nabarmen egin ere.

5.2.2 Arrisku psikosozialen arloko prebentzioa garatzeko eta gatazkak ebazteko prozedura

Bukatzeko, arrisku psikosozialen arloko gatazkak ebazteko prozeduren ezarpenari buruzko datuak aztertuko ditugu, baita zer esku-hartze egin diren, esku hartzeko zer arrazoi egon den eta plantilla zer arriskuren eraginpean egon den ere.

Ezarpena

EAEEn, arrisku psikosozialekin lotutako gatazkak ebazteko prozeduraren bat ezarri duten 4.851 zentro identifikatu ditugu, hau da, guztizkoaren % 16 (2016arekin alderatuta, 8 puntuko igoera egon da). Batez ere, industriaren (1.122 zentro, % 23,12) eta zerbitzuen (3.279 zentro, % 67,59) sektoreetan abiatu dituzte prozedurak, eta legea betetzea izan da horretarako arrazoi nagusia (7. taula).

	1. LEHEN SEKTOREA	2. INDUSTRIA	3. ERAIKUNTZA	4. ZERBITZUAK	GUZTIRA
Kanpoko PZ	30	1.042	420	3.028	4.520
PZ mankomunatua	0	61	0	66	127
PZ propioa	0	19	0	185	204
GUZTIRA	30	1.122	420	3.279	4.851

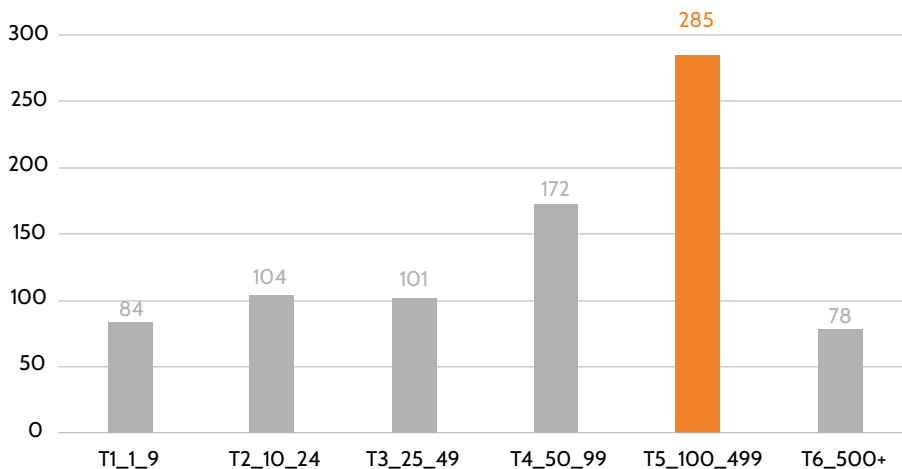
7. taula. Gatazkak ebazteko prozedurak ezarri dituzten zentroyen banaketa, sektorearen eta prebentzio modalitatearen arabera

Esku-hartzea

824 zentrotan egin dituzte esku-hartzeak, hau da, lagineko zentro guztien % 2,73tan eta prozeduraren bat abiatu duten zentroyen % 17tan. Esku-hartze gehienak zerbitzuen sektorean egin dira (% 84), eta 100-499 langile-tarteko enpresak nabarmentzen dira (% 35) (7. grafikoa). Esku-hartzeren bat egin duten zentroyen kopuruari begiratuta, KPZak gailentzen dira; alabaina, aintzat hartzen badugu zenbat kasutan esku hartu den, PZPek ere eginkizun giltzarria bete dute, eta gatazken kudeaketan ondo inplikatu dira (8. taula).

	1. LEHEN SEKTOREA	2. INDUSTRIA	3. ERAIKUNTZA	4. ZERBITZUAK	GUZTIRA
Kanpoko PZ	0	92	9	478	579
PZ mankomunatua	0	13	0	12	25
PZ propioa	2	8	2	208	220
GUZTIRA	2	113	11	698	824

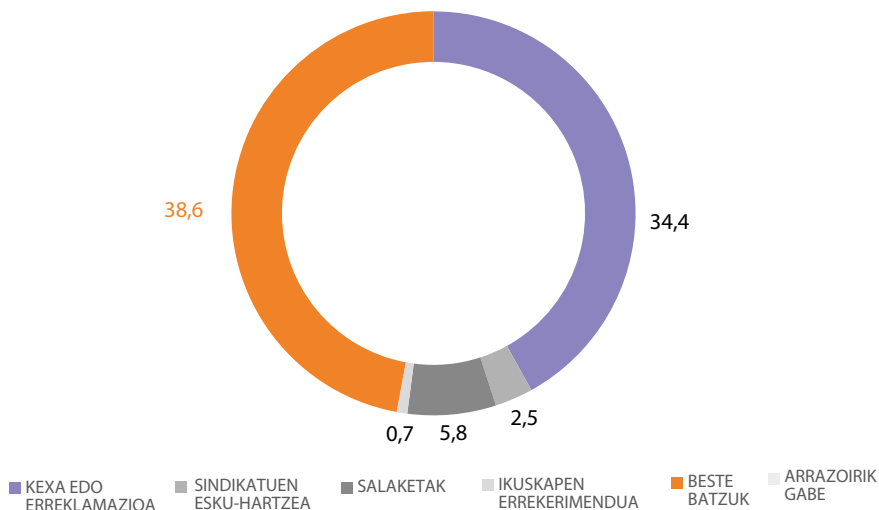
8. taula. Esku-hartzeren bat egin duten zentroyen banaketa, sektorearen eta prebentzio modalitatearen arabera



7. grafikoa. Esku-hartzeen banaketa, enpresako langile-tartearen arabera

Esku hartzeko arrazoia

Esku hartzea eragin duten arrazoi nagusiez galdetuta, ez dugu kasu guztiei buruzko erantzunik jaso; 679 kasuri buruzko informazioa eman digute. Datuok esku-hartze guztien gainean balioetsiz, hauek izan dira arrazoi nagusiak:



8. grafikoa. Esku hartzeko arrazoiaren banaketa

Patroi horrek agerian jartzen du jarduketak errektiboa izaten jarraitzen duela gehienbat, gatazkek edo kanpo-eskakizunek bultzatuta. Bestalde, ehunekorik altuena “Beste batzuk” kategoriak edukitzeak, erreferentzia zeri egiten dion jakiteko modurik izan gabe, iradokitzen du ezarritako arrazoiak berrikusi eta birdefinitu behar direla, ematen baitu orain arteko arrazoiak ez datozela bat lantokien gaur egungo errealitatearekin (8. grafikoa).

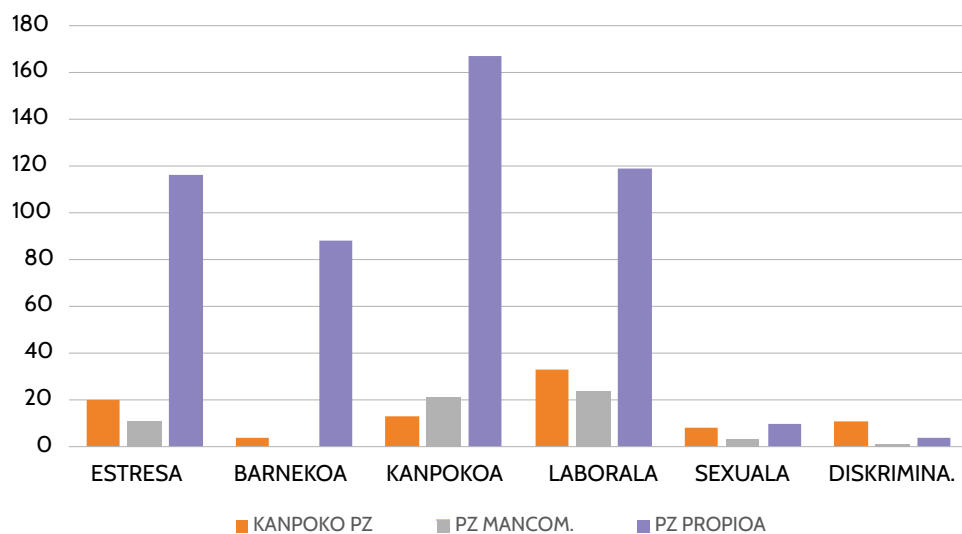
5.2.3 Detektatutako arriskuak

Esku hartzeko arrazoiekin gertatu moduan, langilea zer arrisku motaren eraginpean zegoen galdetzean ere ez ditugu erantzun guztiak jaso: 653 esku-hartzeri buruzko informazioa jaso dugu. Datu horiek aztertuta ikusi dugunez, ebaluatutako zentroetan hauek dira arrisku psikosozial ohikoena:

- Estresa: 147 kasu erregistratu dira, lanaren antolaketa eskasarekin eta/edo pertsonen arteko harreman ezegokiekin lotutako gatazken edo desadostasunen ondoriozko egoerak (indarkeriara heldu ez direnak) barne hartuta.
- Indarkeria fisikoa: 293 kasu identifikatu dira; horietatik 92 kasu barne-indarkeriari dagozkio, eta 201 kanpo-indarkeriari.
- Indarkeria psikologikoa: 213 kasu zenbatu dira, honela banakatuta:
 - Lan-jazarpena: 176 kasu
 - Sexu-jazarpena: 21 kasu
 - Diskriminazioan oinarritutako jazarpena: 16 kasu

Adierazi beharra dugu emandako galdetegiak ez zeukala mekanismorik egiaztatzeko ea jazarpen motaren hasierako kategorizazioa ikerketa-prozesua bukatu ondoren berretsi zen.

Emaitzek agerian jartzen dute estresa eta indarkeria (fisikoa nahiz psikologikoa) direla lan-eremuko arazo psikosozial nagusiak; beraz, indartu egin beharko dira prebentzio-estrategiak eta esku hartzeko neurriak (9. grafikoa).



9. grafikoa. Esku-hartzeen banaketa, arriskuaren eta PZ motaren arabera

5.3 Ondorioak

Adierazitako guztia aintzat harturik, hau ondoriozta dezakegu:

1. Psikosoziologia espezialitatea prebentzio-zerbitzu motaren batekin kontratatuta duten lantokien ehunekoa laginaren guztizkoaren % 97,24 da.
2. Arrisku psikosozialen ebaluazioa egin duten zentroyen ehunekoak oso baxua izaten jarraitzen du, % 6,4koa, psikosoziologia espezialitatea kontratatuta duten zentroak soilik kontuan hartuta.
3. APEa egiteko arrazoi nagusia legea betetzea da.
4. Azken urteetan, APEa egin duten zentroyen kopurua igo egin da pixka bat sektore guztietan, zerbitzuen sektorean izan ezik, hor jaitsti egin baita.
5. Sektorearen eta enpresaren tamainaren arabera, zerbitzuen sektoreak eta 500 langiletik gorako enpresek dute arrisku psikosozialen ebaluazioa eginda daukaten zentroyen ehunekorik handiena.
6. Prebentzio modalitateen artean ere alde nabarmena dago APEa egin duten ala ez egiaztatuz gero. PZPek beren lantokien % 78,7tan egin dute ebaluazioa; KPZek, berriz, % 4,67tan bakarrik.
7. Gehien erabiltzen diren metodologiak kuantitatiboak dira oraindik ere; batez ere, FPSICO eta ISTAS21.
8. Erabilitako metodologia kualitatiboen artean, elkarrizketak % 72 dira.
9. Ebaluazioaren ondoren, enpresen % 62 inguruk planifikatzen dituzte prebentzio-neurriak; hortaz, ebaluazioa egin ondoren, neurriak ez dira beti planifikatu eta ezartzen. Gainera, aurreko mapekin alderatuta, ehuneko horrek geldi jarraitzen du.
10. Lagineko lantokietan gatazkak ebazteko prozeduren ezarpenak murrizta izaten jarraitzen du, nahiz eta bikoiztu egin den 2016ko maparekin alderatuta.



11. Esku-hartzeak, batez ere, zerbitzuen sektorean eta 100-499 langile-tarteko enpresetan bildu dira, eta esku-hartzeen % 61 PZPek gauzatu dituzte.
12. Esku hartzeko arrazoen artean, “kexa edo erreklamazioa” izan da nagusia; halere, “Beste batzuk” kategoriak dauka ehunekorik handiena; beraz, hausnartu egin beharko da, eta lan-ildo berriak pentsatu, testuingurura hobeto egokitzeko.
13. Aztertutako zentroetako arrisku nagusiak estresa eta indarkeria (fisikoa eta psikologikoa) dira.

6.

Galderen eta Iradokizunen inprimakiak izandako emaitzen analisia

Atal honetan laburbilduko dugu arrisku psikosozialen kudeaketan inplikatur dauden pertsonen pertzepzioetatik egindako analisi kualitatiboa. Gaur egungo hutsuneak eta indarguneak identifikatzea da helburu nagusia, bai eta eremu honetan benetako prebentzio-kultura bat ezarri ahal izateko jarduketarildoak ezartzea ere.

Emaitzak kontzeptuen eta kontsultatutako kolektibo motaren arabera multzokatu ditugu, eta prebentzio-zerbitzuek, sindikatuek nahiz Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzak (ITSS) egindako ekarpenak sartu, metodologiari buruzko apartatuan zehaztutako gidalerroei jarraikiz. Ikuspegi horrek argazki integral bat ematen digu oraingo egoerari eta hobetzeko aukerei buruz.

6.1 KPZen, PZPen eta PZMen erantzunak

6.1.1 EAEko enpresek arrisku psikosozialen prebentzian izandako bilakaera

Analisiaren arabera, pertzepzio mistoa dago arrisku psikosozialen prebentzioak izandako bilakaeraren inguruan; oro har, prebentzioa hobera egiten ari dela uste dute, baina baita gaur-gaurkoz muga handiak daudela eta aurrerabidea motela eta —tokiaren arabera— desberdina dela ere.

Pertzepzio baikorrek diote prebentzioaren kudeaketa pixkanaka aurrera egiten ari dela, antolakundeak kontzientziatuagoak daudela, prestakuntzan aurrerapenak egin direla eta prebentzio-kultura bat garatu dela. Nabarmena da lan-eremuan osasun mentala jorratzeko irekitasun handiagoa dagoela eta estigma bera murriztu egin dela. Enpresa batzuek protokolo eta neurri espezifikoak ezarri dituzte, baina ekintza horiek ez dira oro har finkatu.



Bestetik, pertzepzio ezkorrek agerian jarri dute bilakaera ez dela nahikoa izaten ari. Ikuspegi errektiboa gailentzen da, dagoeneko badauden arazoak konpontzera begirakoa, prebentzio-estrategia sistematikoak aplikatu beharrean. Prebentzio psikosoziala ez dago erabat txertatuta laneko segurtasun eta osasunaren kudeaketa orokorrean (enpresa txikienetan bereziki), espezialitatea bigarren mailakotzat jotzen baita oraindik ere. Gehien aipatu dituzten oztopoen artean daude ezjakintasuna, plantillaren errezeloak, sektoreen arteko desberdintasunak eta neurri eraginkorrak ezartzeko zailtasunak.

6.1.2 Joraketan eragiten duten aldagaiak

Arrisku psikosozialak jorratzean, barne- eta kanpo-faktoreek zeresan handia izaten dute, eta, hain zuzen ere, neurriak ezartzea erraztu edo zaildu dezakete. Faktoreok bost bloke nagusitan multzokatzen dira:

- **Antolakundearen egitura.** Sindikatu-ordezkaritza, prebentzio-delegatua eta segurtasun- eta osasun-batzordea egotea giltzarria da bai prozesuak formalizatzeko, bai prebentzioaren inguruko elkarrizketa bermatzeko eta, horrela, joraketa sistematikoa lortzeko.
- **Barne-kultura eta gaitasun profesionala.** Prebentzio-sistemaren jasagarritasuna eta efikazia, neurri handi batean, zuzendaritzaren inplikazioaren eta lidergoaren araberakoak izaten dira, baina baita langileen kontzientziazio-maila egokiaren eta prestakuntza espezifikoen araberakoak ere. Elementuok faktore giltzarriak dira, prebentzioa antolakunde-maila guztietan ondo txertatzeko. Halaber, psikosoziala aplikatuaren inguruko diziplina anitzeko adituen laguntzak eta kudeaketa-sistemen ezarpenak eta egiaztapenak indartu egiten dute antolakundeek duten ahalmena arriskuak goiz identifikatu, ebaluatu eta kudeatzeko, eta horrek lagundu egiten du prebentzio-neurri efikaz eta denboran iraunkorrak hartzen.
- **Testuinguruaren araberako faktoreak.** Jarduera-sektoreak, enpresaren tamainak, publikoa edo pribatua izateak eta faktore ekonomikoak baldintzatzen dute joraketaren bideragarritasuna. Badira, halere, joraketan eragiten duten beste aldagai batzuk ere, hala nola plantillaren adina eta lan-antolaketan izaten diren aldaketak.
- **Arauen presioa.** Prebentzioaren kudeaketan, batez ere lege-betebeharrek sustatzen dute ekintza, baina baita laguntzetara lotutako betekizunek (berdintasun-planak), auditoretzek (ISO) eta erakunde batzuen (hala nola Lan Ikuskaritzaren eta Osalaren) eskakizunek ere.
- **Oztopo operatiboak.** Langileen arteko gertakariak, beldurrak, absentismo handiak, neurriak ebaluatu eta hedatzeko zailtasunak eta enpresa txikietan egoten den errezeloak ("salataria" izateko beldurragatik) joraketa mugatzen dute; beraz, beharrezkoak dira konfidentziazio-protokolo indartuak, lidergo ikusgaia eta euskarri espezializatua.

6.1.3 Joraketaren kalitatea

Analisiak agerian jartzen duenez, gaur egungo joraketaren kalitatea ez da nahikotzat jotzen: balorazio txarrak gehiago dira, onak baino. Kritika nagusien arabera, prozesua hobetu daiteke, esku-hartzeak eskasak eta jeneralistak direlako eta parte-hartzea txikia izaten delako. Jarraitutasunik ez dagoela adierazi dute; izan ere, txosten kuantitatiboak idaztera mugatzen dira, gero ekintzarik abiatu gabe. Gainera, erantzunak ez dira zintzoak izaten, eta neurrien ezarpena heterogeneoa da. Askotan derrigorrean eta benetako interesik gabe jarduten dutela uste dute, eta esku-hartzeak teorikoegiak direla, prestakuntzara bideratuak, inpaktu praktikorik gabe.

Bestetik, pertzepzio baikorren arabera, joraketa oinarria izan liteke, etengabe hobetzeko. Nabarmendu dute enpresa batzuk inplikatu egiten direla, erreminten ezagutzan hobera egin dela eta hainbat zentrotan jarduketa koordinatuak daudela. Era berean, dauden baliabideekin egindako ahalegin teknikoak baloratzen dute, nahiz eta aldi berean onartu kalitatea ona bada ere, hobetu daitekeela.

Ondorio modura esan dezakegu joraketaren kalitateak egiturazko hutsuneak eta hutsune metodologikoak dauzkala, bereziki jarraipenean, parte-hartzean eta ikuspegi praktikoan. Hala ere, enpresen inplikazioan eta koordinazioan egindako aurrerapenak hobekuntzak sendotzeko aukera dira. Prozesu sistematikoagoetarantz abiatzea gomendatzen dugu: parte-hartzea handiagoa izan behar da, eta prestakuntza teoriko soila gaindituko duten ekintza integralak abiarazi.

6.1.4 Detektatutako hutsune nagusiak

Inkestak erakutsi duenez, hutsune handiak daude arrisku psikosozialak ebaluatzeko erabiltzen diren metodologietan eta erremintetan. Adierazi dutenaren arabera, erabiltzen diren metodoak (hala nola FPSICO eta ISTAS21) ez dira oso moldagarriak, eta jeneralistegiak dira. Halaber, kritikatu dute neurrien ezarpenean irmotasuna falta dela, testak ez direla pertsonalizatuak eta ebaluazioa egiten denetik neurriak ezarri arte denbora asko igarotzen dela, horrek dakarrenarekin (hau da, prozesuaren eraginkortasuna murrizten da).

Antolakundearen konpromiso eta kultura falta ere alderdi garrantzitsua da. Parte-hartzaileen esanetan, arduradunak ez daude inplikaturik, eta ez daukate prozesuaren garrantziaren gaineko kontzientziatorik. Askotan, betekizun formalak betetzeko egiten da ebaluazioa, benetako lehentasuntzat jo gabe. Era berean, aipatu dute emaitzekiko beldurra dagoela, eta zuzendaritzak eta langileek ez dutela prozesuaren inguruan pertzepzio bera izaten.

Prestakuntzari eta baliabideei dagokienez, esan dute prebentzioan nahiz erreminta espezifikoaren erabilera gaikuntza gabezia nabaria dagoela. Bestetik, adierazi dute langile espezializatuak, baliabide egokiak eta psikologian prestatutako profesionalak behar direla, diziplina anitzeko taldeak sor daitezen, prozesuaren kalitatea bermatze aldera.



Inkestak, era berean, erakutsi du parte-hartzean eta konfidentzialtasunean arazoak daudela. Iritzia emateko beldurrak, lankidetzarik ezak eta baikor erantzuteko presioak murriztu egiten dute emaitzen fidagarritasuna. Enpresa txikietan, anonimotasunik ez egoteak egoera hori larriagotzen du, eta, beraz, langileen artean konfiantzarik eza sortzen da.

Ebaluazioen irismenak eta ikuspegiak dauzkaten mugen inguruan, ikusi dugu ebaluazioek ez dutela plantilla osoa biltzen eta ez direla sakonak. Ebaluazio kualitatiboak txertatzea eskatu dute. Gainera, zailtasunak hautematen dituzte ekintzen eraginkortasuna eta erantzun puztu edo subjektiboen ondoriozko arazoak neurtzeko.

Komunikazioari eta emaitzei dagokielarik, esan dute ondorioak eta irizpideak aurkeztean ez direla argi mintzatzeko, eta zuzendaritzarekin komunikatzeko orduan zailtasunak daudela. Halaber, neurriei ez zaie jarraipenik egiten, eta, ezarri ere, ez dira ezartzen; horrek teknikariak frustratzen ditu, eta ebaluazioen benetako inpaktua mugatzen du.

Amaitzeko, testuinguruaren eta legeen araberako oztopoak identifikatu dituzte, hala nola espezialitatea ez dela ondo ezagutzen, araudi espezifikoak falta dela eta enpresa txikietan ebaluazioak aplikatzeko zailtasunak daudela. Hutsune horiek proba-errorean oinarrituta lan egitera behartzen dute, eta horrek arriskuan jartzen du prozesuaren efikazia.

6.1.5 Detektatutako abantaila/aukera nagusiak

Erreminta kualitatiboek aukera ematen dute antolakundearen egoerari buruzko benetako informazioa lortzeko. Ebaluazioekin, barruko errealitatea ikus daiteke, taldeen arteko harremanak uler daitezke, eta emaitzak modu objektiboan hartu. Halaber, osasunerako kaltegarriak diren elementu jakin batzuekin lotutako kausak identifikatzen laguntzen dute, eta horrek estrategia eraginkorragoak diseinatzen laguntzen du.

Prebentzioaren eremuan, arrisku psikosozialetara lehenengo hurbilketa egiteko eta prebentzioaren inguruan kontzientzia sustatzeko tresnak dira. Erreminta batzuk doakoak dira, eta emaitzak modu ulergarrian aurkezten dituzte. Horiei esker, detektatutako arriskuak jorra daitezke, prebentzioa oro har susta daiteke, laneko osasuna hobetzeko neurri doitu eta zehatzak har daitezke, eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren (ITSS) eskakizunei erantzun dakieke.

Ikuspuntu metodologikotik, zorrotasun zientifikoa eta espezialitatearen garapena nabarmentzen dira. Erreminta kuantitatiboak baliozkotutako metodologietan oinarritzen dira, eta horrek sinesgarritasuna ematen dio prozesuari. Gainera, osasun mentalari gero eta arreta handiagoa jartzen zaionez (pandemiaz geroztik, batez ere), enpresak gero eta sentibilizatuagoak daude, eta teknikarien prestakuntza hobetu egin da.

Erreminta horiek, halaber, mesede egiten diete hala langileen inplikazioari, nola barne-komunikazioari. Ikusi dugu langileek parte-hartze handiagoa dutela, bitarteko arduradunen inplikazioa handitu egin dela eta prozesuarekiko jarrera irekiagoa dagoela.

6.1.6 Agente giltzarrien jarrerak

a. Enpresaburuen jarrera

Datuen arabera, jarrera txarrak bere horretan jarraitzen du, eta prestakuntza-defizit handia dago. Erresistentziak ohikoak dira: jarrera uzkurak, sinesgogortasuna eta prozesuarekiko nahiz haren emaitzekiko beldurra. Enpresa batzuek arazotzat jotzen dute ebaluazioa, eta horrek nekea eta interesik eza eragiten ditu. Ebaluazioaren ondorioen eta hortik etor daitezkeen inplikazioen beldur izateak arbuio hori areagotzen du.

Prestakuntza-defizita eta ezjakintasun orokortua faktore kritikoak dira. Enpresa askok (bereziki, txikienek) ez daukate arrisku psikosozialei buruzko oinarritzko ezagutzarik; are, lan-giroa eta arrisku psikosozialen ebaluazioa (APE) nahasten dituzte, kontzeptu gisa. Prestakuntza jasotzeko nolabaiteko nahia dagoen arren, nahikoa izan gabe jarraitzen du.

Arazo kontzeptualak eta kulturalak ere identifikatu ditugu. Oztopo handiak dira prebentzio-kulturarik ez egotea, arrisku psikosozialak osasunarekin lotzeko zailtasuna egotea eta prebentzioaren zeharkako ikuspegirik ez egotea. Halaber, adinaren, sektorearen eta antolakunde-kulturaren araberrako pentsaera desberdinek eragina dute prozesuaren pertzepzioan.

Barne-kudeaketari eta lehenespenari dagokienez, agerikoa da enpresa askok ez dutela ebaluazioa lehenasuntzat jotzen. Batzuek ardura hori eskuordetzen dute, prebentzio-zerbitzuen laguntzarik gabe idazten dituzte protokoloak, eta gero ez dakite protokoloak aplikatzen; horrek eraginkortasuna mugatzen du.

Azkenik, ikuspegi legalistaz gainera, gutxienekoa betetzeko jarrera ikusi dugu. Antolakunde askok arazko betebehartzat jotzen dute ebaluazioa, hobetzeko aukeratzat hartu beharrean. Horren ondorioz, oinarritzko betekizunak betetzera bideratutako ekintzak abiatzen dituzte, aldatetak egiteko benetako asmorik gabe.

Dena dela, emaitzek erakusten dute enpresa batzuetan jarrera ona ere badagoela eta kontzientziarioa gero eta handiagoa dela. Antolakunde batzuetan, ageriko konpromisoa dago, eta arrisku psikosozialen garrantziari buruzko prestakuntza eta kontzientziario handiagoak dauzkate. Pandemiaren ondoren, aurrerapen hori areagotu egin da, garai hartan osasun mentalarekiko sentsibilitatea handitu baitzen. Kasu batzuetan, halere, ekintzak modu mailakatuan egiten dira, kanpo-presioek bultzatuta.

b. Prebentzio-delegatuen jarrera

Prebentzio-delegatuen jarrerak alderdi onak eta txarrak dauzka, eta horrek zuzenean eragiten dio arrisku psikosozialen kudeaketari.

Alde onen artean, ikusi dugu inplikazioa gorantz doala eta laguntzeko jarrera dagoela. Prebentzio-delegatu asko aktiboak eta parte-hartzaileak dira: prest daude prozesuetan laguntzeko eta prebentzio-zerbitzuekiko komunikazioa



hobetzeko. Gainera, batzuek prebentzio arloko prestakuntza daukate, eta horrek ekarpenak egiten laguntzen die. Halere, interesa egon arren, prestakuntza hori ez da beti nahikoa izaten arrisku psikosozialak ondo jorratzeko.

Bestetik, prestakuntza faltari eta arazo kontzeptualei lotutako oztopo handiak daude. Prebentzio-delegatu askok ez daukate protokoloei eta arrisku psikosozialen ebaluazioari buruzko ezagutzarik, eta ez dituzte jazarpena eta gatazkak bereizten; beraz, nahasteak sortzen dira, eta neurriak ondo aplikatzea zailtzen da. Prestakuntza faltaren ondorioz, ikuspegi-akatsak egiten dira, eta parte-hartzea ez da oso eraginkorra izaten.

Bestalde, jorraketa teknikoan eragiten duten jarrera aldarrikatzaile eta eragozgarriak identifikatu ditugu. Batzuetan, prebentzio-delegatuak bere irizpideak ezarri nahi izaten dizkie prebentzio-zerbitzuei, eta horrek, tentsioak sorrarazteaz gainera, prebentzio-ekintzen ezarpena atzeratzen du. Gainera, ikusi dugu ez direla prozesuan inplikatzeko eta ez dutela konfiantzarik prozesuan; izan ere, ez dute onura argirik jasotzen, edo, are, enpresa batzuetan ez dira inondik agertzen. Horrek, bada, ordezkagarritasuna eta lankidetzaren mugatzen ditu.

Amaitzeko, begirada beste gai batzuetara desbideratzen dela ikusi dugu (adibidez, soldatetara edo ordutegietara), eta besteren arazoak ebaluazio psikosozialarekin nahasten saiatzen direla. Praktika horiek, arazoaren azaleko joraketarekin batera, prozesuaren eraginkortasuna murrizten dute, eta prebentzio-helburuak lortzea zailtzen.

c. Prebentzio-zerbitzuen jarrera

Prebentzio-zerbitzuek jarrera ona daukate, eta gero eta proaktiboagoak dira, arrisku psikosozialen ebaluazioari dagokionez. Kontzientziazio-maila altua eta prestakuntza daukate, eta trebetasun espezifikokoak garatu dituzte. Prebentzio-zerbitzu propioak (PZP) nabarmentzen dira, bai gaia joratzeko gogoia daukatelako, bai jarrera aktibo eta erresilientea daukatelako. Gainera, ikusi dugu lankidetzaren eta lanaren kalitatean hobera egin dutela, analisi sakonagoak egiten dituztelako eta prebentzio-neurri espezifikokoak ezartzen, nahiz eta, erabilgarri dauzkaten baliabideak direla-eta, mugatuak izan.

Alabaina, prozesuaren eraginkortasuna baldintzatzen duten oztopo esanguratsuak daude oraindik ere. Adibidez, hauek aipa ditzakegu: psikosozilogiaren arloko prestakuntza eta espezializazio falta, ebaluazio kualitatiboak egiteko teknikarien gabezia eta sakontasun eskasa, beste prebentzio espezialitate batzuekin alderatuta. Hutsune horien ondorioz, ebaluazioak azalekoak dira, eta enpresarekiko mendekotasun handiegia sortzen da; horrek neurrien irismenari eta ezarpenari eragiten die.

Kanpoko prebentzio-zerbitzuetan (KPZ), berriz, ikuspegi-arazoak eta muga ekonomikoak hauteman ditugu. Askotan, jarduketa ez da proaktiboa, eta negoziara bideratutako zerbitzutzat hartzen dute; beraz, kostuak altuak dira, eta, ondorioz, hasierako ebaluazioari ez zaio jarraipenik egiten. Bestetik, lan-zama handia izateak eta lege-errekerimenduez besteko eskaria txikia izateak murriztu egiten dituzte ebaluazioen kalitatea eta sakontasuna.

Halaber, prebentzio-zerbitzuen jarduketari eragiten dioten erresistentziak eta beldurrak detektatu ditugu. Profesional batzuek beldurra diote agintarien aurrean txostenak defendatzeari edo, neurri zuzentzaileak eskatzeagatik, bezeroak galtzeari. Enpresaren jarrera aldatzeko zailtasuna ere aipagarria da, baita aldeko txostena egiten denean ere. Bestalde, ikusi dugu irismena mugatua dela, prebentzio-zerbitzuak fase kuantitatiboan geratu ohi direlako eta ez dutelako prebentzio-neurrien ezarpenean eta jarraipenean laguntzen; horrek prozesuaren eraginkortasunari eragiten dio.

Amaitzeko, premia espezifikokoak aipatu dituzte; besteak beste, arrisku psikosozialak modu integralean jorratzeko erreminta egokiak eta orientazio gehiago behar dituzte.

6.1.7 Jorraketa on baten abantailak

Arrisku psikosozialak ondo jorratuz gero, antolakundeak eta produktibitateak hobekuntza handiak nabaritzen dituzte. Arriskuok ondo kudeatzen dituzten enpresek lortzen dute barne-egitura optimizatzea, emaitzak eta lanaren kalitatea hobetzea, produktibitatea areagotzea eta, batzuetan, berrikuntza indartzea. Gainera, inpaktu ekonomikoa positiboa da, prebentzioa merkeagoa delako gero neurri zuzentzaileak hartzea baino, eta pertsonen kudeaketaren jasangarritasunari laguntzen dio horrek.

Lan-giroaren eta ongizatearen arloa ondo jorratzeak langileen asebetetzea areagotzen du, pertsonen arteko harremanak hobetzen ditu, eta atxikimendua indartzen du. Ondorioz, langileak motibatuago eta pozago egoten direnez, konpromisoa eta parte-hartzea ere handitzen dira. Era berean, talentu-atxikipena eta -atzematea areagotzen dira, konfiantza sortzen da, eta antolakundeak langileen arlo emozionala kontuan hartzen duelako pertzepzioa indartzen da.

Osasunari eta prebentzioari begiratuta, kudeaketa onak berekin dakar laneko osasuna hobetzea, kalteak prebenitzea eta absentismoa eta istripu-tasa asko jaitea. Onura horiek ingurune seguru eta egonkorragoa sortzen laguntzen dute, eta, beraz, murriztu egiten dira laneko bajei eta istripuei lotutako kostuak.

Arriskuak eta prozesuak kudeatzeari dagokionez, jorraketa integralak lagundu egiten du prebentzio-neurri egokiagoak ezartzen, egoera-mapa baliagarriak egiten eta gatazkak goiz hautematen. Gainera, arriskuak zuzendu eta saihesteko modua ematen du, prozesuari trazabilitatea eranstean dio, eta antolakundearen indarguneak eta ahulguneak detektatzen laguntzen du; ondorioz, barne-gatazkak sortzeko aukera murrizten da.

Amaitzeko, legea betetzen da, eta kanpo-ospea hobetzen. Arrisku psikosozialak ondo kudeatzen dituzten enpresek, indarreko araudia betetzeaz gainera, irudia eta sinesgarritasuna hobetzen dituzte bezeroen, hornitzaileen eta, oro har, gizartearen aurrean.



6.2 Confebask enpresa-elkartearen erantzunak

6.2.1 EAEko enpresek arrisku psikosozialen prebentzioan izandako bilakaera

Datuak patronal probintzialekin kontrastatuta, ikus daiteke azken urte hauetan (bereziki, pandemiaren ondoren) arrisku psikosozialen prebentzioarekiko sentsibilitatea hazi egin dela enpresen nahiz langileen artean. Enpresetan, osasunaren inguruko ikuspegia aldatu egin da, eta belaunaldi berriak sentsibilizatuagoak daude beren ongizatearekin. Enpresek interes handiagoa erakusten dute, eta informazioa eskatzen dute; gehienbat, tamaina ertain eta handikoek. Kudeaketaren alde onak gehiago hautematen dira; beraz, kudeaketa hori antolakunde-kulturarekin bateratu nahi da, eta ez arauak betetzeko bakarrik, bateratze horrek talentua atxikitzen lagunduko duelako. Osalanek eta Lan Ikuskaritzak psikosoziala espezialitatea ikusarazten lagundu dute.

6.2.2 Jorrocketan eragina duten faktoreak

Hainbat faktorek baldintzatzen dute arrisku psikosozialen jorroketa. Enpresaren tamaina erabakigarria da: antolakunde handiek baliabide gehiago eta prebentzio-egitura bat eduki ohi dituzte, eta txikiak muga gehiago. Prebentzio-delegatuaren figura egotea giltzarria da ebaluazioa sustatzeko, langileak harekin identifikatzen direlako eta haren eginkizunean konfiantza izaten dutelako. Jarduera-sektoreak ere eragiten du: hezkuntzan eta osasunean, arrisku ergonomikoak eta psikosozialak lehenesten dira, eta, beste sektore batzuetan (hala nola siderurgian), batik bat segurtasun fisikoari jartzen zaio arreta. Amaitzeko, prebentzio-kultura eta lidergoa funtsezko faktoreak dira inplikazioa eta prozesuaren iraunkortasuna bermatzeko.

6.2.3 Jorrocketaren kalitatea eta hutsuneak

Aurrerapenak egin badira ere, jorrocketaren kalitateak hobetzeko modukoa izaten jarraitzen du. Neurketa-tresna berriak garatu dira, baina, diagnostikoaren ondoren, oraindik ere zaila da enpresa bakoitzari egokitutako neurriak ezartzea. Halaber, giza baliabideetako arduradunentzako prestakuntza espezifiko behar da, langileak kudeatzeko gaitasunak hobetu ditzaten eta, era berean, ikuspegi praktikoagoa izan dezaten.

6.2.4 Jorraketa on baten abantailak

Jorraketa egoki batek onura esanguratsuak dauzka: lan-giroa eta errendimendua hobetzen ditu, gatazkak murrizten ditu, eta indarkeriaren aurkako politikak sorrarazten ditu. Bestetik, gaitasuna ematen dio zuzendaritzari belaunaldiarteko desberdintasunak sentikortasunez kudeatzeko, eta horrek mesede egiten die antolakundearen kohesioari eta ongizateari.

6.2.5 Agenteen jarrera

Tartean diren agenteen jarrera askotarikoa da. Enpresaburuak, hasiera batean, uzkur agertzen dira "psikosozial" terminoaren aurrean; halere, pertsonen kudeaketarekin lotzen bada, onartu egiten dute. "Antolaketa" kontzeptuak onarpen handiagoa dauka. Zuzendaritza-mailetan prestakuntza txertatu bada ere, oraindik ere ez da nahikoa, espezialitatea bilakaera etengabea baitago.

Prebentzio-delegatuak gero eta prestatuagoak daude; horrek jarrera ona edukitzen laguntzen die, baina, hala ere, ezagutzak zabaltzen jarraitu behar dute, eta prebentzioa aldarrikapen-xedez erabiltzea saihestu.

Prebentzio-zerbitzuak, bestalde, psikosoziologia pixkanaka txertatzen ari direnez, haien teknikariak prestatzen ari dira; dena dela, zerbitzu propioen eta kanpoko zerbitzuen artean aldeak daude, lehenengoak enpresatik hurbilago baitaude.

6.2.6 Zailtasunak eta premiak

Zailtasun nagusien artean, zuzendaritzaren eta langileen errezeloak daude, uste dutelako ebaluazioa azterketa bat dela, hau da, antolakundeari eta aurretiko esperientzia ez oso eraginkorre jarritako azterketa bat. Teknikarientzako, giza baliabideetako arduradunentzako eta liderrentzako prestakuntza espezifikoak behar da, eta metodologia egokitu beharko litzateke, enpresa txikietan erreminta kualitatiboak eman dakien lehentasuna.

6.2.7 Hobetzeko proposamenak

Arrisku psikosozialen jorraketa hobetzeko proposamenak hainbat jarduketa-mailaren ingurukoak dira. Lehenik eta behin, erakundeek jardura onen radar gisa jardun beharko lukete, modu aktiboan jardun ere, prebentzio-kontzientzia areagotzeko prestakuntza eta sentsibilizazioa-kanpainak sustatuz. Halaber, ezinbestekoa da irizpide homogeenak sustatzea, metodologiak eta neurriak koherentziaz ezar daitezten enpresa guztietan.



Enpresetan pertsonen kudeaketan inbertitzea komeni da, ardatz estrategikotzat hartuta, betiere ziurtatuz prebentzio psikosoziala antolakunde-kulturan txertatuko dela. Era berean, prebentzio-zerbitzuei kalitate handiagoa eskatu beharko liekete, ebaluazio egokituak eta neurri eraginkorrak lehenetsita.

Prebentzio-zerbitzuek psikosozologiaren arloko ezagutza teknikoak indartu behar dituzte, eta Osasuna Zaintzeko Atalarekiko koordinazioa hobetu, prebentzioa eta laneko osasunaren kudeaketa barruan bilduko dituen jorraketa integral bat bermatzeko.

Amaitzeko, prebentzio-delegatuek enpresako arduradunekiko lankidetzaren eta harreman eraikitzaileak sustatu behar dituzte, aldarrikapen-ikuspegiak saihestuz eta antolakunde osoari mesede egingo dioten soluzio adostuak ezartzen lagunduz.

6.3 Sindikatuen erantzunak (CCOO, LAB, UGT)

6.3.1 Bilakaera eta gaur egungo egoera

Sindikatuak bat datoz esatean arrisku psikosozialen prebentzioak ez duela behar beste aurrera egin. Enpresa handietan ebaluazio gehiago egiten dira, baina jarduketa asko lege-betebeharrengatik egiten dira, benetako interesik gabe; ondorioz, gero ez dira neurriak ezartzen, edo oso orokorrak izaten dira (adibidez, prestakuntza). ETEetan eta mikroenpresetan, arau-urrietak egiten jarraitzen dute, eta ez dute ebaluaziorik egiten; batez ere, ez daukatelako ez prebentzio-delegaturik, ez prebentzio-kulturarik.

6.3.2 Joraketan eragina duten faktoreak

Hainbat faktore giltzarri baldintzatzen dute arrisku psikosozialen joraketa; adibidez, enpresaren tamainak, horren arabera izaten direlako bai baliabideen eskuragarritasuna bai neurriak ezartzeko ahalmena. Enpresa handiek baliabide gehiago edukitzen dituzte; txikiak, berriz, ez dute prebentzio-delegaturik eta -egiturarik edukitzen. Prebentzio-delegatuak egotea funtsezkoa da ebaluazioak sustatu eta hobekuntzak eskatzeko, figura hori egoteak konfiantza sorrarazten baitu plantillan. Bestalde, erakundeen presioa (Lan Ikuskaritzaren errekerimenduen eta Osalaren babesaren bidez) katalizatzailea izaten da, bereziki osasunari kalteren bat egin bazaio eta ebaluazioa egitea eskatzen bada.

6.3.3 Joraketaren kalitatea eta hutsuneak

Aurrerapenak egin badira ere, joraketaren kalitatea oraindik ere ez da nahikoa. Askotan, ebaluazioak araudia betetzeko egiten dira, hobetzeko benetako asmorik izan gabe. Antolakunde publiko nahiz pribatuetan, prebentzio-kultura falta da; plantillak ez du behar beste parte hartzen, eta, langileak errepresalien beldur direnez, haien erantzunak ez dira gutziz zintzoak izaten. Gainera, enpresak uzkur agertzen dira kanpo-soluzioak onartzeko orduan, eta erakundeen presioa ez da nahikoa; era berean, ebaluazioa egin ondoren, antolaketa-neurri gutxi ezartzen dira. Kanpoko prebentzio-zerbitzuek zailtasunak izaten dituzte, denbora gutxi eskaintzen diotelako enpresa bakoitzari; ondorioz, analisia ez da oso sakona izaten.



6.3.4 Jorraketa on baten abantailak

Jorraketa egoki batek onura esanguratsuak ekartzen ditu: lan-giroa hobetzen da, gatazkak murrizten dira, absentismoa eta osasunari egindako kalteak gutxitzen dira, plantilla sentsibilizatzen da, eta arlo kritikoak detektatzeko aukera zabaltzen da, hobekuntzak planifikatzeko. Sindikatuek enpresa handietan ezartzen duten presioak unean uneko aurrerapenak ekartzen ditu, eta, prebentzio-zerbitzuko langileek modu aktiboan hartzen dutenean parte, gauzek hobera egiten dute.

6.3.5 Agenteen jarrera

Agenteen jarrera askotarikoa da. Zuzendariak jarrera erreaktiboa izaten dute, eta interes proaktibo eskasa; gainera, beldur izaten dira ebaluazioak antolaketa-arazoak azalaraziko ote dituen. Prestakuntza ez da nahikoa. Prebentzio-delegatuek prestasun handia izaten dute, baina gaikuntza indartu beharra daukate, arrisku psikosozialak modu eraginkorrean jorratu ahal izateko. Prebentzio-zerbitzuek, bestalde, enpresaren eskaeren arabera jarduten dute, eta, berariaz kontratatu ezean, ez dira geroko neurrien ezarpenean inplikitzen. Gainera, baliabide falta eta lan-zama direla-eta, hainbat arazori egin behar izaten diete aurre.

6.3.6 Identifikatutako premiak

Premia garrantzitsuenen artean, delegatuentzako, teknikarientzako eta enpresaburuentzako prestakuntza espezializatu nabarmentzen da, bai eta mikroenpresetan “lurraldeko prebentzio-delegatuaren” irudia sortzekoa ere. Erakundeek presio handiagoa ezarri behar dute; hala, Osalanen eta Ikuskaritzaren baliabideak ugartu behar dira, eta administrazio publikoek apustu argia egin behar dute. Era berean, metodologiak egokitu behar dira, erremintak erraztuz eta metodo kuantitatibo eta kualitatiboak konbinatuz; bestetik, gaitasun egokirik gabeko agenteek parte hartzea saihestu behar da. Bukatzeko, kultura-aldaketa bat sustatu behar da, arrisku psikosozialaren pertzepzioa lehentasuntzat har dadin.

6.3.7 Erakundeen lana hobetzeko proposamenak

Proposamenen artean, hauek daude: sentsibilizazio-kanpainekin eta dibulgazio-jardunaldiekin jarraitzea, jarduketa-gida praktikoak egitea, prebentzio-delegatuei arrisku psikosozialei buruzko prestakuntza jarraitu eta espezifiko eskaintzea eta Osalaneko eta Lan Ikuskaritzako plantillak sendotzea, kontrol eta jarraipen eraginkorrak bermatzeko.

6.4 Lan Ikuskaritzaren (LI) erantzunak

6.4.1 Bilakaera eta gaur egungo egoera

Aurreko urteekin alderatuta, arrisku psikosozialen prebentzioak hobera egin du; lehen, ia-ia ez zen existitu ere egiten, eta, orain, prebentzio mota horren ezarpena gorabidean da. Alabaina, aurrerapen-maila ez da nahikoa, eta, kudeaketa egoki batera iritsi arte, bide luzea dugu egiteko. Enpresa handietan, errazagoa da arriskuak murriztu edo desagerrarazteko antolaketa-neurriak hartzea.

6.4.2 Joraketan eragina duten faktoreak

Hainbat faktore giltzarrik baldintzatzen dute arrisku psikosozialen joraketa, hala nola enpresaren tamainak eta langileen legezko ordezkaritzak. Enpresa handietan, prebentzio-delegatuak presio handia ezartzen du ebaluazioak egin daitezen, baita aurretik gatazkarik egon ez denean ere. Sindikatu-ordezkaritza eta legezko ordezkaritza erabakigarriak dira; izan ere, delegatuek ebaluazioa egitea bultzatzen dute, eta, egin ezean, Lan Ikuskaritzan salaketa jartzen dute. Horrek araudia betearaztea ekarri ohi du.

6.4.3 Joraketaren kalitatea

Metodologiak hobeto ezagutzen direnez eta metodologiaren ezarpenean eskarmentua pilatu denez, joraketaren kalitateak hobera egin du. Dena den, muga handiak daude oraindik ere: ez dira lanpostu guztiak ebaluatzen, eta prebentzio-neurriak ezartzeko giza baliabide espezializatuak falta dira. Gabezia horiek prozesuaren eraginkortasuna murrizten dute, eta prebentzio-kultura sendotzea zailtzen.

6.4.4 Joraketa on baten abantailak

Joraketa egoki batek onura argiak ekartzen dizkie antolakundeei: absentismoak behera egiten du, laneko ongizatea eta antolaketaren kalitatea hobetu egiten dira (neurriak ondo planifikatuz), eta produktibitatean eta lan-giroan eragin handia dauka. Eraitza horiek ikusita, argi dago enpresaren estrategian prebentzio psikosoziala txertatzea oso garrantzitsua dela.



6.4.5 Agenteen jarrera

Tartean diren agenteen jarreraren alde nabarmenak daude. Enpresaburuek, derrigorrezkoa denean, araudia betetzen dute, baina nahiago dute ebaluazioa kanpo-agenteen esku utzi. Prebentzio-delegatuek jarduketak eskatzen eta babesten dituzte, baina prestakuntza espezifikorik ez edukitzeak benetako lankidetzaren mugatzen die. Prebentzio-zerbitzuek, bestalde, enpresak eskatzen duenean jarduten dute; lkuskaritzaren ustez, behar den ezagutza-maila daukate, eta ez da detektatu ebaluazio psikosoziala ez egitea aholkatu duen kasurik.

6.4.6 Zailtasunak eta premiak

Zailtasun nagusien artean daude arrisku psikosozialei —beste prebentzio-espezialitate batzuen aldean— ematen zaien lehentasun eskasa, teknikari espezializatuen urritasuna eta kanpo-adituen gabezia. Bestetik, enpresa batzuek “prozesuan” daudela esaten dute, jarduketarik zehaztu gabe; horrek atzerapenak eragiten ditu neurri eraginkorrak ezartzeko orduan.

6.4.7 Erakundeen lana hobetzeko proposamenak

Proposamenak bi ildo estrategikori heltzen diete:

- Dibulgazio trinkoa, sentsibilizazioa indartuko duten jardunaldien, kanpainen eta argitalpenen bidez.
- Enpresa-etekinen inguruko ikuspegia, azpimarratuz kudeaketa psikosozialak on egiten diela antolakundeen lehiakortasunari eta jasangarritasunari.

6.5 Jatorri psikosozialeko bajaren ondoren laneratzea

Gehienetan, ez da ondo kudeatzen langile bat kausa psikosozialengatik bajaran egon ondoren lanera itzultzeko prozesua. Eraitzen arabera, enpresek ez dute aldaketa esanguratsurik egiten ez antolakundean, ez lan-baldintzetan, eta horrek itzuleraren eraginkortasuna mugatzen du. Zer hobetu handia daukan alderdia da, bereziki Atal Psikosozialaren eta Osasuna Zaintzeko Atalaren arteko koordinazioari dagokionez.

Oro har, ez da bajaran jatorriaren berri izaten (iraupen laburrekoen kasuan, bereziki). Asko-askotan, enpresek ez dute informazio nahikoa jasotzen, eta, ondorioz, zailagoa da prebentzio- edo zuzentze-neurriak hartzea. Komunikazio falta hori prebentzio-zerbitzuetara ere hedatzen da, haiek ere ez baitute jarduteko datu argirik edukitzen.

Osasuna Zaintzeko Atalari dagokionez, arrisku psikosozialak ez dira mediku-azterketan ondo txertatzen, eta gaixotasun arruntzat jotzen dira. Medikuzterketak, gainera, borondatezkoak dira, eta, batzuetan, langileek uko egiten diete. Kausa psikosozialak dauzkaten aldi baterako ezintasun-kasuetan ebaluazio espezifikoak egitea planteatu da.

Lanera itzultzeko prozesuaren kudeaketaren kalitateari dagokionez, batzuetan bajaran luzeen ondoren mediku-azterketak egiten badira ere, oraindik orain zaila da arrisku psikosozialek laneko osasunean benetan nola eragiten duten jakitea. Azkenik, aplikatzen diren zuzenketa-neurriak ez dira oso zehatzak izaten, ekintza orokorretara mugatzen baitira, lanera ondo itzultzea bermatuko duen ikuspegi indibidualizaturik gabe.



7.

Ondorioak

- Jorraketa indartzen ari da, prebentzio-kultura sendotzen ari delako eta plantillan legezko ordezkari dagoelako; halere, ez dugu ahaztu behar enpresen motibazio nagusia araudia betetzea dela.
- Alabaina, baldintzatzaile batzuk (hala nola sektorea, tamaina, prebentzio-modalitatea eta prestakuntza falta) oztopo handiak dira oraindik ere, arrisku psikosozialen kudeaketa mugatzen baitute.
- Ebaluazio-erremintak enpresaren tamainara eta sektorera egokitu behar dira, eta errezeloak arindu, konfidentzialtasuna bermatuz eta lidergo konprometitua ezarriz.
- Jorraketa kalitateak egiturazko hutsuneak eta hutsune metodologikoak dauzka, bereziki jarraipenean, parte-hartzean eta ikuspegi praktikoan.
- Enpresen inplikazioan eta koordinazioan egindako aurrerapenak hobekuntzak sendotzeko aukera dira. Prozesu sistematikoagoetarantz abiatzea gomendatzen dugu: parte-hartzea handiagoa izan behar da, eta formaltasun “legal” soila gaitutako duten ekintza integralak abiarazi.

8.

Jardun-ildoak

1. Enpresentzako eta langileentzako sensibilizazio-kanpainak egitea, enpresaren kudeaketan prebentzioa txerta dadin; horretarako, kudeaketa on baten benetako onurak erakuts daitezke.
2. Plantillaren legezko ordezkartza-mekanismoak finkatzea eta enpresen prebentzio-kudeaketan inplikatzeko.
3. Arau-esparrua indartzea eta askotariko organismoen artean irizpide homogeenak zehaztea, arrisku psikosozialak nahitaz kudeatu behar direla ikusarazteko.
4. Laneko osasunaren zaintzan arrisku psikosozialak txertatuko dituzten ekintzak eta politikak abiaraztea.
5. Teknikarientzako, prebentzio-delegatuentzako eta enpresaburuentzako prestakuntza espezializatua indartzea, enpresa txikien egoerara ere egokituz.
6. Metodologiak berrikusi eta erraztea, sektore bakoitzaren errealitatera eta enpresen tamainara egokituta.
7. Baja psikosozialen ondoren laneratzeko protokolo espezifikoaren ezarpenean aholku ematea.
8. Enpresen gaur egungo errealitatearekin bat etorriko diren erreminta, gida eta tresna praktikoak garatzea.
9. Erakundearteko lankidetzak eta lantaldeak sustatzea, jardunbide onak partekatzeko, prebentzioaren kudeaketari jarraipena egiteko eta ezarritako neurriak ebaluatzeko.
10. Erregistratutako datuak argitaratzea, enpresetan kudeaketa-estrategia berriak ezartzeko orduan gidari izan daitezzen.

ZERBITZU ZENTRALAK

Camino de la Dinamita, s/n (Monte Basatxu)
48903 Barakaldo (Bizkaia)
Tlf: +34 944 032 190

ARABAKO LURRALDE ZENTROA

Pintor Clemente Arraiz, 7
01008 Vitoria-Gasteiz
Tlf: +34 945 016 800

BIZKAIKO LURRALDE ZENTROA

Camino de la Dinamita, s/n (Monte Basatxu)
48903 Barakaldo (Bizkaia)
Tlf: +34 944 032 179

GIPUZKOAKO LURRALDE ZENTROA

Camino Maldatxo, s/n
20012 Donostia-San Sebastián (Gipuzkoa)
Tlf: +34 943 023 250

www.osalan.euskadi.eus

