Laneko arriskuen aurrean diren jarreretan eta portaeretan eta horien ondoriozko kalteetan eragiten duten genero-faktore nagusiak

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

Erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

Laneko arriskuen aurrean diren jarreretan eta portaeretan eta horien ondoriozko kalteetan eragiten duten genero-faktore nagusiak

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

Barakaldo, 2021

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Un registro bibliográfico de esta obra puede consultarse en el catálogo de la Biblioteca de Osalan:
https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin_q81a/abnetclop?SUBC=VEJ/J0024

Lan honen bibliografia-erregistroa Osalaneko Liburutegiaren katalogoan aurki daiteke:
https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin_q81a/abnetclop?SUBC=VEJ/J0024

A catalogue record of this book is available in the catalogue of the Library of Osalan
https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin_q81a/abnetclop?SUBC=VEJ/J0024

Izenburua: Principales factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados de los mismos / Laneko arriskuen aurrean diren jarreretan eta portaeretan eta horien ondoriozko kalteetan eragiten duten genero-faktore nagusiak

Argitaraldia: 1.a, 2021eko ekaina

Ale-kopurua: 50 ale.

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

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

Internet: www.osalan.euskadi.eus

Egileak: Ikei Research & Consultancy; OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales / Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea

Fotokonposaketa eta Inprimaketa: Imprenta Garcinuño S.L.
Ctra. San Vicente, 13 -48510-Valle de Trápaga-Trapagaran (Bizkaia).

ISBN: 978-84-95859-88-4

e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Lege-gordailua: LG BI 00899-2021

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Aurkezpena

Osalan-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeak hamar urte baino gehiago daramatza laneko arriskuen prebentzioan berdintasuna txertatuko duten ezagutzak sortzeko lanean. 2018. urtetik aurrera, erakundeak beste urrats bat eman zuen 2018-2021 aldirako emakumeen eta gizonen berdintasunerako plana garatzean. Plan hori gure urteko kudeaketa-planetan sartu da, eta azken urteotan gai horri buruzko politikak bideratu ditu.

Genero-ikuspegia duten laneko segurtasunari eta osasunari buruzko informaziorik eta erreferentziarik ez dagoenez, Osalanek abiarazitako lan-ildo nagusietako bat arlo horretan ikertzea eta ezagutza sortzea izan da. «Laneko arriskuen aurrean diren jarreretan eta portaeretan eta horien ondoriozko kalteetan eragiten duten genero-faktore nagusiei buruzko azterlana» buruzko azterketa lan-ildo horren barruan kokatzen da.

Azterlan honen helburua da laneko segurtasunean eta osasunean eragina duten genero-elementuetan sakontzea, metodologia kualitatibo baten bidez. Azken emaitza laneko segurtasuna eta osasuna osatzen duten elementuak hiru esparrutan (gizartea, enpresak eta pertsonak) biltzen dituen mapa bat da, eta, elementu horien barruan, emakumeen eta gizonen laneko osasunaren babesean desberdintasunak sor ditzaketen faktoreak identifikatzen dira.

Azterlan honek Osalanek berdintasunaren eta laneko arriskuen prebentzioaren arloan dituen estrategiak eta jarduerak ondo bideratu direla baieztatzeko balio digu, eta, aldi berean, ikertzen jarraitzeko beste ate batzuk ireki dizkigu. Gainera, laneko arriskuen prebentzio berdinzaleagoa lortzeko gomendio batzuk ematen ditu.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Prebentzioaren kudeaketan genero-ikuspegia txertatzea gizon eta emakumeentzako laneko segurtasuna eta osasuna bermatzeko bidea dela jakinda, lan-ildo honek Osalanen lehentasun eta apustu sendoa izaten jarraituko du datozen urteetan.

Lourdes Iscar Reina
OSALAN-Laneko Segurtasun eta Osasunerako
Euskal Erakundeko zuzendari nagusia.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Aurkibidea

1. Sarrera 13
   1.1. Aurkezpen orokorra 13
   1.2. Azterlan-gaira hurbiltzea 14

2. Azterlan eta Ikerketa Garrantzitsuen Analisia 17
   2.1. Sarrera 17
   2.2. Gizartean laneko arriskuen prebentzioan eragiten duten genero-faktoreak 17
      2.2.1. Egitura sozioekonomikoa eta gizarte-antolamenduaren eredua 17
      2.2.2. Generoaren eta lan-osasunaren arloko araudia eta lege-esparrua 18
      2.2.3. Generoaren eta estereotipoen sozializazioa: kultura eta balioak 22
      2.2.4. Lan-merkatuko desberdintasunak eta ondoriozko arriskuak 24
      2.2.5. Negoziazio kolektiboa eta genero-ikuspegia lan-osasunean 38
   2.3. Enpresetan laneko arriskuen prebentzioan eragiten duten genero-faktoreak 39
      2.3.1. Genero-ikuspegitik lan-arriskuetan eragiten duten enpresaren ezaugarriak 39
      2.3.2. Enpresetako berdintasun-planak 40
      2.3.3. Prebentzioaren kudeaketa enpresetan 43

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

2.4. Pertsonen laneko arriskuen prebentzioan eragiten duten genero-faktoreak 47
2.4.1. Emakumeen eta gizonen ezaugarri biologikoak 47
2.4.2. Genero-sozializazioak portaeran eta jarreretan duen eragina 49

3. Laneko arriskuen prebentzioan genero-faktoreei buruzko ikuspegi kualitatiboa 53
3.1. Adituen ikuspegia 53
3.1.1. Sarrera 53
3.1.2. Genero-faktoreak eta lan-arriskuak gizarte-egituran 53
3.1.3. Enpresetako genero-faktoreak eta lan-arriskuak 60
3.1.4. Etorkizunerako proposamenak eta erronkak laneko arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia txertatzeko bidean aurrera egiteko 68
3.2. Enpresen ikuspegia 72
3.2.1. Sarrera 72
3.2.2. Enpresaren ikuspegi orokorra laneko arriskuen prebentzioari eta genero-faktoreei buruz 73
3.2.3. Laneko arriskuak genero-ikuspegitik prebenitzeko tresnak 76
3.2.4. Emakumeen eta gizonen arteko aldeak lan-arriskuen intzidentzian 80
3.2.5. Enpresetako faktore bereizgarriak 81
3.2.6. Etorkizunerako ikuspegiak eta beharrak 83
3.3. Biztanleria landunaren, prebentzio-ordezkarien eta kanpoko prebentzio-zerbitzuen ikuspegi kualitatiboa 84
3.3.1. Sarrera 84
3.3.2. Enpresa eta erakunde-kultura 85
3.3.3. Prebentzioa enpresan 93
3.3.4. Laneko arriskuak eta osasunean duten eragina 104
3.3.5. Langileen jarrerak eta portaerak 109
3.3.6. Dinamiken indar-ideia nagusiak 113

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

4. Enpresan laneko arriskuen prebentzioan eragiten duten genero-faktoreak 116

4.1. Laneko arriskuen prebentzioan eragina duten genero-faktore nagusien mapa deskribatzailea 116

4.2. Etorkizunerako gomendioak 125

Eranskina. Dokumentu iturriak 128

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Taulen aurkibidea

2.1. Taula	Europa mailako zenbait proposamen arautzaile generoaren eta lan-osasunaren arloan	20
2.2. Taula	Enpresetako berdintasun-planak	21
2.3. Taula	Gizarte Segurantzako afiliazioa. Langileen banaketa, sektoreen arabera. EAE, 2017	25
2.4. Taula	16 urteko eta gehiagoko biztanleria landuna, kontratu motaren arabera, 2018	26
2.5 Irudia	Biztanleria landuna, lanaldi-motaren eta sexuaren arabera. EAE, 2015-2019 (4. hiruhilekoa)	27
2.6. Taula	Genero-desberdintasunak lan-osasunean Espainian	29
2.7. Taula	Genero-desberdintasunen adibide batzuk, laneko arriskuei eta osasunaren gaineko emaitzei dagokienez	30
2.8. Taula	Lanaldiko istripuen kopurua jarduera-sektorearen arabera, 2018-2019	31
2.9. Taula	Gaixotasun profesionalen kopurua EAEn 2017an eta 2018an	32
2.10. Taula	ISTAS21 (CoPsoQ) metodoa	37
2.11. Taula	Sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena	37
2.12. Taula	Genero-desberdintasuna laneko arriskuen prebentzioko jardueretan	44

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

2.13. Taula Soldatapeko eta antzeko biztanleak. Lanpostuko arriskuei buruz jasotako informazio-maila EAE. 2000-2016 45

2.14. Taula Prebentzio-politika androzentristaren ezaugarriak 46

3.1. Taula Laneko arriskuen prebentzioan eragiten duten genero-faktoreei buruzko azterlanean parte hartzen duten enpresak 72

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Grafikoen aurkibidea

1.1. Grafikoa	Osasun-baldintzatzaileak eta faktore aringarriak	15
1.2. Grafikoa	Sexuak eta generoak pertsonen osasunean dituzten eraginen adibideak	16
2.1. Grafikoa	Langileen osasunean ekitatea zailtzen duten estereotipoak	23
2.2. Grafikoa	Lan-merkatuaren bereizketa horizontala eta bertikala	25
2.3. Grafikoa	Emakumeen laneko prebentzio-jardueren itzulinguruka	35
2.4. Grafikoa	Genero-faktoreen, lan-faktoreen, osasunaren eta bizi-kalitatearen interakzioa	36

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

1. Sarrera

1.1. Aurkezpen orokorra

Azterlan honen izenburua *«Laneko arriskuen aurrean diren jarreretan eta portaeretan eta horien ondoriozko kalteetan eragiten duten genero-faktore nagusiei buruzko azterlana»* da, eta Osalan-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeak Ikei Research & Consultancy enpresari kontratatuko lan bati erantzuten dio.

Funtsean, azterlan honen helburu orokorra da laneko arriskuen aurrean diren jarreretan eta portaeretan, eta enpresan eragindako kalteetan eragiten duten genero-faktoreetan sakontzea, metodo kualitatiboen, iritzien eta laneko arriskuen prebentzioan inplikatutako eragile nagusien sentsibilizazio-mailaren bidez, laneko arriskuen prebentziorako sistemaren elementu bakoitzean eragina duten genero-faktoreen mapa deskribatzailea egitea helburu hartuta.

Azterlan hau egiteko, hainbat tresna metodologiko aplikatu dira (dokumentuiturrien berrikuspena, sakoneko elkarrizketak, elkarrizketa autoadministratuak eta talde-dinamikak), eta horiek konbinatuta, genero-faktoreak oro har ulertzeko aukera eman du, laneko arriskuen aurrean diren jarreretan eta portaeretan eta horien ondoriozko kalteetan eragiten duten genero-faktoreen inguruan.

Txostenak lau kapitulu nagusi ditu, sarrerako kapitulu honetaz gain. 2. kapituluak analisi bibliografikoaren ondorioak jasotzen ditu. Azterlan eta ikerketa garrantzitsuen analisia da, eta laneko osasunarekin lotutako genero-faktoreak identifikatzera bideratuta dago. Faktore horiek eskuragarri dagoen literaturaren lagin batean daude adierazita.

Bestalde, 3. kapituluak ikuspegi kualitatiboko lehen mailako informazioa ematen du, arriskuen prebentzioan eta arriskuaren aurreko jarreretan eta portaeretan eragiten duten genero-faktoreei buruz, kontsultatutako eragile ugariren eskutik lortua. Zehazki, lehenengo atalean arriskuen prebentzioan eta genero-ikuspegian funtsezkoak diren 13 aditu, enpresa eta erakunderen ikuspegia ja-

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

sotzen da, bai Euskadin, bai Estatuan. Ondoren, kapituluaren bigarren atalean, EAEn kokatutako jarduera-sektore desberdinetako enpresei egindako 16 elkarrizketa autoadministraturen emaitzak daude. Azkenik, kapituluaren amaieran, Euskadi kanpoko prebentzio-zerbitzuetako teknikariekin, lan-arriskuen prebentzioko ordezkariekin eta langileekin egindako 6 talde-dinamikaren emaitzak deskribatu dira.

Amaitzeko, azterlanaren 4. Kapituluan egindako aurretiazko azterlanetatik eratorritako lan-arriskuen prebentzioan eragiten duten genero-faktoreen mapa deskribatzailea azaltzen da, enpresari lotutako faktoreetan jarrita arreta. Kapitulu honen amaieran, etorkizuneko jardueren gomendioen eta ikerketa-ildoen zerrenda dago, laneko arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia aplika dadin bultzatzeko.

1.2. Azterlan-gaira hurbiltzea

Orain arte, genero-faktoreak ez dira behar bezala kontuan hartu laneko segurtasun- eta osasun-politiketan, eta ia amatasunarekin eta horri lotutako egoerekin (haurdunaldia, edoskitzaroa) lotutako gaiei erreparatu zaie soilik. Hori dela eta, lan-osasunari aplikatutako genero-ikuspegiari ikuspegi askoz zabalago batetik heldu beharko litzaioke, arriskuekiko esposizioari, arriskuen prebentzioari eta osasunerako ondorioei dagokienez, emakumeen eta gizonen arteko aldeak kontuan hartuta.

Bestalde, genero-ikuspegia aipatzen denean egin behar den oinarrizko azalpen bat generoa eta sexua bereiztea da, eta termino horiek konnotazio desberdinak dituzte. Zehazki, «**sexua**» biologikoki definitzen da, gizona eta emakumea bereiziz (desberdintasun biologikoak, morfologikoak, hormonalak, besteak beste). «**Generoa**», ordea, ez da naturala, sexua bezala, desberdintasun biologikoetatik abiatuta gizarte bat egiten duen eraikuntza kulturala baizik, kulturalki eta sozialki emakumei eta gizonenei, gaitasun, rol sozial eta jarrera bereiziak atxikiz.

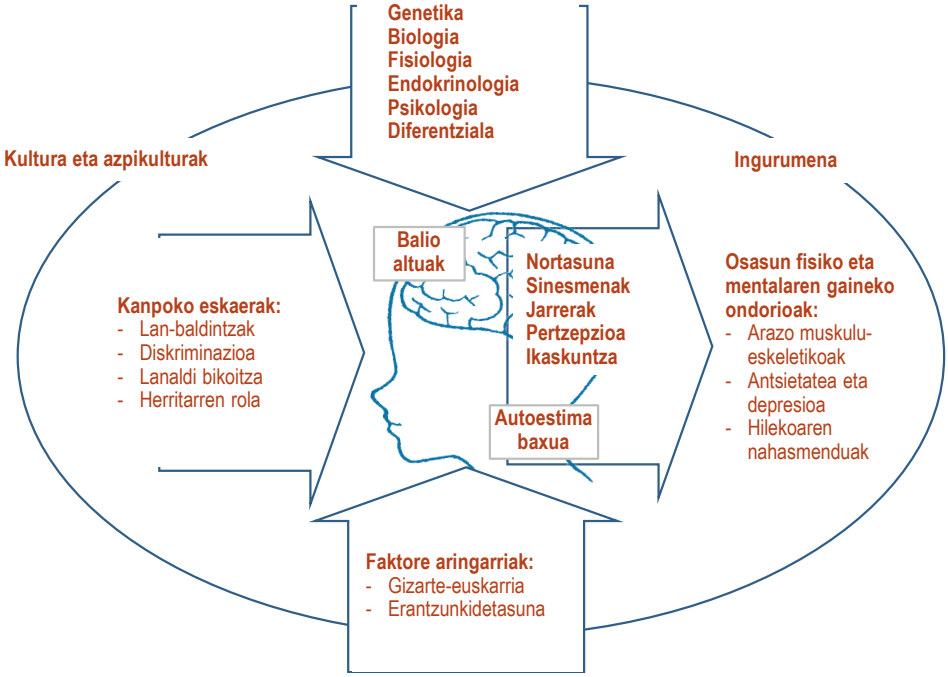
Garrantzitsua da kontuan hartzea sexuak eta genero-rolek eragina dutela laneko osasunarekin lotutako hainbat alderditan, hala nola ahultasun biologikoan, arriskuekiko esposizioan, prebentzio-baliabideetarako sarbidean, gaixotasunen intzidentzian eta horien bilakaeran, osasunaren eta gaixotasunaren gizarte- eta kultura-ondorioetan, eta osasun-zerbitzuen eta -sistemen erantzunean bertan.

Hala, sexuarekin ez ezik, laneko eta lanetik kanpoko gizarte-rolekin ere lotutako faktoreak daude, lanarekin lotutako gaixotasunetan eta bi taldeek osasunari buruz duten pertzepzioan eragin dezaketenak. Beraz, sexuari eta generoari bu-

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

ruzko gaiak elkarri lotuta daude lan-ingurunean eta lan-ingurunetik kanpo, eta eragin zuzena dute arriskuekiko esposizioan eta horrek eragindako afekzioan, biak desberdinak baitira emakumeen eta gizonen artean.

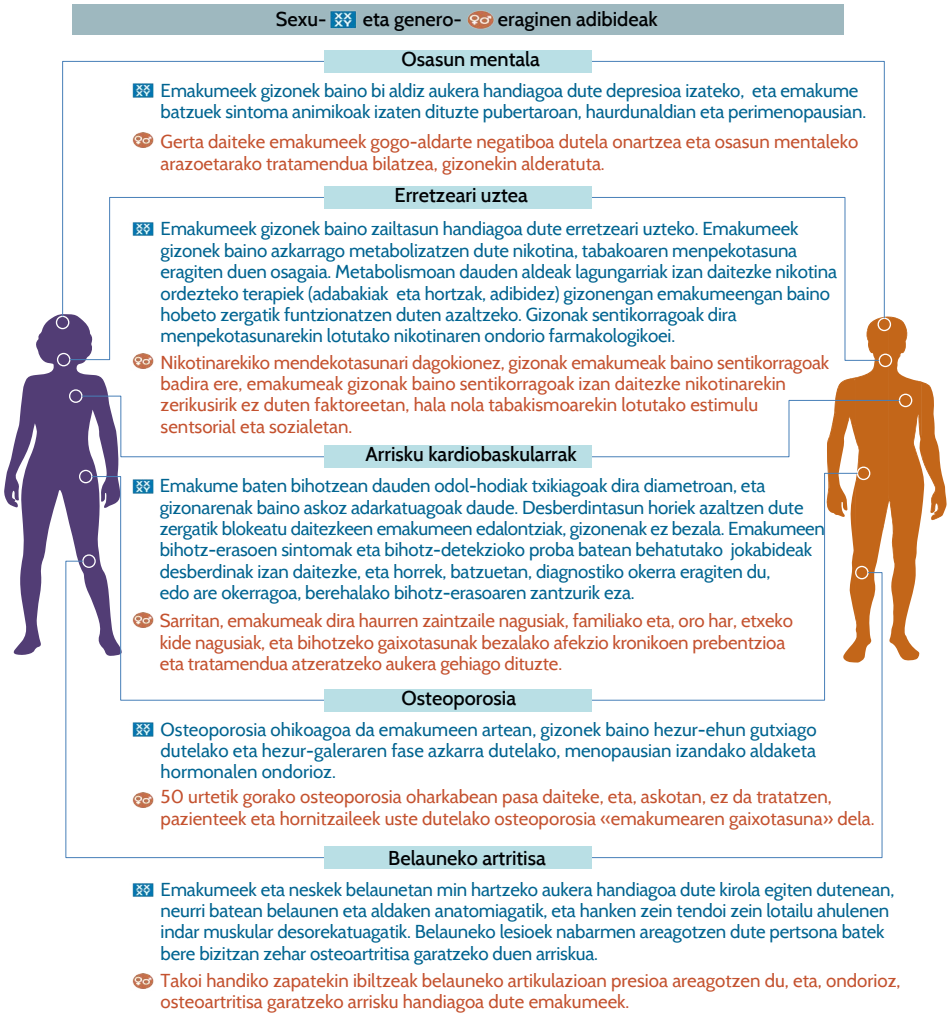
Hurrengo diagramak pertsonen osasunean eragina duten baldintzatzaileetako batzuk jasotzen ditu, hala nola alderdi genetikoak, biologikoak eta abar, edo lanarekin, zaintza-rolarekin eta lanaldi bikoitzarekin lotutako kanpoko eskaerak. Baldintzatzaile horiek gizarte-euskarriak edo erantzukidetasunak arindu ditzakete. Horrek guztiak, pertsona bakoitzaren nortasunaren, balioen, sinesmenen eta abarren arabera, ondorio zehatzak ekar ditzazke haren osasun fisiko eta mentalerako.



1.1. Grafikoa. Osasun-baldintzatzaileak eta faktore aringarriak

Iturria: Valls-Llobet, C., «Salud Laboral y diferencias entre mujeres y hombres».Exposición a químicos y riesgos electromagnéticos. El ejemplo de cáncer de mama», CAPS. Analisi eta Programa Sanitarioen Zentroa. IZTB. 2015

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1



1.2. Grafikoa. Sexuak eta generoak pertsonen osasunean dituzten eraginen adibideak

Iturria: National Institutes of Health (www.nih.gov/women).

Beraz, emakumeen eta gizonen osasuna honako hau dela esan daiteke:

– **Desberdina**: faktore biologikoek (genetikoak, fisiologikoak, etab.) batzuen eta besteen gorputzen funtzionamendua eta gaixotzeko arriskua zehazten dutelako, eta beraz, osasunean ondorio desberdinak dituztelako.
– **Bestelakoa,** generoak azaltzen dituen faktore eta baldintzatzaile sozialengatik, desberdintasun bidegabeak eta saihestezinak ezartzen baitituzte gizonen eta emakumeen osasunean.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

2. Azterlan eta Ikerketa Garrantzitsuen Analisia

2.1. Sarrera

Dokumentu honek, Laneko arriskuen aurrean diren jarreretan eta portaeretan eta horien ondoriozko kalteetan eragiten duten genero-faktore nagusiei buruzko azterlana barruan garatutako analisi bibliografikoaren ondorioak jasotzen ditu.

Azterlan eta ikerketa garrantzitsuen azterketa bat da, literatura zientifikoak adierazten dituen eta laneko osasunarekin lotuta dauden genero-faktoreak identifikatzera bideratua. Horien arabera, laneko arriskuen prebentziorako sistemaren elementu bakoitzean eragina duten genero-faktoreak deskribatzen dituen mapa edo eredua egin daiteke.

Kapitulu hau hiru azterlan-eremuren inguruan egituratzen da: ingurunea edo gizartea esparru orokor gisa, enpresa, eta pertsonen ezaugarriak.

2.2. Gizartean laneko arriskuen prebentzioan eragiten duten genero-faktoreak

2.2.1. Egitura sozioekonomikoa eta gizarte-antolamenduaren eredua

Etxeko lana eta zaintza-lana gure egitura sozioekonomikoaren oinarri gisa ez aitortzea gure ekonomia- eta gizarte-antolamenduaren ereduaren baldintzatzaile nagusietako bat da.

Ildo horretan, «Zaintzaren ekonomiari» buruzko hainbat argitalpen daude, eta honela defini daiteke: gaur egungo gizartean, pertsonen eguneroko biziraupenerako beharrezkoak diren jarduera guztien multzoa. Besteak beste, nork bere burua zaintzea, beste pertsona batzuk zuzenean zaintzea, zaintza egiteko baldintzak betetzea (etxea garbitzea, erostea, elikagaiak prestatzea) eta zaintza kudeatzea (ordutegiak koordinatzea, pertsonak beste erakunde batzuetara le-

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

kualdatzea, etab.). Zaintzak mendetasuna duten pertsonen beharrei erantzutea ahalbidetzen du, baita zaintza hori bere kabuz eman dezaketen haiei ere (Rodríguez Enríquez, C., 2015).

Beraz, zaintza lanak funtsezko funtzio bat betetzen du ekonomia kapitalistetan: lan indarraren erreprodukzioa. Kapitalak egunero langileak erabiltzeko moduan edukitzeko aukera ematen duen eguneroko zainketa-lan hori gabe, sistema ezin izango litzateke erreproduzitu. Hala ere, ohiko analisi ekonomikoan, lan hau ikusezin dago (Rodríguez Enríquez, C., 2015) (Sabater, M.C., 2014).

Horrela, tradizioz, gure gizarteak «naturalizatu» egin du emakumeek zaintzeko duten gaitasuna. Hala ere, gaitasun «naturala» izatetik urrun, zainketarako eta etxeko lanetarako gaitasun hori genero-harreman patriarkaletan oinarritutako eraikuntza soziala baino ez da (Rodríguez Enríquez, C., 2015). Genero-estereotipo horiek, gizonari ekoizpenaren zereginak esleitzen dizkiotenak eta emakumea zainketen eta etxeko lanen esparrura mugatzen dutenak, gizarte-arau nagusiak dira oraindik ere (Sabater, M.C., 2014).

Horrek guztiak lanaren banaketa sexuala eragiten du, non emakumeen zereginak gutxietsita dauden eta funtsean zaintzan zentratuta dauden; **ekoizpen-lanak**, berriz, **gizonak** egiten ditu eta **prestigio sozial handiagoarekin** lotuta daude (Sabater, M.C., 2014). Gizarte-harremanen (eta, zehazki, genero-harremanen) eta dinamika ekonomikoaren arteko harremana onartu eta ikusarazten denean, egitura ekonomiko konbentzionalean dagoen joera androzentrikoa agerikoa da (Rodríguez Enríquez, C., 2015).

2.2.2. Generoaren eta lan-osasunaren arloko araudia eta lege-esparrua

Oro har, gaur egungo lege-esparruan sentsibilitate gutxi hautematen da emakumeei espezifikoki eragiten dieten lan-osasuneko arazoekiko, non eta ez diren berariaz lotzen ugalketa- eta hazkuntza-alderdiekin (funtsean, haurdunaldia eta edoskitzaroa) (Blázquez Agudo, E.M., 2017). Hala, esan daiteke laneko segurtasun- eta osasun-politikek ez dituztela behar bezala kontuan hartzen genero-faktoreak, eta amatasunarekin eta horren inguruko egoerekin lotutako gaietan baino ez dela arreta eta babes handiagoa eskaintzen (UGT, 2019). Esan daiteke, Espainiako ordenamendu juridikoa ikuspegi androzentriko tradizional batetik landu dela, eta, gainera, emakumeen patologiak eta sintomatologiak gizonezkoen berdinak direla susmatzen duela, oker bada ere (Blázquez Agudo, E.M., 2017). Ez da harritzekoa, beraz, lan-osasunari buruzko txosten eta azterlan gehienek lehentasuna eman izana sektore maskulinizatuetan gertatzen diren lan-arriskuak ulertzeari eta aztertzeari, ez eta langileek, sindikatuek eta gizarteak berak erantzun sendoagoa eman izana ere (IFK, 2011).

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Espainiako lege-esparrua aztertuta, **Espainiako Konstituzioaren** 40.2 artikulua azpimarratuz hastea komeni da, non botere publikoen esku uzten den laneko segurtasuna eta higienea zaintzea, politika sozial eta ekonomikoaren printzipio gidarietako bat baita. Konstituzio-agindu horrek berekin dakar langileen osasuna babesteko politika bat garatu beharra, haien lanetik eratorritako arriskuak prebenituz, eta, horren ondorioz, azaroaren 8ko 31/1995 Legea, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzkoa, funtsezko zutabe bihurtu da.

Zehazki, **Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeak** (LAPL) lan-arriskuen prebentzioari buruzko printzipio orokorrak ezartzen ditu, segurtasuna eta osasuna babesteko, lanetik eratorritako arriskuak ezabatzeko edo gutxitzeko, informaziorako, kontsultarako, parte-hartze orekaturako eta langileek prebentzioaren arloan duten prestakuntzarako. Zehazkiago, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legeak (Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea), enpresaburuak beren zerbitzura dauden langileen segurtasunarekin eta osasunarekin zordunak direla ezartzen du. Hala, lege horrek enpresaburuak langileen segurtasuna eta osasuna bermatzera behartuta daudela ezartzen du, beharrezko neurriak hartuz eta etengabeko hobekuntza-ekintzak gauzatuz. Zehazki, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak ezartzen du enpresaburuak bere langileak babestu behar dituela kalte fisikoak eragin diezazkioketen lan-baldintzen aurka, hala nola, lantoki jakin batean dauden lokalen, instalazioen, ekipoen, produktuen eta gainerako tresnen ezaugarri orokorren aurka edo agente fisiko, kimiko eta biologikoen izaerarekin lotutakoen aurka. Era berean, langileak beren osasun psikiko eta sozialean eragina izan dezaketen beste lan-baldintza batzuetatik babesteko betebeharra ezartzen du, hala nola, lanaren antolaketarekin eta antolamenduarekin lotutakoak (aginte-estiloa, lanaldiaren banaketa, lan-erritmoa, -monotonia, etab.).

Osasunaren sustapenean genero-ikuspegia txertatzea indartu egin zen **Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa** onartu zenean. Emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorra lortze aldera, 27. artikuluak «Berdintasun-printzipioa osasun-politikan barneratzea» emakumeen osasuna sustatzeko politika espezifikoa jasotzen du, bai eta «emakumeen diskriminazioa prebenitzekoa» ere, osasun-hezkuntzaren eta ikerketa zientifikoari dagokionez, eta, bereziki, sexuagatiko jazarpenari eta lan-osasunari dagokionez. Hori dela eta, 3/2007 Lege Organikoak Legearen II. kapituluko 5. artikuluari laneko arriskuen prebentzioari buruzko puntu hau gehitu dio: «*Administrazio publikoek sustatuko dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioaren eragingarritasuna; horretarako, kontuan hartuko dituzte sexuarekin zerikusia duten aukera guztiak, hala datuak bildu eta tratatzeko sistemetan nola lan*

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

arriskuak prebenitzeko gaian egiten diren azterlan eta ikerketa orokorretan, egoera jakin batzuk detektatu eta prebenitzeko xedearekin, egoera horietan lanak kalteak eratorri eta kalteok sexuari loturik egon daitezkeenean».

Hala ere, praktikan, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko martxoaren 8ko 31/1995 Legeak ez du behar beste sakondu generoaren dimentsioan, amatasuna eta edoskitzea alde batera utzita; horrek sortu du Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak ezartzen duen zeharkakotasun-printzipioaren «eremu beltz» baten hizketa (Blázquez Agudo, E.M., 2017).

Bestalde, **2015-2020ko Laneko Segurtasun eta Osasunerako Espainiako Estrategiaren** arabera, beharrezkoa da *«prebentzio-jardueretan genero-ikuspegia sustatzea, berezitasunak detektatu eta horien babesa bermatzeko»*. Zehazki, hirugarren helburuaren barruan («gizarte-mintzakide eta autonomia-erkidegoen parte-hartzearekin, laneko segurtasun- eta osasun-baldintzen hobekuntza sustatzea, arrisku handieneko sektore, jarduera, kolektibo eta enpresei arreta berezia eskainiz»), jarduera-ildoetako bat da *«prebentzio-jardueran genero-alderdiak txertatzea bultzatzea, bereziki emakumeek presentzia handiagoa duten sektoreetan».*

2.1. Taula. Europa mailako zenbait proposamen arautzaile generoaren eta lan-osasunaren arloan

- **Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europako Agentziak (EU-OSHA)** 2003an proposatu zuen genero-ikuspegia kontuan hartzea etorkizunean Laneko Segurtasun eta Osasunari buruzko Europako Zuzentarauetan.
- Bestalde, **Laneko osasunaren eta segurtasunaren arloko 2014-2020 aldirako Europako Estrategiak**, beste politika batzuekiko sinergiez hitz egitean, honako hau adierazten du: *«laneko osasun- eta segurtasun-neurriak lagungarri izan daitezke diskriminazioaren aurka borrokatzeko eta EBko politiketan aukera-berdintasuna sustatzeko, bereziki 2006/54/EE Zuzentaraua behar bezala aplikatuz; izan ere, Zuzentarau horrek debekatu egiten du haurdunaldiagatik edo amatasunagatik emakumeek lantokian tratu txarra jasotzea».*

Bestalde, garrantzitsua da azpimarratzea emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunerako planak daudela, **Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan** jasotakoak. Plan horien existentzia handitu egin da, duela gutxi onartu baita **6/2019 Errege Dekretua**, **martxoaren 1ekoa**, **enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa**, honako hauek barne hartuta:

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

– Berdintasun-planak nahitaezkoak dira progresiboki 50 enplegu edo gehiago dituzten enpresetan, eta «neurri ebaluagarrien multzo ordenatu bat izan behar dute, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eragozten edo zailtzen duten oztopoak» kentzeko.

– Berdintasun Planaren aurretik, «diagnostiko negoziatu bat egingo da, hala badagokio, langileen legezko ordezkariekin». Azpimarratu behar da langileen ordezkariekin negoziatutako diagnostiko honetan, jaso beharreko gaien artean «Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzioa» aztertzera behartzen dela (46.2 Artikulua).

– Berdintasun Planak, «Enpresen Berdintasun Planen Erregistro» berri batean inskribatu behar dira; Lan, Migrazio, eta Gizarte Segurantza Ministerioaren Lan Zuzendaritza Nagusiaren, eta Erkidegoetako Lan Agintaritzen mendeko Hitzarmen eta lan-akordio kolektiboen erregistroen parte gisa.

2.2. Taula. Enpresetako berdintasun-planak

Berdintasun-planak neurri multzo ordenatu bat dira, egoeraren diagnostikoa egin ondoren hartutakoak, enpresan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna lortzeko eta sexuagatiko diskriminazioa ezabatzeko. Gai hauek izan daitezke: enplegua lortzea, lanbide-sailkapena, sustapena eta prestakuntza, ordainsariak, lan-denboraren antolamendua emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez, lana, familia eta norberaren bateragarritasuna, eta sexu-jazarpenaren prebentzioa; enpresa osoa barnean hartuta, eta lantoki jakin batzuetarako ekintza espezifikoak barne hartuta.

Iturria: 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirakoa.

EAEn, nabarmentzekoa da **Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia 2015-2020** dela, indarrean dagoen bitartean, EAEko langileen segurtasuna eta osasuna hobetzeko jarduerak modu ordenatu eta eraginkorrean garatzeko tresna. Helburua da EAEko biztanleria aktiboaren lan-baldintzak eta lan-bizitzaren kalitatea hobetzea, lan-istripuen eta gaixotasun profesionalen intzidentzia-tasak murriztuz, eta lan-ingurunea sustatzea, herritarren osasuna hobetzeko plataforma gisa. Nabarmentzekoa da Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategiak, laneko segurtasun eta osasunari (informazioa, prestakuntza eta ikerketa) buruzko ezagutza sortzeko eta zabaltzeko asmoa duela.

Bestalde, Eusko Legebiltzarrak onartutako **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak** ezartzen du euskal botere publikoek genero-ikuspegia txertatu behar dutela beren politika eta ekintza

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

guztietan, horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezartze aldera. Lege honen arabera, genero-ikuspegia bezala ulertzen da emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrizan desberdinak sistematikoki aintzat hartzea, ezberdintasunak ezabatzeko helburu eta jarduera espezifikoak txertatuz, eta berdintasuna sustatuz politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan.

Eusko Jaurlaritzak, bere **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2018-2021 Planean**, non euskal botere publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan legegintzaldian zehar izango duten jarduera bideratzen den, laneko osasuna, segurtasuna eta berdintasuna sustatzea planteatzen du, eta soldata-diskriminazioari aurre egiteko eta lan-ingurunean emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra bultzatzeko ekimen bat jasotzen du.

Bien bitartean, **OSALAN**-ek, Eusko Jaurlaritzako administrazio-erakunde autonomo eta Euskadiko langileen osasunarekin lotutako jarduerak kudeatu, koordinatu eta sustatzeaz arduratzen den erreferenteak, **2018-2021eko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana** du. Bertan, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategian ezarritako lan-ardatz guztietan genero-ikuspegia txertatzea proposatzen du.

2.2.3. Generoaren eta estereotipoen sozializazioa: kultura eta balioak

Bizitzan zehar gizonei eta emakumeei rol desberdinak esleitzeak, ia esklusiboki, emakumeak, familia zaintzearen eta etxeko lanak eta zaintza-lanak egitearen erantzule bihurtu ditu, eta gizonak, soldatapeko lanaren erantzule, familiarentzako baliabideen hornitzaile gisa. Hala, ugalketa-eremua eta familia- eta etxe-esparruarekin zerikusia duen guztia emakumeei esleitu zaie; gizonak, berriz, arlo publikoaren eta produktiboaren eremuan kokatu dira, eta horrek emakumeengan desparekotasun-, nagusitasun- eta gizartebotereko egoera sortzen du gizonekiko (ISTAS, 2012).

Gainera, emakumeei eta gizonei esleitutako ezaugarriak, gehienetan, modu dikotomikoan eraikitzen dira. Horregatik, oztopo nagusietako bat «emakumeen gauzen» eta «gizonen gauzen» artean adierazten den banaketa zorrotza da, espazio banandu eta desegin gisa. Feminitateari eta maskulinotasunari sozialki esleitutako ezaugarriek esparru publikoan eta pribatuan bete beharreko posizioetan adierazten diren rolen eta zereginen esleipenean parte hartzen dute; horrela, genero-estereotipoek zeregin garrantzitsua dute gure gizarteko lanaren banaketan (Goren N., Álvarez M.C., 2019).

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Berdintasunerako eta emakumeen eskubideak aitortzeko politikak garatzea erraztu duten **arau- eta kultura-arloko aurrerapenak gertatu diren arren**, oraindik ere **genero-rolen bereizketa dago** (ISTAS, 2012). Izan ere, emakumeen eta gizonen arteko lanaren banaketa gizarteak markatutako genero--roletan oinarritzen da. Oro har, emakumeak sentikorragoak, amultsuagoak edo arduratsuagoak izatea espero da, rol femeninoaren ezaugarri tipikoak baitira; gizonak, berriz, oldarkorragoak edo ausartagoak izango dira, ezaugarri maskulino tipikoen arabera (Carmona-Cobo, I., Garrosa, E., *et al*.., 2014).

Hala, emakumeek lan-merkatuan duten egoerak gizartearen sexu-banaketa ezaugarritu duten desberdintasun-egoera eta botere-harremanak errepikatzen ditu. Hau da, genero-rolek emakumeak lan mota jakin batzuei atxikitzea dakarte, eta lan horiek luzatu egiten dira edo bat datoz «sexu femeninoaren berezkotzat» jo diren zereginekin (CIF, 2011).

2.1. Grafikoa. Langileen osasunean ekitatea zailtzen duten estereotipoak

Iturria: González Gómez M.F., «Salud laboral y género. Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales», Med Segur Trab (Internet) 2011; 57. Gehigarria 1: 1-262.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

2.2.4. Lan-merkatuko desberdintasunak eta ondoriozko arriskuak

a) Lan-merkatuaren ezaugarriak: genero-desberdintasunak

Ohiko genero-roletan oinarritutako sexuaren araberako lan-banaketak **genero-bereizketa handia eragin du lan-merkatuan**, eta horren ondorioz, sektore feminizatuak eta maskulinizatuak sortu dira (segregazio horizontal gisa ezagutzen diren fenomenoak). Era berean, enpresa edo sektore berean ere, emakumeek eta gizonek izaera desberdineko lanbideetan lan egiten dute, eta, bereziki, gizonek botere- eta erantzukizun-karguak betetzen dituzte maizago (bereizketa bertikala deritzona). (Campos-Serna, J., Ronda-Pérez E., 2012).

Segregazio horizontalari dagokionez, azaldu behar da emakumeek nagusiki hirugarren pertsonei arreta edo zaintza ematearekin eta hezkuntzarekin lotutako jardueretan edo sektoreetan lan egiten dutela; eta gizonek, berriz, zuzendaritza-lanetan, eskuzkoetan eta teknikoetan, bai eta makineria edo instalazioak maneiatzean ere (Eurofound, 2013). Hori dela eta, batez ere emakume langileek okupatutako eremuak dira familia eta gizarte eremuan (hezkuntza, osasuna, garbiketa-, jatetxe- eta ostalaritza-zerbitzuak, etab.) emakumeei tradizionalki esleitutako zereginen luzapena diren jarduera-adarrak. Industriaren kasuan, ikus daiteke, halaber, sektore batzuetan emakumeen ordezkaritza gizonena baino handiagoa dela, ehungintzaren edo nekazaritzako elikagaien sektorean, adibidez. Gainera, emakumeek zailtasun handiak dituzte eraikuntzaren sektorearekin (administrazio-lanean bakarrik daude) edo nekazaritzarekin (kasu askotan, ezkutuko ekonomiatik) lotutako jardueretara iristeko (UGT, 2019) (ISTAS, 2012).

Segregazio bertikalari dagokionez, zehaztu behar da, oro har, gizonek hierarkia handiagoko eta kualifikazio handiagoko lanak egiten dituztela, eta emakumeek, berriz, neurriz kanpo betetzen dituztela kualifikaziorik gabeko lanpostuak. Hau da, emakume baino gizon gehiago dago aginte-postuetan, arduradun, tailerreko edo bulegoko buru, langileburu, erdi-mailako agintari edo enpresa txiki, ertain edo handiko zuzendari gisa lanean (UGT, 2019) (ISTAS, 2012).

Are gehiago, nahiz eta prestakuntza-maila orokorrean handiagoa izan emakumeen artean, gizonen presentzia handiagoa da erantzukizuneko lanpostuetan. (Osasun Ministerioa, 2013). Ildo horretan, garrantzitsua da «kristalezko sabaia» delakoa aipatzea, emakumeek erantzukizuneko eta zuzendaritzako lanpostuak lortzeko dituzten zailtasunak aipatzen baititu, gizonek eta emakumeek ez baitituzte lanbide-mailaz igotzeko aukera berberak (Eurofound, 2019).

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

2.2. Grafikoa. Lan-merkatuaren bereizketa horizontala eta bertikala

Iturria: IKEI-k berak egina.

Lan motak eta lan hori egiteko moduak baldintzatzen dituzte langileek aurre egin beharreko arriskuak. Ondorioz, bai bereizketa horizontalak baita bereizketa bertikalak ere eragina dute langileen segurtasunean eta osasunean, txosten honen ondorengo ataletan azaltzen den bezala.

2.3. Taula. Gizarte Segurantzako afiliazioa. Langileen banaketa, sektoreen arabera. EAE, 2017

	Gizonezkoak		Emakumezkoak	
	Guztira	%	Guztira	%
Nekazaritza, arrantza eta abeltzaintza	6.862	1,7	1.923	0,5
Industria	126.552	32,0	30.910	8,1
Eraikuntza	29.073	7,3	4.521	1,2
Zerbitzuak	233.039	58,9	342.505	90,1
GUZTIRA	**395.579**	100,0	**380.134**	100,0

Iturria: Gizarte Segurantzaren datuak. Osalan-en txostenetik ateratakoak, 2019.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Segregazio bertikalaz eta segregazio horizontalaz gain, genero-desberdintasun garrantzitsuak daude lan-merkatuan. Oro har, aldi baterako kontratazioa Espainian, Europako gainerako herrialdeetan bezala, ohikoagoa da emakumeen artean, eta, beraz, **emakumeen lan-baldintzak eskasagoak dira** (Eurofound, 2013). Esan beharra dago, gainera, azterlan askok lan-istripuen intzidentzia handiagoarekin, laneko osasun-maila txikiagoarekin eta morbilitate handiagoarekin lotzen dutela behin-behinekotasuna. (UGT, 2019). Halaber, emakumeek gizonek baino probabilitate handiagoa dute kontraturik gabe lan egiteko, eta lan-egoera horrek egoera ahulagoan jartzen du langilea bere lan-eskubideei dagokienez (arriskuen prebentzioaren eta lan-osasunaren arloko eskubideak barne) (European Parliament, 2011).

2.4. Taula. 16 urteko eta gehiagoko biztanleria landuna, kontratu motaren arabera, 2018

Kontratua	Guztira		Mugagabea		Tenporala		Kontraturik gabe	
Emakumeak	392.037	%49,9	293.375	%48,6	93.631	%53,6	392.037	%49,9
Gizonak	392.869	%50,1	310.113	%51,4	81.181	%46,4	392.869	%50,1
Guztira	784.906	%100,0	603.488	%100,0	174.811	%100,0	784.906	%100,0

Iturria: Eustat. Lan Merkatuaren Errolda.

Lanaldiari dagokionez, lanaldi partziala bereziki ohikoa da emakumeen artean. Gizonek baino emakume gehiagok lanaldi partzialak izatearen arrazoia lanaren sexu-banaketan aurki daiteke, baita gizonek ugalketa-lana emakumeen maila berean beren gain hartu gabe edukitzean ere (OSALAN, 2017b).

Sarritan, emakumeen partzialtasuna ez da nahi izaten, lan-merkatuan dagoen aukera bakarra baita. Beste kasu batzuetan, partzialtasuna da emakumeek lan-bizitza eta familia-bizitza uztartzeko duten aukera, gizonek oraindik onartu ez dutena (gutxi dira zaintza-betebeharrak beren gain hartzeko lanaldia murrizten duten gizonak). Oro har, Espainian nahi gabeko partzialtasun-tasa askoz handiagoa da Europar Batasunean baino (Eurostatek 2019rako emandako datuen arabera , Espainiako lanaldi partzialeko kontratuen % 54,4 nahi gabekoak dira, eta Europar Batasunean % 23,6). Nahi gabeko partzialtasun-tasa handiagoa da gizonen artean (lanaldi partzialeko kontratuen % 59,6) emakumeen artean baino (%52,6).

Gizonek, berriz, lanaldi luzeagoak eta lanaldi osokoak egiten dituzte, eta litekeena da lan-ordutegitik harago lan egitea (aparteko orduak) (UGT, 2019). Lanaldi partzialak eta nahi gabeko partzialtasunak eragin handia izan dezakete emakumeen lan-osasunean, hurrengo atalean azaltzen den bezala.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

2.5. Taula. Biztanleria landuna, lanaldi-motaren eta sexuaren arabera. EAE, 2015-2019 (4. hiruhilekoa)

Urtea	Lanaldi osoa			Lanaldi partziala		
	Guztira	Emakumea	Gizona	Guztira	Emakumea	Gizona
2015	732.300	%40,1	%59,9	162.600	%77,5	%22,5
2016	742.900	%40,0	%60,0	159.200	%78,3	%21,7
2017	761.600	%41,7	%58,3	154.300	%74,9	%25,1
2018	778.400	%42,1	%57,9	152.200	%77,5	%22,5
2019	770.000	%41,9	%58,1	163.300	%78,6	%21,4

Iturria: EIN. HHI (Biztanleria Aktiboaren Inkesta).

Segregazio horizontala eta bertikala, bai eta kontratu mota ere, soldatan ere sartzen dira, eta, ondorioz, generoen arteko soldata-arrakala sortzen da. Emakumeek, oro har, gizonek baino soldata txikiagoak dituzte, neurri batean, emakumeen artean nagusi diren lanpostu-motagatik eta lan-baldintzengatik (Eurofound, 2016).

Era berean, **langabeziak gehiago eragiten die emakumeei**. Iraupen luzeko langabeziari dagokionez, emakumeengan gizonengan baino eragin handiagoa duela aitortu beharra dago, eta lehen lanaren bila ari diren pertsonen artean, emakumeen ehunekoa da handiena. Ildo horretan, komeni da zehaztea ebidentzia zientifiko zabala dagoela langabezia osasun-arazo desberdinekin lotzen duena, batez ere arazo mentalekin, baina baita osasun fisikoko nahasmenduekin ere (UGT, 2019).

Hala, oro har, emakumeak **lan-prekarietate handiagoaren eraginpean** daude, horrek dakarren guztiarekin: ordainsari txarragoko lanak, oro har monotonoagoak eta ikaskuntza formalerako eta sustapenerako aukera gutxiago dituztenak, prebentzio-jardueretan parte-hartze txikiagoa dutenak, eta okerrago ebaluatutako lan-arriskuak (González Gómez, M.F., 2011).

Bestalde, garrantzitsua da **etxeko lanak eta zaintza-lanak** aipatzea. Gizonek gero eta gehiago hartzen dute parte etxeko lanetan eta mendeko pertsonen zaintzan, baina agerikoa da oraindik ere emakumeek ordu gehiago ematen dituztela jarduera horietan, baita lanaldi osoan lan egiten badute ere. Fenomeno hau «lanaldi bikoitza» bezala ezagutzen da. Izan ere, Emakundek egindako «Euskadiko emakumeen eta gizonen egoerari buruzko zifrak 2018» txostenean, biztanleriari jarduerari buruzko inkestako datuak jasotzen dira, 2017ko datuekin. Bertan berresten da etxeko lanak emakumeek egin ohi dituztela. Normalean etxeko lanak egiten dituzten biztanle

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

aktiboen % 56,9 emakumeak dira. Kopuru hori handiagoa da biztanleria ez-aktiboaren artean (% 70,8) (Emakunde, 2018).

Era berean**, emakumezko langileek lanpostuari erantsitako eskakizun batzuk jasan ditzakete genero-estereotipoen ondorioz.** Eskakizun horiek zerikusia dute haien irudiarekin eta portaerarekin. Gaur egun ere, lan askotan edertasuna eta itxura «femeninoa» eskatzen dira, baita hori lana egiteko deserosoa bada eta denbora eta diru gehigarria eskaini behar bazaizkio ere. Era berean, emakume izateagatik, eta batez ere jendeari arreta emateko lanetan edo lan sozio-sanitarioetan, atseginezko jarrera izatea, eskuragarri egotea eta atseginak izatea espero da (Emakumeak Fundazioa, 2010).

Azken batean, auto-estimuan, gogobetetzean eta bizi-kalitatean eragina duten faktoreak dira, besteak beste, lan-segregazioa, lan-prekarietate handiagoa, lanbide-garapenaren zailtasuna, soldata txikiagoak, lanaldi bikoitzaren fenomenoa, erabakiak hartzeko parte-hartze txikiagoa, haurdunaldiaren edo amatasunaren ondorioz enplegua galtzeko beldurra eta abar, eta horrek guztiak emakumeen osasun fisikoari eta mentalari eragiten dio. (Emakumeak fundazioa, 2010) (Eurofound, 2016).

b) Emakumeei eta gizonei eragiten dieten lan-arriskuak eta osasun-arazo espezifikoak

Lan-merkatuko desberdintasun-egoeren eta genero-bereizketaren ondorioz, emakume langileek jasaten dituzten lan-arriskuak eta gizonenak desberdinak dira askotan, eta, beraz, osasunari eragindako kalteak ere desberdinak dira (EU-OSHA, 2013) (Eurofound, 2019). Hala, lanak gizonen eta emakumeen artean banatzeak azaltzen du **lanaldiko istripu-tasan dauden aldeen zati bat langileen artean** (OSALAN, 2014) (Laaksonen M., *et al.*, 2010). Hau da, emakumeek aurre egin behar dieten lan-arriskuak enpleguaren ezaugarrien (langabezia-maila handiagoak, kontratu partzialen eta aldi baterako kontratuen maila handiagoak), egiten dituzten lanen (zeregin horizontalen eta bertikalen bereizketa, soldata txikiagoak, mailaz igotzeko eta prestatzeko aukera gutxiago) eta lanaz kanpoko bizitzaren ezaugarrien (etxeko lanak eta zaintza-lanak gehiago egitea) ondorio dira (Elarre Belzunegui, A., 2011).

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

2.6. Taula. Genero-desberdintasunak lan-osasunean Espainian

- Emakumeek kontraturik gabe lan egiteko aukera handiagoa zutela adierazi zuten, eta ahalegin handiko egoeretan, sari txikiarekin.
- Emakume proportzio handiagoak adierazi zuen sexu-jazarpena jasaten zuela eta lanean diskriminatuta sentitzen zela.
- Txandakako lana, zarata-maila altuekin eta eskakizun fisiko handiekin, ohikoagoa izan zen gizonen artean.
- Emakumeek maizago erakutsi zituzten goiko gorputz-adarreko min osteomuskularrak; gizonetan, aldiz, nabarmen ohikoagoak izan ziren lan-istripuen ondoriozko lesioak.
- Eskuzkoak ez ziren langileek aldi baterako kontratuarekin lan egiten zutela erakutsi zuten emakumeek, arrisku psikosozial gehiagoren eraginpean zeudela eta gizonek baino diskriminazio eta gaixotasun profesional handiagoak pairatzen zituztela.
- Industriaren sektorean, genero-desberdintasunak nabarmenagoak izan ziren.

Genero-desberdintasunei buruzko azterketa espezifikoa, Lan Baldintzei buruzko VI. Inkesta Nazionalean oinarrituta (Laneko Osasun eta Higieneko Institutu Nazionala, 2007), 11.054 langileren lagin adierazgarriarekin.

Iturria: Campos-Serna, J., Ronda-Pérez E., *et al*, «Desigualdades de género en salud laboral en España», Gaceta Sanitaria, 2012. 26 (4) 343-351. 2012.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

2.7. Taula. Genero-desberdintasunen adibide batzuk, laneko arriskuei eta osasunaren gaineko emaitzei dagokienez

Osasunerako arriskuak/ ondorioak	Esposizio handiagoa Intzidentzia handiagoa	Iruzkinak
Istripuak		Gizonek istripu gehiago izaten dituzte, baita tasa hori doitu ondoren ere, emakumeek lan egindako ordu-kopurua txikiagoa baita.
Goiko gorputz-adarretako nahasmenduak		Eragin handia dute emakumeek behin eta berriz egiten dituzten zeregin batzuetan, hala nola muntaketa-kateetan edo datuak sartzean, non kontrol txikia duten beren lanaren gainean.
Pisua jasotzea		Hala ere, garbiketan edo otordu-zerbitzuetan lan egiten duten emakumeek eta osasun-langileek kalteak jasaten dituzte karga astunak (pertsonak barne) altxatu eta garraiatzearen ondorioz.
Estresa		Bi sexuek tasa altuak dituzte; hala ere, emakumeen aurkako estres-faktoreen artean sartzen dira sexu-jazarpena, diskriminazioa, egoera gutxi kontrolatzen duten eta gaizki kontsideratutako lanak, exijentzia emozional handia duen lana, eta ordaindutako lan baten eta ordaindu gabeko lan baten karga bikoitza etxean.
Publikoak eragindako indarkeria		Emakume langileek harreman handiagoa dute jendearekin.
Zarata/ entzumen-galera		Ehungintzako eta elikagaigintzako sektoreetako langileek arrisku handiak izan ditzakete, adibidez.
Laneko minbizia		Emakumeek ordezkaritza handiagoa dute manufaktura-industria batzuetan, adibidez.
Asma eta alergiak		Esate baterako, osasun-sektorean erabiltzen diren latexeko eskularru babesleetan dauden garbiketa-produktuek, agenteek eta hauts esterilizatzaileek eragindakoak, eta ehungintza- eta jantzigintza-industriako hautsek eragindakoak.
Larruazaleko gaixotasunak		Esate baterako, janari-zerbitzuetan esku hezeekin lan egiteagatik, edo larruazalak garbiketako produktuekin edo ile-apainketako produktu kimikoekin kontaktua izateagatik.
Gaixotasun infekziosoak		Adibidez, osasun-sektorean edo haurtzaindegian.
Lan eta babes-ekipo desegokiak		Arropa eta lan-ekipo asko gizon ertainarentzat diseinatu dira, eta horrek arazoak sortzen dizkie estandar horrekin bat ez datozen emakume eta gizon askori.
Ugalketa-osasuna		Zaindu ez diren esparruen artean daude ugalkortasuna, hilekoaren nahasmenduak, menopausia eta gizonezkoen ugalketaren osasuna.
Lanordu desegokiak		Gizonek ordaindutako ordu asko lan egiteko joera handiagoa dute; emakumeek, berriz, ordaindu gabeko ordu gehiago lan egiten dituzte etxean. Biek ala biek oreka handiagoa lortu nahi dute lan-bizitzaren eta bizitza pribatuaren artean.

Iturria: EU-OSHA, «Gender issues in safety and health at work. A review», 2003.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Osasun-arrisku eta -arazo zehatzei dagokienez, agerian da gizonek gehiago jasaten dituztela segurtasunarekin eta higienearekin lotutako arriskuak, baliteke haiek direlako eraikuntzan edo industrian lan egiten dutenak. Aitzitik, emakumeek oso feminizatuta dauden sektoreetan ematen dituzte zerbitzuak, eta, batez ere, lanaren antolamenduarekin lotutako arriskuen eraginpean daude (estresa, jazarpen morala eta sexuala, asaldura muskulu-eskeletikoak) (ADIBS, 2009). Izan ere, emakume langileen artean arazo mental gehiago daude, hala nola depresioarekin eta estresarekin lotutako gaitzak (Schütte S., *et al.*, 2015).

Era berean, emakumeen artean gaixotasun bat modu akutuan agertzea baino ohikoagoa da pilatutako efektu baten ondoriozko lesioak gertatzea, min eta molestia ugari dituztenak, eta gaixotasunak epe luzeagoan agertzen dira (karpo-tunelaren sindromearen lesioak, artikulazioen hantura, tendinitisa, bursitisa, epikondilitisa, zerbikalgiak eta lunbalgiak). Horren arrazoi nagusia mugimendu errepikatuen eraginpean egotea da, maiztasun handiarekin, jarrera mantenduekin eta kontzentrazio mental handiarekin, besteak beste (ISTAS, 2012) (Elser H. *et al.*, 2018). Azken batean, nagusiki emakumeek egiten dituzten jardueretan, arrisku ohikoenak lan-jarrera desegokiekin, zutikako lanaldi luzeekin, lan errepikakorrekin eta agente kimiko eta biologikoekiko esposizioarekin lotutakoak dira (ISTAS, 2012). Horren ondorioz, azterlan askok erakusten duten bezala, emakumeek arazo muskulueskeletikoak garatzeko aukera handiagoa dute (TME) (Campos-Serna J., *et al.*, 2013) (Paksaichol, A. *et al.*, 2012) (Roquelaure Y., 2011) (Laaksonen M., *et al.*, 2010).

Lan-istripuei dagokienez, datu estatistikoetatik ondorioztatzen da gizonek aukera gehiago dituztela lanean istripuak izateko, istripu hilgarriak barne. 2019ko datuen arabera, 33.029 lan-istriputatik 24.960k gizonei eragin zieten (% 75), eta 8.069 emakumeei. Honen azalpen posible bat izan liteke lan-merkatuaren bereizketa horizontala, non gizonak segurtasun-arriskuak handiagoak diren jardueretan kontzentratzera eramaten den (OSALAN, 2017b).

2.8. Taula. Lanaldiko istripuen kopurua jarduera-sektorearen arabera, 2018-2019

	2018			2019		
	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira
Nekazaritza, abeltzaintza eta arrantza	42	607	649	50	613	663
Industria	847	9.599	10.446	967	10.806	11.773
Eraikuntza	31	2.937	2.968	44	3.720	3.764
Zerbitzuak	6.783	9.033	15.816	7.008	9.821	16.829
GUZTIRA	**7.703**	**22.176**	**29.879**	**8.069**	**24.960**	**33.029**

Iturria: Osalan. Lan-istripuak EAEn 2019an.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Adierazi den bezala, esleitutako rolek emakumeen eta gizonen lanbideak markatzen dituzte (gizon gehienek, lanabes ebakitzaileak, zorrotzak, makineria astuna, altuerako lanak, eta emakumeek, berriz, bulegoko lanak egiten dituzte). Gizonen artean, istripuen intzidentzia-tasak beheranzko joera erakusten du adinarekin; emakumeen artean, berriz, gora egiten du intzidentziak 30 eta 60 urte bitartean (Del Horno Etxaniz, M.C., 2017).

Gaixotasun profesionalei dagokienez, datuek erakusten dute intzidentzia-tasak handiagoak direla gizonen artean emakumeen artean baino, bai baja eragin duten gaixotasun profesionalei dagokienez, baita baja eragin ez dutenei dagokienez ere. 2018an erregistratutako 3.005 gaixotasun profesionaletatik 1.950ek (% 65) gizonei eragin zieten, eta 1.055ek emakumeei. Nolanahi ere, zehaztu behar da gaixotasun profesionalen intzidentzia handitzen ari dela emakumeen artean. Zehazki, intzidentzia % 1,70ekoa izan zen emakumeen artean 2017an, eta % 1,90ekoa 2018an (gizonen kasuan, % 3,28koa 2017an eta % 3,27koa 2018an). Bestalde, datu hori baja-egunen medianarekin osa daiteke, zeina gizonetan emakumeetan baino txikiagoa baita (adibidez, 2015ean 28 egunekoa izan zen gizonetan, eta emakumeetan 36 egunekoa). (OSALAN, 2017b).

2.9. Taula. Gaixotasun profesionalen kopurua EAEn 2017an eta 2018an

	2017			2018		
	Gizonak	Emakumeak	Guztira	Gizonak	Emakumeak	Guztira
Gaixotasun profesional berriak						
• Bajarekin	346	208	554	353	224	577
• Bajarik gabe	930	432	1.362	971	516	1.487
• Guztira	1.276	640	1.916	1.324	740	2.064
Berrizkaturak						
• Bajarekin	426	287	713	520	273	793
• Bajarik gabe	85	45	130	106	42	148
• Guztira	511	332	843	626	315	941
Gaixotasun profesionalak guztira						
• Bajarekin	772	495	1.267	873	497	1.370
• Bajarik gabe	1.015	477	1.492	1.077	558	1.635
• Guztira	1.787	972	2.759	1.950	1.055	3.005
LI edo GA gisa kalifikatuak*	**209**	**111**	**320**	**153**	**107**	**260**
Guztira	**1.996**	**1.083**	**3.079**	**2.103**	**1.162**	**3.265**

*LI: Lan istripua; GA: Gaixotasun arrunta

Iturria: Osalan. Gaixotasun profesionalak EAEn. 2018ko txostena.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Osalanek argitaratutako informazioaren arabera, 2011-2017 aldian, gaixotasun profesionalen intzidentzia-tasa % 22 jaitsi zen EAEko gizonen artean, eta % 8 igo emakumeen artean. Horrek adierazten du gaixotasun profesionalek gero eta pisu handiagoa dutela langile emakumeen artean, EAEn sortutako gaixotasun profesional guztiekiko (OSALAN, 2017b).

Zehazki, 2017an, emakumeen artean gertatutako gaixotasun profesionalen guztizkoan, gehiago izan ziren hezkuntzako, txikizkako merkataritzako, garbiketako eta ostalaritzako jardueretako langileak. Emakumeek gizonek baino intzidentzia handiagoa izaten jarraitu zuten neuropatia periferikoetan, hala nola karpo-tunelaren sindromean eta ahots-korden nahasmenduan. Gainera, gaixotasun profesionalek gizonengan duten intzidentzia gehiena entzumen-galeren maiztasun handiaren ondorio da, eta emakumeen kasuan, berriz, muskulu-tendoietako patologiek eta karpo-tuneleko sindromeek pisu handiagoa izatearen ondorio (OSALAN, 2017b).

Generoak desberdintasun-faktore izaten jarraitzen du gaixotasun profesionalaren intzidentzian: 2007az geroztik, laneko baja eskatzen duen gaixotasun profesional bat izateko arriskua handiagoa izan da emakumeen artean gizonen artean baino. 2017an, berriz, gaixotasun profesionalagatiko gaixotze gehienak muskulu- eta tendoi-nahasmenduetan eta nerbio periferikoen konpresioagatiko sindromeetan (karpo-tunela, adibidez) gertatu ziren, bereziki emakumeei eragiten dietenak. Datu hori gaixotasun profesionalen kausa-faktoreen gainean enpresek izan duten prebentzio-jarduketaren mailaren adierazle gisa interpreta daiteke (OSALAN, 2017b). Hau da, gehienbat gizonei eragiten dieten gaixotasunei dagokienez, prebentzio-ekintza handiagoa dagoela uste da.

Nolanahi ere, garrantzitsua da aipatzea gaixotasun profesionalen deklarazio txikia dagoela, osasun publikoak artatzen dituenak, ez baita argi eta garbi identifikatzen haien lan-jatorria. Emakumeek beren osasunari buruzko pertzepzio negatiboa dutenez, gaixotasun profesional gehienak ikusezinak dira edo osasun-zentroetan tratatzen dira (ADIBS, 2009). Hau da, gaitz asko gaixotasun arruntak balira bezala artatzen dira, eta Gizarte Segurantzako sistema publikora bideratzen dira (OSALAN, 2017b). Izan ere, 2006an onartutako gaixotasun profesionalen taulak arrisku psikosozialen eraginpean egotearen ondoriozko kalte guztiak zintzilik uzten ditu oraindik, eta, ondorioz, mota horretako arazoak kontingentzia arrunt gisa tratatzen dira, laneko kontingentzien ordez.

Ildo horretan, emakumeen artean ohikoenak diren lan-arriskuak tradizionalki gutxietsi izan dira gizonek jasan ohi dituzten arriskuekiko (EU-OSHA, 2013). Hainbat azterlanen arabera, emakumezko langileen artean gertatzen diren **arrisku muskuloeskeletikoak** gutxietsi egiten dira (zutik

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

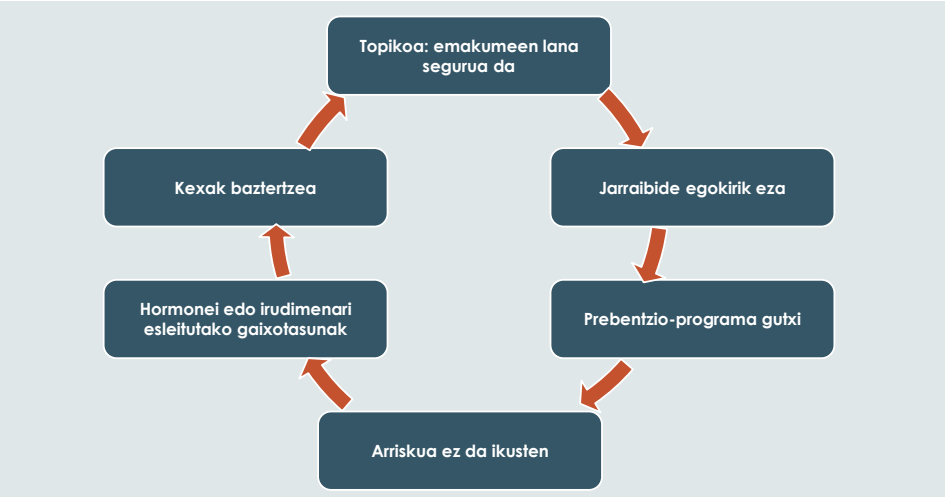
denbora luzez egotea, adibidez) (EU-OSHA, 2013). Hala, lan estatikoek, nagusiki femeninoak, ondorio negatiboak dituzte osasunean, eta gaur egun ez dira ebaluatzen ari (ISTAS, 2012). Hala ere, arrisku fisikoak edo normalean «tradizionalak» deitzen direnak, adibidez, erauzketa-industrien, eraikuntzaren eta garraioaren (sektore maskulinizatuak) berezkoak, araudian ezarritako mekanismoek askoz ere gehiago kontrolatzen dituzten arriskuak dira (UGT, 2019) (Elser H. *et al.*, 2018). Oro har, gizonek «zeregin astunetan» lan egiten dutela uste da, arrisku nabarmenagoen eraginpean daudelako etiketatuta. Aldiz, emakumeentzat ohikoak diren zereginak «zeregin arintzat» hartzen dira, eta, ondorioz, zeregin arin deiturikoen arrisku ezkutuenak ahazten dira.

Alde horretatik, datuek erakusten dute **gertakizun arruntengatik aldi baterako ezintasun-prozesu** batean parte hartzen duten emakume langileen ehunekoa langile guztien ehunekoa baino handiagoa dela. Errealitate horren arrazoia da faktore batzuek emakumeei bakarrik eragiten dietela, eta ez gizonei. Lehenik eta behin, haurdunaldiari buruzko alderdi guztiak prozesu horien barruan sartzen dira, haurdunaldiko arrisku-egoeraren bidez bideratu ezin direnak. Gainera, gizonen erantzunkidetasun txikiak eta enpresetan kontziliazio-neurri erantzukide nahikorik ez egoteak emakumeen gainkarga mantentzen laguntzen du, eta horrek haien osasuna okertu dezake. Azkenik, gaixotasun profesional asko metagarriak izatea, emakumeen arriskuetarako osasuna zaintzeko neurri espezifikorik ez egotea, edo horiek erregistratzea errazten duten programarik ez egotea gaixotasun profesionalen azpi-erregistroa azaltzen duten beste arrazoi batzuk izan daitezke (Blázquez Agudo, E.M., 2017) (ADIBS, 2009).

Alde horretatik, esan behar da, tradizioz, emakumeek beren lanari buruzko sintomatologiaren bat agertzen bazuten, ohikoa zela sintomak automatikoki «beren izaerak berak» edo «beren sexuak» eragindako arazoei egoztea, eta, beraz, ez zela behar adinako ahaleginik egiten sintomak beren lan-baldintzekin edo izandako istripuekin lotzeko. Hori izan da, beraz, lehen zailtasunetako bat: lan-baldintzak eta langileek dituzten osasun-arazoak lotzea (ADIBS, 2009).

Hurrengo diagramak emakumeen laneko prebentzio-jardueren gurpil zoroa jasotzen du. Emakumeen lana segurua dela dioen topikotik abiatuta, ez dago prebentzio-jarraibide egokirik eta emakumeei zuzendutako prebentzio-programa gutxi daude lanean. Beraz, haien arriskuak ez dira agerian jartzen. Emakumeek jasaten dituzten arriskuak ikusezin bihurtzeak, kasu askotan, euren gaixotasunak hormonei edo irudimenari egoztera eramaten ditu, euren kexak baztertuz.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1



2.3. Grafikoa. Emakumeen laneko prebentzio-jardueren itzulinguruka

Iturria: K. Messing, 1999

Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte politiketako Sailaren **2013ko Lan Baldintzei buruzko Inkestaren** arabera, emakumeen % 10ek uste du ez duela arriskurik bere lanpostuan, gizonen % 4ren aldean. Emaitza hori gerta liteke langileek segurtasun-arriskuak (berehalakoak direlako) edo higiene-arriskuak (sortzen dituzten eragozpenengatik) baino ez dituztelako arriskutsutzat jotzen, eta lan-baldintzak ez dituztelako lotzen gaur egun dituzten edo etorkizunean izango dituzten osasun-arazo muskulu-eskeletikoekin edo nahasmendu psikosozialekin (OSALAN, 2017b).

Bestalde, esan behar da lan-arriskuekiko esposizioari buruzko informazioa, hein handi batean, langileek jasaten dituzten arriskuei buruz duten pertzepzioaren araberakoa dela. Ildo horretan, argitu behar da emakumeen eta gizonen errealitatearen pertzepzio desberdina gure gizarteko rolen eraikuntzak baldintzatzen duela neurri batean. Hau da, emakumeek eta gizonek sektore eta jarduera guztietan duten banaketak baldintzatzen du hautemandako arriskuekiko esposizioa; pertzepzioa eta banaketa, berriz, generoen eraikuntza eta sozializazio desberdinetatik eratorritakoak dira (OSALAN, 2017b).

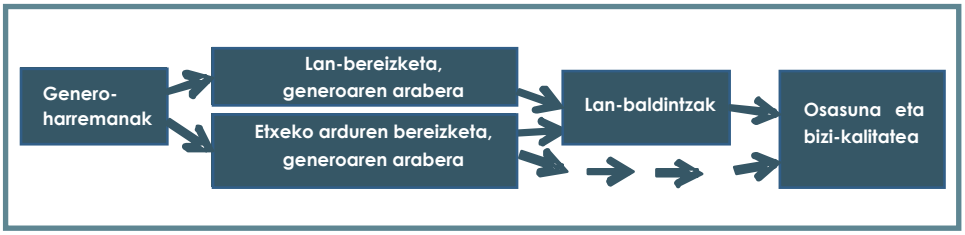
Azkenik, garrantzitsua da emakumeei modu berezian eragiten dieten bi arrisku espezifiko aipatzea. Batetik, etxeko lanetan eta zaintza-lanetan aritzea, eta, bestetik, sexuagatiko jazarpena.

Zehazki, emakumeek **etxeko lanetan** (eta zaintza-lanetan) emandako denbora lanaldiari gehitutako karga bat da, eta horrek lanaldi hori luzatzea eta interes-gatazkak (pertsonalak eta profesionalak) agertzea eragiten du, eta,

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

ondorioz, lan-eremuan gainkargarekin lotutako arriskuak areagotzen dira. Horrela, lanaldi bikoitzak baliabide afektiboak eta kognitiboak mobilizatzea dakar, eta horien helburua bi esparruak bateratzea da. Gainera, kostu handia du osasunerako, nekeari, larritasunari, estresari eta abarri dagokienez. Kontziliazioa benetan zaila egiten denean, emakumeek «absentzia bikoitzaren» sentsazioarekin egiten dute topo, hau da, laneko itxaropenak eta familiakoak ez betetzearen sentsazioarekin (ADIBS, 2009).

Gainera, atsedenerako, garapen pertsonalerako eta susperraldirako denbora murriztea dakar, eta horrek bizi-kalitate txarragoan ere eragiten du, eta, beraz, osasun-egoera okerragoan (Emakumeak Fundazioa, 2010). Presentzia bikoitza osasunerako arriskutsua da; izan ere, presentzia bikoitzarekiko esposizio handiena osasun mentalaren, bizitasunaren eta estresaren adierazle okerragoekin lotzen da. Zalantzarik gabe, lanen banaketa sexualaren ebidentziarik argienetako bat da (ISTAS, 2012).



2.4. Grafikoa. Genero-faktoreen, lan-faktoreen, osasunaren eta bizi-kalitatearen interakzioa

Iturria: EUROFOUND. Gender, jobs and working conditions in the European Union, 2002.

Bestalde, **sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena** emakumeen eta gizonen arteko botere-harremanen desberdintasunaren agerpen argia dira, lan- eta gizarte-esparru guztietan. Sexu-jazarpena emakumeek jasaten dute gehienbat, eta ondorio garrantzitsuak ditu lan-giroan, enpresaren antolamenduan eta, batez ere, jazarpena jasaten duen langilearen osasunean (ISTAS, 2012). Halaber, laneko indarkeriak eta jazarpenak konfiantzarik eza, autoestimu txikia, depresioa, antsietatea edo suminkortasuna eragin ditzakete, besteak beste, eta horrek eragin negatiboa izan dezake osasun fisikoan, eta absentismo-indize handiagoak eragin ditzake (Campos-Serna J., *et al.*, 2013) (Fernandes C., Pereira A., 2016).

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

2.10. Taula. ISTAS21 (CoPsoQ) metodoa

ISTAS21 (CoPsoQ) laneko arriskuak ebaluatzeko tresna psikosoziala da, eta prebentziorako metodologia bat oinarritzen du. Kopenhageko Galdetegi Psikosozialaren (CoPsoQ) Espainiako Estaturako egokitzapena da. CoPsoQ Danimarkako Lan Osasuneko Institutu Nazionaleko (AMI) ikertzaile talde batek garatu zuen 2000. urtean.

ISTAS21 (CoPsoQ) metodoa banakako galdetegia da, baina ez du norbanakoa ebaluatzen, baizik eta izaera psikosozialeko osasunerako arrisku-faktoreekiko esposizioa, ebaluazioaren xede den unitatean enplegatutako kolektibo osoaren erantzunen bidez. Horregatik, galdetegiaren erantzunak anonimoak dira eta konfidentzialtasuna bermatu behar da.

Hona hemen galdetegia egituratzen duten lau dimentsio nagusiak: a) Laneko eskakizun psikologikoak; b) Lan aktiboa eta trebetasunen garapena; c) Enpresako gizarte-laguntza eta lidergo-kalitatea; d) Enpleguko segurtasunik eza. Dimentsio handi horietako bakoitzari dimentsio psikosozial espezifikoen kopuru aldakor bat dagokio.

Iturria: Laneko arrisku psikosozialak ebaluatzeko eskuliburua. ISTAS Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. 2004 . http://istas.net/descargas/m_metodo_istas21.pdf

OSALAN-ek gidaliburu bat argitaratu du, lan-eremuan sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko orientabideak jasotzen dituena. Gidaliburu hori, funtsean, enpresei zuzenduta dago, eta urratsez urrats jasotzen eta zehazten ditu sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzio-kudeaketa abian jartzeko kontuan hartu beharreko esparruak.

2.11. Taula. Sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena

3/2007 Lege Organikoak sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren definizio juridikoa jasotzen du, honela:

1. **Sexu-jazarpena:** «*Sexu-jazarpena da sexu-izaerako jokabide bat sortzea, ahozkoa, ahozkoa ez dena edo fisikoa, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea, batez ere, larderiakoa, apalesgarria edo ofentsakoa den ingurua sortzen denean*».
2. **Sexuagatiko jazarpena:** «*Sexuagatiko jazarpena da pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiakoa, apalesgarria eta ofentsakoa den ingurua sortzea*».

Iturria: 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirakoa.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Ildo horretan, azterlan batzuetan berriki aintzat hartu den beste kontzeptu bat **laneko intzibismoa** gizalege eza da, laneko osasunaren esparruan interesa pizten ari den eraso-mota bat. Autore batzuek honela definitu dute laneko inzidentzia: «*Intentsitate txikiko jokabide antisoziala (zakarra eta gizalegerik gabea), biktimari kalte egiteko asmo zalantzagarria duena eta elkarrekiko errespetuaren lan-arauak urratzen dituena*». Beste eraso-mota batzuetan ez bezala, intzibismoak intentsitate arina edo moderatua du, elkarrekiko errespetuaren arauak urratzen ditu, beste pertsona batzuekin elkarreraginean agertzen da eta, batez ere, ez dago oso argi egiten duenak biktimari kalte egiteko asmo zuzena duen ala ez.

Intzibismoa erakundeetan sexuagatiko eta arrazagatiko diskriminazio-modu «moderno» gisa identifikatzen da, eta batzuetan gizarte-bazterketaren ezkutuko adierazpena da. Emakumeak lan-eremuan diskriminatzeko modu bat da, eta arazo bat da maila pertsonalean, antolaketan eta gizartean, lan-dinamika toxiko horren ondorioak direla eta. Genero-rolak eta estereotipoak direla eta, emakumeek eta gizonek balorazio desberdinak dituzte lan-egoera berdinen aurrean. Emakumeak gizonak baino sentikorragoak izango lirateke laneko intzidentzia-egoerekiko, neurri handi batean, eraso mota horiengatik gehien diskriminatzen direnak direlako (Carmona-Cobo, I., Garrosa, E., *et al.*., 2014).

2.2.5. Negoziazio kolektiboa eta genero-ikuspegia lan-osasunean

Negoziazio kolektiboak, bereziki sektore-mailan, gaitasun handia du arriskuen prebentzioaren arloan oinarrizko neurriak edo orientazio-neurriak ezartzeko (Blázquez Agudo, E.M., 2017). Hala ere, oro har, hitzarmen kolektiboek ez dute lan-arriskuen prebentzioaren gaia modu egokian edo zabalean lantzen. Normalean, laneko segurtasunari eta osasunari buruzko kapitulu bat izaten dute, luzeagoa edo laburragoa, non laneko arriskuen prebentzioari buruzko arauak hitzez hitz jaso besterik ez dute egiten, lege-erregulazioari buruzko ezer erantsi gabe (Martínez Gayoso, M.N., 2010). Gainera, hitzarmen kolektibo gehienetan ia ez da ikusten genero-ikuspegia; hau da, genero-desberdintasunei eraso egitera espezifikoki bideratutako ikuspegiaren ia erabateko gabezia egoteaz gain, lan-istripuak eta arrisku tradizional ikusgarrienak berariaz babesteko joera dago, eta horrek eragin handiagoa du gizonezko langileengan (Blázquez Agudo, E.M., 2017).

Hitzarmen batzuek badute berdintasun-planei buruzko klausularen bat. Era berean, hitzarmen batzuek nolabaiteko arreta jartzen dute sexu-jazarpeneko, sexuagatiko jazarpeneko eta haurdunaldiarekin eta edoskitzearekin lotutako arriskuetan. Hala ere, adibidez, hitzarmenen artikuluetan laneko osasunari buruzko araudiaren barruan laneko arropari buruzko arauak sartzen

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

direnean, ez da kontuan hartzen sexuen arabera egokitu beharra (Blázquez Agudo, E.M., 2017).

Beraz, Espainiako negoziazio kolektiboaren ezaugarria da, oro har, prebentzio-arloko pobrezia (klausula generikoetatik edo legearen erreprodukzio soiletik harago), eta gabezia handia prebentzioaren arloko genero-ikuspegia behar bezala ezartzean. Tratamendu eskas horrek eragotzi egiten du emakumeei bereziki eragin diezaieketen arrisku-egoeren aurrean babes-neurri egokiak artikulatzea, bai egoera fisikoengatik berengatik, bai sektore edo lanbide jakin batzuetan gehiengoa izateagatik (Blázquez Agudo, E.M., 2017).

Jakina, prebentzio-antolamenduak enpresa bakoitzean duen zeregina funtsezkoa izango da prebentzio-neurri optimoak mugatzeko.

2.3. Enpresetan laneko arriskuen prebentzioan eragiten duten genero-faktoreak

2.3.1. Genero-ikuspegitik lan-arriskuetan eragiten duten enpresaren ezaugarriak

Enpresen ikuspegitik, erakundean laneko arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia aplikatzea nabarmen baldintzatzen duten faktoreak honako hauek dira: erakunde-kultura, balioak, garatzen duen jarduera, edo enpresa maskulinizatua edo feminizatua den.

Oro har, zaila da laneko osasunari eta prebentzio-jarduerari heltzea enpresa guztietan, baina, bereziki, ETEetan (enpresa txiki eta ertainetan) eta tradizioz maskulinizatuta egon diren sektoreetan. Zalantzarik gabe, laneko arriskuen prebentzioa enpresa guztietan hobetu behar da, baina bereziki enpresa txiki eta ertainetan, enpresa handiek baino baliabide gutxiago baitituzte, eta enpresa handiek baino istripu gehiago izan baitituzte (UGT, 2019).

Bestalde, genero-rolekin eta lanaren banaketa sexualarekin lotutako balioek ere arreta berezia merezi dute. Oro har, maskulinotasuna kontrolaren, lehiakortasunaren eta arrazionaltasun instrumentalaren irudi estereotipatuekin lotuta agertzen da; feminitatea, berriz, intimitatearen irudi estereotipatuekin, bestea zaintzearekin, konpromiso fisikoarekin eta fintasunarekin, arretarekin edo xehetasunarekin lotuta dago. Tradizioz, erakundeak maskulinotasunaren adierazpenean oinarritu izan dira batez ere; hala, askotan, emakumeek erakundeetan arrakasta izatea haien feminitatea kentzearen eta jokabide maskulinoa erakustearen mende dago (Ullrich, D.R., Sarate J.A., 2013). Planteamendu horren aurrean, lanaren banaketa sexistarekin amaitzeko gakoetako bat da onartzea ez dagoela emakumeen edo gizonen jarduerarik (lanposturik edo zereginik) (Martínez Gayoso, M.N., 2010).

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Ikerketa batzuk jorratu dute androginiak erakundeentzat izan ditzakeen abantailen gaia. Argi dago taldeak kohesiboagoak eta eraginkorragoak direla kideek zereginetara bideratutako rolak (hau da, instrumentalak edo tipikoki maskulinoak) eta pertsonei bideratutako rolak (adierazkorrak edo tipikoki femeninoak) betetzeko gai direnean. Hala, antolakuntzari dagokionez, ikuspuntu malguagoak eta «androginoagoak» garatzea baliagarria izan daiteke lan-tentsioa murrizteko, eta lidergo-estiloak sustatzeko, ezaugarri eta gaitasun emozional maskulinoak (asertibitatea, autokonfiantza eta emozio negatiboen erregulazio hobea) eta ezaugarri eta gaitasun emozional femeninoak (adibidez, enpatia, entzuteko eta arreta emateko trebetasunak, eta gainerako emozioen ulermena eta erregulazioa) konbinatzeko (Gartzia, L., 2018).

Azkenik, interesgarria da adieraztea, laneko prebentzio- eta osasun-politikak behar bezala garatzeko, enpresek funtsezko bi tresna dituztela (Emakumeak Fundazioa, 2010):

– Negoziazio kolektiboa: enpresako zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkaritzak prebentzio-elementuak eman ditzakete, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari eta laneko osasunari buruzko eskaerei erantzun diezaiekete.
– Berdintasun Planak egitea eta garatzea, genero-ikuspegiarekin, erakundean emakumeen eta gizonen artean egon daitezkeen desberdintasunak lantzeko, besteak beste, laneko osasunari buruzkoak kontuan hartuta, eta desberdintasun horiek zuzentzeko neurriak ezartzeko.

2.3.2. Enpresetako berdintasun-planak

OSALANek, Lan Ikuskaritzak eta Emakundek elkarrekin antolatu zuten «Laneko osasuna eta genero-ikuspegia: arrisku muskulu eskeletikoetara eta sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentziorako hurbilketa» jardunaldiak adierazi zuen bezala, laneko osasun-eskubidea bermatzeko beharrezkoa da emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzea, eta, ondorioz, genero-ikuspegia beharrezkoa da horri buruz hartzen diren erabaki guztietan».

Berdintasunerako Planak jarduera-esparruak dira, eta enpresetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna gauzatzera bideratutako estrategia-multzo bat biltzen dute. Horien helburua da erakundeetan prozesu bat irekitzea, lan-ildo egonkor bat, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerantz aurrera egitea ahalbidetzen duena.

Enpresak behartuta daude lan-eremuan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzera, eta, horregatik, neurriak hartu behar dituzte emakumeen eta gizonen artean lan-diskriminaziorik ez gertatzeko.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Lehenago adierazi den bezala, autonomia-erkidegoko eta estatuko legeriak ezartzen du berdintasun-planak egin eta ezarri behar direla, eta, gainera, planak definitu behar direla, zer arlotan eragin behar diren, eta Enpresen Berdintasun Planen Erregistroan inskribatu behar direla (46. artikulua). Azken bi gai horiek sartu ditu martxoaren 1eko Errege Lege Dekretuak, enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoak. Horrez gain, 50 langile baino gehiago dituzten enpresa guztiek berdintasun-plan bat izan behar dute nahitaez.

Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua indarrean sartu ondoren, non aipatzen baitira emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriak enpleguan eta okupazioan, aldatu egiten da aurreko Lege Organikoa, honako hauetatik aurrera:

- 2020ko martxoaren 7an berdintasun-plan bat eduki behar dute 150 enplegutik gorako enpresek.
- 2021eko martxoaren 7an, 100 enplegu baino gehiago dituztenak.
- 2022ko martxoaren 7an, 50 enplegu baino gehiagokoak.

Berdintasun-planak erregistratzera behartuta daude honako kasu hauetakoren batean dauden enpresa guztiak:

- Legeak berdintasunerako plan bat izatera behartzen dituen enpresak.
- Sektoreko hitzarmen kolektiboak plana izatera behartzen dituenak.
- Enpresa-hitzarmenak plana izatera behartzen dituenak.

Egoera horietakoren batean ez dauden enpresek ez dute betebeharrik, eta beren borondatez baino ez dute jokatu beharko. Dena den, Emakundek berak aitortu du enpresek berdintasun-plana erregistratzea oso positiboa dela. Betebeharra duten enpresetako berdintasun-planak lan-ikuskaritzaren mendeko aplikazio batean erregistratu behar dira. (https://expinterweb.empleo.gob.es/regcon/pv/index.htm)

2020an, berdintasun-planen agindua garatzen duten bi dekretu berri onartu ziren. Batak[1] ordainsari-berdintasuna lortzeko neurriak arautzen ditu, eta besteak[2], berriz, berdintasun-diagnostikoen eta -planen gutxieneko edukiak eta horiek erregistratzeko eta gordailutzeko betebeharra.

---

1 *902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzkoa.*

2 *901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituena eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua, lan-hitzarmen eta -akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzkoa, aldatzen duena*

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Azken horrek diagnostikoa egiteko aplikatu beharreko xedapenak adierazten ditu (ikusi eranskina), eta ezartzen du enpresek, besteak beste, sexuaren arabera bereizitako lan-baldintzei buruzko informazioa bildu behar dutela (eranskineko 4. puntua) eta, zehazki, «Lan-arriskuen prebentziorako neurriak genero-ikuspegiarekin» (4,f), bai eta «enpresan ezarritako sexu-jazarpenaren eta/edo sexuagatiko jazarpenaren aurka borrokatzeko protokoloaren esparruan ezarritako ezarpena, aplikazioa eta ebatzitako prozedurak» ere (4.k.). Era berean, sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzioaren inguruan jaso beharreko informazioari buruzko epigrafe bat garatzen du (eranskineko 7. puntua):

Diagnostikoan, sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako sentsibilizazio-, prebentzio-, detekzio eta jarduera-prozedurak eta/edo –neurriak deskribatu beharko dira, bai eta horien eskuragarritasuna ere.

Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurrean jarduteko prozedura berdintasun-planaren negoziazioaren parte izango da, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 46.2 artikuluaren arabera.

Jarduketa-prozedurek honako hauek jasoko dituzte beti:

a) Printzipioen adierazpena, sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren definizioa eta jazarpentzat har daitezkeen jokabideak identifikatzea.
b) Jazarpenaren aurrean jarduteko prozedura, sor daitezkeen kexak edo salaketak bideratzeko, eta aplikatu beharreko kautelazko neurriak eta/edo neurri zuzentzaileak.
c) Jazarpenaren aurkako neurri erreaktiboak eta, hala badagokio, diziplina-araubidea identifikatzea.

Gainera, jarduketa-prozedurek honako printzipio hauei erantzungo diete:

a) Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren prebentzioa eta sentsibilizazioa. Prozeduren eta neurrien informazioa eta irisgarritasuna.
b) Eragindako pertsonen intimitatearekiko eta duintasunarekiko konfidentzialtasuna eta errespetua.
c) Ustezko jazarlearen errugabetasun-presuntzioaren printzipioa errespetatzea.
d) Ustezko biktimaren edo salaketaren alde dauden edo sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena salatzen duten pertsonen errepresaliak debekatzea.
e) Prozeduraren eginbidea eta azkartasuna.
f) Biktimen lan-eskubideen eta gizarte-babesa den bermea.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Halaber, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 48. artikuluaren arabera, neurriak langileen ordezkariekin negoziatu beharko dira, hala nola jardunbide egokien kodeak egitea eta zabaltzea, informazio-kanpainak egitea edo prestakuntza-ekintzak egitea.

Euskadin gero eta enpresa gehiagok erakusten dute beren sentsibilitatea eta interesa berdintasun-diagnostikoak eta -planak eginez, eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun-errealitatea aldatzeko konpromisoa hartzen dute. Ez dago informazio zehatzik berdintasun-plana duten EAEko enpresen kopuruari buruz, eta oso enpresa gutxik erregistratu dute beren plana lan-ikuskaritzaren mendeko erregistroan.

Enpresek, gainera, lan-ingurunean sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko betebeharra dute, eta hori da gure gizartean oraindik dagoen benetako desberdintasunaren adierazpenik nabarmenena. Beraz, beharrezkoa da horrelako jokabideak prebenitzeko, babesteko eta horiei aurre egiteko bide eraginkorrak eta praktikoak antolatzea, enpresa bakoitzaren esparruan. Ildo horretan, nazioarteko eta Europako gomendio guztiek, Estatuko legediaz gain, adierazten dute sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako politika definitzea eta ezartzea funtsezko tresna dela aurkezten diren kexa eta/edo salaketei irtenbidea emateko.

Azkenik, adierazi behar da 1994az geroztik Emakundek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundearen bereizgarria ematen duela, eta gaur egun 108 enpresa eta erakundek hartu dutela beren gain emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunean aurrera egiteko konpromisoa, bereizgarri hori lortuta. Enpresa eta erakunde horietako batzuk lankidetzan aritzen dira Bai Sarean, Emakundek sustatutako sarean. Sare hori 2018ko martxoaren 19an eratu zen formalki, eta planak ezartzen laguntzeko tresnak garatzen dira bertan.

2.3.3. Prebentzioaren kudeaketa enpresetan

Indarreko araudiak enpresei eskatzen die beren langileen osasuna eta segurtasuna bermatzea, eta jardueraren eta bertan diharduten pertsonen ezaugarrien arabera egitea. Prebentzio-zerbitzuak arduratzen dira betebehar hori gauzatzeaz. Era berean, berdintasun-legeek osasunaren eta osasun-sarbidearen arloko desberdintasunak ezagutzea eta aitortzea proposatzen dute, gizonen eta emakumeen arteko ekitatea lortzeko (González Gómez, M.F., 2011).

Prebentzioaren kudeaketa genero-ikuspegitik aztertuz gero, zenbait azterlanek erakusten dute desberdintasunak daudela prebentzioaren kudeaketaren

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

aplikazioan, hala nola babes kolektiboari, informazioari, prestakuntzari, osasunaren zaintzari edo osasun-azterketei dagokienez, besteak beste. Emakume langileek desabantaila nabarmena dute gizonen aldean osasunaren zaintzarekin, lanpostuko arriskuen kontrolarekin edo prebentzioari buruzko prestakuntzarekin lotutako prebentzio-jardueretan. Hala, emakumeen kolektiboa ahulagoa da, gizonekin alderatuta; beraz, nolabaiteko genero-desberdintasuna dago laneko prebentzioaren arloan (Gayoso Doldan,M., Rodríguez Tupayachi, S. *et al.*, 2015). OSALANen datuen arabera, eta langileen prebentzio-jarduerei dagokienez, badirudi emakumeek estaldura txikiagoa dutela beren segurtasuna eta osasuna bermatzeko baliabideei eta neurriei dagokienez. Laneko segurtasunarekin eta osasunarekin lotuta enpresan garatzen diren jardueretan, emakumezko langileen parte-hartzea nabarmen txikiagoa da gizonezko langileena baino, baita azterketa medikoetan ere (OSALAN, 2017b).

2.12. Taula. Genero-desberdintasuna laneko arriskuen prebentzioko jardueretan

- Emakumeen % 56,3k eta gizonen % 43,7k adierazi dute ez zitzaiela osasun-azterketa egiteko aukera eskaini.
- Emakumeen % 51,7ari eta gizonen % 48,3ari ez zitzaien lanpostuko arriskuen ebaluazioa egin.
- Emakumeen % 56,1ek eta gizonen % 43,9k diote gaizki informatuta daudela beren lanpostuaren arriskuei buruz.
- Erregresio-azterketan, lan-arriskuen prebentziorako jardueretarako irisgarritasun txikiagoarekin lotutako faktoreak honako hauek izan ziren: emakumea izatea, prebentzio-ordezkaria ez egotea, aldi baterako kontratua eta atzerriko langilea izatea.

Zeharkako behaketa-azterlan epidemiologikoa, bigarren mailako iturrikoa, Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionalak 2011n egindako «VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo»-ren datuetan oinarrituta, 8.892 langileko lagin ba hartuta.

Iturria: Gayoso Doldan,M., Rodríguez Tupayachi, S. *et al.*, «Desigualdad de género en las actividades de prevención de riesgos laborales», Med Segur Trab (Internet) 2015; 61 (238) 4-17. 2015.

Era berean, segurtasun- eta osasun-batzorde moduan zein prebentzio-ordezkari gisa ordezkaritza duten emakumeen ehunekoa gizonena baino txikiagoa da. Egoera hori gehiago egotz dakieke lan egiten duten enpresen tamainari eta tipologiari. Ostalaritzako eta beste zerbitzu batzuetako jarduerak, adibidez, emakumeak ugariagoak direnean, ez dira hain ohikoak langileak prebentzioaren arloan ordezkatzeko berariazko egiturak izatea (OSALAN, 2017b).

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

2.13. Taula. Soldatapeko eta antzeko biztanleak. Lanpostuko arriskuei buruz jasotako informazio-maila EAE. 2000-2016

	Emakumezkoak (%)			Gizonezkoak (%)		
	2000	2013	2016	2000	2013	2016
Oso ondo informatua	20,4	28,3	29,1	25,1	33,5	34,1
Nahiko informatua	35,7	46,8	57,8	46,6	50,1	57,6
Gutxi informatua	10,3	10,4	5,8	10,2	10,0	5,0
Batere ez informatuta	11,8	4,5	3,4	9,8	2,1	1,8
Ez du arriskurik	21,7	9,9	3,9	8,3	4,3	1,5
Informaziorik gabe	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Guztira	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Iturria: Lan Baldintzei buruzko Inkesta, Enplegu eta Gizarte politiketako Saila (EJ).

Ikusi dugunez, Espainiako lan-merkatuan argi eta garbi bereizten dira gizonak eta emakumeak zenbait jarduera-sektoretan, hainbat lanbidetan eta baita lantokietan ere, eta horrek eragina du emakumeek eta gizonek aurkituko dituzten arriskuetan. Horregatik, garrantzitsua da ikuspegi neutroa ez hartzea lan-arriskuei heltzeko orduan, emakumeak argi eta garbi kaltetuta eta babesik gabe ateratzen baitira (UGT, 2019). Bestela esanda, estandarizazioa bateraezina da berdintasunarekin (Martínez Gayoso, M.N., 2010). Hala, genero-ikuspegitik, laneko osasunaren eta prebentzioaren arloko politika neutroak gizonen eta emakumeen artean dagoen aldea handitzen laguntzen du, errealitate hori ez baita agerian uzten eta ez baititu aintzat hartzen emakumeen eta gizonen beharrizan bereizgarriak (OSALAN, 2010) (EU-OSHA, 2013). Emakumeak jada kontratatzen dituen enpresaburuari dagokionez, genero-ikuspegia esklusiboki eskatzea, gizonak bakarrik kontratatzen dituena kontuan hartu gabe, emakumeen enplegua lortzeko oztopoak areagotzen ditu (Martínez Gayoso, M.N., 2010).

Beraz, emakume langileak gutxiagotasun-egoeran uzten ez dituzten prebentzio-neurriak aplikatzeko, kontuan hartu behar da emakumeak eta gizonak oso egoera desberdinetan daudela (ATA, 2010). Enpresetako prebentzioa eraginkorra kontsideratuko da generoaren ikuspuntutik, kontuan hartzen baditu sexu-desberdintasunak (hau da, desberdintasun biologikoak) eta genero-desberdintasunak (hau da, sozialki eraikitako desberdintasunak, gizarte-harremanetan eta emakumeen eta gizonen artean ezarritako botere-harremanetan oinarritutakoak) (ISTAS, 2012). Hau da, kontuan hartu beharko litzateke nola eragiten duten lan- eta bizi-baldintzek, kalteberatasun- eta desberdintasun-egoerek (bereizketatik abiatuta) eta genero-rolek. (CIF, 2011).

Azken batean, genero-ikuspegi integratua aplikatzeak berekin dakar kultura-aldaketa bat abian jartzea, eta aldaketa horrek eragina izango du, ez soilik era-

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

kundearen barruan garatu beharreko lan-prozeduretan eta jardueretan, baita erakundeak herritarrekin eta, oro har, komunitatearekin duen harremanean ere, ezarritako harreman-sisteman aldaketak egitea baitakar (ADIBS, 2009).

OSALANek argitaratua du Genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan integratzeko jarraibideen Gida. Tresna erabilgarriekin eguneratua (2019) . Gida horren helburua ikuspegi praktikoa ematea da, enpresei diagnostiko bat egiteko eta ekintzak zehazteko tresnak emanez.

2.14. Taula. Prebentzio-politika androzentristaren ezaugarriak

a) Gizonezkoen ereduen araberako ebaluazioa.

b) Lan-kargaren antolaketari eta neurketari buruzko itemak eta lanpostuen tipologia ebaluatzea, parametro estandarizatuen arabera (patroi maskulinoak).

c) Emakumeen parte-hartze urria/nulua lan-arriskuen arloko ordezkaritza eratzeko prozesuetan, patroi maskulino bera lehenetsiz.

d) Emakumeen parte-hartze txikiagoa laneko arriskuei buruzko prestakuntzan eta informazioan.

e) Inpaktuaren ebaluaziorik eza, arrisku-faktoreen generoaren arabera bereizita; izan ere, ebaluatzen dena sexuaren araberako emaitza desberdina (lesionala) da, baina ez aurreikus daitekeen inpaktua, ez bada ugalketa-ahalmena eta haurdunaldia eta/edo edoskitzea.

f) Lan-bereizketaren arriskua, prekarietatearen eragina eta emakumeen lanari lotutako beste arrisku batzuk ez ebaluatzea.

g) Ez da kontuan hartzen emakumeek gaixotasunari ematen dioten erantzuna, emakumeek gaixotzeko duten modu desberdina (eta «emakumeen ondoeza medikalizatzea»).

h) Lanaz kanpoko faktore femeninoak ez dira oso kontuan hartzen (genero-indarkeria edo familia eta lana bateragarri egitea, horiek bai agertzen dira arrisku-katalogoetan, genero-ikuspegia hartzen dutenean).

i) Tradizionalki maskulinoak izan diren lanei lotutako patologien inklusio desorekatua, feminizatutako lanei lotutako patologiei emandako arreta txikiagoaren aldean.

j) Ezintasunen estaldura ekonomikorako sarbide desberdina (kotizazio-karrera laburrak).

k) Emakumeen artean gaixotasun jakin batzuen prebalentzia, faktore psikologiko eta psikikoekin oker lotutako gaixotasunak, hala nola fibromialgia, neke kronikoaren sindromea, sindrome kimiko anizkoitza...

Iturria: Rivas Vallejo, P. «Salud Laboral con perspectiva de género», Ergonomia eta Psikosoziologiari buruzko 9. Jardunaldi Nazionala. Asturias. 2014ko azaroa.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Azkenik, merezi du aipatzea Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 1995eko Legeak langileek laneko arriskuen prebentzio-prozesu osoan parte hartzeko eskubidea aitortzen duela. Legezko betebeharretatik haratago, parte-hartzeak prebentzioa eraginkorragoa izatea ahalbidetzen du. Baina parte-hartzean ere genero-desberdintasunak daude; izan ere, parte-hartzea ohikoagoa da langile kualifikatuen eta lan finkoa dutenen artean (Osasun Ministerioa, 2013). Izan ere, emakumeek ordezkaritza txikia dute laneko osasunaren arloko erabaki-organoetan. Horregatik, funtsezkoa da enpresaburuek emakumeen parte-hartzea sustatzea eta erraztea, haien iritzia eta esperientzia kontuan hartzeko (EU-OSHA, 2013).

2.4. Pertsonen laneko arriskuen prebentzioan eragiten duten genero-faktoreak

2.4.1. Emakumeen eta gizonen ezaugarri biologikoak

Lanpostuen diseinua, espazioen antolaketatik, ordutegietatik, ekipoetatik eta tresnetatik hasita, gizonezkoen langile-eredu bati jarraituz pentsatu da gehienbat (Osasun Ministerioa, 2013). Hala ere, desberdintasun biologikoak daude emakumeen eta gizonen artean, hala nola neurria, pisua, muskulu-masa, birika-gaitasuna, gorputz-tenperatura, kontsumo metabolikoa, gorputz-gantza, faktore hormonalak eta dermatologikoak, haurdunaldiko eta edoskitzaroko egoerak, etab. Horiek guztiek gaixotzeko modua eta emakumeei eta gizonei eragiten dieten gaixotasun-motak zehazten dituzte ezinbestean (Azpiroz A. 2019).

Beraz, alderdi sozial eta kulturaletatik harago, emakumeak eta gizonak ez datoz bat beren biologian, eta laneko arriskuen prebentzioan genero-analisia egiteko, hainbat gai hartu behar dira kontuan; adibidez, toxiko batzuekiko zaurgarritasun desberdina edo arrisku ergonomikoari ematen zaion erantzun desberdina, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun antropometrikoekin lotuta (Artazcoz Lazcano, L., 2006).

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak berak bereziki jasotzen eta babesten ditu emakumeak eta gizonak bereizten dituzten inguruabar biologiko batzuk, hala nola haurdunaldia, erditzea eta edoskitzea, baina alderdi horietara mugatzen da, beste faktore bereizgarri batzuk kontuan hartu gabe.

Normalean, **lanpostuen diseinua** ez dator bat emakumeen antropometriarekin, batez ere tradizioz gizonek bete izan dituzten lanpostuetan. Hori guztia honako hauei dagokienez: planoen altuera/zabalera, irismen-distantziak, elementuen kokapena, hanketarako espazio libre erabilgarria, besoak, makinen neurriak eta

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

pisua, laneko erremintak eta tresnak, norbera babesteko ekipamenduak (NBE), eta abar (UGT, 2019).

Emakumeek, oro har, garaiera txikiagoa dute, muskulu-indar gutxiago eta ahalmen aerobiko txikiagoa, eskuak txikiagoak eta besoak laburragoak dituzte. Beraz, haientzat gaizki dimentsionatutako erremintak erabiltzeak, astunegiak edo handiegiak direnak, heltzeko jarrera deserosoak eragiten dituzte; eta horren ondorioz, eskumuturrak, eskuak eta besoak behartzen dituzte. Era berean, lan-gainazal altuegiek mina probokatzeko joera dute goiko gorputz-adarretan, hiperhedapenaren ondorioz (UGT, 2019).

Nahiz eta arazoa begi hutsez ikus ezin daitekeen, edo, itxuraz, oso garrantzitsuak ez diren xehetasunak diren, tresnak prentsatzeko, jarrera behartuak izateko, indarrak aplikatzeko eta gehiegizko esfortzu fisikoak egiteko moduak sor daitezke, eta horiek, egunero hainbat ordutan mantenduz, muskulu- eta eskeleto-nahasmenduak sortzen dituzte. Izan ere, gizonezkoen % 90era doitutako lanpostuek dimentsio handiegiak dituzte emakumezkoen % 50 ingururentzat. Horrela, baldintza ergonomiko berdinetan, osasunerako ondorio kaltegarriak handiagoak izan litezke emakumeentzat (Vicente-Herrero MT, Ramírez Iñiguez de la Torre MV, *et al.*. 2018).

Adibidez, Karpoko tunelaren sindromea ohikoagoa da emakumeen artean gizonen artean baino, eta haren prebalentziak bi sexuen arteko esposizio- eta zeregin-desberdintasunak islatzen ditu, desberdintasun biologikoak agerian uzteaz gain; izan ere, sindrome hori arazo hormonalekin ere lotuta dago, hala nola progesteronaren edo tiroide-funtzioaren urritasunarekin. Pieza txikiak manipulatuz muntaketa-kateetan lan egiten duten emakumeen ohiko arazoa da; izan ere, beti esan izan da trebetasun handiagoa dutela keinu txikietan gizonek baino (Valls-Llobet, 2010b)

Bestalde, eta lanpostuetan **arrisku kimikoa prebenitzeari** dagokionez, esan behar da oso gutxitan hartzen dela kontuan substantzia kimiko toxikoekiko esposizioa eta osasunaren gaineko ondorioak oso desberdinak direla gizonen eta emakumeen artean. Desberdintasun biologiko handiak daude substantzia toxikoak sartzeko, biltegiratzeko edo metabolizatzeko moduari dagokionez (ISTAS, 2012). Zehazki, substantzia kimiko lipodisolbagarriak errazago metatzen dira gantz-ehun gehiago duten pertsonengan (hain zuzen ere, emakumeak gizonak baino ia %15 koipe-materia gehiago du), eta horren ondorioz, emakumeek joera handiagoa dute ingurumenean eta lantokietan dauden produktuen biometatzaile kimikoa izateko(Valls-Llobet, C., 2010a). Era berean, emakumeek hozi-zelula kopuru mugatua dute (gametoen edo sexu-zelulen ekoizpenean espezializatzen diren zelulak, gizonezko eta emakumezko ugal-aparatuetan kokatutako pertsona berri bat sortzea ahalbidetuko dutenak), eta beraz, horiek kaltetzen dituzten

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

substantziekiko esposizioak ondorio itzulezinak eragin ditzake emakumeen ugalketa-gaitasunean (ISTAS, 2012).

Azken batean, emakumeen prozesu hormonalak eta gizonenak desberdinak dira, eta, beraz, substantzia toxiko berarekiko esposizioak ondorio desberdinak eragin ditzake. Hala, esposizio-berdintasuna kontuan hartuta, emakumeak gizonak baino gehiago kaltetuko dira beti; izan ere, produktu toxikoak errazago sartzen dira nerbio-sistema zentralean, estrogenoengatik (emakumeak dira nagusi), estres fisiko eta mentaleko egoerengatik eta nerbio-sistema zentralari eragiten diotelako anemia eta burdina-gabeziak daudenean (emakumeak dira nagusi hileroko odol-jarioagatik) (Valls-Llobet, C., 2010a).

Ondorioz, emakumeek ondorio negatibo gehiago izaten dituzte gorputzean, hala nola ugalketa-osasunaren asaldurak, azaleratzen ari diren gaixotasunen agerpena, fibromialgia kasu, Sentsibilitate Kimiko Anizkoitza zein Fatiga kronikoa, eta bularreko minbiziaren areagotzea (Valls-Llobet, C., 2010a).

Zoritxarrez, desberdintasun biologiko eta fisiologiko horiek ez dira behar bezala jasotzen azterketa toxikologikoetan, ezta substantzia kimikoen arrisku-ebaluazioetan ere; izan ere, gizonentzako esposizio-dosi seguruak emakumeentzako ere badirela onartzen dute (ISTAS, 2012). Langileei buruzko azterketa toxikologikoak egiteko orduan, ez dira kontuan hartzen gizonen eta emakumeen arteko desberdintasun biologikoak, eta normalean, gizonak nagusi diren lanbideetan egiten dira. Ondorioz, azterketa toxikologiko horien emaitzek agian ez dituzte behar bezala islatzen konposatu kimikoen portaerek gizonen eta emakumeen organismoetan dituzten benetako desberdintasunak (UGT, 2019).

Azken batean, ezarritako prebentzio-sistemak ahulago bihurtzen ditu emakumezko langileak toxikoekiko esposizioari dagokionez. Gainera, ez da ahaztu behar emakumeek gizonek baino neurri handiagoan jasaten dutela agente kimikoekiko esposizio bikoitza lanean eta etxean (garbiketa- eta mantentze-produktuak), etxeko lanetan (eta zaintza-lanetan) inplikazio handiagoa dutelako.

2.4.2. Genero-sozializazioak portaeran eta jarreretan duen eragina

Pertsonen ezaugarri bereizgarriek, beren nortasunaren edo sinesmenen ikuspuntutik, adierazten diren lan-arriskuak ere baldintzatzen dituzte.

Ildo horretan, adibidez, galdetu behar da ea desberdinak diren **emakumeen eta/edo gizonen arrisku-portaerak**. Teoria batzuen arabera, gizonek bizimodu berezia dute, eta jarrera edo balio horiek eragina izan dezakete

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

arriskuekiko esposizioan eta osasunean. «Maskulinitate tradizional hegemonikoaren gizarte-eredua» (MMTH) ereduan, gizonak sozializatzen dira, autosufizientzia, belikotasun heroikoa, autoritatea edo hierarkiaren balorazioa bezalako balioak esleitzen dizkietelako, eta, besteak beste, kontrola, arriskua, lehiakortasuna, arrakastaren/porrotaren logika edo jokabide arduratsu eta afektiboen defizita eragiten dituztelako. Balio horiek zuhurtasunari edo arrisku-praktikei balioa kentzea ekar dezakete, baita eta lan-istripuak eragitea eta higadura psikofisikoaren pertzepziorik ez izatea ere (Bonino, L., 2001).

Lan-testuinguruan, maskulinitate tradizionalarekin lotzen diren hainbat balio daude, hala nola ausardia, lidergo autoritarioa, onena izateagatik lehiatzea, edo laguntzarik ez eskatzea eta akatsik ez onartzea. Hala, gizonen arrisku-jokabideei buruzko balorazio positiboa dago gizartean; horrela, gizonek beren nortasuna baieztatzen dute, gainerako pertsonen aurrean «balioa» erakusten dutenean (Riviere, J., 2017). Horrela, gizonek emakumeek baino arrisku-portaera gehiago hartzen dituztela dioen teoriak, neurri batean behintzat, gizonezko langileen istripu-tasa handienak azaltzen lagunduko luke. Nolanahi ere, gai horretan gehiago sakondu beharko litzateke, lan arriskutsuak egiteko ohiko arriskuarekin «bizitzeak» gehiegizko konfiantza eta arriskuarekiko errespetua galtzea baitakar.

Oro har, emakumeek eta gizonek arriskuen pertzepzioari buruz dituzten datuak bat datoz egiten dituzten lanei lotutako lan-baldintzekin. Hala, gizonek segurtasun-arrisku gehiago dituzte, gehienbat egiten dituzten jardueren berezko lan-baldintzekin lotuta: zarata, bibrazioak, ke-esposizioa, hautsa... Aitzitik, emakumeek hautematen dute egiten dituzten zereginen ondoriozko arriskuekiko esposizio handiagoa, batez ere jarrera-eskakizunekin, karga fisikoarekin eta karga mentalarekin lotutakoak (OSALAN, 2017b).

Bestalde, hainbat argitalpenek kritikatzen dute prebentziozko ahaleginak segurtasunarekin lotutako arriskuei buruzkoak izaten direla, hau da, lesio ikusgarrienei buruzkoak (laneko istripuei buruzkoak), askoz ere ohikoagoak baitira gizonen artean emakumeen artean baino. Hori saihestezina da oraindik ere badirauten ezbehar-tasei buruzko datuengatik, istripu hilgarri eta larriekin, nahiz eta saihestezinak izan, oraindik gertatzen direnak. Baina arrisku horiei heltzea bateragarria da beste batzuk ez ahaztearekin, horien kalteak ez baitira hain nabarmenak eta berehalakoak.

Halaber, enpresetako **lan-denboraren antolaketaren** abiapuntua, kasu gehienetan, langileek etengabeko prestasun-eredua izatea da, familia-ingurunearekin lotutako erantzukizunak edo beharrak kontuan hartu gabe, eta alderdi horrek oraindik ere kalte handia eragiten die emakumeei (Osasun Ministerioa, 2013). Hala, arau garapenak indartu dituen gizarte eta lan

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

politiketan aurrerapausoak eman badira ere, oraindik ez da lortu emakumeek «familiaren zaintzaile» gisa duten rola ordezkatzea «familia horren zaintzan erantzunkide» izateagatik (Emakumeak Fundazioa, 2010). Izan ere, gizarte- eta genero-rolak direla eta, espero daiteke gizonen artean lanak eragin handiagoa izatea familian; aldiz, ziurtzat jotzen da emakumeen artean familiak eragin handiagoa duela beren lanean (Blázquez Agudo, E.M., 2017).

Esan bezala, etxeko ardurak (etxeko lanak eta zaintza-lanak) lanaldiari gehitu beharreko zama dira, eta murriztu egiten dute emakumeek atsedenerako, garapen pertsonalerako eta susperraldirako duten denbora, eta, ondorioz, osasunegoera okerragoa da.

Generoaren sozializazioari eta emakumeei dagokienez, oro har, rol femeninoek estres handiagoa eragiten dute, eta ez dira gizonek egiten dituztenak bezain pozgarriak. Tradizionalki, rol horien barruan sartu izan dira, batez ere, zaintzak ugaltzeko lanak egitea, enpatia, maitasuna, ulermena eta debozioa izatea, edo besteen ongizaterako gehiago bizitzea beren buruaren ongizaterako baino (Emakunde, 1995). Lan-merkatuan, rol hori emakume langileak tradizioz emakumeenak izan diren lanbideetan (gizarte-zerbitzuak eta zaintzak, osasuna, hezkuntza, etab.) biltzen direnean agertzen da, non arrisku psikosozial gehiago dauden. Izan ere, emakumeek probabilitate handiagoa dute «enpatiagatiko higadura» deiturikoa jasateko, errukiagatiko estresarekiko esposizio luzearen ondorioz eta bezeroekin edo pazienteekin kontaktu luze eta jarraituaren ondorioz. Sufritzen duten pertsonekin egiten den lanak eta minarekin kontaktuan egoteak gehiegizko karga emozionala eragin dezake, eta gaizki transmitituz gero, emozioak gain-saturatu egingo lirateke, eta ondorioz, higadura hori eragin (Ferrer Puigserver A., 2015).

Feminitateari eta emozionaltasunari buruz dauden estereotipoak kontuan hartuta, pertsonek beren lanpostuan agertzen dituzten emozioei buruzko arau ez-idatziak ere genero-rolen araberakoak izaten dira askotan. Nolanahi ere, emakumeek emozionalki adimentsuak izateko duten ustezko gaitasun handiagoa bat dator emakumeak gizonak baino «emozionalagoak» direla dioen ideia orokorrarekin. Ikerketa askok horrela frogatu dute. Hala ere, badago alderdi emozional batzuen izaera «maskulinoa» azpimarratzen duen ebidentzia ere, hala nola emozio negatiboen erregulazioa; hau da, gizonak emakumeak baino hobeak izaten dira emozio negatiboak maneiatzean eta jarrera baikorra garatzean. Hala ere, emozioen kudeaketan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak egoteak ez du ebidentzia zientifiko sendorik, eta ikerketa eta analisi handiagoa eskatzen du. Badirudi genero-estereotipoek eta -rolek modu konplexuan eragiten dietela dimentsio emozionalei buruzko azterlanei. Oro har hartuta, aurkikuntza horiek erakusten dute konplexutasun inplizituak

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

daudela genero-rolek eta -itxaropenek erakundeetan nola eragiten duten, eta emaitza gisa erreakzio psikologiko desberdinak ematen dizkiete langileei (Gartzia, L., 2018).

Nolanahi ere, generoaren sozializazioa eta horrek arriskuen prebentzioan dituen jarreretan duen eragina oso gutxi aztertu da orain arte, eta eskura dagoen literatura eskasa da; beraz, gai horri buruzko ikerketa indartu beharko litzateke. Era berean, ikerketa gutxi egin da generoak beste aldagai batzuekin (adina, jatorria, sexu-orientazioa) eta beste mugatzaile batzuekin (lan-prekarietatea, migrazio-estatusa, sexua) duen harremana kontuan hartzen duen ikuspegi intersekzionaletik.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

3. Laneko arriskuen prebentzioan genero-faktoreei buruzko ikuspegi kualitatiboa

3.1. Adituen ikuspegia

3.1.1. Sarrera

Proiektu honen esparruan, elkarrizketa sakonak egin dira laneko arriskuetan dauden genero-faktoreetan sakontzeko. Elkarrizketen helburu nagusia zen lehen pertsonan jakitea laneko arriskuen prebentzioan parte hartzen duten eragile nagusien iritziak eta sentsibilizazio-maila, generoak jarreretan eta portaeretan duen eraginari eta laneko arriskuen ondoriozko kalteei dagokienez.

13 elkarrizketa egin zaizkie unibertsitateetako, administrazioko organismoetako (berdintasunekoak eta lanekoak), sindikatuetako eta enpresa-elkarteetako profesionalei, bai EAEkoei, bai estatukoei., eta lan-osasunean eragina duten genero-faktoreei buruzko eredu teorikoaren diseinuan sakontzeko eta aurrera egiteko balio izan dute.

3.1.2. Genero-faktoreak eta lan-arriskuak gizarte-egituran

a) Produkzio-egitura

Gizarte osoan baloratu beharreko lehen alderdietako bat gizarte baten ezaugarri den ekoizpen-egitura da, hau da, sektoreek beren sistema ekonomikoan duten pisua. EAEko ekoizpen-egiturak, zerbitzuetan oinarrituta egon arren, inguruko beste ekonomiek baino pisu handiagoa du industria-sektorean, eta elkarrizketatutako pertsonak bat datoz baieztatzean egitura horrek eragina duela enpresek eta langileek laneko segurtasunaren eta osasunaren inguruan duten pertzepzioan eta garapenean.

Horrela, lan-osasuna eta haren kontzeptualizazioa **gizonen ikuspegitik** eraiki izan dira tradizionalki, neurri batean **industria-sektorean** jatorria duelako, oso

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

maskulinizatuta dagoelako eta lan-eskubideen defentsan ibilbide luzeagoa duelako. Horregatik, arriskuen prebentzioan ikuspegi androzentrikoa da nagusi.

- *«Eskualde bateko jarduera ekonomikoaren pisuak eta ezaugarriek eragina dute laneko segurtasun- eta osasun-politikarekin lotutako gizarte-kontzientzian, bai eta lantokietako lan-arriskuei ematen zaien lehentasunean eta kudeaketan ere».*
- *«Azken hamarkadetan lan handia egin da industria-sektoreko segurtasunean eta higienean; hala ere, orain merezitako protagonismoa hartzen ari dira beste arrisku batzuk, hala nola ergonomikoak».*

Era berean, ezinbestean, **lan-arriskuak garatutako jarduera motaren araberakoak dira**. Hala, oso maskulinizatuta dauden industria-sektoreetan, zerbitzuen sektorean ez dauden ingurumen-baldintzekin edo ahalegin handiekin lotutako alderdiak daude, eta, *a priori* behintzat, ondorio larriagoak dituzten istripuekin lotuta daude. Bestalde, zerbitzuen sektorean, non jarduera feminizatuak nagusitzen baitira, jarrera behartuekin eta mugimendu errepikakorrekin lotutako arriskuak daude batez ere, edo karga mental eta kognitiboarekin lotutakoak (arrisku psikosozialak).

Ondorioz, emakumeei eta gizonei eragiten dieten lan-arriskuak desberdinak dira, batez ere lan desberdinak egiten dituztelako. Desberdintasun horien aurrean, prebentzioa segurtasunean, higienean eta lan-istripuetan oinarritu da batez ere, eta **alde batera utzi ditu lanaren ondoriozko beste arrisku eta kalte batzuk**, eta horrek eragin desberdina du emakumeengan eta gizonengan. Horrek guztiak eragin handia du jarduera ekonomikoei eta horietako bakoitzari lotutako arriskuei ematen zaien balio sozialean.

- *«Gizonen eta emakumeen artean desberdintasunak daude lan-arriskuei dagokienez, batez ere lan egiten duten sektore eta jarduera motaren arabera».*
- *«Ekoizpen-egituraren eragina argia da. Zerbitzuen sektorean, itxuraz, arriskuak txikiagoak dira, ikusezin bihurtzen dira, ez daude hainbeste istripu, baina gaixotasun gehiago daude».*
- *«Uste faltsuak daude emakumeen lana arinagoa eta arriskurik gabea dela».*
- *«Komunikabideetan agertzen ez dena, ez da existitzen. Gizarteak uste du ez dagoela arriskurik emakumeentzat. Euskal ekoizpen-egitura industrialagoa da, eta beste sektore batzuekiko sinesmen eta ezjakintasun faltsu asko dago».*
- *«Emakumeak ikusezinak dira eta ez dute azaleratzen lan-baldintzen eta osasunaren arteko harremana».*

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

b) Erantzukizuna zainketetan

Gure gizartean, zainketen erantzukizuna familien eremuan mantentzen da, eta gehienbat emakumeek dute ardura hori. Gainera, gizarteari eusten laguntzen duen ahalegina da, eta ez dago erabat aitortua (ezta ordaindua ere). Erronka sozial, kultural, komunitario eta familiarra da, eta enpresen kulturan ere islatzen da.

Elkarrizketatutako pertsonek adierazi duten bezala, zainketen erantzukizuna «**lanaldi bikoitza**» edo «presentzia bikoitza» (lanekoa eta etxekoa) izenekoetan oinarritzen da. Horrek eragin negatiboa du **emakumeen osasun mentalean**, baita haien lan-osasunean ere.

- *«Lanaldi bikoitzak batez ere akidurari eragiten dio. Frogatu da emakumeek lo-arazo handiagoak dituztela, eta, hain zuzen ere, bigarren edo hirugarren txanda honekin lotu daitezke (lanaldi bikoitza)».*
- *«Presentzia bikoitzak ez du arrisku psikosozialetan soilik eragiten (estres-maila handiagoa, onarpen txikia), baita in itinere istripuetan ere, horiek gehiago eragiten baitiete emakumeei, aldi berean bi lekutako eskaerak ase behar dituztelako (eta alde batetik bestera korrika doaz)».*
- *«Lanaldi bikoitzak, lanaldi hirukoitzak (etxe barruan eta kanpoan), denetara iritsi ahal izateko malabarismoak egin behar izateak estres handiagoa sortzen du, nekea, antsietatea, gainkarga, mailaz igotzeko eta lana aitortzeko aukera gutxiago, soldata-arrakala, etab. Emakumeek denbora guztian erakusten egoteko beharra sentitzen dute».*
- *«Presentzia bikoitza etorkizunean garatu beharreko azterlan-ildo posible bat izango litzateke».*

Oro har, ikusten da karga bikoitzaren eraginaren azterketa ez dela lehentasunezko gaia, ez gizartean, ez lan-osasunean; horregatik, elkarrizketatutako pertsona batzuek adierazi dute etorkizunean sustatu beharreko azterlan-ildo bat izan beharko lukeela. Edonola ere, eskura dagoen ebidentziak erakusten du **ondorio negatibo garrantzitsuak dituela emakume langileen bizi-kalitatean eta osasunean**, gainkarga fisikoa eta mentala areagotu egiten baita, ez baitago osatzeko aldi egokirik. Hala, presentzia bikoitzaren ondorioz, agortzenahiz estres-maila handiagoak daude emakume langileen artean, eta arrisku psikosozialekiko esposizioa areagotu egiten da. Gainera, aipatu behar da presio horrek istripu gehiago eragin ditzakeela *in itinere*.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

c) Generoaren sozializazioa eta estereotipoak

Elkarrizketetatik jasotako informazioak adierazten du genero-sozializazioak eta femeninoari eta maskulinoari buruzko estereotipoek eragina dutela emakumeek eta gizonek beren lanpostuan laneko arriskuez duten pertzepzioan eta beren gain hartzean.

Genero-estereotipoak oso barneratuta daude gizartean, eta lan-merkatuaren testuinguruan errepikatzen dira. Askotan uste izaten da gizona egokiagoa dela indar- eta pisu-lanak egiteko, arriskutsuagoak baitira; aldiz, emakumeari lotutako ezaugarriak mesedegarriagoak dira zaintza-lanak egiteko. Rolen pertzepzio horrek lan-merkatuko zereginen banaketa baldintzatzen du eta, era berean, emakumeek eta gizonek beren gain hartutako arriskuak hautematea ere baldintzatzen dute. Hau da, emakumeek beren **lan-ingurunean dituzten arriskuak minimizatzeko joera dag**o, eta horrek, aldi berean, arriskuen ebaluazio eskasa ekar lezake.

Lan-arriskuen aurreko jarrerei eta portaerei dagokienez, gizarteak emakumeei eta gizonei egozten dizkien estereotipoek zehazten dute nola jokatu behar duten gizarte-eremu guztietan, lan-testuingurua barne. Beraz, eragina dute laneko arrisku baten eta horren prebentzioaren aurrean jokabide bat edo bestea hartzeko orduan. Hala, **maskulinotzat jotzen diren ezaugarriak arriskuaren pertzepzio txikiagoarekin** edo arriskuak hartzeko joerarekin lotzen dira. Tradizionalki, gizonak ausardia-seinale gisa baloratu izan dira arriskuak hartzeagatik, eta emakumeak, berriz, zuhurtasuna, ahulezia, mendekotasuna edo sentsibilitatea bezalako estereotipoekin. Horrek guztiak ekar dezake gizonen kasuan ausardia erakusteko arriskuak hartzea, edo besteen zaintza, emakumeen kasuan norberarena gutxietsiz.

- *«Feminizatutako lan asko emakumeek (zaintzak) modu naturalean egiten duten lanaren hedapentzat hartzen dira, eta uste da ez dutela ezagutzarik behar, edo gizonek egiten dituzten arriskuak bezainbeste ez dakartzatela».*
- *«Gizonen eta emakumeen arteko zereginak desberdinak dira, eta emakumeek beren gain hartutako arriskuak minimizatzen dira, hain derrigorrezkoak eta arriskutsuak ez diren lanak egiten dituztelako».*
- *«Emakumeak ahultasuna, mendekotasuna, intuizioa edo sentsibilitatea bezalako estereotipoekin lotu dira; gizonei, berriz, objektibotasuna, indarra, arrazionaltasuna, independentzia eta abar aurresuposatzen zaizkie».*
- *«Maskulinotasun hegemonikoa arriskuaren pertzepzio txikiagoarekin edo arriskuak hartzeko joerarekin lotuta dago, eta, bestela, koldarkeriatzat jotzen da».*

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Bestalde, elkarrizketatutako pertsona batzuek **prestakuntzaren balioa azpimarratu dute genero-estereotipoen eta -rolen eragina murrizteko**. Arlo femeninoari eta maskulinoari buruzko estereotipoei aurre egitea erronka bat da gizarte osoarentzat, eta maila guztietako hezkuntza funtsezkoa da erronka hori gainditzeko. Ildo horretan, elkarrizketa batzuetan adierazi da genero-ikuspegia izan beharko litzatekeela politika publikoen bizkarrezurra, oro har.

Azkenik, elkarrizketatutako pertsona batzuek adierazi dute oso errotuta dagoela estereotipoa: «Zuzena» sexuen araberako aldea ez bilatzea da. Oro har, ikuspegi horrek eredu maskulinoa mantentzea dakar, eta femeninoa horren aldagaitzat hartzen da, eta ez biak ala biak pisu bereko bi aukera balira bezala.

d) Lan-baldintzak

Esan bezala, lan-merkatuaren bereizgarri nagusia **bereizketa horizontala eta bertikala** da; hala, emakumeak eta gizonak sektore ekonomiko desberdinetan biltzen dira, bai eta lanbide eta maila hierarkiko desberdinetan ere. Elkarrizketatutako pertsonek adierazi dute lan desberdinetarako sarbidearen ondorioz emakumeek eta gizonek lan-baldintza eta -arrisku desberdinak hartzen dituztela (**esposizio diferentziala**).

- *«Emakumeak hainbat lanpostutan daude (bereizketa bertikala eta horizontala); beraz, lan-arrisku desberdinak daude».*
- *«Lan-prekarietateak, kontratu-prekarietateak, eragin handiagoa du emakumeengan».*
- *«Lanaldi partzialeko lana askoz ere ohikoagoa da emakumeen sektorean, eta lan prekarioagoak, monotonoagoak, zorrotzagoak eta lan-sustapenik gabekoak izaten dira».*
- *«Lan-merkatuaren prekarizazioak eragina du osasunean».*
- *«Ez zaie prestakuntza ematen kontratua etengo zaien pertsonei (gehienak emakumeak)».*

Oro har, **prekarietatea**, jarraitutasunik gabeko lan-kontratuak, ezegonkortasuna eta abar, handiagoak dira **sektore feminizatuenetan**. Emakume gehiago daude lanpostu prekarioetan eta gaizki ordainduetan, eta horrek haien lan-baldintzei eta arriskuei eragiten die. Esate baterako, gizarte-zerbitzuen eta zaintza-zerbitzuen jarduerak oso feminizatuak dira, eta, beste sektore maskulinizatu batzuen aldean (adibidez, industriaren sektorea), honako ezaugarri hauek dituzte:

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

soldata txikiak, kontratu-segurtasunik eza, aintzatespen gutxi edo lan-sustapenik eza, partzialtasuna, etab. Baldintza horiek arrisku psikosozial oso handiak eragiten dituzte emakume langileen artean. Gainera, kontratu-jarraitutasunik ezak mugatu egiten du prestakuntza-programetarako sarbidea, prebentzioko prestakuntza barne.

e) Arau- eta lege-esparrua

Araudi- eta lege-esparruari dagokionez, egindako elkarrizketetan indarreko legeriari buruzko zenbait interpretazio edo alderdi nabarmendu dira. Elkarrizketa batzuetan adierazi denez, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legea malgua da, eta hainbat arlotan arauak garatzeko aukera ematen du, genero-ikuspegia barne. Teorian, badirudi arau-esparrua nahiko zabala dela enpresek berdintasun-politikak garatu ahal izateko beren zentroetan eta kudeaketa-arlo guztietan, arriskuen prebentzioa barne.

Hala ere, arau-esparruak genero-ikuspegia txertatzeko aukera ematen badu ere, elkarrizketatutako pertsona batzuk bat datoz esatean praktikan ez dela hura aplikatzera behartzen edo bultzatzen. Hau da, **egungo arau-esparrua ez da behar bezain esplizitua** genero-ikuspegia sartzeko beharrari buruz. Anbiguotasuna, neurri espezifikorik eza edo alderdi batzuen arau-garapen eskasa direla eta, enpresa askok ez dakite nola gauzatu, amatasunari, edoskitzeari eta sexu-jazarpenari buruzkotik harago, horiek baitira legediak berariaz arautzen dituen alderdiak.

- *«Arau-esparruak genero-ikuspegia ahalbidetzen du, baina ez du behartzen edo laguntzen generoaren ikuspegi espezifiko hori egitera».*
- *«Alderdi batzuk ez daude behar bezala araututa, esate baterako, arriskuen ebaluazioetan».*
- *«Arau-garapena falta da arrisku psikosozialei eta beste arrisku mota batzuei dagokienez, adibidez, ergonomikoei dagokienez».*
- *«Lan-arriskuen prebentzioari eta berdintasunari buruzko Legeak genero-ikuspegia sartzera behartzen dute. Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak berdin hartzen ditu pertsona guztiak, ez du generoaren araberako bereizketarik egiten; hala ere, ukaezina da arriskuen ebaluazioak joera maskulinoa argia duela, eta, beraz, oso beharrezkoa da genero-ikuspegia txertatzea eta indartzea».*

Bestalde, kritikatzen da arriskuen prebentzioari buruzko araudia batez ere enpresa handietan oinarrituta garatu dela, eta, gainera, haren aplikazioa industria-sektorean ardaztu dela, zerbitzuen sektorearen aurretik (emakume langileen presentzia handiagoa da sektore horretan). Horregatik, elkarrizketa-

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

tutako pertsona batzuen ustez, egungo legeria **emakume langileak ikusezin bihurtuz** eraiki da neurri batean, eta uste dute genero-ikuspegitik berrinterpretatu beharko litzatekeela.

Elkarrizketatutako pertsonen artean oso zabalduta dagoen beste pentsamendu bat araudia betetzeari buruzkoa da, eta **zenbait alderdi betetzen ez direla** kritikatzen da. Araudia betetzen dela kontrolatzeko jarraipen-tresnarik ez dagoela hauteman da. Gainera, aurretik aipatutako arau-garapen eskasak legeriaren aplikazioan interpretazio desberdinak eragin ditzake.

- *«Emakume langilea ikusezin bihurtuz eraiki den legeria dugu: gaixotasun profesionalak jasotzen dituen Errege Dekretuak gizonen presentzia handiagoa duten sektoreen adibideak jartzen ditu, sektore feminizatuen ohiko gaitzetarako».*
- *«Araututa dago zer enpresak izan behar duten berdintasun-plan bat, baina zenbatek daukate eta dira benetan kudeaketa-planak?»*
- *«Legeak hala adierazten du, baina ez dago behar besteko betearazpenik edo jarraipenik».*
- *«Legea gizartearen atzetik doa, alderdi askotan, proaktiboagoa izan beharko luke».*
- *«Nik neuk ez dut ezagutzen genero-ikuspegia txertatzen duen prebentzio-zerbitzurik bere zerbitzuak ematean».*

Azken batean, **araudia aplikatzen eta garatzen lagundu beharko litzateke**, eta baliabide gehiago bideratu beharko lirateke berdintasunaren arloko prestakuntzara (legegileei, prebentzio-zerbitzuei, aholkulariei eta arlo horretan inplikatutako pertsonei zuzenduta), arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia txertatzeko material praktiko eta eskuragarriak garatzera, araudia betetzen dela kontrolatzeko prozeduretara, etab. Ildo horretan, beharrezkoa da legegileak errealitateaz gehiago jabetzea eta, horrela, aplikazio praktikoagoa duten araudiak idaztea. Era berean, beharrezkoa da enpresak berdintasunaren eta genero-ikuspegiaren arloko politika zeharka eta bere antolaketa-arloetan integratuta izatea.

f) Negoziazio kolektiboa

Negoziazio kolektiboan, **arriskuen prebentzioa eta genero-ikuspegia ez dira lehentasunezko gaiak** (soldata, ordutegiak, etab.). Horrek agerian uzten du negoziazio kolektiboko tresnek zailtasunak dituztela lan-munduko desberdintasun-arazoak konpontzeko.

Bestalde, enpresa askotan Berdintasun Planak eta Prebentzio Planak onartu dira (bereziki, tamaina handienekoak, Legeak hala eskatzen baitu); hala ere,

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

praktikan, plan horiek ez dira enpresaren funtzionamendua baldintzatzen duten benetako kudeaketa-tresnak.

- *«Negoziazio kolektiboak ez ditu kontuan hartu lan-arriskuen prebentzioa eta genero-ikuspegia».*
- *«Negoziazio kolektiboan, genero-ikuspegia ez da lehentasuna».*

Hitzarmenen edukiari dagokionez, prebentzioaren arloan, hitzarmen kolektibo gehienek Prebentzio Legeak arautzen duena helarazi besterik ez dute egiten, eta ekarpen gutxi egin. Genero-gaiei dagokienez, are presentzia txikiagoa dute hitzarmen kolektiboetan. Bien arteko konbinazioa, ordea, ia ez da existitzen: enpresa-hitzarmen gehienetan sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako protokoloa baino ez da egiten.

3.1.3. Enpresetako genero-faktoreak eta lan-arriskuak

a) Antolaketa- eta enpresa-kultura

Enpresaren antolaketa-kulturan eragina izan dezake enpresa maskulinizatuta edo feminizatuta egoteak (oro har, enpresa batek emakume edo gizon gehiago izatea sektore-bereizketaren emaitza da).

Elkarrizketatutako pertsona batzuek adierazi dute oso litekeena dela **maskulinizatuta edo feminizatuta** dagoen enpresa batean **genero-joera inkontzienteak** mantentzen dituen antolaketa-kultura sustatzea. Hau da, enpresa-eredu maskulinizatu eta feminizatuek errespetu- eta aniztasun-eredu orekatu baten aurkako estereotipoak hedatzea erraztuko lukete.

Gainera, pertsona batzuek adierazi dute azterlan batzuetan adierazten dela sexu-jazarpena edo sexuagatiko jazarpena gehiago gertatzen dela enpresa maskulinizatuetan eta antolamendu-eredu **matxista** duten enpresetan (nahiz eta sektore feminizatua izan); izan ere, mota horretako enpresetan nagusi den antolaketa-kulturak berdintasun- eta errespetu-balio falta du, besteak beste.

- *«Sektore feminizatuei dagokienez, eta pentsa daitekeenaren kontra, horrelako erakundeetan ere ez da oso kontuan hartzen genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan».*
- *«Enpresa bakoitzean ezartzen den kulturak berdintasunezko edo berdintasunik gabeko ezaugarriak markatuko ditu. Garrantzitsua da ezaugarri orekatuagoak dituen eredu baten alde eta aniztasuna errespetatzen duen kultura baten alde lan egitea».*

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

- *«Erakunde- eta enpresa-kultura kontuan hartu beharreko gai garrantzitsua da».*
- *«Enpresak sinesten badu, eta konpromisoa badago, heldu ahal izango zaio. Enpresa askok kode etikoak dituzte, baina ez dira haratago joaten, ikuskatzaileari edo ikuskaritzari erakusten zaion paper bat da».*
- *«Berdintasun-printzipioa beren enpresa-kulturaren lehentasunezko ardatzetako bat dela onartzen duten enpresek emakumeek eta gizonek aukera berberak izatea bermatuko dute».*

Antolaketa-kultura funtsezko elementua da enpresetan genero-ikuspegia ezartzeko, eta funtsezko zutabea da enpresetan lan-arriskuen prebentzioan. Enpresaren kulturak (ideiak, balioak, ohiturak) berdintasunaren aldeko konpromisoa islatzen badu, errazagoa izango da genero-ikuspegia aplikatzea laneko arriskuen prebentzioaren ereduan. Horretarako, berdintasuna benetan egon beharko litzateke enpresaren kulturan, benetako sentsibilitate hori egon beharko litzateke enpresa-hierarkia osoan, proposamen teorikoetatik harago.

b) Enpresan laneko arriskuei aurrea hartzeko politika

Oro har, eta aipatu bezala, lan-osasuna eta genero-ikuspegia ez dira lehentasunezko gaiak enpresetan. Hori dela eta, praktikan, **enpresa gehienek ez dute genero-ikuspegia aplikatzen laneko arriskuen prebentzioan.** Askok ez dute egiten interes faltagatik, baina baita zailagoa edo garestiagoa izan dakiekeelako ere (denborari eta diruari dagokienez).

- *«Laneko osasuna ez da gai garrantzitsua enpresetan, gutxieneko gai bat da, ez daude gehiago ordaintzeko prest arriskuen ebaluazio osoa egiteagatik».*
- *«Oso enpresa gutxik ebaluatzen dituzte arrisku psikosozialak. Ezin dira bermatu emakume langileen osasun-baldintzak».*

Orain arte, lan-osasunari eta genero-ikuspegiari dagokienez, emakumeak bere adin ugalkorrean dituen osasun-baldintzak landu dira batez ere (gaia: haurdunaldia eta edoskitzea).

c) Enpresa-tipologien araberako aldeak

Elkarrizketatutako pertsona gehienek adierazten duten bezala, lan-arriskuen prebentzioaren inplementazioa, eta zehazki, genero-ikuspegia duen prebentzioa, desberdina da hainbat aldagairen arabera, hala nola enpresaren tamainaren edo dagokion sektorearen arabera.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Tamainak argi eta garbi eragiten du enpresa batek arriskuak prebenitzeko politika bat genero-ikuspegitik abiarazteko duen gaitasunean. Enpresa handienek baliabide gehiago dituzte (finantzaketa, langileak, ezagutza), eta enpresa txikiagoek askoz ere muga handiagoak dituzte. Lan-osasuneko eta genero-berdintasuneko berariazko egiturak dituzten enpresa ertain eta handietan tresna gehiago dituzte eta prestatuago daude bi gaiak koordinatzeko. Gainera, prebentzioari eta berdintasunari buruzko legeria zorrotzagoa izan ohi da enpresa handiagoekin, hasieran behintzat, araudia indarrean sartzean.

- *«Enpresa-tamaina baldintzatzailea da, enpresa txikiek zailagoa dute».*
- *«Aldeak daude, argi eta garbi, tamainaren arabera: handiek baliabide gehiago dituzte, txikiek ez dute ordezkaritza sindikalik».*
- *«ETE edo mikroETEetan konplexuagoa da, eta kanpoko prebentzio-zerbitzuen proposamenaren mende baino ez daude».*

Bestalde, sektoreari dagokionez, **industria-sektoreko** enpresak ohituago daude arriskuen prebentzioarekin, ibilbide historiko handiagoa eta arau-garapen handiagoa dutelako (hainbat hamarkadatan sektore arriskutsuenak eta ezbehar-tasa handiena lehenetsi dira). Era berean, industria-sektoreak enpresa handiagoak izan ohi ditu.

Gainera, arriskuen prebentzioan genero-ikuspegiarekiko sentsibilitate handiagoa dagoela adierazi da, **zuzendaritza-karguetan emakumearen presentzia** esanguratsuagoa denean. Hau da, zuzendaritza-postuetan emakume gehien dituzten enpresak irekiago daude berdintasunaren eta arriskuen prebentzioaren alderdiak bateratzeko.

Azkenik, esparru akademikoan elkarrizketatutako adituek adierazi dute desberdintasuna bera arriskutsua dela, batez ere arrisku psikosozialen ikuspuntutik. Halaber, adierazten dute azterlan ugarik ondoriotatzen dutela desberdintasunen pertzepzioa (esaterako, lanbide-sustapenerako aukera gutxiago) dela langileen ongizate psikosozialean eragin handiena duen faktoreetako bat.

d) Laneko Arriskuen Prebentzio Planak eta Berdintasun Planak

Arriskuen prebentziorako planei dagokienez, oro har adierazi da ez dela genero-ikuspegia txertatzen ari laneko arriskuen prebentziorako planetan. Ohikoa da **genero-ikuspegia** ez aplikatzearen ondoriozko **joerak** egotea, erakundean benetako berdintasun-balioak sustatzen ez dituen **enpresa-kultura baten ondorioz**. Era berean, **gizarte-egiturarekin** oro har lotutako hainbat aldagaik (genero-estereotipoak eta -rolak, ekoizpen-egitura, etab.) arriskuen prebentzioari

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

eta emakume langileen beharrizan espezifikoei buruzko pertzepzio okerra eragin dute, eta horiek azaltzen dituzten arriskuak ikusezin bihurtu dira, aurreko ataletan azaldu den bezala.

- *«Prebentzioari dagokionez, ez da kontuan hartzen genero-ikuspegia: langile guztiak modu berean kontuan hartzeko printzipio okerra hartu ohi da abiapuntu, adinean, generoan eta abarretan egon daitezkeen aldeak kontuan hartu gabe».*
- *«Lan-arriskuen prebentzioan dauden joerak berdintasun-politika» ez on «baten eta enpresa-kulturaren ondorio dira».*
- *«Gizarteak uste du emakumezko langileek ez dutela arriskurik eta, beraz, ez dutela prebentzio-neurririk behar».*

Joera horiek lantzeko aukera ematen dien tresnetako bat Berdintasun Plana da. Hala ere, elkarrizketetan adierazi da berdintasun-planak tresna eraginkorrak direla, baina neurri mugatuak dituztela lan-baldintzei eta osasunari dagokienez. Hau da, egungo arau-esparruak ez du behartzen berdintasun-planek lan-osasunaren eremua barne hartzera, eta, beraz, ikuspegi partziala ematen dute.

- *«Agerian utzi behar da berdintasun-planen arauak ez duela jasotzen horietan osasuna lantzeko betebeharra».*
- *«Egiten ari den horretan sinestea da gakoa, ez soilik berdintasuna inposaketa/derrigortasun gisa onartzea».*
- *«Berdintasuna enpresako elementu bakoitzean txertatzea da, araudiak enpresak behartzen ditu, baina ba al dago baliabiderik plan horiek ezartzeko? jarraipena egiten da? Nola egiten zaie jarraipena plan horiei?»*

e) Arriskuen prebentzioa eta berdintasuna koordinatzea

Egindako elkarrizketetatik ondorioztatzen da, oro har, **ez dagoela koordinaziorik arriskuen prebentzioaren eta berdintasunaren artean** enpresetan. Praktikan, ohikoa da Prebentzioa eta Berdintasuna sail estankoak izatea; hala, enpresa gehienek ez dakite bi arloak koordinatzen, eta horretarako gidalerrorik ez da garatzen gerentziatik (neurri batean, ez direlako enpresaren kudeaketarako lehentasunezko eremuak).

Bestalde, **emakumeek parte-hartze txikia dute kontsulta-guneetan**. Emakumeek negoziazio kolektiboan, arriskuen prebentzioan eta enpresako zuzendaritza-postuetan gehiago parte hartzeak genero-ikuspegia prebentzio-protokoloetan eta, oro har, enpresaren kulturan sartzea erraztuko luke.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

- *«Deskoordinazioa dago laneko arriskuen prebentzioaren eta berdintasunaren artean».*
- *«Alde batetik, berdintasun-plan bat eta, bestetik, lan-arriskuen prebentzioko plan bat ezarri behar izateak zaildu egiten du bi arloen arteko koordinazioa».*
- *«Diziplina arteko lantaldeak sortu behar dira, eta elkarrekin lan egin behar dute berdintasunekoek eta arrisku psikosozialekoek».*
- *«Bi gaietan adituak diren profesionalak falta dira».*

Gainera, elkarrizketa batzuetan adierazi da **ez dagoela berdintasunean eta prebentzioan adituak diren profesionalik** aldi berean. Hau da, enpresek ez dute eskura aholkularitza profesionalik edo baliabiderik (dokumentazioa, gidaliburuak) genero-ikuspegia prebentzio-politikan txertatzeko orduan lagungarri izan dakiekeenik. Lan eta ikerketa ildo oso beharrezkoa da, baina enpresek oraindik gutxi baloratzen dute.

Hala eta guztiz ere, elkarrizketatutako pertsona batzuek gomendatzen dute **diziplina anitzeko taldeak** sortzea, bai enpresetan bertan, bai gai hori lantzen duten beste erakunde batzuetan (prebentzio-zerbitzuak, gizarte-eragileak, etab.), arriskuen prebentzioa eta lan-osasuna genero-ikuspegiarekin sakon ezagutu eta koordinatu ahal izateko.

f) Sexu-jazarpenaren edo sexuagatiko jazarpenaren aurrean esku hartzea

Gizonen eta emakumeen arteko berdintasunari buruzko **7/2007 Lege Organikoak** ezartzen du, sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari dagokienez, enpresek prozedura espezifikoak izan behar dituztela horiek prebenitzeko eta salaketak edo erreklamazioak bideratzeko. Praktikan, klausula horren arabera, enpresa guztiek izan behar dute sexu-jazarpenaren edo sexuagatiko jazarpenaren aurkako protokoloa. Hala ere, kasu askotan, hori ez da betetzen, eta **agintari publikoek ez dute jarraipen zehatzik egiten** enpresak ildo horretan egiten ari direnari buruz. Horregatik, elkarrizketa batzuetan planteatu da lan-ikuskaritzak jarduteko eta enpresen jarduera berrikusteko beharra, protokolo horiek egin eta aplikatzeari dagokionez.

Nolanahi ere, elkarrizketatutako pertsona gehienek zehaztu dute enpresan jazarpenaren aurrean jarduteko protokolo bat izateak ez duela nahitaez laguntzen hura prebenitzen (nahiz eta egia den disuasio-elementu gisa balio lezakeela). Hau da, protokoloak **tresna erreaktibo** gisa balio du; aldiz, egokiena prebentziozko tresnak sustatzea litzateke, pertsonaren ongizatea eta **berdintasunean eta errespetuan oinarritutako antolaketa-kulturaren** garapena sustatuz. Hala, pertsonen kudeaketan berdintasun-politika aplikatzen

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

duten enpresek askoz joera txikiagoa dute sexu-jazarpeneko edo sexuagatiko jazarpeneko egoerak jasateko.

- *«Enpresak behartuta daude protokolo bat izatera, baina zenbatek dute?»*
- *«Enpresa asko gai honi heltzeko beldur dira».*
- *«Gomendatzen dugu horrelako jokabideak arbuiatzea, informazio-adierazpenen bidez, hala nola kartelen bidez, eta langileei protokoloaren berri emanez, bai eta prozeduraren eta zehapenen berri emanez ere».*
- *«Protokoloa enpresak susmo txarrik izanez gero jarduteko duen tresna da. Tresna erreaktiboa da».*
- «*Sexu-jazarpena lan-eremuan adierazitako patriarkatu-harremanean oinarritzen da».*
- *«Langileak jazarpenaren aurkako protokoloaren inguruan gaitu behar dira; protokoloa ezagutu egin behar da, langileak gaitu egin behar dira».*

Askotan, sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako protokolo bat duten enpresetan, pertsonek ez dakite protokolo hori existitzen den ala ez, ez baita ezagutzera eman. Ildo horretan, zehaztu behar da arauak dioela protokoloarekin **batera langileak sentsibilizatu eta prestatu** behar direla, sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzen lagunduko duten informazio-kanpainen edo prestakuntza-ekintzen bidez.

g) Prebentzio-neurriak

Lehenik eta behin, elkarrizketa batzuetan adierazi da garrantzitsua dela **azterlan** epidemiologiko, gaixotasun eta ergonomiko **gehiago egitea**, arriskuen ebaluazioa eta prebentzio-neurriak genero-ikuspegitik hobetzen laguntzeko, bereziki emakumeei eragiten dieten arriskuetan arreta berezia jarriz (orain arte gutxien aztertu direnak direlako). Gainera, askotan kritikatzen da ez dela osasun kolektiboaren zaintzarik egiten sexuaren arabera bereizitako datuak kontuan hartuta.

Enpresan aplikatutako prebentzio-neurrien jarraipenari eta ebaluazioari dagokionez, oro har, **ez da ohikoa jarraipena egitea, kontuan hartuta neurri horiek emakumeengan eta gizonengan izan dezaketen eragin bereizia**. Oso kasu zehatzetan bakarrik egin ohi da, adibidez, karga astunak edo haurdunaldiak maneiatzen direnean.

Bestalde, elkarrizketatutako pertsona batzuek uste dute lana (espazioa, arropa, erremintak) ez dela pertsonara **egokitzen, desberdintasun antropometrikoak** eta emakumeen eta gizonen arteko beste desberdintasun biologiko posible

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

batzuk (hormonalak, muskularrak...) kontuan hartuta. Hala ere, enpresen iritzia da, oro har, desberdintasun antropometrikoen egokitzapen eta kontsiderazio hori ematen dela, nahiz eta onartzen duten zenbait kasutan nolabaiteko hobekuntza-marjina egon litekeela.

- *«Emakumeei gehien eragiten dieten arriskuei buruzko azterlan espezifiko gehiago behar dira».*
- *«Orain arte egin den arriskuen prebentzioa lan-istripuetan oinarritu da, eta ez gaixotasun profesionaletan, ahaztu diren eta emakumeak gehien erasaten dituen gaixotasunetan».*
- *«Emakume langile asko (batez ere sektore maskulinizatuetan lan egiten dutenak) kexu dira, adibidez, oinetakoak handiegiak direlako, uniformeak ez direlako egokitzen emakumeen morfologiara»*

Bestalde, prebentzioaren arloko kontsulta- **eta partaidetza-prozesuetan, emakumeen eta gizonen presentzia ez da orekatua**, enpresetako ordezkaritza gizonen esku egoten baita gehienbat. Emakumeek erakunde horietan duten presentzia funtsezkoa da haien esperientzia ezagutzeko eta beren lanpostuetan aurre egin behar dieten arriskuen prebentzioari ekiteko. Haien parte-hartzea erraztu behar da, arrisku-faktoreak hobeto identifikatu eta prebentzio- eta hobekuntza-proposamenak kontuan hartu ahal izateko.

- *«Emakumeek prebentzio-politiken garapenean parte hartzea funtsezkoa da, emakumeek gehienbat jasaten dituzten arriskuak kontuan har daitezen».*
- *«Etengabeko prestakuntza; prestakuntza funtsezkoa da».*

Azkenik, elkarrizketa batzuetan **berdintasunaren arloko prestakuntzaren** garrantzia azpimarratu nahi izan da, bai langileen artean, bai administrazio publikoetan eta prebentzio-zerbitzuetan. Funtsezkotzat jotzen da genero-ikuspegia duten prestakuntza-ekintza espezifikoak egotea arriskuen prebentzioaren arloan.

h) Arrisku psikosozialen ebaluazioa

Lanpostuan aintzatespenik ez izatea, soldata-arrakala, zuzendaritza-postuetan emakumeen presentzia txikiagoa izatea eta abar lan-baldintzekin lotutako alderdiak dira, eta arrisku psikosoziala dakarkie emakume langileei. Era berean, sektore feminizatuei lotutako arrisku psikosozialak ere badaude, hala nola, paziente eta bezeroen aurrean emozioak edo iritziak ezkutatu beharra.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Bestalde, arrisku psikosozialak ere badaude gizon langileen artean (eta areagotu egin dira pandemiarekin), eta horietako batzuek emakumeenekin egiten dute bat, hala nola aintzatespenik eza, ziurgabetasuna eta prekarietatea, eta beste batzuk, agian berezkoak direnak, arazo psikosozialak aitortzearen lotsa kasu. Ezezagunak dira, beraz, horiek sakon aztertzeko beharra dago oraindik.

Hala ere, arrisku psikosozialek **ez dute lehentasunik** arriskuen prebentzioan. Tradizionalki, industria-sektoreen berezko arriskuak lehenetsi dira, lan-istripu gehien dituztenak, eta bereziki gizonei eragiten dietenak. Horrela, arrisku psikosozialak arrisku guztietan diluitzen dira, eta ez dira modu zehatzean jasotzen; beraz, ez dira aintzat hartzen.

- *«Gizonen arriskuei ematen zaie lehentasuna. Arriskuak gizonezkoen ikuspegitik ikusten dira».*
- *«Bereziki ahaztutako arriskuak ergonomikoak eta psikosozialak dira».*

i) Berdintasunaren arloko prebentzio- eta prestakuntza-zerbitzuak

Elkarrizketatutako pertsona gehienek uste dute, oro har, bai prebentzio-zerbitzu propioek, bai kanpoko prebentzio-zerbitzuek **berdintasunari buruzko prestakuntza gutxi** jasotzen dutela. Horregatik adierazten da berdintasunaren eta genero-ikuspegiaren arloko trebakuntza indartu behar dela enpresako laneko prebentzio- eta osasun-arduradunen artean. Nolanahi ere, erakunde-kultura eraldatzea da erronka, eta prestakuntzak berdintasunaren alderdi guztiak enpresako arlo guztietan integratzen saiatu beharko luke, gerentziaren lidergoarekin.

- *«Norberaren eta besteen prebentzio-zerbitzuetan funtsezkoa da prestakuntza».*
- *«Prestakuntza akademikoa nulua da gai honetan. Gutxi azpimarratzen da gai honetan».*

Enpresa gehienek, bereziki enpresa txikienek (enpresa txiki eta ertainek, alde handiz, gure industria-ehunaren zati handiena hartzen dute), **kanpoko prebentzio-zerbitzuei** azpikontratatzen dizkiete laneko osasunaren eta arriskuen prebentzioaren arloko gaiak, eta, oro har, zerbitzu horiek ez daude prestatuta prebentzioa genero-ikuspegitik lantzeko. Kanpoko zerbitzuko prebentzio-teknikariek prestakuntza-premia handiak dituzte berdintasunaren arloan, batez ere baliabiderik ez dutelako (denbora, finantzaketa, langile erabilgarriak). Gainera, prebentzio-zerbitzuek orotariko zerbitzu bat eskaintzen dute, aholkuak

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

ematen dituzten enpresa bakoitzaren berezitasunetara egokitzeko zailtasunak dituena.

Bestalde, enpresa handiek (zehazki, 250 langile baino gehiago dituzten enpresek) Berdintasun Plan bat eduki behar izan zuten 2007an, Berdintasunerako Legea indarrean sartu zenean. **Enpresa handi** horiek, beraz, ibilbide luzeagoa dute langile guztiei berdintasunari buruzko prestakuntza ematen. Era berean, enpresa handiek **prebentzio-zerbitzu propioak** dituzte, eta horiek berdintasunaren arloko zeharkako prestakuntza orokorraren onuradun izan dira. Hala ere, ez dirudi berdintasuna espezifikoki eta lehentasunez landu dutenik enpresa handietako laneko prebentzio- eta osasun-arloek.

3.1.4. Etorkizunerako proposamenak eta erronkak laneko arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia txertatzeko bidean aurrera egiteko

Lehenik eta behin, esan behar da funtsezko hainbat **eragilek** eragiten dutela genero-ikuspegia behar bezala aplikatzeko laneko arriskuen prebentzioaren arloan. Enpresetan, enpresaburua da arriskuen prebentziorako politikaren zuzeneko arduraduna. **Segurtasun- eta osasun-batzordeak** eta **bertako eta kanpoko prebentzio-zerbitzuek** beren jarraibideen arabera aplikatzen dute enpresan arriskuen prebentziorako politika. Era berean, enpresako zuzendaritza enpresa-kulturaren arduraduna da, eta azken batean, haren mende dago genero-politika erakunde osoan eraginkorra izatea, laneko osasunaren eta prebentzioaren arloa barne. Bestalde, **sindikatuek** eta **enpresen ordezkari diren elkarteek** ere funtsezko zeregina dute, enpresetako prebentzio-zerbitzuekin batera (berezkoak, kanpokoak eta/edo mankomunatuak).. Horiei guztiei berdintasunaren arloko prestakuntza izatea eskatzen zaie, eta enpresak genero-ikuspegiaren inguruan sentsibilizatzeko eta kontzientziatzeko modu aktiboan lan egitea. Azkenik, **administrazio publikoek** ere funtsezko zeregina dute, haien mende baitaude arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia sustatzeko abian jartzen diren politikak eta ekimenak, bai eta indarreko lege-esparrua eta zehapen-araubidea ere. Gainera, sarritan agintari publikoei eta administrazioei eskatzen zaie eredugarri izan daitezela berdintasun-politikak beren erakundeetan ezartzeko orduan, enpresa-sarerako «eragile» gisa jardunez.

Bestalde, lehen aipatu bezala, hautemandako gabezietako bat, pixkanaka konpondu beharrekoa, laneko prebentzioaren eta osasunaren arloko aduradunek berdintasunari eta genero-ikuspegiari buruzko **prestakuntzarik** ez izatea da, bai enpresetan bertan, bai gai horiek lantzen dituzten erakunde publikoetan ere. Adostasun zabala dago lan-arriskuen prebentzioaren arloan genero-ikuspegiarekin prestatzeko eta gaitzeko beharrari buruz.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Beraz, garrantzitsutzat jotzen da agintari publikoek baliabide gehiago eskaintzea enpresa, erakunde, gizarte-eragile, erakunde publiko eta abarretatik datozen pertsonei berdintasunari eta arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntza emateko eta prestakuntza-ekintzak antolatzeko. Horrez gain, adierazi da baliagarria dela enpresetan berdintasunari buruzko sentsibilizazio- eta informazio-kanpainak abiaraztea, langile guztiak inplikatuz eta hartutako neurriak hedatzeko eta sustatzeko estrategiak garatuz (ez bakarrik une jakin batean, baizik eta modu iraunkorrean).

Era berean, enpresentzako **tresna edo metodologia errazak garatzea** komeni da (adibidez, diagnostiko-ereduak, protokoloak, gidak edo ohar teknikoak), berdintasuna modu argian txertatzeko eta lan-arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia modu praktikoan eta errealistan aplikatzen laguntzeko.

- *«Enpresetako gobernu-organoak funtsezko esparrua dira».*
- *«Sustapen-politikak, prestakuntza-politikak eta prebentzioaren ezarpena zaintzeko politikak eskatzen dira».*
- *«Berdintasunari buruzko prestakuntza eman behar zaie arriskuen prebentzioaz arduratzen diren eragileei (arriskuen prebentzioko enpresak, prebentzioko langileak, ordezkari sindikalak, Lan Ikuskaritza eta Osalan)».*
- *«Araudi-tresnak eta -dinamikak eman behar dira, prebentzio osoak genero-ikuspegia txerta dezan».*

Nabarmentzekoa da oso garrantzitsua dela **enpresa txikienei laguntzea** (adibidez, 50 langile edo gutxiagoko enpresei, berdintasunaren arloko berariazko araudiaren mende ez daudenei), eta laguntzea, oro har, antolaketa-kulturan eta, bereziki, arriskuen prebentzioan aldaketak egiten joan daitezen. Enpresa txikienak dira baliabide faltagatik gehien mugatzen direnak (langile prestatuak eta erabilgarriak, denbora, aurrekontua), eta, beraz, laguntza gehien behar dutenak.

Bitartean, legeak egiteko ardura duten agintarien aldetik, funtsezkoa da **enpresen berezitasunak eta eguneroko errealitatea ezagutzea**, politika eta tresna eraginkorragoak lantze aldera. Enpresa bakoitzaren testuingurua baldintzatzen duten hainbat aldagai daude (tamaina, sektorea), eta horiek kontuan hartu beharko lirateke eskura dauden ekimen eta arauetan. Enpresa legeriara hurbildu eta bere tamainara egokitu behar dela esaten da.

Bestalde, egindako elkarrizketa askotan kritikatu den beste alderdi bat da gehiago aurreratu behar dela **araudia betetzeko esku-hartzean eta ikuskapenean.** Lan Agintaritzak gehiago azpimarratu beharko luke berdintasunarekin eta arriskuen prebentzioarekin lotutako legeria betetzen dela. Horrela,

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

adibidez, bermatu beharko litzateke berdintasun-plan bat izatera behartuta dauden enpresek benetan badutela eta egikaritzen ari den plan bat dela.

Gainera, berdintasunaren arloan proposatutako ekintzak eta prebentzioko eta lan-osasuneko protokoloak koordinatzeko beharra nabarmendu da. Diziplinarteko lantaldeak sortzea proposatzen da, enpresetan, erakunde publikoetan eta inplikatutako beste edozein erakundetan genero-ikuspegia eta berdintasuna lantzeko. Enpresetan, ezinbestekoa da Laneko Arriskuen Prebentzio Plana eta Berdintasun Plana elkarrekin joatea. Era berean, eragile giltzarri guztiei (enpresak, agintari publikoak, patronala eta sindikatuak, kanpoko prebentzio-zerbitzuak) elkarrekin jarduteko eskatzen zaie. Ildo horretan, elkarrizketatutako pertsona batzuek kritikatu egin dute administrazioen arteko koordinaziorik eza bi arloen sustapenean, garapenean eta zaintzan (arriskuen prebentzioa eta berdintasuna).

- *«Enpresek, lehenik eta behin, bi arloetako araudia betetzea planteatu beharko lukete: berdintasuna eta laneko arriskuen prebentzioa».*
- *«Esku-hartzean eta ikuskapenean gehiago aurreratzea falta da».*
- *«Laneko Arriskuen Prebentzio Planaren eta Berdintasun Planaren arteko koordinazioa eta interrelazioa beharrezkoa da prebentzioa behar bezala kudeatzeko».*
- *«Agintariek lidergoa eta konpromisoa erakutsi behar dituzte».*
- *«Enpresek, bestalde, beren enpresetan genero-ikuspegia aplikatzearen onurak ulertu beharko lituzkete, eta beren produktibitatea eta enpleguaren kalitatea hobetuko dituzten berdintasun-planak eta -neurriak diseinatu».*
- *«Hiru mailen konpromisoa eta inplikazioa behar da: gizartea, enpresa eta erakundeak».*
- *«Prebentzio-neurriek arrisku-faktore mota desberdinen (psikosozialen, ergonomikoen eta higienikoen) esposizioa murriztera bideratu behar dute, eta ez dute lan-istripuetan soilik zentratu behar».*

Esan bezala, genero-ikuspegia txertatzea zeharka aurre egin beharreko erronka da. Gizarte-aldaketa orokorra behar da, bai eta enpresen kultura ere, arriskuen prebentzioan aurrera egiteko, genero-ikuspegia kontuan hartuta. Administrazioek berdintasuna hartu beharko lukete beren politika guztien oinarritzat, eta beren ekintza guztiak ikuspegi horrekin diseinatu beharko lirateke. Era berean, generoari buruzko prestakuntza eta sentsibilizazioa eman beharko litzaioke gizarte osoari, eta berdintasunean oinarritutako hezkuntzan eragin beharko litzateke gazte-gaztetatik. Enpresek, bestalde, beren antolaketa-kulturaren gainean lan egin beharko lukete, eta berdintasunezko harreman-eredu osasungarria sustatu. **Enpresa-kultura eraldatzea da erronka**. Berdintasun-politika antolakuntza-kulturari atxikita dago, eta langileen prestakuntzak eta sen-

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

tsibilizazioak berdintasunaren hainbat alderdi integratzen saiatu beharko luke antolaketa-arlo eta -prozesu guztietan. Zeregin hori pertsonen kudeaketaren arlotik garatu behar da, gerentziaren lidergoarekin.

Era berean, funtsezkoa da **emakumeak inplikatzea** laneko arriskuen prebentzioari eta osasunari buruzko erabakiak hartzean eta planak garatzean. Haien ikuspegia eta esperientzia beharrezkoak dira berdintasunezko politika bat garatzeko. Elkarrizketa askotan adierazi da prebentzio-politikak, batez ere sektore maskulinizatuetan, genero-ikuspegia behar duela. Jarduera jakin bati dagozkion lan-arriskuak aztertzen direnean, emakumeek behar beste parte hartzen dutela bermatu behar da, gizonekin egindako azterlanen emaitzak emakumeei estrapolatzea saihesteko (zientziaren androzentrismoa).

ETORKIZUNERAKO PROPOSAMENAK

- ✓ **Lan-arriskuen prebentzioaren arloan genero-ikuspegian prestatzea eta gaitzea (enpresak, gizarte-eragileak, kanpoko prebentzio-zerbitzuak, erakunde publikoak, etab.).**
- ✓ **Enpresetan berdintasunari buruzko sentsibilizazio- eta informazio-kanpainak abiaraztea, enpresako langile guztiak inplikatuz.**
- ✓ **Tresna errazak garatzea (gidak, ohar teknikoak...) enpresei zuzenduta, arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia txertatzeko.**
- ✓ **Enpresa txikienei laguntza ematea, baliabide-mugak direla-eta.**
- ✓ **Legeria enpresen errealitatera egokitzea.**
- ✓ **Araudia betetzen dela kontrolatzea eta ikuskatzea indartzea.**
- ✓ **Berdintasun-politikak eta arriskuen prebentziorako politikak koordinatzea. Diziplinarteko lantaldeak sortzea.**
- ✓ **Genero-ikuspegia zeharka sartzea: berdintasuna administrazio publikoen politika guztien oinarri gisa, eta enpresetako erakunde-kulturaren oinarri gisa.**
- ✓ **Emakumeek enpresan erabakiak hartzeko eta prebentzio-politikak garatzeko orduan duten parte-hartzea handitzea.**
- ✓ **Emakumeei bereziki eragiten dieten arriskuei buruzko azterlan/ikerketa gehiago egitea (ergonomikoak, psikosozialak).**

Azkenik, egindako elkarrizketa askotan, **emakumeei eragiten dieten arriskuen inguruko ikerketa indartzea** proposatu da. Azterlan gehiago egin behar dira nagusiki feminizatuta dauden sektoreen arriskuak aztertzeko, arrisku psikosozial eta ergonomikoei balioa emanez, lan-istripuez harago. Halaber, «Presentzia bikoitzak» emakumeen osasun mentalean duen eragina aztertzeko azterlan gehiago egitea iradokitzen da. Era berean, ga-

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

rrantzitsutzat jotzen da arriskuen ebaluazioan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun biologikoak eta antropometrikoak sartzea, eta enpresa guztiek arrisku psikosozialen ebaluazioak egitea gehiago kontrolatu beharko litzatekeela planteatzen da. Bestalde, baliagarria izan liteke jardunbide egokien banku bat sortzea, aukera emango lukeelako lan-eremu berri baina gero eta interesgarriago baten inguruko ezagutza sortzeko eta trukatzeko.

3.2. Enpresen ikuspegia

3.2.1. Sarrera

Eragile adituekin egindako elkarrizketez gain, proiektu honen esparruan elkarrizketa autoadministratuak egin zaizkie hainbat jarduera-sektoretako enpresei. Elkarrizketen helburua da enpresaren errealitatera hurbiltzea eta lan-osasunean eragiten duten genero-faktoreei buruz duen ikuspegia modu kualitatiboan ezagutzea. Enpresa-sareak laneko arriskuen prebentzioari buruz zer iritzi eta sentsibilizazio-maila duen jakitea da helburua, generoak jarreretan eta portaeretan duen eraginari eta laneko arriskuen ondoriozko kalteei dagokienez.

Elkarrizketa autoadministratua posta elektronikoz bidali zaie Euskadiko eta hainbat jarduera-sektoretako (industria, zerbitzu eta lehen sektorekoak) 50 enpresa ingururi, kanpoko prebentzio-zerbitzuak barne. 16 enpresaren iritzia jaso da, eta honako banaketa honi erantzun diote.

3.1. Taula. Laneko arriskuen prebentzioan eragiten duten genero-faktoreei buruzko azterlanean parte hartzen duten enpresak

JARDUERA SEKTOREA	Zk.
Industria	7
Zerbitzuak (kanpoko prebentzio-zerbitzuak barne)	6
Administrazio publikoa	3
Guztira	**16**

Iturria: Elkarrizketak enpresei, laneko arriskuen prebentzioan eragiten duten genero-faktoreei buruzkoak.

Elkarrizketari esker, lan-osasunean eragiten duten genero-faktoreei buruzko informazio kualitatiboa jaso dute enpresek. Elkarrizketa autoadministratuetan jorratutako gaiak honako gai hauei dagozkie:

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

– Enpresa parte-hartzaileen eta parte-hartzaileen ezaugarriak.
– Genero-faktoreei eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko ikuspegi orokorra.
– Laneko arriskuen prebentziorako tresnak aplikatzea.
– Emakumeen eta gizonen arteko aldeak lan-arriskuen intzidentzian.
– Enpresetako faktore bereizgarriak.
– Etorkizunerako ikuspegiak eta beharrak.

Jarraian, enpresek emandako iritziei buruzko azterketa egin da. Jasotako iritzi batzuk grafikoki ere adierazi dira, azterlanean parte hartzen duten enpresen ikuspegia modu bisualagoan irudikatzeko. Dena den, datu horiek ezin dira enpresa-sare osora orokortu, erantzun-kopuru oso mugatu bati baitagozkio (eta ez adierazgarria).

Era berean, uste da azterlanean parte hartzeko prest agertu diren enpresek sentsibilitate-maila handiagoa dutela generoak laneko arriskuen prebentzioan duen eraginarekin eta garrantziarekin. Proiektu honetako lantaldeak zailtasun handiak izan ditu enpresak azterlanean parte hartzera animatzeko, eta horrek erakusten du, halaber, enpresentzat oro har oso urrun dagoela genero-ikuspegia enpresa-sareko lan-arriskuetan aplikatzea. Nolanahi ere, parte-hartzeak ere okerrera egin zuen, gaur egun covid-19rekin gizarteak bizi duen krisi sanitarioaren ondorioz.

3.2.2. Enpresaren ikuspegi orokorra laneko arriskuen prebentzioari eta genero-faktoreei buruz

a) Arriskuen prebentzioari eta berdintasunari buruzko alderdi orokorrak

Azkenean parte hartu duten ia enpresa guztiek baieztatu dute genero-ikuspegia laneko segurtasunean eta osasunean txertatzeko beharraz hitz egiten entzun dutela. Industria-enpresa bateko lan-arriskuen prebentzioko teknikari batek baino ez dio erantzun negatiboa eman gai horri.

Oro har, badirudi gutxi direla laneko segurtasun eta osasun gaietan genero-ikuspegia txertatzen ari diren enpresak. Zehazki, elkarrizketatutako prebentzio-zerbitzuen artean iritzi desberdinak hauteman dira: alde batetik, lan-arriskuen prebentziorako politikan genero-ikuspegia txertatzen ari ez direla onartzen duten enpresak, eta, bestetik, genero-ikuspegia garatzen dituzten jardueretan txertatuta dutela adierazten dutenak.

Enpresei eskatu zaie azal dezatela beren hitzekin zer esan nahi duen genero-ikuspegia txertatzeak laneko segurtasunean eta osasunean. Enpresek diseinuan sexu-aldagaia edo plantillen aniztasuna kontuan hartzearekin

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

lotzen dute genero-ikuspegia txertatzea arriskuen eta lanpostuen ebaluazioan eta prebentzio-neurrien plangintzan. Erantzunetatik ondorioztatzen da enpresek oro har ulertzen dutela zer esan nahi duen genero-ikuspegia txertatzeak, baino gutxi dira definizio hori neurri espezifikoan zehazten dutenak. Enpresek emandako azalpen batzuk jasotzen dira laukian.

- *«Lanpostua betetzen duen pertsonaren sexua kontuan hartzea arriskuen ebaluazioa egiterakoan, neurri zuzentzaileak definitzea, haurdunaldiko arriskuak aztertzea, indarlanak, kontziliazio-neurriak, arrisku psikosozialak».*
- *«Generoaren eta aniztasunaren aldagaiak kontuan hartzea, arriskuen ebaluaziotik prebentzio-jardueraren plangintzaraino».*
- *«Genero-aldagaiak kontuan hartzea, prebentzio-neurri egokienak ezartzerakoan erantzun egokia emateko».*
- *«Emakumeen behar espezifikoak txertatzea».*
- *«Lan-politika garatzea, generoen arteko berdintasuna lortzeko, non lanpostuen garapenean generoen artean egon daitezkeen aldeak kontuan hartuko diren eta berdintasun-planean egiten ari den lana baloratu daitekeen».*
- *«Generoen/sexuen arteko desberdintasunak lan-ingurunean».*
- *«Laneko arriskuen genero-analisia».*
- *«Horrek esan nahi du pertsonen aniztasuna kudeatu behar dela prebentzio-jarduera orotan».*
- *«Langilea emakumea edo gizona izan, garrantzitsua da segurtasunean eta lan-arriskuetan dauden aldeak kontuan hartzea».*

Beren ikuspegiarekin parte hartzea onartu duten elkarrizketatutako enpresa askok badute berdintasun-plan bat edo emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde aplikatutako neurri zehatz batzuk. Berdintasun-plan horietako batzuek lan-arriskuen prebentzioaren dimentsioa jasotzen dute beren ekintzen artean, nahiz eta onartu ez dutela horretan sakontzen.

Aipatzekoak dira, adibidez, arriskuak genero-ikuspegitik ebaluatzeko ekintzak (tresna ergonomikoak, haurdunaldia, edoskitzea, laneko arropa...), sentsibilitate bereziko kasuak kontuan hartzea (arrisku kimikoak eta biologikoak) edo adierazleak biltzea, hala nola istripu-arriskua, sexuaren arabera. Beste ekintza orokorrago batzuk ere aipatzen dira, hala nola berdintasunaren arloko prestakuntza edo sexuagatiko jazarpenaren protokoloa zabaltzea.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

- *«Arriskuen ebaluazioa genero-ikuspegitik (tresna ergonomikoak, haurdunaldia, laneko arropa...)».*
- *«Sentsibilitate bereziko kasuak eta horien kudeaketa, arrisku kimikoak eta biologikoak eta abar kontuan hartzea».*
- *«Langile guztientzako prestakuntza-ekintzak berdintasunean, zehazki aniztasunari, genero-estereotipoei eta sexuagatiko jazarpenari buruzko managerrak. Arrisku psikosozialen protokoloa eta sexuagatiko jazarpena eta prestakuntzak zabaltzea. AE-etanhaurdunaldia eta edoskitzaroa berrikustea (lehen ere bazeuden). AE Ergoetan emakumeentzako irizpideak txertatzea irizpide orokor gisa, eta funtsezko elementua da Inbertsio Plana bideratzeko. Horrela, hobekuntza ergonomikoa lantzen da, argi eta garbi lanpostuen feminizaziora bideratuta. Generoaren araberako istripu-tasaren adierazleak, aspalditik».*

Enpresa askok berdintasun-planen diseinuan aurrera egin duten arren, genero-ikuspegia oraindik ez dago sistematikoki txertatuta laneko arriskuen prebentzio-planetan. Bi enpresatik batek onartzen du bere prebentzio-planak kolektibo espezifikoei zuzendutako jarduerak dituela, eta heren batek adierazi du bere planak emakumeei zuzendutako jarduera espezifikoak dituela. Hala ere, laneko arriskuen prebentziorako politikak genero-ikuspegia txertatzeko beharra berariaz jasotzen duela onartzen duten enpresen proportzioa txikiagoa da (bost enpresatik batek hala egiten du). Genero-ikuspegia berariaz txertatu duten hiru enpresak tamaina handikoak dira: bi industria-sektoreari dagozkio, eta hirugarrena prebentzio-zerbitzu mankomunatua da.

Enpresa batzuek aitortzen dute segurtasun- eta osasun-politikaren izaera orokorragoa eta zabalagoa dela. Politika horretan, hainbat alderdi jasotzen dira, hala nola lanpostuak pertsonen ezaugarrietara egokitzea, besteak beste, generoarekin lotutakoak, eta, ostean, ekintzak lan-arriskuen prebentziorako planaren bidez antolatzen dira. Laneko Arriskuen Prebentzio Politikak aniztasuna eta berdintasuna jorratzen ditu, eta ergonomia integratzen du, emakumezko langileek industriako lanpostuetarako duten irisgarritasuna hobetzeko bektore gisa.

b) Arriskuen eta berdintasunaren arteko koordinazioa, eta arduradunen prestakuntza

Laneko arriskuen prebentzioaren eta berdintasunaren arteko koordinazioari dagokionez, askotariko erantzunak daude. Berdintasun-plan bat duten enpresa gehienek adierazten dute harreman edo koordinazio estua dagoela lan-arriskuen prebentzioaren eta berdintasunaren artean. Enpresa batzuek berresten

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

dute, halaber, bi planak integratuta daudela edo horien kudeaketa sail berari dagokiola (normalean, giza baliabideak). Beste kasu batzuetan, koordinazioa egoera puntualetan edo gorabeheraren bat gertatzen denean egiten da, hala nola sexu-jazarpenaren edo sexuagatiko jazarpenaren protokoloan. Beste enpresa batzuek aitortu dute garrantzitsua dela koordinazioa egotea, eta beraz, horretan ari dira lanean.

- *«Prebentzio-talde osoak parte hartzen du lantaldean, eguneroko arazoei aurre egiteko edozein jarduera eta edozein ekintza-plan zehazteko orduan. Bi planak alderdi sozialarekin batera eta giza baliabideen, zuzendaritzaren eta prebentzioaren parte-hartzearekin onartzen dira».*
- *«Berdintasun Plana eta Arriskuen Prebentziorako Plana egin dira, eta, beraz, bi aldeak sail berak kudeatzen ditu. Oraindik ez da sartu genero-jarduera espezifikorik prebentzio-planean, Berdintasun Plana amaitzear dagoelako».*
- *«Jakin badakigu zer koordinazio egon behar den, eta horretan ari gara lanean».*

Lehenago adierazi den bezala, azterlan honetan parte hartzeko prest egon diren enpresak nolabaiteko sentsibilitatea duten enpresak dira, eta dagoeneko urratsak eman dituzte genero-ikuspegia aplikatzeko. Horrela, gutxi gorabehera bi enpresatatik batek uste du enpresan laneko arriskuen prebentzioaz arduratzen diren langileek genero-ikuspegia aplikatzeko prestakuntza egokia dutela; izan ere, berretsi egiten dute laneko arriskuen prebentzioko langileak laneko arriskuen prebentzioaren arloan genero-ikuspegia txertatzeko jardunaldietara joaten ari direla eta dagoeneko aurreikusita dutela gai horri buruzko prestakuntza gehiago egitea. Hala ere, enpresa batzuek onartzen dute lan-arriskuen prebentzioko langileek ez dutela prestakuntza hori, edo ematen zaien prestakuntzak baduela zer hobetu.

- *«Berdintasunaren arloko prestakuntza dago. Laneko arriskuen prebentzioaren arloan genero-ikuspegia txertatzeko jardunaldietara joaten hasi gara, eta 2020an prestakuntza egitea aurreikusita zegoen teknikarientzat, baina covid19 dela eta 2021ean egingo da».*

3.2.3. Laneko arriskuak genero-ikuspegitik prebenitzeko tresnak

a) Genero-ikuspegidun prebentzio-tresnak eta -neurriak

Genero-faktoreetan sakonduz, elkarrizketatutako enpresen artean galdetu da ea enpresak aplikatzen dituen laneko arriskuen prebentziorako tresnak oro har gauzatzen diren; hau da, langile guztientzako neurriak diren, aztertu gabe gizon eta emakumeentzako edo genero-ikuspegia duten tresnak diren.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Laburbilduz, ea emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak kontuan hartzen dituzten.

Parte hartu duten enpresen iritziak erreferentziatzat hartuta (nahiz eta pentsa daitekeen lurraldeko gainerako enpresek baino kontzientziatuago daudela gaiarekin), genero-ikuspegia batez ere zereginen arriskuen identifikazioan eta ebaluazioan aplikatzen ari dela adierazi dute, batez ere, zereginen arriskuak identifikatu eta ebaluatzean, enpresan osasunaren zaintza bermatzeko prozedurak ezartzean eta lanpostua pertsonari egokitzean. Halaber, elkarrizketatutako bi enpresatik batek baieztatu du bere plantillako lanpostuen arriskuak identifikatzen eta ebaluatzen dituela genero-ikuspegia aplikatuz.

Bestalde, laneko arriskuen eta prebentzioaren arloko prestakuntza enpresa gehienetan eskaintzen da oro har, diseinuan edo edukian genero-desberdintasunak bereizi gabe. Laneko bajen eta absentismoaren intzidentziaren neurketa ere, neurri handi batean, emakumeen eta gizonen errealitatea bereizi gabe egiten da.

Prebentzio-planaren diseinuan parte hartzeari dagokionez, oro har sustatzen da, hau da, ez zaio arretarik jartzen emakumeen eta gizonen parte-hartze eraginkorra bermatzeari, eta enpresa batzuek onartzen dute ez dutela diseinuan parte hartzea sustatzen.

Kanpoko prebentzio-zerbitzuen artean, arriskuak prebenitzeko tresna guztiak oro har aplikatzen diren egoerak jasotzen dira, langile guztiei zuzendutako neurriekin, genero-ikuspegia kontuan hartu gabe.

Aitzitik, elkarrizketatutako prebentzio-zerbitzu mankomunatuetako batek baieztatu du laneko arriskuen prebentziorako bere politikak genero-ikuspegia txertatuta duela eta garatzen dituzten jardueretan aplikatzen duela. Zehazki, genero-ikuspegia ezartzen du hainbat neurritan, hala nola lanpostuen egokitzapenean, jardueren sustapenean eta muskulu- nahiz eskeleto-nahasmenduak prebenitzeko tratamenduan, edo elikadura osasungarria sustatzeko ekintzetan.

Halaber, enpresei eskatu zaie deskriba ditzatela enpresan gauzatzen ari diren lan-osasuna genero-ikuspegitik sustatzeko neurri espezifiko nagusiak, eta, besteak beste, honako neurri hauek jasotzen dira:

- Lanpostuak edo lan-eremuak egokitzea:
- Informazio-ekintzak eta komunikazio inklusiboaren sustapena
- Prestakuntza-ekintzak
- Lan-ekipoak erostea

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

– Proba eta miaketa bereiziak egitea
– Dokumentazioa eta datu bereiziak biltzea
– Osasuna sustatzeko neurriak
– Nahasmendu muskulueskeletikoak prebenitzeko neurriak
– Kontziliazio-neurriak sustatzea eta lanaldiak egokitzea (telelana erraztea, ordutegi-malgutasuna, baimenak)
– Hautaketa- eta kontratazio-irizpideak berrikustea
– Haurdunaldian eta edoskitzaroan sentsibilitate berezia duen analisia, lanpostuak egokituz eta moldatuz, prebentzioa eta babesa, adibidez, laborategi fisiko-kimikoetan, biologikoetan eta abarretan.
– ...

Erantsitako taulan, enpresek lan-osasuna genero-ikuspegiarekin sustatzeko deskribatutako neurri zehatzen zerrenda jasotzen da.

- *«Berdintasunari buruzko prestakuntza-zereginak eta lekuak egokitzea».*
- *«Ekipoak erosterakoan kontuan hartzen ari da, batez ere tradizionalki maskulinizatuta egon diren kolektiboetan, hala nola suhiltzaileetan edo baso-agenteetan. Osasunaren zaintzan genero-ikuspegia kontuan hartzen da probak eta miaketak egitean. Zerbitzuak egindako dokumentazioan edo prestakuntzan ere genero-ikuspegia txertatzen hasi da».*
- *«Familia-kontziliazioa sustatzea, erreklutamenduan, hautaketan eta kontratazioan berdintasun-irizpideak izatea; ezagutza eta gaitasuna duen prestakuntza, bereizketarik gabe, jazarpen-egoerak baztertzea, etab.; haurdunaldian eta edoskitzaroan sentsibilitate berezia aztertzea, lanpostuak egokituz eta moldatuz; prebentzioa eta babesa, generoa kontuan hartuta, adibidez, laborategi fisiko-kimikoetan, biologikoetan, etab. Telelana erraztea, ordutegi-malgutasuna, baimenak, etab. Komunikazio inklusiboa sustatzea».*
- *«Nahasmendu muskulueskeletikoak prebenitzeko jarduerak eta tratamendua sustatzea; lanpostuen egokitzapena».*
- *«Informazio- eta antolaketa-neurriak».*
- *«Komunikazio-planak garatzen dira, prestakuntza, kartelak eta mezularitza erabilita, berdintasun-plana eta genero-ikuspegia garatzeko. Lanpostuak garatzean, ekipoak eta instalazioak aldatu egiten dira, pertsonen arteko desberdintasunak kontuan hartzeko, ez soilik generoaren ikuspegitik, baizik eta pertsonen ikuspuntu fisikotik, eta horrek barne hartzen du lanpostuak pertsonei egokitzeko, inguruneak aldatzeko edo babes-ekipo espezifikoak (adibidez, Emakumeentzako eta gizonentzako arropa zehatza».*

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

- *«Genero-ikuspegitik gauzatzen dugun lan-osasuneko neurri nagusia ergonomikoa da ekoizpen-postuetan eta biltegietan, non emakume edo gizon batek manipulatu beharreko pisuak egokitu diren».*
- *«Lanpostuen hobekuntza ergonomikoaren barruan, emakumeen generoari buruzkoak hartzen dira erreferentziatzat. Arrisku kimikoaren barruan, arreta berezia jartzen da emakumeen kolektiboan. (Laneko arropa espezifikoa generoaren arabera, edoskitze-gelak)».*

b) Sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena

Prebentzio-neurriekin jarraituz, sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari nola heltzen zaion ere galdetu da. Enpresa horiek berresten dute sexu-jazarpenaren aurka jarduteko protokolo espezifiko bat edo jarraibideak dituztela. Enpresa batzuek adierazi dute duten protokoloa ez dela soilik sexuagatik edo sexu-jazarpenagatik, baizik eta laneko jazarpenaren babesean jasotzen dela; hau da, ez du sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren egoera zehazten, baizik eta oro har laneko jazarpenari heltzen dio.

Lan-eremuan sexu-jazarpenari eta sexuagatiko jazarpenari aurre egiteko prebentzio-jarraibideak egoteari dagokionez, kasu batzuetan batzorde bat sortzea eta langile guztiei oro har prestakuntza-saioak egitea aipatzen da. Arrisku psikosozialak ebaluatzeko sistemen bidez ere lan egiten da. Erreaktibatzen duen prebentzio-jarduera txikiagoa dago.

- *«Jarduera-protokoloa Berdintasun Planaren barruan dago, eta bertan zehazten da zer hartzen den sexu-jazarpentzat edo lan-jazarpentzat, eta zer egin behar den enpresaren barruan kasu bat detektatuz gero edo horren biktima izanez gero».*
- *«Protokolo bat egin da, eta alderdi sozialek onartutako eta adostutako lan-hitzarmenean berariaz jasotako jarraibideak daude».*
- *«Arrisku psikosozialen analisi bat dago, laneko jazarpenari buruzko konplimendu-protokoloaren sistema».*
- *«Edozein motatako jazarpenetarako jarduera-protokoloa daukagu, ez sexu-jazarpenerako bakarrik».*
- *«Errekurtso-bidean eta Arrisku psikosozialen Batzordean protokolo bat dugu, genero-arazoa barne hartzen duen balizko jazarpen-kasu bat tratatzeko. Prebentzio-jarraibideak pertsonen arteko berdintasuna maila guztietan sustatzea dira».*

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

3.2.4. Emakumeen eta gizonen arteko aldeak lan-arriskuen intzidentzian

Faktoreen analisiarekin jarraituz, elkarrizketatutako enpresen artean aztertu da ea beren enpresan desberdintasunik detektatu duten emakumeen eta gizonen artean lan-arrisku desberdinen intzidentziari dagokionez.

Enpresek azaldutako iritziak oinarritzat hartuta, esan daiteke nahiko zabalduta dagoen ustea dela emakumeen eta gizonen artean ez dagoela eragin desberdinik, edo alde horiek oso lotuta daudela betetako lanpostu motarekin. Hala ere, enpresa askok onartzen dute ez dakitela zein diren emakumeen eta gizonen artean hautemandako osasun-inpaktuaren desberdintasunak (eragin fisikoa eta psikosoziala).

Elkarrizketatutako enpresek uste dute istripuek, gaixotasun profesionalek edo lanarekin lotutako gaixotasunek eragin handiagoa dutela gizonengan, baina, batez ere, okupatutako lanpostu-motak eraginda, lesio fisiko gehiago eragiten baitituzte. Badirudi enpresek adierazten dutela arrisku psikosozialek emakumeengan eragin handiagoa dutela.

- *«Desberdintasun nagusiak egiten dituzten zereginekin edo lanpostuarekin lotuta dagoen lesio mota da, biltegian edo produkzioan den kontuan hartuta. Hala ere, bulegoan, generoa alde batera utzita, eragina bera da».*
- *«Muskulueskeleto-patologia gehiago detektatzen ditugu gizonengan emakumeengan baino, karga ergonomiko handiagoa duten postuetan baitaude».*
- *«Gertatzen dena da gizon gehienak ekoizpen-lanetan daudela eta horregatik eragiten diela gehien».*
- *«Haurdunaldiarekin eta horrekin lotutako arriskuekin zerikusia dutenak».*
- *«Arlo psikosozialak jasotako kasuetatik, ikusten da emakume gehiagok erabiltzen duela zerbitzua. Gai psikosozialetan, eragin handiagoa izaten da emakumeen kolektiboaren artean».*
- *«Orain arte, fabrikako emakumeen kopuru handia kudeaketa-, administrazio- eta lidergo-postuetan dago, eta postu horiek izaera psikosozialagoa dute, eta, oraingoz, ez da genero baten eta bestearen arteko desberdintasunik ikusten arrazoi horregatik. Tailerrean dauden emakumeei beren lanpostu egokitzen zaie, beren aukeren arabera. Horretarako, beren lanpostua moldatzeko beharrezkoak izan daitezkeen aldaketak baloratzen dituzte, eta, orain arte, ez da inpakturik hauteman arrazoi horrengatik»..*

Bestalde, enpresei kontsultatu zaie emakumeek eta gizonek laneko arriskuetan dituzten jarreren eta portaeren arteko aldeei buruz. Enpresek uste dute emakumeen eta gizonen artean jokabide desberdina dagoela laneko arriskuen aurrean. Jasotako iritzien arabera, eta oro har, emakumeek arauak gehiago errespetatzen dituztela eta arriskuaren pertzepzio handiagoa dutela

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

ikus daiteke. Aitzitik, enpresek uste dute arriskua duten gizonen proportzio handiagoa dagoela. Emakumeek eta gizonek prebentzio-jardueretan duten parte-hartzeak ez du desberdintasunik erakusten elkarrizketatutako enpresen arabera.

- *«Gizonek, proportzioan, gehiago galdetzen dute beren osasun-egoerari buruz. Emakumeak gehiago zaintzen dira, beren osasunagatik kezkatuago daude. Emakumeen parte-hartze handiagoa osasuna sustatzeko kanpainetan».*
- *«Prebentzioaren inplikazioa bera da generoa edozein dela ere».*

3.2.5. Enpresetako faktore bereizgarriak

Enpresen ezaugarriak, hala nola jarduten den jarduera-sektorea, eskaintzen dituen lan-baldintzak, antolaketa-estiloa eta arduradunen lidergoa, laneko arriskuen prebentzioan eragina izan dezaketen faktoreak dira, baita horiek emakumeengan eta gizonengan duten eragina ere.

a) Sektorearen eragina

Jarduera-sektoretik hasita, elkarrizketatutako enpresa gehienek uste dute beraien enpresak lan egiten duen sektoreak ez duela eraginik langileen lan-arriskuetan, eta, oro har, ez dagoela genero-desberdintasunik arriskuen esposizioarekiko. Dena den, jasotako erantzunetatik planteatutako gai batzuk nabarmendu behar dira, desberdintasunak adierazten baitituzte. Gertaera hori hainbat dinamika antolatuan errepikatzen da, eta pentsarazten du desberdintasunak ez direla identifikatzen ez zaielako erreparatu, ez dagoelako gaiari buruzko berariazko kontzientziarik edo ezagutzarik.

– Lehen sektorearen kasuan, arriskuen esposizioan aldeak daudela aipatzen da, oro har, haurdunaldian eta edoskitzaroan sentsibilitate berezia izateagatik (itsasoko kanpainak, arrisku fisiko-kimikoak eta biologikoak laborategietan eta planta pilotuan).
– Industriaren sektorean agerian geratzen da tailerretako langileen ehuneko handi bat gizonak direla, eta horrek baldintzatu egiten du orain arte genero desberdinei buruz dagoen informazioa oso mugatua izatea. Industria-sektore horretan ere aipatzen dira esposizioan dauden aldeak, arrisku ergonomiko eta higienikoen araudia aplikatzearen ondorioz.
– Administrazio publikoaren kasuan, beharrezkotzat jotzen da desberdintasun horiek zehatzago aztertzea.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

b) Lan-baldintzak

Elkarrizketatutako 10 enpresatik 4k, gutxi gorabehera, baieztatzen dute lan-baldintzek eragina dutela lan-arriskuetan. Hauek dira transmititutako ideia nagusiak:

- Industriaren eta txandakako lana duten enpresen kasuan, horrek familia baten antolamendua baldintzatzen duela uste da, eta lanaldi zatituetan aldaketak edo ordutegi malguak egiteko aukera gehiago dagoela.
- Estres-maila handiagoak ere aipatzen dira seme-alabak ardurapean dituzten emakumeen kasuan.
- Behin-behinekotasunaren edo soldata-kategoriaren ondorio psikosozialak aipatzen dira.
- Administrazio Publikoaren kasuan, faktore batzuk araututa daude, eta, beraz, inpaktua eta desberdintasunak moteltzen ari direla uste da.

Hala ere, oraindik enpresa askok uste dute beren erakundeetan ez dagoela alderik lan-arriskuei eragiten dieten lan-baldintzetan, nahiz eta ikerketen arabera hori den gehien eragiten duen gaietako bat.

- *«Soldatetan eta lanaldian ez dago genero-desberdintasunik. Ez dugu behin-behinekotasunik, ez dugu eraginik ikusten».*

c) Antolaketa- eta lidergo-estiloa

Enpresaren antolaketa- eta lidergo-estiloari eta horrek lan-arriskuen prebentzioan eta genero-ikuspegia aplikatzean duen eraginari dagokienez, enpresek uste dute funtsezkoa dela Zuzendaritzaren lidergoa.

Ildo horretan, funtsezkotzat jotzen da bertan karguak betetzen dituzten pertsonen berdintasunari buruzko prestakuntza, haiek lagundu baitezakete aldaketak egiten edo sail bakoitzean sortzen diren egoerak konpontzen.

Lidergoari dagokionez, agerian jartzen da enpatiak eta entzute aktiboak arazoak detektatzeko eta konpontzeko edo minimizatzeko duten garrantzia, eta partaidetza-estiloa baloratzen da, laneko arriskuen prebentzioa hobetzeko proposamenak eta iradokizunak jasotzea eta genero-ikuspegia aplikatzea errazten baitu.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

3.2.6. Etorkizunerako ikuspegiak eta beharrak

Amaitzeko, lan-arriskuen prebentzioaren eta genero-ikuspegiaren arloan enpresek dituzten erronkei heldu zaie. Enpresek honako erronka hauek planteatzen dituzte:

- Emakumeen premiak barne hartzen dituzten prebentzio-estrategia zehatzak diseinatzea, lan-eremuan eta, oro har, bizitzan dauden desberdintasun- eta diskriminazio-egoerak kontuan hartuta.
- Genero-ikuspegia txertatzea laneko arriskuen prebentziorako metodologian eta tresnetan. Benetako erronka metodologia osoan txertatzea da, eta garrantzitsuena praktikan jartzea eta enpresaren zein langileen kultura aldatzea da.
- Berdintasunari eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntza. Tradizioz hala izan ez den eremuetan ikuspegia sartzeko prestatzea da helburua. Adibide gisa, normalean gizonentzat diseinatuta dauden erremintak eta lan-ekipoak eskuratzea egokitzeko prestakuntza jarri da.
- Arriskuen analisietan eta ebaluazioetan generoa eta aniztasuna kontuan hartzea, eta ezaugarri desberdinak analitikoki haztatzea, irtenbide egokitu eta moldatuak eskaintzeko.
- Emakumeen eta gizonen laneko arriskuak eta inplikazio desberdinak identifikatzen dituen prebentzio-ekintza, arriskuekiko esposizioaren eta bizibaldintzekiko interakzioaren arabera. Laneko arriskuen arloko prebentzio-ekintza eraginkor batek emakumeen eta gizonen artean dauden inplikazio desberdinak identifikatu behar ditu, arriskuekiko esposizioaren eta bizibaldintzekiko interakzioaren arabera, eta prebentzio-estrategia zehatzak ezarri behar ditu, emakumeen beharrak kontuan hartuko dituztenak, lan-eremuan eta, oro har, bizitzan dauden desberdintasun- eta diskriminazio-egoerak kontuan hartuta.

Elkarrizketatutako kanpoko prebentzio-zerbitzuek aitortzen dute beren erronka nagusia prestakuntza dela, oraindik ez baitakite zer den genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan aplikatzea.

Laneko arriskuen prebentzioan berdintasuna edo genero-ikuspegia txertatzeko zailtasunei dagokienez, enpresek honako gai hauek planteatzen dituzte:

- Gai horri buruzko prestakuntzarik eta ezagutzarik eza.
- Ez dago gaur egungo gizartearen aldagaiak deskribatzen dituen daturik, hala nola sexua, dibertsitate funtzionala, adina eta abar.
- Kultura matxista mantentzea.
- Gizonen eta emakumeen arteko berdintasun eraginkorrik eza.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

– Sektore edo lanpostu jakin batzuetan emakumeak kontratatzeko zailtasunak.
– Denborarik eza.

Gaiari buruzko ezjakintasuna eta denbora falta dira kanpoko prebentzio-zerbitzuek azaltzen dituzten zailtasun nagusiak.

Eta amaitzeko, enpresei eskatu zaie adieraz dezatela zer behar dituzten lan-arriskuen prebentzioa genero-ikuspegitik hobetzeko, eta honako hauek dira jasotako ideia nagusiak:

– Ebaluazioak, neurriak eta genero-ikuspegiarekin lotutako beste alderdi batzuk egokitzeko edo berrikusteko prestakuntza eta aholkularitza.
– Neurriak aztertzeko, ebaluatzeko eta ezartzeko sistema bat garatzea, aldagai horiek kontuan hartuta.
– Langileen lankidetza eta laguntza.

3.3. Biztanleria landunaren, prebentzio-ordezkarien eta kanpoko prebentzio-zerbitzuen ikuspegi kualitatiboa

3.3.1. Sarrera

Proiektu honen esparruan, 6 talde-dinamika egin dira, emakume eta gizon langileek laneko arriskuen aurrean diren jarreretan eta portaeretan eta horien ondoriozko kalteetan eragiten duten genero-faktore nagusiei buruz duten ikuspegira hurbiltzeko.

Osasun-testuingurua eta osasun-agintariek ezarritako gomendioak kontuan hartuta, talde-dinamikak telematikoki egin dira. Zehazki, honako saio hauek egin dira:

1. Emakumeak sektore feminizatuetan
2. Emakumeak sektore maskulinizatuetan
3. Gizonak sektore feminizatuetan
4. Laneko arriskuen prebentziorako gizon ordezkariak
5. Laneko arriskuen prebentziorako emakume ordezkariak
6. Kanpoko prebentzio-zerbitzuak

Ezinezkoa izan da gizon-talde bat lortzea sektore maskulinizatuetan, eta horrek agerian uzten du gai horri buruz sentsibilitaterik eta kontzentziarik ez dagoela.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Horren ondorioz, azterlana oso kontrapuntu interesgarria galtzen du iritzi jakin batzuk kontrastatzeko.

Talde-dinamiketan, hainbat jarduera-sektoretako emakume eta gizon okupatuen parte-hartzea sustatu da Zehazki, industriaren, hezkuntzaren, osasun-sektorearen edo esku-hartze sozialeko sektoreetako langileen iritzia jaso da.

Talde-bilerek ordu eta erdi inguruko iraupena izan dute, eta eztabaida honako gai hauen arabera egituratu da:

– Enpresa eta erakunde-kultura
– Prebentzioa enpresan
– Laneko arriskuak eta osasunean duen eragina
– Arriskuaren aurreko jarrerak eta portaerak

Jarraian, bileretan parte hartu duten emakumeek eta gizonek emandako ideia nagusiak deskribatzen dira.

3.3.2. Enpresa eta erakunde-kultura

Atal honetan, langileekiko kontrastea egin da, enpresaren kulturak eragina duen erakundeak laneko arriskuen prebentzioaren arloan dituen jarreretan eta portaeretan, bai eta enpresak bultzatutako prebentzio-jardueran genero-ikuspegiak duen garrantzian ere.

Ildo horretan, eztabaidan honako gai hauek planteatu dira:

– Ba al du enpresak emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko neurririk (adibidez: berdintasun-plana)? Kategoria eta batzorde guztietan gizonen eta emakumeen berdintasunezko presentzia sustatzen da? Sustatzen al dira berdintasunezko gizarte-harremanak?
– Enpresa feminizatua bada (gehienak emakumeak), nagusitzen al dira femeninotzat hartutako balioak eta ohiturak? Enpresa maskulinizatua bada (gehienak gizonak), aurreikusten al dute maskulinotzat hartutako balio eta ohiturek zer eragin duten emakumeengan eta gizonengan?
– Hizkuntzaren erabilera ez-sexista zaintzen da eta genero-estereotipoak saihesten dira (komunikazioetan, karteletan, katalogoetan...)? Enpresak zero tolerantziako politika du iruzkin edo txiste matxistekin edo nahi ez diren beste portaera batzuekin?
– Ba al dago prozedurarik sexu-jazarpeneko eta sexuagatiko jazarpeneko salaketa baten aurrean jarduteko? Ezagutzen al duzu sexu-jazarpeneko edo sexuagatiko jazarpeneko kasuren bat? Nola heldu zitzaion?

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

– Nolakoak dira kontziliazio-neurriak enpresan? Ondo ikusita dago hartzea (gizonen eta emakumeen arteko aldeak)? Lana eta bizitza pertsonala eta familiarra uztartu ditzakezula uste duzu?

a) Berdintasunaren arloko ibilbidea enpresan

Lehenik eta behin, lotura zuzena ikusten da enpresak berdintasunaren arloan aldez aurretik egindako lanaren eta genero-ikuspegitik arriskuen prebentzioaren arloan enpresan dagoen sentsibilitatearen artean.

Beren enpresak berdintasun-planak dituela dioten langileek aitortzen dute enpresaren barruan hausnarketa-guneak eta -foroak izateko aukera izan dela enpresak garatutako jardueran genero-faktoreari buruz, eta horrek berdintasunaren aldeko neurriak abian jartzea ekarri duela.

Berdintasun-planak dituzten edo emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzera bideratutako neurriak dagoeneko dituzten enpresak inplikatuago daude genero-ikuspegiak laneko arriskuen prebentzioan duen garrantziarekin.

- *«Unibertsitatea testuinguru pribilegiatua da berdintasunaren arloan. Berdintasunerako zuzendaritza bat du, eta berdintasun-planak egiten dira 3 urtean behin».*
- *«Industria eta ingeniaritza arloetan dudan esperientzian, ez dago berdintasunaren aldeko neurri zehatzik modu sistematizatuan, ezta Berdintasun Planik ere. Neurri batzuk ezarri ziren enpresetan emakumeen presentzia handiagoa izateko».*

Dena den, enpresen aurrerapen-maila oso heterogeneoa da. Nahiz eta zenbait langilek beren enpresak dagoeneko berdintasun-plan batzuk inplementatu, ezagutu eta horietan aktiboki parte hartu dutela berretsi, beste pertsona batzuek argi eta garbi adierazi dute ez dakitela beren enpresako berdintasun-politikari buruz.

Enpresa handietan lan egiten duten biztanleek, hala zerbitzuen sektorekoek nola industria-sektorekoek, berresten dute beren enpresak berdintasun-plan bat duela eta beren enpresan berdintasun-batzorde bat dagoela, baina askok azpimarratzen dute ez dakitela zer eduki duten eta ez dutela plan horren garapenean parte hartu.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

- *«Nire enpresak badu Berdintasun Plana. Enpresaren intraneteko barne-kudeaketako dokumentuetan gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren garrantzia nabarmentzen da. Baina ez digute berdintasunari buruzko prestakuntzarik eman, eta ez dakit enpresan berdintasuna lantzeko lantalderik edo batzorde espezifikorik dagoen».*
- *«Ez dakit zehatz-mehatz esaten Berdintasun Planik ba ote dagoen; uste dut ez dagoela, baina uste dut horretan ari direla lanean, maila nazionalean».*

Bileretan adierazten da garrantzitsua dela 50 enplegu edo gehiago dituzten enpresek berdintasun-plan bat izatea. Uste da orain 50 enplegu edo gehiagoko enpresetara hedatu den lege-eskakizun horrek berdintasun-plan gehiago abian jartzea ekarriko duela, eta beraz, enpresek ezarri beharreko neurrietan aurrera egitea. Enpresa txiki gutxik hasi dute jada berdintasunaren plangintza honen ibilbidea.

- *«Enpresa honetan ez dago berdintasun-planik. Horixe gertatzen da 50 langile baino gutxiago dituzten enpresa gehienetan, legeak ez baitu betebeharrik ezartzen. Derrigorrezkoa ez denez, normalean enpresek ez dute egiten».*

Bestalde, eta lege-ezarpenek duten garrantziaren ildotik, gehitu behar da kanpoko prebentzio zerbitzuek administrazioaren laguntza eskatzen dutela arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia aplika dadin sustatzeko:

- *«Askoz laguntza handiagoa behar dugu administrazio publikoaren aldetik, gure bezero diren enpresek arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia txertatzeko beharra uler dezaten. Askotan, trabak izaten ditugu, enpresek ez dutelako hura sartzeko betebeharrik ikusten. Legezko betebeharrik ez badago, enpresa askorentzat ez da lehentasuna».*

Era berean, prebentzio-zerbitzuek adierazi dute Administrazioak izan behar duen rolaren garrantzia, enpresetan berdintasunaren kultura sartzeko eredu gisa.

- *«Administrazioak eredu izan beharko luke berdintasun-kultura hori sortzeko; eredu eta traktore izan behar du».*
- *«Barruan, nire enpresa sektore publikoko kontratazioaren legearen mende dago. Lege horretan, hautagaiei puntuak ematen zaizkie kontziliazio-neurriak, jazarpenaren aurkako protokoloa eta abar izateagatik, eta lehiaketetako puntu horiek enpresak neurriak sartzera bultzatzen dituzte».*

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

b) Enpresaren profila: enpresa feminizatua vs enpresa maskulinizatua

Jarraian, feminizatutako edo maskulinizatutako jarduera-sektoreetan lan-arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia aplikatzeak duen garrantzia aztertu nahi da. Ez dago iritzi argirik ea sektore batzuetan edo besteetan garrantzi handiagoa ematen zaion genero-ikuspegia duen prebentzioari. Oro har, elkarrizketatutakoek adierazten dute arriskuen prebentzioa genero-ikuspegirik gabe planifikatzen dela.

Zuzendaritzaren osaerak nola eragiten duen ere aztertu da, hau da, emakumeen eta gizonen partaidetza orekatua den ala ez enpresen zuzendaritzan. Kasu honetan, parte-hartzaileek baieztatzen dute zuzendaritza-lanetan emakumeen presentzia handiagoa izateak berdintasun-gaiei eta lan-arriskuen prebentzioari berdintasun-irizpideekin emandako garrantzia indartzea dakarrela.

Ildo horretan, industria-sektoreko enpresa handietako langileen iritziak jasotzen dira, non zuzendaritza taldeak nagusiki maskulinoak diren, eta baieztatzen den aldea nabaritu dela berdintasun-gaiei eta lan-arriskuen prebentzioari emandako garrantzian, zuzendaritza-taldeetan emakume gehiago sartu diren unean.

- *«Zuzendaritzan emakumerik ez egoteak nolabaiteko joera eragin dezake laneko arriskuen prebentzioaren arloan erabakiak hartzeko orduan».*

Enpresa bat feminizatua edo maskulinizatua den, enpresan indarrean dauden balioetan duen eraginari dagokionez (gehienak emakumeak edo gehienak gizonak), edo balio eta ohitura femeninoak edo maskulinoak gailentzen diren, hurrenez hurren, iritzi heterogeneoak jaso dira. Parte-hartzaileen zati handi batek zalantzak ditu ideia horren aurrean, eta ez du argi ikusten edo ez du hausnartu enpresako langileen osaeraren eta lan-ingurunean indarrean dauden balioen arteko harremanari buruz.

- *«Enpresa oso maskulinizatua izan arren, ez dut uste balio maskulinorik dagoenik lan egiteko orduan».*

Beste pertsona batzuek, ordea, berresten dute beren enpresan ohiko balio maskulinoak edo femeninoak erreproduzitzen direla, eta horrek prebentzio-politiken diseinua baldintzatzen duela. Adibidez, sektore industrial maskulinizatuetan, arriskuen prebentziorako irizpideak eta politikak orain arte ikuspegi maskulinotik diseinatu direla adierazi da. Hala ere, uste da emakumeak arian-arian sartzen ari direla jarduera-sektore horietan, eta aldaketa txikiak egiten ari direla prebentzio-arloan aplikatu beharreko indarreko balioetan, plantillen aniztasunaren printzipioa txertatuz.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

c) Hizkuntza eta irudi ez-sexistak erabiltzea

Dinamiketan parte hartu duten prebentzio-delegatuek aitortu dute azken urteotan ahalegin handiak egiten ari direla hizkuntzaren erabilera ez-sexista zaintzeko eta genero-estereotipoak islatzen dituzten irudiak saihesteko.

Dinamiketan parte hartu duten emakume eta gizon gehienek baieztatzen dute beren enpresetan zero tolerantzia dagoela iruzkin matxistekiko edo hizkuntzaren erabilera ez-sexistaren aldeko bultzada bat dagoela.

- *«Hizkuntzaren erabilerari dagokionez, gaur egun lan egiten dudan enpresek komunikazioak zaintzen dituzte eta hizkuntza inklusiboa erabiltzen saiatzen dira, batez ere azken 3-4 urteetatik. Kontu berria da, baina gogor ari da sartzen».*
- *«Gaur egun, azterketa bat egiten ari da barneko zein kanpoko komunikazioa genero-ikuspegitik zaintzeko».*
- *«Kontua da sare sozialetara igotzen diren testu eta irudiak zaintzea».*

Jarduera-sektoreetan, hala nola hezkuntzan, osasunean edo kanpoko prebentzio-zerbitzuetan, hizkuntza inklusiboa eta neutroa erabili behar da, bai barne-komunikazioan, bai kanpo-komunikazioan, eta karteletan, komunikazioetan, katalogoetan eta sare sozialetan erabilitako irudiak ere aipatu behar dira.

Maskulinizatutako industrian eta sektoreetan, langileek berretsi dute enpresak hizkuntzaren erabilera ez-sexista eta irudi sexistarik gabeko ingurunea sustatu nahi dutela. Lantegietan edo aldageletan, desagertu egin dira aurretik zeuden kartel sexistak. Lankideen arteko hizkuntzari dagokionez, hobekuntzak egon diren arren, eta enpresatik kanpoko gizarte-harremanetan gertatu den bezala, oraindik ere oso maskulinizatuta dauden lan-inguruneetan iruzkinak, txiste matxistak edo nahi ez diren jokabideak daude. Kasu batzuetan, jokabide eta iruzkin horiek naturalizatzeko prozesua ikusten da, jarraituak direnez, normalak diruditelako.

- *«Egia da duela urte batzuk tailerrean emakume biluzien egutegiak, iruzkin matxistak eta abar ikus zitezkeela, baina gaur egun hori guztia jada ez da ikusten. Gaur egun, enpresak asko zaintzen du hizkuntza, sexista izan ez dadin.*
- *Hizkuntzari dagokionez, erabilera ez-sexista orain arte ia ez da kontuan hartu, eta ez da zaindu; txiste berdeak entzuten dira, lekuz kanpoko iruzkinak, batez ere langileen artean, non gizonek lan egiten baitute gehienbat. Nolanahi ere, ni ez naiz horregatik gaizki sentitzen, ohituta nago».*

Dena den, agerian geratzen da hizkuntza zorrotz zaintzea lan nekeza dela, eta etengabe landu beharreko zerbait dela, eta enpresak argitaratutako guztia

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

etengabe berrikusi behar dela. Lanbide-kategoria guztietan duen garrantziaz kontzientziatzen jarraitzeko beharra azpimarratu da.

- *«Hizkuntza etengabe landu behar da, eta etengabe berrikusi behar da».*
- *«Hizkera inklusiboa oso zaila bada ere, alderdi guztietan kontuan hartzen saiatzen gara, bai langileentzako informazio-karteletan, bai fabrikan dauden prebentzio-diseinu grafikoetan. Berdintasun-planaren atal bat hizkuntza inklusiboaz arduratzen da, eta langileei zuzendutako dokumentu guztiak berrikusten dira, nahiz eta oraindik akats asko egiten diren, askotan kontzientziazio faltagatik».*

Bestalde, kanpoko prebentzio-zerbitzuek nabarmendu dute indarrean dagoen prebentzio-legediak berak ez duela hizkuntza zaintzen eta ez duela genero-ikuspegia txertatzen, eta haiek egokitu behar dutela beren dokumentuetan.

- *«Hizkuntzari dagokionez, esan behar da Legeak berak ez duela kontuan hartzen genero-ikuspegia, indarrean dagoen legeria oso orokorra dela eta ez duela hizkuntza zaintzen. Hori batzuetan arazo bat da guretzat, zaila egiten baitzaigu lege-hizkera geure dokumentuetara egokitzea».*

d) Sexu-jazarpenaren edo sexuagatiko jazarpenaren aurrean esku hartzea

Sexu-jazarpenari edo sexuagatiko jazarpenari aurre egiteko esku-hartzeari dagokionez, langileek baieztatzen dute enpresek prozedurak dituztela sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurrean jarduteko, eta enpresa handienetan Berdintasun Batzordeari ematen zaiola horren berri.

Nahiz eta lehenago jarduerak laneko jazarpenaren barruan sartzen ziren, orain enpresa batzuek protokolo bereizia dute sexu-jazarpenerako edo sexuagatiko jazarpenerako.

- *«Sexu-jazarpena prebenitzeko protokolo bat dago, eta langile guztiek erabil dezakete».*
- *«Jazarpenaren aurkako protokolo bat dugu, baina berrikusten ari gara. Zehazki, beste enpresa edo bezero batzuetara joaten garen kasuetarako berrikusi nahi dute».*

Hala ere, pertsona batzuek adierazi dute ez dakitela beren enpresak sexu-jazarpena edo sexuagatiko jazarpena prebenitzeko protokolorik duen. Hortaz, enpresan sexu-jazarpenaren edo sexuagatiko jazarpenaren kasuan esku

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

hartzeko prozedurei buruzko informazioa eta komunikazioa hobetzeko edo indartzeko beharra planteatzen da.

- *«Ez dakit jazarpenaren aurkako protokolorik dagoen».*

Oro har, enpresek modu erreaktiboan jokatu ohi dute sexu-jazarpenaren edo sexuagatiko jazarpenaren arriskua dagoenean. Kasu bat gertatzen denean, enpresak irtenbideak bilatzen saiatzen dira, hala nola lanpostuen mugimendua edo txanda-aldaketa. Ildo horretan, adierazten da etorkizunean aurrera egin behar dela enpresaren barruan arlo horretan egiten den prebentzio-lanean, horrelako egoeren eragina murrizteko.

- *«Duela urte batzuk, teknikari mailako emakume batek sexu-jazarpena jasan zuen. Bere garaian, eta enpresaren laguntza faltagatik, emakumeak baja hartu behar izan zuen, eta urte eta erdi darama egoera horretan. Azkenean, sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako protokolo bat egin zen».*
- *«Enpresak erreaktiboak dira arriskuen aurrean, hau da, zerbait gertatzen denean erreakzionatu egiten da, eta biktima da galtzen ateratzen dena, lanpostua aldatzen zaiolako eta kito».*
- *«Sexu-jazarpenari dagokionez, kasu batzuetan, puntu edo langile gatazkatsuak konpondu besterik ez da egin, langilea lanpostuz edo txandaz aldatuz. Hobeto egin liteke eta beste neurri batzuk hartu zitezkeen».*

e) Laneko eta familiako bizitza bateragarri egiteko neurriak

Dinamiketan parte hartzen duten langileek berresten dute enpresetan gero eta gehiago hartzen dela kontuan eta neurri gehiago aplikatzen direla lana eta familia bateragarri egiteko. Enpresak langileen beharretara egokitzen saiatzen dira. Hala ere, alde handiak daude kontziliazio-neurriak aplikatzeko erraztasunari dagokionez, jardueraren sektorearen, lanaldiaren antolaketaren (txandaka) eta lanpostuaren arabera.

Oraindik ere, seme-alabak zaintzeko kontziliazio-neurri gehienak (lanaldi-murrizketak, eszedentziak, ordutegi-aldaketak) emakumeek hartzen dituzte, baina gero eta gizon gehiagok eskatzen dituzte. Kontziliazio-neurriak eta lanaldi-murrizketak hobeto ikusten dira lan-ingurune feminizatuetan maskulinizatuetan baino, eta uste da nolabaiteko diskriminazioa gertatzen dela enpresatik kontziliazio-neurriak hartzen dituzten pertsonekin, baita lankideen artean ere.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

- *«Gero eta gehiago parekatzen ari dira gurasoen jaiotzagatiko bajak, eta hori ona da kontrataziorako. Fabrikaren barruan gero eta gizon gutxiago daude, baina orain-dik ere oso urrun gaude maila berean egotetik, are gehiago plantilla osatzen duten gizonen eta emakumeen proportzioa kontuan hartuta. Hala ere, egia esateko, emakumea izaten da oraindik orduak galtzen dituena familia medikuarenera laguntzeagatik edo gaixotasunagatik, etab.».*

Baimenak edo lanaldi-murrizketak onartuago daude administrazio publikoan enpresa pribatuan baino. Lanbide-kategorien arabera, kontziliazio-neurriak hobeto ikusten dira tarteko mailetan edo maila teknikoetan erantzukizuneko lanpostuetan baino.

- *«Kontziliazio-neurriei dagokienez, buruzagitza-mailaren azpitik, ondo ikusia daude kontziliazio-neurriak hartzea. Administrazio-prozesu bat besterik ez da, gizonek eta emakumeek baliatzen duten eskubide bat, eta ez dago gaizki ikusia. Aldiz, goragoko mailetan (buruzagitzak, zuzendaritzak), kontziliazioa askoz zailagoa da, maila horietan neurri horiek erabiltzea okerrago ikusten da».*

Lana bulegoan egiten denean, ordutegi-malgutasunari edo telelanaren aukerari esker, lana eta familia-bizitza bateratu ditzakete langile batzuek, ordutegiak unean uneko beharretara egokituz, Covid 19ren osasun-krisiarekin gertatu den bezala. Enpresa batzuek jardunbide egokien gidak ere garatu dituzte, batez ere telelana eta lana etxeko zereginak, zaintzakoekin uztartzeari dagokionez (konfinamenduari dagokionez).

- *«Kontziliazio-neurriei dagokienez, malgutasun handia dago. Bakoitza komeni zaion bezala antolatu daiteke. Telelana ere egin dezakegu. Kontziliazio-neurriak modu orekatuan aplikatzen dira gizonen eta emakumeen artean, bereizketarik egin gabe».*
- *Kontziliazio-neurrietarako ez dago ia arazorik, eta horiek hartzeko aukerak daude, nahiz eta ez diren beti ematen. Nire ustez, kontziliazioa errazten duen abantaila handi bat da enpresa handi eta publiko bat garela. Hori sektore bereko enpresa pribatu batean gertatuko balitz, erraztasunak ez lirateke horrelakoak izango. Adibidez, farmazietan kontziliazio-arazo asko dituzte».*

Hala ere, zailtasunak daude ordutegi-malgutasuna edo lanaldi-murrizketak eskaintzeko eta lanpostu berari eusteko ordutegiak txandaka antolatzen diren lan-inguruneetan. Lanaldia txandaka egiten den ekoizpen-instalazioetan, zailagoa da lana eta familia uztartzea, eta bateratze-neurriak funtsezkoak eta zailak dira kudeatzen enpresarentzat. Azkenean, kasu gehienetan, langileek beraiek egiten dituzte txanda-aldaketak, familiako egoeretara egokitzeko.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

- *«Araztegiak 24 orduz egon behar du lanean, urtean 365 egunetan. Emakumeok izaten dugu arazo gehien ordutegi horiekin; izan ere, oro har, gu izaten gara etxeko lanen eta zainketen zama eramaten dugunak, eta zailtasunak izaten ditugu lana eta familia uztartzeko».*
- *«Ekoizpen-postuetan emakumeen kopuruak gora egiten duen heinean, enpresak zailtasun handiagoa du lanaldien murrizketak edo egokitzapenak egiteko».*
- *«Kontziliazio-neurriei dagokienez, tailerreko eremua eta bulegoetako eremua bereizi behar dira. Bulegoan kontziliazio-neurriak hartzen dira (adibidez, ordutegi-malgutasuna dago, telelana egiteko aukera dago), baina tailerrean edo ekoizpenean 3 txandatan lan egiten da eta, beraz, zaila da. Tailerrean, jendeak txandak trukatzen ditu eta beren artean moldatzen dira lana eta familia-bizitza/bizitza pertsonala uztartzeko».*
- *«Kontziliazio-neurriak ez dira guztiz onartzen. Beti azalpenak eta justifikazioak eskatzen dira (adingabearen legezko zaintzagatiko justifikazioa), eta, eman aurretik, lanaldia murrizteko eskatzen dute».*

Bestalde, iritzi batzuek adierazten dute kontziliazio-neurriak edo murrizketak oztopo direla barne-sustapeneko beste lanpostu batzuetara iristeko, eta soldata txikiagoak dakartzala, eta epe luzera pentsio txikiagoak eragiten dituztela. Lana eta familia uztartzeko neurriek zigortu egiten dute enpresaren barruko lan-ibilbidea.

- *«Praktikan, murrizketak» zigorra «dakar: bere lantegiko langile guztiek barneratuta dute kontziliazio-neurri bat eskatzeak sustapen profesionalerako zailtasuna ekarriko duela. Ziurtzat jotzen da murrizketa bat izanda, ezin dela produkzioko liderra izan».*

3.3.3. Prebentzioa enpresan

Atal honetan, parte-hartzaileen artean aztertu da indarrean dagoen prebentzio-politikak enpresan laneko arriskuen aurrean duen eragina, arriskuak ebaluatzeko sistema eta enpresak gauzatutako prebentzio-neurriak.

Talde-dinamiketan honako galdera hauen inguruko eztabaida egiten da:

– Zer prebentzio-zerbitzu mota dago enpresan (kanpokoa, berezkoa, mankomunatua)?
– Arriskuen ebaluazioek eta prebentzio-neurri aplikatuek esposizioan dauden pertsona guztiak, (aldi baterako langileak barne, lanaldi partzialekoak, etab) kontuan hartzen al dituzte? Emakumeek parte hartzen al dute arriskuen ebaluazioan? Lanaldi-murrizketa edo ordutegi-malgutasuna baduzu, adibidez, errespetatu egin da osasun-azterketak egiteko hitzordua ematerakoan?

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

– Arriskuen ebaluazio espezifikorik egin al dute zure lanpostuan egiten dituzun zereginetarako? Hartu diren prebentzio-neurriei buruzko informaziorik/prestakuntzarik eman al dizute?
– Arrisku fisikoei, kimikoei edo ergonomikoei dagokienez, kontuan hartzen al dira gizonen eta emakumeen arteko diferentzia biologikoak/antropometrikoak?
– Ekipoak, erremintak, NBE eta abar pertsonen ezaugarri anatomiko eta fisiologikoetara egokituta daude eta haien osasun-egoera kontuan hartzen da? Laneko arropa gizonen eta emakumeen anatomiara egokituta dago?
– Arrisku psikosozialen ebaluaziorik egiten al da? Horren ondorioz, neurririk hartu al da?
– Oro har, hain agerikoak ez diren arriskuak identifikatzen dira (sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena, soldata-diskriminazioa, lan-bizitzaren, bizitza pertsonalaren eta familia-bizitzaren arteko gatazkak, etab.)?
– Nahikoa informazio eta prestakuntza al duzu laneko arriskuen prebentzioari eta genero-ikuspegiari buruz?

a) Prebentzio-zerbitzu mota

Dinamiketan parte hartzen duten taldeei kontsulta egin zaie enpresan indarrean dagoen prebentzio-zerbitzu motari buruz, kanpokoa, berezkoa edo mankomunatua den.

Ildo horretan, egiaztatu da enpresa handi gehienek, batez ere industria- eta osasun-sektorekoek, prebentzio-zerbitzu propioa dutela eta aldizkako ebaluazioak egiten dituztela arriskuak aztertzeko. Enpresan prebentzio-kultura nahiko finkatuta dagoela eta ebaluazioak erregulartasunez egiten direla berretsi da. Dena den, arriskuen ebaluazioetan generoa ez dela kontuan hartzen berresten da: lanpostuak aztertzen dira, emakume batek edo gizon batek betetzen dituen bereizi gabe.

- *«Prebentzio-teknikari propioa dute, eta aldizkako ebaluazioak egiten dituzte, non arriskuak, babes-materiala (NBE) eta abar aztertzen diren. Ebaluazio zorrotzak dira. Hala ere, egia da generoa ez dela kontuan hartzen. Lanpostuari bakarrik begiratzen zaio».*

Prebentzio-kultura ez dago hain barneratuta zerbitzuen sektorean; izan ere, enpresa gehienak kanpoko prebentzio-zerbitzuetan oinarritzen dira, lan-arriskuak prebenitzeko politika garatzeko. Kasu honetan ere baieztatzen da prebentzio-jarduerak ez duela kontuan hartzen genero-ikuspegia.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

- *«Nire enpresan, prebentzio-mota arrotza da (beste enpresa batek egiten du), eta ez du kontuan hartzen genero-ikuspegia. Izan ere, ez da erraza prebentzioa genero-ikuspegiarekin egiten duten enpresak aurkitzea».*

Gaur egungo pandemia-egoeran, enpresetan laneko arriskuen prebentziozko arreta Covid 19tik eratorritako arriskuen prebentziora bideratu da. Gai hori oso garrantzitsua da gaur egun (gizarte-distantziak, maskarak erabiltzea, leihoak irekitzea). Oro har, ez da prebentzio-neurriak ez aplikatzeko arazorik izan. Edonola ere, genero-ikuspegia duen prebentzio-politikak ez du lehentasunik izan egungo testuinguruan.

b) Arriskuen ebaluazioan parte hartzea

Oro har, enpresek berresten dute arrisku-ebaluazioak egiten direla, lanbide-lanpostua eta -kategoria kontuan hartuta. Hala ere, lanpostuen ebaluazioan ez da bereizten langilea ema-kumea edo gizona den.

Prebentzioko ordezkariek kontsulta egin dute emakumeek eta gizonek laneko segurtasun- eta osasun-batzordeetan parte hartzeari buruz, eta egiaztatu da, batez ere sektore maskulinizatuetan, emakumeek parte-hartze txikia dutela laneko segurtasun- eta osasun-batzordeetan.

- *«Segurtasun- eta osasun-batzorde bat dugu, eta emakume ordezkari bakarra dago, ingurumen-ordezkaria; gainerako ordezkariak gizonak dira».*
- *«Prebentzioan 8 ordezkari baino ez daude (guztiak gizonak). Ordezkari sindikal guztiak gizonak dira, emakume bat izan ezik».*
- *«Arriskuak ebaluatzeko prozeduran emakumeek ez dute berariaz parte hartzen, prebentzio-ordezkarien artean emakume bakarra dagoelako (ingurumen-ordezkaria)».*
- *«Prebentzio-batzordean medikua bakarrik dago (emakumea), beraz, emakumeek ez dute ia ebaluazioan parte hartzen».*

Enpresa handietan ere adierazten da askotan arriskuen ebaluazioak enpresa osorako azter-tzen direla, eta emaitzak orokorrean eman, ez lantokiaren arabera.

Arriskuen ebaluazioek eta prebentzio-neurri aplikatuek esposizioan dauden pertsona guztiak kontuan hartzen dituzte, aldi baterako langileak, lanaldi partzialekoak eta abar, eta prebentzio-ordezkariek nahiz kanpoko prebentzio-zerbitzuek berresten dute arriskuen ebaluazioan lanpostu guztiak hartzen direla kontuan eta ebaluazioa egiteko unean bertan dauden pertsona guztiek betetzen dituzten postuak ebaluatzen direla.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

- *«Enpresako zerbitzuetako eta/edo programetako lanpostu guztietarako arriskuen ebaluazioak egin dira, eraginpean dauden langile guztiak kontuan hartuta».*
- *«Prebentzio-neurriak enpresako pertsona guztiei zuzenduta daude».*

Nolabaiteko ezjakintasuna antzeman da enpresako arriskuen ebaluazioari eta hartutako prebentzio-neurriei buruz soldatapeko biztanleriaren aldetik. Langile batzuek ez dakite enpresak bere lanpostuan arriskuen ebaluazio espezifikoa egiten dituen. Langileen artean ezjakintasun hori, batez ere, zerbitzuen ataleko lanpostuetan edo bulegoko lanean gertatzen da.

- *«Ez dakit nire enpresak arriskuen azterketarik edo ebaluaziorik egin duen, prebentzio-neurririk hartzen den, ekipoak, NBE eta gainerakoak pertsonen ezaugarri anatomikoetara egokituta dauden, eta abar».*

Bestalde, osasun-azterketak egiteko, langile finko eta behin-behineko langile guztiak hartzen dira kontuan. Gainera, azpimarratu da errespetatu egin dela osasun-azterketak egiteko hitzordua ematea lanaldi-murrizketa edo ordutegi-malgutasuna duten pertsonei.

Era berean, agerian jartzen da lanpostu guztien arriskuen ebaluazioa egiteak duen konplexutasuna, batez ere industria-enpresetan eta tamaina handiko enpresetan, arriskuak etengabe berrikusi eta eguneratu behar baitira.

- *«Zaila da arriskuen ebaluazioari buruzko iruzkin orokorrak egitea; izan ere, 700 lanpostu inguru ebaluatuta dauzkagu, bakoitza modu desberdinean eta bere berezitasunekin. Ia astero ari dira lanposturen baten arriskuak berrikusten eta eguneratzen, asko direlako eta lan asko dagoelako atzean».*
- *«Egindako arriskuen ebaluazioak dokumentu batean jaso beharko lirateke eta etengabe berrikusi, baina ez da halakorik egiten. Arriskuen ebaluazioak «bizia» izan beharko luke, etengabe berrikusia eta eguneratua».*

c) Lanpostuak desberdintasunetara egokitzea

Emakumeen arrisku espezifikoei dagokienez, enpresa batzuek haurdunaldiaren eta edoskitzaroaren berezko arriskuak aztertu dituzte.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

- *«Bai, ebaluatzen dira haurdunaldiarekin eta edoskitzearekin lotutako emakumearen berezko arriskuak».*
- *«Haurdun dauden emakumeen kasuan, esan behar da oso lan arriskutsua eta zaila dela (tenperatura altuak, pisuak, bibrazioak, arrisku fisiko handiak). 20. astean baja ematen diete. Postuz aldatu ohi dira, fisikoki hain gogorrak ez diren postuetara. Jakina, laneko arropa ez da haurdunaldira egokitzen».*

Nolanahi ere, eta oro har, pertsona gehienek adierazten dute beren enpresan lanpostuetako arriskuen ebaluazioetan ez direla gizonen eta emakumeen arteko aldeak sartzen. Ohiko praktika da lanpostuen eta zereginen ebaluazioak orokorrean egitea, funtzio horiek betetzen edo gauzatzen dituzten pertsonen arteko aldeak kontuan hartu gabe.

Halaber, jasotzen da enpresek ez dutela garrantzitsua ikusten arriskuen ebaluazioan emakumeen eta gizonen egoera bereiztea, arrisku fisiko eta psikosozial berberen eraginpean daudela uste baitute.

- *«Enpresekiko tratuan dudan esperientziatik begiratuta, ikusten dut enpresetan, oro har, lanpostuen ebaluazioan ez dela kontuan hartzen genero-ikuspegia».*
- *«Gizonak eta emakumeak ez gara berdinak arlo fisikoan, arlo psikosozialean, baina hori guztia ez da kontuan hartzen».*
- *«Alderdi antropometrikoak ez dira kontuan hartzen (ez da aintzat hartzen gizona edo emakumea den), eta, azken batean, ez da kontuan hartzen genero-ikuspegia».*
- *«Lanpostu guztietarako arriskuen ebaluazioak egin dira. Ez dira kontuan hartu gizonen eta emakumeen arteko desberdintasun biologikoak/antropometrikoak».*
- *«Nire kasuan, langile gisa lan egiten dut, eta prebentzioak ez ditu gizonak eta emakumeak bereizten. Ez da lanpostua pertsona bakoitzera egokitzen, teorian beharko lukeen bezala. Hau da, gizonezkoek eta emakumezkoek ez dugu indar bera, adibidez, baina zereginak ez dira pertsona bakoitzaren berezitasunetara egokitzen, Legeak esaten duen bezala».*

Era berean, enpresa gehienetan ekipoak, erremintak eta norbera babesteko ekipamenduak berdinak dira langileentzat. Oro har, industria-sektorean, ekipoak, erremintak eta laneko arropa ez daude gizonen eta emakumeen ezaugarri anatomikoetara egokituta.

- *«Erremintak, ekipoak, lan-aparatuak eta abar ez daude egokituta pertsonen artean egon daitezkeen desberdintasunetara, eta gizonek eta emakumeek material bera erabiltzen dute. Laneko uniformea ere berdina da pertsona guztientzat, eta ez dago berezitasun antropometrikoetara egokituta».*
- *«Ohikoa da emakumeak norbera babesteko ekipamenduez kexatzea, laneko uniformeak oso handiak izaten baitira».*

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

- *«Bitxikeria gisa, enpresa batzuekin emakumeentzako lan-uniforme espezifikoak bilatzen saiatu ginen, eta ez genuen horiek egiten zituen enpresarik aurkitu».*
- *«Laneko arropan ere ez dago alderik gizonen eta emakumeen artean, ezta erabiltzen diren NBE tresnetan ere».*
- *«Ekipoek, arropek eta urpekariek gizonen tailak janzten dituzte. Emakumeentzako arropa eskatu dugu, baina ez da aurrerapausorik eman»*

Hala ere, enpresa batzuk laneko arropa gizonen eta emakumeen ezaugarri anatomiko eta fisiologikoetara egokitzen ari dira. Beste enpresa batzuek adierazi dute pertsonen desberdintasun antropometrikoetara egokitutako neurri zehatz batzuk diseinatu dituztela, baina gizonen eta emakumeen artean nahitaez bereizi gabe, hau da, pertsonen «tamainan» pentsatuz. Hala ere, beren beharretara egokitutako laneko arropa fabrikatzen duten enpresak aurkitzeko zailtasuna aitortzen da.

Enpresak pixkanaka aldaketak egiten ari direla uste da, lantaldeak askotariko plantillara egokitzeko. Industriaren sektorean, enpresek oso kontuan hartzen dituzte neurri ergonomikoak lanpostu batzuetan. Jarrera oso behartuak eskatzen dituzten makinak eta lan-tresnak egokitzen dira, pertsonen «tamaina» desberdinetara egokitu daitezen, ergonomia-arazoak saihesteko eta jarrera txarrengatik bajen intzidentzia murrizteko.

- *«Hasiera batean, oso emakume gutxi zeuden enpresan, eta lan-neurri guztiak gizonek eta gizonentzat eginak ziren. Hala ere, denborarekin, lan handia egin da makinak eta beste lan-ekipo batzuk emakumeengana egokitzen saiatzeko, gure enpresan gero eta presentzia handiagoa baitute pixkanaka».*
- *«Makinak, postuak, altzarien eta erreminten banaketa egokitu behar izan dira, baina, batez ere, ezaugarri biologikoengatik eta langilearen gorpuzkeragatik. Izan ere, emakumeak ez dituzte oso kontuan hartzen».*
- *«Arriskuei dagokienez, kontuan hartzen dira gizonen eta emakumeen arteko desberdintasun antropometrikoak. Barneko eta kanpoko ergonomoak daude, eta norbera babesteko ekipamenduak eta lan-inguruak (distantziak, etab.) pertsonaren ezaugarrietara egokitzen saiatzen diren neurriak hartzen dira. Tailerreko langileentzat egia da duela urte batzuk denek arropa berdina zeramatela. Hala ere, orain emakumeentzako berariazko bat egiten da. Bulegoko arropen kasuan, emakumeei mauka frantseseko alkandora jantzi zitzaiela kritikatzen da, eta gizonek, berriz, mauka normala dutela, eta alde hori ez dela egokia, batez ere neguko hilabeteetarako».*
- *«Arropa pertsonen anatomiara egokitzea aurreko planaren negoziazioaren lorpenetako bat da, nahiz eta langile guztien arropa berritzen ari den, benetan motela gertatzen ari da, baina kasu honetan enpresa hornitzaileak berak baino erru handiagoa du. Gainerako taldeak, aldagelak eta komunak izan ezik, planari esker lortuak, oraindik ez daude egokituta».*

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Bulegoen sektoreko lanpostuak egokitzeari dagokionez, dinamiketan parte hartzen duten pertsonek onartzen dute normalean lan-ekipoak eta -erremintak ekipo teknologikoak (ordenagailuak) eta bulegoko altzariak direnez, berdinak direla pertsona guztientzat, bai gizonentzat, bai emakumeentzat. Baliabide horietako asko pertsona bakoitzaren tamainara egokitzeko modukoak dira.

d) Arrisku psikosozialen ebaluazioa

Oro har, enpresa gehienetan arrisku fisikoak eta ergonomikoak ebaluatzen dira nagusiki, eta enpresa gutxiagok egiten dituzte arrisku psikosozialen ebaluazioak. Arrisku psikosozialen ebaluazioa legezko agindua den arren, horrelako ebaluazioak ez egiteagatik zehapenik ez izateak enpresetan horrelako ebaluazioak gutxi aplikatzea dakarrela dirudi. Enpresa batzuek pertsonal falta eta ebaluazioak egitearen kostua alegatu dute horrelako ekintzak praktikara ez eramatea azalduko luketen arrazoi nagusiak.

- *«Arrisku espezifikoen ebaluazioari dagokionez, ez zaizkit ebaluatu arrisku psikosozialak, ezta gaiari buruzko prestakuntza edo informazioa eman ere».*
- *«Nire enpresa bezeroen artean, nik ikusten dut ez dutela arrisku psikosozialen ebaluazioa egiten. Hori ez egitearen arrazoi nagusia da ebaluazio mota horri ez zaiola isunik jartzen, beste ebaluazio mota batzuei bezala. Ez dago zuzeneko zehapenik arrisku psikosozialak ez ebaluatzeagatik, eta, horregatik, enpresek ez dute hori egiteko lanik hartzen, ez da lehentasunezko gaia».*
- *«Enpresa batek arrisku psikosozialen ebaluazioa egiten duenean, askotan ikuskapena egingo delako da, eta hori egiteko betebeharra du, baina ez bere borondatez».*
- *«Arrisku psikosozialei dagokienez, ez da arrisku psikosozialen ebaluaziorik egiten, ez baitago horretarako langilerik eta kostua oso handia baita».*
- *«Arriskuen ebaluazioan arrisku fisikoak sartzen dira, batez ere arrisku ergonomikoak, baina arrisku psikosozialen ebaluazioa ere egiten da. Arrisku psikosozialak 3 edo 4 urtean behin ebaluatzen dira».*

Prebentzioko ordezkariek baieztatu dutenez, enpresa batzuk dagoeneko arrisku psikosozialen arloan pausoak ematen ari dira. Enpresa batzuek badute arrisku psikosozialen batzordea, gaia lantzen ari dena. Dena den, enpresa handiek adierazi dute arrisku psikosozialen ebaluazioa enpresa mailan eta orokorrean egiten dela, eta garrantzitsuena lantoki mailan egitea dela.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

- *«Arrisku psikosozialak orokorrean aztertzen dira, estatu mailan, eta ez da egoera espezifikorik zehazten. Hori ez da nahikoa: jarduera zehatzak behar dira lantoki bakoitzean. Estres-mailak lankideen arteko giroaren araberakoak dira. Eragin handia du taldearen barruan dagoen harremanak».*
- *«Berdintasun Batzorde bat dago Espainian, eta Arrisku psikosozialen Batzordeak zentroka, jazarpen-kasuak kudeatzen dituztenak».*

Batzuetan, gertakari jakin batek eragiten du horrelako arrisku-ebaluazioak egitea. Adibidez, enpresa batzuek baieztatu dute arrisku psikosozialen ebaluazio bat egin behar izan zutela, enpresa-batzordeak hala eskatuta, sexu-arrazoiengatiko jazarpen-egoera baten ondorioz. Ildo horretan, arrisku psikosozialen ebaluazioak egin ondoren hartutako neurrietako bat sexu-jazarpenaren edo sexuagatiko jazarpenaren kasuan jarduteko protokolo bat diseinatzea izan da. Era berean, enpresetan arrisku psikosozialak ebaluatzeko beste esperientzia batzuen adibideak daude, baina askotan ez dira identifikatutako arriskuak arintzeko neurriak martxan jarri.

- *«Salaketak edo errekerimendu espezifikoren bat egon behar izan da kasu batzuetan arrisku psikosozialen ebaluazioa egiteko. Enpresek beste arrisku batzuk lehenesteko joera dute, eta gehien kezkatzen dituena zehapenak dira, errekerimenduak».*
- *«Duela urte batzuk, Giza Baliabideen Sailak, prebentzioarekin, lan-talde bat jarri zuen martxan arrisku psikosozialen gaia lantzeko, ebaluazio bat egiteko eta protokolo bat egiteko, baina azkenean ez zen ezer egin. Arrisku psikosozialei buruzko inkesta bat egin zen, baina ez zaio jarraipenik eman, eta ahalegin handiagoz heldu beharko litzaiokeela uste du».*
- *«Bere garaian arrisku psikosozialen ebaluazioa egin zen, behartuta, Enpresa Batzordeak eskatu zuelako. Ebaluazioa behar bezala egin zen, baina gero ez zen neurri eraginkorrik hartu emaitza horiek kontuan hartuta. Hori guztia tentsio-garai batean gertatu zen, mendeko batek sexu-jazarpena egin zion teknikari mailako emakume bati».*
- *«Arrisku psikosozialei dagokienez, duela denbora bat ebaluazioa egin zen, eta oso datu txarrak atera ziren, batez ere logistikaren arloan, non emakume askok lan egiten duten, eta emaitzak izugarriak izan ziren. Enpresak neurriak hartzeko eskatu dute, baina oraindik ez dute ezer egin. Oraindik ebaluazio eta neurri egokien zain gaude».*

Hala ere, kanpoko prebentzio-zerbitzuek nabarmendu dute enpresen interesa handitzen ari dela arrisku psikosozialen ebaluazioak egiteagatik. Adibidez, merkataritza-sektoretik (denda handiak) edo bulego-lana nagusi den enpresetatik izan dituzte eskariak.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

- *«Oraindik asko dago egiteko, baina arrisku psikosozialak gero eta gehiago aztertzen ari dira».*
- *«Pandemiak arrisku psikosozialetan jarri du arreta».*

Azken batean, eta arrisku psikosozialen ebaluazioarekin bat etorriz, enpresetan sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena bezalako arriskuak identifikatzeko urrats txikiak egiten ari direla ikusten da, baita laneko eta familiako bizitza bateragarri egitea hobetzeko ere, malgutasun-neurrien bidez edo lanaldiak aldatuz. Aldiz, hain nabarmenak ez diren beste arrisku batzuk, hala nola soldata-diskriminazioa edo familia-bizitzaren gainkarga, oraindik ez dira kontuan hartzen eta batez ere emakumeei eragiten diete.

- *«Arrisku ez hain nabariak identifikatzeari dagokionez (soldata-diskriminazioa, familia-bizitzaren gainkarga, etab.), uste dut arrisku mota horiek ez direla kontuan hartzen».*
- *«Arrisku ez hain nabarmenek (jazarpena, laneko eta familiako bizitzaren arteko gatazkak) emakumeei eragiten diete nagusiki».*
- *«Enpresak arrisku psikosozialen ebaluazioa egiten du, baina azterketaren emaitzan ez dira inoiz arazo gisa agertzen diskriminazio gaiak, agian dena oso barneratuta dugulako, edo emakumeen kopurua hain txikia delako proportzioan, non arazo horiek emaitzetan diluituta geratzen baitira».*
- *«A priori, ez da soldata-diskriminaziorik antzeman, baina zeharka, badago. Esan bezala, lanpostu batzuek baldintza fisiko jakin batzuk eskatzen dituzte, gizonek bakarrik dituztenak, eta beraz, emakumeek ezin dituzte lanpostu horiek eskuratu, eta horiek dira, hain zuzen ere, behar duten arrisku eta ahaleginagatik ondoen ordaindurik daudenak.*
- *«Lanpostu berberetan ez dago soldata-diskriminaziorik gizonen eta emakumeen artean. Hala ere, praktikan badago soldata-arrakala, hau da, emakumeek ez dute goragoko lanpostuetarako aukerarik eta horiek hobeto ordainduta daude. Emakumeak bulegoko postuetan egoten dira. Hobekien ordaindutako lanpostuak, normalean, oso lan maskulinizatuak izaten dira, eta nagusiak, arduradunak eta ikuskatzaileak izaten dira».*

e) Laneko arriskuen prebentzioaren eta berdintasunaren arloko prestakuntza

Langileei eta prebentzio-ordezkariei galdetu zaie ea arrisku orokorren prebentzioari eta berdintasunari buruzko prestakuntzarik duten. Gehienen erantzuna da, langileen ikuspegitik behintzat, ez dagoela behar adina informazio eta prestakuntzarik laneko arriskuen prebentzioari eta genero-prebentzioari buruz.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

- *«Ez dut informazio askorik jasotzen arriskuen prebentzioari buruz, ez dakit ondo zer egiten den alderdi horretan».*
- *«Ez dut inoiz berdintasunari edo arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntzarik egin, edo, behintzat, ez dut gogoan».*

Prebentzioko ordezkariek berretsi dute prebentzioaren arloko prestakuntza jasotzen dutela eta gero enpresako langile guztiei jakinarazten saiatzen direla. Hala ere, onartzen dute ez dutela prestakuntza nahikorik generoaren arloan eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak lan-osasunean duten eraginaren inguruan.

- *«Laneko arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntzari dagokionez, genero-ikuspegia ere ez da kontuan hartzen, eta edukiak ez dira egokitzen gizonen eta emakumeen behar eta egoeretara».*
- *«Osasun-sektorean, arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntza ematen digute, baina ez digute genero-ikuspegiari buruzko prestakuntzarik eman».*
- *«Oro har, enpresan laneko arriskuen prebentzioari eta generoari buruz dagoen informazioa eta prestakuntza hobetzeko tarte handia dago».*

Laneko arriskuen prebentzioari buruzko komunikazioaren eta informazioaren sistematizazioari buruzko iritzi heterogeneoak ere jaso dira. Alde batetik, zenbait enpresak adierazi dute ondo antolatuta dutela prebentzio jarraibideei buruzko informazioa transmititzeko sistematika, eta prestakuntza saioak antolatzean lan-ordutegiak kontuan hartzen dituztela.

- *«Prestakuntzari dagokionez, prebentzio gaiei buruzko derrigorrezko ikastaro batzuk daude, eta langile guztiek joan behar dute ikastaro horietara, lan-ordutegiaren barruan. Gai horiei buruzko hainbat prestakuntza-ikastaro ere egiten dira, lan-ordutegitik kanpo izaten direnak, eta boluntarioak dira, nahiz eta ordu horiek ordaindu egiten diren. Kontziliazio arazoengatik bertaratu ezin den jendea dagoenean, konponbide bat bilatzen saiatzen da, ahal izan dezaten».*
- *«Prebentzio-gaietan erabakitzen duten guztia eta egiten dituzten inkesta guztiak langile guztiei helaraztea lortzen dute, eta gai horietarako erabiltzen dituzten kanalak nahiko onak dira mundu guztira iristeko».*

Baina badira prebentzio arloko prestakuntza-jarduerak sistematizatzeko eta antolatzeko zail-tasunak aipatzen dituzten enpresak ere. Enpresa batzuetan ez dago enpresak hartu dituen prebentzio-neurriei buruzko informazio- eta prestakuntza-sistemarik.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

- *«Laneko arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntza ez dago sistematizatuta. Batzuetan, txanda batean lan egiten dutenei prestakuntza ematen zaie, baina beste txandakoak prestatzea ahaztu egiten zaie. Langileei prestakuntza sistematikoa emateko eskatu da, maiz, lehendik dauden neurriak gogoratzeko eta freskatzeko, eta berritasunik balego, berriak sartzeko. Arrisku handiko lana da, eta prebentzioari buruzko prestakuntza funtsezkoa da».*
- *«Nire lanak arrisku asko ditu, eta langileak prestatzen saiatzen dira, prebentzioari buruzko eguneratzeei eta berrikuntzei buruz eguneratuta edukitzeko. Baina prebentzioari buruzko prestakuntza ez da zehatza, zenbait arrisku-egoeratan ez da komunikaziorik eta informaziorik ematen, eta prebentzio neurriei buruzko protokolo batzuk egon beharko liratekeela uste du».*

Hezkuntza- eta osasun-sektorean eta, oro har, herri-administrazioan, laneko arriskuen prebentzioaren eta berdintasunaren arloan prestatzeko aukera dagoela berresten da, eta gaiari buruzko prestakuntza-saioak eskaintzen dira aldizka, online formatuan. Nolanahi ere, eztabaida-saioetan parte hartu duten batzuek aitortu dute ez dutela interesik izan arriskuen prebentzioari eta genero-berdintasunari buruzko gaietan prestatzeko.

- *«Unibertsitateak etengabeko prestakuntza ikastaroak eskaintzen dizkigu arriskuen prebentzioari buruz eta berdintasunari eta genero ikuspegiari buruz. Nahi duten langile guztiek dute arlo horretan prestatzeko aukera».*
- *«Ez digu berdintasunari eta arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntzarik eman, nik dakidala. Administrazioak berdintasun ikastaroak egiteko aukera eskaintzen digu (zenbait ikastaro labur ditugu eskura, baina nik ez dut bat ere egin)».*
- *«Kasu batzuetan, prebentzioaren arloko prestakuntzaren edukiek arreta handiegia jartzen dute sektore maskulinizatuetako alderdi fisikoetan, eta ez dute zerbitzu jarduerei lotutako edukirik».*

Bestalde, industria-enpresak lan-arriskuen pertzepzio handiagoa du, eta langileak etengabe prestatu behar dira jarraitu beharreko protokoloei eta prebentzioko berrikuntzei buruz. Dena den, eskainitako prestakuntzak ere ez du kontuan hartzen genero ikuspegia.

- *«Prebentzioari buruzko prestakuntza du: urtero prebentzio zerbitzuko pertsona bat etortzen da arriskuei buruzko prestakuntza ematera, hala nola jarrera-kontuak eta pisuak mugitzeko teknikak, suteen aurkako planak, etab. Ez diete berdintasunari buruzko prestakuntzarik ematen».*

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

3.3.4. Laneko arriskuak eta osasunean duten eragina

Jarraian, langileen osasunari, hautemandako arrisku nagusiei eta emakumeen eta gizonen artean osasunean izan daitezkeen inpaktu desberdinei buruzko dinamiketan jasotako ideia nagusiak aurkezten dira.

Galdera hauei buruz eztabaidatu da:

- Nola hautematen duzu zure lan-osasuna?
- Zein da zure lan-arrisku nagusia?
- Estresa duzu lanean?
- Lanpostu berean osasun arazo desberdinak daude emakumeen eta gizonen artean?
- Zailtasunak al daude osasun arazo bat gaixotasun profesionaltzat hartzeko?
- Galdetu al dizute zure familia-kargei edo zaintza-lanei buruz? Neurri handiagoan hartzen al dute emakumeen zainketen eta etxeko lanen ardura? Horren ondorioz, emakumeek gainkarga handiagoa dute?

a) Laneko arriskuen identifikazioa, jarduera-sektorearen arabera

Parte-hartzaileei beren osasun-egoerari buruzko kontsulta egin zaie, eta beren lan-arrisku nagusia identifikatzeko eskatu zaie. Taldeko bileretara joan diren emakume eta gizon gehienek adierazi dute gaur egun osasun-egoera onean daudela. Lan-arriskuen eraginpean egotearen susmoa nahiko txikia da zerbitzuen sektorean, eta dezente handiagoa industria-sektoreko lanpostuetan.

- *«Bulegoko lanean, oro har, laneko arrisku txikiak daude, eta horrek esan nahi du laneko arriskuen prebentzioaren gaia ez dela» garrantzitsua «enpresan (ezkutuko arrisku batzuk alde batera utzita, hala nola soldatetan dauden aldeak edo emakumeen artean zuzendaritza karguetarako lan-sustapenik ez egotea)».*
- *«Bulegoan, lan fisikoa ez denez, gizonen eta emakumeen arteko bereizketa hori ez da hain garrantzitsua. Era berean, uste dut osasun-arazoak ere berdinak direla gizonentzat eta emakumeentzat, ez dut inpaktu desberdinik ikusten, pertsona guztiek zeregin berberak betetzen baitituzte gutxi gorabehera».*
- *«Enpresan dauden arrisku fisiko eta psikosozial nagusiak jarrera-arriskuetatik eta estresaren eta lan-karga handiaren presentziatik eratortzen dira, baina esan liteke dauden arriskuak oro har txikiak direla».*
- *«Istripu larri gehienak makinetan gorputz-atalak harrapatzeagatik gertatzen dira, batez ere eskuak harrapatzeagatik, eta hain larriak ez direnak zapaltzeagatik izaten dira, baita eskuak bereziki hodien artean harrapatzeagatik ere».*

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Lehenik eta behin, arrisku psikosozialetatik has gaitezke. Zerbitzu- eta industria-sektoreko pertsona askok aipatzen dute laneko arrisku nagusia laneko estresa dela. Prebentzioko ordezkariek lan-ingurunean estresa dagoela hautematen dute. Industriaren sektorean eta kate-lanean jarduera etengabea da, geldialdirik gabea, eta horrek estres handia sortzen du langileen artean. Bulegoko lanetan, egin beharreko lanen epeek presionatzen dituzte.

- *«Enpresan estres handia dagoela uste dut, batez ere langileen artean, kate-lanak presio handia baitu, egiten dituzten zeregin errepikakorrengatik, eta etengabe».*
- *«Estres-maila da nire laneko arrisku nagusia, eta areagotu egiten da une jakin batzuetan, hala nola proiektuak entregatzeko aldian».*

Industria-sektorean, langileek onartzen dute aldea dagoela bulegoko lanaren eta tailerrean egindako lanaren artean. Lantegian, laneko arrisku nagusia lesio muskulu-eskeletikoak dira. Muntaketa-lerroetako lanean postura behartuak eta zeregin oso errepikakorrak gertatzen dira.

- *«Osasun-arazo larrienak batez ere langileen artean gertatzen dira; bulego-lanetan, berriz, goragoko mailetan, ez dago arrisku edo istripu larririk».*
- *«Laneko arrisku nagusia lesio muskulu-eskeletikoak dira; izan ere, lana muntaketa-lerroetan egiten da, postura behartuetan, eta zeregin oso errepikakorrak egiten dira. Halaber, xaflagatik egindako mozketak daude, erorikoak, istripuak oro har, traumatismo arinak».*

Langile gisa egiten den lanean onartzen da oso garrantzitsua dela segurtasun-mugak jarraitzea eta betetzea; izan ere, lan-istripuak (mozketak, erorikoak edo traumatismoak, besteak beste) eragin ditzaketen arrisku handien eraginpean dago haren lana. Arrisku kimikoak edo biologikoak industria-sektoreko edo osasun-sektoreko langileek aipatzen dituzte.

- *«Arrisku handienak batez ere langile mailan gertatzen dira, makinak manipulatzeagatik, hobietan eta putzuetan lan egiteagatik, pisuak manipulatzeagatik, arrisku kimikoengatik. Arrisku asko dituzte, eta kritikatu da ez dela probarik egiten material erradioaktiboak/kutsatzaileak manipulatzeagatik».*
- *«Osasun arloan, arrisku nagusia biologikoa da ziurrenik, baina arrisku fisikoa eta ergonomikoa ere badago; erorikoak, pazienteak mugitzea, ohatilak»*

Lehen esan bezala, laneko arriskuen pertzepzioa dezente txikiagoa da zerbitzuen sektorean, eta, zehazki, bulegoetan egindako lanean, non arrisku ergonomikoa aipatzen den nagusiki, ordenagailuaren aurreko jarrerek eragindakoa.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

- *«Bulegoko langilea naizen aldetik, ordenagailuaren aurreko jarrerak (giharretako mina) eta ikusmen- edo argiztapen-arazoak dira nire arrisku nagusiak.*
- *«Langileok administrazioan, nik lan egiten dudan tokian, jasaten ditugun arriskuak ergonomikoak dira gehienbat, jarrerengatik, ordenagailuaren aurreko orduak ... bulegoko lana da, horrek dakartzan ohiko arriskuekin».*
- *«Nire lanaren arriskuen artean ergonomikoak daude. Uste dut arrisku horiek konpon litezkeela lanpostura iristean luzapenak egiten denbora emanez. Enpresan jarrera--azterketa bat egin digute bulegoan, eta han azaldu ziguten nola eseri behar genuen, baina oso mugatua izan zen, ez zen nahikoa. Oso interesgarria iruditzen zait Adegiren Oreka programa, ezarri litekeen Ohitura Osasungarrien Programa».*

Zerbitzuen sektorean, eta zehazki, hezkuntza edo esku-hartze soziala bezalako jardueretan, langileen eta arreta jasotzen duten biztanleen artean elkarreragin handia duten lan-eremuetan, arretaren berezko arriskuak nabarmentzen dira, hitzezko erasoak eta eraso fisikoak eragin ditzaketenak, baita laneko antsietate eta estres maila altuak ere. Kasu honetan, gainera, aipatzen da emakumeek gizonek baino arrisku handiagoa dutela horrelako erasoen aurrean, eta gizonei autoritatea transmititzeko gaitasun handiagoa ematen zaiela.

- *«Duela gutxi 4 hilabeteko eszedentzia hartu dut. Eszedentziaren aurretik, oso estresatuta nengoen, antsietatea nuen, nire lana dela eta. Nik neuk ere ez nuen nabaritzen, baina lagunek esaten zidaten oso estresatuta nengoela. Argi dago lanean presio handia jasaten dugula, eta horrek estresa eta antsietatea sor diezazkigukeela.*
- *«Tratatutako pertsonen eraso fisikoen kasuak daude. Hobekuntzak egin dira, hala nola gailuak eta alarmak, polizia joan dadin arrisku-kasuetan».*
- *«Emakumeek estres handiagoa jasaten dute generoarekin lotutako gaiengatik; izan ere, normalean gizonek emakumeek baino gehiago inposatzen dutela uste izaten da, eta horrek, noski, eragin kaltegarriak izan ditzake emakumeen lan-osasunean. Gizon nagusi bat emakume gazte bat baino gehiago errespetatzen da. Emakumeek errespetu falta gehiago jasaten dituzte, autoritate falta gehiago».*
- *«Aurreko lanpostuan, baztertuta zeuden gazteei eta adingabeei esku-hartze psikosoziala egitea zen nire lana. Kasu honetan, ebaluatzen ziren arriskuak bulegoko pertsona batek izan zitzakeenak ziren, artatutako pertsonen aldetik jasan zitzaketen erasoak kontuan hartu gabe, gizartean egokitzeko zailtasunak zituztenak asko. Horrek estresa eragiten zuen, besteak beste, eta ez ziren ebaluatzen jasan zitzaketen arrisku psikosozialak. Gainera, arriskuen ebaluazioa berdintasunez egiten zen gizonentzat eta emakumeentzat, eta emakumeek jasaten zituzten eraso edo eraso-saiakera gehien, irainak, errespetu-faltak. Hor ere islatzen da «gizonek gehiago inposatzen dutela» ideia. Egoera horren aurrean, har zitezkeen prebentzio-neurriei buruzko informaziorik ez zuten eman».*

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

- *«Egoera oso bestelakoa da, eta emakumeak babesik gabe sentitzen dira, etengabe jasaten dituztelako adingabeen erasoak eta irainak. Oso lan-giro gatazkatsua da».*
- *«Jendeari arreta emateko bulegoetan arrisku fisiko asko daude; izan ere, jendeari arreta emateak presio-plusa du, eta are gehiago egoera zailetan dauden erabiltzaileak direnean. Kasu horietan, emakume langileek pairatzen dituzte errespetu falta gehien, erabiltzaileak errespetu handiagoa baitio gizonari, «Gehiago inposatzen duelako».*

Azkenik, laneko arriskuei dagokienez, azpimarratu behar da jarduera-azpisektorearen arabera beste arrisku batzuk ere identifikatzen direla, hala nola hezkuntza-sektoreko ahotsa edo in itinere istripuak autoz bidaiatzea eskatzen duten lanetan.

- *«Irakasleok eztarriko gaitza izaten dugu. Ordu asko pasatzen ditugu hitz egiten, eta gainera, gela batean ikasle askok bat egiten badute, ahots-tonua altuagoa izan behar da, denek behar bezala entzun dezaten».*
- *«Beste enpresa batzuekin lan egiten dudanean, arrisku nabarmena zirkulazioarena da, autoz joaten bainaiz nire zerbitzuak eskatzen dituzten enpresetara».*

b) Emakumeen eta gizonen osasunean duen eragina

Oro har, lan-arriskuak genero-ikuspegitik tratatzea ez da behar beste kontuan hartu orain arte, eta beraz, gizonek eta emakumeek osasunean izan dezaketen eragina ez da gai nagusia izan enpresek garatutako lan-arriskuen prebentzioan.

Enpresen gehienak ez ditu istripuak, gaixotasun profesionalak edo absentismoa sexuaren arabera zenbatzen, eta beraz, gabezia handia dago osasunean duen eraginari dagokionez. Enpresa batzuek baieztatu dute beren Berdintasun Planean sexuaren arabera bereizitako datuak lortzeko bidean aurrera egitea ezarri dutela helburu gisa.

- *«Istripuak eta gorabeherak kontabilizatu egiten dira, baina ez dira sexuaren arabera bereizten».*
- *«Langileen guztizko kopuruan emakumeen proportzioa hain txikia denez eta datu horiek hainbeste diluitzen direnez, galdu egiten dira».*

Lan-jarduerak emakumeen eta gizonen osasunean duen eraginean sakontzean, lan-postu berean emakumeen eta gizonen artean osasun-arazo desberdinak

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

hauteman edo identifikatu ote dituzten eztabaidatu da. Horri dagokionez, ez da erantzun argirik jaso. Iritzi nahiko heterogeneoa jaso da, osasunean eragin desberdinak antzeman direla baieztatzen duten pertsonak eta desberdintasunik ez dagoela uste dutenak.

- *«Pertsonalki ez dut alderik ikusi lanpostu berean dauden gizonen eta emakumeen osasun-arazoetan».*
- *«Osasun-sektorean ez dira bereizten osasun-arazo desberdinak gizonen eta emakumeen artean. Baina, egia esan, ez da gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunen kontu bat, pertsona bakoitzaren eta haren jarreraren araberakoa baizik».*

Oro har, emakumeen artean arrisku psikosozialen eta arrisku muskulu-eskeletikoen eragin handiagoa hautematen da, eta gizonen artean, berriz, istripu gehiago, hala nola kolpeak, erredurak edo erorketak. Hala ere, prebentzioko ordezkariek adierazi dute gaixotasun arruntagatiko bajak gertatzen ari direla, eta baja profesionalak izan beharko liratekeela.

- *«Oro har, emakumeek arazo gehiago izaten dituzte muskuluetan, giltzaduretan, tendinitisean, eta gizonek lesio, kolpe edo erorketa gehiago».*
- *«Nik bai ikusi ditudala osasun-arazo desberdinak emakumeen eta gizonen artean lanpostu berean. Emakumeek arazo gehiago dituzte muskuluetan, jarreretan, lunbalgietan... Gizonek, berriz, kolpe gehiago jasotzen dituzte, erredurak makinak manipulatzeagatik, ebakiak «*
- *«Gizonek, adibidez, istripu, erorketa edo lesio gehiago dituzte, eta horiek puntualagoak dira. Hala ere, emakumeek gehiago pairatzen dituzte beste gaixotasun mota batzuk, bereziki psikosozialak, beren lan-baldintzekin lotuta daudenak. Arrisku ergonomikoak ere ohikoagoak dira emakumeen artean».*
- *«Gaixotasun arruntak eragindako baja batzuk baja profesionalak dira».*

c) Zainketen eta etxeko lanen erantzukizunagatiko gainkarga

Oro har, emakumeek arrisku psikosozialak jasateko joera handiagoa dutela aitortzen da, zainketen eta etxeko lanen erantzukizuna neurri handiagoan beren gain hartzen baitute, eta horrek gainkarga eragiten du. Zainketen arduretan eta etxeko lanak egitean gizonen parte-hartzean aldaketa bat hautematen den arren, emakumeen lanaldi bikoitza eta presentzia bikoitza eta horrek emakumeen osasunean duen eragina berresten da.

Dinamiketan parte hartzen duten pertsona gehienek onartzen dute estresak bereziki eragiten diela emakumeei, presentzia bikoitz horren ondorioz. Gai-

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

nera, praktikan, enpresek ez dituzte kontuan hartzen familia-kargak arriskuen ebaluazioetan, baina gai garrantzitsua dela onartzen da.

- *«Nire ustez, emakumeek gainkarga jasaten dute lanaldi bikoitza (lanekoa eta etxekoa) uztartu behar dutelako. Berdintasun Planaren diagnostikotik abiatuta, ikusi dugu kontratu mugagabea zuten emakumeen % 20k lanaldi-murrizketa eskatu zutela. Aitzitik, ez da sustatzen gizonek lanaldi-murrizketak hartzea».*
- *«Egunerokotasunean, emakumeek gainkarga handiagoa izaten dute familia-gaiengatik edo zaintza-lanengatik».*
- *«Lan-bizitzaren eta familia-bizitzaren arteko gatazkei dagokienez, emakume langileek erakutsi ohi dute arazo gehien. Praktikan, senideak zaintzen dituzte, eta, batzuetan, gaixotasunak eragindako bajak (antsietatea, depresioa) eragiten dituzten osasun-arazoak pairatzen dituzte».*

3.3.5. Langileen jarrerak eta portaerak

Azkenik, eztabaida langileen jarreretan eta portaeretan oinarritu da. Kontua da ikustea ea alderik hauteman den emakumeen eta gizonen lan arriskuen aurrean, ea egoera eta portaera horiek genero-rolak islatzen dituzten, eta, kasu horretan, ea kontuan hartzen diren prebentzio-jardueran.

Honako galdera hauek planteatu dira eztabaidatzeko:

– Zure ustez, gizonek eta emakumeek berdin errespetatzen dituzte prebentzio arauak? Zein egoeratan?
– Zure ustez, emakumeek eta gizonek arriskuaren pertzepzio desberdina dute? Berdin babesten dira?
– Ba al dago «arriskuko» jokabiderik gizonengan eta emakumeengan? Zer faktorek eragiten dute jokabide «arriskutsu» horietan? Ba al dago horiek saihesteko neurririk?
– Zure enpresan ondo ikusita dago prebentzio-neurri guztiak hartzea? Epeen presiopean lan egiten denean, betetzen al dira prebentzio neurriak (jarrera egokiak, norbera babesteko ekipamenduen erabilera)?
– Arreta-deiak jasotzen dira norbaitek prebentzio neurriak aplikatzen ez dituenean edo arriskuan jartzen denean (kontzienteki edo oharkabean)? Nondik datoz arreta dei horiek? (zuzendaritza, prebentzio-ordezkariak, lankideak...).
– Aurreikuspen desberdinak al daude gizonengandik espero denari eta zure enpresan emakumeengandik espero denari buruz (egin beharreko zereginak, bezeroekiko harremana, lantaldeak zuzentzeko modua)?; ba

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

al dago genero rolak islatzen dituen egoerarik eta portaerarik (adibidez, gizonak erabakigarriak dira, ausartak, eta emakumeak sentiberak, arduratsuak, ...).

a) Arriskuaren pertzepzioa

Langileen jarrerei eta portaerei dagokienez, gai zaila dela ikusten da, eta langileek ez dutela horri buruz hausnartu. Eztabaidara gonbidatutako pertsona gehienek adierazi dute ez dutela datu objektiborik gizonek eta emakumeek prebentzio-arauak berdin errespetatzen dituzten edo emakumeek eta gizonek arriskuaren pertzepzio desberdina duten jakiteko.

- *«Atal hau konplexua eta zaila dela iruditzen zait. Nire iritzia emango dut, ez baitaukat benetako daturik, ezta objektiborik ere».*
- *«Ez naiz galdera horiei erantzuteko gai sentitzen».*

Hala ere, gizonak arriskutsuagoak eta emakumeak zuhurragoak direlako pertzepzioa dago, eta horrela, gure gizartean gertatzen diren genero-rolen erreprodukzioa baieztatzen da enpresen barruan.

- *«Uste dut gizonak zuzenagoak, ausartagoak, basatiagoak eta arrisku eta segurtasun gutxiagokoak direla, erredura eta ebaki gehiago izaten baitituzte, eskularrurik gabe lan egiteagatik, adibidez».*
- *«Gizonek eta emakumeek arriskuaren pertzepzio desberdina dute: haientzat, arriskuaren aurrean ausarta izatea balio positiboa da, zerbait kulturala da. Emakumeak, aldiz, gehiago babesten du bere burua. Maskulinitatearen eta feminitatearen eraikuntza kulturalak arriskutsuagoak eta arduratsuagoak egiten ditu».*
- *«Arriskuaren pertzepzioari dagokionez, gizonek arrisku gutxiago ikusten dute eta segurtasun faltaren ondorioez "ausartagoak" edo ez hain kontzienteak dira. Gizonak basatiagoak dira eta indarra gehiago erabiltzen dute. Emakumeek, berriz, gehiago aurreikusten dituzte zerbait behar bezala egiten ez bada gerta daitezkeen ezbeharrak edo gorabeherak».*

Oro har, ez dakigu zer faktorek eragiten duten jokabide «arriskutsuetan». Enpresa-kulturak arriskuekiko portaeretan eta prebentzioan duen eragina aipatzen da, bai eta arrisku horiek saihesteko ezarritako neurriak ere.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

- *«Enpresa batek langileei transmititzen dien prebentzio-kulturak bertan lan egiten duten pertsonen jarrera baldintzatzen du».*
- *«Jokabideetan edo jarreretan gerta daitezkeen desberdintasunak ez nituzke generoari egotziko, beste faktore batzuei baizik. Pertsona bakoitzaren izaera bera izan daiteke, baina baita enpresaren kultura ere, edo baita bere sektorea ere. Horrek guztiak eragina du pertsonek lanean duten jokabidean».*
- *«Oro har, denbora luzez lan arriskutsu bat egitean, beldurra galtzeko joera dugu pertsonok. Hala ere, uste dut gizonek lehenago galtzen dutela eta ausartgoak direla. Emakumeak, bestalde, zuhurragoak dira, eta gehiago zaintzen dute babesa».*

b) Neurriak betetzea

Oro har, uste da ez dagoela genero desberdintasun garrantzitsurik enpresan dauden prebentzio arauekiko errespetuari dagokionez. Gizonek eta emakumeek berdin errespetatzen dituzte prebentzioaren eta lan-arriskuen arloko arauak. Hau da, arauak betetzea ez da gizon edo emakume izatearen araberakoa, baizik eta pertsona bakoitzaren nortasunaren, balioen eta prestakuntzaren araberakoa.

- *«Arauak berdin errespetatzen dituzte guztiek, generoa edozein dela ere».*
- *«Arauak pertsona bakoitzaren izaeraren arabera errespetatzen direla uste dut, generoa edozein dela ere».*

Langile gehienek baieztatzen dute enpresan ondo ikusita dagoela prebentzio-neurri guztiak pertsona guztiek hartzea, bereizketarik egin gabe. Arauak zorrotz betetzen dira, batez ere istripu hilgarriak eragin ditzaketen lan-arrisku handiak identifikatu diren enpresetan.

- *«Prebentzio-arauei dagokienez, pertsona guztiek berdin bete behar dituzte. Nire enpresan, arauak bai edo bai bete behar dira, arauak ez betetzeak istripu larriak eta are hilgarriak ere eragin baititzake; beraz, mundu guztiak betetzen ditu. Uste dut gizon zein emakume izan berdin errespetatzen direla arauak. Prebentzio-neurri guztiak hartzen dira, eta gainera, garrantzitsua da haien burua babesteko».*
- *«Nire enpresan segurtasun kultura sakona dago, istripu larriren bat edo beste ikusi dugun esperientzia eta ibilbideagatik. Horregatik da garrantzitsua segurtasuna. Baliabide asko daude langileak prebentzioaren eta segurtasunaren garrantziaz kontzientziatzeko. Hori esanda, zalantzarik gabe, oso ondo ikusita dago beharrezko prebentzio-neurri guztiak hartzea».*

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Langile batzuek prebentzio arauak betetzen ez badituzte, lankideek, prebentzio ordezkariek eta zuzendaritzak prebentzio neurriak zein diren gogorarazten diete. Arreta-deiak hainbat puntutatik egin daitezke, enpresaren edo, adibidez, zuzendaritzaren, enpresako prebentzio-arduradunaren eta lankideen egoeraren arabera.

- *«Norbaitek prebentzio-neurriak aplikatzen ez dituenean jasotzen dira arreta deiak, bai lankideek, bai prebentzio ordezkariek eginak».*
- *«Ez betetzeen kasuan, arreta deiak tailerreko arduradunak egiten ditu batez ere, bai eta prebentzioarekin, ordenarekin eta garbitasunarekin bereziki kontzientziatutako pertsonek ere. Kritikatzen da, askotan, pertsonok beste pertsona bat izan behar dugula gainetik, egin behar duguna etengabe gogorarazteko, erantzukizun falta hori kritikatzen da.*

c) Genero-estereotipoak eta aurreikuspenak lanean

Azkenik, azpimarratzekoa da genero sozializazioak eta genero estereotipoek enpresen egunerokoan duten eragina. Pertsona gehienek uste dute genero-rolak lanean erreproduzitzen direla, eta horrek, praktikan, pertsonen zereginen banaketa eta jarrerak eta portaerak baldintza litzakeela.

- *«Emakumeei indar eta ahalegin fisiko gutxiago eskatzen duen lanpostu bat esleitu ohi zaie. Ahalegin fisiko handiena eskatzen duten tailerretan gizonak ibiltzen dira, eta haien artean ere ezaugarri fisiko jakin batzuk izan behar dituzte».*
- *«Oro har, esan daiteke gizonak ausartagoak direla, eta emakumeak metodikoagoak eta arduratsuagoak, nahiz eta berriz ere pertsona bakoitzaren mende egon. Adibidez, garbiketaren kasuan, emakumeak askoz ere zehatzagoak izaten dira».*

Zereginak antolatzean eta ardurak emakumeen eta gizonen artean banatzean, genero-rolak errepikatzen dira batzuetan, eta adibide gisa jartzen da enpresa askotan emakumeak garbiketaz arduratzen direla, eta gizonak, berriz, kargajarduerez. Dinamikan parte hartu dutenek azpimarratu dute berdintasunaren gaia modu praktikoagoan landu behar dela, lanaren egunerokora eramanez.

- *«Adingabeen zentroan, emakume psikologoak eta hezitzaileak haien gela egitera behartu dituzte, nahiz eta garbiketa-zerbitzu bat izan. Zuzendariaren (gizona) bulegoa garbiketa-zerbitzuak zaintzen zuen beti, eta ez zitzaion ezer eskatzen. Tratamendu bereizgarri hori bide judizialetik tratatu behar izan zen, eta horrela lortu da hezitzaileek logelak egin behar ez izatea».*

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

- *«Desberdintasunak daude genero-rolen arabera. Agian, emakume bati zeregin batzuk eskatzen zaizkio, eta gizonei beste batzuk. Adibidez, niri esan didate «zu emakumea zarenez eta gehiago erreparatzen diozunez eta xeheagoa zarenez, egizu hau».*
- *«Langileak modu berean artatzen eta ahalegin bera egiten saiatzen dira. Hala ere, uste da emakumeek joera handiagoa dutela arreta jasotzen duten pertsonei denbora gehiago eskaintzeko. Gizonak, aldiz, zuzenagoak dira».*
- *«Tratatutako pertsonaren batekin gatazkarik badago (gatazka fisikoa), gizon bat emakume bat baino lehenago joaten da. Hori berez egiten da. Gizonaren gaitasun edo indar fisiko handiagoa "aurresuposatzen" da. Hala, tutoretzapeko gizon bat edo tutoretzapeko emakume bat gehiegi asaldatzen ari bada (fisikoki, indarra behar badu), gizonezko langile bat bertaratuko da. Gizon langile batek gehiago inposatzen duela uste da».*

Bestalde, oro har, zaila da bereiztea enpresetan diferentziarik dagoen gizon zein emakume izan haiengandik espero den horretan. Ildo horretan, parte hartu duten herritar gehienek adierazi dute ez dagoela desberdintasunik gizonengandik espero denaren eta emakumeengandik espero denaren artean (egin beharreko zereginak, bezeroekiko harremana, taldeak zuzentzeko modua). Nolanahi ere, pertsonen arabera, gizon zein emakumea izan, diferentzia garrantzitsuak daudela jasotzen da.

- *«Norbaitek talde baten buru izan behar badu, dituen trebetasunak dira garrantzitsuak, pertsonari lotuta baitaude, eta ez generoari. Espero dena ez doa generoari lotuta, pertsonari baizik».*

3.3.6. Dinamiken indar-ideia nagusiak

Jarraian, laburbilduta aurkezten dira talde-dinamiketatik ateratako indar-ideia nagusiak. Nolanahi ere, lehen ondorio gisa nabarmendu daiteke langileen artean ez dagoela gai horri buruzko kontzientziaziorik eta ezagutzarik, eta, lehentasunezko gaia ez denez, ez dira lehenago horretaz hausnartzera gelditu.

Enpresaren eginkizuna eta erakunde kultura:

– Berdintasunaren arloan aldez aurretik ibilbide luzea duen enpresa kontzientziatuago eta sentsibilizatuago dago genero ikuspegia lan arriskuen prebentzioan txertatzearen garrantziarekin.
– Ez dago adostasunik enpresaren profilaren erlazioan (maskulinizatua edo feminizatua), ezta lan arriskuen prebentzioari genero ikuspegiarekin emandako garrantzian ere.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

– Enpresako zuzendaritzan emakumeen eta gizonen osaera orekatua izateak berdintasunaren eta lan arriskuen prebentzioaren arloan egiten den jarduerari laguntzen dio.
– Azken urteotan ahalegin handiak egiten ari dira hizkuntza inklusiboa erabiltzeko eta irudi sexistak saihesteko, nahiz eta iruzkin sexistak egiten jarraitzen diren ingurune oso maskulinizatuetan.
– Enpresek protokoloak dituzte sexu jazarpenaren edo sexuagatiko jazarpenaren kasuan jarduteko, nahiz eta prozedura ez den oso ezaguna eta arrisku mota horien prebentzioa hobetzeko beharra berresten den
– Ordutegi malgutasunak lana eta familia uztartzea errazten du, batez ere bulegoko lanetan.
– Lana eta familia bateratzeko neurriek, hala nola lanaldi murrizketek edo ordutegi aldaketek, zailtasunak dituzte industria sektorean txandaka antolatutako lan eremuetan.

Prebentzioa enpresan:

– Prebentzio zerbitzu propioa duten enpresa handienak izan ezik, gainerako enpresek kanpoko prebentzio zerbitzua dute.
– Arrisku ebakuazioak egiteko unean enpresan lan egiten duten guztiek hartzen dute parte, aldi baterako langileak eta lanaldi partzialekoak barne.
– Arrisku fisikoak, kimikoak edo ergonomikoak oro har ebaluatzen dira, gizonen eta emakumeen arteko desberdintasun biologikoak/antropometrikoak kontuan hartu gabe.
– Enpresa gehienetan ekipoak, erremintak eta norbera babesteko ekipamenduak berdinak dira langile guztientzat. Enpresa batzuk dagoeneko ari dira laneko arropa pertsonen ezaugarri anatomiko eta fisiologikoetara egokitzen.
– Enpresa gutxik egiten dituzte arrisku psikosozialen ebaluazioak, baina gero eta interes handiagoa dago enpresetan.
– Enpresek arrisku ez hain nabarmenak identifikatu dituzte, hala nola sexu jazarpena eta sexuagatiko jazarpena, lan malgutasuna gero eta gehiago sustatzen dute eta soldata desberdintasuna bezalako gaiak lantzen hasi dira.
– Langileek ez dute lan arriskuen prebentzioari eta genero ikuspegiari buruzko prestakuntza nahikorik.

Laneko arriskuak eta osasunean duten eragina:

– Sektoreak izugarri baldintzatzen du arriskuaren pertzepzioa eta laneko arriskuen identifikazioa.
– Jarduera sektore guztietan estres mailak daudela berresten da.
– Lesioak eta istripu larriak dira kezka nagusia sektore industrialetan.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

– Zailtasunak daude lanpostu berean emakumeen eta gizonen artean osasun arazoak detektatzeko.
– Egiaztatu da emakumeek gainkarga dutela zainketen eta etxeko lanen erantzukizunagatik.

Jarrerak eta portaerak:

– Iritzi nahiko zabaldua dago ez dagoela datu objektiborik emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunei eta arriskuaren pertzepzioari buruz.
– Enpresa kulturak eragina du arriskuarekiko pertzepzioan eta jarreran. Oro har, ondo ikusita dago hartutako prebentzio neurriak betetzen direla, eta betetzen ez badira, arreta deiak maila guztietatik hautematen dira (zuzendaritza, prebentzio ordezkariak, lankideak).
– Ez da ikusten alderik gizonengandik espero denaren eta enpresan emakumeengandik espero denaren artean (egin beharreko zereginak, bezeroekiko harremana, taldeak zuzentzeko modua).
– Oro har uste da genero-rolak enpresen barruan errepikatzen direla laneko arriskuen aurrean.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

4. Enpresan laneko arriskuen prebentzioan eragiten duten genero-faktoreak

4.1. Laneko arriskuen prebentzioan eragina duten genero-faktore nagusien mapa deskribatzailea

Proiektu honen helburu nagusia da lan arriskuen prebentziorako sistemaren elementuetan eragina duten genero-faktoreak deskribatzeko mapa edo eredu bat egitea, laneko arriskuen prebentzioan eragina duten genero-faktoreen multzoa biltzen duen esparru kontzeptual bat planteatzea.

Aplikatutako tresna metodologikoetatik abiatuta, eta prozesuan zehar bildutako informazioaren arabera, funtsezko hiru maila identifikatu dira, deskripzio mapa egituratzea ahalbidetzen dutenak. Hauek dira:

A) Gizartea
B) Enpresak
C) Pertsonak

Identifikatutako faktoreen multzoa hiru eremu horien inguruan egituratzen bada ere (ingurunea, enpresa edo pertsona), zehaztu behar da hiru maila horiek ez direla elkarren independenteak, baizik eta elkarri lotuta daudela, eta, beraz, elkar eragiten dutela.

a) Gizartea

Inguruari dagokionez, gizartearen funtzionamendu orokorra zehazten duten hainbat faktore daude, eta eragin argia dute enpresen jardueran eta pertsonen bizimoduan. Adibidez, araudi- eta lege-esparrua, politika makroekonomikoak, gizarte ongizateko politikak edo horren ondoriozko antolamendu sozioekonomikoa funtsezko alderdiak dira, edozein lurralde edo gizarteren funtzionamendu ereduak maila makroan ezartzen dituztenak.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Proiektuan bildutako informazioari esker ondoriozta daiteke, oro har, gure inguruan sentsibilitate gutxi dagoela gaur egungo **lege esparruan** genero-ikuspegiarekiko eta emakumeei espezifikoki eragiten dieten lan osasun arazoekiko, salbu eta berariaz lotzen bazaizkie ugalketa- eta hazkuntza alderdiei (funtsean, haurdunaldia eta edoskitzaroa). Hala, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeak (LAPL) ez du behar beste sakondu genero dimentsioan, amatasuna eta edoskitzea alde batera utzita. Araudian aurrerapen ugari egin diren arren, hala nola 3/2007 Lege Organikoa eta haren garapenak, oraindik hobetzeko tarte handia dago. Hain zuzen ere, egindako elkarrizketetatik ondorioztatzen da egungo arau esparrua ez dela behar bezain esplizitua genero-ikuspegia sartzeko beharrari buruz. Anbiguotasuna, neurri espezifikorik eza edo alderdi batzuen arau-garapen eskasa direla eta, enpresa askok ez dakite nola jokatu behar duten.

Gaineratu behar da, gainera, lan-osasuna eta haren kontzeptualizazioa gizonen ikuspegitik eraiki izan direla tradizionalki, neurri batean industria sektorean dutelako jatorria, oso maskulinizatuta eta lan-eskubideen defentsan ibilbide luzeagoa dutelako. Horregatik, arriskuen prebentzioan ikuspegi androzentrikoa da nagusi.

Antolaketa sozioekonomikoari eta **lan-merkatuari** dagokienez, bai bibliografia iturriek, bai elkarrizketatutako pertsonek baieztatzen dute oraindik ere sexuaren araberako lan-banaketa dagoela, genero rol tradizionaletan oinarrituta, eta horrek genero bereizketa handia eragin duela lan merkatuan. Alde batetik, bereizketa horizontala gertatzen da, sektore feminizatuak (zaintzaren eta pertsonen arretaren sektoreak, esaterako) eta sektore maskulinizatuak (eraikuntza eta industria-jarduera gehienak , adibidez) daudelako, eta, bestetik, segregazio bertikala, gizonek hierarkia handiagoko eta kualifikazio handiagoko lanak egiten dituztelako eta botere postuak betetzen dituztelako, eta emakumeak, berriz, gehiago aritzen dira kualifikaziorik gabeko eta botere gutxiagoko lanetan.

Sozializazioaren eta genero estereotipoen ondorioz, rol desberdinak esleitu zaizkie gizonei eta emakumeei, eta ia esklusiboki emakumeak arduratu dira etxeko lanez eta zainketez. Horrek, lanaldi bikoitza deritzonak (etxean eta lantokian) eragin handia du osasunean, nekeari, larritasunari, estresari eta abarri dagokienez. Ez da ahaztu behar zaintza-lanak, tradizionalki gutxietsia, funtsezko funtzioa betetzen duela gizarte antolamenduari eusteko; izan ere, eguneroko zainketa lan horri esker kapitalak bere lan indarra eskaintzeko moduko langileak ditu. Hau da, zainketak ahalegin handia eskatzen dute, gizarteari eusten laguntzen duena, eta oraindik ere ikusezin bihurtzen dira, gutxietsi egiten dira eta ez dira behar sozialtzat hartzen, eta estatuaren, enpresen eta gizarte osoaren, batez ere gizonen, erantzunkidetasuna eskatzen dute.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Halaber, genero-estereotipoak oso barneratuta daude gizartean, eta lan merkatuaren testuinguruan ere errepikatzen dira. Askotan uste izaten da gizonak egokiagoak direla indar- eta pisu-lanak egiteko, arriskutsuagoak baitira; aldiz, emakumeei prototipikoki lotutako ezaugarriak lotura handiago dute zaintza-lanekin. Hala, esleitutako rolek emakumeen eta gizonen lanbideak markatzen dituzte, eta horiek, aldi berean, eragina dute gizonei eta emakumeei eragiten dieten osasun-arrisku eta -arazo zehatzetan. Gizonek segurtasunarekin eta higienearekin lotutako arriskuak dituzte, eta istripu gehiago izaten dituzte; emakumeek, berriz, lanaren antolamenduarekin lotutako arriskuen eraginpean daude (estresa, jazarpen morala eta sexuala, asaldura muskulu-eskeletikoak).

Hain zuzen ere, emakume langileei eragiten dieten lan-jatorriko gaixotasun asko ikusezinak dira edo gaixotasun arruntak balira bezala tratatzen dira, eta Gizarte Segurantzaren **osasun-sistema publikora** bideratzen dira, nahiz eta mutuek arazo horietako asko tratatu beharko lituzketen. Hau da, gaixotasun profesional gutxi deklaratzen dira, osasun publikoak artatzen baititu, ez baita argi eta garbi identifikatzen haien lan-jatorria.

Azkenik, **negoziazio kolektiboa** ere oso faktore garrantzitsua da inguruan, eta eragina du enpresako lan-arriskuen prebentzioan. Jasotako informazioaren arabera, oro har, uste da negoziazio kolektiboak oso garapen eskasa duela prebentzioaren arloan, eta, gainera, gabezia handia dago esparru horretan genero-ikuspegia behar bezala ezartzean. Hitzarmen kolektibo gehienek ia hitzez hitz erreproduzitzen dituzte laneko arriskuen prebentzioari buruzko arauak. Gainera, hitzarmen kolektibo gehienetan ia ez da ikusten genero-ikuspegia, nahiz eta hitzarmen batzuek baduten berdintasun-planei buruzko klausularen bat. Beraz, badirudi arriskuen prebentzioa eta genero-ikuspegia ez direla negoziazio kolektiborako lehentasunezko gaiak.

b) Enpresak

Enpresen ikuspegitik, hainbat alderdik nabarmen baldintzatzen dute genero-ikuspegia erakundean laneko arriskuen prebentzioan; besteak beste, honako elementu hauek: enpresaren tamaina edo lan-baldintzak, antolaketa-kultura, berdintasun-plan bat izatea edo enpresan aplikatutako arriskuen prebentziorako eta osasunaren zaintzarako sistema.

Kontuan hartu beharreko lehen faktorea enpresaren **tamaina** da, argi eta garbi eragiten baitu enpresa batek arriskuak prebenitzeko politika bat genero-ikuspegitik abiarazteko duen gaitasunean. Zehazki, enpresa handienek baliabide gehiago dituzte (finantzaketa, langileak, ezagutza), eta enpresa txikiagoek askoz ere muga handiagoak dituzte. Hala, enpresa ertain eta handien

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

artean ohikoagoa da laneko osasuneko eta genero-berdintasuneko berariazko egiturak izatea, eta prestatuago egotea prebentzioko eta berdintasuneko gaiak koordinatzeko. Bestalde, **sektoreari** dagokionez, esan behar da industria-sektoreko enpresek ohituago daudela arriskuen prebentzioarekin, ibilbide historiko handiagoa eta arau-garapen handiagoa dutelako (izan ere, hainbat hamarkadatan lehentasuna eman zaie sektore arriskutsuenei eta ezbehar-tasa handienari).

Tamaina edo sektorearekin batera, enpresak langileei eskaintzen dizkien **lan-baldintzak** ere faktore erabakigarriak dira lan-arriskuen prebentzioan eta genero-ikuspegian. Izan ere, sektore feminizatu askotan, lan-prekarietatea bereziki hedatuago dago (nahiz eta sektore maskulinizatuetan ere hedatuta dagoen, eraikuntzan adibidez). Adibidez, gizarte-zerbitzuetako eta zaintzako jarduerak oso feminizatuak dira, eta, honako ezaugarri hauek dituzte: soldata txikiak, kontratu-segurtasunik eza, aintzatespen gutxi edo lan-sustapenik eza, partzialtasuna, etab. Baldintza horiek arrisku psikosozial oso handiak eragiten dituzte langileen artean. Gainera, kontratu-jarraitutasunik ezak mugatu egiten du prestakuntza-programetarako sarbidea, prebentzioko prestakuntza barne.

Bestalde, enpresaren munduan berdintasunaren arloan interes handia duen beste alderdi bat **lana eta familia bateragarri** egitea da, etxeko eta zaintzako lanetan erantzunkidetasunean duen eraginari dagokionez. Langileek emandako informazioari esker, alde handiak ikus daitezke kontziliazio neurriak aplikatzeko erraztasunean, enpresaren jarduera-sektorearen, lanaldiaren antolaketaren (txandaka edo ez) eta betetako lanpostuaren arabera (batez ere karguaren edo erakundearen barruko posizio hierarkikoaren ikuspegitik). Hala, kontziliazio neurriak eta lanaldi murrizketak hobeto ikusten dira lan-ingurune feminizatuetan; aldiz, zailtasun praktikoak daude ordutegi-malgutasuna edo murrizketak eskaintzeko txandakako lan-inguruneetan. Lanbide kategorien arabera, neurri horiek hobeto ikusten dira bitarteko mailetan edo maila teknikoetan erantzukizuneko lanpostuetan baino. Praktikan, emakumeak dira seme-alabak zaintzeko kontziliazio neurri gehienak erabiltzen dituztenak (lanaldi murrizketak, eszedentziak, ordutegi aldaketak), eta uste zabaldua dago neurri horiek hartzen dituztenekiko nolabaiteko diskriminazioa gertatzen dela (adibidez, barne sustapenari dagokionez).

Bestalde, **antolaketa-kultura** (hau da, haren ideiak, balioak, ohiturak) funtsezko elementua da enpresetan genero-ikuspegia ezartzeko, eta funtsezko zutabea da lan-arriskuen prebentzioan. Elkarrizketatutako pertsona batzuek adierazi dute oso litekeena dela maskulinizatuta edo feminizatuta dagoen enpresa batean genero-joera inkontzienteak mantentzen dituen antolake-

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

ta-kultura sustatzea. Bestalde, enpresaren kulturak berdintasunaren aldeko konpromisoa islatzen badu, errazagoa izango da genero-ikuspegia aplikatzea laneko arriskuen prebentzioaren ereduan. Ildo horretan, eta enpresaren lidergo estiloari dagokionez, ikusten da emakumeak zuzendaritza karguetan duen presentzia esanguratsuagoa denean sentsibilitate handiagoa dagoela berdintasunarekin eta lan-arriskuen prebentzioarekin lotutako gaietan, genero-ikuspegia kontuan hartuta.

Oro har, eta indarrean dagoen lege-esparruaren arabera, enpresak behartuta daude lan-eremuan tratu eta aukera berdintasuna errespetatzera. Ildo horretan, **Berdintasunerako Planak** jarduera-esparruak dira, eta enpresetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna gauzatzera bideratutako estrategiak biltzen dituzte. Gaur egun, 50 enplegutik gorako enpresek bete behar dituzte estrategia horiek, legez. Hau da, gaur egun enpresa txikienek ez dute berdintasun-plan bat izateko betebeharrik, eta, beraz, gutxi dira plana duten 50 enplegu baino gutxiagoko enpresak. Enpresa handiagoek, aldiz, ibilbide luzeagoa dute berdintasunaren aldeko neurriak ezartzen; izan ere, legegintza-garapenak pixkanaka ezarri du lege eskakizun hori, enpresaren tamainaren arabera, enpresa handienekin hasita (berdintasun-plan bat eduki beharra, 3/2007 Lege Organikotik hasita, 250 langile baino gehiagoko enpresentzat).

Nolanahi ere, Euskadin gero eta enpresa gehiagok erakusten dute beren sentsibilitatea eta interesa berdintasun-diagnostikoak eta -planak eginez, eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun errealitatea aldatzeko konpromisoa hartzen dute. Era berean, dinamiketan parte hartu duten pertsonek aitortu dute azken urteotan ahalegin handiak egiten ari direla hizkuntzaren erabilera ez-sexista zaintzeko eta genero-estereotipoak erreproduzitzen dituzten irudiak saihesteko, besteak beste.

Bestalde, **prebentzioaren arloan indarrean dagoen araudiak** plantillen osasuna eta segurtasuna bermatzea eskatzen die enpresei, eta jardueraren eta jarduera garatzen duten pertsonen ezaugarrien arabera egitea. Prebentzio-zerbitzuak arduratzen dira betebehar hori gauzatzeaz. Prebentzioan berdintasun-printzipioak aplikatzeari dagokionez, oro har, lan-arriskuak genero-ikuspegitik tratatzea ez da behar beste kontuan hartu orain arte. Izan ere, laneko osasuna eta genero-ikuspegia ez dira lehentasunezko gaiak enpresetan. Hori dela eta, praktikan, enpresa gehienek ez dute genero-ikuspegia aplikatzen laneko arriskuen prebentzioan.

Dena den, **lotura zuzena dago enpresak berdintasunaren arloan** aldez aurretik egindako lanaren eta genero-ikuspegitik arriskuen prebentzioaren arloan enpresan dagoen sentsibilitatearen artean. Hala, berdintasun-planak dituzten edo emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko neurriak

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

dagoeneko dituzten enpresak inplikatuago eta kontzientziatuago daude genero-ikuspegia lan-arriskuen prebentzioan garrantzitsua dela uste dutelako.

Enpresan aplikatutako prebentzio-neurrien jarraipenari eta ebaluazioari dagokionez, oro har, ez da ohikoa jarraipena egitea kontuan hartuta neurri horiek **emakumeengan eta gizonengan** izan dezaketen eragin bereizia. Oso kasu zehatzetan bakarrik egin ohi da, adibidez, karga astunak edo haurdunaldiak maneiatzen direnean. Izan ere, dinamiketan parte hartu duten langile gehienek adierazi dute beren enpresan lanpostuetako arriskuen ebaluazioetan ez direla sartzen gizonen eta emakumeen arteko aldeak. Ohiko praktika da lanpostuen eta zereginen ebaluazioak orokorrean egitea, funtzio horiek betetzen dituzten edo gauzatzen dituzten pertsonen arteko aldeak kontuan hartu gabe.

Nolanahi ere, osasunaren gaineko arriskuak eta inpaktuak generoaren arabera bereizita, emakumeen artean arrisku psikosozialen eta arrisku muskulu-eskeletikoen inpaktu handiagoa hautematen da, eta gizonen artean istripu gehiago, hala nola kolpeak, erredurak edo erorketak. Langileen artean **arrisku psikosozialak** nahiko ohikoak diren arren, horiek ez dute lehentasunik arriskuen prebentzioan. Tradizionalki, industria-sektoreen berezko arriskuak gailendu dira, lan-istripu gehien izan dituztenak, eta bereziki gizonei eragiten dietenak. Beraz, praktikan, enpresa gehienetan segurtasun eta higiene arriskuak ebaluatzen dira nagusiki, eta neurri txikiagoan, arrisku ergonomikoak. Arrisku psikosozialen ebaluazioak egiten dituzten enpresak askoz gutxiago dira. Arrisku psikosozialen ebaluazioa legezko agindua den arren, horrelako ebaluazioak ez egiteagatik zehapenik ez izateak enpresetan horrelako ebaluazioak gutxi aplikatzea azaltzen duela dirudi. Dena den, kanpoko prebentzio-zerbitzuek nabarmendu dute enpresa batzuk aurrera egiten ari direla esparru horretan, eta arrisku psikosozialen ebaluazioak egiteko interesa handitzen ari dela.

Bestalde, **emakumeek parte-hartze txikia** dute prebentzioaren arloko kontsulta-prozesuetan; izan ere, enpresetako ordezkaritza gehienbat gizonena izaten da. Hau da, emakumeek parte-hartze txikia dute laneko segurtasun eta laneko osasun batzordeetan, batez ere sektore maskulinizatuetan. Emakumeek negoziazio kolektiboan, arriskuen prebentzioan eta enpresako zuzendaritza-postuetan gehiago parte hartzeak genero-ikuspegia prebentzio-protokoloetan eta, oro har, enpresaren kulturan sartzea erraztuko luke.

Arriskuen **prebentzioaren eta berdintasunaren arteko koordinazioari** dagokionez, ondorioztatzen da oro har ez dagoela koordinazio hori enpresetan, Prebentzioa eta Berdintasuna sail estankoak izaten direlako.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Azkenik, **prestakuntzari** dagokionez, adostasun zabala dago lan-arriskuen prebentzioaren arloan genero-ikuspegia duen prestakuntza eta gaikuntza jasotzeko beharrari buruz. Elkarrizketatutako pertsona gehienek uste dute, oro har, bai prebentzio-zerbitzu propioek, bai kanpoko prebentzio-zerbitzuek berdintasunari buruzko prestakuntza gutxi jasotzen dutela. Izan ere, hautemandako gabezietako bat, pixkanaka konpondu beharrekoa, laneko prebentzioaren eta osasunaren arloko arduradunek berdintasunari eta genero-ikuspegiari buruzko prestakuntzarik ez izatea da, bai enpresetan bertan, bai gai horiek lantzen dituzten erakunde publikoetan.

Oro har, langileei dagokienez, egindako talde-dinamikek aukera eman dute beren enpresak berdintasunaren arloan ezarri dituen neurriei buruzko informazioa eta komunikazioa hobetzeko edo indartzeko beharra dagoela pentsatzeko (sexu jazarpenaren kasuan esku hartzeko prozedurak barne), bai eta hartutako prebentzio-neurriak edo aplikatzen diren arriskuak ebaluatzeko prozedurak ere.

c) Pertsonak

Kontuan hartu beharreko hirugarren maila pertsona bakoitzaren ezaugarriei dagokie. Hain zuzen ere, emakumeak eta gizonak desberdinak dira beren **biologian**, eta laneko arriskuen prebentzioan genero-analisia egiteko, hainbat kontu hartu behar dira kontuan, hala nola toxiko batzuekiko zaurgarritasun desberdina edo emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun antropometrikoekin lotutako arrisku ergonomikoaren erantzun desberdina.

Ildo horretan, jakina da emakumeen hormona-prozesuak eta gizonenak desberdinak direla, eta, beraz, **substantzia toxiko** berarekiko esposizioak ondorio desberdinak eragin ditzake. Zehazki, substantzia kimiko lipodisolbagarriak errazago metatzen dira gantz-ehun gehien duten pertsonetan, eta, hain zuzen ere, sexu femeninoaren koipe-materia maskulinoa baino ia % 15 handiagoa da.

Bestalde, emakumeen eta gizonen **antropometriari** dagokionez, emakumeek, oro har, garaiera txikiagoa dute, indar muskular txikiagoa, esku txikiagoak eta beso laburragoak, eta horrek arazo muskular espezifikoak ekar ditzake lanpostuaren diseinuaren arabera (planoen altuera/zabalera, irismen distantziak, makinen neurriak eta pisua, norbera babesteko ekipamenduak).

Bestalde, **pertsonen nortasuna, balioak edo jarrerak** genero sozializazioko prozesuek baldintzatzen dituzte, eta eragin zuzena dute enpresako lan-arriskuen prebentzioan. Hala, maskulinitate hegemonikoari buruzko

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

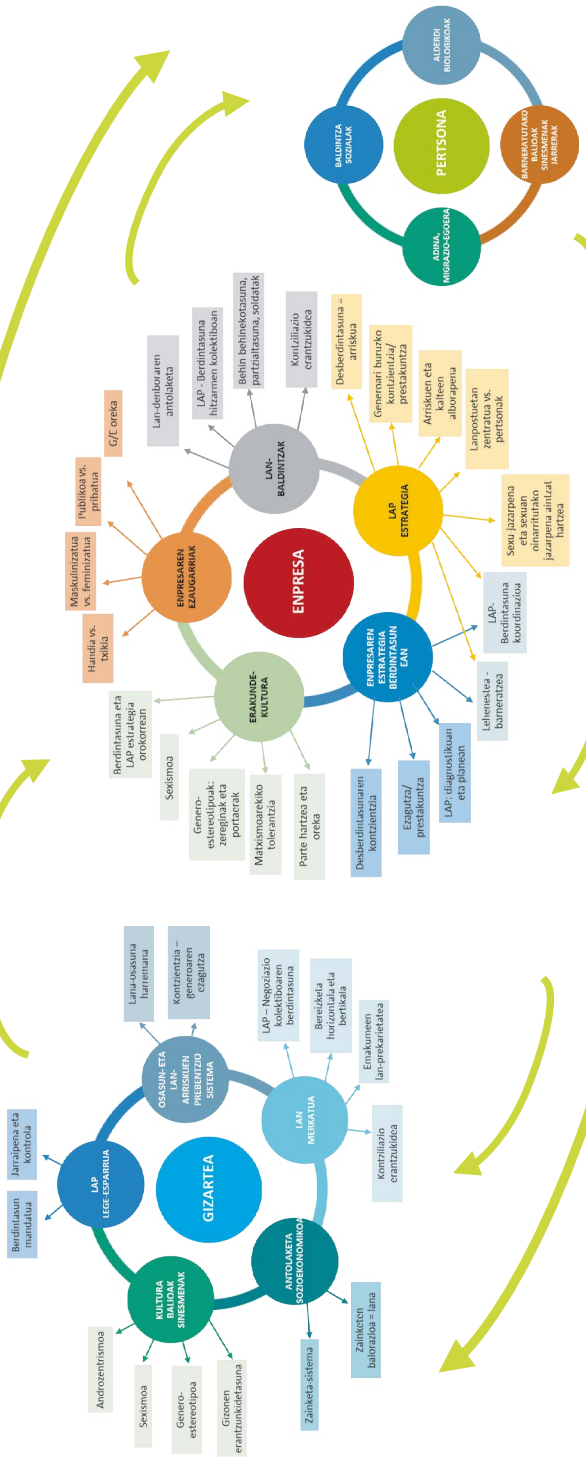
azterlanek erakusten dute gizonek gizarteratzen dituzten jarrerek edo balioek eragina izan dezaketela arriskuekiko esposizioan eta haien osasunean, eta gizonen jokabide arriskutsuen balorazio sozial positiboarekin erlazionatzen dutela.

Talde-dinamiketan parte hartu dutenek, gai horri buruzko datu objektiborik ez badute ere, uste dute nolabaiteko pertzepzioa dagoela gizonak arriskutsuagoak direla eta emakumeak zuhurragoak, eta horrela baieztatzen da gure gizartean gertatzen diren genero-rolen erreprodukzioa dagoela enpresen barruan. Hala ere, parte-hartzaile batzuek adierazi dute gai horri ez diotela behar beste erreparatu, eta desberdintasunak ez direla beti generoarekin lotzen, baizik eta beste ezaugarri pertsonal batzuekin lotu daitezkeela.

Azkenik, testuinguru pertsonalarekin lotutako beste alderdi batzuk ere kontuan hartu behar dira, hala nola **gizarte-euskarria** edo familia egoera (biek dute eragina emakumeek jasaten duten «presentzia bikoitzaren» fenomenoan). Alderdi horiek, ezinbestean, bakoitzaren bizi-inguruabarrak zehazten dituzte, eta laneko arrisku egoeren edo osasun egoeraren aurrean duten jarrera baldintzatzen dute. Era berean, dinamiketan oso gutxi aipatu bada ere, beste ezaugarri soziodemografiko batzuen eragina jaso behar da, hala nola adina, familia egoera (guraso bakartasuna), migrazio egoera, aniztasun funtzionala, sexu identitatea... Laneko arriskuen prebentzioa ikuspegi intersekzionaletik aztertzeko oso garrantzitsuak diren gaiak dira, baina, genero-ikuspegiarekin gertatzen den bezala, ez da berez ateratzen eztabaidetan, eta ez da zehazten. Horrek berriz ere eragiten du gai horiei buruzko sentsibilizazio eta prestakuntza estrategien garrantzia, kontzientziazioan eta neurri eraginkorrak hartzeko gaitasunean aurrera egiteko.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

ENPRESAN LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAN ERAGITEN DUTEN GENERO-FAKTOREAK



ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

4.2. Etorkizunerako gomendioak

Jarraian, jarduera-proposamen batzuk eta ikerketa-ildo posibleak jasotzen dira, laneko arriskuen prebentzioan genero-ikuspegiaren ezarpena indartzeko.

Jarduera-proposamenak

- INDARREAN DAGOEN LEGERIA ALDATZEKO PROPOSAMENAK EGITEA, LANEKO ARRISKUEN PRENBENTZIOAN GENERO-IKUSPEGIAREN GARAPENA BULTZATZEKO.

- GAINBEGIRATZE- ETA KONTROL-PROZESUAK DISEINATZEA, LANEKO OSASUNAREN ETA BERDINTASUNAREN ARLOAN INDARREAN DAGOEN ARAUDIA BETETZEN DELA BERMATZEKO.

- GOGOETARAKO ETA BERDINTASUNEKO POLITIKAK ETA LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIORAKO POLITIKAK KOORDINTATZEKO GUNEAK SUSTATZEA.

- LAN-ARRISKUEN PREBENTZIOARI BURUZKO PRESTAKUNTZA ETA GAIKUNTZA ESPEZIFIKOA ESKAINTZEA, GENERO-IKUSPEGIAREKIN
  - Enpresa erakundeak
  - Erakunde sindikalak
  - Prebentzioko ordezkariak
  - Berdintasun-agenteak
  - Prebentzio-zerbitzuak
  - ...

- ENPRESEI ZUZENDUTAKO KONTZIENTZIAZIO- ETA SENTSIBILIZAZIO-KANPAINAK BULTZATZEA, LAN-ARRISKUEN PREBENTZIOAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEAREN GARRANTZIARI BURUZ.

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

- ENPRESEI ZUZENDUTAKO TRESNA ERRAZAK GARATZEA (GIDAK, OHAR TEKNIKOAK...), ARRISKUEN PREBENTZIOAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEKO.

- LAGUNTZA ZUZENA (TEKNIKOA EDO EKONOMIKOA) EMATEA ENPRESEI, BATEZ ERE ENPRESA TXIKIENEI:
  - Lan-arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia txertatzeko laguntza.
  - Lan-arriskuen prebentzioa berdintasun-planetan txertatzeko laguntza.

- LANEKO ARRISKUEI ETA OSASUNAREN GAINEKO ERAGINARI BURUZKO DATUEN BILKETA SUSTATZEA ENPRESETAN, GENERO-IKUSPEGIA KONTUAN HARTUTA.

- ENPRESETAN ARRISKU PSIKOSOZIALEN EBALUAZIOAK EGIN DAITEZEN SUSTATZEA.

Ikerketa-ildoak

- BERDINTASUNAREN ETA LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAREN ARLOAN ENPRESEK EGITEN DUTEN JARDUERAREN BERRI IZATEA, EGINDAKO AURRERAPENAK ETA AURKITUTAKO ZAILTASUNAK NEURTZEKO.

- EMAKUMEEI BEREZIKI ERAGITEN DIETEN ARRISKUEI BURUZKO IKERKETA, HALA NOLA ARRISKU ERGONOMIKOAK ETA ARRISKU PSIKOSOZIALAK.

- SEKTORE FEMINIZATUEN LAN-ARRISKUAK, HALA NOLA ETXEKO LANA, ETXEZ ETXEKO LAGUNTZA ZERBITZUA, GIZARTE ESKU-HARTZE EDO MERKATARITZAREN ESPARRUA.

- BIZTANLE MOTAK, LANEKO ARRISKUEN AURREAN DITUZTEN PORTAERA ETA JARREREI DAGOKIENEZ (EZAUGARRI SOZIODEMOGRAFIKOAK).

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

- LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAREN ANALISIA IKUSPEGI INTERSEKTORIALETIK, HONAKO ALDAGAI HAUEK KONTUAN HARTUTA: ADINA, JATORRIA, ETAB. ETA BESTELAKO BALDINTZAILE BATZUK, HALA NOLA LAN-PREKARIETATEA, MIGRAZIOA-ESTATUSA...

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Eranskina. Dokumentu iturriak

Dokumentu honetarako kontsultatutako iturri nagusiak honako hauek dira:

a) Espainiako eta EAEko literatura

ADIBS (Associació de Dones de les Illes Balears per a la Salut), «Guía de perspectiva de género y salud laboral», Govern Illes Balears. Palma 2009.

http://www.caib.es/govern/rest/arxiu/619985

Artazcoz Lazcano, L., «Módulo 10: Salud Laboral», Programa de Formación de Formadores/as en Perspectiva de Género en Salud. Agència de Salut Pública de Barcelona. 2006

https://www.mscbs.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/11modulo_10.pdf

Artazcoz, L., *et al*.., «Desigualdades de género en salud laboral en España», Gac Sanit vol.26 no.4 Barcelona uztaila/abuztua. 2012.

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112012000400009

ATA «La prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género» , ATA Autónomos de Castilla y León, Junta de Castilla y León. 2010.

https://trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/TrabajoYPrevencion/es/Plantilla100DetalleFeed/1253860466245/Publicacion/1267709756367/Redaccion

Azpiroz A. «Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales» Taller «Enfoque de género en PRL y Ergonomía». Biblioteca Bidebarrieta, Bilbao. Azaroa 2019.

Blázquez Agudo, E.M., «Informe sobre Salud Laboral desde la perspectiva de Género», Instituto de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid. 2017.

https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/25655/informe_blazquez_2017.pdf

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Bonino, L., «Salud, varones y masculinidad», parte del artículo presentado para las Jornadas sobre Mainstreaming de Género en Salud y organizadas por OMS- Europa, en setiembre de 2001 y publicado en el Seminario sobre Mainstreaming de género en las políticas de salud en Europa Madrid. 2001.

http://www.lazoblanco.org/wp-content/uploads/2013/08manual/bibliog/material_masculinidades_0533.pdf

Campos-Serna, J., Ronda-Pérez E., *et al.*, «Desigualdades de género en salud laboral en España», Gaceta Sanitaria, 2012. 26 (4) 343-351. 2012.

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112012000400009

Carmona-Cobo, I., Garrosa, E., Moreno-Jiménez B., Del Barrio E., «Influencia de los estereotipos de género en la valoración del incivismo laboral», Cuadernos de Psicología Social do Trabalho, 2014, vol. 17, n. 2, p.190-205 – DOI: 10.11606/issn.1981-.0490.v17n2p190-205. 2014.

http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v17n2/a04v17n2.pdf

CCOO, «Salud, mujeres y trabajos. Guía para la mejora de las condiciones de salud y trabajo de las mujeres» Secretaría confederal de la Mujer. Martxoa 2004.

https://www.ccoo.es/34711b36c79dab3ef68ba88c2187d63e000001.pdf

Del Horno Etxaniz, M.C., «Informe 2015: Situación de mujeres y hombres en materia de accidentes de trabajo», Osalan Aurkezpena. Azaroa 2017.

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/ponencias_jt171114_genero/es_def/adjuntos/ponencia_maricarmen_delhorno_genero.pdf

Departament de Treball, «10 porqués para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género». Generalitat de Catalunya. 2010.

http://istas.net/descargas/10XQ_Genere_cast.pdf

Elarre Belzunegui, A., *et alii* «Mujeres y Salud Laboral. Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género. Propuestas de intervención.» Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL). Ficha técnica de prevención 34. Abril 2011.

http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213-A8AF122EA/167193/FTP34MujeresySaludLaboral.pdf

Emakunde, «Zifrak 2018. Emakumeak eta Gizonak Euskadin», urtarrila 2018.

https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio_cifras/eu_emakunde/adjuntos/zifrak_2018.pdf

Emakunde, «Estresak emakumeen osasunean duen eragina», Emakundek antolatutako jardunaldiak, 1995.

https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_jornadas/es_emakunde/adjuntos/jornada.05.incidencia.estres.salud.mujeres.cas.pdf

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Ferrer Puigserver A. «Síndrome de desgaste por empatía: análisis, escalas de evaluación y medidas de prevención», Universitat de les Illes Balears, 2015.

https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/1652/Ferrer%20Puigserver%2C%20Aina.%20Treball%20Final%20de%20Grau.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fundación Mujeres, «Salud laboral. Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales». Materiales Divulgativos. Ministerio de Igualdad. 2010.

https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/1D689354-F896-4A62-85FB-E3C8F3CC6DFE/168335/monografico_salud_laboral.pdf

Gartzia, L., Pizarro J., and Baniandres J., «Emotional Androgyny: A Preventive Factor of Psychosocial Risks at Work?», Department of People Management in Organizations, Universidad de Deusto, Bilbao. Azaroa 2018.

https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.02144/full

Gayoso Doldan, M., Rodríguez Tupayachi, S. *et al.*, «Desigualdad de género en las actividades de prevención de riesgos laborales», Med Segur Trab (Internet) 2015; 61 (238) 4-17. 2015.

http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n238/original1.pdf

González Gómez, M.F., «Salud laboral y género. Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales». Servicio de Salud Laboral Dirección General de Ordenación e Inspección. Consejería de Sanidad de la Comunidad Autónoma de Madrid. Med Segur Trab (Internet) 2011; 57. Suplemento 1: 1-262. 2011.

https://pdfs.semanticscholar.org/05fd/4d7fb90a76fa16942bc67f3f829b88f978fe.pdf?_ga=2.241087555.1952681847.1578926774-2139509970.1578926774

Hurtado de Mendoza, C., Aparicio M., Luceño, L., «Ansiedad y estrés en la mujer trabajadora. Diferencias y relaciones con otros factores», Avances en Psicología Clínica, Asociación Española de Psicología Conductual. ISBN: 978-84-695-3599-8, 2012.

https://www.ugr.es/~aepc/WEBCLINICA/DOCUMENTOS/librocapitulosXcongreso.pdf

ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud), CCOO, «Mujeres, Trabajos y Salud», Guía Sindical. Con financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. 2012.

https://www.ccoo.es/34711b36c79dab3ef68ba88c2187d63e000001.pdf

ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud), CCOO, «Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo». 2004.

http://istas.net/descargas/m_metodo_istas21.pdf

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Martínez Gayoso, M.N., «Prevención de Riesgos Laborales, Igualdad entre mujeres y hombres, y Negociación Colectiva en la CAV», Lan Harremanak/23 (2010-II) (197-230). 2010.

https://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/4665

Ministerio de Sanidad, «Salud y Riesgos Laborales con perspectiva de género» Herramienta de Apoyo n.º 10. Asesoramiento para la Igualdad. 2013.

MS Consultores, «La cuestión de género en la prevención de riesgos laborales. Modelo de prevención de riesgos laborales sensible al género», Junta de Castilla y León. 2005.

http://www.intersindical.es/boletin/laintersindical_saludlaboral_07/archivos/la_cuestion_de_genero_en_la_PRL.pdf

OSALAN, «La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Oportunidades de actuación para OSALAN. Julio de 2010».

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/info2011_perspectiva-genero/es_informe/adjuntos/Perspectiva_Genero_InfOsalan.pdf

OSALAN, EAEko lan-istripuak generoaren ikuspuntua aintzar hartuta 2004-2013. Urria 2014 /Accidentes laborales bajo la perspectiva de género en la C.A.E. 2004-2013», Octubre 2014.

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/copia_medicina_201505/es_asma/adjuntos/accidentes%20laborales%20por%20genero.pdf

OSALAN, «Genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan integratzeko jarraibideak», 2017a.

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/eu_def/adjuntos/genero_ikuspegia_jarraibideak.pdf

OSALAN, «Emakumeen eta gizonen egoera, laneko istripu tasari eta lanbide-gaixotasunei dagokionez (2017)». 2017b.

https://www.osalan.euskadi.eus/argitalpenak/-/liburua/emakumeen-eta-gizonen-egoera-laneko-istripu-tasari-eta-lanbide-gaixotasunei-dagokionez/eu/

OSALAN, «Emakumeen eta gizonen egoera, laneko istripu tasari eta lanbide-gaixotasunei dagokionez. Txostenaren lehenengo eguneratzea». 2018.

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/noticia/actualiz_datos_genero_240818/es_def/informe%20mujeres%20y%20hombres%20situacion%20accidentes%20(2018)%20(2).pdf

OSALAN, «Emakumeen eta gizonen egoera, laneko istripu tasari eta lanbide-gaixotasunei dagokionez. Txostenaren bigarren eguneratzea». 2019a.

http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/osalan_genero/es_def/adjuntos/informe_situacion_mujeres_hombres_siniestralidad_2018_2_revision.pdf

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

OSALAN, «Laneko Istripuak Euskal Autonomia Erkidegoan. 2018 txostena». 2019b.

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/informes_anuales_siniestralida/eu_def/adjuntos/informe_at_2018_eu.pdf

OSALAN, «Gaixotasun profesionalak Euskal Autonomia Erkidegoan. 2018 txostena». 2019c.

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/informes_anuales_siniestralida/eu_def/adjuntos/informe_ep_2018_eu.pdf

OSALAN, «Lan-arloko sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko orientabideak». 2019d.

https://www.osalan.euskadi.eus/argitalpenak/-/liburua/lan-arloko-sexu-jazarpena-eta-sexuan-oinarritutako-jazarpena-prebenitzeko-orientabideak/

OSALAN, «Genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan integratzeko jarraibideak. Tresna erabilgarriekin eguneratua». 2019e.

https://www.osalan.euskadi.eus/argitalpenak/-/liburua/genero-ikuspegia-prl/

OSALAN, «Laneko Istripuak Euskal Autonomia Erkidegoan. 2019 txostena». 2020.

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/informes_anuales_siniestralida/eu_def/adjuntos/informe_at_2019_eu.pdf

Ribas Bonet, M.A., «Desigualdades de género en el mercado laboral: Un problema actual». Universitat de les Illes Balears. 2005

https://dea.uib.es/digitalAssets/136/136587_w6.pdf

Rivas Vallejo, P. «Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral», Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, ISSN 1137-5868, N.º Extra 74, 2008.

https://www.researchgate.net/profile/Pilar-Rivas-Vallejo/publication/28249060_Salud_y_genero_perspectiva_de_genero_en_la_salud_laboral/links/0a85e53bdafcdd3817000000/Salud-y-genero-perspectiva-de-genero-en-la-salud-laboral.pdf

Rivas Vallejo, P. «Salud Laboral con perspectiva de género», 9as Jornadas Nacionales de Ergonomía y Psicosociología. Asturias. Azaroa 2014.

http://www.preveras.org/docs/documentos/salud_laboral_con_perspectiva_de_genero.pdf

Riviere, J., «Cambiar las masculinidades para prevenir los riesgos laborales», Jornadas Integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, 2017. Osalan y Gobierno Vasco.

https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/ponencias_jt171114_genero/es_def/adjuntos/ponencia_josetxu_riviere_genero.pdf

Rodríguez Enríquez, C., «Economía feminista y economía del cuidado», revista Nueva-Sociedad No 256, marzo-abril de 2015, ISSN: 0251-3552.

https://nuso.org/articulo/economia-feminista-y-economia-del-cuidado-aportes-conceptuales-para-el-estudio-de-la-desigualdad/

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

Sabater, M.C., «La Interacción Trabajo-Familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral», Universidad de La Rioja. Lan Harremanak/30 (2014-I).

https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5029809.pdf

Valls-Llobet, C. «Contaminación ambiental y salud de las mujeres», Investigaciones Feministas, 2010, vol 1 149-159. 2010a.

https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/download/INFE1010110149A/7703/

Valls-Llobet, C., «Salud laboral de las mujeres y medio ambiente», Ecología Política, ISSN 1130-6378, Nº 40, 2010, págs. 79-85. 2010b.

https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3400044

Valls-Llobet, C., «Salud Laboral y diferencias entre mujeres y hombres. Exposición a químicos y riesgos electromagnéticos. El ejemplo de cáncer de mama», CAPS. Centro de Análisis y Programas Sanitarios. ETUI. 2015.

https://www.etui.org/content/download/19575/151496/file/SQM,%20EM%20I%20CANCER%20MAMA.%20BRUSELAS.%20(1).ppt

Vicente-Herrero MT, Ramírez Iñiguez de la Torre MV, Capdevila García L. «Salud laboral y género: riesgos laborales. Especial referencia a fertilidad.» Grupo de Trabajo Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (AEEMT); 2018.

http://www.aeemt.com/web/wp-content/uploads/2018/05/DOCUMENTO_AEEMT_SALUD_LABORAL_Y_GENERO.pdf

UGT, «La perspectiva de género en la prevención de Riesgos Laborales», Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, financiado por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. 2019.

http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/La%20Perspectiva%20de%20Genero.pdf

Zimmermann Verdejo, M., «Mujer y Trabajo. Aproximación al análisis de indicadores de desigualdad a través de metodología de Encuesta», Departamento de Investigación e Información. INSHT, Maiatza 2009.

https://www.insst.es/documents/94886/214929/MUJER+Y+TRABAJO_INDICADORES+DE+DESIGUALDAD.pdf/e06f25e8-4f3f-4c44-a705-d15357cbda9d

b) Nazioarteko literatura

Campos-Serna J., Ronda-Pérez, E., Artazcoz, L., Moen B.E, Benavides, F.G., «Gender inequalities in occupational health related to the unequal distribution of working and employment conditions: a systematic review». Published online 2013 Aug 5. doi: 10.1186/1475-9276-12-57. 2013.

https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3765149/

CIF, Centro Internacional de Formación de la OIT, «Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas», Turín, urtarrila 2011.

https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS_329170/lang--es/index.htm

Elser H., Falconi M., Bass M., Cullen M.R., «Blue-collar work and women's health: A systematic review of the evidence from 1990 to 2015». Published online 2018 Aug 18. doi: 10.1016/j.ssmph.2018.08.002. 2018.

https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6215057/

EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work), «Gender issues in safety and health at work. A review», ISBN 92-9191-045-7. 2003.

https://osha.europa.eu/en/publications/report-gender-issues-safety-and-health-work/view

EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work), «New risks and trends in the safety and health of women at work», European Risk Observatory, ISBN: 978-92-9240-153-5, 2013.

https://osha.europa.eu/es/publications/summary-new-risks-and-trends-safety-and-health-women-work

Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), «Gender, jobs and working conditions in the European Union», 2002.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0249en.pdf

Eurofound (European Foundation for Living and Working Conditions), «Women, men and working conditions in Europe», 2013.

https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/working-conditions-social-policies/women-men-and-working-conditions-in-europe

Eurofound (European Foundation for Living and Working Conditions), «The gender employment gap: Challenges and solutions», 2016.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1638en_1.pdf

Eurofound (European Foundation for Living and Working Conditions), «Sixth European Working Conditions Survey – Overview report», 2019.

https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

European Parliament, «Occupational Health and Safety Risks for the Most Vulnerable Workers», 2011. Directorate General for Internal Policies. Policy Department Economic and Scientific Policy. Employment and social affairs. 2011.

http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2011/464436/IPOL-EMPL_ET(2011)464436_EN.pdf

Fernandes C., Pereira A., «Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review», Published online 2016 May 6. doi: 10.1590/S1518-8787.2016050006129. 2016.

https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4902095/

Goren N., Álvarez M.C., «Cómo trabajar la masculinidad en el ámbito sindical. El caso de la UOCRA», Fundación UOCRA, Buenos Aires. 2019.

https://unpaz.edu.ar/sites/default/files/2019-04/Co%CC%81mo%20trabajar%20las%20masculinidades%20en%20el%20a%CC%81mbito%20sindical.pdf

Laaksonen M., Mastekaasa A., Martikainen P., Rahkonen O., Piha K., Lahelma E., "Gender differences in sickness absence--the contribution of occupation and workplace», Scand J Work Environ Health. 2010 Sep;36(5):394-403. Epub 2010 Mar 9. 2010.

https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20213051

Paksaichol, A., Janwantanakul P., Purepong N. Pensri p., Van der Beek A., «Office workers' risk factors for the development of non-specific neck pain: a systematic review of prospective cohort studies». Published by the BMJ Publishing Group Limited. 2012.

https://oem.bmj.com/content/69/9/610.long

Roquelaure Y., Bodin J., Ha C., Petit Le Manach A., Descatha A., Chastang JF., Leclerc A., Goldberg M., Imbernon E., «Personal, biomechanical, and psychosocial risk factors for rotator cuff syndrome in a working population», Scand J Work Environ Health. 2011 Nov;37(6):502-11. doi: 10.5271/sjweh.3179. Epub 2011 Jun 24. 2011

https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21706122

Schütte S., Chastang JF., Parent-Thirion A., Vermeylen G., Niedhammer I., «Psychosocial work exposures among European employees: explanations for occupational inequalities in mental health», 2015 Sep;37(3):373-88. doi: 10.1093/pubmed/fdv044. Epub 2015 Apr 23. 2015.

https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25911619

Ullrich, D.R. , Sarate J.A., *et al*.., «Femineidad y Masculinidad en la Organización del Trabajo», INVENIO 16 (30) 2013: 111-126, 2013.

https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4237219.pdf

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1

c) Legedia eta erreferentziazko beste dokumentu batzuk

31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzkoa (EAO, 269. zk., 1995eko azaroaren 10ekoa).

https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con

https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/legislacion_200905/eu_200905/adjuntos/osalan_prebentzio-legea.pdf

3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako (EAO, 71. zk., 2007ko martxoaren 23koa).

https://sites.google.com/site/euskallegezalea/estatukoaraudia/3-2007-lege-organikoa-emakumeen-eta-gizonen-berdintasun-eragingarrirako-1

6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa. (EAO, 57.zk., 2019ko martxoaren 7koa)

https://www.boe.es/boe_euskera/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244-E.pdf

4/2005 Legea, otsailaren 18koa, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa (EHAA, 42 zk., 2005eko martxoaren 2koa).

https://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2005/03/0500982a.pdf

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Espainiako Estrategia 2015-2020

https://www.insst.es/documents/94886/211340/ESTRATEGIA+SST+15_20.pdf/6ad555c4-d5d8-4ab5-8c27-f576e1cd6230

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia (2015-2020)

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/noticia/estrategia_vasca_sst_20152020/eu_folleto/adjuntos/20152020_euskal_estrategia.pdf

ISBN: 978-84-95859-88-4 e-ISBN: 978-84-95859-89-1