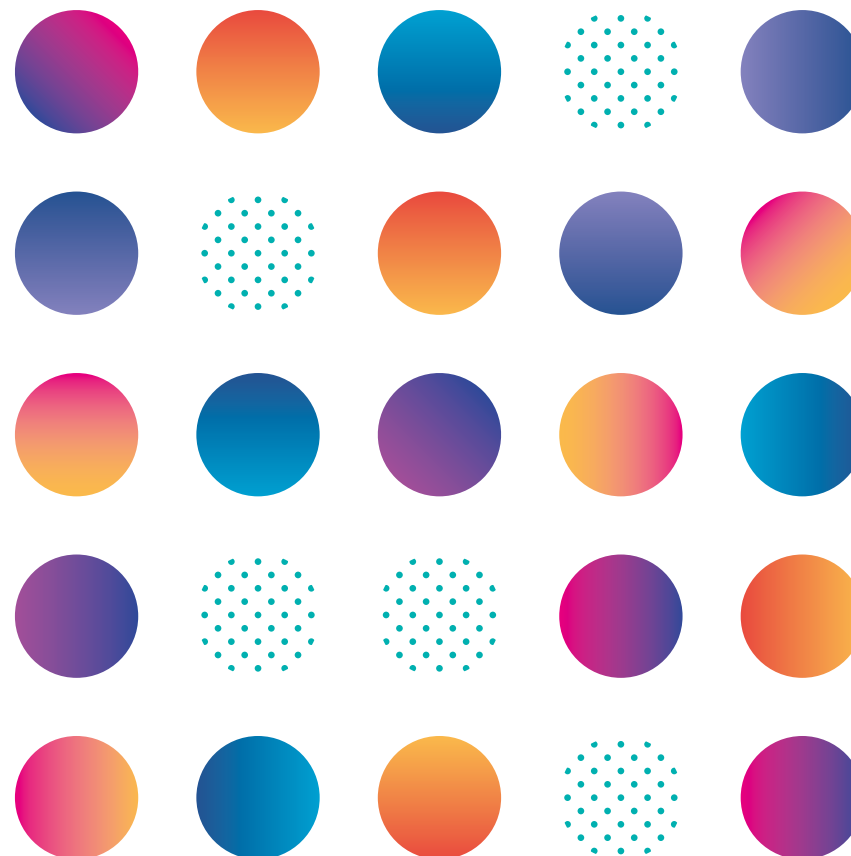


---

# GENERO-IKUSPEGIA LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAN INTEGRATZEKO JARRAIBIDEAK

**TRESNA  
ERABILGARRIEKIN  
EGUNERATUA**





# **GENERO-IKUSPEGIA LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAN INTEGRATZEKO JARRAIBIDEAK. TRESNA ERABILGARRIEKIN EGUNERATUA**



**BARAKALDO, 2019**

**Edizioa:**

1.a, 2019ko azaroa.

**Tirada:**

100 ale.

©

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

**Internet:**

[www.osalan.euskadi.eus](http://www.osalan.euskadi.eus)

**Argitaratzailea:**

OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales / Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea.  
Camino de la Dinamita s/n - 48903 Barakaldo (Bizkaia).

**Egileak:**

Azpiroz Unsain, Alazne (Laneko arriskuen prebentzioko teknikaria. OSALAN).  
Álvarez Cid, María Victoria (Lan-Arriskuen Prebentzioko Arlo-Arduraduna. OSALAN).  
Carramiñana García, Susana (Berdintasun teknikaria).  
Lekue Gotxikoa, Miren Begoña (Lan Osasuneko Lantaldeko Medikua. OSALAN).  
Padilla Magunacelaya, Arrate (Lan Osasuneko Lantaldeko Medikua. OSALAN).  
Pérez Pérez, María Blanca (Laneko arriskuen prebentzioko teknikaria. OSALAN).  
Robertson Sangrador, Maite (Lan Osasuneko Lantaldeko Medikua. OSALAN).  
Raposo Acevedo, Raquel (Berdintasun teknikaria. OSALAN).  
Agirre Muxika, Luis Angel (Lan arriskuen prebentzioaren arduraduna. OSALAN).

**Fotokonposizioa:**

Emociona Soluciones Creativas. Ctra. Bilbao-Galdakao 18, 3º - 48004 Bilbao (Bizkaia).

**Inprimaketa:**

Printheus. Ctra. Bilbao-Galdakao 18, 2º - 48004 Bilbao (Bizkaia).

**ISBN:**

978-84-95859-85-3

**Lege Gordailua (LG):**

BI-02589-2019

OSALANek ASKORA PLUS, S.L., FUNDACIÓN LANTEGI BATUAK, ITELAZPI, S.A. eta GIZARTE URGAZPENERAKO FORU ERAKUNDEari (GUFÉ) eskertzen die laneko arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia sartzeko jarraibideak ezartzeko proiektu pilotuan parte hartzea.

---

# AURKIBIDEA

---





AURKEZPENA	9
SARRERA	11
1. JUSTIFIKAZIOA	13
2. XEDEA	17
3. METODOLOGIA	21
3.1. Oinarrizko kontzeptuak	23
3.1.1. Sexua	23
3.1.2. Generoa	23
3.1.3. Generoaren ikuspegia integratzea-Generoaren "mainstreaminga"	24
3.1.4. Aukera-berdintasuna	24
3.1.5. Tratu berdina	24
3.1.6. Ekintza positiboa	24
3.2. Lan-arriskuak prebenitzea	25
3.3. Analisi-metodoa	27
3.3.1. Prebentzio-planaren etapak	27
3.3.2. Analisi-tresnak	29
4. PREBENTZIO PLANA GARATZEAN GENEROAREN IKUSPEGIA SARTZEA	31
4.1. Aurretiazko jarduerak	33
4.1.1. Araudia ezagutzea	33
4.1.2. Prebentzioaren kultura	33
4.1.3. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioetsi/aztertze galderak	35
4.2. Sistemaren antolaketa	36
4.2.1. Prebentziosko antolaketaren modalitatea hautatzea	36
4.2.2. Langileei kontsultatzea eta horiek parte hartzea	36

4.2.2.1. Langileen partaidetza-egiturak antolatzea	36
4.2.2.2. Langileek parte hartzeko mekanismoak	37
4.2.3. Enpresaren antolaketa egituran prebentzioa sartzea	38
4.2.4. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioetsi/aztertze galderak	39
4.3. Enpresaburuak lan-arriskuak prebenitzeko legean xedatzen diren prebentziozko helburuak eta printzipioak onartzea	41
4.3.1. Helburuak	41
4.3.2. Adierazleak	42
4.3.3. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioetsi/aztertze galderak	43
4.4. Enpresaren ezaugarriei buruzko analisi orokorra	45
4.4.1. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioetsi/aztertze galderak	47
4.5. Prebentzio-sistema diseinatzea	49
5. PREBENTZIO PLANAREN JARDUERAK	51
5.1. Langileei kontsultatzea eta parte hartzea	53
5.1.1. Langileek parte hartzea aurretiazko kontsultari erantzuteko	53
5.1.2. Beren ekimenez langileek parte hartzea	54
5.1.3. Sortutako dokumentazioa	55
5.1.4. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioetsi/aztertze galderak	56
5.2. Arriskuak ebaluatzea	59
5.2.1. Lan-baldintzak deskribatzea	60
5.2.2. Arriskuen analisia	62
5.2.2.1. Arriskua identifikatzea	62
5.2.2.2. Arriskua kontuan hartzea	64
5.2.3. Arriskua balioztatzea	66
5.2.4. AE haurdunaldia/edoskitzaroa	66
5.2.5. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioetsi/aztertze galderak	68



5.3. Prebentziozko jarduera planifikatzea	79
5.3.1. Prebentziozko neurrien katalogoa	79
5.3.2. Prebentziozko jarduera planifikatzea	80
5.3.3. Prebentziozko jardueraren eraginkortasuna	81
5.3.4. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioetsi/aztertze galderak	82
5.4. Langileak informatzea	85
5.4.1. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioetsi/aztertze galderak	87
5.5. Prestakuntza	89
5.5.1. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioetsi/aztertze galderak	91
5.6. Osasuna zaintzea	93
5.6.1. Generoaren ikuspegia osasunean	94
5.6.2. Osasuna zaintzea	95
5.6.2.1. Banaka osasuna zaintzea	95
5.6.2.2. Taldean osasuna zaintzea	97
5.6.3. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioetsi/aztertze galderak	98
5.7. Babeserako ekipoak, produktuak, bitartekoak erosi eta eskura jartzea	102
5.7.1. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioetsi/aztertze galderak	106
5.8. Enpresa-jarduerak koordinatzea	108
5.8.1. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioetsi/aztertze galderak	110
5.9. Langileak kontratatzea edo lanpostuz aldatzea	112
5.9.1. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioetsi/aztertze galderak	115
5.10. Osasunerako kalteak jakinarazi eta ikertzea	117
5.10.1. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioetsi/aztertze galderak	119
ERANSKINA: Osasunerako kalteak ikertzeari buruzko txostenaren eredia (Kalte edo patologiarene eta enpresaren ezaugarrien arabera aplikatu behar den gida-proposamena)	123
BIBLIOGRAFIA	127



## AURKEZPENA

OSALAN-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeak, Eusko Jaurlaritzako Lan eta Justizia Sailaren mendeko erakunde autonomoak, berdintasunarekiko konpromisoa du, 2018-2021 aldirako Berdintasunerako I. Planean zehazten dena.

Jarduera-ildoen artean, enpresen eta erakundeen prebentzio-kudeaketan genero-ikuspegia txertatzea sustatzea dago.

Egia da 2017ko azarotik bazegoela “Genero –Ikuspegia laneko arriskuen prebentzian integratzeko jarraibideak” izeneko dokumentu bat, baina, era berean, egia ere bada, dokumentu horrek proposatzen dituen orientabideen aplikazio praktikoak zailtasunak dituela. Eta, hain zuzen ere, enpresei arlo horretan egiten duten lana errazteko tresna praktikoa izan nahi duen dokumentu honekin, zailtasun horiek minimizatzen saiatzen gara.

Ez dugu ahaztu behar berdintasuna prebentzioaren kudeaketan txertatzea kalitatezko elementua dela; izan ere, zer eta nola egin behar den planteatzen laguntzen digu, prebentzio-jarduera gizonen eta emakumeen berdin irits dakien, haien baldintza eta posizio desberdinak kontuan hartuta.

Beraz, tresna hau 2017an egindako materialaren jarraipena da, lau enpresatan modu pilotuan aplikatu eta aplikagarritasuna hobetzeko zenbait aldaketa identifikatu ondoren. Dokumentu bizia da, eta eguneratzen joango da erabilera orokortu ahala eta aukerak eta hobetzeko arloak detektatu ahala.

Uste dut justiziazkoa dela Osalaneko Genero Taldeari egindako lana eta inplikazioa bereziki eskertzea eta aitortzea, bai eta parte hartzen duten lau enpresei (ASKORA PLUS, S.L., LANTEGI BATUAK FUNDAZIOA, ITELAZPI, S.A. eta BIZKAIKO GIZARTE LAGUNTZAKO FORU ERAKUNDEA- IFAS) emandako laguntza ere; izan ere, berdintasunaren bidean aurrera egiteko behar diren aldaketek enpresen inplikazioa behar dute, lantokiak leku seguru eta osasungarriak izan daitezen guztiontzako, emakumeak zein gizonak izan, aniztasun osoan.

Alberto Alonso Martín

Osalan-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeko zuzendari nagusia



## SARRERA

2017ko azaroan OSALAN - Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeak *"Genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan integratzeko jarraibideak"* izeneko agiria argitaratu zuen. Dokumentuak berak zioenaren arabera, helburua **"erakundeei prebentzioa kudeatzen laguntzea eta, horretarako, kudeaketaren etapa guztietan genero-ikuspegia integratzeko aholku eta jarraibide metodologikoak proposatzea"** zen.

Aholku horiek enpresa eta erakundeen praktikan aplikatzeak dituen zailtasunak ezagututa, haiek eraginkortasunez ezartzea errazteko tresnak egiten jardun dugu eta agiri honetan zeregin horren emaitza jaso da.

Hala, *"Genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan integratzeko jarraibideak"* eguneratu dira eta bertan tresna batzuk jarri dira -galdera-sorten moduan- enpresei eta erakundeei gaiaren inguruan hausnarketa egin, hutsuneak eta beharrianak identifikatu, ekintzak definitu eta prozesuaren jarraipenak egiten laguntzeko.

Jarraibideen berrikuspen hori lau enpresatan garatutako proiektu pilotu batean oinarritu da eta, beraz, Osalanek laguntza eskertzen die. Proiektu pilotu horri esker, erakundeek genero-ikuspegia prebentziozko kudeaketan integratzeko erronkari aurre egiteko dituzten zailtasun nagusiak antzeman dira.

Lau erakunde horien esperientzia praktikoa jarraibideak aplikatzea errazten duten tresnekin osatzeko erabili da. Horrez gain, zenbait kontzeptu argitu dira. Hala, agiri eguneratua aurkeztuko da hemen.



---

# 1. JUSTIFIKAZIOA

---







## 1. JUSTIFIKAZIOA

Laneko segurtasunean eta osasunean genero-ikuspegia aplikatu beharra dago laneko arriskuek eta arrisku horiek sortzen dituzten patologiek gizonei 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) gizonei 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, gizonek eta emakumeek 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. Gizonek, aldiz, istripu traumatiko gehiago izan ohi dituzte.

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

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

- Laneko segurtasunari eta osasunari buruzko azterlanetan, okupazioa gizonek 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. Izan ere, emakumeen laneko osasunari buruzko ikerketa gehienek emakumeen ugaltzeko gaitasuna hartu dute ardatzat eta lan-baldintzek beste gai batzuetan izan dezaketen eragina bazter utzi dute.
- Tokikologia-azterketak gizonak nagusi diren lan-taldeetan, hau da, lanbide maskulinizatuetan, egin ohi dituzte, eta horrek emaitzak estropatzerakoan arazoak sortzen ditu.
- Lege-esparruak "genero aldetik ikuspegi neutroa" badu, laneko osasuna langile abstraktu bat oinarritzat hartuta aztertzen badu (erreferente inplizitua gizonetzkoen lan normala da), ez du laguntzen emakumeen laneko arriskuen prebentzio-arazoak zehazten eta konpontzen.

**Laneko arriskuen prebentzian 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 maskulinitzat 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 emakumeei edo gizonei bakarrik lotuta, bien arteko harremanei 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 jarduera zehatzak txertatzea (4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa).

### 3.1.4. Aukera-berdintasuna

Emakumeek eta gizonak 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 arabera inolako bereizkeriarik ez egotea, ez zuzeneko eta ez zeharkakoa (4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa).

- a) Zuzeneko bereizkeria dago baldin eta pertsona bat sexua edo sexuari 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 sexuari loturik ez dauden irizpide objektiboak erabilita 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 murrizte 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 baino ez ditugu ekarriko 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 prebentziozko zer jarduera gauzatzen dituen; hori, bertako langileen segurtasuna eta osasuna ziurtatzeko helburua betetze aldera.

- Sistemaren antolamenduari dagokionez, arauzko eskakizunak gai hauen ingurukoak dira:
  - Prebentziozko antolamendu-mota bat aukeratzea, 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 prebentziozko jarduerari dagokienez, INSHTek sailkapen hau egin du laneko arriskuen prebentzioa enpresaren kudeaketa-sistema orokorrean integratzeko gida teknikoan:
  - Lehenik, arriskuak ebaluatu eta prebentziozko jarduerak planifikatu behar dira, arriskuen prebentzio-plana kudeatzeko eta aplikatzeko funtsezko tresnak baitira (laneko arriskuen prebentzioari buruzko legearen (LAPL) 16.2 artikulua).
  - Bigarrenik, lan-baldintzak jorratu behar dira (LAPLren 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 prebentziozko jarduerak landu behar dira: batetik, prestakuntza eta informazioa; eta bestetik, osasuna zaintzea.

- Azkenik, langileen osasuna kaltetzen duten gertakarietarako "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 oinarritzkoak dira eta erakunde guztiek bete behar dituzte. Horiez gain, enpresek, sistema diseinatzerakoan, haien jarduera eta ezaugarrien arabera 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. ANALISIRAKO 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 baliatzea.

Prozesu hori egoki gauzatzeko tresna prebentzio-plana da (LAPLren 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.

#### 3.3.1. Prebentzio-planaren etapak

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 (LAPLren 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 gauzatea 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 PLANA GARATZEKO ETAPAK

1. Aurreko jarduerak	<ul style="list-style-type: none"><li>· Aplikatu behar den araudia biltzea.</li><li>· Kultura prebentiboa.</li></ul>
2. Sistema antolatzea	<ul style="list-style-type: none"><li>· Antolaketa-eredu prebentibo bat aukeratzea, langileei kontsulta egin ondoren.</li><li>· Langileei kontsulta egiteko eta parte hartzeko mekanismoak.</li><li>· Prebentzioa enpresaren antolaketa-egituran integratzea.</li></ul>
3. Enpresaburuak LAPLn ezarritako helburu eta printzipio prebentiboak bere egitea	<ul style="list-style-type: none"><li>· Prebentzioaren inguruko politika eta helburuak zehaztea.</li></ul>
4. Enpresaren ezaugarrien analisi orokorra	<ul style="list-style-type: none"><li>· 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.</li></ul>
5. Prebentzio-sistema diseinatzea	<ul style="list-style-type: none"><li>· Kudeaketa-sistemako unitateen (prebentzio-zerbitzua barne) prebentzio-jarduera eta -harremanak diseinatzea.</li></ul>
6. Sistema ezartzea	<ul style="list-style-type: none"><li>· Ezartzeko faseak: Sistema funtsean ezarritzat jotzeko gutxieneko baldintzak eta hurrengo pausoak.</li></ul>
7. Sistema berraztertzea eta hobetzea	<ul style="list-style-type: none"><li>· 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.</li></ul>

Plana ez da prebentzio-zerbitzuak bere kasa egin eta enpresaburuak onartzen duen 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 hori baita prebentzioa eraginkorki integratzeko baldintzetako bat.

### 3.3.2. Analisi-tresnak

Prebentzio-planaren etapa bakoitzean eta prebentziozko ekintzan generoaren ikuspegia integratzeko tresnak enpresa edo erakunde bakoitzak diseinatu behar ditu, bere ezaugarrien eta jardueraren arabera.

Nolanahi ere, prozesua hasteko, hausnartu behar da erakundearen egoera zein den, prebentzio-sistemaren baldintzei dagokienez, eta era ahalik eta objektibo eta zehatzenean identifikatu behar dira hutsuneak edo hobetu beharreko arloak, ondoren har daitezkeen ekintzak zehazteko. Ekintza horiek aztertu, eta aurretik zehaztutako irizpideen arabera ezarri behar dira haien lehentasunak. Ondoren, gauzatzeko programatu behar dira eta enpresaren prebentziozko plangintzari lotuta geratu behar dira, haien jarraipena eta ebaluazioa eginez.

Idea bat egiteko, lan honetan zeregin hori gauzatzeko tresna proposatzen da. Prebentzio-planaren etapa eta prebentziozko jarduera bakoitzerako "Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioztatu/aztertze" galderak dira.

#### GALDEREI ERANTZUTEKO GOMENDIOAK

- Proposatutako galderak orokorrak eta oso irekiak dira; batzuk, agian, ez dira aplikagarriak izango edo enpresa jakinen errealitatearekin ez dira bat etorriko, adibide gisa pentsatuta dauden heinean. Beraz, erakunde bakoitzak modu erabilgarrian formulatzeko pentsatuta daude.

Hala, galderak berriz formula daitezke eta hala egin beharko litzateke enpresaren ezaugarrietara eta jarduerara hobeto egokitze, erakundearentzat interesgarriak diren berariazko alderdiei buruzko galdera berriak sortuz.

- Galderei erantzuteko enpresa prebentziozko egituran (prebentzioaren langile ordezkariak, segurtasun eta osasun batzordea) eta prebentzioaren antolaketan oinarritu beharko da eta, gainera, pertsona egokienak eta aztertu beharreko arlo bakoitza hobe ezagutzen dutenak izendatuko ditu. Era berean, hala balego, berdintasun-arloaren laguntza izango du.

Galderei erantzun baino lehen, komenigarria litzateke pertsonen berdintasunari buruzko prestakuntza jasotzea.

- Erantzun bitarrak (bai/ez) edo sinpleegiak saihestu beharko dira; zintotasunez erantzungo da; horrez gain, enpresaren arloetan informazioa bilatu eta sakonduko da eta gaien buruz dakitenei galdetuko zaie.

Kontuan hartuko da fase bakoitzean prebentzioari buruzko lantaldeak/taldeak sortzeko aukera, langileei kontsultatzeko eta horiek parte hartzeko aukera baita.

- Ez da beharrezkoa prebentzio-planaren etapa eta jarduera guztiak aldi berean lantzea, ezta dokumentu horretan proposatutako sekuentziari halaberrez jarraitzea ere. Enpresa bakoitzak prebentziozko kudeaketan genero-ikuspegia integratzeko jarraibideak ezartzen dituenean, bere lehentasunak zehaztuko ditu. Hala, enpresaren estrategian, arriskueta, langileen ezaugarrietan edo bestelako edozein irizpidetan oinarrituta, bere ustez etapa edo jarduera garrantzitsuenetatik hasiko da.

Gomendagarria da prozesuaren eta jardueren kronograma egitea eta jarraipena ahalbidetuko duten mugarriak ezartzea.

- Interesgarria izan daiteke informazioa euskarri informatikoren batean biltzea, ustiapena erraztu eta, gero, prozesuaren jarraipena egiteko.
- Kolore-koderen bat (semaforoaren antzekoa) pentsa liteke item bakoitzean enpresak duen egoerari buruzko diagnostikoa hobeto ikusteko.

**Lan horren bidez enpresaren egoerari buruzko diagnostikoa eta ekintzen sorta bat lortu behar da. Erakundearen zuzendaritzak haiek aztertu eta onartu ondoren, lehentasunak ezarri, planifikatu, gauzatu eta ebaluatu egingo dira, LAP kudeatzean genero-ikuspegia integratzeko eraginkorrak direla egiaztatzeko.**



---

# 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 oinarrizko 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, arrazoiak:

- Legez nahitaezkoa delako. Izan ere, laneko arriskuen prebentzian lana egiten duenaren ezaugarriak hartu behar dira kontuan eta sexua da ezaugarri horietako bat, adina, sentikortasun berezia eta abar diren bezala (LAPLren 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.

- Arazo desberdinak dituzte lanaren antolamenduan eta arrisku psikosozialetan, gizarte-zereginak eta familia-kargak, eta horiek lanbide-sustapenean duten eragina direla-eta.

**Ezinbestekoa da erakundeko zuzendaritzak eta goiko maila hierarkikoek aktiboki parte hartzea.**

#### **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 sensibilizatzeko 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 dute arrisku- edo diskriminazio-jokabiderik onartu behar.

### 4.1.3. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioztatu/aztertzeko galderak

LAP PLANAREN ETAPA	JARDUERA	BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
1. AURREKO JARDUERAK	Aplikatu behar den araudia biltzea	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko zer araudi hartu da kontuan, prebentzioari buruzko araudiaz gain?</li> <li>Zer bestelako tresnak bildu dira emakumeen lan-baldintzei buruz (hala nola PATak, UNE arauak eta abar)? (Ikusi Jarraibideak agiriko bibliografia).</li> </ul>			
	Kultura prebentiboa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifikatu enpresan prebentziozko ekintzen eta erabakien ardura du(t)en pertsona(k).</li> <li>Ba al du(te) berdintasuneko prestakuntzarik? Prestakuntza orduak eta mota/edukia.</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Enpresako langileek berdintasuneko prestakuntzarik jaso dute? Prestakuntza jaso duten pertsonen kopurua eta langile guztien %.</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Zer agirik jasotzen du idatziz enpresaren konpromisoa, besteak beste, alderdi hauek bilduz: ordainsarien berdintasuna, aukera-berdintasuna, lan- eta sexu-jazarpenik ez onartzea?</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Nola helarazi da ez dela arrisku- edo diskriminazio-jokabiderik onartu behar?</li> <li>Zer jardunbide eta jarduera jarri da abian arrisku- edo diskriminazio-jokabideak saihesteko?</li> </ul>			

## 4.2. Sistema antolatzea

### 4.2.1. Antolaketa-eredu prebentibo bat aukeratzea

Enpresak bere ezaugarrien araberako antolaketa-eredu prebentibo bat hautatu behar du, legeriak aukeran ematen dituenen artean. Antolaketa-eredua enpresaburuak aukeratu behar du, dauden ordezkartza-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 laguntzailearen 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 (LAPLren 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 antolatzeko, langileen ordezkartza-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

Laneko segurtasun eta osasunari dagokionez, langileek parte hartzea eta ideiak, iradokizunak, proposamenak nahiz iritziak aurkeztea sustatuko da. Izan ere, haiek ezagutzen dute hoberen euren lanpostuak eta lan-ingurunea eta horiekin bizi dira.

#### KONTUAN HARTU BEHARREKOAK:

- Partaidetza hori gauzatzeko modua, komunikatzeko sistema eta kanalak eta langileen ordezkariak zehazterakoan, ziurtatu behar da emakumeek eta gizonak berdintasun berdin eta erabaki-maila guztietan parte hartzen dutela eta informazioa berdintasun berdin eskuratzen dutela. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen arabera, ordezkariak orekatua da bi sexuak batek ere % 40 gainditzen ez duenean.
- Hala segurtasun- eta osasun-batzordean nola prebentzioko edo langileen ordezkarietan emakumeen eta gizonen partaidetza orekatua edo, behintzat, enpresako langile-taldearekiko proportzionala izatea komeni da. Partaidetza-organismoak desorekatuta daudela antzemanaz gero, zergatik desorekatu diren eta desoreka berdintasunetik ezak eragin ote duen aztertu behar da. Ohikoa da, adibidez, ordezkariak-organismoetan lanaldi osoa eta egonkortasun handiena duten langileek parte hartzea gehien.
- Emakumeek ordezkariak-organismoetan 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 gizonak erabaki-mailetan eta, beraz, prebentzioko erabaki eta jardueretan berdintasun berdin 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 jarduera guztietan eta hartzen dituzten erabaki guztietan hartu behar da aintzat (39/1997 Errege Dekretuaren 1. artikulua).

Gauzak horrela, zereginak eta erantzukizunak egokitzerakoan 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 ordezkariak parekoa izan behar du aginte-postuetan eta prebentzioko erabakiak eta erantzukizunak hartzen dituztenen 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 organigrama sexua bereizita aztertzeak balio dezake emakumeek beren lanbide-karreraren garapenean diskriminaziotzat jotzen dituzten heinean arrisku-faktore psikosozial diren desorekak antzemateko.**

---

<sup>1</sup> 3/2007 Legea, martxoaren 22koa, emakume eta gizonen berdintasun eraginkorrerakoa, 45. artikulua; martxoaren 1eko 6/2019.



#### 4.2.4. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioztatu/aztertzeko galderak

LAP PLANAREN ETAPA	JARDUERA	BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
2. SISTEMA ANTOLATZEA	Antolaketa-eredu prebentibo bat aukeratzea	KPZ bada, nola hartu dituzue hauek kontuan KPZ hautatzean? <ul style="list-style-type: none"> <li>· Berdintasun-politika eta -plana dituen.</li> <li>· Berdintasunean prestatutako langilerik dituen.</li> <li>· Berdintasunerako erakunde laguntzailea den, (Emakunde).</li> <li>· Zerbitzuen itunean/eskaintzan prebentziozko jardueren barruan genero-ikuspegia integratzea jasotzen duen.</li> </ul>			
		Berezko baliabidea(k) bad(ir)a, <ul style="list-style-type: none"> <li>· Prebentzioan diharduten pertsonen ba al dute prestakuntzarik berdintasunean?</li> <li>· Nolako prestakuntza dute? (titulua eta orduen kopurua).</li> </ul>			
	Langileei kontsulta egitea eta parte hartzea	· Ba al da segurtasun-eta osasun-batzorderik, prebentzioko langile ordezkariak edo langileen ordezkariak?			
		· Zein da proportzioa sexuaren arabera? · Enpresako langileen partaidetza orekatua (sexu bakoitza % 40 gutxienez) edo proportzionala al da?			
		· SOBren / LAPren langile ordezkarien bileratan laneko segurtasun eta osasunari buruzko gaiak genero-ikuspegiarekin lantzen al dira?			

LAP PLANAREN ETAPA	JARDUERA	BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
2. SISTEMA ANTOLATZEA	Prebentzioa enpresaren antolaketa-egituran integratzea	Enpresaren organigrama sexuaren arabera aztertzea eta izan daitezkeen desorekak, horizontalak zein bertikalak, antzematea. · Atal, sail, egitasmo... zehatzei eragiten diete?			
		· Legez berdintasun-plana izatera behartuta dago enpresa?			
		· Enpresak ba al du berdintasun-planik? Ezarpen-maila.			
		· Berdintasun-planik ez badu, zer neurri hartu du emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko? Ezarpen-maila.			
		· Zein da berdintasun-planen eta LAP planaren arteko koordinazioa/erlazioa? · Nola egiten da LAPrako eta berdintasunerako langile arduradunen arteko koordinazioa?			

### 4.3. ENPRESABURUAK LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOARI BURUZKO LEGEAN EZARRITAKO HELBURU ETA PRINTZIO 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-ikuspegia duen 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, oinarrizko gai hauen inguruko helburuak jarri behar dituzte:

- Emakumeen laneko arriskuak prebenitzeko legezko berariazko betekizunak betetzea.
- Genero-ikuspegia arriskuen analisisian eta ebaluazioan integratzea.
- Emakumeen segurtasunari eta osasunari eta gai horretan eragina duten faktoreei buruzko ezaguntzan sakontzea.
- Istripuek/gorabeherak emakume eta gizonengan dituzten eragin desberdinak aztertzea.
- Emakumeek eta gizonek kontsulta- eta partaidetza-prozesuetan ordezkaritza orekatua izatea.
- Desparekotasunak deuseztatzea, arrisku-faktoreak direlako.
- Genero-ikuspegia duen 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 artean egon daitezkeen desparekotasunak gutxitzeko.

- Halaber, emakumeen eta gizonen arriskuak egoki prebenitzea ziurtatu behar dute, bi sexuen premiak eta enpresan dituzten posizioak aintzat hartuta.

#### 4.3.2. Adierazleak

- Emaitzek 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.

### 4.3.3. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioztatu/aztertze galderak

LAP PLANAREN ETAPA	JARDUERA	BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
<b>3. ENPRE-SABURUAK LAPLN EZARRITAKO HELBURU ETA PRINTZPIO PREBENTIBOAK BERE EGITEA</b>	<b>Prebentzioaren inguruko politika eta helburuak zehaztea</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Zer berdintasun-balio jaso ditu prebentzio-politikak?</li> <li>· Nola adierazten da berariaz genero-ikuspegiaren integrazioa LAPen edo antzekoan?</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>· Nola jasotzen da prebentzio-politikan arrisku- edo diskriminazio-jokabiderik onartuko ez dela?</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>· Zer genero-inpaktu dute zure enpresak bere prebentzio-planean jasotako helburuek? Zein dira gizonentzat, zein emakumeentzat, zein bi sexuentzat.</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>· Helburu horien artean honako hauek (edo antzekoak) al daude? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Emakumeen laneko arriskuak prebenitzeko legezko berariazko eskakizunak betetzea: Berdintasuna, haurdunaldi/edoskitzarorako arriskurik ez duten postuak...</li> <li>- Genero-ikuspegia arriskuen analisisian eta ebaluazioan integratzea: Hutsuneak lan-bizitza eta familia bateratzeko, emakumeek dituzten arrisku nagusiak emakumeentzat...</li> <li>- Emakumeen segurtasunari eta osasunari eta gai horretan eragina duten faktoreei buruzko ezaupideak gehitzea.</li> </ul> </li> </ul>			

LAP PLANAREN ETAPA	JARDUERA	BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
3. ENPRE-SABURUAK LAPLN EZARRITAKO HELBURU ETA PRINTZIPIO PREBENTIBOAK BERE EGITEA	Prebentzioaren inguruko politika eta helburuak zehaztea	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Istripuek/gorabeherak emakume eta gizonengan dituzten eragin desberdinak aztertzea.</li> <li>- Emakumeek eta gizonek kontsulta- eta partaidetza-prozesuetan ordezkaritza orekatua izatea.</li> <li>- Desparekotasunak deuseztatzea, arrisku-faktoreak direlako.</li> <li>- Genero-ikuspegia duen prebentzioan trebatzea.</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>· Helburuak betetzeari dagokionez, enpresak zer adierazle definitu ditu?</li> <li>· Zer adierazle daude sexuaren arabera banatuta? Zein ez eta zergatik?</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>· Zer baliabide ekonomiko berezi daude LAPrako?</li> <li>· Prebentziozko zer jardueratan inbertitzen dira?</li> <li>· Nola eragiten du inbertsioak emakume eta gizonengan? Aurrekontua genero-ikuspegiarekin aztertzea: prestakuntza, lan/babes ekipoak erostea, instalazioak eta ekipoak mantentzea...</li> </ul>			

#### 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 emakumeen 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, egon daitezkeen arazoak 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 (artikulu hori kopiatu da emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 20. artikuluan). Legearen arabera, ondoriozta dezakegu enpresak, informazioa biltzeko, baldintza hauek bete behar dituela, ahal duen neurrian:

- Estatistika, galdeketa eta datu-bilketetan sexuaren aldagaia sistematikoki sartzeara.
- 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 giltzarri diren arloetan aztertu behar du: soldataren eta lanbide-karreraren arteko adinaren arabeko 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 galdeketak 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.



#### 4.4.1. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioztatu/aztertze galderak

LAP PLANAREN ETAPA	JARDUERA	BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
4. ENPRESAREN EZAUGARRIEN ANALISI OROKORRA	Gai hauei buruzko informazioa biltzea (lantoki bakoitzeko): ekoizpen-prozesuak eta prozesu horietako arrisku nagusiak, langileak eta haien lan- eta kontratazio-baldintzak (prebentzioari dagozkionak), kudeaketa-sistema orokorra eta abar	· Nola eta zer estatistika, galdeketa eta datu-bilketatan sartzen da sistematikoki sexuaren aldagaia?			
		· Zein dira definitutako adierazleak laneko arriskuak prebenitzeko alderdi nagusiei buruz (arriskuak, kalteak, lan-baldintzak, prestakuntza, babes-neurriak...)?			
		· Nola azter daitezke emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak adierazle horien bitartez?			
		· Zer beste adierazlerekin ezagutuko dugu beste aldagai batzuen eragina (lanaldiak murriztea, lanaldi partzialak, lanera ez agertzeak, lana eta familia bateratzea...)?			
		· Bildu eta aztertu al dira zeregin osagarriak, doikuntzari buruzkoak, mantentze-lanak, garbiketa, etab., noizean behin egin arren?			
		· Zer informazio biltzen da sexuaren arabera bereizita enpresako langileei buruz: lan-baldintzak, norberaren ezaugarriak, gaikuntza..., eta betetzen dituzten zereginak?			

LAP PLANAREN ETAPA	JARDUERA	BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
4. ENPRESAREN EZAUGARRIEN ANALISI OROKORRA	Gai hauei buruzko informazioa biltzea (lantoki bakoitzeko): ekoizpen-prozesuak eta prozesu horietako arrisku nagusiak, langileak eta haien lan- eta kontratazio-baldintzak (prebentzioari dagozkionak), kudeaketa-sistema orokorra eta abar	· Eskura dauden datuak ikusirik, zer desparekotasun identifikatu dira enpresan gizonen eta emakumeen artean diskriminazioko arrisurfaktore izateko? Funtsezko arloak: soldataren eta lanbide-karreraren arteko adinaren araberako aldeak, prestakuntza, antzintasuna eta familia, lana eta norberaren bizitza bateratzeko premiak.			

#### 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 jarduera horietako batzuk genero-ikuspegiarekin lantzeko aholku batzuk jaso ditugu.

---

## 5. PREBENTZIO-PLANEKO JARDUERAK

---





## 5. PREBENTZIO-PLANENKO 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 erabakietan 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

- LAPLren 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 ordezkaritza-organoak 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. Ordezkaritza 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 berariazko neurriak 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

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

- Ordezkaritza 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 prebentzio ordezkariei eskatzen zaienaren antzeko prestakuntza eduki behar dute berdintasunaren gainean, langileak sentikortzeko eta jarrera arduragabe edo diskriminatzaileak eragozte aldera.
- Prebentzio jarduerak eta erabakietan hasiberriak diren pertsonen partaidetza bultzatzea komeni da eta zalantzak argitu nahiz iradokizunak egiteko bitartekoak jarriko zaizkie.



### 5.1.3. Amaierako agiria

Diseinatu behar dira, batetik, arriskuen berri emateko eta hobekuntza-proposamenak helarazteko inprimakiak; 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 arabera 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.

#### 5.1.4. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioetsi/aztertze galderak

LAP PLANAREN ETAPA		5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA		BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.1. LANGILEEI KONSULTA EGIN ETA PARTE HARTZEA	Kontsulta eta, aurrez kontsulta egin ondoren, parte hartzea	· Langileei kontsultatzeko gaien artean, zein dira desparekotasun-egoerak edo generoari buruzko gaiak identifikatzeko?			
		· Partaidetza- eta ordezkari-organok eratzeko (gizon eta emakumeen %). · Ba al dago ordezkari- parekiderik edo langileen banaketa ordezkari- duenik? Hala ez bada, aztertu arrazoiak. · Oregatuta al dago sindikatu-afiliazioa sexuen artean?			
		· Zer prestakuntza dute berdintasunean prebentzio-ordezkari-ek?			
		· Langileak ordezkari- ez badaude, bozketa / kontsultetan partaidetza orekatuta izan al da? Aztertu emaitzak (G/E).			
		· Zeregin berdinetarako edo lanpostu berdinetan, emakume eta gizon langileei alderdi berberetan inguruan galdetzen zaie kontsultei emandako erantzunak sexuaren arabera ikuspegi desberdinak islatzen dituzten aztertze-ko?			

LAP PLANAREN ETAPA		5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA		BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
51. LANGILEEI KONTSULTA EGIN ETA PARTE HARTZEA	Kontsulta eta, aurrez kontsulta egin ondoren, parte hartzea	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Kontsultan eta partaidetzan, langile guztiak hartu dira aintzat, hauek barne: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lantokitik kanpo lan egin ohi dutenak: bezeroaren enpresan edo lantoki mugikorrek dituzten sektoreetan (garraioa, merkataritza-jarduera).</li> <li>- Telelana egiten duten pertsonak.</li> <li>- Lanaldi murriztuan, lanaldi partzalean, zenbait txandatan... diharduten pertsonak.</li> <li>- Enpresan hasiberriak diren pertsonak.</li> </ul> </li> <li>· Zenbat gizon eta emakume daude?</li> <li>· Ba al dago pertsona horien partaidetza bermatzeko berariazko neurririk?</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>· Nola erregistratzen da talde horien guztien partaidetza? Nola biltzen da sexuaren aldagaia?</li> </ul>			
	Kontsulta eta langileek beren ekimenez parte hartzea	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Langileek LAPren gaietan parte hartzen al dute eta nola (gizon eta emakumeen %)? Parte hartzen ez badute, zein da arrazoa (prestakuntza arazoak, prestakuntza urria, ordutegiak, mezuak, formatuak, solaskideak, hizkuntzarekin zailtasunak...)?</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Hala gertatuz gero, zer egin da azpiordezkatuta dagoen sexuaren edo talde gutxiengodunen zein prestakuntza urria izateagatik parte hartzeko zailtasun bereziak dituztenen partaidetza sustatzeko?</li> </ul>				

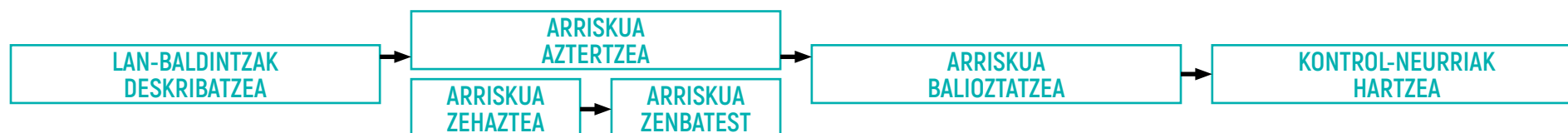
LAP PLANAREN ETAPA		5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA		BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
51. LANGILEEI KONTSULTA EGIN ETA PARTE HARTZEA	Kontsulta eta langileek beren ekimenez parte hartzea	· Ba al dago LAPri buruzko iradokizunetarako postontzirik?			
		· Gizonak eta emakumeak modu berean erabiltzen dituzte (%)? Iradokizunik iristen ez bada, arrazoia aztertu al da.			
		· Ba al dago desberdintasunik gizonak eta emakumeak parte hartzeko bideetan (kanalak, formatuak, solaskideak...).			
		· Aginte-katea parte hartzeko bide bat izanik, osatzen duten pertsonak genero-gaiekiko sentiberak al dira eta jokabide zabarrak edo diskriminaziozkoak saihesteko gaitasunik al dute? zer prestakuntza dute berdintasunaren inguruan?			
	Amaierako agiria	· Jokabideak antzeman badira, zelan jokatu da haien aurrean? Ba al dago baliozko tresnarik?			
		· Ba al dago arriskuak edo hobetzeko proposamenak jakinarazteko inprimakirik (online, paperean)?			
		· Parte hartzeko inprimakietan sexuaren aldagaia sartzen al da?			
		· Ba al dago eredurik (online, paperean) ekarpenei erantzuteko?			
		· Erantzuteko erduetan hartutako erabakiak, arduradunak eta betetzeko datak islatzen al dira?			
		· Zer analisi egiten da langileen partaidetzari eta enpresak emandako erantzunei buruz, sexuaren araberako ustezko aldean arrazoiak aztertzeko eta arintzeko?			

## 5.2. ARRISKUAK EBALUATZEA

Prebentzio-jardueran generoaren ikuspegia sartzeko, lan-arriskuaren aurrean daudenean ondorioei dagokienez, gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunek ikusgai izan behar dute. Horri esker, lan-baldintzak eta bizi-kalitatea hobetzeko proposamen egokiagoak egingo dira, bai emakumeentzat, baita gizonentzat ere, eta, gainera, enpleguan genero-desberdintasunak deuseztatzen lagunduko du. Nolanahi ere, orain emakumeen artean lan-ezegonkortasuna handiagoa da.

Arriskuak ebaluatzen direnean, ez da ohikoa genero-ikuspegia aurkitzea; bakarrik haurdunaldian edo edoskitzaroan arriskua balioztatzen da, sakontasun-maila handiago edo txikiagoarekin.

Lan honetan arriskuen ebaluazio-prozesu orokorraren zenbait etapari erreparatuko diogu. Nolanahi ere, ohiz jotzen da horietara enpresaren hasierako arriskuak ebaluatzeko. Hainbat fase ditu arriskuak identifikatzera, arriskuak kontuan hartzera (probabilitate eta arriskua gauzatzeko ondorioen arabera) eta horiek balioztatzerantz bideratuak. Azkenekoari eutsiz, onargarritasunari buruzko iritzia emango da.



### 5.2.1. Lan-baldintzak deskribatzea

Arriskuak ebaluatzeko lehen urratsa 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, gizonek 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: gizonezko lorezainek zuloak egiten dituzte eta emakumezkoek landareak jarri; supermerkatuan, gizonezko 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 hauen ezaugarriak zehaztu 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, azpikontratistak...) (E/G). Estresa/diskriminazioa, indarkeria eta abar jasatea. Nork jasaten duen (E/G).
7. Zeregin/ekintza/prozesua gauzatzeko ezinbestekoak diren kondizio espezifikoak (gaitasunak, ezagutza, 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-ikuspegiarekin berraztertzea.

## 5.2.2. Arriskua aztertzea

### 5.2.2.1. Arriskua zehaztea

Arriskuak antzemateko hiru galdera egin behar ditugu:

- a) Kalteak jatorririk ba al du?
- 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 zereginei 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 hartuko dutela eta haien esperientzia eta pertzepzioak aditzera emango dituztela ziurtatzeko neurriak ezartzea: arriskuak zehaztea eta baloratzea, lehentasunak 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 holistiko batean oinarrituta, generoaren araberako aldeak antzemateko (sexu-jazarpena eta jazarpen sexista, diskriminazioa, erabakietan parte hartzea, lanaren eta familiaren arteko oreka-arazoak).
- Zer arrisku dagoen, arrisku-egoeran nor dagoen eta garrantzirik zerk ez duen aldeaz 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 ebaluatzen edo ez dira beste kolektibo batzuetan bezain zorrotz aztertzen; ez dute ahotsik, ez dute arazoak eztabaidatzen eta erabakiak hartzen diren organoetan ordezkariirik; ez dute prebentzioari eta berdintasunari buruzko prestakuntzarik jasotzen; ez diete osasun-azterketarik eskaintzen...
- Arriskuak generoaren eta adin-taldeen arabera ebaluatzea.
- Emakume eta gizon langileek giroa modu desberdinean antzematen duten eta matxismoarekin permisibotzat jotzen duten (iruzkinak, txisteak...) aztertzea, halako moldez non diskriminazioa, indarkeria, nahigabea, ezinegona, deserosotasuna... ekar dezakeen.

**Emakumeek parte hartzea funtsezkoa da lan-kondizioak aztertzen direnean haien kezkak aintzat hartzeko eta kondizio horiek aldatzeko ezinbestekoa den ekintza kolektiboetan inplikazioa sustatzeko.**

### 5.2.2.2. Arriskua zenbatetsea

Arrisku-maila bera gauzatzeko probabilitatearen eta espero diren ondorioen arabera zenbatetsiko da.

**Arriskua baloratzeko funtsezkoa da banakoen esposizioaren ezaugarriak zehaztea.**

#### 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, hala nola egiten dituzten jarduera-motak.

Funtsezkoa da genero-ikuspegia duten eduki teoriko eta praktikoei buruzko informazioa eta prestakuntza eskaintzea, kontuan hartuta emakumeek eta gizonak 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 horientoxikotasunarekiko 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 den (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 urrats eman behar den eta proposatutako 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 beste langileen substantzia kaltegarri edo toxikoekiko 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 txandatzan diren enpresetan gehiegizkoa da, eta enpresa handietan eginezina.

Dena den, "denentzako kafearen" eta banakako ebaluazioaren arteko zerbait egin daiteke, alegia langileak ezaugarri pertsonal homogeneousak (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 (telelana) edo bezeroen instalazioetan, lan egiten dutenean arriskuak ebaluatzea zailagoa da; eta are zailagoa jarduerak zenbat eta aldakorragoak eta ugariagoak izan. Horrelakoetan, arriskuen ebaluazio espezifikoak egin behar dira, lantokiko jardueren koordinazioa eta lantokiaren ezaugarriak kontuan hartuta (ikusitako enpresa-jarduerak koordinatzeko prozedura). Eraikuntza-obretako lana berezia da, arriskuak prebenitzeko tresna espezifikoak daudelako: segurtasunaren eta osasunaren azterlana (edo oinarritzako 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.**

### 5.2.5. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioetsi/aztertzeko galderak

LAP PLANAREN ETAPA		5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA		BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.2. ARRISKUEN EBALUAZIOA	Lan-baldintzak deskribatzea	· Enpresan arriskuak ebaluatu al dira zeregin/egitasmoaren mailan?			
		· AEn enpresaren jarduerari dagozkion berezko zeregin/egistasmo guztiak jasotzen al dira, noizean behingoak, osagarriak, etab., bertako langileek zein kanpokoek egin? Instalazioetan mantentze-lanak, garbiketa, lorezaintza, hornidurak...			
		· Adierazi zereginak betetzeari buruzko baldintza bereziak sexuaren aldagaiak kontuan hartuta identifikatu diren. · Prebentzio-planaren arriskuak ebaluatzekeko prozeduran gai bakoitzaren xehetasun-maila jasota al dago?	1. Lantokiak, toki horietan nor sartzen den eta nork dirauen (E/G) zehaztuta.  2. Erabili behar diren ekipoa, jantziak, materialak eta ibilgailuak; erabili, mantendu eta garbitzen dituzten pertsonak (E/G) identifikatuko dira.		

LAP PLANAREN ETAPA		5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA		BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.2. ARRISKUEN EBALUAZIOA	Lan-baldintzak deskribatzea	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Adierazi zereginak bete-tzeari buruzko baldintza bereziak sexuaren aldagaia kontuan hartuta identifikatu diren.</li> <li>· Prebentzio-planaren arriskuak ebaluatzeko prozeduran gai bakoitzaren xehetasun-maila jasota al dago?</li> </ul>	3. Zereginaren arrisku higienikoan eragingo duten kondizioak (ingurumen-baldintzak, agente fisiko, kimiko edo biologikoak...); esposizioa duten pertsonak (E/G) identifikatu dira.		
			4. Jarrera, mugimendu errepikakor, zamen manipulazio, zutik egon eta abarri lotutako ergonomia-faktoreak; bakoitzean esposizioa duten pertsonak (E/G) identifikatu dira.		
			5. Lanaren antolaketarekin zerikusia duten alderdiak, hauekin zerikusia badute: lanaren antolaketa, lanaldi-mota, ordutegiak, txandak, malgutasuna, lan-karga mentala, autonomia, erantzukizuna, kontrola... Hori guztia pertsona bakoitzaren egoera zehaztuta (E/G).		

LAP PLANAREN ETAPA		5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA		BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.2. ARRISKUEN EBALUAZIOA	Lan-baldintzak deskribatzea	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Adierazi zereginak betetzeari buruzko baldintza bereziak sexuaren aldagaiak kontuan hartuta identifikatu diren.</li> <li>· Prebentzio-planaren arriskuak ebaluatzeko prozeduran gai bakoitzaren xehetasun-maila jasota al dago?</li> </ul>	6. Lan-jarduerarengatik beste pertsona batzuekin elkarrekintzan jardutearen ondoriozko faktore psikosozialak (adibidez: enpresako langileak, erakunde hornitzaileak, bezeroak, bisitariak, azpikontratistak...) [E/G]. Estresa/diskriminazioa, indarkeria eta abar jasatea. Nork jasan dezakeen [E/G].		
			7. Zeregin/ekintza/prozesua gauzatzeko ezinbestekoak diren kondizio espezifikoak (gaitasunak, ezagutzak, esperientzia...) eta kondizio pertsonal jakin batzuekin ("sentikortasun berezia") bateragarriak ez diren arriskuen ondoriozko murrizketak.		



LAP PLANAREN ETAPA		5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA		BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.2. ARRISKUEN EBALUAZIOA	Lan-baldintzak deskribatzea	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adierazi zereginak betetzeari buruzko baldintza bereziak sexuaren aldagaiak kontuan hartuta identifikatu diren.</li> <li>Prebentzio-planaren arriskuak ebaluatzeko prozeduran gai bakoitzaren xehetasun-maila jasota al dago?</li> </ul>	8. Idatzizko lan-prozedurak edota lan-baimenak: horien ezagutza-maila, 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, aplikagarriak eta aplikatutakoak [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].		

LAP PLANAREN ETAPA		5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK				
JARDUERA		BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK	
5.2. ARRISKUEN EBALUAZIOA	Lan-baldintzak deskribatzea	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adierazi zereginak bete-tezari buruzko baldintza bereziak sexuaren al-dagaia kontuan hartuta identifikatu diren.</li> <li>Prebentzio-planaren arriskuak ebaluatzeko prozeduran gai bakoitzaren xehetasun-maila jasota al dago?</li> </ul>	12. Arriskuaren ebaluazioen inguruan dauden datuak, egindako jarduerari dagokionez, eta horiek genero-ikuspegiarekin aztertzea.			
	Arriskua aztertzea	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arriskuak identifikatzeko nola esku-hartzen dute esku zeregin horiek egin ohi dutenek (G/E)?</li> </ul>				
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Galdetzen zaie E/Gei hauei buruz?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beren zereginak eta horiek betetzeko kondizioak.</li> </ul>			
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Antolaketa-alderdiak.</li> </ul>			
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Laneko giroa.</li> </ul>			
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Jardunean sumatzen dituzten zailtasunak eta arriskuak.</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Haiek ezabatu edo murrizteko har daitezkeen neurriak.</li> </ul>						

LAP PLANAREN ETAPA		5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA		BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.2. ARRISKUEN EBALUAZIOA	Arriskua aztertzea	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lanaldi partzialean aldi baterako kontratuarekin edo aldi baterako lan-enpresen bitartez kontratatutako pertsonak, telelanaren modalitatean aritzen direnak, ebaluazioan ez zeudenak (baja medikoa, eszedentzia, txanda-aldaketa, oporrak...) eta lantokitik kanpo lan egin bai lantoki mugikorrak dituzten sektoreetan (garraioa, merkataritza).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nola ebaluatzen dira arriskuak?</li> </ul>		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nola esku hartzen dute arriskuak identifikatu eta aztertzeko prozesuan?</li> </ul>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nola identifikatzen dira hain argiak ez diren arriskuak?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sexu-jazarpena eta sexuaren ziozko jazarpena.</li> </ul>		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diskriminazioa (ordain-saria, erabakiak hartzea, etab.).</li> </ul>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emakumeek egin ohi dituzten lanak "itxuraz, arin eta seguruak".</li> </ul>			

LAP PLANAREN ETAPA		5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA		BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.2. ARRISKUEN EBALUAZIOA	Arriskua aztertzea	· Nola identifikatzen dira hain argiak ez diren arriskuak?	- Lan-bizitzaren, norberarenaren eta familiakoaren arteko oreka-gatazkak.		
		· Osasun kolektiboa zaintzean lortutako informazioa nola hartzen da kontuan honakoei dagokienez?	- Ohiko osasun-arazoak emakume langileen artean.		
			- Osasun-arazoetan desberdintasunak postu berdinean aritzen diren emakume eta gizonen artean.		
	Arriskua zenbatetsea	· Zeregina nork gautzen duen eta esposizioa zenbatekoa den zehazten da?	- Nork egiten duen lana, etengabea zein noizean behingoa (E/G).		
			- Arriskuarekiko esposizio-maiztasuna (esposizioen kopurua eta iraupena).		
			- Esposizioaren intentsitatea (neurri kuantitiboak, ahal den neurrian).		

LAP PLANAREN ETAPA		5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA		BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.2. ARRISKUEN EBALUAZIOA	Arriskua zenbatestea	· Kontuan hartzen al da dagoeneko ezarritako kontrol-neurriek eskaintzen duten babesa?			
		· Kontrol-neurriek berdin eragiten diete gizon eta emakumeei?			
		· Aintzat hartzen al dira langileek (E/G) zeregina gauzatzeari buruz jasotako prestakuntza eta informazioa?			
		· Gogoan hartzen dira pertsonen segurtasunik gabeko ekintzak (asmorik gabeko akatsak eta prozedurak nahita urratzea)?			
		· G/E-engan portaera "arriskutsurik" zehaztu da? Baietz erantzunez gero, aztertu al dira portaera horietan eragiten duten faktoreak?			
		· Aztertzen al da arrisku beraren ondorioak pertsona ezberdinentzat desberdinak diren ezaugarri pertsonal eta egoera biologikoaren arabera?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kasuren batean arriskuak larritasun maila desberdina du gizonengan eta emakumeengan?</li> <li>- Proposatzen al da gizon eta emakume talde jakinak adinaren, aurreko patologien, tratamendu medikoen... arabera aztertzea?</li> </ul>		

LAP PLANAREN ETAPA		5. PREBENTZIO PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA		BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOS EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.2. <b>ARRISKUEN EBALUAZIOA</b>	<b>Arriskua zenbatestea</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Ezagutzen al dira zereginak gauzatzen dituzten pertsonen ezaugarri pertsonalak eta egoera biologikoa? Sexua, adina, dibertsitate funtzionala (fisikoa, sensoriala edo mentala), arrisku zehatzekiko sentikortasun berezia, biologiari ala kulturari erreparatuz, osasunean edo arriskueta eragin dezakeen jatorrizko tokia, etab.</li> </ul>			
	<b>Haurdunaldia / edoskitzaroa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Ba al dago amatasunerako arriskurik gabeko postuen zerrendarik?</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>· Galdetu al zaio horretaz lehenago langileen ordezkariari?</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>· Idatzizko jarduteko protokolorik ba al da emakume langileak bere egoera jakinarazten duenetik eman behar diren urratsak argitzeko? Nork du proposatutako ekintzak abian jartzeko ardura?</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>· Protokoloa ezaguna al da?</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>· Inoiz aplikatu al da?</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>· Haurdun dauden emakumeentzat edo edoskitzaroaren daudenentzat arriskua duten postu edo zereginetan emakume eta gizonen ugaltze-osasunerako arriskua balioztatu al da?</li> </ul>			

LAP PLANAREN ETAPA		5. PREBENTZIO PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA		BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOS EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.2. ARRISKUEN EBALUAZIOA	Orokorrean	· Nola ahalbidetzen dute AEren prozeduran jasotako tresnek generoko analisia egitea (galdeketak, azterketa-zerrendak, txantiloak...)?			
		· Ezaugarri pertsonalei dagokienez (sexua, adina, dibertsitate funtzionala, jatorrizko tokia), talde homogeneoen arabera ebaluatu da? Erregistrorik ba al dago?			
		· Zeregin bakoitzerako mugak zehaztu al dira? Erregistrorik ba al dago?			
		· Mugak eta gauzatzen dituztenen ezaugarriak gurutzatu al dira doikuntzak egin edo neurri osagarriak hartzeko? Erregistrorik ba al dago?			
		· Arriskuen berariazko ebaluazioetan aintzat hartu al da genero-ikuspegia enpresako langileek beren zereginak bereak ez diren lantokietan egiten dituztenerako?			
		· Eraikuntza-obren kasuan, sartu al da genero-ikuspegia azterketan (edo oinarrizko azterketan) edo segurtasun- eta osasun-planean?			
		· Aintzat hartu al da genero-ikuspegia lantokian batzen diren jarduerak eta ezaugarriak koordinatzean?			

LAP PLANAREN ETAPA		5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA		BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.2. ARRISKUEN EBALUAZIOA	Orokorrean	· Emakumeen eta gizonen partaidetza % fase hauetan:	- Arriskuak zehaztu eta balioztatzea.		
			- Lehentasunak ezartzea.		
			- Konponbide prebentiboak hautatu eta ezartzea.		
			- Arriskuak ebaluatzean, aurreikusten dira emakumeek parte hartzeko bitartekoak, denbora eta espazioa?		
			- Lan-arriskuak ebaluatzeke metodoek partaidetza lehenesten al dute?		



### 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-ikuspegia duten ekintza prebentiboen printzipioak aplikatu behar dira (LAPLren 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, gizonen eta muturreko pertzentiletan (batez bestekotik kanpo) dauden pertsonen erabiltzeko modukoak izan behar dutela kontuan hartzea.

Adibidez, espazioei dagokienez, distantziak, argia, konfigurazioa, alderdi higienikoak, irisgarritasuna... kontuan hartzea; ekipoei dagokienez, dimentsioak, erabiltzeko beharrezko indarra...; eta jantziei dagokionez, emakume eta gizonentzako patroigintza egokia, neurriak, haurdunaldirako arropa egokia...
  - Lanaren antolamendua aldatzea planteatuz gero, kontuan hartzea aldatetek genero-ikuspegiaren eta lana eta bizitza pribatua uztartzearen aldetik zer eragin izango duten: lan-bizitza eta norberarena bateratzeko izan daitezkeen ondorioak, gizarte-harremanetan...
  - 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 pertsonen, haien ezaugarri anatomiko eta fisiologikoen, egokitzea, osasun-egoera kontuan hartuta.
- Langileei prestakuntza eta informazioa emateko neurriak: arrisku zehatzei 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 daitezzen (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 berariazko programak egitea.
- Genero-ikuspegia kontuan hartzen duten esku-hartze prebentiboko esperientzia ezagun eta arrakastatsuak eredutzat hartzea.
- Berariazko prebentzio-neurriak 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 prebentziozko 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.
- Planifikatutako neurrietan generoak zer eragin duen baloratu: neurriak zenbat gizon eta emakumeri eragiten dien, neurriaren aplikazioan zenbatek parte hartu duten, zenbati egin zaien kontsulta...
- Prebentzio-neurriak lehenestean, genero-gizarteratzearen alderdiak direla-eta emakumeek betetako postuak edo kategoriak ez diskriminatzea.

### 5.3.3. Prebentziozko ekintzen eraginkortasuna

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

- Prebentziozko ekintzak eraginkorrak direnez eta enpresak prebentzio-helburuak betetzen dituenetz baloratzeko, adierazleak zehaztu behar dira, ahal izanez gero neurgarriak eta sexuaren arabera bereziak, prebentziozko neurriek eragindako bilakaera eta aldaketak kontrolatu ahal izateko.
- Prebentziozko jarduerak antolatzerakoan kontrol-ekintzak ere hartu behar dira kontuan. Hortaz, urtero ikuskapen-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 ABLE-etako langileek noizbehinka egiten dituzten lanak ere kontrolatu behar dira, mantentze-eta garbiketa-lanak, adibidez.
  - Halaber, ikuskatzaile-taldeak emakume eta gizonak modu orekatuan tratatu behar ditu. Emakumeei erantzukizunak esleitu eta erabakiak hartzeko aukera eskaini behar diete kontrol-ekintzetan eta prebentziozko jardueraren jarraipenean, 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.

### 5.3.4. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioztatu/aztertze galderak

LAP PLANAREN ETAPA		5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA		BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.3. PREBENTZIOZKO JARDUERAK PLANIFIKATZEA	Prebentziozko neurrien katalogoa	· Lantokiak eta lanpostuak diseinatzean eta lanerako ekipoak eta jantzia aukeratzean, kontuan hartzen al dira emakume eta gizonen nahiz, batez bestekotik kanpo, muturreko pertzentiletan dauden pertsonen erabilgarritasun-irizpideak?			
		· Lanaren antolaketan aldaketak planteatzen direnean, genero-ikuspegitik nola hartzen dira aintzat haien eragina eta lanaren nahiz bizitza pribatuaren arteko elkarreaginak?			
		· Lantaldeak eratzean, nola sustatzen da oreka egotea, gizarte-harremanak bultzatzea, berdintasunaren kultura sustatzea...?			
		· NBEak hautatzean, hartzailerek parte hartzen al dute eta bi sexuen presentzia bermatzen al da, hala badagokio?			
		· Hautatutako NBEak pertsoneri, beren ezaugarri anatomikoei eta fisiologikoei egokituak al daude eta beren osasun egoera kontuan hartzen al da?			
		· Prestakuntzarekin zerikusia duten neurriek aintzat hartzen dute genero-ikuspegia (ikusitako prestakuntza-prozedura)?			
		· Ikuskapenak, neurketak, etab. egiten al dira arriskuaren aurrean dauden pertsona guztiak kontuan hartuta, lanaldi partzialean, txanda guztietan... dihardutenak barne? Erregistrorik ba al dago?			

LAP PLANAREN ETAPA		5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA		BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.3. PREBENTZIOZKO JARDUERAK PLANIFIKATZEA	Prebentziozko neurrien katalogoa	· Enpresan emakumeek arrisku handiagoa duten horientzat berariazko programarik aurreikusi al da?			
		· Prebentziozko neurri bereziak proposatzean, parte hartu al dute emakume langileek? Nola bideratzen da partaidetza? Agiririk ba al dago?			
	Prebentziozko jarduera planifikatzea	· Nork lehenesten ditu ezarri behar diren neurriak? Nork esleitzen ditu ekintzetarako arduradunak?			
		· Maila horretan emakumeek eta gizonek modu orekatuan parte hartzen al dute?			
		· Jarduerak lehenestean, nola ziurtatzen da emakumeek hartutako postu edo kategoriatan diskriminaziorik ez egotea?			
		· Lehentasanak ezartzean eta neurriak aplikatzean nola hartzen da kontuan emakumeen iritzia?			
		· Prebentziozko neurriak ezartzean, erantzukizunak era orekatuan esleitzen dira emakumeen eta gizonen artean?			
		· Balioztatu genero-inpaktua planifikatutako neurrietan: Neurri bakoitzak eragindako gizon eta emakumeen %, neurriak aplikatzean nahasitako gizon eta emakumeen %.			
	· Gizonei, emakumei eta bi sexuei eragiten dieten neurriak hartzera bideratutako aurrekontuaren %.				

LAP PLANAREN ETAPA		5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA		BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.3. PREBENTZIOZKO JARDUERAK PLANIFIKATZEA	Prebentziozko ekintzen eraginkortasuna	· Neurgarri den eta sexuaren arabera bereizita dagoen zer adierazle zehaztu da bilakaera eta prebentziozko neurriek ekarritako aldaketak kontrolatu ahal izateko?			
		· Ikuskapenen egutegian, aintzat hartu dira ordutegiarengatik (txandak, lanaldi-murrizketak, lanaldi partzialak), zentroetan gutxi egotea eskatzen duen lan-motarengatik (bezeroarekin lan egitea, telelana, merkataritza-jarduera) edo beste edozein arazoirengatik ikuskapen-zirkuitutik kanpo geldi daitezkeen pertsonak?			
		· Ba al dago egindako ikuskapenen, emaitzen, nahasitako pertsonen... erregistrorik?			
		· Planifikatu al da kontrol-jarduerarik enpresako langileek edo kanpokoek (kontrata eta aldi baterako lan-enpresakoek) noizean behin egindako lanen inguruan (hala nola mantentze-lanak, garbiketa...)?			
		· Ikuskapen-taldeak emakumeen eta gizonen artean orekatuta al daude, bai arduradunei, bai kideei dagokienez?			
		· Nola jaso da emakume langileen iritzia kontrol-neurrien behar eta operatibitateari nahiz aplikatutako prebentziozko neurrien eraginkortasunari buruz? Erregistrorik ba al dago?			

## 5.4. LANGILEEI INFORMAZIOA EMATEA

LAPLk dio enpresaburuak langileei euren 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 horiei aplikatzen zaizkien babes- eta prebentzio-neurriari buruzko informazioa eman behar zaio.

### KONTUAN HARTU BEHARREKOAK:

- Lanpostuaren arriskuen berri ematerakoan, arriskuen ebaluazioaren arabera emakume eta gizonei 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, zaintzera... sartzen diren langileekin kontu handia eduki behar da.
- Informazioa langile guztiek jaso behar dute, baita lantokitik kanpo lan egin ohi dutenek, hala nola saltzaileek, garraiolariak..., eta ordutegiarengatik (txandak, lanaldi-murrizketak, lanaldi partzialak) mugak dituzten pertsonak ere. Lehen esan bezala, telelanean aritzen direnek arreta berezia behar dute, isolatuta edo langileen kolektiboan integratu gabe egon daitezkeelako.
- Ekipoen argibideen eskuliburuak eta erabiltzen diren produktuen segurtasun-datuak 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 gizonek zein emakumeek lortzeko moduan jarri behar dira.

- Ahoz eta euskarri grafiko edo ikus-entzunezkoen bitartez (kartelak, seinaleak, liburuxkak, bideoak...) ematen den informazioan ez da genero-estereotipoak iraunarazten dituen mezu eta irudirik erabiliko eta hizkera ez da sexista izango.
- Lan- eta sexu-jazarpena eta jazarpen sexista antzemateko eta prebenitzeko informazio-kanpainak egingo dira. Horietan zuzendaritzak sexu-jazarpenik eta jazarpen sexistarik ez onartzeko duen konpromisoa azpimarratuko da eta prebentziozko neurriak nahiz sexu jazarpenaren edo jazarpen sexistaren kasuetan jarduteko protokoloa adieraziko dira.



#### 5.4.1. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioztatu/aztertze galderak

LAP PLANAREN ETAPA	5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA	BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.4. LANGILEEI INFORMAZIOA EMATEA	· AEn identifikatutako arriskuei buruz eskuratu behar den informazioa bereizten al da, arriskuek gizon eta emakumeei modu desberdinean eragiten badiete?			
	· Larrialdiko neurrien berri ematean, kontuan hartzen dira lantokira jarduera amaitzen denean sartzen diren pertsonak?			
	· Nola helarazten zaie informazioa lantokietan gutxi egoten diren pertsoneri (bezeroaren tokian lan egin, telelana, merkataritza-jarduera, garraioa...) edo ordutegia mugatua duten horiei (txandak, lanaldi-murrizketak, lanaldi partziala)?			
	· Egiaztatzen al da ekipoen argibideen eskuliburuetako informazioak eta erabilitako produktuen segurtasun-datuen fitxetako informazioak sexuaren araberako alderik duen? Zerbait egiten al da?			
	· Gizon eta emakumeen ezaugarri anatomiko eta fisiologikoen arabera, norbera babesteko ekipo bereziak daudela jakinarazten al da?			
	· Haurdun edo edoskitzaroan dauden emakumeentzat arriskurik gabeko lanpostuen berri ematen al da?			

LAP PLANAREN ETAPA	5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA	BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.4. LANGILEEI INFORMAZIOA EMATEA	· Langileek zerbitzu medikoari beren ezaugarriak eta egoera biologikoa aditzera ematearen garrantziaren berri ematen al da?			
	· Informazioak kontuan hartzen al du gizonak eta emakumeak arriskuaren aurrean desberdin jokatzeko dutela?			
	· Lanerako argibideak gizonak eta emakumeak aintzat hartuz zehazten al dira?			
	· Emandako informazioan, bai ahozkoan, bai euskarri grafiko edo ikus-entzunezkoetan (kartelak, seinaleak, liburuxkak, bideoak...), genero-estereotipoak betiketzen laguntzen duten mezuak eta irudiak saihesten al dira eta hizkeran erabilera ez-sexista zaintzen al da?			
	· Lan- eta sexu-jazarpena eta jazarpen sexista antzemateko eta prebenitzeko informazio-kanpainarik egin edo aurreikusi da?			

## 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 sartzea 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.

Hortaz, prestakuntza-planaren ondoz ondoko diseinu, garapen, jarraipen eta ebaluazio etapetan genero-ikuspegia jasoko litzateke: beharrianen diagnostikoa, baldintzak, edukiak, lehentasunak egutegia...

- 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 duten 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 berriazko prestakuntza sartu behar da: berdintasunaren gaineko araudia (ez da nahikoa ezagutzen) eta lanean emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzen duten laguntzak eta diru-laguntzak (gizarte-programak, eskubideak), besteak beste.
- Prestakuntza-ikastaroei eta erakundeetan erabiltzeko dagoen material didaktikoak bazter utzi behar dituzte genero-estereotipoak eta hizkera ez-sexista erabili behar dute.

- Prestakuntza ebaluatzeko eta jarraipena egiteko tresnek genero-adierazleak eduki behar dituzte eta lanean berdintasun-printzipioei, diskriminazio ezari eta jokabide sexistari buruzko jarrera-aldaketak ebaluatu behar dituzte.
- Prestakuntza-enpresari berdintasunarekin konprometituta dagoela ziurtatzea eskatu behar zaio, berdintasunean prestatutako langileak, berdintasun-planak eta abar eduki behar ditu.
- Prebentzioko ordezkarien prestakuntzan genero-ikuspegia aplikatu beharra dago.

## HARRERA-PLANA

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

### 5.5.1. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioztatu/aztertzeko galderak

LAP PLANAREN ETAPA		5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA		BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.5. LANGILEEN PRESTAKUNTZA	Prestakuntza	· Enpresan prestakuntza-plan orokorrik ba al dago LAPko prestakuntza jasotzen duena?			
		· Zer eduki sartu da enpresako talde bakoitzarentzat prebentzioari buruzko prestakuntzan generoari buruz informatu eta sentsibilizatzeko, bakoitzak prebentzioaren arloan duen zeregina kontuan hartuta?			
		· Zer prestakuntza dute berdintasunean prestakuntza-programak diseinatzen dituzten pertsonak?			
		· Berdintasuneko zer prestakuntza dute prebentzioari buruzko prestakuntza ematen duten pertsonak?			
		· Prestakuntza beharriaz buruzko galdeketa egiten al zaie langile guztiei? Haiek betetzea sustatzen al da? Sexuaren arabera banatuta al daude?			
		· Nola hartzen da kontuan pertsona bakoitzaren abiapuntuko egoera prestakuntza banakakoa izateko?			
		· LAPren prestakuntza-jarduerak lanorduetan egiten al dira beti eta bateragarriak al dira lanaldi-mota guztiekin, lan-bizitza eta familia bateratzeko neurriak betetzeko?			
		· Zer eduki berezi dute generoan eta berdintasunean prestakuntza-programak?			

LAP PLANAREN ETAPA		5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA		BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.5. LANGILEEN PRESTAKUNTZA	Prestakuntza	· Nola hartzen ditu kontuan prestakuntzak gizonak eta emakumeak arriskuaren aurrean desberdin jokatzeko dutela?			
		· Prestakuntza-ikastaroen eta material didaktikoen bazterrean uzten al dituzte genero-estereotipoak eta hizkera ez-sexista erabiltzen al dute?			
		· Zer genero-adierazle erabiltzen dira prestakuntzaren ebaluazioa eta jarraipena egiteko?			
		· Gizonak eta emakumeak prestakuntzara joan eta hori aprobetxatzea ebaluatzen al da? Prestakuntzaren ordu-kopurua: eskaintza, jasotza, pertsona (G/E) eta urteko prestakuntza-mota, gogobetetze maila...			
		· Prestakuntza-enpresari berdintasunarekin engaiatuta dagoela ziurtatzea eskatzen al zaio?			
	Harrera-plana	· Enpresan lanean hasten diren harrerako prestakuntzarik jasotzen al dute? Jasotzen al dira bertan laneko arriskuaren inguruko enpresaren kultura eta diskriminazioak ez diren jarrera eta portaera seguru nahiz osasuntsuak, berdintasunerako neurriak?			
		· Langile berriak sartzen direnean, azpimarratzen al da enpresak jokabide eta jarrera diskriminatzaileak, jazarpenak eta indarkeria (berezi sexu-jazarpena eta jazarpen sexista) ez onartzeko duen konpromisoa eta ematen al da egoera horiek prebenitzeko eta aurre egiteko enpresan dauden baliabide eta prozeduren berri?			
		· Sartu berriak diren langileei sentsibilizazio saiorik eman al zaie?			

## 5.6. OSASUNA ZAINITZEA

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 saihesteko moduko alde bidegabeak 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. Laneko gaixotasunak.

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<sup>2</sup>

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 berdinak 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 gizonei bakarrik gertatzen zaie? Bi sexuen arteko desberdintasun biologikoen ondorio al dira? Emakumeek bakarrik edo gizonek bakarrik dituzten gaixotasun eta prozesuek arreta-premia espezifiko eta desberdinak eragiten al dituzte?
- Emakumeen eta gizonen berariazko premiak zehaztea. Kalteberatasun biologiko desberdinak izan ditzakete. Ba al dago emakumeei gehiago eragiten edo kalte gehiago sortzen dien faktorerik? Eta gizonei? Ba al dakigu emakumeak zer faktore biologikorengatik diren kalteberagoak? Eta gizonak? 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 araberako zereginekin al dute zerikusia?

---

<sup>2</sup> Velasco, S. Recomendaciones para la práctica del enfoque de género en programas de salud. Emakumearen Osasun Behategia. Osasun Sistema Nazionalaren Kalitate Agentziako Zuzendaritza Nagusia. Osasun eta Gizarte Politika Ministerioa. Madril, 2008.



- Pazienteen sexuaren eta osasun-arloko langileen arabera arreta nola aldatzen den zehaztea. Arretan isuriak, desperekotasunak eta zuzentasunik eza zehaztea. Emakumeek eta gizonak arrazoi beragatik eta maiztasun berarekin egiten al dituzte kontsultak? Kexak eta sintomak desberdin ematen al dituzte aditzera? Aldeak emakumei gertatzen zaiena ezkututzen edo gutxiesten 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 gainkarga fisikoa antzemateko galdeketa bildu dituzte, enpresen eguneroko lanean berariazko azterlan ergonomikoak egiteko premiaz jabetzeko jarraibideak ezartzen joateko.

### 5.6.2.1. Nork bere osasuna zaintzea

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

Protokolo horiek egoki ebaluatu eta interpretatu behar dituzte laneko arriskuekiko esposizioa, sexuen arteko aldeak (antropometrikoak, funtzio endokrinoa, gorputzeko gantzaren banaketa eta abar) eta genero-desberdintasunak (baita antzeko lanetan ere). Esaterako, pestiziden protokolo kolinerastasaren erreferentziarako balioak sexuaren arabera banakatu beharko lirateke, 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 liratekeela.

## KONTUAN HARTU BEHARREKOAK:

- Gizon eta emakumeen ugalketa-osasuna zaintzea kontuan hartu behar da eta, horretarako, ugalketa-zikloa haurdunaldiaz 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, laneko historia kliniko sartu behar da, eta historia horretan jaso behar dira, anamnesiaren datuez, miaketa klinikoaz, kontrol biologikoaz eta arriskuen arabera 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 dezakeenetz.
  - Horrez gain, kontratu-mota eta lanaldia (osoa/partziala) adierazi beharko lirateke, arrisku handiagoa eragin dezaketen lan-ezgonkortasuneko 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 ezagutza edukitzea eta laneko osasunaren inguruko jardueretan genero-ikuspegia aplikatzea.

### 5.6.2.2. Osasuna elkarrekin zaintzea

Osalanek (Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea) argitaratutako Prebentzio-Zerbitzuek zaintza kolektiboa ezartzeko gidaliburuan genero-ikuspegia integratzeko aholku 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 prebentiboen eraginkortasuna baloratzea (langileen patologiek behera egin al duten), bestetik.

#### **KONTUAN HARTU BEHARREKOAK<sup>3</sup>:**

- Osasuna zaintzeko helburuak eta edukia diseinatzerakoan, kontuan hartzen al da emakumeen esposizioa handiagoa dela eta generoaren arabera desberdintasun biologikoak eta desparekotasun sozialak daudela?
- Laneko gaixotasunez 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?
- Laneko istripuei eta 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?

---

<sup>3</sup> 10. laguntza-tresna: Salud y riesgos laborales con perspectiva de género. Osasun, Gizarte Zerbitzu eta Berdintasun Ministerioa.

### 5.6.3. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioetsi/aztertze galderak

LAP PLANAREN ETAPA		5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA		BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.6. OSASUNA ZAINZEA	Prebentzio-Zerbitzuak erantzuteko	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prebentzio-zerbitzuko osasun-arloko langileek pres-takuntzarik jaso al dute berdintasunean eta generoaren eta osasunaren arteko erlazioan? Adierazi edukia eta ordu-kopurua.</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Genero-isuririk (aldeak langileen eta osasun-langileen sexuaren arabera) zehaztu al da? Adb.: desberdintasunak kalteak onartzean, laneko gaixotasunari buruzko susmoa jakinaraztean, lanera itzultzean osasuna aztertzean, mediku espezialistek aztertzean, postua aldatzean...</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kontuan hartu al da generoaren ikuspegia berariazko zaintza protokoloak eta bestelako tresnak aplikatzean?</li> </ul> Adibidez: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lanpostu berdinean zereginak, arriskuaren aurreko portaerak... desberdinak izan daitezke.</li> <li>- Esposizioaren mugako balioak edo muga biologikoak gizonen ereduari dagozkio.</li> </ul>			

LAP PLANAREN ETAPA		5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA		BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.6. OSASUNA ZAINZEA	Prebentzio-Zerbitzuak erantzuteko	<b>ELKARREKIN ZAINZEA</b>			
		· Emaitzak sexuaren arabera bereizita aurkezten al dira beti?			
		· Sexuaren arabera bereizita jasotzen al dira Llei buruzko datuak?			
		· Sexuaren arabera bereizita jasotzen al dira LGei buruzko datuak?			
		· Kontuan hartzen al dira lanarekin zerikusia duten gaixotasunak?			
		· Ematen diren datuek, sexuaz gain, lanpostuak, zereginak eta lan-txandak bereizten al dituzte?			
		· Garrantzizko beste aldagai batzuekin gurutzatzen al dira, adibidez, adinarekin?			
		<b>LANEKO HISTORIA KLINIKOAREN EDUKIA</b>			
		· Laneko historia klinikoak lanpostuaren deskribapen zehatza du, egiazko zereginak kontuan hartuta?			
		· Laneko historia klinikoak kontratu eta jardunaldi mota jasotzen al du?			
		· Laneko historia klinikoak lanaldi-murrizketekin batera lan-karga proportzionalki murrizten den zehazten al du?			

LAP PLANAREN ETAPA		5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA		BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.6. OSASUNA ZAINZEA	Prebentzio-Zerbitzuak erantzuteko	· Arrisku kimikoari dagokionez, sartzeko bidea adierazten al da?			
		· Arrisku kimikoari dagokionez, egoera biologikoak xurgatu edo banatzeari eragin diezaiokkeen adierazten al da?			
		· Arrisku kimikoari dagokionez, disruptore endokrinoa den adierazten al da?			
		· Arrisku ergonomikoei dagokienez, desberdintasun biologikoak.			
		· Antzematen da osasun-arazo gehiago emakumeengan gizonengan baino?			
		· Emakume eta gizonen artean osasun-arazo ezberdinak daude lanpostu berean?			
		· Lanetik kanpoko jardueretan aintzat hartzen dira genero-rolak, osasunean eragina badute? (esposizio erantsiak) Jardunaldi bikoitza, etxean erabiltzen diren produktuen ondorio gehigarriak...			
		<b>PREBENTZIOZKO PLANGINTZA</b>			
		· Planifikatu ondoren, osasuna zaintzeko helburuek eta edukiek emakumeen eta gizonen desberdintasun biologikoak aipatzen al dituzte?			
		· Planifikatu ondoren, osasuna zaintzeko helburuek eta edukiek emakumeen eta gizonen arteko genero-desparekotasunak .			

LAP PLANAREN ETAPA		5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA		BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.6. OSASUNA ZAINTEA	Prebentzio-Zerbitzuak erantzuteko	· Gizonen eta emakumeen talde zehatzen analisiak planteatzen al dira adinaren, aurreko patologien, tratamendu medikoen... arabera?			
		· Kontuan hartu al dira gehien bat emakumeek jasaten dituzten esposizioak?			
		· Nola hartu da kontuan ugalketa-osasuna babestea, bai gizonengan, bai emakumeengan, ugalketa-zikloa haurdunalditik eta edoskitzarotik harago aztertuta?			
	Enpresak erantzuteko	· Nola hartzen dira kontuan elkarrekin zaintzearen emaitzak prebentziozko plangintzan?			
		· Jakinarazten al da langileek beren ezaugarriak eta egoera biologikoa zerbitzu medikoei aditzera ematearen garrantzia?			
		· Langile guztiei eskaintzen al zaie osasuna zaintzea, ordutegi-mota, lan-modalitate eta kontratu-motaren gorabehera?			
		· Modu berean eskaintzen al zaizkie langileei osasun-azterketak hasieran, aldizka eta osasuna dela-eta, baja luzearen ondoren itzultzen direnean?			
		· Osasun-azterketak lanorduetan egiten 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 urrats jakin batzuk eman behar dira eta urrats horietan guztietan laneko arriskuak genero-ikuspegiarekin prebenitu behar dira.



## KONTUAN HARTU BEHARREKOAK:

- Erosi baino lehen, erosiko den ondasunak bete behar dituen premiak eta baldintzak zehaztea, prebentziozko ekintzaren printzipioak kontuan hartuz.

### 15. artikulua. LAPL. Prebentzio-ekintzaren printzipioak.

- a) Arriskuak saihestea.
- b) Saihestezinak diren arriskuak ebaluatzea.
- c) Arriskuen jatorriaren aurka borrokatzea.
- d) Lana pertsonarentzat moldatzea, bereziki lanpostuak betetzeko orduan, bai eta laneko eta ekoizpeneko ekipamendu eta metodoei egokitzea ere, lan monotono eta errepikakorra arintzeko, eta horrek osasunean dituen ondoreak gutxitzeko.
- e) Teknikaren bilakaera aintzat hartzea.
- f) Arriskutsua denaren orde, arrisku gutxikoa edo arriskurik gabekoa dena ezartzea.
- g) Prebentzioa planifikatzea, horretarako teknika, lanaren antolaketa, lan-baldintzak, gizarte-harremanak eta laneko ingurunearen eragina biltzen dituen multzo koherentea osatuz.
- h) Babes kolektiboari, banakako babesaren aldean, garrantzi handiagoa ematen dioten neurriak hartzea.
- i) Langileei jarraibide egokiak ematea.

- Galdera hauei erantzun: Eskuratu beharreko espazio/ekipo/produktu/zerbitzuari dagokionez, emakumeek eta gizonek premia berberak dituzte? Erabiltzailearen sexuaren arabera, eskuratu beharreko ondasunak baldintza desberdinak bete behar al ditu? Desberdintasun horiek zehaztu eta kontuan hartu al dira?
- Analisiak 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 lotuta 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 erreferentziarako 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 egin. Pertsona horientzako murrizketa eta egokitzapenak zehaztu behar dira, haien ezaugarrien eta osasun-egoeraren arabera.
  - Araudia betetzen duten zenbait ekipo edo produkturen artean, egokiena hautatuko da, prebentzio-irizpideekin eta genero-ikuspegia aplikatuta. Segurtasunari eta osasunari eragiten dieten parametroak (zarata makinetan, toxikotasuna produktuetan...) alderatuko dira, arriskurik txikiena dutenak hautatzeko.
- Material, produktu eta prestakinak erosteko:
  - 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.
  - Eskuztatze, ontzi-aldaketa, karga, nahaste, aplikazioari lotutako alderdiak kontuan hartzea, pertsonen ezaugarriak nahiz zeregin horietan laguntzen duten baliabide teknikoekin zein antolaketa-baliabideen beharrianak aintzat hartuta.

- Ondasun materiala erositakoan, arriskuak ebaluatzea:
  - Fabrikatzaile edo hornitzaileei erosi beharrekoaren zehaztapen teknikoak eskatzea, jakiteko gizon eta emakumeentzat zer arrisku dituzten, zer prebentzio-neurri hartu behar diren edo zein diren kontuz ibiltzeko aholkuak.
  - Erabilerak murrizketarik duen zehaztea (sentikortasun berezia duten pertsonak, adingabeak, haurdunaldia, edoskitzaroa...).
  - Osasunaren zaintza planifikatzea, produktuaren eta pertsonaren ezaugarrien arabera.
  - Haurdunaldi eta edoskitzarorako zein ugalketa-osasunerako arriskurik ez duten lanpostuen zerrenda egitea.
- Prebentziozko neurriak proposatzea eta ezartzea: Erabiltzaileei informazioa ematea, prozedurak, prestakuntza, baimena, osasuna zaintzea, egokitzapenak...
  - Erabiltzeko prozedura eta argibideak emakume eta gizonentzat egokiak diren aztertzea.
  - Egiatzea langileei eman beharreko informazio eta agiriek gizon eta emakumeek beharbada desberdin erabiliko dituztela kontuan hartzen duten, haien arrisku eta ondorioak, eta hizkera ez sexista erabili duten, genero-estereotipoak baztertuz.
  - Emakume eta gizonentzat produktua, ekipoa eta abar kontrolatzeko eta osasuna zaintzeko neurriak sartu behar den baloratzea.
- Babes kolektiborako eta norbera babesteko ekipoak:
 

Oso garrantzitsua da NBEak aukeratzeko pertsonen ezaugarriak kontuan hartzea. Zehazki, 773/1997 Errege Dekretuaren 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.

### 5.7.1. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioztatu/aztertze galderak

LAP PLANAREN ETAPA	5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA	BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
<b>5.7. BABESERAKO EKIPO, PRODUKTU ETA BALIABIDEAK ESKURATZEA ETA ESKURA JARTZEA</b>	· Nola hartzen dira kontuan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak erosi beharreko produktu/ekipo/zerbitzuan?			
	· Ohiko erabilerarako zein mantendu, konpondu edo garbitzeko makina, ekipo eta ibilgailuak erabili behar dituzten pertsonen zerrendarik ba al dago?			
	· Pertsona horientzako mugak edo egokitzapenak zehaztuta al daude osasun egoera edo ezaugarrien arabera?			
	· Produktuen segurtasunari buruzko datuen fitxatik eta etiketatik arrisku-oharrak (H) eta kontuz ibiltzeko aholkuak (P) atera al dira eta emakume nahiz gizonengan eragin desberdinak aztertu al dira?			
	· Aztertu al da produktua organismora nola sartzen den, osasunari nola eragiten dion, eta emakume eta gizonen artean zer desberdintasun dauden?			
	· Berrikusten al da haurdunaldi eta edoskitzarorako zein ugalketa-osasunerako arriskurik ez duten lanpostuen zerrenda?			

LAP PLANAREN ETAPA	5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA	BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
<b>5.7.</b> <b>BABESERAKO EKIPO,</b> <b>PRODUKTU ETA</b> <b>BALIABIDEAK ESKURATZEA</b> <b>ETA ESKURA JARTZEA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Aintzathartzen al dira eskuztatze, ontzi-aldaketa, karga, nahaste, aplikazioari lotutako alderdiak, pertsonen ezaugarriak eta sexuagatiko desberdintasunak kontuan hartuz?</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Eskatzen al zaizkie fabrikatzaile edo hornitzaileei erosi beharrekoaren zehaztapen teknikoak, jakiteko gizon eta emakumeentzat zer arrisku dituzten eta zer prebentzio-neurri hartu behar diren?</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Erabiltzeko mugarik dagoen aztertzen al da?</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Aztertzen al da erabiltzeko prozedurak edo argibideak emakumeek eta gizonak aplikatu ditzaketan?</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Neurri desberdinak hartu behar al da emakume eta gizonentzat produktua, ekipoa eta abar kontrolatzeko eta osasuna zaintzeko?</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· NBEak hautatzeko orduan, kontuan hartzen al dira langileen kondizio anatomiko eta fisiologikoak nahiz osasun-egoera? Pertsona eramaileari egokitzeko beharrezko doikuntzak egiten al dira? Parte hartzen al dute NBEen erabiltzaileek hautatzeko orduan?</li> </ul>			

## 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, kontratatutako enpresaren eta noizbehinkako enpresaren osasuna eta segurtasuna ziurtatzea.

### KONTUAN HARTU BEHARREKOAK:

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

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

Halaber, positiboa izan daiteke enpresak prebentzioaren kudeaketan genero-ikuspegia sartzea.

- Egin beharreko laneko 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 ekipoa erosi eta langileen eskura jartzerakoan) hori bera eskatu behar diete langileentzako ekipoa 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 babes-barrua.

- 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 jarraipena egiteko emandako jarraibideak hartu behar ditu kontuan (5.3.3 puntua).
- Enpresa bateko 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.

### 5.8.1. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioztatu/aztertzeko galderak

LAP PLANAREN ETAPA	5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA	BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.8. ENPRESA-JARDUERAK KOORDINATZEA	· Kontratatistak edo zerbitzuak ematen dituzten enpresak aukeratzeko, nola balioztatzen da emakume eta gizonen berdintasunerako neurriak ezarriak izatea?			
	· Kanpoko enpresek genero-ikuspegiarekin egin beharreko lanen arriskuak zehaztu eta berariaz ebaluatzen al dituzte?			
	· Enpresek (bereziki titularrak edo nagusiak) aurkeztutako prebentzio-neurrietan genero-ikuspegia sartzen duten aztertzen al da?			
	· Jarduera koordinatzeak dakartzan informazioak eta, hala dagokionean, prestakuntzak: - Hizkera ez-sexista erabiltzen al du? - Printzipio eta balio hauek jasotzen ditu: emakumeen eta gizonen berdintasuna, jarrera diskriminatzaileak eta jazarpenak ez onartzea eta horrelakorik gertatuz gero bete beharreko protokolo eta jarraibideak?			



LAP PLANAREN ETAPA	5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA	BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.8. ENPRESA-JARDUERAK KOORDINATZEA	· Langileek prebentzio eta berdintasunari buruzko informazioa jaso dutela egiaztatzen al da?			
	· Aplikatu behar diren prebentziozko neurriak ikuskatu eta zaintzean genero-ikuspegia sartzen al da? (Ikusi 5.3.4 puntuan prebentziozko ekintzen eraginkortasunari lotutako galderak).			
	· Nola erakusten die enpresak gainerako enpresei emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bere lehentasunetariko bat dela?			

## 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 (LAPLren 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 baino sartzen ez direla ziurtatzeko.

### KONTUAN HARTU BEHARREKOAK:

- Enpresan emakume eta gizonen egoerari buruzko diagnostikoa egin behar da hurrengo arloetan: hautaketa eta kontratazioa, promozioa, soldata-politika, lana eta familia bateratzeko neurriak, etab. Diagnostikoaren ondoren, desparekotasun-egoerak antzematen badira, egoerak arrisku-faktore al diren aztertu eta neurri egokiak hartuko dira.
  - Kontratazio-modalitate egonkorak eskaintzea, etengabe txandatzeko edo lanpostuz aldatzen ibiltzeak eragotzi egiten baitu langileak zeregin, ekipo eta prozedurekin ohitzea eta arriskuak eta prebentzio-neurriak nahikoa ezagutzea.
  - Lanaldiak eta ordutegiak malguak izatea, langileek lana eta familia bateratu eta prebentziosko jarduerak egin ahal ditzaten.
  - Lanpostuak langileek ikastea eta profesional eta pertsona gisa sustatzea eta garatzea errazteko moduan diseinatzea.
  - Hautaketa- eta sustapen-prozesu osoa eta dagozkion fase eta elementuak gardenki sistematizatzea eta egituratzea. Hautaketa-prozesuan ez da inola ere diskriminatuko eta mesede-traturik izango. Horregatik, behar bezala egiaztatutako irizpide objektiboen arabera egingo da.

- Lanpostua betetzeko, lana egiteari begira, hautagaiaren baldintzak, bai gaitasun psikofisikoa, bai lanbide-prestakuntza, eta arrisku zehatzekiko sentikortasun bereziari lotutako neurriak zehaztea.
- Hauek izan daitezke enpresako lanpostuak betetzeko pertsonak aukeratzeko irizpideetako batzuk:
  - Berdintasunaren kultura eta balioak sustatzea eta, horretarako, hautagaiek gai horren gainean duten prestakuntza, jakintza, esperientzia, interesa eta jarrera baloratzea.
  - Erabakiak hartzeko esparruetan emakume eta gizonen presentzia orekatua izan dadin lortzea eta, betiere, erakundean emakumeen eta gizonen ordezkartza 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 dituzten emakume eta gizonen proportzioa aintzat hartuta.
  - Enpresako langileen gizarte-harremanak sustatzea, dinamikak haustea, diskriminazioa eragozte.
- 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 antolaketaren alderdiak hartu behar dira aintzat.
  - 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 diren 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.

- 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 duela indarkeriazko jokabiderik ez jokabide 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.**

### 5.9.1. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioztatu/aztertzeko galderak

LAP PLANAREN ETAPA	5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA	BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.9. LANGILEAK KONTRATATZEA EDO LANPOSTUA ALDATZEA	· Aztertzen al dira langileen txandakatzeak lanpostu desberdinen artean? Egoera horiek antzekoak al dira emakume eta gizonentzat? Maiztasun edo proportzio berdinarekin gertatzen al dira?			
	· Lanaldi eta ordutegietan malgutasunik ba al dago, langileek lana eta familia bateratu eta prebentziosko jarduerak egin ahal ditzaten?			
	· Lanpostuak lanbidearen eta norberaren ikuspegitik langileak ikasi, sustatu eta garatzea errazteko diseinatzeko al dira? Emakumeen kontzentrazio altua (feminizatua) eta gizonen kontzentrazio altua (maskulinizatua) duten lanpostuetan berdin gertatzen den aztertzea.			
	· Nola ziurtatzen da hautespen- eta sustapen-prozesua fase bakoitzean gardentasunez sistematizatua eta egituratua egotea eta genero-isuririk gabeko irizpide objektiboak izatea?			
	· Nola balioztatzen dira hautagaiak berdintasunean dauzkaten prestakuntza, ezagutzak, esperientzia, interesa edo jarrera?			

LAP PLANAREN ETAPA	5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA	BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.9. LANGILEAK KONTRATATZEA EDO LANPOSTUA ALDATZEA	· Nola sustatzen da emakume eta gizonen ordezkartza orekatua erabakiak hartzeko eremuetan, lantokietan, sailetan, talde zein unitate funtzionaletan?			
	· Nola sustatzen dira enpresan langileen gizarte-harremanak, dinamikak hautsiz eta diskriminazioak eragotziz?			
	· Pertsona bat lanpostuan hasten denean, jakinarazten al zaio prebentzioaz arduratzen den erakundeari lanpostua genero-ikuspegiarekin ebaluatu edo ikuskatzeko?			
	· Nola hartzen da kontuan hautagaia arrisku zehatzekiko sentikortasun berezia duen talde jakin batekoa izatea?			
	· Haurdun edo edoskitzaroan dauden edo duela gutxi erditu diren emakumeei dagokienez, neurri egokirik hartzen al da?			

## 5.10. OSASUN-KALTEAK JAKINARAZTEA ETA IKERTZEA

LAPLren 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.

Kalte 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, laneko gaixotasun 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 partikularrean joan eta haren kontrola galtzen duten gizonen 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; antolaketaren 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, bizitza 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.

### **Gertakariak 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 dituena.



### 5.10.1. Genero-ikuspegiaren integratze-maila ebaluatu/balioztatu/aztertzeoko galderak

LAP PLANAREN ETAPA	5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK				
JARDUERA	BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK	
<b>5.10.</b> <b>OSASUN-KALTEAK</b> <b>JAKINARAZTEA ETA IKERTZEA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Osasun-kalte guztiak sexuaren arabera berezita jakinarazten al dira beti? Gaixotasunak profesionalak; lan-istripuak; LGren irizpideak ez bete arren, lanarekin zerikusia duten gaixotasunak; in itinere istripuak; zereginean istripuak; istripu ez-traumatikoak.</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kalteak ikertzean, hauei buruzko daturik jasotzen al da?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sarrera-data eta antzinateasuna lanpostuan.</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lanaldi mota (jarraitua, zatitua, partziala, osoa...).</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Txandak eta zer motakoak.</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lana eta familia bateratzeko neurriak.</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ardurapeko pertsonak.</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lana lantokian egiten duen edo telelana egiten duen eta zer ordu-banaketa duen.</li> </ul>			

LAP PLANAREN ETAPA	5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA	BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
<b>5.10.</b> <b>OSASUN-KALTEAK</b> <b>JAKINARAZTEA ETA IKERTZEA</b>	· Aztertzen al dira lan-baldintza hauek kalteari lotuta?	- Lantokiaren eta lanpostuaren diseinua kaltea jasan duen pertsonari egokituta al dagoen.		
		- Lan-ekipoek eta baliabide osagarriek araudiak xedatutako baldintzak betetzen al dituzten eta behar bezala mantentzen al diren.		
		- Lan-prozesua zehaztuta al dagoen eta langileek ezagutzen al duten.		
		- Zeregina lanaldiaren proportzioskoa al den.		
		- Sexu batekoa edo beste-koa izateagatik zeregin desberdinak esleitzen al diren.		
		- Informazioa eta prestakuntza nahikoak al ziren.		
		- Beharrezko NBEak erabiltzen dituen pertsonaren kondizio biologikorako egokiak al diren.		

LAP PLANAREN ETAPA	5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK				
JARDUERA	BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK	
5.10. OSASUN-KALTEAK JAKINARAZTEA ETA IKERTZEA	· Banako faktore hauek aztertzen al dira?	- Lanaren eta familia- ren arteko eskaera ga- tazkatsuak.			
		- Lanaldi bikoitza.			
		- Jokabide arriskutsuak.			
		- Arduradunen edo lan- kideen aldetik gatazka, jazarpena, indarkeria, laguntzarik eza.			
	· Arriskuak ebaluatzean hauek aztertzen al dira?	- Arriskua antzemanda al zegoen.			
		- Genero-ikuspegitik eba- luatua al zegoen.			
		- Prebentzio-neurriak identifikatuta al zeuden eta planifikatu, ezarri eta haien eraginkorta- suna balioztatu al zen.			

LAP PLANAREN ETAPA	5. PREBENTZIO-PLANAREN SISTEMA DISEINATZEA: PREBENTZIO-PLANAREN JARDUERAK			
JARDUERA	BALIOZTATZEKO JARRAIBIDEA	AUTOEBALUAZIO-AREN EMAITZA	PROPOSATUTAKO EKINTZAK / NEURRIAK	ONARTUAK
5.10. OSASUN-KALTEAK JAKINARAZTEA ETA IKERTZEA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Osasuna zaintzean honako hauek aztertzen al dira?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Istripua jasan duten pertsonen osasuna zaintzea eskaini al zaien.</li> </ul>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Gaixotasunaren kasuan, aplikatutako protokolo medikoak gaixotasunaren diagnostikoa egiteko egokiak al ziren.</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ba al dago jazarpen moral, sexu-jazarpen eta jazarpen sexistaren inguruan izandako kalteak ikertzeko mekanismo berezirik?</li> </ul>			

## ERANSKINA: Osasun-kalteak ikertzeko txostenaren eredia (proposamena/gida kaltearen edo patologiaren eta enpresaren ezaugarrien arabera aplikatu behar da)

Osasun-kalteak ikertzeko txostenek atal hauek eduki ditzake, besteak beste:

### GERTAKARIA DESKRIBATZEKO DATUAK

1. Enpresaren datuak: sozietate-izena, 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 pasaporte, 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 antzinasuna. Langileak lanpostuan duen antzinasuna.
  - 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: data, ordua, tokia (joan-etorrian bada: oinez, garraio publikoan, norberaren autoan, enpresaren autoan...), jarduera fisiko berezia, jarduera fisiko bereziaren agente materiala, desbideratzea, desbideratzearen agente materiala, modu-kontaktua edo lesioaren modua eta modu-kontaktuaren edo lesioaren moduaren agente materiala, aurrez aurreko lekukoak.

5.2. Gertakariaren deskribapena.

5.3. Gertakariaren ondorioak: kalte pertsonalak, lesio mota eta kaltetutako gorputzaren aldea. Kalte materialak, hala baleude.

6. Gaixotasun profesionalarekin edo lanarekin zerikusia duen gaixotasunaren kasuan.

6.1. Diagnostikoa, gaixotasun-mota, gaixotasuna eragin duen agentea (laneko gaixotasuna bada, taula ofizialaren arabera), kaltetutako gorputz-atala, diagnostikoa egindako eguna, baja hartutako eguna, elkargokidearen zenbakia. Berriz gaixotu 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. Enpresan ba al dago antzeko kasurik? Ikertu al da? Neurririk hartu al da?

## GERTAKARIAREN ANALISIA (ISTRIPUA EDO LANEKO GAIXOTASUNA)

1. LAN-BALDINTZAK

### Lantokia eta laneko giroa

Lantokiaren eta lanpostuaren diseinua: lanerako espazio, jarrera, altzari eta ekipoak langileei 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?

### Produktuak eta agente fisiko, kimiko eta biologikoak

Agenteen arriskuak ezagunak al dira? Kuantifikatuta al daude esposizioa, intentsitatea, kontzentrazioa, presentzia-maila? Eskuztatzeko jarraibiderik ba al dago?

### 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 gaineko 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 urria 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 norberaren ezaugarriak:

- a) Lana-Familia erlazioa: Lanaren eta familiaren artean eskaera gatazkatsuak, familia-babes urria?
- b) Generoaren araberako stres-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

Arriskuak antzemanda, faktore sortzailea identifikatua, arriskua ebaluatua al zeuden genero-ikuspegiarekin?

#### PREBENTZIO-NEURRIAK

Kaltea eragin duen arriskua prebenitzeko neurriak zehaztuta al zeuden? Neurri horiek planifikatu, ezarri eta haien eraginkortasuna baloratu al zen? Arriskua aldian-aldian kontrolatzen al zen? Arriskua aldizka 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 arriskueterako zaintza espezifiko 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 laneko gaixotasunaren jarraipena (osasuna zaintzeko protokoloa, azterketak egiteko egunak eta abar).

#### Gertakariari buruzko ondorioak

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

#### Prebentzio-neurriak

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

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



## 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/CEE Zuzentaraua, 1992ko urriaren 19koa, lanean haurdun edo edoskitzaroan dauden ala erditu duten langileen segurtasuna eta osasuna hobetzen dela sustatzeko neurriak aplikatzeari buruzkoa.
- 1/1994 Legegintzako Errege Dekretua, ekainaren 20koa, Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorraren 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 neurriei 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); aldaketa 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.

- 6/2019 Errege Dekretu Legea, martxoaren 1ekoa, enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriena.
- 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\_EN ISO 10993-3: Osasun-produktuen ebaluazio biologikoa. 3. zatia: Genotoxizitateari, kartzinogenizitateari eta ugalketarako toxikotasunari buruzko entseguak.

## 2. Artikuluak eta argitalpenak

- AZPIROZ, A., et al: (2017) Genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan integratzeko jarraibideak. OSALAN-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Erakundea, 2017.
- 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 genero-zeharkakotasunari 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. Madril: Díaz de Santos.

- Borrell C, García-Calvente MM, Martí-Boscà JV. La salud pública desde la perspectiva de género y clase social. Gac Sanit [Internet]. 2004
- Borrell C, Vives-Cases C, Domínguez-Berjón MF, & 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 JM, García-Gómez M, Maqueda J, López-Jacob MJ, Ivorra LM. 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.
- 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. Arrantza sektorean osasuna zaintzeko gida. 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 JM. 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. Gac. Sanit 2004, 18 lib. S1 zk.
- Urbaneja F, Lijó A, Cabrerizo JI, Idiazabal J, Zubia AR, Padilla A. Prebentzio zerbitzuek zaintza kolektiboa ezartzeko gidaliburua. 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. Emakumearen Osasun Behategia. Osasun Sistema Nazionalaren Kalitate Agentziako Zuzendaritza Nagusia. Osasun eta Gizarte Politika 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 berrikuspena: 2017ko maiatza (bertsio elektronikoa bakarrik dago eskura).

[Enpresetan berdintasunari buruzko diagnostikoak eta planak egiteko metodologia \(PDF, 568 KB\)](#)

- [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).

<http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0156.pdf>

- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con la Cortes e Igualdad.

<http://www.igualdadenlaempresa.es/>

- 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.



