

---

# GENERO-IKUSPEGIA

LANEKO ARRISKUEN  
PREBENTZIOAN

# INTEGRATZEKO JARRAIBIDEAK

---





# AURKIBIDEA

<b>1. JUSTIFIKAZIOA</b> .....	6
<b>2. HELBURUA</b> .....	10
<b>3. METODOLOGIA</b> .....	12
<b>3.1 OINARRIZKO KONTZEPTUAK</b> .....	13
3.1.1 SEXUA.....	13
3.1.2 GENEROA.....	13
3.1.3 GENERO-IKUSPEGIA INTEGRATZEA – GENERO-ZEHARKAKOTASUNA.....	13
3.1.4 AUKERA-BERDINTASUNA.....	14
3.1.5 TRATU-BERDINTASUNA.....	14
3.1.6 EKINTZA POSITIBOA.....	14
<b>3.2 LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA</b> .....	14
<b>3.3 ANALISIRAKO METODOA</b> .....	16
<b>4.GENERO-IKUSPEGIA PREBENTZIO-PLANAREN GARAPENEAN INTEGRATZEA</b> .....	20
<b>4.1 AURREKO JARDUERAK</b> .....	21
4.1.1 ARAUDIA EZAGUTZEA.....	21
4.1.2 KULTURA PREBENTIBOA.....	21
<b>4.2 SISTEMA ANTOLATZEA</b> .....	22
4.2.1 ANTOLAKETA-EREDU PREBENTIBO BAT AUKERATZEA.....	22
4.2.2 LANGILEEI KONTSULTA EGITEA ETA PARTE HARTZEA.....	23
4.2.2.1 LANGILEEK PARTE HARTZEKO EGITURAK ANTOLATZEA.....	23
4.2.2.2 LANGILEEK PARTE HARTZEKO MEKANISMOAK.....	23
4.2.3 PREBENTZIOA ENPRESAREN ANTOLAKETA-EGITURAN INTEGRATZEA.....	24
<b>4.3 ENPRESABURUAK LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOARI BURUZKO LEGEAN EZARRITAKO HELBURU ETA PRINTZIBIO PREBENTIBOAK BERE EGITEA</b> .....	25
4.3.1 HELBURUAK.....	26
4.3.2 ADIERAZLEAK.....	26
<b>4.4 ENPRESAREN EZAUGARRIEN ANALISI OROKORRA</b> .....	27
<b>4.5 PREBENTZIO-SISTEMA DISEINATZEA</b> .....	29

# AURKIBIDEA

<b>5. PREBENTZIO-PLANEKO JARDUERAK</b> .....	32
<b>5.1 LANGILEEI KONTSULTA EGITEA ETA PARTE HARTZEA</b> .....	33
5.1.1 LAN-BALDINTZAK DESKRIBATZEA.....	33
5.1.2 LANGILEEK BEREN EKIMENEZ PARTE HARTZEA.....	34
5.1.3 AMAIERAKO AGIRIA.....	34
<b>5.2 ARRISKUAK EBALUATZEA</b> .....	35
5.2.1 LAN-BALDINTZAK DESKRIBATZEA.....	36
5.2.2 ARRISKUA AZTERTZEA.....	37
5.2.2.1 ARRISKUA ZEHATZTEA.....	37
5.2.2.2 ARRISKUA ZENBATESTEA.....	39
5.2.3 ARRISKUA BALIOZTATZEA.....	41
5.2.4 HAURDUNALDIA/EDOSKITZAROA.....	41
<b>5.3 PREBENTZIOZKO JARDUERAK PLANIFIKATZEA</b> .....	43
5.3.1 PREBENTZIOZKO NEURRIEN KATALOGOA.....	43
5.3.2 PREBENTZIOZKO JARDUERAK PLANIFIKATZEA.....	44
5.3.3 PREBENTZIOZKO EKINTZEN ERAGINKORTASUNA.....	44
<b>5.4 LANGILEEI INFORMAZIOA EMATEA</b> .....	45
<b>5.5 PRESTAKUNTZA</b> .....	46
<b>5.6 OSASUNA ZAINZTEA</b> .....	48
5.6.1 GENERO-IKUSPEGIA OSASUNEAN (VELASCO, S., 2008).....	49
5.6.2 OSASUNA ZAINZTEA.....	50
5.6.2.1 NORK BERE OSASUNA ZAINZTEA.....	50
5.6.2.2 OSASUNA ELKARREKIN ZAINZTEA.....	52
<b>5.7 BABESTEKO EKIPU, PRODUKTU ETA BALIABIDEAK ESKURATZEA ETA ESKURA JARTZEA</b> .....	53
<b>5.8 ENPRESA-JARDUERAK KOORDINATZEA</b> .....	56
<b>5.9 LANGILEAK KONTRATATZEA EDO LANPOSTUA ALDATZEA</b> .....	58
<b>5.10 OSASUN-KALTEAK JAKINARAZTEA ETA IKERTZEA</b> .....	61
<b>ERANSKINA: OSASUN-KALTEEN IKERKETA-TXOSTENA EGITEKO EREDUA</b> .....	64
(PROPOSAMENA/GIDA KALTE EDO PATOLOGIAREN ETA ENPRESAREN EZAUGARRIEN ARABERA APLIKATU BEHAR DA)	
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	70



# 1. JUSTIFIKAZIOA



## 1

## JUSTIFIKAZIOA

Laneko segurtasunean eta osasunean genero-ikuspegia aplikatu beharra dago laneko arriskuek eta arrisku horiek sortzen dituzten patologiek gizonari eta emakumeei desberdin eragiten dietelako.

Hasierako analisiaren arabera, askotariko arrazoiengatik gertatzen da hori:

- Bi sexuen biologia desberdina da; alde handienak haurdunaldia eta edoskitzaroa dira.
- Lana sexuaren arabera banatzen denez, lan-merkatuaren bereizketa horizontala da eta, ondorioz, emakumeak sektore eta jarduera batzuetan dira nagusi eta gizonak beste batzuetan. Gauzak horrela, industria-arloko langile gehienak gizonak dira eta emakumeak, berriz, batik bat osasun- eta hezkuntza-arloetan aritzen dira, besteak beste.
- Lanaren bereizketa bertikalaren ondorioz, emakumeen eta gizonen lan-baldintzak desberdinak dira. Emakumeak trebakuntza gutxiko, erantzukizun gutxiagoko eta igotzeko aukera gutxiko lanpostuetan aritzen dira gehienbat, eta gizonak, berriz, baldintza ekonomiko hobek, botere-maila handiagoa eta igotzeko aukera dituzten lanpostuetan.
- Enpleguaren behin-behinekotasuna. Behin-behineko, lanaldi partzialeko eta ordainsari txikiagoko lanpostuetan gizon baino emakume gehiago daude.
- Lana sexuaren arabera banatzen da eta gainera, tradizioz, ekoizpen-esparrua (enplegua) gizonari egokitzen zaie eta ugalketa-esparrua (etxeko lanak eta zaintza) emakumeei; ondorioz, gizarte-antolamenduan etxeko lanak eta zaintza-lanak ez dira berdin banatzen. Hori dela eta, emakumeek etxeko lan eta zaintza-lan gehiago egiten dute (lanaldi bikoitza) eta horrek eragina du haien laneko bizitzan eta osasunean.

Beraz, gizonari eta emakumeei lan-merkatuan kondizio eta estatus sozial eta ekonomiko desberdinak dituzte eta, ondorioz, arrisku desberdinak eta osasun-arazo desberdinak dituzte. Gauzak horrela, lan feminizatuek batez ere arrisku ergonomiko eta psikosozialak dituzte, eta maskulinizatuek segurtasun-arriskuak. Arrisku horiek osasunari desberdin eragiten diote: emakumeei dagokienez, eraginak epe luzera agertzen dira eta arrazoi asko dituzte, eta kaltea laneko eta lanetik kanpoko arrisku-faktore anitzek sortzen dute; gizonari, aldiz, istripu traumatiko gehiago izan ohi dituzte.

**Laneko arriskuak prebenitzeko, beraz, ezinbestekoa da emakumeen eta gizonen arteko aldeak aintzat hartzea, lan-munduko askotariko errealitatei erantzun egokia emateko.**

Ikus dezagun labur-labur laneko osasunaren alorrean generoa nola aztertu ohi den.

- Laneko segurtasunari eta osasunari buruzko azterlanetan, okupazioa gizonak eta emakumeek egiten duten lan-motaren adierazle garrantzitsutzat jotzen dute eta irizten diote lan-baldintzek zerikusi handiagoa dutela mailarekin generoarekin baino.
- Tradizioz, emakumeen laneko osasun-arazoak gutxietsi egin dituzte, amatasuna baino ez dute babestu espezifikoki. Egiaz, emakumeen laneko osasunari buruzko ikerketa gehienek emakumeen ugaltzeko gaitasuna hartu dute ardatzat eta lan-baldintzek beste gai batzuetan izan dezaketen eragina bazter utzi dute.
- Toxikologia-azterketak gizonak nagusi diren lan-taldeetan, hau da, lanbide maskulinizatuetan, egin ohi dituzte, eta horrek emaitzak estrapolatzerakoan arazoak sortzen ditu.
- Lege-esparruak "genero aldetik ikuspegi neutroa" badu, laneko osasuna langile abstraktu bat oinarritzat hartuta aztertzen badu (erreferente implizitua gizonekoen lan normala da), ez du laguntzen emakumeen laneko arriskuen prebentzio-arazoak zehazten eta konpontzen.

**Laneko arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia integratzeko nahitaezkoa da emakumeentzat garrantzitsuak diren arloak ikertzea (orain arte ez dira nahikoa jorratu), emakumeen laneko arriskuak ez gutxiestea, laneko osasunaren gaineko erabakietan emakumeek gehiago parte hartzea eta hartzen diren prebentziozko neurriak egokiak izan daitezen ziurtatzea.**





# 2. HELBURUA



## 2

### HELBURUA

Enpresa eta erakunde batzuk laneko segurtasunean eta osasunean generoa aintzat hartu behar delako uste osoa dute eta prebentzioaren kudeaketan genero-ikuspegia integratzeko prest daude. Ordea, ez dakite ongi hori nola egin, amatasuna, edoskitzaroa, sexu-jazarpenak eta jazarpen sexistak lantzeaz haratago.

Batzuek uste dute, hain zuzen ere, laneko arriskuak genero-ikuspegiarekin prebenitzea gai horiek aintzat hartzea dela. Egia da gai horiek ikusgarriagoak direla eta, gainera, legerian berariaz araututa daudela, baina ez dira kontuan hartu beharreko bakarrak.

Lan honen helburua da erakunde askok egiten duten galdera honi erantzutea:

#### **Nola integratzen da genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzian?**

Osalanen xedea da, beraz, erakundeei prebentzioa kudeatzen laguntzea eta, horretarako, kudeaketaren etapa guztietan genero-ikuspegia integratzeko aholku eta jarraibide metodologikoak proposatzea.

# 3. METODOLOGIA



## 3

**METODOLOGIA****3.1 Oinarrizko kontzeptuak****3.1.1 Sexua**

Gizakia gizon edo emakume bezala definitzen duten ezaugarri biologikoak dira. Ezaugarri biologikoen multzoak ez dira elkarren baztertzailak; izan ere, badira biak dituzten pertsonak, baina normalean ezaugarri horiek gizakiak bi taldetan banatzen dituzte: gizonak eta emakumeak (OME).

**3.1.2 Generoa**

- Gizonak eta emakumeak desberdintzen dituen sinesmen, ezaugarri pertsonal, jarrera, sentimendu, balio, jokaera eta jardueren multzoa da; desberdintze hori gizarte-eraketaren prozesuaren bidez egiten da, eta prozesu horrek hainbat ezaugarri ditu. Alde batetik, zenbait alorretan garatzen den prozesu historikoa da: estatuan, lan-merkatuan, eskoletan, komunikabideetan, legeetan, familian eta pertsonen arteko harremanetan. Beste alde batetik, prozesu horren ondorioz ezaugarri eta jarduera horiek hierarkizatu egiten dira, eta maskulinoztat jotzen direnei balio handiagoa ematen zaie (Lourdes Benería, 1987, 46; hemen: Maquieira, 1998; Esteban, 2001, 28).
- Gizarteak bi sexuekin era berezitan lotzen dituen rol, harreman, pertsonalitate-ezaugarri, jarrera, jokabide, balio, botere erlatibo eta eraginaren multzoa adierazten du; gizarteak berak eratzen ditu alderdi horiek guztiak. Sexu biologikoa ezaugarri genetiko eta anatomikoen bidez dago zehaztuta; generoa, berriz, geureganatutako eta ikasitako nortasuna da, eta asko aldatzen da kultura batetik bestera eta kultura bakoitzaren barnean. Generoa erlazonala da; izan ere, ez dago emakumeekin edo gizonekin bakarrik lotuta, bien arteko harremanekin baizik (INSTRAW).
- Genero kontzeptuak gizonen eta emakumeen arteko desberdintasun sozialak (desberdintasun biologikoak kontuan hartu gabe) adierazten ditu; desberdintasun horiek ikasi egiten dira, denborarekin aldatu egiten dira eta oso desberdinak dira kulturen arabera eta kultura bakoitzaren barruan (Europako Batzordea).

**3.1.3 Genero-ikuspegia integratzea – Genero-zeharkakotasuna**

Emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrian ezberdinak modu sistematikoan aintzat hartzea, eta, horretarako, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan, eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan, ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jardura zehatzak txertatzea (4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako).

### 3.1.4 Aukera-berdintasuna

Emakumeek eta gizonek benetako berdintasun-egoeran erabili ahal izatea eskubideak: politikoak, zibilak, ekonomikoak, sozialak, kulturalak, eta arauetan ager daitezkeen gainerako oinarritzko eskubideak, baita boterea eta baliabide eta onura ekonomikoak eta sozialak kontrolatu eta eskuratu ahal izatea ere. Aukera-berdintasunaz ari garela, zera esan nahi dugu: agintea eta baliabide eta onura sozial eta ekonomikoak eskuratzeko abiagune edo hasierako baldintzak ez ezik, horiek guztiak gauzatzeko eta behar den moduan kontrolatzeko baldintzez ere ari garela (4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa).

### 3.1.5 Tratu-berdintasuna

Pertsonen sexuaren araberako inolako bereizkeriarik ez egotea, ez zuzeneko eta ez zeharkakoa.

- a) Zuzeneko bereizkeria dago baldin eta pertsona bat sexua edo sexuarekin zuzenean loturik dauden inguruabarrak direla-eta -haurdun egonda edo ama izanda, esaterako- beste pertsona bat baino modu txarragoan tratatzen bada. Delitu gisa izan dezakeen tipifikazioa ahaztu gabe, laneko sexu-jazarpena sexuagatiko zuzeneko bereizkeriatzat jotzen da.
- b) Zeharkako bereizkeria dago neurri, irizpide edo jardute batek, itxuraz neutroa izanda ere, sexu bereko multzo aski handiago bati kalteak eragiten dizkionean, salbu eta neurri, irizpide edo jardute hori egokia eta beharrezkoa denean, eta sexuarekin loturik ez dauden irizpide objektiboak erabilia justifikatzeko modukoa denean.

### 3.1.6 Ekintza positiboa

Denboran ondo mugatutako berariazko neurri zehatzak dira; beren helburua bizitzaren eremu guztietan sexuagatik izaten diren egitatezko ezberdintasunak ezabatzea edo murriztea da (4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa).

## 3.2 Laneko arriskuen prebentzioa

Lan honen helburua ez da prebentzioaren inguruko araudi eta tresnetan sobera aztertu eta landu diren laneko prebentzioari buruzko gaien inguruko pedagogia egitea. Horregatik, funtsezko gai batzuk bakarrik ekarriko ditugu gogora, irizten diogulako hartzaileek



ezagutuko dituztela hurrengo kapituluetan erabiliko ditugun laneko segurtasunari eta osasunari buruzko kontzeptuak.

- Enpresaburuak prebentzio-sistema eraginkor bat ezarri behar du (langileei kontsulta egin ondoren) eta, horretarako, "enpresaren kudeaketa-sistema orokorrean prebentzioa integratu behar du".

Prebentzio-sistemak aintzat hartu behar du enpresak zer antolamendu duen eta legez dagozkion baldintzak betetzeko prebentziosko zer jarduera gauzatzen dituen; hori, bertako langileen segurtasuna eta osasuna ziurtatzeko helburua betetze aldera.

- Sistemaren antolamenduari dagokionez, arauzko eskakizunak gai hauen ingurukoak dira:
  - Prebentziosko antolamendu-mota bataukeratzea, sistema baliabide espezializatuez hornitzeko.
  - Prebentzioa enpresaren antolamendu-egituran integratzea eta, alde horretatik, hierarkia-mailen arabera prebentzioaren inguruko zeregin eta erantzukizunak egokitzea.
  - Langileei kontsulta egiteko eta parte hartzeko mekanismoak.
- Sistemaren bitartez kudeatzen diren prebentziosko jarduerari dagokienez, INSHTek sailkapen hau egin du laneko arriskuen prebentzioa enpresaren kudeaketa-sistema orokorrean integratzeko gida teknikoan:
  - Lehenik, arriskuak ebaluatu eta prebentziosko jarduerak planifikatu behar dira, arriskuen prebentzio-plana kudeatzeko eta aplikatzeko funtsezko tresnak baitira (laneko arriskuen prebentzioari buruzko legeko (LAPL) 16.2 artikulua).
  - Bigarrenik, lan-baldintzak jorratu behar dira (LAPLko 4.7 artikuluan daude zehaztuta): baldintza horiek kontrolatzeko jarduerak zehaztu eta nola gauzatuko diren adierazi behar da, eta gerta daitezkeen aldaketetan nola jokatu planifikatu behar da.
  - Hirugarrenik, langileei zuzenean eragiten dieten prebentziosko jarduerak landu behar dira: batetik, prestakuntza eta informazioa; eta bestetik, osasuna zaintzea.
  - Azkenik, langileen osasuna kaltetzen duten gertakarierarako "erreakzio-jarduerak" hartu behar dira aintzat; hau da, larrialdietarako jarduerak planifikatu behar dira eta osasuna zerk kaltetu duen ikertu eta jakinarazi behar da.

Hauek dira, labur-labur, prebentzio-sistemek legez bete behar dituzten baldintzak:

- Prebentziozko antolamendu-mota bat aukeratzea.
- Prebentzioa antolamendu-egituran integratzea.
- Langileei kontsulta egitea eta parte hartzea.
- Arriskuak ebaluatzea eta prebentziozko jarduerak planifikatzea.
- Lan-baldintzak eta lan egiteko modua kontrolatzea.
- Aldaketen aurrean nola jokatu zehaztea.
- Langileei prestakuntza eta informazioa ematea.
- Langileen osasuna zaintzea.
- Larrialdietan zer egin zehaztea.
- Osasun-kalteak ikertzea.

Hamar baldintza horiek oinarritzakoak dira eta erakunde guztiek bete behar dituzte. Horiez gain, enpresek, sistema diseinatzerakoan, haien jarduera eta ezaugarrien araberako baldintza bereziak zehaztu behar dituzte (enpresa-jarduerak koordinatzea, instalazio/ekipo arriskutsuak zaintzea eta berraztertzea, produktuak erostea eta abar).

Prebentzioaren kudeaketari dagokionez, beraz, genero-ikuspegia alderdi horietan guztietan integratu behar da, eta horixe jorratuko dugu hurrengo ataletan.

### 3.3 Analisisirako metodoa

Prebentzio-sistema diseinatzea eta ezartzea etengabeko prozesu bat da. Baldintzak bete eta prebentziozko jarduerak gauzatu behar dira, enpresaburuak langileei kontsulta egin ondoren onartutako prozedurei jarraikiz. Prebentzio-sistemak, gainera, bizi-biziak dira eta, ongi diseinatuta badaude, funtsezkoa da berraztertzea, akatsak zuzentzea, aldaketetara egokitzea eta hobetzeko aukerak aporetzatzea.



Prozesu hori egoki gauzatzeko tresna prebentzio-plana da (LAPLko 16.1 artikulua). Plan horretan sistema ezartzeko jarduerak, arduradunak, epeak eta baliabideak zehazten dira.

Planak ziurtatu behar du enpresa kudeatzeko sistema orokorrak laneko arriskuen prebentzioa aintzat hartzen duela, hala jarduera nola hierarkia-maila guztietan. Horretarako, enpresan arriskuak prebenitzeko antolamendu-egitura, ardura, zeregin, jardunbide, prozedura, prozesu eta baliabideak zehaztu behar ditu.

**Plana ongi eginez gero, prebentzioa kudeatzeko sistema eratzen eta martxan jartzen da; sistema da, beraz, planaren emaitza.**

Zentzuzkoa da, beraz, prebentzioan genero-ikuspegia integratzeko enpresek prebentzio hori kudeatzeko duten tresna nagusia erabiltzea, laneko arriskuak prebenitzeko plana, alegia.

Enpresan prebentzio-plana ezartzeko pauso jakin batzuk eman behar dira, kalitate-sistemak eta ingurumena kudeatzekoak diseinatzeko eta ezartzeko ematen direnen antzekoak. Alde bakarra da azken bi horiek hautazkoak direla eta prebentzio-plana nahitaez ezarri behar dela (LAPLko 16. artikulua).

Plana agiri batzuetan jasotzen da eta agirietan adierazten da zer sistema ezarri den eta/edo ezartzen ari diren; ezartzen ari badira, horretarako zer jarduera gauzatzea aurreikusi duten ere azaldu behar da. Agiri horiek dira, besteak beste, laneko arriskuen prebentzioarekin zerikusia duten prozeduren eskuliburua eta prozedura horiek aplikatzerakoan sortutako erregistroak, sistemak nola funtzionatzen duen agertzen dutelako.

Lan honetan, beraz, enpresako prebentzio-plana garatzeko etapetan genero-ikuspegia nola integratzen den aztertuko dugu.

## PREBENTZIO-PLANEN ETAPAK

<b>1.-Aurreko jarduerak.</b>	Aplikatu behar den araudia biltzea. Kultura prebentiboa.
<b>2.- Sistema antolatzea.</b>	Antolaketa-eredu prebentibo bat aukeratzea, langileei kontsulta egin ondoren. Langileei kontsulta egiteko eta parte hartzeko mekanismoak. Prebentzioa enpresaren antolaketa-egituran integratzea.
<b>3.-Enpresaburuak LAPLn ezarritako helburu eta printzipio prebentiboak bere egitea.</b>	Prebentzioaren inguruko politika eta helburuak zehaztea.
<b>4.- Enpresaren ezaugarrien analisi orokorra.</b>	Gai hauei buruzko informazioa biltzea eta datuak eskuratzea (lantoki bakoitzeko): ekoizpen-prozesuak eta prozesu horietako arrisku nagusiak, langileak eta haien lan-eta kontratazio-baldintzak (prebentzioari dagozkionak), kudeaketa-sistema orokorra eta abar.
<b>5.- Prebentzio-sistema diseinatzea.</b>	Kudeaketa-sistemako unitateen (prebentzio-zerbitzua barne) prebentzio-jarduera eta -harremanak diseinatzea.
<b>6.- Sistema ezartzea.</b>	Ezartzeko faseak: sistema funtsean ezarritzat jotzeko gutxieneko baldintzak eta hurrengo pausoak.
<b>7.- Sistema berraztertzea eta hobetzea.</b>	Sistema nahitaez berraztertu/hobetu beharra dago, batetik, intzidentzia edo kalteren bat gertatzen bada; eta bestetik, lan-baldintzak asko aldatzen badira. Dena den, ikuskaritzaren baten edo etengabe hobetzeko dinamikaren ondorio ere izan daiteke.

**Plana ez da prebentzio-zerbitzuak bere kasa egin eta enpresaburuak onartzen duen agiri huts bat.**

**Plana diseinatzen eta ezartzen antolamendu-egiturak (zuzendaritza-karguak eta erantzukizunak dituzten pertsonak) eta langileek parte hartu behar dute. Gainera, plana etengabeko kontsulta- eta partaidetza-prozesu baten bitartez egin behar da, hori baita prebentzioa eraginkorki integratzeko baldintzetako bat.**





# 4. GENERO-IKUSPEGIA PREBENTZIO-PLANAREN GARAPENEAN INTEGRATZEA

## 4

**GENERO-IKUSPEGIA PREBENTZIO-PLANAREN GARAPENEAN INTEGRATZEA****4.1 Aurreko jarduerak****4.1.1 Araudia ezagutzea**

Fase honetan genero-ikuspegia integratzeko, enpresak bere jarduera eta ezaugarrien arabera aplikatu ditzakeen emakumeen lan-baldintzen inguruko legeria espezifiko, gida eta arau teknikoak bildu eta aztertu behar ditu, besteak beste amatasuna eta edoskitzaroa arautzekoak, berdintasunari buruzko legeria, INSHTen prebentzioko ohar teknikoak, eta UNE arauak.

Bibliografian kontuan har daitezkeen lege eta oinarritzko arauak bildu ditugu.

**4.1.2 Kultura prebentiboa**

Genero-ikuspegia enpresako prebentzioaren kudeaketan integratzeko, ezinbestekoa da erakundeak premia hori aintzat hartzea, batez ere prebentzioaren inguruko ekintza eta erabakiez arduratzen direnek, baina baita gainerako langileek ere.

Erakundearen kultura jorratu behar da, kide guztiek jakin dezaten zergatik hartu behar den kontuan genero-ikuspegia prebentzioa kudeatzerakoan. Hauek dira, labur-labur, arazoak:

- Legez nahitaezkoa delako. Izan ere, laneko arriskuen prebentzioan lana egiten duenaren ezaugarriak hartu behar dira kontuan eta sexua da ezaugarri horietako bat, adina, sentikortasun berezia eta abar diren bezala (LAPLko 15.1.d artikulua).
- Desberdintasun biologikoak direla eta, arriskuen ondorioak ere desberdinak dira, batez ere eragile kimikoak eskuztatzearen eta faktore ergonomikoen ondorioak.
- Zereginen banaketa eta lan-baldintzak direla eta, arriskuen esposizio-maila desberdina da; izan ere, lanak egiteko denbora eta laneko eta norbera babesteko ekipoen erabilera ez dira berdinak.
- Lanaren antolamenduaren eta arrisku psikosozialen problematika desberdina da, gizarte-zereginak eta familia-kargak eta horiek lanbide-sustapenean duten eragina direla eta.

### **Kontuan hartu beharrekoak:**

- Enpresan prebentzioaz arduratzen denak berdintasunaren gaineko prestakuntza izatea komeni da, kontzeptu horiek erakundeko gainerako kideei helarazteko.
- Enpresako kolektiboetako prebentzioaren gainean ematen zaien prestakuntzan genero-ikuspegiaren berri emateko eta sentibilizatzeko edukiak sartzea komeni da, prebentzioaren alorrean duten zereginaren arabera. Kolektibo horiek dira zuzendaritza, antolaketa prebentiboko kideak, prebentzioko ordezkaria edo langileen ordezkaria, erdi-mailako arduradunak eta langile guztiak.
- Zuzendaritzak eta enpresako arduradunek prebentzioaren eta berdintasunaren inguruko kezka sustatzeko giroa sortzen lagundu behar dute eta ez dituzte arrisku- edo diskriminazio-jokabideak onartu behar

## **4.2 Sistema antolatzea**

### **4.2.1 Antolaketa-eredu prebentibo bat aukeratzea**

Enpresak bere ezaugarrien araberrako antolaketa-eredu prebentibo bat hautatu behar du, legeriak aukeran ematen dituenen artean. Antolaketa-eredua enpresaburuak aukeratu behar du, dauden ordezkari-tza-mekanismoen bitartez langileei kontsulta egin ondoren.

- Antolaketa-eredu prebentiboa aukeratzeko irizpideetako bat prebentzioaren kudeaketan genero-ikuspegia integratzea erraztea da; horretarako, pertsonen prestakuntza hartu behar da kontuan, enpresako edo kanpoko erakunderen bateko langileena, hain zuzen ere. Kanpoko prebentzio-zerbitzu bat kontratatzea erabakiz gero, eskaintzan gai hori azpimarratzen duten erakundeak aukeratu behar dira, eta baloratu behar da, adibidez, erakunde horiek emakume eta gizonentzako berdintasun-politika eta -plan bat edukitzea, langileek laneko arriskuen prebentzioaren alorreko berdintasunari buruzko prestakuntza izatea eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde kolaboratzailearen Emakunderen ziurtagiria edukitzea (11/2014 Dekretua, otsailaren 11koa).

### **4.2.2 Langileei kontsulta egitea eta parte hartzea**

Enpresako antolaketa-eredu prebentiboa, esan bezala, enpresaburuak aukeratu behar du, langileei kontsulta egin ondoren.

Araudiak dio gai jakin batzuetan langileei kontsulta egin behar zaiela (LAPLko 33. artikulua), baina, egia esan, langileen partaidetzak iraunkorra izan behar du eta haien segurtasunean eta osasunean eragina duten alderdi guztiak hartu behar ditu kontuan. Partaidetza hori antolatzeke, langileen ordezkari-tza-egiturak eratu behar dira, LAPLren arabera, eta, horrez gain, partaidetza prebentzio-planaren prozeduraren batean zehaztu behar da.

#### 4.2.2.1 Langileek parte hartzeko egiturak antolatzea

Langileek parte hartzeko egiturak eta langileen zeregin, eskubide eta betebeharrak LAPLn daude zehaztuta. Egia da, hala ere, lege hori sei langile edo gehiagoko enpresek bete behar dutela. Horregatik, enpresa txikietan langile guztiak parte har dezakete laneko arriskuak prebenitzeko hartu beharreko erabakietan.

**Helburua da erakundeko langile guztiak izatea laneko arriskuen prebentzioaren gainean behar duten informazio guztia.**

#### 4.2.2.2 Langileek parte hartzeko mekanismoak

- Partaidetza hori gauzatzeko modua, komunikatzeko sistema eta kanalak eta langileen ordezkari-tza zehazterakoan, ziurtatu behar da emakume eta gizonen berdintasun eta erabaki-maila guztietan parte hartzen dutela eta informazioa berdintasunean eskuratzen dutela. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen arabera, ordezkari-tza orekatua da bi sexuetako batek ere % 40 gainditzen ez duenean.
- Hala segurtasun- eta osasun-batzordean nola prebentzioko edo langileen kolektiboko ordezkari-tza emakumeen eta gizonen partaidetza orekatua edo, behintzat, enpresako langile-taldearekiko proportzionala izatea komeni da. Partaidetza-organoak desorekatuta daudela antzemanez gero, zergatik desorekatu diren eta desoreka berdintasunetik ezak eragin ote duen aztertu behar da. Ohikoa da, adibidez, ordezkari-tza-organoetan lanaldi osoa eta egonkortasun handiena duten langileek parte hartzea gehien.
- Emakumeek ordezkari-tza-organoetan modu aktiboan parte hartzea eta laneko arriskuen eta diskriminazio-jarreraren berri ematea bultzatu beharra dago.
- Gai hauek ere kontuan hartu behar dira: bileren ordutegia, informazio-kanalak, enpresan segurtasunaren eta osasunaren arloko babes-mailak hobetzeko proposamenak egiteko bideak, proposamen horiei erantzuteko modua eta abar. Gai horiek guztiak kolektibo bat ere baztertu gabe diseinatu eta prebentzio-planeko kontsulta- eta partaidetza-prozeduran jaso behar dira.

**Enpresak emakumeek eta gizonen erabaki-mailetan eta, beraz, prebentzioko erabaki eta jardueretan berdintasun parte hartzea sustatu behar du.**

#### **4.2.3 Prebentzioa enpresaren antolaketa-egituran integratzea**

Prebentzioa enpresaren kudeaketan integratzeko, prebentzioa enpresako hierarkia-maila guztietan egiten eta agintzen dituzten jardueren guztietan eta hartzen dituzten erabaki guztietan hartu behar da aintzat (39/1997 Errege Dekretuko 1. artikulua).

Gauzak horrela, zereginak eta erantzukizunak egokitzeko eskumen-esparruak eta hierarkia-maila errespetatu behar dira, ahal den neurrian, eta eskuduntzak horien arabera eman behar dira.

- Sistema diseinatzeko fase honetan genero-ikuspegia integratzeak aurreko atalean esandakoarekin du zerikusia: emakumeen eta gizonen ordezkaritzak parekoa izan behar du aginte-postuetan eta prebentzioko erabakiak eta erantzukizunak hartzen dituzten artean.
- Organigramako mailetan eta prebentzioko erantzukizunen banaketan gizon eta emakumeen kopurua eta profila parekoak izatea komeni da. Alde horretatik, desparekotasunaren arrazoiak landu eta neurriak hartu behar dira.
- Enpresan berdintasun-plan bat ezartzea komeni da (legezko agindua da<sup>1</sup>, gainera), edo, enpresaren tamainagatik egokia bada, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzera eta sexuagatiko diskriminazioa eragoztera bideratutako neurriak jartzea.

**Enpresako organigramaren sexua bereizita aztertzeak balio dezake emakumeek beren lanbide-karreraren garapenean diskriminazioetatik jotzen dituzten heinean arrisku-faktore psikosozial diren desorekak antzemateko.**

<sup>1</sup> 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorrerakoa.



### **4.3 Enpresaburuak laneko arriskuen prebentzioari buruzko legean ezarritako helburu eta printzipio prebentiboak bere egitea**

Laneko segurtasunaren eta osasunaren gaineko enpresa-politikan azaldu behar da prebentzioaren kudeaketan genero-ikuspegia aintzat hartzen dela, nabarmentzeko enpresako zuzendaritzarentzat gai hori garrantzitsua dela eta, era horretan, genero-ikuspegidun kultura prebentiboa (4.1.2 puntua) sustatzeko.

**Oso garrantzitsua da prebentzio-politikan emakumeen eta gizonen berdintasun-balioak ezartzea laneko osasunaren arloan.**

Prebentzioan genero-ikuspegia integratzen duten politikek hori nola lortu adierazi behar dute; hau da, oinarritzko gai hauen inguruko helburuak jarri behar dituzte:

- Emakumeen laneko arriskuak prebenitzeko legezko betekizun espezifikoak betetzea.
- Genero-ikuspegia arriskuen analisisan eta ebaluazioan integratzea.
- Emakumeen segurtasunari eta osasunari eta gai horretan eragina duten faktoreei buruzko ezaupideak gehitzea.
- Istripuek/gorabeherak emakume eta gizonengan dituzten eragin desberdinak aztertzea.
- Emakumeek eta gizonen kontsulta- eta partaidetza-prozesuetan ordezkari izatea.
- Desparekotasunak deuseztatzea, arrisku-faktoreak direlako.
- Genero-ikuspegidun prebentzioan trebatzea.

### 4.3.1 Helburuak

- Enpresak genero-ikuspegiarekin jarritako prebentzio-helburuak berraztertzea, jakiteko zer helburuk duten eragina (eta nolako eragina duten) emakumeen eta gizonen segurtasunaren eta osasunaren hobekuntzan.
- Helburuak ezarri behar dira arlo horretan emakumeen eta gizonen arteko desparekotasun posibleak gutxitzeko.
- Halaber, emakumeen eta gizonen arriskuak egoki prebenitzea ziurtatu behar dute, bi sexuen premiak eta enpresan dituzten posizioak aintzat hartuta.

### 4.3.2 Adierazleak

- Emaitez prebentzio-planean aintzat hartutako taldeen arabekoak izan behar dute eta sexuaren arabera bereizi behar dira.
- Prebentzio-plana egikaritzeko prozesuak emakumeen eta gizonen partaidetza neurtzeko adierazleak eduki behar ditu.

## 4.4 Enpresaren ezaugarrien analisi orokorra

Fase honetan enpresako laneko arriskuen prebentzioan eragina duten alderdiei buruzko informazioa biltzen eta aztertzen da.

### **Kontuan hartu beharrekoak:**

- Hasteko, kontuan hartu behar da laneko arriskuen prebentzioan emakume eta gizonen premia, eragozpen eta aukerak desberdinak izan daitezkeela. Hori, diagnostikoa gaizki bideratua eta orokorregia izan ez dadin eta emakume eta gizonen bereizgarriak aintzat har daitezen, bereizgarri horiek funtsezkoak baitira prebentzioa planifikatzeko; edo diagnostikoa kolektibo/mota bakar batekoa izan ez dadin, gainerako kolektiboak desitxuratu edo ikusezin bihurtu eta, ondorioz, arazo posibleak ezkutatu eta geroko jarduerak eragotzi ez daitezen.

**Bereizgarriak aztertzea ezinbestekoa da prebentzio-helburu eta  
-adierazleak genero-ikuspegia aintzat hartuta zehazteko.**

Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legean fase honetan genero-ikuspegia integratzeko jarraibide bat dago, zehazki 16. artikulua botere publikoei azterlanak eta estatistikak egiteko ezartzen dizkien betekizunetan. Legearen arabera, ondoriozta dezakegu enpresak, informazioa biltzeko, baldintza hauek bete behar dituela, ahal duen neurrian:

- Estatistika, galdeketa eta datu-bilketetan sexuaren aldagaia sistematikoki sartzea.
- Laneko arriskuen prebentzioari dagokionez, emakumeen eta gizonen arteko aldeak (arriskuak, kalteak, lan-baldintzak, prestakuntza, babes-neurriak...) eta premiak hobeto ezagutzeko adierazleak jartzea.
- Arrisku-egoerak sortzen edo daudenak larritzen dituzten beste aldagai batzuek zer eragin duten jakin ahal izateko adierazle eta mekanismoak diseinatzea eta ezartzea.
- Lagin, neurketa eta kontrol zabalak egitea eta aldagaiak ustiatu eta sexuaren arabera aztertu ahal izateko moduan diseinatzea.
- Eskura dauden datuak ustiatzea, emakumeek eta gizonek zer egoera, kondizio, asmo eta premia desberdin dituzten jakiteko.
- Dauden tresnak berraztertzea eta, hala badagokie, egokitzea, emakumeen kolektibo jakin batzuk estereotipatzea eragozte aldera.

Labur esateko, bildutako datu bakoitzean erantzunak sexuaren arabera bereizi behar dira eta hausnartu behar da galderak gizonentzat, emakumeentzat edo bientzat diren eta, beraz, beste era batera egin edo horiek osatzeko galderak gehitu behar diren.

- Funtsezkoa da lantokiak deskribatzea eta honako hauek zehaztea: erabiltzen diren ekipo eta produktu kimikoak, ukitu daitezkeen agente biologikoak, lanaren kondizio materialek eta antolamenduak eragin ditzaketen arriskuak, prozedurak, jarraibideak, prestakuntza, informazioa, babes kolektiboko eta norbere babeseko neurriak, larrialdietarako neurriak, istripu-kopurua eta istripuen tratamendua, gorabehera eta gaixotasun profesionalak, osasunaren zaintza... Gainera, aztertu behar da faktore horiek guztiek gizon eta emakumeei desberdin nola eragiten dieten.

- Enpresako langileei dagokienez, jakin behar da zer lan-baldintza eta ezaugarri pertsonal dituzten eta zer lan eta zein kondiziotan egiten dituzten.
- Ez ditugu zeregin osagarriak ahaztu behar: doitze-lanak, mantentze-lanak, garbiketa... Izan ere, noizbehinka egiten direnez, maiz ez dira enpresako jardueratzat hartzen.
- Emakumeen eta gizonen egoera desberdinak antzematea komeni da, zenbakiak abiapuntutzat hartuta, desparekotasunak diskriminazioko arrisku-faktore izan daitezkeelako. Diagnostikoak emakumeen eta gizonen egoera giltza diren arloetan aztertu behar du: soldataren eta lanbide-karreraren arteko adinaren araberako aldeak, prestakuntza, antzintasuna eta familia, lana eta norberaren bizitza bateratzeko premiak, adibidez.
- Prebentzio-plana egiteko informazioa biltzeko tresna egokiak Emakundek berdintasunerako plana egin aurreko diagnostikoa egiteko proposatzen duen metodologiako galdeketa eta taulak dira. Izan ere, galdeketa eta taula horien bitartez jasotzen den informazioa interesgarria eta baliozkoa da prebentzioa kudeatzeko eta, beraz, abiapuntu bikainak dira.

Bibliografian prebentzioa kudeatzeko sistema diseinatzen hasi aurretik informazioa biltzeko eredutzat har daitezkeen galdeketen erreferentziak jaso ditugu.

## 4.5 Prebentzio-sistema diseinatzea

Laneko arriskuak prebenitzeko plana prebentziozko jarduera enpresaren kudeaketa-sisteman integratzeko tresna denez, sistemak kudeatzen dituen prebentziozko jarduerak jaso behar ditu eta nola gauzatu azaldu behar du, prozeduren bitartez; prozedurek enpresaren prebentzio-eskuliburua osatzen dute.

Prebentziozko jarduerak sailkatu egin daitezke eta sailkapen horrek, gainera, ezarri beharreko prozedurak lehenesteko eta sekuentziatzeko balio du.

- Lehenik, arriskuak ebaluatu eta prebentziozko jarduerak planifikatu behar dira, arriskuen prebentzio-plana kudeatzeko eta aplikatzeko funtsezko tresnak baitira.
- Gero lan-baldintzak jorratu behar dira, honako hauek ezartzeko:

- Lan-baldintzak eta lan egiteko modua kontrolatzea.
  - Arriskutsuak izan daitezkeen jarduerak.
  - Instalazio/ekipo arriskutsuen mantentze-lana/berraztertzea.
- Aldaketen aurrean nola jokatu zehaztea.
  - Babesteko ekipo, produktu eta baliabideak eskuratzea eta eskura jartzea.
  - Langileak kontratatzea edo lanpostua aldatzea.
  - Obra edo zerbitzuak kontratatzea eta enpresa-jarduerak koordinatzea.
- Hirugarrenik, langileei zuzenean eragiten dieten prebentziozko jarduerak landu behar dira:
  - Langileei prestakuntza eta informazioa ematea.
  - Langileen osasuna zaintzea.
- Azkenik, langileen osasuna kaltetzen duten gertakari eta larrialdietarako "erreakzio-jarduerak" hartu behar dira aintzat:
  - Larrialdietan zer egin zehaztea.
  - Osasun-kalteak jakinaraztea eta ikertzea.

Hurrengo kapituluan prebentzio-planeko jardura horietako batzuk genero-ikuspegiarekin lantzeko aholku batzuk jaso ditugu.

## Jardunbide egokiak

Enpresek galdera simple batzuk egin ditzakete, prebentziozko jardueran generoaren aldagaia kontuan hartzen duten ala ez jakiteko:

- Emakumeen lanpostuak ebaluatu al ditugu?
- Zeregin guztiek dituzten arriskuak ebaluatzen al ditugu?
- Iazko prestakuntza-jarduerak zer kolektiborentzat izan ziren nagusiki?
- Emakumezko langileen lanpostuetan egin al dugu egokitzapen ergonomikorik? Eta gizonezko langileen lanpostuetan?
- Arrisku psikosozialen ebaluazioan hartu al ditugu kontuan generoarekin zerikusia duten faktoreak? Adibidez: bizitza pertsonala, lana eta familia bateratzeko zailtasunak; egokitutako zereginen eta emandako lanen garrantziaren arteko aldeak; soldaten arteko aldea; kristalezko sabaia...
- Zer egin dezakegu prebentzioko agenteek eguneroko laneko gure jardueretan genero-ikuspegia kontuan hartzeko?



5.

## PREBENTZIO-PLANEKO JARDUERAK





## 5

**PREBENTZIO-PLANEKO JARDUERAK**

Orain, enpresaren prebentzioari buruzko eskuliburuan jaso beharreko prozedura garrantzitsuenak diseinatu eta ezartzerakoan genero-ikuspegia integratzeko aholku batzuk emango ditugu.

**5.1 Langileei kontsulta egitea eta parte hartzea**

Langileek enpresak kontsulta egiteko eta haien segurtasunean eta osasunean eragina duten erabakiak hartzen parte hartzeko eskubidea dute. Halaber, langileek enpresarekin lankidetzan aritu behar dute, nahitaez, lan-baldintzak seguruak izan daitezen

**5.1.1 Langileek, aurrez kontsulta egin ondoren, parte hartzea**

- LAPLko 33. artikuluan dago ezarrita langileei zer gairen inguruan egin behar zaien kontsulta, baina enpresak berak zehaztu egin behar ditu. Izan ere, enpresak bereziki interesatzen zaizkion gaien inguruko kontsultak egin ditzake, prebentzio-helburuen arabera; adibidez, desparekotasun-egoerak antzemateko.
- Legeak dio kontsulta enpresaren tamainaren arabera egin behar dela. Gauzak horrela, aukerak dira kontsulta langileei zuzenean egitea edo, bestela, sindikatu-ordezkariaren, prebentzioko ordezkariaren edo Segurtasun eta Osasun Batzordearen bitartez egitea.

Lehen esan bezala, partaidetza- eta ordezkari-organok gizartearen isla izan behar dute eta gizartea gizon eta emakumez osatua dago. Erakunde askok genero-isuri handia dute, enplegu lorpenean sexu jakin bat diskriminatzen dutelako, adibidez; hori, errealitatea borondate komunarekin bat ez badator. Ordezkari- parekidearen alde egin beharko litzateke, enpresak gizartea hobeto ordezkari dezan

- Lanpostu beretan, gizonak eta emakumeek ikuspegi oso desberdinak izan ditzakete, maiz zeregin desberdinak egokitzen dizkietelako, hau da, lan-baldintza desberdinak dituztelako. Beraz, emakumezko zein gizonzko langileei gai beren inguruko kontsultak egin behar zaizkie.
- Kontsulta langile guztiei egin behar zaie eta langile guztiek parte hartu behar dute, baita normalean lantokitik kanpo lan egiten dutenek ere.

Telelanean aritzen direnentzat neurri espezifikoak hartu beharko lirateke, adibidez: nahitaez lantokian lan egiteko egutegi bat jartzea, arduradunak eta zuzendariak une jakin batzuetan eskura izatea ziurtatzea eta taldekideek elkarri informazioa eman ahal izatea ziurtatzea, telelangileek gainerako langileek bezainbeste parte har dezaten.

Lanaldi murriztua duten langileak ere aintzat hartu behar dira, gehienak emakumeak baitira.

### 5.1.2 Langileek beren ekimenez parte hartzea

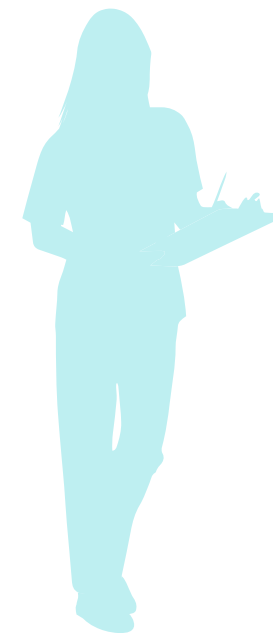
LAPLko 18.2 artikulua arabera, langileek zuzendaritzari eta partaidetza- eta ordezkari-organoei lanean segurtasuna eta osasuna zaintzeko proposamenak egin diezazkiekete.

- Ordezkari gutxiago dituen sexuaren partaidetza sustatu behar da, eta baita kolektibo gutxiengodunena eta denbora libre edo prestakuntza gutxi dutelako parte hartzeko zailtasunak dituzten kolektiboena ere. Horretarako, ordutegiak malgutu eta bateragarri bihurtu daitezke, mezu eta formatuak erraztu daitezke, solaskide bat baino gehiago jar daitezke...
- Langileek proposamenak egiteko berezko espazioak jarri behar dira eta proposamenak informazio- eta prestakuntza-prozesuetan erabat integratu behar dira; prozesu horietan, betiere, genero-arazo espezifikoak hartu behar dira kontuan.
- Enpresan arriskuak prebenitzeko erantzukizuna duten erdi-mailako arduradunek prebentzioko ordezkariari eskatzen zaienaren antzeko prestakuntza eduki behar dute berdintasunaren gainean, langileak sentikortzeko eta jarrera arduragabe edo diskriminatzaileak eragozte aldera.

### 5.1.3 Amaierako agiria

Diseinatu behar dira, batetik, arriskuen berri emateko eta hobekuntza-proposamenak helarazteko formularioak; eta bestetik, ekarpen horiei erantzuteko ereduak, non zehaztu behar diren adostutako akordioak, akordio horien arduradunak eta akordio horiek betetzeko epeak.

Partaidetza-inprimakietan komunikatzailearen sexuaren aldagaia sartu beharko litzateke, langileen partaidetza aztertzeke eta sexuaren araberako ustezko aldean arrazoiak aztertzeke eta arintzeke.



Partaidetzari buruzko datuak ustiatzeko aukerak:

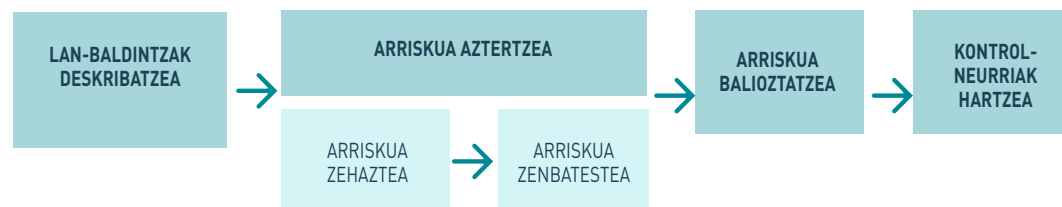
- Partaidetza sexuaren arabera parekoa den ala ez aztertzea eta parekoa ez bada konpontzea.
- Onartutako eta baztertutako ekarpenak (arrazoituak).
- Onartutako ekintzek zenbat laguni egin dien mesede (sexuaren arabera).
- Eta abar.

## 5.2 Arriskuak ebaluatzea

Prebentzioko jarduera honetan genero-ikuspegia erabiltzeak esan nahi du laneko arriskuen eta arrisku horien ondorioen alorrean emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak aditzera ematea. Emakumeen zein gizonen lan-baldintzak eta bizi-kalitatea hobetzeko proposamen egokiagoak egiteko aukera ematen du eta, gainera, enpleguan genero-desparekotasuna arintzen laguntzen du; desparekotasun horren ondorioz, emakumeen lan-ezegonkortasuna handiagoa da.

Ez da ohikoa arriskuak ebaluatzerakoan genero-ikuspegia kontuan hartzea, haurdunaldiko eta/edo edoskitzaroko arriskua baloratu baino ez da egiten (batzuetan besteetan baino sakonago).

Lan honetan arriskuen ebaluazio orokorraren prozesuko etapa batzuk hartuko ditugu ardaztat. Enpresek ebaluazio orokorra arriskuen hasierako ebaluazioa egiteko erabili ohi dute. Prozesu horrek hainbat fase ditu eta fase horietan arriskuak zehazten, zenbatesten (probabilitatearen eta ondorioen arabera) eta baloratzen dira, eta eramangarritasunari buruzko iritzia ematen da.



### 5.2.1 Lan-baldintzak deskribatzea

Arriskuak ebaluatzeko lehen pausoa lan-baldintzei buruzko informazioa biltzea eta lan-baldintza horiek deskribatzea da, zer arrisku dituzten zehazte aldera.

#### Kontuan hartu beharrekoak:

- Ohikoa den arren, ez da komeni analisia “lanpostuen” edo “lan-kategorien” arabera egitea. Izan ere, hori analisia sinplifikatzea da eta bereizketa horizontalak antzematea eta arriskuek gizonen eta emakumeen osasunean dituzten eraginak egoki alderatzea eragozten du. Lanpostu berean, gizonak eta emakumeek zeregin desberdinak dituzte edo ez dute zeregin guztietan denbora bera ematen, eta horrek arriskuen esposizio-maila baldintzatzen du. Maiz, zereginak generoaren arabera banatzen dira, informalki: gizonetzko lorezainek zuloak egiten dituzte eta emakumezkoek landareak jarri; supermerkatuan, gizonetzko laguntzaileek salgaiak apaletan jartzen ibiltzen dira eta emakumezkoak kutxazainak izan hori dira.

Horregatik, oso garrantzitsua da lanean benetan emandako denbora aztertzea eta teknika kualitatiboak erabiltzea.

**Arriskuak ebaluatzerakoan aztertu behar da lanpostu bera duten gizon eta emakumeek zeregin berberak dituzten eta berdin gauzatzen dituzten.**

- Zehaztutako zeregin/ekintza/prozesu bakoitzeko gai hauek karakterizatu behar dira, sexuaren aldagaia aintzat hartuta:
  1. Lana egiten den lekua, nor sartzen den eta nor egoten den zehaztuta (E/G).
  2. Erabili behar diren ekipo, material eta ibilgailuak, nork erabiltzen, zaintzen eta garbitzen dituen zehaztuta (E/G).
  3. Zereginaren arrisku higienikoan eragina izango duten baldintzak (ingurumena, agente fisiko-kimiko-biologikoak...), nori eragingo dien zehaztuta (E/G).
  4. Jarrerekin, behin eta berriz egiten diren mugimenduekin, zama eskuztatzearekin eta abarrekin zerikusia duten faktore ergonomikoak, nori eragiten dien zehaztuta (E/G).
  5. Gai hauekin zerikusia duten alderdiak: lanaren antolaketa, lanaldi-mota, ordutegiak, txandak, malgutasuna, lan-karga mentala, autonomia, erantzukizuna, kontrola... Hori guztia pertsona bakoitzaren egoera zehaztuta (E/G).



6. Faktore psikosozialak: lan-jarduerak nori eragin diezaieketen (adibidez: hornitzaileak, bezeroak, bisitariak, azpikontratatistak...) (E/G). Estresa/diskriminazioa, indarkeria eta abar jasatea. Nork jasaten duen (E/G).
7. Zeregin/ekintza/prozesua gauzatzeko ezinbestekoak diren kondizio espezifikoak (gaitasunak, ezaupideak, esperientzia...) eta kondizio pertsonal jakin batzuekin ("sentikortasun berezia") bateragarriak ez diren arriskuen ondoriozko murrizketak.
8. Laneko prozedura idatziak eta/edo lan-baimenak. Prestasuna eta askotariko kondizioetara egokitzeko gaitasuna (E/G).
9. Indarrean dagoen legeriaren arlo hauetan bete beharreko baldintzak: lana egiteko modua, instalazioak, makinak eta erabiltzen diren substantziak.
10. Dauden kontrol-neurriak, aplikatu behar direnak eta aplikatzen direnak (E/G).
11. Sortutako kalteak eta kalte horiei erantzuteko jarduerak: zereginak eta erabiltzen diren ekipo eta substantziek eragindako gorabehera, istripu eta gaixotasunak. Informazioa bilatzea, erakunde barruan eta kanpoan (E/G).
12. Jarduerarekin zerikusia duten arriskuen ebaluazioko datuak genero-ikuspegiaren berraztertzea.

## 5.2.2 Arriskua aztertzea

### 5.2.2.1 Arriskua zehaztea

Arriskuak antzemateko hiru galdera egin behar ditugu

- a) Kalteak jatorririk ba al dugu?
- b) Nor (edo zer) kaltetu daiteke?
- c) Nola gerta daiteke kalte hori?



Lan egiteko kondizioei eta dituen arriskuei buruzko informazioaren iturri onenak normalean lan hori egiten duten pertsonak dira. Horiek, gainera, arriskuak deuseztatzeko eta murrizteko iradokizun baliotsuak egin ohi dituzte. Ezinbestekoa da, beraz, langileek dagozkien zereginetara eta zeregin horiek gauzatzeko kondizioei buruzko informazioa biltzeko eta deskribapena egiteko prozesuan parte hartzea. Alde horretatik, lanaren antolamenduari, lanerako giroari eta lan egiteko zailtasun eta arriskuei buruzko iritzia ere eman behar dute.

#### **Kontuan hartu beharrekoak:**

- Emakumeek fase hauetan modu aktiboan parte hartzea eta haien esperientzia eta pertzepzioak aditzera ematea ziurtatzeko neurriak ezartzea: arriskuak zehaztea eta baloratzea, lehenetsiak ezartzea eta konponbide prebentiboak aukeratzea eta ezartzea.
  - Neurriak, denbora eta espazioak jartzea, emakumeek arriskuen ebaluazioan eta Segurtasun eta Osasun Batzordearen kontsulta, erabaki eta jardueretan parte har dezaten. Laneko arriskuak ebaluatzeko, partaidetza hori lehenesten duten metodoak eta generoaren arabera analisi egiteko aukera ematen duten tresnak erabiltzea.
  - Emakumeek prebentzio-neurriak proposa ditzaten sustatzea eta neurri horiek aplikatzerakoan haien iritzia aintzat hartzea.
- Benetako egoeretako laneko arriskuak kontuan hartzea: benetan egiten diren lanak eta benetako lan-ingurunea aztertzea, lanpostuaren izenaren arabera esposizioari buruzko funsgabeko usteak sortu gabe.
- Nabariak ez diren arriskuak eta emakumeen osasun-arazo ohikoenak zehaztea, ikuspegi integral eta holistikoarekin, generoaren arabera aldeak antzemateko (sexu-jazarpena eta jazarpen sexista, diskriminazioa, erabakiak hartzeko parte hartzea, lanaren eta familiaren arteko oreka-arazoak).
- Zer arrisku dauden, arrisku-egoeran nor dagoen eta garrantzirik zerk ez duen alde aurretik ez pentsatzea. Emakumeek egin ohi dituzten lanek teknikariei ihes egiten dieten esposizio espezifikoak izan ditzakete. Emakumeen lanak errazak direlako topikoak bazter utzi behar dira eta laneko esposizioa sakon ebaluatu behar da.
- Haurdunaldiko, edoskitze naturaleko eta ugalketa-osasuneko arriskuak ikuspegi prebentiboarekin aintzat hartzea eta jarduteko protokolo bat izatea.
- Ez dira ahaztu behar lanaldi partziala edo aldi baterako kontratua duten langileak, ABLE bidez kontratatutakoak, telelanean ari direnak eta ebaluazioa egiterakoan ez daudenak (medikuaren baja, eszedentzia, txanda-aldaketa, oporrak...). Askotan, kolektibo horiek ahaztu eta alboratu egiten dira prebentziozko jardueretan: ez dira haien

arriskuak ebaluatzean edo ez dira beste kolektibo batzuetan bezain zorrotz aztertzen; ez dute ahotsik, ez dute arazoak eztabaidatzen eta erabakiak hartzen diren organoetan ordezkaririk; ez dute prebentzioari eta berdintasunari buruzko prestakuntzarik jasotzen; ez dizkiete osasun-azterketak eskaintzen...

- Arriskuak generoaren eta adin-taldearen arabera ebaluatzea.

**Emakumeek parte hartzea funtsezkoa da lan-kondizioak aztertzen direnean haiek kezka aintzat hartzeko eta kondizio horiek aldatzeko ezinbestekoa den ekintza kolektiboetan engaiatzea sustatzeko.**

#### 5.2.2.2 Arriskua zenbatzea

La estimación del nivel de riesgo dependerá de la probabilidad de que se materialice y sus consecuencias esperadas.

**Arriskua baloratzeko funtsezkoa da banakoen esposizioa karakterizatzea.**

#### Kaltea gertatzeko probabilitatea

Kondizio arriskugarria pertsona bati eragiten dion heinean bihurtzen da arrisku.

#### **Kontuan hartu beharrekoak:**

1. Zeregina nork gauzatzen duen eta esposizioa zenbatekoa den zehaztea.
  - Lana nork egiten duen, beti edo noizbehinka (E/G).
  - Arriskuarekiko esposizioaren maiztasuna (esposizioen kopurua eta iraupena).
  - Esposizioaren intentsitatea (neurri kuantitatiboak, ahal den neurrian).
2. Dagoeneko ezarritako kontrol-neurrien babesa kontuan hartzea.
3. Langileek lana gauzatzeko jaso duten prestakuntza aintzat hartzea (E/G).
4. Langileen ekintza arriskutsuak kontuan hartzea (nahigabeko akatsak eta prozedurak nahita haustea).

“Arrisku-portaerek” generoarekin zerikusi zuzena dute eta gizonek emakumeek baino joera handiagoa dute arriskuak hartzeko.

Badirudi eredu horrek bizitzako esparru guztietan duela eragina, lanean barne. Maskulinitate hegemonikoak arrakasta arriskuarekin lotzen du eta, hezkuntzaren bitartez bideratzen ez bada, lantokian jokabide arriskutsuak eragin ditzake. Laneko ezbehar-tasek hipotesi hori egiaztatzen dute, nahiz eta gizonek emakumeek baino istripu gehiago izatea eragiten duten beste aldagai batzuk ere badauden, besteak beste egiten dituzten jarduera-motak.

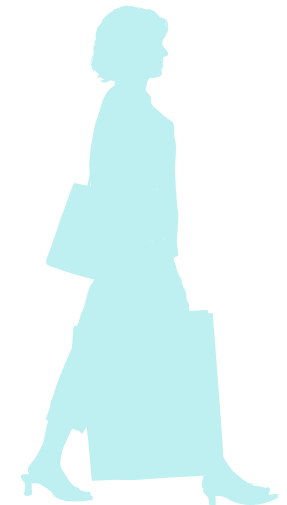
Funtsezkoa da genero-ikuspegidun eduki teoriko eta praktikoei buruzko informazioa eta prestakuntza eskaintzea, kontuan hartuta emakumeek eta gizonen arriskuaren aurrean desberdin jokatzen dutela.

**Lanean jarrera seguru eta osasungarria sustatzea da arriskuak prebenitzeko giltzetako bat eta, alde horretatik, prebentzio-arauak errespetatu behar dira eta gizonak kontzientziatzeko ahalegin handiagoa egin behar da.**

#### Kaltearen larritasuna

Arriskua aztertzerakoan kontuan hartu beharreko beste parametro bat arriskuak, gauzatuz gero, langilearengan duen ondorioa da, hau da, zer kalte eragin dezakeen.

- Arrisku batek askotariko eraginak izan ditzake, langileen ezaugarri pertsonalen eta egoera biologikoaren arabera. Gauzak horrela, kalteen larritasuna desberdina izan daiteke emakume eta gizonentzat, eta baita gizon- eta emakume-talde jakin batzuentzat ere, adinaren, aurreko patologien, tratamendu medikoen eta abarren arabera. Arrisku batzuk haurdunaldian edo edoskitzaroan ondorio larriak izan ditzakete. Izan ere, arrisku-maila eramangaitza izateraino handitu daiteke, eta gerta daiteke prebentzio-neurri osagarriak hartu edo lan egiteari utzi behar izatea.
- Bi sexuen arteko aldeek faktore biologiko bereizgarriekin dute zerikusia: gantza (aldatzaile endokrino gehienak, adibidez, lipodisolbagarriak dira), hormonak, bizi-zikloko etapak eta detoxifikazio-prozesuak, besteak beste. Desberdintasun biologikoak direla eta, agente horien toxikotasunarekiko sentikortasuna ere desberdina da (esperimentazio-animaliekin egindako azterlanetan eta ikerketa epidemiologikoetan egiaztatu dute hori).





**Lanak nortzuk egiten dituzten eta zer ezaugarri pertsonal eta kondizio biologiko dituzten zehaztu behar da: sexua, adina eta arrisku jakin batzuekiko sentikortasun berezia.**

### 5.2.3 Arriskua balioztatzea

Fase honetan erabaki behar da aztertutako arriskuak jasagarriak diren ala ez eta dauden kontrolak hobetu edo kontrol berriak ezarri behar diren. Horrez gain, ekintzak tenporizatzea ere nahitaezkoa da. Horretarako, "ebaluazio-irizpideen" fitxa bat edukitzea komeni da. Fitxa horretan jaso behar da ondorioak noiz diren arinak, ertainak edo larriak eta probabilitatea noiz hartuko den txiki, ertain edo handizat, kaltea gutxitan, batzuetan edo beti ala ia beti gertatuko denaren arabera (probabilitate txikia, ertaina eta handia, hurrenez hurren).

### 5.2.4 Haurdunaldia/Edoskitzaroa

Haurdun dauden edo edoskitzen ari diren emakumeen arriskuei dagokienez, INSHTek, lanean amatasuna babesteko eta arriskuak ebaluatzeko jarraibideetan, arriskuak antzemateko eta ebaluatzeko eta prebentzio-neurriak martxan jartzeko aholkuak eman ditu.

Agiri horretan azpimarratu zuten, besteak beste, amatasuna arriskuan jartzen ez duten lanpostuen zerrenda egin behar dela; lanpostu horietan, gero, ez da ebaluazio osagarria egin behar. Agiriak, dio, halaber, protokolo bat idaztea komeni dela, langileak haurdun dagoela adierazten duenetik zer pauso eman behar diren eta planteatutako ekintzak martxan nork jarri behar dituen jakiteko.

Haurdun dauden edo edoskitzen ari diren emakumeentzat arriskutsuak diren lanpostuetan eta sexuaren eta/edo langileen egoeraren arabera arriskutsuak izan daitezkeen zeregin edo lan-baldintzetan, emakumeen eta gizonen ugalketa-osasuna arriskuan ote dagoen baloratu behar da, kontuan hartuta haurdun dauden emakumeen laneko osasuna zaintzeak substantzia kaltegarri edo toxikoekiko gizonen esposizioa handitzea eragin duen ala ez.

## Zer da, laburbilduz, genero-ikuspegia arriskuak ebaluatzeko prozesuan integratzea?

Genero-ikuspegia arriskuak ebaluatzeko prozesuan integratzea zera da: fase guztietan (informazioa biltzea, arriskuak zehaztea eta arriskuak analizatzea) gizon eta emakumeen laneko kondizioen arteko aldeak, arriskuekiko esposizioa eta arriskuek bi sexuetan, ezaugarri eta egoera pertsonalen arabera, izan ditzaketen ondorio desberdinak aztertzea eta aditzera ematea.

Jarraibide hori betez gero, enpresak langile adina arrisku-ebaluazio izango lituzke; hori, enpresa txikietan edo langileak asko txandaten diren enpresetan gehiegizkoa da, eta enpresa handietan eginezina.

Dena den, “denentzako kafearen” eta banakako ebaluazioaren arteko zerbait egin daiteke, alegia langileak ezaugarri pertsonal homogeneoak (sexua, adina) dituzten taldeetan banatu eta ebaluatzea. Zereginen murrizketak zehaztu eta informazio hori zeregin horiek gauzatzen dituzten pertsonekin gurutzatu daiteke, zer doitze egin edo zer neurri osagarri hartu behar diren jakiteko.

Langileek lantokitik kanpo, adibidez, etxean (teletelana) edo bezeroen instalazioetan, lan egiten dutenean arriskuak ebaluatzea zailagoa da; eta orduan eta zailagoa jarduerak zenbat eta aldakorragoak eta ugariagoak izan. Horrelakoetan, arriskuen ebaluazio espezifikoa egin behar dira, lantokiko jardueren koordinazioa eta lantokiaren ezaugarriak kontuan hartuta (ikusitako enpresa-jarduerak koordinatzeko prozedura). Eraikuntza-obretako lana berezia da, arriskuak prebenitzeko tresna espezifikoa daudelako: segurtasunaren eta osasunaren azterlana (edo oinarritzko azterlana) eta plana, adibidez, eta horietan ere genero-ikuspegia integratu behar da.

**Esku hartzen duten kolektibo nagusiak sentsibilizatzea komeni da (prebentzioko teknikariak, lan-ikuskatzaileak, prebentzioko ordezkariak, zuzendaritzako eta erdi-mailako arduradunak...), jardunbide ez sexistetan trebatzea eta genero-ikuspegia lanean, alegia tresna eta jarduera prebentiboetan, integratzeko gaitzea.**

## 5.3 Prebentziozko jarduerak planifikatzea

Prozeduraren xedea da enpresaren politikan ezarritako helburuak betetzeko eta arriskuak ebaluatu ondoren kontrol-neurriak ezartzeko ezinbestekoak diren prebentziozko jarduerak planifikatzea, jardueren segimendua egitea eta horien eraginkortasuna kontrolatzea.

### 5.3.1 Prebentziozko neurrien katalogoa

Arriskuak kontrolatzeko neurri egokienak aukeratu eta lehenesteko genero-ikuspegidun ekintza prebentiboen printzipioak aplikatu behar dira (LAPLko 15. artikulua).

#### **Kontuan hartu beharrekoak:**

- Lana pertsonari egokitzeko neurriak: lantokiak eta lanpostuak diseinatzea, ekipoak aukeratzea, lanerako metodoak zehaztea eta lana antolatzea.
  - Lanpostuak eta lanerako eta norbera babesteko ekipamendua diseinatzeko, emakumeek, gizonak eta muturreko pertzenteletan (batezbestekotik kanpo) dauden pertsonak erabiltzeko modukoak izan behar dutela kontuan hartzea.
  - Lanaren antolamendua aldatzea planteatuz gero, kontuan hartzea aldatetek genero-ikuspegiaren eta lana eta bizitza pribatua uztartzearen aldetik zer eragin izango duten.
  - Lan-talde ahalik eta orekatuenak sortzea, gizarte-harremanak sustatzea, berdintasunaren kultura bultzatzea...
- Norbera babesteko neurriak hartzea, babes kolektiboak hartu ezin direnean: norbera babesteko ekipoak aukeratzeko erabiltzaileek parte hartzea eta ekipoak pertsonari, haien ezaugarri anatomiko eta fisiologikoei, egokitzea, osasun-egoera kontuan hartuta.
- Langileei prestakuntza eta informazioa emateko neurriak: arrisku espezifikoak buruzko prestakuntza-programak egitea, ezagutza, trebezia eta gaitasun jakin batzuk azpimarratuta, eta, horretarako, pertsonaren hasierako egoera kontuan hartzea, genero-estereotipoak bazter uztea eta ordutegia eta laneko kondizioak lana eta norberaren bizimodua bateragarri izateko moduan antolatzea.
- Zaintza- eta kontrol-neurriak ezartzea, arriskuak jasagarriak izan daitezkeen (azterketak, neurketak eta abar) eta neurri horiek arriskuan dauden pertsona guztiak aintzat hartuta gauzatzea (lanaldi partziala duten langileak, txanda guztietakoak...).

- Emakumeentzat ohikoagoak diren arriskuak aztertzea eta programa espezifikoak egitea.
- Genero-ikuspegia kontuan hartzen duten esku-hartze prebentiboko esperientzia ezagun eta arrakastatsuak eredutzat hartzea.
- Prebentzio-neurri espezifikoak proposatzea eta aplikatzea eta lan horretan emakumezko langileek ere parte hartzea.
- Irudimen handiko neurriak bilatzea, erosoak bai baina eraginkorrak ez diren konponbideak alboan utzita

### 5.3.2 Prebentziozko jarduerak planifikatzea

Prebentziozko neurrien katalogoa enpresako prebentzio-jardueren plangintzara eramateko, neurri bakoitzari ezartzeko behar dituen giza baliabide, baliabide material eta bitarteko ekonomikoak egokitu behar zaizkio.

- Prebentziozko neurriak ezartzerakoan, oso garrantzitsua da emakume eta gizonei erantzukizunak modu orekatuan egokitzea eta, bereziki, emakumeei zuzenean eragiten dieten neurrien aplikazioan boterea ematea.
- Orobat, planifikatutako neurrietan generoak zer eragin duen baloratzea ere komeni da: neurriak zenbat gizon eta emakumeri eragiten dien, neurriaren aplikazioan zenbatek parte hartu duten, zenbati egin zaien kontsulta...

### 5.3.3 Prebentziozko ekintzen eraginkortasuna

Enpresaburuak ziurtatu behar du plangintzako jarduera prebentiboak behar bezala gauzatzen direla eta, horretarako, plangintzaren etengabeko segimendua egin behar du; gainera, egiaztatu behar du, aldizka kontrolak eginez, neurriek babes-helburuak betetzeko balio dutela (LAPLko 16. artikulua).

- Prebentziozko ekintzak eraginkorrak diren ala ez eta enpresak prebentzio-helburuak betetzen dituen ala ez baloratzeko, adierazleak zehaztu behar dira, ahal izanez gero neurgarriak eta sexuaren arabera bereiziak, prebentziozko neurriek eragindako bilakaera eta aldaketak kontrolatu ahal izateko.
- Prebentziozko jarduerak antolatzerakoan kontrol-ekintzak ere hartu behar dira kontuan. Hortaz, urtero ikuskaritza-egutegi bat egin behar da, honako hauek zehaztuta: kontrolatu beharreko gaiak, bete beharreko baldintzak, metodologia, ikuskatzaile-taldea, maiztasuna eta ikuskatze-egunak.

- Egutegia egiterakoan kontuan hartu behar dira ikuskatze-zirkuitutik kanpo gera daitezkeen pertsonak: ordutegiagatik (txandak, lanaldi-laburtzeak, lanaldi partzialak), lantokian gutxi egoten direlako (bezeroekin, telelanean edo jarduera komertzialetan aritzen dira) edo beste arrazoiren bategatik. Horrez gain, kontrata edo ABLEetako langileek noizbehinka egiten dituzten lanak ere kontrolatu behar dira, mantentze- eta garbiketaren lanak, adibidez.
- Halaber, ikuskatzaile-taldeak emakume eta gizonak modu orekatuan tratatu behar ditu. Emakumei erantzukizunak egokitu eta erabakiak hartzeko aukera eskaini behar diete kontrol-ekintzetan eta prebentziozko jardueraren segimenduan, bereziki haiengan eragin gehien duten gaietan (betekizunak, metodologia, datak, ordutegiak).
- Azkenik, langileei kontrol-neurrien premiari eta eraginkortasunari eta aplikatutako prebentziozko neurrien eraginkortasunari buruzko iritzia eskatzea komeni da.

## 5.4 Langileei informazioa ematea

LAPLk dio enpresaburuak langileei haien segurtasunari eta osasunari eragiten dien gai jakin batzuei buruzko informazioa eman behar diela, nahitaez (18.1.a eta 41. artikulua).

Informazioa langileen ordezkarien bitartez zabaldu behar da, ordezkariarik badago. Dena den, langile bakoitzari bere lanpostu edo zereginak dituen arrisku espezifikoari eta arrisku horri aplikatzen zaizkion babes- eta prebentzio-neurriei buruzko informazioa eman behar zaio.

### **Kontuan hartu beharrekoak:**

- Lanpostuaren arriskuen berri ematerakoan, arriskuen ebaluazioaren arabera emakume eta gizonari desberdin eragiten dieten arriskuak kontuan hartu behar dira, ez da komeni arrisku-fitxa estandarizatuak erabiltzea. Langileen sexuaren arabera balio desberdinak dituzten agente fisiko eta kimikoekiko esposizioaren arriskuei buruzko informazioa, adibidez, banan-banan eman behar da.
- Larrialdietarako jarraibideak ere langile guztiek jakin behar dituzte. Alde horretatik, jarduera amaitzen denean lantokia garbitzera sartzen diren langileekin kontu handia eduki beharra dago.
- Informazioa langile guztiek jaso behar dute, baita normalean lantokitik kanpo lan egiten dutenek ere. Lehen esan bezala, telelanean aritzen direnek arreta berezia behar dute, isolatuta edo langileen kolektiboan integratu gabe egon daitezkeelako.

- Ekipoen argibideen eskuliburuetako eta erabiltzen diren produktuen segurtasun-datuen fitxetako informazioan fabrikatzaileek gai hauetan aplikatu beharreko prebentzio-neurrietan sexuaren arabera antzemandako aldeak jaso behar dira: lanerako ekipoen erabilera, substantzia, prestakina, osagaia eta abar.
- Gizon eta emakumeen ezaugarri anatomiko eta fisiologikoen arabera, norbera babesteko ekipo bereziak daudela jakinarazi behar da.
- Lantoki guztietan haurdun dauden edo edoskitzen ari diren emakumeentzako arriskurik ez duten lanpostuen berri eman beharra dago, baita langileen sexuaren edo egoeraren arabera arriskutsuak izan daitezkeen zeregin edo lan-baldintzen berri ere.
- Lanerako argibideak zehazterakoan ez da gizon-mota jakin bat hartu behar langile orokortzat. Argibideek edonork betetzeko modukoak izan behar dute; beraz, betekizunen balioak gizon zein emakumeek lortzeko moduan jarri behar dira.
- Ahoz eta euskarri grafiko edo ikus-entzunezkoen bitartez (kartelak, seinaleak, liburuxkak, bideoak...) ematen den informazioan ez dira genero-estereotipoak iraunarazten dituzten mezu eta irudiak erabiliko eta hizkera ez da sexista izango.
- Lan- eta sexu-jazarpena eta jazarpen sexista antzemateko eta prebenitzeko informazio-kanpainak egingo dira.

## 5.5 Prestakuntza

LAPLk dio enpresaburuak, babesteko betekizuna betetze aldera, langileek prebentzioari buruzko prestakuntza teoriko eta praktikoa nahikoa eta egokia jasotzea ziurtatu behar duela, hala kontratatutakoan (kontratu-mota eta kontratuaren iraupena direnak direlakoak) nola dagozkien zereginak aldatzen direnean eta lanerako ekipoetan teknologia berriak sartu edo aldaketak egiten direnean (19. artikulua).

### **Kontuan hartu beharrekoak:**

- Laneko arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntza enpresaren prestakuntza-plan orokorrean sartzeari komeni da; planak langileen banakako premiak hartu behar ditu kontuan. Alde horretatik, esparru guztietarako prestakuntza-profila prestatu behar da, garapen pertsonala/profesionala iraunkorra izan dadin.
- Laneko arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntzan ez da inor baztertu behar, kontratuaren modalitatea edo iraupena direnak direlakoak. Lanaldi partziala duten

Langile gehienak emakumeak dira, eta pentsa dezakegu ordutegi muga horrek enpresa barruan zein kanpoan prestakuntza eskuratzeko aukerak galtzea eragin dezakeela.

- Langileei egiten zaizkien galdeketak langileen iritziz prestakuntza aldetik zer premia dituzten jakiteko tresnak izan daitezke. Horregatik, galdeketak langile guztiei helarazi behar zaizkie, lanaldiak, txandak eta abar kontuan hartuta, eta betetzea eta sexuaren arabera banakatzea sustatu behar da.
- Laneko arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntza-jarduerak laneko ordutegian egin behar dira, lanaldi-mota guztiak eta lan-bizitza eta familia bateragarri egiteko neurriak errespetatuta (edo, bestela, beste ordu batzuetan baina ordainsaria konpentsatuta, berez laneko jardueraren parte izan behar baitu).
- Prestakuntza-programetan berdintasunaren inguruko prestakuntza espezifikoa sartu behar da: berdintasunaren gaineko araudia (ez da nahikoa ezagutzen) eta lanean emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzen duten laguntza eta diru-laguntzak (gizarte-programak, eskubideak), besteak beste.
- Prestakuntza-ikastaroek eta erakundearen erabiltzeko dagoen material didaktikoak bazter utzi behar dituzte genero-estereotipoak eta hizkera ez sexista erabili behar dute.
- Prestakuntza ebaluatzeko eta segimendua egiteko tresnek genero-adierazleak eduki behar dituzte eta lanean berdintasun-printzipioei, diskriminazio ezari eta jokabide sexistari buruzko jarrerak-aldaketak ebaluatu behar dituzte.
- Prestakuntza-enpresari berdintasunarekin engaiatuta dagoela ziurtatzea eskatu behar zaio, berdintasunean prestatutako langileak, berdintasun-planak eta abar eduki behar ditu.
- Prebentzioko ordezkarien prestakuntzan genero-ikuspegia aplikatu beharra dago.

### **Enpresa-jarduerak hartzeko eta koordinatzeko plana**

Langile hasiberriak eta lantokian biltzen diren kanpoko enpresetako langileak kasu bereziak dira.

Enpresan lanean hasten direnek, kargua eta kontratuko baldintzak zeintzuk diren ere, harrerako prestakuntza jaso behar dute. Prestakuntza horretan gai orokorrak jorratu beharko lirake, adibidez:

- Laneko arriskuen prebentzioaren inguruko enpresaren kulturaren hastapenak, langileek haien jarrerak eta jokabideak jarraibide seguru eta osasungarrien arabera egokitu ditzaten.

- Enpresak jokabide eta jarrera diskriminatzaileak, jazarpenak eta indarkeria (bereziki sexu-jazarpena eta jazarpen sexista) ez onartzeko duen konpromisoa azpimarratzea eta egoera horiek prebenitzeko eta aurre egiteko enpresan dauden baliabide eta prozeduren berri ematea.

## 5.6 Osasuna zaintzea

Osasuna zaintzeko, osasunari buruzko datuak sistematikoki bildu, aztertu eta interpretatu behar dira, osasuna zaintzeko eta lanarekin zerikusia duten kalteak prebenitzeko.

Emakumeen eta gizonen osasuna desberdina eta bestelakoa da: desberdina osasunean eragin desberdinak dituzten faktore biologikoak daudelako, eta bestelakoa gizonen eta emakumeen osasunean bidegabeko eta saihesteko moduko aldeak ezartzen dituzten gizarte-faktoreak daudelako (Borrell et al, 2004).

Gaur egungo azterlanen arabera, lanarekin zerikusia duten osasun-arazoetan genero-desberdintasun handiak daude (Campos Serna J. et al, 2012). Azterlan horietan arlo hauek zehaztu dituzte:

1. Goiko gorputz-adarreko hezur eta muskuluetakoa mina.
2. Estresa.
3. Lan-istripuek eragindako lesioak.
4. Gaixotasun profesionalak.

Desberdintasun horiek laneko gizarte-klasearen eta enpresako jarduera-sektorearen arabera aldatu daitezke.

Laneko osasunean, genero-analisiak proposatzen du gaixotasun-ereduen arteko aldeak gizon eta emakumeen arteko desberdintasun fisiologiko (sexua) eta sozialen (generoa) arabera aztertzea. Hori, kontuan hartuta hala laneko giroa nola lanetik kanpokoak, batetik; eta osasun biologikoan eta osasun psikologiko eta sozialean dituen eraginak, bestetik (Gro Harlem, 2002).

Analisi hori egiteko, egoki aztertu behar dira, batetik, laneko esposizioak; bestetik, sexu-desberdintasunaren ondorioak (adibidez, produktu kimiko batzuekiko (pestizidekiko, adibidez) sentikortasun desberdina eta arrisku ergonomikoei ezaugarri antropometrikoen arabera erantzutea); eta azkenik, genero-desberdintasunaren ondorioak (adibidez, antzeko



lan-kategoriak dituzten emakume eta gizonen arteko desberdintasun sozialak) (Campos J., et al 2011).

Ordea, sexuaren (faktore biologikoak) eta generoaren (gizarte-faktoreak) arteko bereizketa ez da beti argia izaten, bi kontzeptuak erlazionatuta daudelako eta bata bestea baldintzatu dezakeelako (Borrell C. et al 2015).

### 5.6.1 Genero-ikuspegia osasunean (Velasco S., 2008)

Generoaren analisiak, metodo gisa, proposatzen du errealitatea beti sexuaren arabera aztertzea eta deskribatzea, desberdintasunak sexuaren arabera zehaztea eta gizarte-baldintzen ondoriozko genero-desparekotasunak antzematea.

Ikuspegi horren asmoa da osasun-egoeraren desberdintasunak zehaztea. Lehenik, bi sexuen morbiditatearen arteko aldeak (Valls Llobet C. et al 2008). Bigarrenik, arretaren arloko genero-isuria: bi sexuek arreta desberdin eta okerra jasotzen dute, sintomatologia eta diagnostikoa berdina izanda ere (Ruiz Cantero M., 2004). Aipaturiko morbiditatea eta genero-isuria gizartean eta osasunaren esparruan dauden genero-estereotipoen ondorio dira.

Genero-ikuspegia aplikatu aurretik ezinbestean eman beharreko pausoa sexuaren arabera banatutako datuak edukitzea da.

#### **Kontuan hartu beharrekoak:**

- Sexuaren araberako deskribapena. Datuak sexuaren arabera bereizita al daude?
- Sexuaren araberako desberdintasunak zehaztea. Gaixotasunen intzidentzia, prebalentzia, heriotza-tasa eta hilgarritasuna desberdinak al dira sexuaren arabera?
- Sexuaren araberako morbiditatea zehaztea. Emakumeek bakarrik dituzten gaixotasun edo prozesuak al dira? Edo gizonen bakarrik gertatzen zaie? Bi sexuen arteko desberdintasun biologikoen ondorio al dira? Emakumeek bakarrik edo gizonen bakarrik dituzten gaixotasun eta prozesuak arreta-premia espezifiko eta desberdinak eragiten al dituzte?
- Emakumeen eta gizonen premia espezifikoak zehaztea. Kalteberatasun biologiko desberdinak izan ditzakete. Ba al dago emakumeen gehiago eragiten edo kalte gehiago sortzen dien faktorerik? Eta gizonen? Ba al dakigu emakumeak zer faktore biologikoengatik diren kalteberagoak? Eta gizonen? Bizi-zikloko unean arteko desberdintasunak. Osasuna-gaixotasuna prozesua bizi-zikloko uneari al dagokio?
- Osasun-egoeran genero-desberdintasunak zehaztea. Bi sexuen gaixotzeko moduen arteko aldeak generoaren araberakoak al dira? Desabantaila, diskriminazio edo botere-

egoeraren baten ondorioa al da? Gizonen eta emakumeen bizimoduarekin eta generoaren araberrako zereginekin al dute zerikusia?

- Pazienteen sexuaren eta osasun-arloko langileen arabera arreta nola aldatzen den zehaztea. Arretan isuriak, desparekotasunak eta zuzentasunik eza zehaztea. Emakumeek eta gizonek arrazoi beragatik eta maiztasun berarekin egiten al dituzte kontsultak? Kexak eta sintomak desberdin ematen al dituzte aditzera? Aldeak emakumeei gertatzen zaiena ezkututzen edo gutxien duten genero-estereotipoen ondorio al dira?

## 5.6.2 Osasuna zaintzea

Osasunaren zaintza generoa aintzat hartuta aztertzen duten esperientzia eta ikerketa gutxi dauden arren, gero eta ugariagoak dira. Alde horretatik, INSHTk argitaratutako 657 eta 658 prebentzioko ohar teknikoak dira azpimarratzekoak, hezur eta muskuluen arazoak aztertzeko generoa aintzat hartu dutelako eta enpresako prebentzio-politika eta -jardueretarako jarraibide eta aholkuak jaso dituztelako. Halaber, "Detección de la sobrecarga física desde la variable de género" agirian emakumezko langileen gaitz fisikoak antzemateko galdeketa bildu dituzte, enpresen eguneroko lanean azterlan ergonomiko espezifikoko egiteko premiaz jabetzeko jarraibideak ezartzen joateko.

### 5.6.2.1 Nork bere osasuna zaintzea

Osasuna zaintzeko, protokolo espezifikokoak edo antzeko baliabideak jarri behar dira, langileen arrisku-faktoreak kontrolatze aldera. Gaur egun osasuna zaintzeko dauden protokoloak berraztertu egin beharko liriteke, genero-ikuspegian sakontzeko.

Protokolo horiek egoki ebaluatu eta interpretatu behar dituzte laneko arriskuekiko esposizioa, sexuen arteko aldeak (antropometrikoak, funtzio endokrinoa, gorputzeko gaitzaren banaketa eta abar) eta genero-desberdintasunak (baita antzeko lanetan ere). Esaterako, pestiziden protokolo kolinesterasaren erreferentziako balioak sexuaren arabera banakatu beharko liriteke, emakumeen balioak gizonenak baino txikiagoak direlako, eta ahotiko antisorgailuak hartzen dituzten emakumeenak are txikiagoak (Campos J. et al 2011).

Protokoloak aplikatzerakoan, enpresek eta haien prebentzio-erakundeek aintzat hartu behar dute, lehen esan bezala, protokolo horietako batzuk berraztertu egin beharko liritekeela.

#### **Kontuan hartu beharrekoak:**

- Gizon eta emakumeen ugalketa-osasuna zaintzea kontuan hartu behar da eta, horretarako, ugalketa-zikloa haundunaldiaz eta edoskitzaroaz harago aztertu behar da.

Lanpostu guztietan aztertu behar da arriskuek langileen ugalketa-osasunean eragina duten ala ez, eta gizonak ez dira agente kaltegarri eta toxiko horien aurrean babesik gabe utzi behar.

- Osasun-azterketetan, betiere, historia kliniko-laborala sartu behar da, eta historia horretan jaso behar dira, anamnesiaren datuez, miaketa klinikoaz, kontrol biologikoaz eta arriskuen araberako azterketa osagarriez gain, lanpostuaren deskribapen zehatza (ez lanpostuaren izenean, karguan edo kategorian oinarritua, baizik eta benetako lanarena), lanean ematen den denbora, antzemandako arriskuak eta hartutako prebentzio-neurriak.
  - Arrisku higienikoari dagokionez, zer kutsatzaile eta nondik sartu den azaldu behar da, kontuan hartuta kondizio biologikoak kutsatzailearen xurgapenean eta/edo hedakuntzan eragina izan dezakeen ala ez.
  - Horrez gain, kontratu-mota eta lanaldia (osoa/partziala) adierazi behar dira, lirateke, arrisku handiagoa eragin dezaketen lan-ezegonkortasuneko egoerak antzemateko. Desparekotasuna sor daiteke txandak daudelako, lanaldiak luzeak direlako (normalean gizonek izaten dituzte lanaldi luzeagoak) eta lana eta familia bateragarri egiteko neurriak hartu direlako; adibidez, lanaldia murriztea (lan-karga proportzionalki gutxitu den aztertu behar da).
- Funtsezkoa da lanetik kanpoko jardueretan gaixotzeko arriskua handitu dezaketen genero-rolak kontuan hartzea (karga fisikoa, buruko karga, arreta-falta baldintzatu dezakeen atsedena, lanaldi bikoitza eta abar). Estresaren seinale goiztiarrak antzematea.
- Ezinbestekoa da, halaber, langileen osasuna zaintzeaz arduratzen direnek generoaren eta osasunaren arteko erlazioari buruzko ezaupideak edukitzea eta laneko osasunaren inguruko jardueretan genero-ikuspegia aplikatzea.

#### 5.6.2.2 Osasuna elkarrekin zaintzea

Osalanek (Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea) argitaratutako "Guía para la implantación de la vigilancia colectiva por parte de los servicios de prevención" gidan genero-ikuspegia integratzeko orientabide batzuk daude jasota. Adibidez: "Historia kliniko-laboralean eta lekuan bertan egindako galdeketa edo azterlanetan, sexuaren aldagaiak gain bi sexuetan generoa adierazten duten aldagaiak jasotzea (aldagai soziodemografikoak, ekoizpen-lana, ugalketa-lana eta abar)".

Analisi epidemiologikoaren ondoren ateratako emaitzen helburua izango da enpresaren prebentziozko jarduerak bideratzea eta lehenestea, batetik; eta gauzatutako ekintza prebentiboaren eraginkortasuna baloratzea (langileen patologiek behera egin al duten), bestetik.



**Kontuan hartu beharrekoak** (Osasun, Gizarte Zerbitzu eta Berdintasun Ministerioaren 10. laguntza-tresna):

- Osasuna zaintzeko helburuak eta edukia diseinatzerakoan, kontuan hartzen al da emakumeen esposizioa handiagoa dela eta generoaren arabera desberdintasun biologiko eta desparekotasun sozialak daudela?
- Gaixotasun profesionalez gain, lanarekin zerikusia duten gaixotasunak ere azpimarratzea garrantzitsua da.
- Zaintza epidemiologikoaren emaitza kolektiboak sexuaren arabera aurkezten al dira beti eta osorik eta bereizita aztertzen al dira?
- Istripuei eta laneko gaixotasunei buruzko datuak sexua bereizita biltzen eta aztertzen al dira?
- Datuak gizonak eta emakumeak ez ezik lanpostuak (lanbideak) eta txandak ere bereizita aztertzen al dira?

## 5.7 Babesteko ekipo, produktu eta baliabideak eskuratzea eta eskura jartzea

Enpresaburuaren eginkizuna da “lana eta, bereziki, lantokia pertsonari egokitzea eta lanerako eta ekoizpenerako ekipo eta metodoak aukeratzea”.

Enpresaren erosketak arrisku-iturri izan daitezke, erosketak egiterakoan laneko segurtasun eta osasun irizpideetan genero-ikuspegia erabiltzen ez bada.

“Erosketak” egitea enpresak hirugarrenen bitartez ondasun materialak eskuratzea eta langileen eskura jartzea da. Kontzeptuak, zehazki, lan-egoeretan dauden elementu guztiak barne hartzen ditu:

- Lantokiak eta lan-inguruneak diseinatzea, proiektua egitea, eraikitzea eta/edo aldatzea.
- Instalazioak diseinatzea, proiektua egitea eta muntatzea, edo daudenak aldatzea.
- Makinak, tresnak, ibilgailuak, lanerako ekipoak eta babes kolektiboko eta norbera babesteko ekipoak erostea eta errentan hartzea.

- Materialak, produktuak eta prestakuntzak eskuratzea.
- Ingurune birtualak, softwarea, hardwarea eta komunikazio-teknologiak diseinatzea.

Enpresan ondasunak erosteko pauso jakin batzuk eman behar dira eta pauso horietan guztietan laneko arriskuak genero-ikuspegiarekin prebenitu behar dira.

#### **Kontuan hartu beharrekoak:**

- Erosiko den ondasunak bete behar dituen premia eta baldintzak zehaztea:

Eskuratu beharreko espazio/ekipo/produktu/zerbitzuari dagokionez, emakumeek eta gizonak premia berberak al dituzte? Erabiltzailearen sexuaren arabera, eskuratu beharreko ondasunak baldintza desberdinak bete behar al ditu? Desberdintasun horiek kontuan hartu al dira?

- Analiak aintzat hartu behar ditu ekipo edo ingurune horiek erabili behar dituzten (edo erabiliko dituzten) pertsonen ezaugarriak.

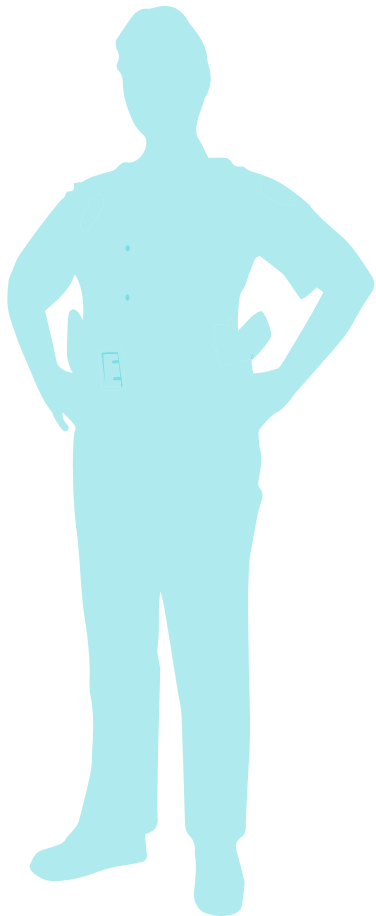
Beraz, neurri antropometrikoak oso kontuan hartu behar dira lantokiak eta lanerako instalazioak diseinatzeko, lanerako makina eta ekipoak aukeratzeko eta babes kolektiboko neurriak aukeratzeko. Egin behar den indarra, aginteen neurria eta erabilerraztasuna, ikusmen-zolitasuna eta abar oso erlazionatuta daude pertsonen ezaugarriekin eta, parametro horietako batzuei dagokienez, aldeak daude gizon eta emakumeen artean, pertzentil gehienetan, behintzat.

*Ohar orokor bat: eskuztatze-kondizio egokietan, gehienez 25 kilo eskuztatzea komeni da. Hala eta guztiz ere, erabiltzaileak emakumeak, langile gazteak edo adinduak badira edo biztanleen gehiengoa babestu nahi bada, ez da 15 kilo baino gehiagoko kargarik manipulatu behar (horrek esan nahi du erreferentziako 25 kiloak 0,6ko zuzenketa-faktorearekin gutxitu behar dela). [Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas. INSHT. 2009].*

Lanpostuak diseinatzeko irisgarritasuna errazteko irizpideak erabiliz gero, lanpostu horiek pertsonarentzako egokiagoak izango dira eta, beraz, genero-ikuspegia integratzen lagunduko dute.

- Lanerako instalazio, ibilgailu, makina eta ekipoak:

Makina, ekipo eta ibilgailuak erabili, zaindu, konpondu eta garbitu beharko dituzten pertsonen zerrenda egitea komeni da. Pertsona horientzako murrizketa eta egokitzeak zehaztu behar dira, haien ezaugarrien eta osasun-egoeraren arabera.



- Material, produktu eta prestakinak:
  - Segurtasunari buruzko datuen fitxatik eta etiketatik arrisku-oharrak (H) eta kontuz ibiltzeko aholkuak (P) ateratzea eta emakume eta gizonengan dituen eragin desberdinak aztertzea.
  - Produktua organismora nola sartzen den, osasunari nola eragiten dion eta emakume eta gizonen artean zer desberdintasun dauden aztertzea.
  - Osasuna zaintzea, produktuaren eta pertsonaren ezaugarrien arabera.
  - Haurdunaldian, edoskitzaroan eta ugalketa-osasunean arriskurik ez duten lanpostuen zerrenda egitea.
  - Considerar aspectos relacionados con la manipulación, trasvase, carga, mezcla, aplicación, considerando las características de las personas y la necesidad de medios técnicos u organizativos que ayuden a realizar esas tareas.
- Arriskuak ebaluatzea:
  - Araudia betetzen duten ekipo edo produktu guztietatik egokiena dena aukeratu behar da, prebentzio-irizpideak eta genero-ikuspegia aplikatuz. Segurtasunean eta osasunean eragina duten parametroak alderatu behar dira eta arrisku gutxien dutenak aukeratu (makinen zarata, produktuen toxikotasuna...)
  - Fabrikatzaile edo hornitzaileei erosi beharrekoaren espezifikazio teknikoak eskatzea oso garrantzitsua da, jakiteko gizon eta emakumeentzat zer arrisku dituzten eta zer prebentzio-neurri hartu behar diren.
  - Erabilerak ba al du murrizketarik (sentikortasun berezia duten pertsonak, adingabeak, haurdunaldia, edoskitzaroa...)?
- Prebentziozko neurriak proposatzea eta ezartzea: Erabiltzaileei informazioa ematea, prozedurak, prestakuntza, baimena, osasuna zaintzea, egokitzapenak...
  - Erabiltzeko prozedura eta argibideak emakume eta gizonentzat egokiak al dira?
  - Langileei eman beharreko informazio eta agiriek kontuan hartzen al dute gizon eta emakumeek beharbada desberdin erabiliko dituztela? Eta azaltzen al dute zer arrisku eta ondorio izan ditzaketen? Hizkera ez sexista erabili al dute? Genero-estereotipoak baztertu al dituzte?

- Emakume eta gizonentzat produktua, ekipoa eta abar kontrolatzeko eta osasuna zaintzeko neurri desberdinak jarri behar al dira?

- Babes kolektiborako eta norbera babesteko ekipoak:

Oso garrantzitsua da NBEak aukeratzeko pertsonen ezaugarriak kontuan hartzea. Zehazki, 773/1997 Errege Dekretuko 5. artikulua, NBEk bete behar dituzten baldintzei buruzkoak, adierazten du ekipo horiek "langileen kondizio anatomiko eta fisiologikoak eta osasun-egoera kontuan hartu" behar dituztela eta "doitu eta erabiltzaileetara egokitu" behar direla.

Horretarako, egokiena da NBEak aukeratzeko erabiltzaileek ere parte hartzea. Langileek azaldu behar dute zer ekipo den haientzako egokiena, aurrez iritzia emateko behar adina informazioa jaso ondoren eta, betiere, ekipoak arriskutik babestuko dituztela ziurtatuta.

## 5.8 Enpresa-jarduerak koordinatzea

Lantoki berean enpresa bateko baino gehiagoko langileak aritzen badira, gerta daiteke jardueren arriskuak larritzea edo arrisku berriak sortzea. Horregatik, funtsezkoa da bertako langileen, kontratatutakoen eta noizbehinkakoen osasuna eta segurtasuna ziurtatzea.

### **Kontuan hartu beharrekoak:**

- Kontratatistak edo zerbitzuak ematen dituzten enpresak aukeratzeko irizpideei dagokienez, enpresaren kudeaketan laneko arriskuaren prebentzioa zenbateraino integratzen duten eta eraginkorra den baloratzear gain, berdintasunerako neurriak hartu dituzten eta emakumeen eta gizonen berdintasuna pertsonak hobetu kudeatuz sustatzeko jarduerak egiaztatzen dituzten enpresak lehenetsi behar dira.

Eskaintzak eskatzerakoan edo, herri-administrazioen kasuan, baldintzen agiriak idazterakoan, lanak edo zerbitzuak genero-ikuspegiarekin gauzatzea eska daiteke.

Halaber, enpresak prebentzioa genero-ikuspegiaren kudeatzea positiboa izan daiteke.

- Egin beharreko lanen arriskuak zehazteko eta ebaluatzeko genero-ikuspegia aplikatu behar da, honako hauek kontuan hartuta, adibidez: haurdun edo edoskitzaroan egoteagatik, adinagatik edo sentikortasun bereziagatik zereginak murriztea; lanaren eskakizun fisikoak; lantokia sexuaren arabera egokitzea; emakumeen eta gizonen berdintasunean eragin positibo edo negatiboa izan dezaketen antolaketaren inguruko gaiak; giro "sexistarekin" zerikusia duten faktore psikosozialak; barruko edo kanpoko balizko indarkeria; sexu-jazarpenak edo jazarpen sexistak...

- Enpresek (bereziki titularrak edo nagusiak) aurkeztutako prebentzio-neurriek genero-ikuspegia aintzat hartu behar dute. Genero-ikuspegia kontuan hartu behar da laneko eta babesteko ekipoen hautaketan eta erabileran, prozedura eta argibideetan, antolaketaren kondizioetan...

Prozeduretan genero-ikuspegia integratzen duten enpresek (adibidez, langileei lanerako eta babesteko ekipoak erosi eta langileen eskura jartzerakoan) hori bera eskatu behar diete langileentzako ekipoak hornitzen dizkieten enpresei. Eta antolaketa-kondizioekin gauza bera egin behar da.

Langileak enpresakoak ez direlako edo kanpoko lantoki batean aritzen direlako ez da babes-maila jaitsi behar, diskriminazioaren, sexu-jazarpenen eta jazarpen sexisten kontrako babesa barne.

- Berezko eta kanpoko langileei egin behar dituzten lanetako prebentzioari buruzko informazioa eta prestakuntza ematerakoan, hizkera ez sexista erabili behar da eta, arriskuez eta prebentzio-neurriez hitz egiteaz gain, kanpoko enpresek zer printzipio eta balio bete behar dituzten azal daiteke, adibidez: emakumeen eta gizonen berdintasuna, jarrera diskriminatzaileak eta jazarpenak ez onartzea eta horrelakorik gertatuz gero bete beharreko protokolo eta jarraibideak.

Enpresek egiaztatu behar dute langileek prebentzioari eta berdintasunari buruzko informazioa jaso, ulertu eta gauzatu dutela.

- Prebentziozko neurriak aplikatzen direla eta lanerako arau eta argibideak betetzen direla ikuskatzeaz eta zaintzeaz arduratzen den enpresak (hala zerbitzua eman edo lana egiten duen enpresak nola enpresa kontratista nagusiak) genero-ikuspegia integratu behar du eta, horretarako, prebentziozko jardueren eraginkortasunaren segimendua egiteko emandako jarraibideak hartu behar ditu kontuan (5.3.3 puntua).
- Enpresa bat baino gehiagoko langileak elkartzen direnetan, koordinazio-baliabide egokienak aukeratzeko faktore hauek hartu behar dira kontuan: gauzatu beharreko jarduera; arrisku-maila; enpresen kopurua, tamaina eta egitura; eta lanaren antolamendua eta iraupena. Koordinazio-baliabideek emakumeen eta gizonen arteko oreka eta berdintasuna zaindu behar dute.
- Enpresa nagusiak gainerakoekin pedagogia egin behar du. Azaldu behar du emakumeen eta gizonen berdintasuna dela enpresaren lehentasunetako bat, eta bezero, kontratista eta zerbitzu-hornitzaileek prebentzioaren kudeaketan genero-ikuspegia integratzea eskatzen eta baloratzen duela.



## 5.9 Langileak kontratatzea edo lanpostua aldatzea

Enpresetan ohikoa da lanpostu hutsak betetzeko langileak kontratatzea edo lekuz aldatzea; izan ere, lanpostuak hutsik geratzen dira batzuek lanbidean aurrera egiten dutelako edo lan-prozesuen aldaketek premia berriak sortzen dituztelako. Lanpostuetan langile berriak hasten direnean, laneko arriskuen prebentzioko jarduerak kudeatu behar dira, lana seguru egin eta osasuna zainduko dutela ziurtatzeko.

Prebentzio-jardueraren printzipioen arabera (LAPLko 15. artikulua), hauek dira enpresaburuen zereginak:

- Lana eta, bereziki, lantokia pertsonari egokitzea, lanerako ekipo eta metodoak aukeratzea eta lana antolatzea.
- Langileei argibide egokiak ematea.
- Langileei zereginak egokitzerakoan, segurtasunaren eta osasunaren arloan dituzten gaitasunak kontuan hartzea.
- Neurri egokiak hartzea, arrisku larri eta espezifikoko zonetara informazio egokia eta nahikoa jaso duten langileak bakarrik sartzen direla ziurtatzeko.

### **Kontuan hartu beharrekoak:**

- Nahitaezkoa da enpresaren kontratazio-politiketan eta langile berriak hartzen direnean lanaren antolamenduan egiten diren aldaketetan prebentzioa aztertzea, batetik; eta politika eta aldaketa horiek generoaren ikuspegitik zer eragin dituzten eta laneko osasunean zer ondorio dituzten ikustea, bestetik. Lana eta familia bateragarri egiteko irizpideen eragina baloratu behar da, adibidez.
  - Kontratazio-modalitate egonkorak eskaintzea, etengabe txandatzan edo lanpostuz aldatzen ibiltzeak eragotzi egiten baitu langileak zeregin, ekipo eta prozedurekin ohitzea eta arrisku eta prebentzio-neurriak nahikoa ezagutzea.
  - Lanaldiak eta ordutegiak malguak izatea, langileek lana eta familia bateratu eta prebentziozko jarduerak egin ahal ditzaten.
  - Lanpostuak langileek ikastea eta profesional eta pertsona gisa sustatzea eta garatzea errazteko moduan diseinatzea.

- Langile hasiberriek prebentzioko jarduera eta erabakietan parte har dezaten sustatzea eta zalantzak argitzeko eta iradokizunak egiteko bideak erraztea.
- Hautaketa- eta sustapen-prozesu osoa eta dagozkion fase eta elementuak gardenki sistematizatzea eta egituratzea.
- Hauek izan daitezke enpresako lanpostuak betetzeko pertsonak aukeratzeko irizpideetako batzuk:
  - Berdintasunaren kultura eta balioak sustatzea eta, horretarako, hautagaiak gai horren gainean duten prestakuntza, jakintza, esperientzia, interesa eta jarrera baloratzea.
  - Erabakiak hartzeko esparruetan emakume eta gizonen presentzia orekatua izan dadin lortzea eta, betiere, erakundearen emakumeen eta gizonen ordezkariak proportzionala izan dadin zaintzea. Lantoki, sail, lan-talde eta unitate funtzioetan ere emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izatea komeni da; hori, enpresak eskatzen dituen diziplinetan prestakuntza eta esperientzia duten emakume eta gizonen proportzioa aintzat hartuta.
  - Enpresako langileen gizarte-harremanak sustatzea, dinamikak haustea, diskriminazioa eragozteko.
  - Erantzunkidetasuna, dibertsitatea eta genero-rol eta -nortasunen aniztasuna sustatzea.
- Lanpostuko arriskuak genero-ikuspegiarekin ebaluatuta eta dagozkien prebentzio-neurriak zehaztuta/planifikatuta/ezarrita egon behar dute.

Lanpostua genero-ikuspegiarekin ebaluatu ez bada edo lanpostuan arriskuak aldatzen dituzten zeregin edo lan-baldintza berriak sartzen badira, prebentzioaz arduratzen den erakundeari jakinarazi behar zaio, lanpostu berria ebaluatu edo dagoena berraztertu dezan. Besteak beste, gizarte-harremanetan eta lanaren eta bizitza pribatuaren arteko erlazioan eragina duten antolaketa aldertiak hartu behar dira aintzat.

- Zehaztea, batetik, lanpostuan aritzeko betekizunak, alegia hautagaiak lan horretan aritzeko behar dituen gaitasun psikofisiko eta profesionalak; eta bestetik, sentikortasun bereziengatiko murrizketak.

Kondizio psikofisikoei dagokienez, ikusi behar da hautagaia arrisku jakin batzuekiko bereziki sentikorra den kolektiboren batekoa den, adibidez: langile gazteak, langile adinduak eta desgaitasun fisiko, psikiko edo zentzumenezkoa aitortua dutenak.

Haurdun edo edoskitzaroan dauden edo duela gutxi erditu duten emakumeei dagokienez, ez dute haien edo fetuaren osasuna kaltetu dezaketen lan-prozedura edo -kondizioetan aritu behar eta, horretarako, behar adina neurri hartuko dira.

- Langileak aukeratzeko, hautagaien izaera ere kontuan hartzea garrantzitsua da, enpresako kulturarekin eta balioekin (adibidez, berdintasunarekin) bat etortzea erabakigarria izan daitekeelako.
- Hautaketa-prozesua ez da inola ere diskriminatzailea izango eta ez da mesede-traturik egingo. Horregatik, sistematizatuta egon behar du eta irizpideak objektiboak eta egiaztagarriak izan behar dute.
- Lanpostuan hastea eta trebatzea.

Lehen egunetan langileari zer lan eta nola egin behar dituen azaltzea komeni da. Debekatuta dauden edo desegokiak diren jokabideen berri eman behar zaio eta jakin behar du lana seguru egitea eta lankideak errespetatzea oso garrantzitsua dela.

Helburua da langileak ikustea laneko arriskuen prebentzioa oso garrantzitsua dela, erakundeak gai horretan zorrotz jokatzeko duela, enpresaren kulturak emakumeen eta gizonen berdintasuna eta emakumeak ongi tratatzea sustatzen duela eta ez dituela jokabide biolento eta diskriminatzaileak onartzen.

**Hautaketan, sustapenean, lan-bizitza eta familia bateragarri egiteko prozesuetan eta soldata-politikaren gardentasunean prozedurak argiak ez izatea arrisku psikosozialeko faktore bat da eta emakumeengan du eragin gehien.**

## 5.10 Osasun-kalteak jakinaraztea eta ikertzea

LAPLko 16.3 artikulua dio langileen osasuna kaltetzen bada edo, 22. artikuluan zehaztutako osasuna zaintzeko prozedurari jarraikiz, prebentziozko neurriak nahikoa ez direlako susmoak sortzen badira, enpresaburuak gaia ikertu behar duela, hori zergatik gertatu den jakiteko.

Kalteak zerk eragin duen ikertzea informazio-iturri baliotsua da erakundearen prebentzio-katean zerk huts egin duen jakiteko eta huts horiek konpontze aldera neurriak hartzeko. Gertakariak ikertzeari esker, gainera, egoera pertsonalengatik (etorkinak, diskriminatzen diren pertsonak, genero-indarkeriaren biktimak) edo lan-motarengatik kalteberagoak diren langileen zerrenda egin daiteke.

### **Kontuan hartu beharrekoak:**

- Prozedura hau lanak eragindako osasun-kalte guztietan aplikatu daiteke, baita lanbide-gaixotasunen irizpideak ez bete arren, hau da, lanbide-gaixotasunen zerrendan ez egon arren, jatorria lantokian izan dezaketen patologietan ere. Horrek garrantzi handia du, gaixotasun profesional gisa ikertu ez diren eta gerora beharbada zerrendan sartu daitezkeen patologia aditzera ematen eta kuantifikatzen laguntzen duelako; patologia horiek, gainera, gehienetan emakumeei eragiten diete.
- Laneko istripuei dagokienez, ez ditugu ahaztu behar in itinere istripuak, hau da, lanera joateko edo lanetik bueltatzeko bidean gertatzen direnak. Istripu-tasen arabera, lanera oinez edo garraio publikoan joaten diren emakumeek in itinere istripu gehiago izaten dituzte (erorikoak, irristadak, koordinatu gabeko mugimenduak) lantokira ibilgailu partikularrarekin joaten diren gizonak baino.
- Osasuna kaltetu duten prozesuak zehatz-mehatz deskribatu behar dira, datuak behar bezala bilduta eta gertakarian eragina duten alderdi guztiak zehaztuta: lan-ekipoak; agente kimiko, fisiko eta biologikoak; prozedurak; antolaketa-kondizioak; babes-neurriak; pertsonen prestakuntza... Ustez istripuarekin zerikusirik izan ez duten baina gertakarian eragina izan dezaketen gaiak hartu behar dira aintzat: enpresarekiko lan-harremana, kontratu-mota, aldagai soziodemografikoak, bizi-egoera pertsonalaren eta lan-bizitzaren arteko loturak, presentzia bikoitza, lan-bizitza eta familia bateragarri egitea, pertsonen banako ezaugarriak eta egoera...

(Autore batzuek diote kontratu-motak lan-baldintzen kalitatea eta lan-bizitza eta familia bateragarri egin ahal izatea baldintzatzen dituela).

- Kaltearen arrazoiak ikertzeko eta prebentzio-kateko hutsak zehazteko, funtsezkoa da aldagai guztiak aztertzea, baita ustez gertakaria eragin ez dutenak ere. Lehen ere esan dugu lanpostu berean emakumeen eta gizonen arriskuekiko esposizioa desberdina izan daitekeela. Esate baterako, emakumeek gizonek baino autonomia askoz gutxiago dute zer erritmotan lan egin behar duten eta atsedenaldiek zenbat iraun behar duten eta nola banatu behar diren erabakitzeke (Lan-baldintzei buruzko 7. galdeketa, 2011. INSHT).

Berdintasunari buruzko prestakuntza duten pertsonen ikuspegiak ikerketa aberastu dezake, genero-ikuspegia aplikatuko dutelako.

**Gertakaria ikertzeko gizon eta emakumeen lan-ezaugarrien eta ezaugarri profesionalen arteko aldeak aztertu behar dira.**

- Langileen prebentzio-kultura landu beharra dago. Izan ere, gizonek, ustez, arriskurako joera handiagoa dute eta era horretako jokabideak deuseztatu behar dira.

Istripu larri eta hilgarri gehienak gizonek izan ohi dituzte, ez dago zalantzarik. Hori gerta daiteke, batik bat, arrisku gehien duten sektore eta jardueretan aritzen direlako; baina emakumeek baino jokabide arriskutsu gehiago ere badituzte (Luis Bonino: Masculinidad, salud y sistema sanitario. El caso de la violencia masculina. 2002. Ander Bergara, Josetxu Riviere, Ritxar Bacete: Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades. Emakunde, 2008).

- Egindako ikerketa txosten batean jaso behar da, eta txostenean jaso behar dira gertakariaren deskribapena, arrazoiak eta proposatutako prebentzio-neurriak. Agiriari ikerketa-txostena egiteko eredu bat erantsi diogu, aipaturiko gai batzuk jasotzen dituen.

The image features a teal background with two silhouettes. On the left, a worker wearing a hard hat and safety vest stands holding a bundle of cables. On the right, a large offshore oil rig structure is visible, including a derrick and various platforms. The word "ERANSKINA" is centered in white, bold, uppercase letters.

# ERANSKINA

## ERANSKINA

**Osasunaren kalteak ikertzeko txostenaren eredia (proposamena/gida kalte edo patologiarene eta enpresaren ezaugarrien arabera aplikatu behar da)**

Osasunaren kalteak ikertzeko txostenek atal hauek eduki ditzake, besteak beste:

### Gertakaria deskribatzeko datuak

**1. Enpresaren datuak:** rizen soziala, helbidea, IFZ, KKK, jarduera (EJSN), langile-taldea sexuaren arabera banakatuta, prebentzio-eredua, Gizarte Segurantzako laneko istripu eta gaixotasun profesionalen mutuak, jarduera-sektorea, harremanetarako datuak.

**2. Min hartu duen pertsonaren datuak:** izen-abizenak, sexua, jaioteguna, NAN edo pasaportea, nazionalitatea, helbidea, udalerrria, LH/probintzia eta posta-kodea, Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakia, lanbidea, lanpostua, seme-alaba kopurua eta horien adina, ardurapean dituen mendetasuna duten pertsonak.

### 3. Langilearen eta enpresaren arteko lan-harremana.

- a) Enpresan lanean hasitako eguna eta antzintasuna. Langileak lanpostuan duen antzintasuna.
- b) Kontratu-mota: aldi baterakoa edo mugagabea.
- c) Enpresaren, ABLEren edo kontrataren Gizarte Segurantzako erregimena.
- d) Aplikatzen den hitzarmena.

### 4. Lanaldi-mota.

- a) Lanaldi osoa edo partziala.
- b) Lanaldi jarraitua edo zatitua.
- c) Txandak: gaueko eta asteburuko lana.
- d) Lanean emandako orduak, batez beste.
- e) Lana ohiko lantokian egiten du, telelana egiten du? Hala bada, zer ordutegi du?

## 5. Istripuren bat gertatzen bada.

5.1 **Gertakariaren datuak:** fecha, hora, lugar (si se produce en desplazamiento: a pie, transporte público, coche propio, coche de empresa,...), actividad física específica, agente material de la actividad física específica, desviación, agente material de la desviación, modo-contacto o forma de la lesión y agente material del modo-contacto o forma de la lesión, testigos presenciales.

5.2 **Descripción del suceso.**

5.3 **Consecuencias del suceso:** daños personales, tipo de lesión y parte del cuerpo lesionada. Daños materiales, si procede.

## 6. En caso de enfermedad profesional o enfermedad relacionada con el trabajo

6.1. **Diagnostikoa, gaixotasun-mota, gaixotasuna eragin duen agentea** (gaixotasun profesionala bada, taula ofizialaren arabera), kaltetutako gorputz-atala, diagnostikoa egindako eguna, baja hartutako eguna, elkargokidearen zenbakia. Berriz gaixotzea al da?

6.2 **Gaixotasuna eragin duten agenteekiko esposizioari buruzko datuak:** gaixotasuna eragin duten lanen deskribapena, gaur egungo enpresan gaixotasuna eragin duten lanak egiten zenbat denbora eman duen, beste enpresa batzuetan gaixotasuna eragin duten lanak egiten aurrez zenbat denbora eman duen, aurreko enpresen izenak.

6.3 6.3 **Enpresan ba al dago antzeko kasurik? Ikertu al dira? Neurriak hartu al dira?**



## Gertakariaren analisisa (istripua edo gaixotasun profesionala)

### 1. LAN-BALDINTZAK

#### • LANTOKIA ETA LANEKO GIROA

Lantokiaren eta lanpostuaren diseinua: lanerako espazio, jarrera, altzari eta ekipoak langileentzako egokituta al daude?

#### • LANERAKO EKIPOAK

Erabiltzen diren makina, baliabide osagarri eta ekipoek betetzen al dituzte araudian ezarritako baldintzak? Behar bezala instalatuta eta zainduta al daude?

#### • PRODUKTU ETA AGENTE FISIKO, KIMIKO ETA BIOLOGIKOAK

¿Son conocidos los peligros de los agentes, está cuantificada la exposición, intensidad, concentración, nivel de presencia? ¿Hay instrucciones para su manipulación?

#### • PROZESUA

Lan-prozedura egokia al da? Ezarrita eta dokumentatuta al dago? Ezagutzen eta egikaritzen al dute?

#### • ANTOLAKETAREN KONDIZIOAK

a) Gainkarga eta erritmoa. Lanaldiari egokitutako zeregina (lanaldi partziala), neurriz gainera lana (lanaldi murriztuan lan bera egitea), laneko erritmoa (estutasuna, lan-erritmo handia, denbora-presio handia).

b) Bereizketa. Zereginak bereizita egokitzen al dira?

c) Prozesuari buruzko prestakuntzarik ez al dago? Prestakuntza eskasa al da? Ordu gutxiago lan egiten dutenek edo lanaldi zatitua dutenek ez al dute prestakuntzarik jasotzen

#### • BABES KOLEKTIBORAKO ETA NORBERA BABESTEKO BALIABIDEAK

Ez al dago norbera babesteko ekipo egokirik (emakumeen/gizonen neurriak)?

## 2. BANAKO FAKTOREAK

Estresa eragin dezaketen faktoreak eta ezaugarri pertsonalak:

- a) Lana-Familia erlazioa: Lanaren eta familiaren artean eskari gatazkatsuak, familia-babes eskasa?
- b) Generoaren araberako estres-eragilea: lanaldi bikoitza.
- c) Arduradun eta/edo lankideen aldetik jazarpena, indarkeria, laguntza gutxi, gatazkak?
- d) Arrisku-jokabideak, hutsegiteak...
- e) Osasunaren zaintzaren inguruko ondorioak.

## 3. KUDEAKETA PREBENTIBOA

### • ARRISKUAREN EBALUAZIOA

¿El peligro estaba detectado, el factor desencadenante identificado, el riesgo evaluado con perspectiva de género?

### • PREBENTZIO-NEURRIAK

Kaltea eragin duen arriskua prebenitzeko neurriak zehaztuta al zeuden? Neurri horiek planifikatuta, ezarrita eta eraginkortasuna baloratuta al zeuden? Arriskua aldian-aldian kontrolatzen al zen?

### • OSASUNA ZAINZEA

- a) Istripua izan duen pertsonari eskaini al diote osasuna zaintzea? Baimena eman duenaren idatzizko agiririk ba al dago? Lanaldiaren barruan egiten al da? Lanpostuaren berezko arriskuetaarako zaintza espezifikoa al da?
- b) Zer ondorio atera zituzten osasun-azterketan (gaitasuna, mugak)? Egokitzapenak kontuan hartu al dira (horrelakorik egonez gero)?
- c) Lehen osasun-azterketa egindako eguna.

- d) Osasuna zaintzeko betetako protokoloa: Kasuari zegokion protokoloa al zen? Gaixotasuna diagnostikatzeko egokia al zen?
- e) Lesioaren edo gaixotasun profesionalaren segimendua (osasuna zaintzeko protokoloa, azterketak egiteko egunak eta abar).

### Conclusiones sobre el suceso

Kaltea zerk sortu duen zehaztea (berehalako eta oinarritzko arrazoiak, prebentzioa kudeatzeko sistemaren akatsak), eredu epidemiologikoetan oinarritutako tekniken edo teknika hauen bitartez: arrazoen zuhaitza, Ishikawaren diagrama eta abar.

### Medidas preventivas

Horrelakorik berriz ez gertatzeko eta prebentzioaren kudeaketan antzemandako hutsak zuzentzeko neurriak proposatzea, neurri horien ezarpena planifikatzea, arduradunak eta datak zehaztea eta segimendua egitea.

Neurrietako bat izango da, hala badagokio, arriskuen ebaluazioa genero-ikuspegiarekin berraztertzea.

---

# BIBLIOGRAFIA



## BIBLIOGRAFIA

### 1. Legeria, arauak eta gida teknikoak

- Kontseiluaren 89/391/EEE Zuzentaraua, 1989ko ekainaren 12koa, lanean langileen segurtasuna eta osasun hobetzea sustatzeko neurriak aplikatzeari buruzkoa (Esparru Zuzentaraua).
- Kontseiluaren 92/85/EEE Zuzentaraua, 1992ko urriaren 19koa, lanean haurdun dauden, erditu duten edo edoskitzen ari diren emakumeen segurtasuna eta osasuna hobetzea sustatzeko neurriak aplikatzeari buruzkoa.
- 2/2008 Legegintzako Errege Dekretua, ekainaren 20koa, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bategina onartzen duena.
- 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, laneko arriskuen prebentzioari buruzkoa.
- 39/1997 Errege Dekretua, urtarrilaren 17koa, Prebentzio Zerbitzuen Araudia onartzen duena.
- 773/1997 Errege Dekretua, maiatzaren 30ekoa, langileek norbera babesteko ekipoak erabiltzerakoan bete behar dituzten gutxieneko segurtasun- eta osasun-xedapenei buruzkoa.
- 39/1999 Legea, azaroaren 5ekoa, langileen lan-bizitza eta familia bateragarri egitea sustatzeari buruzkoa.
- 1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, genero-indarkeriaren kontrako babes integraleko neurriari buruzkoa.
- 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa.
- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorrerakoa.
- 298/2009 Errege Dekretua, martxoaren 6koa, urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretua aldatzen duena (39/1997 Errege Dekretuak Prebentzio Zerbitzuen Araudia onartzen du); aldatuta haurdun dauden, erditu duten edo edoskitzen ari diren emakumeen laneko osasuna eta segurtasuna hobetzea sustatzeko neurrien aplikazioari buruzkoa da. BOE, 57. zk., 2009ko martxoaren 7koa.

- 11/2014 Dekretua, otsailaren 11koa, «emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde kolaboratzaile» ziurtagiria arautzen duena.
- Laneko arriskuak prebenitzeko prozeduren eskuliburua. Sortzeko gida. INSHT. 2003.
- Hautaketa-prozesu ez diskriminatzailea burutzeko gida. Emakunde. 2004.
- Orientabideak diskriminatzailea ez den sustapenerako. Emakunde. 2006.
- Laneko arriskuen prebentzioa enpresa kudeatzeko sistema orokorrean integratzeko gida teknikoa. INSHT. 2006.
- Enpresa txiki eta ertainetan laneko arriskuen prebentzioa kudeatzea. INSHT. 2009.
- Zamak eskuztatzeak dituen arriskuak ebaluatzeko eta prebenitzeko gida teknikoa. INSHT. 2009.
- Enpresa- eta enplegu-esparrurako hizkeraren gida. Emakunde 2011.
- Lanean amatasuna babesteko eta amatasunaren arriskuak ebaluatzeko jarraibideak. INSHT. 2011.
- Laneko arriskuen prebentzioa enpresa kudeatzeko sistema orokorrean integratzeko gida teknikoa. INSHT. 2015.
- Makinak erosteko gida. INSHT. 2016.
- Sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari aurre egiteko protokoloa. Emakunde (azken bertsioa: 2016ko urria).
- POT 226: Aginteak: diseinuaren ergonomia eta eskuragarritasuna. INSHT. 1989.
- POT 245: Substantzia kimikoak eta giza ugalketan dituzten eraginak. INSHT. 1989
- POT 413: Lan-zama eta haurdunaldia. INSHT. 1996.
- POT 414: Ugalketa: informazio-iturriak. INSHT. 1996.
- POT 441: Gizonen ugalketan eragina duten toxikoak. INSHT. 1997.
- POT 542: Emakumeen ugalketan eragina duten toxikoak. INSHT. 2000.

- POT 612: Ugalketa-osasuna babestea eta sustatzea: prebentzio-zerbitzuko osasun-langileen zereginak. INSHT. 2003.
- POT 657: Emakumeen hezur eta muskuluen arazoak (I): esposizio eta ondorio desberdinak. INSHT. 2004.
- POT 658: Emakumeen hezur eta muskuluen arazoak (II): prebenitzeko aholkuak. INSHT. 2004.
- POT 664: Edoskitzea eta lanera bueltatzea. INSHT. 2004.
- POT 914: Haurdunaldia, edoskitzaroa eta lana: osasuna sustatzea. INSHT. 2011.
- POT 915: Haurdunaldia, edoskitzaroa eta lana: osasuna zaintzea. INSHT. 2011.
- POT 992: Haurdunaldia eta edoskitze naturala: enpresetan arriskuak prebenitzeko prozedura. INSHT. 2013.
- POT 1004: Desgaitasunak dituzten pertsonen lanpostuak diseinatzea: egokitzapena eta erabilerraztasuna. INSHT. 2014.
- UNE\_ENISO 10993-3: Osasun-produktuen ebaluazio biologikoa. 3. zatia: Genotoxizitateari, kartzinogenizitateari eta ugalketarako toxikotasunari buruzko entseguak.

## 2. Artikuluak eta argitalpenak

- Bergara, A.; Riviere, J.; Bacete, R.: Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades. 2008. Emakunde (Emakumearen Euskal Erakundea).
- Bonino, L.: Masculinidad, salud y sistema sanitario. El caso de la violencia masculina. Artikulu hori hemen argitaratu zen 2002an: "Europako osasun-politiketako generozeharkakotasunari buruzko mintegia". Emakumearen Espainiako Erakundea/OME. Eta hemen eguneratu zen: Ruiz Jarabo, C. eta Blanco, P. (2004): La violencia contra las mujeres. Prevención y detección. Madrid: Díaz de Santos.
- Borrell, C.; García-Calvente, M. M.; Martí-Boscà, J. V.: La salud pública desde la perspectiva de género y clase social. Gaceta Sanitaria [Internet]. 2004

- Borrell, C.; Vives-Cases, C.; Domínguez-Berjón, M.F. eta Álvarez-Dardet, C. (2015): Las desigualdades de género en la ciencia: Gaceta Sanitaria da un paso adelante. Gaceta Sanitaria, 29(3), 161-163.
- Brunel, S.; López M.; Moreno, N.: Guía sindical mujeres, trabajos y salud. ISTASS CCOO, 2012. Azken kontsulta: 2016/08/17.
- Campos, J.; Ronda-Pérez, E.; Roel, J. M.; García-Gómez, M.; Maqueda, J.; López-Jacob, M. J.; Ivorra, L. M.: Una visión de género a los protocolos de vigilancia sanitaria de la población trabajadora. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 2011, 12 (3): 116-123.
- Campos-Serna, J., Ronda-Pérez, E., Artazcoz, L., y Benavides, F. Desigualdades de género en salud laboral en España. Gaceta Sanitaria 2012; 26:343-51 - Vol. 26 Núm.4.
- Carmona Benjumea, A.: Datos antropométricos de la población laboral española. CNMP Sevilla. INSHT. 2001.
- Carmona Benjumea, A.: Aspectos antropométricos de la población laboral española aplicados al diseño industrial. INSHT. 2003.
- Detección de la sobrecarga física desde la variable de género. Foment del Treball, Laneko Arriskuak Prebenitzeko Fundazioak finantzatuta. 2007.
- Gisasola, A., et al.: Guía de vigilancia de la salud en el sector pesquero. Osalan (Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea). Barakaldo, 2011.
- Harlem, G.: Integración de las perspectivas de género en la labor de la OMS. Política de la OMS en materia de género. OME 2002.
- 10. laguntza-tresna: Laneko osasuna eta arriskuak genero-ikuspegiarekin. Osasun, Gizarte Zerbitzu eta Berdintasun Ministerioa.
- Rescalvo Santiago, F. eta De la Fuente Martín, J. M.: Ergonomía y Salud. 11. kap. Concepción y Diseño del Puesto de Trabajo. Gaztela eta Leongo Juntako Ekonomia eta Enplegu Kontseilaritzako Lanaren eta Laneko Arriskuen Prebentzioaren Zuzendaritza Orokorra. 2004.
- Ruiz-Cantero, M.; Verdú-Delgado, M.: Sesgo de género en el esfuerzo terapéutico. Gaceta Sanitaria, 2004, 18. lib., S1 zk.



- Urbaneja, F.; Lijó, A.; Cabrerizo, J. I.; Idiazabal, J.; Zubia, A. R.; Padilla, A.: Guía para la implantación de la vigilancia colectiva por parte de los servicios de prevención. Osalan (Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea). Barakaldo 2015.
- Valero Cabello, E.: Antropometría. Teknologia Berrien Zentro Nazionala. INSHT.
- Valls Llobet, C., et al.: Morbilidad diferencial entre mujeres y hombres. Anuario de Psicología 2008, 39. lib., 1. zk., 9-22.
- Velasco, S.: Recomendaciones para la práctica del enfoque de género en programas de salud. Emakumeen Osasunaren Behatokia. Estatuko Osasun Sistemako Kalitate Agentziako Zuzendaritza Orokorra. Osasuneko eta Gizarte Politikako Ministerioa. Madril, 2008.
- Lan-baldintzei buruzko estatuko 7. galdeketa (2011). INSHT. 2012.
- 10 porqués para una salud y seguridad laboral con perspectiva de género. Kataluniako Generalitatea. Lan Saila. Bartzelona, 2010. Azken kontsulta: 2016/10/04.

### 3. Informazioa biltzeko eta aztertzeko galdeketak

- Gida: Enpresetan berdintasunari buruzko diagnostikoak eta planak egiteko metodologia. Emakunde. Azken berrikuspina: 2017ko maiatza (bertsio elektronikoa bakarrik dago eskura).

[Enpresetan berdintasunari buruzko diagnostikoak eta planak egiteko metodologia \(PDF, 1 MB\)](#)

- [Tresna: diagnostikoa, genero-adierazleak \(Babestua\) \(XLSM, 500 KB\)](#)
- [Tresna: diagnostikoa, genero-adierazleak \(Babesik gabe\) \(XLSM, 500 KB\)](#)
- [Tresna: diagnostikoa, genero-adierazleak \(Makrorik gabe\) \(XLSX, 500 KB\)](#)

- Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos. Instituto de la Mujer, 2008 (bertsio elektronikoa bakarrik dago eskura).

[https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual\\_para\\_elaborar\\_un\\_Plan\\_Igualdad\\_en\\_la\\_empresa.pdf](https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual_para_elaborar_un_Plan_Igualdad_en_la_empresa.pdf)

- La méthode Anact pour promouvoir et garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise L'Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact).

<https://www.anact.fr/loutil-pour-realiser-son-diagnostic-egalite-professionnelle>

Metodo horrek lau faktore hauen inguruko adierazleak aztertzen ditu:

- Desberdintasun profesionalak (horizontalak eta bertikalak).
- Sustapenaren kudeaketa.
- Lan-baldintzak (arriskuekiko esposizio desberdina).
- Laneko denboraren antolaketa.

