



Emakumeen
eta gizonen
egoera laneko
segurtasunari
eta osasunari
dagokienez:
lan-baldintzak,
arriskuen
pertzepzioa eta
osasunerako kalteak



Emakumeen eta gizonen egoera laneko segurtasunari eta osasunari dagokienez: lan-baldintzak, arriskuen pertzepzioa eta osasunerako kalteak



Barakaldo, 2024

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

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

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

Izenburua:	Emakumeen eta gizonen egoera laneko segurtasunari eta osasunari dagokienez: lan-baldintzak, arriskuen pertzepzioa eta osasunerako kalteak
Argitaraldia:	1.a. 2024ko maiatzak,
Ale-kopurua:	100 ale,
©	Euskadiko Autonomia Erkidegoko Administrazioa. OSALAN-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea.
Argitaratzailea:	OSALAN-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea. Dinamita Bidea z.g. - 48903 Barakaldo (Bizkaia).
Internet:	www.osalan.euskadi.eus
Egileak:	Álvarez Cid, Victoria (OSALAN), Agirre Muxika, Luis (OSALAN), Azpiroz Unsain, Alazne (OSALAN), Camarón Echeandía, Idoia (OSALAN), Elorza García, Edurne (OSALAN), Ibáñez Vallejo, Leire (OSALAN), Lekue Gotzikoa, Begoña (OSALAN), Raposo Acevedo, Raquel (OSALAN), Rivera Pinto, Javier (OSALAN), Padilla Magunazelaia, Arrate (OSALAN).
Fotokonposizioa eta inprimaketa:	Fotocomposición IPAR, S. Coop. Zurbaran Kalea 2-4 - behea. 48007 Bilbao (Bizkaia).
ISBN:	978-84-19165-15-2
e-ISBN:	978-84-19165-16-9
Lege-gordailua:	LG BI 00389-2024



Lourdes Iscar Reina

Aurkezpena

OSALAN-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea Eusko Jaurlaritzaren erakunde autonomoa da, Lan eta Enplegu Sailaren mendekoa, eta hainbat urte daramatza laneko istripuak eta gaixotasun profesionalak genero-ikuspegitik aztertzen. Anlisi horiekin lortutako datuei esker, laneko segurtasuna eta osasuna babesteko jarduketak sustatzen ditugu, generoa aintzat hartuta.

Hemen aurkezten ari garen azterlan honek, bada, Osalanen Berdintasunerako Planean (2022-2024) jasotzen diren ekintzetako bati erantzun nahi dio, erakundearen 2023ko Kudeaketa Planean jasotzen den ekintza bati. Hala, aurrera egin nahi dugu Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategiaren (2021-2026) garapenean, estrategia horren helburu estrategikoetako bat baita laneko arriskuen prebentzioari buruzko ezagutza sortzea, genero-ikuspegiduna, prebentzioa lehenbailehen egokitu dadin aldaketa sozialetara.

2017an, Osalanek *Emakumeen eta gizonen egoera, laneko istripu-tasari eta gaixotasun profesionaleri dagokienez* txostena argitaratu zuen. Txosten horretan, Osalanek genero-ikuspegiarekin aztertu zituen lan-baldintzak eta lanaren ondoriozko kalteak, emakumeengan eta gizonengan. Ondorioen artean, datuak aldizka eguneratzeko premia eta hainbat alderditan (adibidez, arrisku psikosozialen pertzepzioan) sakontzeko premia nabarmendu ziren. 2023ko txosten honek, hain zuzen ere, bi konpromiso horiei erantzun nahi die. Horretarako, batetik, emakumeek eta gizonek lan-merkatuan eta zaintzen eremuan dauzkaten baldintza desberdinen inguruko datuak aztertu ditugu, baita Lan eta Enplegu Sailak 2020an lan-baldintzei buruz egindako inkestako datuak ere. Bestetik, sakonago aztertu dugu emakumeek eta gizonek zer pertzepzio duten arrisku psikosozialekiko esposizioari buruz. Bi analisiak osatzeko, aintzat hartu ditugu emakumeek eta gizonek lan-istripuetan eta gaixotasun profesionaletan dituzten desberdintasunak, Osalanek lanaren



ondoriozko kalteei buruz urtero egiten dituen azterlanetako datuekin. Txostenaren amaieran, aipatutako analisi guztietan ateratako ondoriorik garrantzitsuenak jaso ditugu, eta emakume nahiz gizon langileen laneko segurtasuna eta osasuna hobetze aldera garatu behar ditugun lan-ildoak zehaztu.

Txosten honetan jasotzen diren datuek, ondorioek eta gomendioek jarduketa berriak diseinatzen laguntzea espero dugu, emakumeen eta gizonen laneko osasuna babesteko orduan berdintasuna gailentzea bermatzearekin batera.

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

Aurkibidea

Grafikoen aurkibidea	11
Taulen aurkibidea	17
Sarrera	19
1. Metodologia	21
2. Testuingurua	23
2.1. Emakumeek eta gizonek laneko segurtasun eta osasunaren in- guruan duten pertzepzio soziala	23
2.2. Emakumeen eta gizonen lan- eta bizi-baldintzak	24
2.2.1. Gizarte-segurantzara afiliatutako biztanleak	25
2.2.2. Lan-merkatuko segregazio horizontala	26
2.2.3. Lan-merkatuko segregazio bertikala	32
2.2.4. Lan-edukiaren segregazioa	34
2.2.5. Kontratu mota eta lanaldia	44
2.2.6. Lan egindako orduak eta lan-denboraren antolamendua	46
2.2.7. Beste lan- eta osasun-baldintza batzuk	48
3. Laneko arriskuen pertzepzioa eta prebentzio-jarduerak	51
3.1. Emakumeek eta gizonek prebentzio-jardueretan duten partai- detza	52



3.2. Arriskuekiko esposizioaren pertzepzioa	58
3.2.1. Segurtasun- eta higiene-arriskuak	58
3.2.2. Arrisku ergonomikoak	67
3.2.3. Arrisku psikosozialak	70
4. Arrisku psikosozialen analisi xehea	73
4.1. Lan-edukia	74
4.1.1. Buruan informazio asko gorde behar izatea aldi berean	74
4.1.2. Zeregin monotonoak egitea	75
4.1.3. Etengabe adi egotea	76
4.2. Lan-karga eta -erritmoa	77
4.2.1. Zer erritmotan egin behar duten lan	77
4.2.2. Lan ondo egiteko denbora nahikoa	77
4.2.3. Aldi berean hainbat zeregin egitea	79
4.3. Lan-denbora	79
4.3.1. Txandakako lana	79
4.3.2. Gaueko lana	79
4.3.3. Astean bi egun jarraian atsedeen hartzea	79
4.3.4. Igandeetan lan egitea	79
4.3.5. Larunbatetan lan egitea	80
4.3.6. Egunean 10 orduz baino gehiagoz lan egitea	81
4.4. Kontrola eta parte-hartzea	81
4.4.1. Lan-metodoa aldatzea	81
4.4.2. Zereginen ordena aldatzea	82
4.4.3. Lan-erritmoa aldatzea	82
4.4.4. Etenaldiak edo atsedenaldiak noiz egin aukeratzea	83
4.5. Antolaketa-kultura	83
4.5.1. Azkenengo 12 hilabeteetan 40 orduetik gorako prestakuntza-ikastaroak egitea	83

4.5.2.	Informazio argi eta nahikoa	85
4.5.3.	Lankidetzarako aukera	85
4.5.4.	Akatsengatik zigorra jasotzeko aukera	85
4.5.5.	Ezusteko arazoak konpontzea	86
4.5.6.	Egiten duten lanaren kalitatea baloratzea	87
4.5.7.	Kalitate-estandar zehatzei erantzutea	88
4.6.	Harreman pertsonalak	89
4.6.1.	Gatazka- edo indarkeria-egoerak	89
4.6.2.	Jendearekin sortutako tentsio-egoerak	89
4.6.3.	Lankideekiko harremana	91
4.7.	Garapen pertsonala	91
4.7.1.	Enpresan gora egitea	91
4.7.2.	Enpresan gora egiteko aukerarekin gustura egotea	92
4.8.	Etxea/lana interakzioa	92
4.8.1.	Lanaldi partzialean lan egiteko arrazoia	92
4.8.2.	Ordutegiak aukera ematen du familiako eta gizarteko betebeharrak betetzeko	93
4.9.	Datuen azterketa	93
5.	Emakumeen eta gizonen lan-istripuak	95
5.1.	Zer hartzen dugu lan-istripuztat?	95
5.2.	Istripuak lanaldian	96
5.2.1.	Lan-istripuen intzidentzia-indizea	96
5.2.2.	Istripuak, lanbidearen arabera	99
5.2.3.	Istripuak, adinaren arabera	101
5.2.4.	Istripuak, kontratu motaren arabera	102
5.2.5.	Istripuak, desbideratzeen eta moduaren arabera	104
5.3.	<i>In itinere</i> istripuak	105
5.3.1.	<i>In itinere</i> lan-istripuen intzidentzia-indizea	105
5.3.2.	<i>In itinere</i> lan-istripuen modua eta desbideratzea	107



5.4. Istripu ez-traumatikoak	108
5.4.1. Banaketa, larritasunaren arabera	108
5.5. Lan-istripu batean gehien eragiten duten faktoreak	109
6. Emakumeen eta gizonen gaixotasun profesionalak	111
6.1. Zer jotzen dugu gaixotasun profesionaltzat eta nor hartzen dugu kontuan?	111
6.2. EAE-ko gaixotasun profesionaleri buruzko datuak, 2021	112
6.2.1. Gaixotasun profesionalen prozesuak eta iraupena	114
6.2.2. Gaixotasun profesionalak, sektorearen arabera	115
6.2.3. Gaixotasun profesionalak, adinaren eta sexuaren arabera	116
6.2.4. Gaixotasun profesionalak, ekonomia-jarduera taldeen arabera	117
6.2.5. Gaixotasun profesionalak, okupazioaren arabera	118
6.2.6. Gaixotasun profesionalak, gaixotasun-taldearen arabera	119
6.2.7. Arrisku-neurriak. Arrisku-taldeak	122
6.2.8. Gaixotasun profesionalen inpaktua, prebentzio-inpaktua	126
7. Gaixotasun profesionalen susmoak	127
7.1. Gaixotasun profesionalen susmoen datuak, 2021	128
8. Ondorioak eta jardun-ildoak	135
8.1. Ondorioak	135
8.2. Jardun-ildoak	138
Erreferentziak eta iturriak	141

Grafikoen aurkibidea

2.1. grafikoa	Gizarte Segurantzako afiliatuen urteko batezbestekoa, sexuaren arabera (2010-2020)	25
2.2. grafikoa	Landunen banaketa, sexuaren eta jarduera-sektorearen arabera (2021)	27
2.3. grafikoa	Enpresa-jarduerak (ekonomia-jardueren sailkapen nazionala, EJSN) generoaren arabera duten banaketa (2021)	28
2.4. grafikoa	Industria-sektorean feminizatuta dauden jarduerak (2021)	29
2.5. grafikoa	Zerbitzuen sektorean maskulinizatuta dauden jarduerak (2021)	29
2.6. grafikoa	Soldatapekoen eta antzekoen bilakaera, sexuaren arabera (1Z. Zuzendaritza)	32
2.7. grafikoa	Soldatapekoen eta antzekoen bilakaera, lanbide-kategoriaren arabera (1996-2020)	33
2.8. grafikoa	Soldatapekoen eta antzekoen bilakaera, sexuaren arabera. Lan-edukiaren tipologia (datu absolutuak)	35
2.9. grafikoa	Soldatapekoak eta antzekoak, sexuaren eta lan-edukiaren tipologiaen arabera (%)	36
2.10. grafikoa	Soldatapekoen eta antzekoen bilakaera. (6Z. Industria-ekoizpena, kategoria altu eta ertainak)	37
2.11. grafikoa	Soldatapekoen eta antzekoen bilakaera (10Z Industria-ekoizpena, kategoria baxua)	38
2.12. grafikoa	Soldatapekoen eta antzekoen bilakaera (7Z. Hirugarren sektoreko ekoizpena, kategoria altu eta ertaina)	38
2.13. grafikoa	Soldatapekoen eta antzekoen bilakaera (9Z. Merkataritza, kategoria baxua)	39



2.14. grafikoa	Soldatapekoen eta antzekoen bilakaera (11Z. Hirugarren sektoreko ekoizpena, kategoria baxua)	40
2.15. grafikoa	Soldatapekoen eta antzekoen bilakaera (2Z. Irakaskuntza, goi-titulazioa)	40
2.16. grafikoa	Soldatapekoen eta antzekoen bilakaera (3Z. Osasuna, goi-titulazioa)	41
2.17. grafikoa	Soldatapekoen eta antzekoen bilakaera (8Z. Bulegoa, kategoria baxua)	42
2.18. grafikoa	Soldatapekoen eta antzekoen bilakaera (4Z. Bulegoa, kategoria ertain eta altua)	43
2.19. grafikoa	Soldatapekoen eta antzekoen bilakaera (5Z. Merkataritza, kategoria altua eta ertaina)	44
2.20. grafikoa	EAEko landunek etxeko lanetara bideratzen duten batez besteko denbora (orduak), sexuaren arabera (2011-2021)	48
3.1. grafikoa	Laneko segurtasunarekin eta osasunarekin lotutako jardueretan dagoen partaidetza (EAE, 2020)	52
3.2. grafikoa	Laneko segurtasunarekin eta osasunarekin lotutako jardueretan izandako partaidetzaren bilakaera (EAE, 2020)	53
3.3. grafikoa	Laneko segurtasunarekin eta osasunarekin lotutako jardueretan dagoen partaidetza, lan-edukiaren arabera (EAE, 2020)	55
3.4. grafikoa	Soldatapekoak eta antzekoak (%), Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea / prebentzio-ordezkariek, lan-edukiaren arabera, EAE 2020)	56
3.5. grafikoa	Arriskuak ebaluatzeko azterlanak	57
3.6. grafikoa	Laneko arriskuak eta kargak, sexuaren arabera (2013 eta 2020)	59
3.7. grafikoa	Zirkulazio-istripuak lanaldian	60
3.8. grafikoa	Laneko arriskuak eta kargak (6Z. Industria-ekoizpena, kategoria altua eta ertaina, 2020)	61
3.9. grafikoa	Laneko arriskuak eta kargak (9Z. Pertsonetikiko harremana dakarten bestelako lanak/merkataritza-lanak, kategoria baxua, 2020)	62
3.10. grafikoa	Laneko arriskuak eta kargak (4Z. Bulegoa, kat. altua eta ertaina)	63
3.11. grafikoa	Laneko arrisku batzuen bilakaera, sexuaren arabera (%)	64
3.12. grafikoa	Gorputz-jariakinak/hondakinak manipulatzeko arriskua, lan-edukiaren arabera (2020)	66
3.13. grafikoa	Gorputz-jariakinak/hondakinak manipulatzeko arriskua, sexuaren eta adin-taldearen arabera (2020)	66

3.14. grafikoa	Arrisku ergonomikoen bilakaera, sexuaren arabera (%)	67
3.15. grafikoa	Gehiegizko ahaleginen batura, sexuaren eta adinaren arabera (2020)	70
3.16. grafikoa	«Jendearekin sortutako tentsio-egoeretarako» arriskuaren bilakaera	71
3.17. grafikoa	«Jendearekin sortutako tentsio-egoeretarako» arriskua, lan-edukiaren arabera (EAE, 2020)	71
3.18. grafikoa	Loari eragiten dioten kezkak, lan-edukiaren arabera (EAE, 2020)	72
3.19. grafikoa	Loari eragiten dioten kezkak, sexuaren eta adinaren arabera (EAE, 2020)	72
4.1. grafikoa	Buruan informazio asko gorde behar izatea aldi berean (1996-2020)	75
4.2. grafikoa	Zeregin konplexuak egitea	76
4.3. grafikoa	Etengabeko kontzentrazio edo zaintza espezifikoa (1996-2020)	76
4.4. grafikoa	Denbora nahikoa ez edukitzearen pertzepzioa (2016-2020)	78
4.5. grafikoa	Igandean lan egitea	80
4.6. grafikoa	Egunean 10 orduz baino gehiagoz lan egitea noizbait	81
4.7. grafikoa	Etenaldiak egiteko unea aukeratzea	83
4.8. grafikoa	Ikastaroa egiteko ekimena	84
4.9. grafikoa	Norberaren ekimenez egindako ikastaroetan enpresaren erraztasunak eta finantzaketa egotea	84
4.10. grafikoa	Akatsengatik zigorra jasotzeko aukera	86
4.11. grafikoa	Ezusteko arazoak nork bere kabuz konpontzea	87
4.12. grafikoa	Kalitate-estandar zehatzei erantzutea	88
4.13. grafikoa	Jendearekin sortutako tentsio-egoeretarako arriskua	90
4.14. grafikoa	Jendearekin sortutako tentsio-egoeretarako arriskuak, lan-edukiaren arabera (EAE, 2020)	90
4.15. grafikoa	Enpresaren barruan gora egitea	91
4.16. grafikoa	Lanaldi partzialean lan egiteko arrazoia, sexuaren arabera	92
5.1. grafikoa	Lan-istripuen kopuruaren bilakaera, sektorearen eta sexuaren arabera	97
5.2. grafikoa	Lan-istripuen intzidentzia-indizearen bilakaera, sektorearen eta sexuaren arabera	97



5.3. grafikoa	Lanaldian istripua izan duten langileak, lanbidearen arabera (% , 2015-2021)	100
5.4. grafikoa	Intzidentzia-indizearen bilakaera, adin-tartearen eta sexuaren arabera (2015-2021)	101
5.5. grafikoa	Intzidentzia-indizearen bilakaera, adinaren (3 adin-tarte) eta sexuaren arabera	102
5.6. grafikoa	Intzidentzia-indizearen bilakaera, kontratazio motaren eta sexuaren arabera (2015-2021)	103
5.7. grafikoa	Lanaldian sortutako istripuen desbideratzea (% , EAE, 2015-2021)	104
5.8. grafikoa	Lanaldian sortutako istripuen modua (% , EAE, 2015-2021)	105
5.9. grafikoa	Baja eragin duten <i>in itinere</i> lan-istripuen kopuruaren bilakaera, sexuaren arabera (2016-2021)	106
5.10. grafikoa	Baja eragin duten <i>in itinere</i> lan-istripuen intzidentzia-indizearen bilakaera, sexuaren arabera	106
5.11. grafikoa	<i>In itinere</i> lan-istripuen bilakaera, kontuan hartuta trafiko-istripuak izan diren ala ez	107
5.12. grafikoa	Baja eragin duten istripu ez-traumatikoen banaketaren bilakaera larritasunaren eta sexuaren arabera	108
6.1. grafikoa	GPen kasu-kopurua eta intzidentzia-tasa, EAEn, sexuaren arabera	113
6.2. grafikoa	Baja eragin duten eta eragin ez duten GPen intzidentzia-tasen bilakaera, sexuaren arabera	114
6.3. grafikoa	GPen intzidentzia-tasa, sektorearen eta sexuaren arabera. (EAE, 2009-2021)	116
6.4. grafikoa	GPen intzidentzia-tasa, adinaren eta sexuaren arabera (EAE, 2007-2021)	117
6.5. grafikoa	GP berriak, gaixotasun-taldearen eta sexuaren arabera (EAE, 2007-2021)	119
6.6. grafikoa	GP berriak, gaixotasun-taldearen eta sexuaren arabera (EAE, 2007-2021)	120
6.7. grafikoa	GPen intzidentzia-tasa, gaixotasun-talde handien eta sexuaren arabera (EAE, 2007-2021)	122
6.8. grafikoa	Gizonengan prebentzio-inpaktu handiena izango zuketen ekoizpen-jarduerak (saihestu ahal izango ziratekeen GP kasuen ehunekoa, EAE, 2021)	126
6.9. grafikoa	Emakumeengan prebentzio-inpaktu handiena izango zuketen ekoizpen-jarduerak (saihestu ahal izango ziratekeen GP kasuen ehunekoa, EAE, 2021)	126

7.1. grafikoa	GPSen intzidentzia-tasaren bilakaera, sexuaren arabera (EAE, 2008-2021)	128
7.2. grafikoa	GPSen jatorriaren bilakaera gizonengan	129
7.3. grafikoa	GPSen jatorriaren bilakaera emakumeengan	129
7.4. grafikoa	Izapidetutako GPS jakinarazpenen banaketa, sektorearen eta sexuaren arabera	130
7.5. grafikoa	Onartutako susmoen ehunekoa, sexuaren arabera	132
7.6. grafikoa	Onartutako susmoen ehunekoa, jatorriaren arabera	132
7.7. grafikoa	Onartutako susmoen ehunekoa, sektorearen arabera (lehenengo sektorea kenduta)	133

Taulen aurkibidea

2.1. taula	Gizarte Segurantzara afiliatutako autonomoak [urteko batezbestekoa sexuaren arabera, 2015-2020]	26
2.2. taula	Gizarte Segurantzako afiliazioa, sexuaren eta jarduerasektorearen arabera (2021)	26
2.3. taula	Gizon afiliatu gehien dauzkaten 10 jarduerak (TOP-10, EJSN-09)	30
2.4. taula	Emakume afiliatu gehien dauzkaten 10 jarduerak (TOP-10, EJSN-09)	31
2.5. taula	Enpresan duzun tokiak denboran hobera egin duela edo noizbait igo zaituztela esango zenuke?	33
2.6. taula	EAEko 16 urteko edo hortik gorako soldatapeko landunak, sexuaren eta kontratu motaren arabera (2021)	45
2.7. taula	Lan ordainduan, etxeko lanetan eta zaintza-lanetan ematen den batez besteko denbora, eguneko, sexuaren arabera (2018)	47
6.1. taula	Deklaratutako GPen parteak EAEn, 2020 eta 2021, urtearen eta sexuaren arabera	112
6.2. taula	GPen itxitako prozesuen bajaren iraupena, sexuaren eta gaixotaldiaren arabera. EAE, 2020 eta 2021	115
6.3. taula	GP berrien banaketa, okupazioaren eta sexuaren arabera (EAE, 2020 eta 2021)	118
6.4. taula	GPen intzidentzia-indizea (mila langileko), gaixotasuntaldearen eta sexuaren arabera (EAE, 2020 eta 2021)	121



6.5. taula	Sexuaren aldagairako intzidentzia-indizeen arrazoiak (IIA) (Poissonen erregresioa), honako aldagai hauek doituta: adin-taldea (16-29, 30-49 eta 50 edo gehiago), parte erregistratu den lurraldea eta langilearen jarduera-sektorea	123
6.6. taula	GPen intzidentzia-tasa espezifikoak, sektorearen, sexuaren eta adinaren arabera (EAE, 2021)	124
6.7. taula	GP (bajadunen) intzidentzia-tasa espezifikoak, sektorearen, sexuaren eta adinaren arabera (EAE, 2021)	125
7.1. taula	GPSen kopuruaren bilakaera, sexuaren arabera, EAEn	128
7.2. taula	Jakinarazpenen kopurua, sektorearen eta gaixotasun-taldeen arabera, sexua aintzat hartuz (EAE, 2021)	131

Sarrera

2017ko azaroan, Osalanek «*Emakumeen eta gizonen egoera, laneko istriputasari eta gaixotasun profesionali dagokienez*» txostena argitaratu zuen. Txostenean, emakumeek eta gizonek laneko arriskuekiko esposizioaren inguruan duten pertzepzioa aztertu zuen Osalanek, baita emakumeek eta gizonek osasunean jasaten dituzten kalteak ere, desberdintasunak ikusteko eta, horrela, kolektibo bakoitzaren premiei hobeto egokitutako jardun-ildoak diseinatzeko.

Azterlana egiteko, Eusko Jaurlaritzaren barruan lan-arloan eskuduna zen sailak 2013an lan-baldintzei buruz egindako inkestako datuak erabili genituen, bai eta 2015eko lan-istripuei eta gaixotasun profesionali buruzko datuak ere, lan-merkatuari eta familiako eta laneko bizitzen kontziliazioari buruzko beste datu batzuekin osatuta, laneko segurtasunari eta osasunari buruz bildutako informazioari testuingurua jartze aldera.

Azterlan hori urtero eguneratzen joan gara, laneko istripuei eta gaixotasun profesionali buruzko urtez urteko zifrekin eta 2016ko Lan Baldintzen Inkestako datuekin, hasierako txostenean karakterizatutako egoeraren bilakaerari jarraipena egiteko xedez.

Orain arte egindako lanak, emakumeek eta gizonek laneko arriskuen prebentzioaren arloan duten errealitatea ezagutarazteaz gainera, lagundu du emakumeen eta gizonen lan-baldintzak eta lanaren ondoriozko kalteak genero-ikuspegitik aztertzen eta azterketa hori sistematizatzen, xehetasun handiagoz ikus dezagun zer-nolako genero-desberdinkeriak dauden eremu honetan eta desberdinkeriok zer bilakaera duten, administrazio publikoei eta gizarte-eragileei erabakiak diagnostiko zehatzagoetan oinarrituta hartzen laguntzea izanik azken helburua.



2020an, Eusko Jaurlaritzaren Lan eta Enplegu Sailak Lan Baldintzen Inkesta egin zuen berriro, eta, horren ondorioz, Osalanek, lehendabiziko azterlana egin zuenetik bost urte igaro diren honetan, azterketa eguneratzea erabaki du, gutxi aztertu den eremu bat (arriku psikosozialekiko esposizioa) sakontzeko hartu genuen konpromisoa betetzeko.

Hala, bada, analisi berri hau aurkezten dizuegu, Lan Baldintzen 2020ko Inkestan (LBI-2020) eta laneko istripu eta gaixotasun profesionalei buruzko datuetan oinarritua. Datu horiei testuingurua jartzeari begira, emakumeen eta gizonen lan- eta bizi-baldintzei buruzko informazioa erabili dugu, EAEko gizon-emakume guztiek laneko arriskuen prebentzioaren arloan duten egoera hobetzea eragingo duten funtsezko jardun-arloak identifikatzeko eta lan-ildoak diseinatzeko.

1. Metodologia

Txosten hau egiteko, honako informazio-iturri hauek erabili ditugu:

- Eusko Jaurlaritzaren IGATT aplikazio telematikoen datu-basea, lan-istripuen parteak telematikoki aurkezteko eta izapidetzeko, Eusko Jaurlaritzaren Justizia, Enplegu eta Gizarte Segurtasuneko sailburuaren 2003ko azaroaren 20ko Aginduaren bidez onetsia. Azaroaren 19ko TAS/2926/2002 Aginduak lan-istripuen parteak aurkezteko ezartzen dituen eruedetan izapidetutako datuak dauzka.
- CEPROSS aplikazioak sortutako estatistika-fitxategia, gaixotasun profesionalak ordenagailu bidez jakinaraztekoa (Lan eta Immigrazio Ministerioko Gizarte Segurantzaren Antolaketako Zuzendaritza Nagusia).
- Eusko Jaurlaritzaren Lan eta Enplegu Sailaren Laneko Baldintzei buruzko Inkesta (LBI-2020).
- Eusko Jaurlaritzaren Osasun Sailaren EAeko Osasun Inkesta (2018).
- Gizarte Segurantzako afiliazioari buruzko datuak.
- Eusko Jaurlaritzaren erakunde autonomoa den EUSTAT-Euskal Estatistika Erakundearen datu-baseak eta inkestak.
 - Biztanleria Jardueraren arabera Sailkatzeko Inkesta (BJA), EUSTATena.
 - Denbora Aurrekontuei buruzko 2018ko Inkesta, EUSTATena.

2. Testuingurua

2.1. Emakumeek eta gizonen laneko segurtasun eta osasunaren inguruan duten pertzepzio soziala

2023aren hasieran, Eusko Jaurlaritzaren Prospekzio Soziologikoko Kabineteak, Osalanekin lankidetzan, biztanleek laneko segurtasun eta osasunaren inguruan dituzten pertzepzioa eta iritziak aztertu zituen.

Azterlan horretan, besteak beste, honako datu hauek jaso ziren:

- Langileen % 9k uste dute beren lanpostuan laneko istripuak edo osasun-arazoak izateko arrisku handia dagoela; % 34k uste dute arriskua nahiko handia dela, % 48k txikia dela eta % 8k arriskurik ez dagoela. Norberaren lanpostuko arriskuaren pertzepzioa pixka bat txikiagoa da langile autonomoen artean, gainerakoen artean baino. Lanean arrisku handia edo nahiko handia hautematen duten gizonen proportzioa (% 49) handiagoa da, emakumeena baino (% 38).
- Biztanleen % 76 inguruk zerbait entzun dute enpresetako lan-arriskuen prebentziorako ordezkari buruz, baina gizonen eta emakumeen artean aldeak daude: gizonen % 17k bakarrik ez dute entzun figura horri buruzko ezer, eta inkesta bete duten emakumeen laurdenek ez dute ezer entzun. Adinaren arabera, talderik gazteenek (18-29) eta zaharrenek (>65) ez dute ezer entzun (% 26), ezta atzerritarrek ere (% 35).
- Biztanleen % 54k ez dakite zein den enpresan laneko segurtasunaz eta osasunaz arduratzen den organo teknikoa, edo mutualitatea edo sindikatuak direla uste dute; ezjakintasun hori handiagoa da emakumeen taldean (% 58), gizonenean baino (% 48).



- Biztanleen % 5ek diote ezin hobeto ezagutzen dutela laneko segurtasunari eta osasunari buruzko araudia; % 25ek zati batean ezagutzen dute, % 36k ez gehiegi, eta % 24k ez dute ezagutzen. Araudia gutxien ezagutzen dutenak emakumeak dira (% 30 inguruk ez dute ezagutzen, gizonen % 19ren aurrean), baita zaharreneen eta gazteenen taldeak ere. 2008tik, araudiaren gaineko ezagutzak gora egin du, orduan biztanleen % 43k ez zutelako ezagutzen.
- Biztanleen % 12k esan dute Osalan ondo edo nahiko ondo ezagutzen dutela; % 36k pixka bat bakarrik, eta % 27k zerbait entzun dute Osalani buruz, baina ez dute ezagutzen. Beste % 25 batek esan du ez duela Osalani buruz ezer entzun, eta, emakumeen kasuan, ehuneko hori % 30ekoa da. Osalanen gaineko ezagutzak gora egin du 2008tik hona, urte hartan galdekatutakoan % 41ek baieztatu baitzuten ez zutela ezer entzun Osalani buruz.
- Osalan ezagutzen duten biztanleen % 86k badakite Osalanek prebentzio-rako aholkuak ematen dituela, emakumeen eta gizonen artean alderik egon gabe, baina gizonen % 82k eta emakumeen % 69k uste dute Osalanek ikuskapen- eta zehapen-lanak egiten dituela (ez da hala), eta gizonen % 41ek eta emakumeen % 55ek uste dute mediku-azterketak egiten dituela (ez da hala).
- Biztanleen % 22k oso iritzi ona edo nahiko ona dute Osalanen inguruan; gizon gehiagok dute iritzi hori (% 29k), emakumeek baino (% 17). Bestetik, biztanleen % 43k ez daukate ez aldeko, ez kontrako iritzirik, eta % 5ek bakarrik daukate iritzi txarra.

2.2. Emakumeen eta gizonen lan- eta bizi-baldintzak

Lan-baldintzek zuzenean eragiten dute langileen laneko segurtasun eta osasunean, gauzatzen duten ekoizpen-jarduerak arriskueta eragiten duelako. Halaber, lanpostu motak, kontratuaren modalitateak, lanbide-kategoriak, lan-denboraren antolamenduak eta lan egindako ordu-kopuruak, soldata-mailak eta abarrek prebentzio-jardueren estaldura-mailari eragiten diote, eta, gainera, osasunerako arrisku-faktore bihur daitezke.

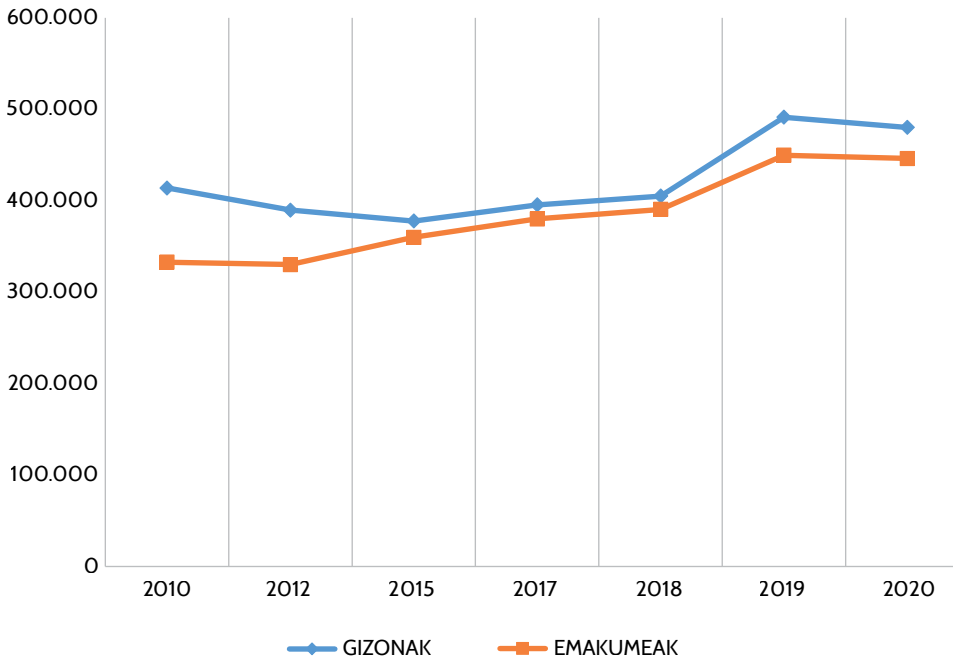
Lan-merkatuan, sexuaren araberako bereizketa argia dago oraindik ere, eta gauza bera gertatzen da antolakundeetan, bai emakumeek eta gizonak egiten dituzten jarduerari eta zereginari dagokienez, bai zereginok egiteko baldintzei dagokienez.

2.2.1. Gizarte-segurantzara afiliatutako biztanleak

Emakumeak landunen guztizkoaren % 47,7 dira, eta haien presentzia 12,4 igo da 1995etik (Emakunde, 2021).

2.1 grafikoan ikusten denez, gizon gehiago daude Gizarte Segurantzara afiliatuta laneko kontingentziak estalita dituztela, emakumeak baino, aztertutako aldi osoan. 2012an, aldeak murriztu ziren, hein batean, etxeko langileen erregulazioa aldatu zelako (emakumeen afiliazioak gora egin zuen); alabaina, 2019tik aurrera, emakumeen eta gizonen arteko aldea handitu egin da, gizon gehiago afiliatu direlako, emakumeak baino.

2.1. grafikoa. Gizarte Segurantzako afiliatuen urteko batezbestekoa, sexuaren arabera (2010-2020)



Iturria: OSALANek egina, Gizarte Segurantzaren datuetan oinarrituta.



Izan ere, 2019an, langile autonomoak laneko kontingentziengatik kotizatzen hasi ziren, eta kotizatzen duten gizon autonomo gehiago daude, emakumeak baino (ikusi 2.1. taula).

2.1. taula. Gizarte Segurantzara afiliatutako autonomoak [urteko batezbestekoa sexuaren arabera, 2015-2020]

Urtea	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Gizonak	12.363,83	12.303,25	12.092,33	12.009,08	90.232,17	89.045,67
Emakumeak	6.832,83	6.522,67	6.274,33	6.183,42	51.769,83	51.409,50

Iturria: Osalanek egina, Gizarte Segurantzaren datuetan oinarrituta.

2020an, istripuak estalita zituzten emakume eta gizon autonomo afiliatuen arteko aldea 30.000 pertsonakoa baino handiagoa zen. Hau da, 2020an laneko kontingentziak estalita afiliatutako gizonen eta emakumeen arteko diferentzia (emakume gutxiago zeuden, gizonak baino, laneko segurtasuna eta osasuna estalita) egotz dakioke autonomoen artean dagoen desberdintasunari. Autonomoak ez diren langileen artean, lehen aldiz, emakume gehiago zeuden afiliatuta kontingentzia profesionalak estalita, gizonak baino.

2.2.2. Lan-merkatuko segregazio horizontala

Euskadiko biztanle gehienek (% 75,3k) zerbitzuen sektorean egiten dute lan; ondotik, industria (% 17,7), eraikuntza (% 6) eta lehen sektorea datoz, eta azken horrek oso pisu txikia dauka guztizko okupazioan, % 1ekoa (ikusi 2.2. taula).

2.2. taula. Gizarte Segurantzako afiliazioa, sexuaren eta jarduera-sektorearen arabera (2021)

	Afiliatuak		Emakumeak		Gizonak		Sexuaren araberako banaketa	
	Kopurua	%	Kopurua	%	Kopurua	%	Emakum.	Gizonak
1. Lehen sektorea	9.639,75	1,0	1.911,25	0,4	7.728,50	1,6	% 19,8	% 80,2
2. Industria	164.150,17	17,7	33.833,17	7,6	130.317,00	27,1	% 20,6	% 79,4
3. Eraikuntza	55.638,17	6,0	6.299,50	1,4	49.338,67	10,3	% 11,3	% 88,7
4. Zerbitzuak	697.091,42	75,2	404.237,67	90,6	292.853,75	61,0	% 58,0	% 42,0
Guztira	926.519,51	100,0	446.281,59	100,0	480.237,92	100,0	% 48,2	% 51,8

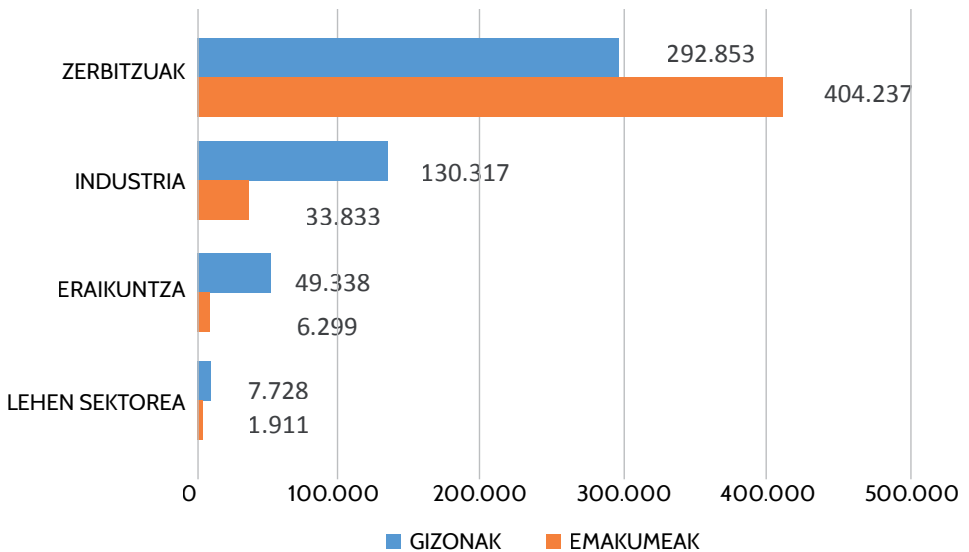
Iturria: Osalanek egina, Gizarte Segurantzaren datuetan oinarrituta.

2.2. taulan ikusten denez, emakumeak zerbitzuen sektorean bakarrik dira gehiengo, eta sektorean lan egiten dutenen % 58 dira.

Zerbitzuen sektorean dabilta EAEko emakume landunen % 90,6; askoz ere neurri txikiagoan dabilta industrian (% 7,6), eta apenas eraikuntzan (% 1,4) eta nekazaritzan, abeltzaintzan eta arrantzan (% 0,4). Horren aldean, gizonen artean, gehien-gehienak ere zerbitzuetako jardueretan ibiltzen badira ere (% 61), sakabanaketa handiagoa da; esate baterako, industrian % 27,1ek eta eraikuntzan % 10,3k dihardute.

Datuokin (ikusi 2.2. grafikoa), argi ikus daiteke genero-rolak eta -estereotipoak nola errepikatzen diren lan-merkatuaren segmentazioan: zerbitzuak sektore feminizatua dira, eta industria, eraikuntza eta lehen sektorea jardura maskulinizatua.

2.2. grafikoa. Landunen banaketa, sexuaren eta jardura-sektorearen arabera (2021)

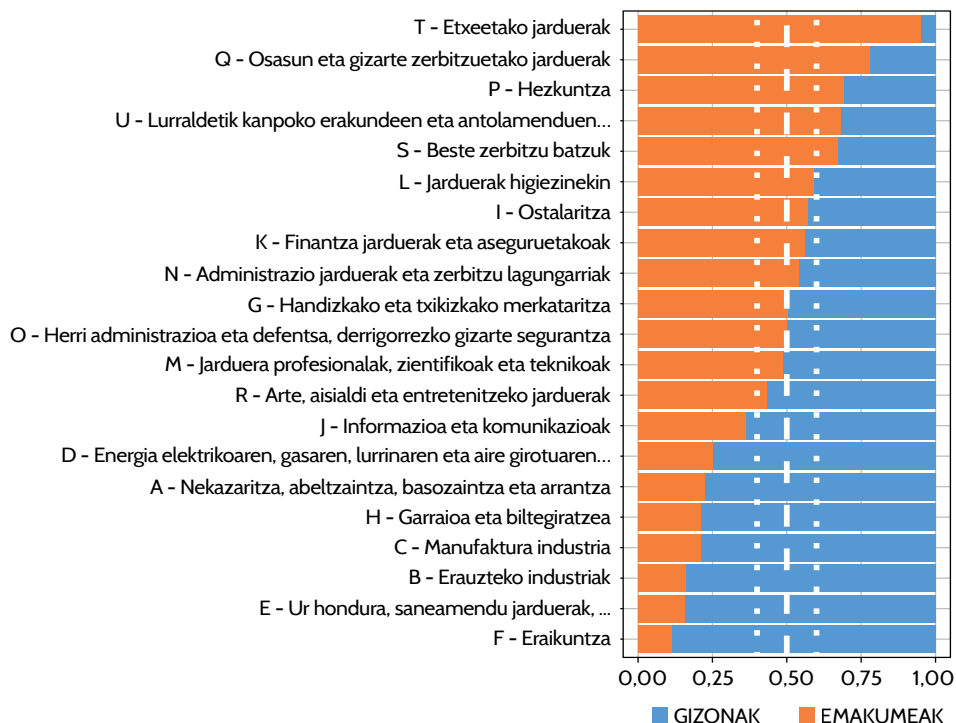


Iturria: Osalaneke egina, Gizarte Segurantzaren datuetan oinarrituta.

Urteekin, sektore gehienetan islatu da emakumeen okupazioak izandako gorakada, emakume gehiago daudelako sektore guztietan, lehen sektorean izan ezik (Emakunde, Zifrak 2021).

Sexuaren araberako segregazio horizontaleko prozesuak sektoreen barruan ere gertatzen dira; izan ere, jardura-adar bakoitzak barrutik sexuaren arabera duen banaketa aztertzen badugu (ikusi 2.3. grafikoa), ikusiko dugu adar batzuk oso feminizatuta daudela eta beste batzuk oso maskulinizatuta.

2.3. grafikoa. Enpresa-jarduerak (ekonomia-jardueren sailkapen nazionala, EJSN) generoaren arabera duten banaketa (2021)



Iturria: Osalanek egina, Gizarte Segurantzaren 2021eko afiliazio-datueta oinarrituta.

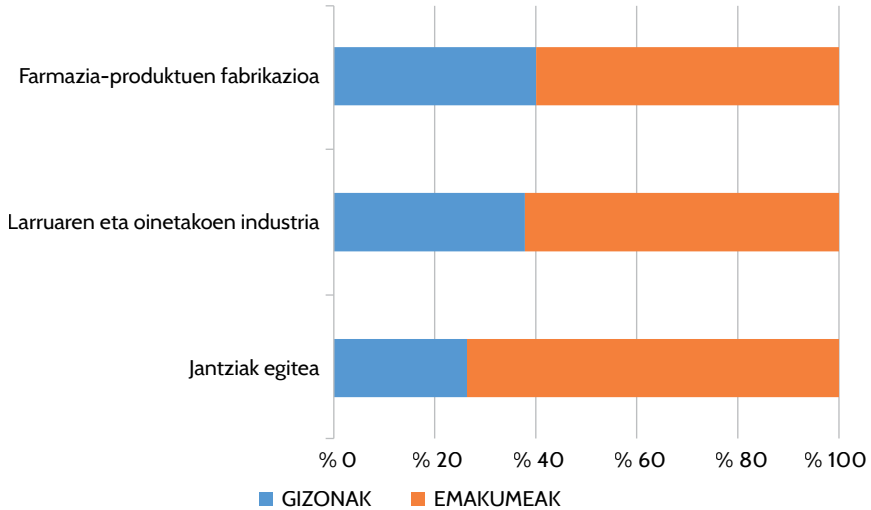
Jarduera-adar feminizatuenek (% 70 baino gehiago emakumeak) zerikusia dute etxeekin, osasun-jarduerekin, gizarte-zerbitzuekin eta hezkuntzarekin: guztiak dira zerbitzuen sektorekoak.

Jarduerarik maskulinizatuenak (% 70 baino gehiago gizonak), berriz, honako hauek dira: eraikuntza; ur-hornidura eta saneamendu-jarduerak, erauzketa-industriak eta manufaktura-industria; garraioa eta biltegiatzeak; nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza; energia elektrikoaren eta gasaren hornidura. Kasu horretan, sektore guztietako jarduera-adarrak dira.

Zerbitzuen sektorean gehiengo emakumeak eta industria-sektorean gehienak gizonak badira ere, sektore bakoitzaren barruan badira gehienbat (% 60 baino gehiago) beste sexukoek egiten dituzten jarduerak.

Hala, industria-sektore maskulinizatuaren barruan, produktu farmazeutikoen fabrikazioan, larruaren eta oinetakoien industrian eta jantzigintzan emakume gehiagok egiten dute lan, gizonek baino (sektore horietan lan egiten duten langileen % 60 baino gehiago emakumeak dira) (2.4. grafikoa).

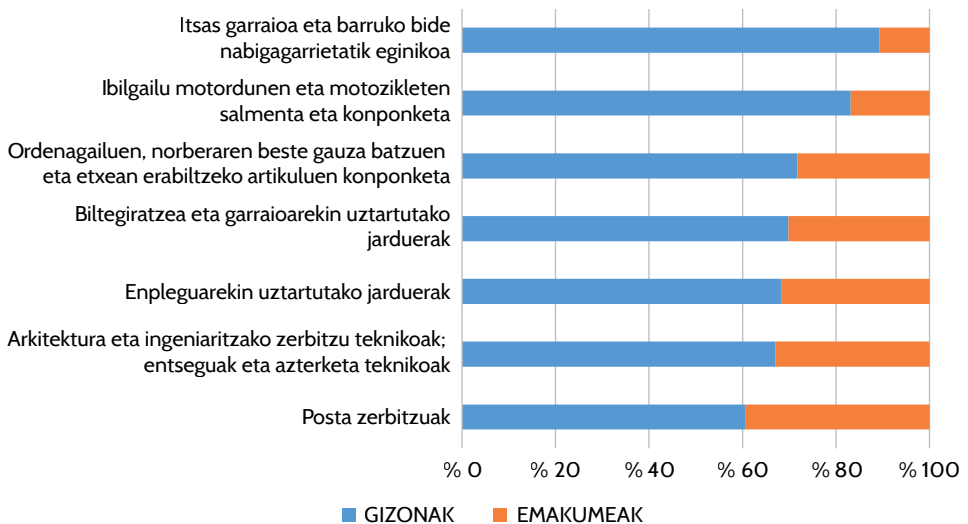
2.4. grafikoa. Industria-sektorean feminizatuta dauden jarduerak (2021)



Iturria: Osalanek egina, Gizarte Segurantzaren 2021eko afiliazio-datueta oinarrituta.

Zerbitzuen sektoreko jardura batzuetan (2.5. grafikoa), berriz, gizon gehiago daude, emakumeak baino (hala nola garraioan, biltegiatzean eta motordun ibilgailuen salmenta- zein konponketa-jardueretan):

2.5. grafikoa. Zerbitzuen sektorean maskulinizatuta dauden jarduerak (2021)



Iturria: Osalanek egina, Gizarte Segurantzaren 2021eko afiliazio-datueta oinarrituta.



Non biltzen dira lanean ari diren emakume eta gizon gehienak?

Landun gizon gehien biltzen dituzten hamar ekoizpen-jarduerak (2.3. taula) eta emakume landun gehien biltzen dituzten hamar ekoizpen-jarduerak (2.4. taula) aztertzen baditugu, honako datu hauek aurkituko ditugu:

Landun gizon gehienek eraikuntza espezializatuan eta metalezko produktuen fabrikazioan egoten jarraitzen dute (ikus 2.3. taula); azken jarduera hori pisua galtzen ari da, eta eraikuntzakoa irabazten. Gizon gehien dauzkan hirugarren jarduera handizkako merkataritza da. Osasun-jarduerak lehen aldiz agertu dira gizon gehien dauzkaten hamar jardueren artean. Azken urteetan, garraioa eta janari- eta edari-zerbitzuak igo egin dira, 10.000 gizon inguru gehiagorekin. Hezkuntzak ere gizon gehiago biltzen ditu, baina proportzio txikiagoan. Pixkaka, gero eta gizon gutxiago daude metalezko produktuen fabrikazioan eta metalurgia; bestalde, jarduerotan ez dago emakumerik apenas.

2.3. taula. Gizon afiliatu gehien dauzkaten 10 jarduerak (TOP-10, EJSN-09)

EJSN-09	Jarduerak	2021	2015	2009
43	Eraikuntza espezializatuko jarduerak	35.995,00	18.742,17	30.522,92
25	Produktu metalikoen fabrikazioa, makineriarena eta ekipoen izan ezik	31.468,42	29.568,50	35.525,67
46	Handizkako merkataritza eta merkataritza-bitartekoak, ibilgailu motordunak eta motozikletak izan ezik	27.164,00	21.680,08	23.538,50
47	Txikizkako merkataritza, ibilgailu motordunena eta motozikletena izan ezik	25.120,00	15.197,75	13.905,00
84	Admin. publikoa eta defentsa; nahitaezko Giz. Seg.	24.657,25	24.825,50	25.848,33
49	Lurreko eta tutueria bidezko garraioa	23.745,92	15.052,83	16.778,50
56	Janari- eta edari-zerbitzuak	23.707,58	15.098,33	10.677,67
85	Hezkuntza	22.460,08	16.989,17	15.122,42
86	Osasun-jarduerak	14.908,58	10.754,67	10.262,75
24	Metalurgia; burdinazko eta altzairuzko produktuen eta ferroaleazioen fabrikazioa	14.604,25	15.301,00	19.778,33
GUZTIRA (TOP-10)		243.831,08	183.210,00	201.960,08
AFILIATUAK GUZTIRA		483.984,17	377.794,83	422.342,67

Iturria: Osalaneke egina, Gizarte Segurantzaren afiliazio-datueta oinarrituta.

Gizonak jarduera gehiagotan banatzen dira. Landun gizonen herena biltzeko, sei ekoizpen-jarduera batu behar ditugu; emakumeen kasuan, berriz, hiru jardueratan soilik biltzen dira emakume langileen % 30 baino gehiago.

Emakumeak (ikusi 2.4. taula), batez ere, txikizkako merkataritzan, osasun-jardueretan eta hezkuntzan daude (emakume landunen % 32k baino gehiagok jarduera horietan egiten dute lan).

2.4. taula. Emakume afiliatu gehien dauzkaten 10 jarduerak (TOP-10, EJSN-09)

EJSN-09	Jarduerak	2021	2015	2009
85	Hezkuntza	50.354,25	39.653,25	34.807,67
86	Osasun-jarduerak	50.354,25	39.006,08	35.723,67
47	Txikizkako merkataritza, ibilgailu motordunena eta motozikletena izan ezik	49.200,25	38.372,25	37.703,17
97	Etxeetako jarduerak, etxeetako langileen enplegatzaile gisa	35.187,83	32.189,50	468,67
56	Janari- eta edari-zerbitzuak	31.138,58	25.186,25	23.426,25
84	Admin. publikoa eta defentsa; nahitaezko Gizarte Segurantza	24.668,50	21.124,58	21.261,17
81	Eraikinetako zerbitzuak eta lorezaintza-zerbitzuak	24.103,83	20.703,42	19.931,50
88	Gizarte-zerbitzuen arloko jarduerak, ostatu gabekoak	19.908,67	12.403,75	16.795,33
87	Egoitzetako laguntza	14.603,33	12.092,58	9.345,00
46	Handizkako merkataritza eta merkataritza-bitartekoak, ibilgailu motordunak eta motozikletak izan ezik	12.343,83	9.952,67	10.869,17
GUZTIRA (TOP-10)		311.863,33	250.684,33	210.331,58
AFILIATUAK GUZTIRA		451.137,00	359.964,42	329.511,50

Iturria: Osalane egina, Gizarte Segurantzaren afiliazio-datueta oinarrituta.

Zaintzen eremuarekin lotutako hiru jardueratan, ez dago ia batere gizonik, baina gero eta emakume gehiago biltzen dituzte: etxeetako jarduerak, etxeetako langileen enplegatzaile gisa; gizarte-zerbitzuen arloko jarduerak, ostatu gabekoak; egoitzetako laguntzak.

Emakumeak gizonak baino jarduera gutxiagotan biltzen dira, eta emakume langileen kopuruan alde txikiagoak daude jarduera batzuetatik besteetara.

Antolakundeetan, oso garrantzitsua da aztertzea segregazio hori noraino iristen den lanpostuen barruan, zereginen esleipenean; izan ere, garatzen den jarduerak arrisku-faktoreekin eta sor daitezkeen kalteekin duen erlazioa hain



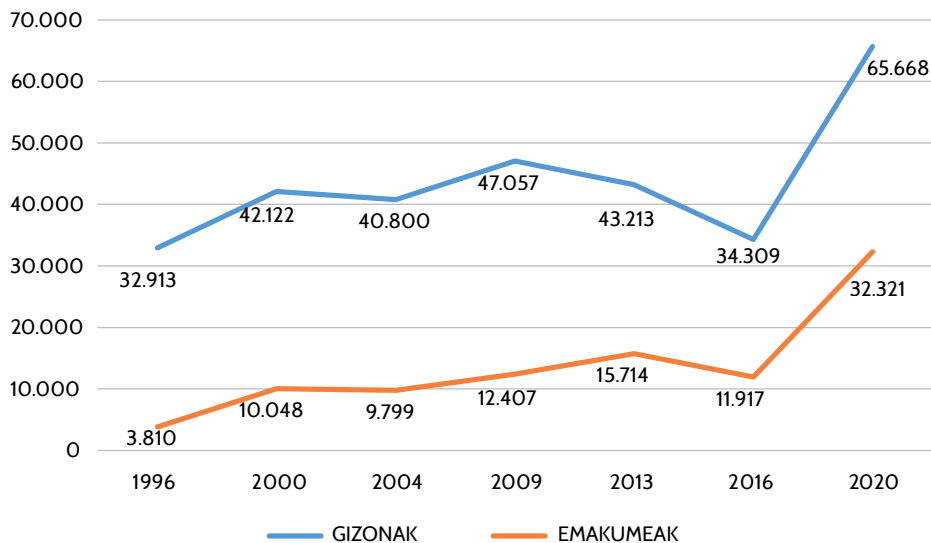
da handia, ezen segregazioa oso garrantzitsua baita laneko segurtasunaren eta osasunaren eremuan.

2.2.3. Lan-merkatuko segregazio bertikala

Aztertu ditugun askotariko iturrien datuen arabera, segregazio bertikalak iraunkor jarraitzen du; batez ere, ardura gehieneko lanpostuetan. Eustatek emandako datuen arabera, «2021ean, zuzendaritzako karguen % 32,26 emakumeak dira, eremu publiko zein pribatuan, eta zifra % 25,58ra jaisten da goi-zuzendari emakumeen kasuan; enpresaburu emakumeak, berriz, % 33,41 dira» (Eustat, 2023).

LBI-2020 inkestak, halaber, zuzendaritza-postuetan zenbat emakume eta gizon dauden aztertzen du, baina ez goi-zuzendariei edo zuzendariei dagokienez: ardurapean beste langile bat duten lanpostuei begiratzen die. Ikusten denez (2.6. grafikoa), emakumeak ez dira iristen lanpostu horietan aritzen direnen % 33 izatera, gizonen % 67ren aurrean. Postu horietan diharduten emakumeen nahiz gizonen kopurua asko igo da 2016tik 2020ra bitartean, baina igoera horrek ez du ekarri emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak murriztea.

2.6. grafikoa. Soldatapekoen eta antzekoen bilakaera, sexuaren arabera (1Z. Zuzendaritza)



Iturria: Osalane egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

Ardura-postuetarako irispideari dagokionez, enpresa barruko sustapen-prozesuei buruz galdetzen die LBI-2020 inkestak landunei (2.5. taula), eta desberdintasun

handiak daude emakumeen eta gizonen artean: gizon gehiagok egin dute gora, emakumeek baino, eta emakume gehiagok jarraitu dute egoera berean.

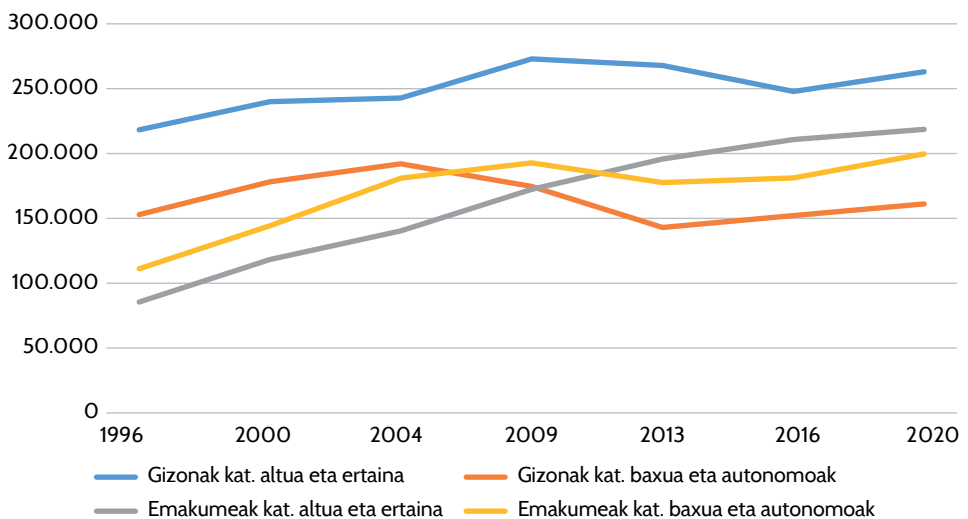
2.5. taula. Enpresan duzun tokiak denboran hobera egin duela edo noizbait igo zaituztela esango zenuke?

	Gizonak	Emakumeak	Ratioa
72 Gora egin du	% 34,3	% 24,5	1,40
74 Erantzukizunak bere gain hartu ditu, ordainsari-hobekuntzarik gabe	% 10,4	% 10,3	1,01
76 Egoera berean mantendu da	% 47,5	% 57,7	1,21
78 Lanpostuz jaitsi da	% 1,9	% 1,8	1,06
79 Ed/Ee	% 5,9	% 5,7	1,04
GUZTIRA	% 100,0	% 100,0	

Iturria: Osalanek egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

Lanbide-kategoriaren arabera multzoak eginez gero (2.7. grafikoa), gaur egun, EAeko langile gehienak (emakumeak nahiz gizonak) kategoriatan altu eta ertainetan daude. Urte hauetan, zifra horiek gora egin dute, eta emakumeen eta gizonen arteko aldeak murriztu egin dira. Alabaina, kategoriatan baxua duten emakume langileen kopuruak gizonena gainditzen du duela 15 urtetik baino gehiagotik, eta, gaur egun, emakumeak dira kategoriatan horietan dauden langileen % 57.

2.7. grafikoa. Soldatapekoen eta antzekoen bilakaera, lanbide-kategoriaren arabera (1996-2020)



Iturria: Osalanek egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.



2.2.4. Lan-edukiaren segregazioa

LBI-2020 inkestan, landun biztanleria aztertzen da, eta lan motaren eta lanbide-kategoriaren arabera multzokatzen. Konbinazio horri, «lan-eduki» esaten dio, eta, Lan eta Enplegu Sailak argitaratutako txostenean jasotzen den moduan, honela kontzeptualizatzen eta zatitzen ditu lan-edukiak:

«Lan-edukiaren aldagaia zehazteko ardatza egindako zeregina bada ere, kontuan hartu da norberak zer posizio hierarkiko duen antolakundean eta zer sektoretan lan egiten duen (industrian edo hirugarren sektorean). Aldagai horiek hautatzean, kontuan hartu da lanbide-kategoriak eta sektoreak baldintzatu egiten dituztela zeregin baten barruan egiten diren jardueren ezaugarriak. Honako talde hauek zehaztu dira:

Kodea	Lanaren deskribapena ¹
1Z	Zuzendaritza-zereginak (kategoria altua edo ertaina)
2Z	Hezkuntza/irakaskuntzako zereginak (unibertsitate-tituluak)
3Z	Osasuna eta gorputz-ongizatea (unibertsitateko titulazioa)
4Z	Bulegoko lana (kategoria altua edo ertaina) ²
5Z	Pertsonetikiko harremana dakarten beste lan batzuk/merkataritza-lanak (kategoria altua edo ertaina) ³
6Z	Industria-ekoizpeneko zereginak (kategoria altua edo ertaina) ⁴
7Z	Zerbitzuetako/hirugarren sektoreko ekoizpen-zereginak (kategoria altua edo ertaina) ⁴
8Z	Bulegoko lana (kategoria baxua) ²
9Z	Pertsonetikiko harremana dakarren lana/merkataritza-lanak (kategoria baxua) ³
10Z	Industria-ekoizpeneko zereginak (kategoria baxua) ⁴
11Z	Zerbitzuetako/hirugarren sektoreko ekoizpen-zereginak (kategoria baxua) ⁴
12Z	Aurretik zehaztu ez diren beste zeregin batzuk ⁵

- (1) Lanbide-kategoria hiru taldetan estratifikatu da: altua (goi-mailako tituluduna, erdi-mailako tituluduna, administrazio-burua edo tailerreko burua), ertaina (ofizial administraria, 1. edo 2. mailako industria-ofiziala edo titulaziorik gabeko laguntzailea) eta baxua (administrari laguntzailea, 3. mailako industria-ofiziala edo espezialista, peoia, mendeko langilea).
- (2) Bulegoko lantzat hartzen dira bulegoko eta administrazioko zereginak (espezifikoa edo dibertsifikatuak), bai eta azterketa eta programazio informatikoko zereginak eta azterlanekin zerikusia dutenak ere.

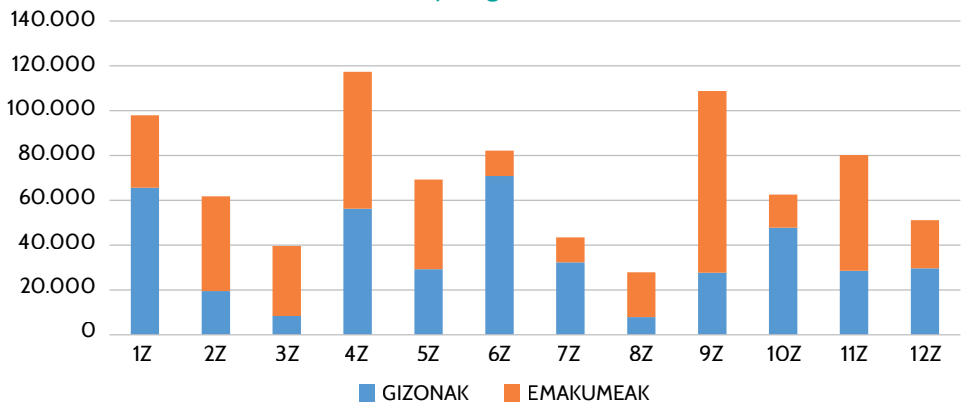
- (3) Pertsonetikiko harremanak izatea eskatzen duten lanen eta merkataritza-lanen esparruan honako zeregin hauek sartzen dira: lana antolatu, zuzendu edo kontrolatzea; leihatilako, kutxako edo harrera-guneko lana; bezeroekin edo hornitzaileekin harremanetan jartzea eskatzen duten beste lan komertzial batzuk; osasuna eta gorputz-ongizatea; irakaskuntza eta kultur dinamizazioa; ostalaritza.
- (4) Ekoizpen-lanaren esparruan (industrian eta zerbitzuetan) honako zeregin hauek sartzen dira: ekipamenduen instalazio eta mantentze-lana; neurketa eta probak; ekipamenduen mantentze-lana, zamalanak; automatikoak ez diren tresna eta makinekin ondasunak ekoiztea; makina eta instalazio automatizatuak kontrolatzea; enbalatzea eta ontziratzea; garraio-ekipamenduak gidatzea; natura-baliabideak ustiatzea; lokalak garbitu eta atontzea. (Eraikuntzarekin lotutako lanak hemen sartzen dira, kategoria baxuan nahiz altuan).
- (5) Bestelako zereginen barruan, zaintza-lanak eta aurreko ataletan aipatu ez diren gainerako zereginak sartzen dira (horien artean, etxeko langileenak).

2Z eta 3Z lan-eraketa dagokienez, txostenean kolektibo horien aipamena sinplifikatu da: goi-mailako titulazioa dutenen kolektibo moduan aipatzen dira. Bada, termino hori unibertsitate-ikasketa orokorren baliokidetzat hartzen da (ikasketa horien barruan egon daitezkeen mailak gorabehera: goi-mailakoak, ertainak edo graduak, eta abar)».

Sailkapen horrekin, landun gehienak non biltzen diren, sexuaren arabera zer banaketa duten eta urteen poderioz zer bilakaera izan duten aztertu ahalko dugu.

Grafiko hauetan (2.8. grafikoa), langileak kategorietan nola banatzen diren jasotzen da:

2.8. grafikoa. Soldatapekoen eta antzekoen bilakaera, sexuaren arabera.
Lan-eraketa tipologia (datu absolutuak)



Iturria: Osalanek egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

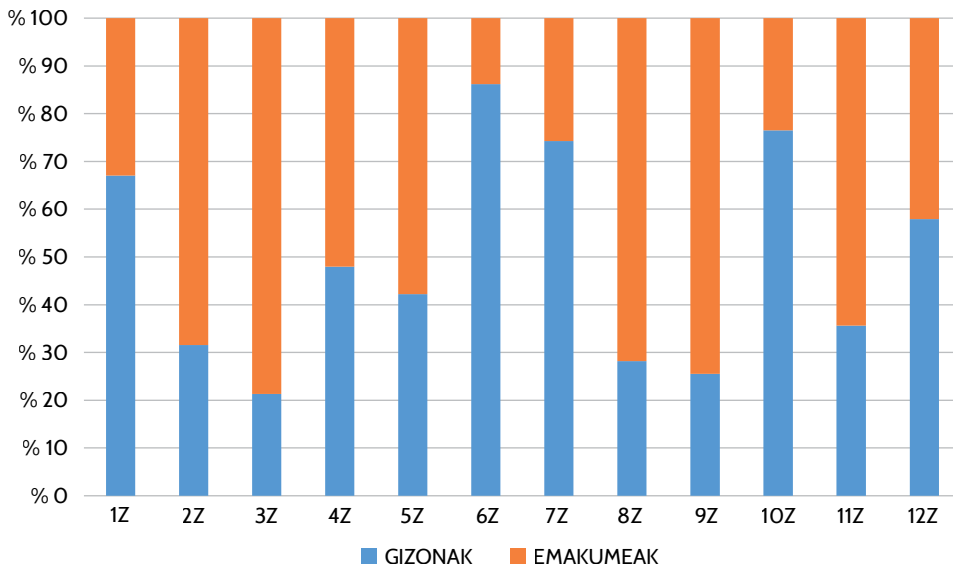


2.9. grafikoan ikusten denez, gizonen erdiak ia (% 47) 6Z Industria-ekoizpena (kategoria altua eta ertaina), 1Z Zuzendaritza eta 4Z Bulegoa (kategoria altua eta ertaina) jardueretan ibiltzen dira; emakumeen erdiak (% 49), aldiz, 9Z Pertsonetikiko harremana dakarren lana/merkataritza-lanak (kategoria baxua) (% 19), 4Z Bulegoa (kategoria altua eta ertaina) (% 15) eta 11Z Hirugarren sektoreko ekoizpena (kategoria baxua) jardueretan.

Bulegoko lana da jende gehien biltzen duen jarduera, kategoria altu eta ertainean, eta sexuen arabera banaketa % 50etik hurbil dago; industria-ekoizpena eta zuzendaritza-postuak, ordea, maskulinizatuta daude, eta, hirugarren sektoreko ekoizpenean (kategoria baxuan), emakumeak % 64 dira.

2.9. grafikoan ikusten denez, gizonak gehiengoak dira industria-ekoizpenean (kategoria altu eta ertainetan), hirugarren sektoreko ekoizpenean (kategoria altu eta ertainetan), zuzendaritza eta beste zeregin batzuetan; emakumeak, berriz, gehiengoak dira irakaskuntzan eta goi-titulaziodun osasun-jardueretan eta bulegoko, pertsonetikiko harremana dakarren laneko/merkataritza-laneko eta hirugarren sektoreko ekoizpeneko kategoria baxuetan. Bulegoko eta pertsonetikiko harremana dakarren laneko/merkataritza-laneko kategoria altu eta ertainetan, oreka dago bi sexuen artean.

2.9. grafikoa. Soldatapekoak eta antzekoak, sexuaren eta lan-edukiaren tipologiaren arabera (%)



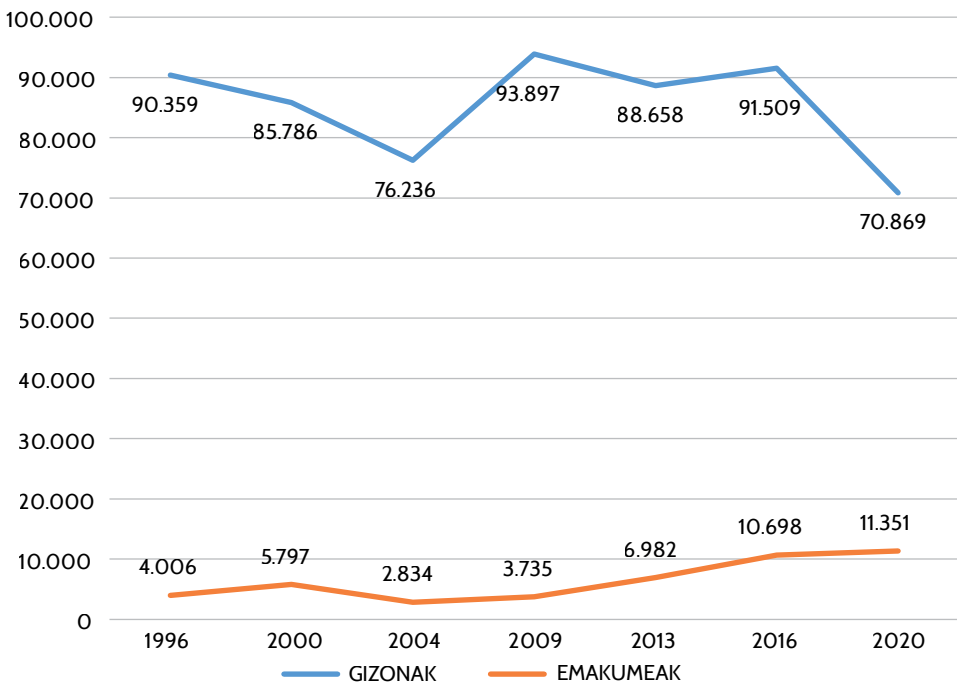
Iturria: Osalane egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

Gehienbat gizonak biltzen dituzten lan-edukiak

Landun gizon gehienak industria-ekoizpenean daude (ikus 2.10. grafikoa), kategoria altu eta ertainetan (70.869 gizon), eta halaxe da 1996tik; dena dela, kopuru hori murrizten ari da pixkanaka. Emakumeen presentzia askoz ere txikiagoa izan da denboran, baina, ematen duenez, azken bost urteetan 10.000 inguru dira.

Gizon gehien biltzen dituen bigarren lan-edukia zuzendaritzarena da (ikus 2.6. grafikoa); hau da, ardurapean gutxienez pertsona bat daukaten lanpostuena. Eduki honetan, 65.000 gizon baino gehiago daude, eta, azken urteetan, oso igoera handia egon da. Emakumeak, lan-eduki honetan igoera proportzionalki handiagoa izan badute ere, gizonen erdia dira funtsean.

2.10. grafikoa. Soldatapekoen eta antzekoen bilakaera (6Z. Industria-ekoizpena, kategoria altu eta ertainak)



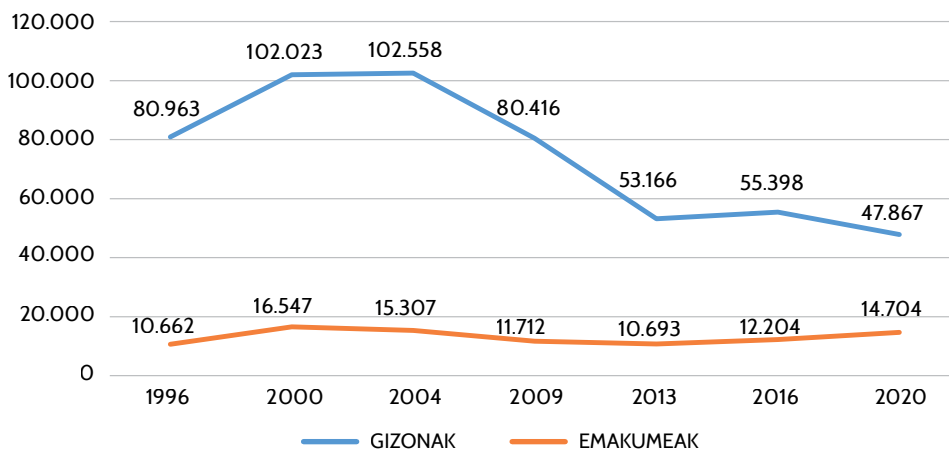
Iturria: Osalanek egin, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

Tradizionalki, gizon ugari egon dira industria ekoizpeneko kategoria baxuetan (ikus 2.11. grafikoa), eta asko izaten jarraitzen dute, landun gizonen kopuruari dagokionez hirugarren lan-edukia baita; lan-eduki honetan, ordea, presentziak izugarri egin du behera, eta 2004an 102.000 izatetik 2020an 47.800 izatera



pasa dira. Emakumeak 10.000tik 15.000ra bitarteko urkila batean egon dira urte hauetan guztietan.

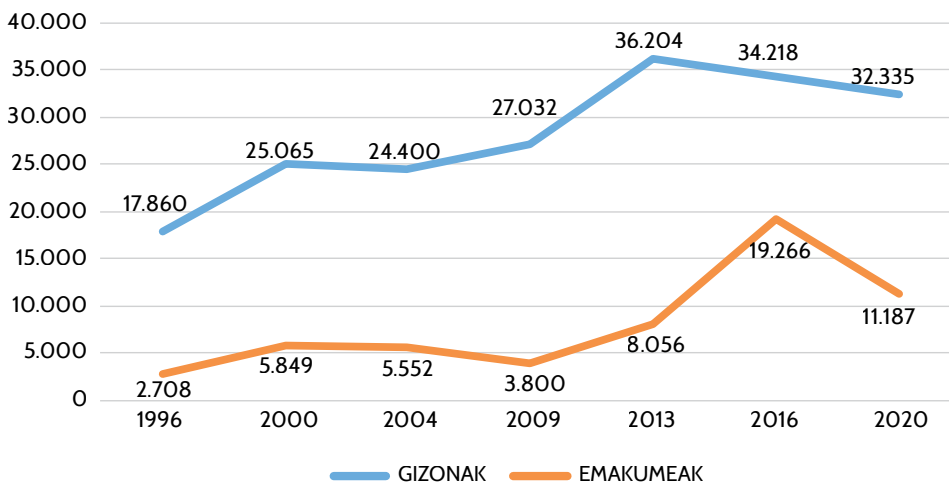
2.11. grafikoa. Soldatapekoen eta antzekoen bilakaera (10Z Industria-ekoizpena, kategoria baxua)



Iturria: Osalanekegina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

Amaitzeko, gizonak gehiengoa dira hirugarren sektoreko ekoizpeneko kategoria altuetan (2.12. grafikoa), eta, emakumeen presentzia areagotzen ari bada ere, oraindik ez dira iritsi gizonen erdiak izatera (gizonen herena dira oraindik ere).

2.12. grafikoa. Soldatapekoen eta antzekoen bilakaera (7Z. Hirugarren sektoreko ekoizpena, kategoria altu eta ertaina)

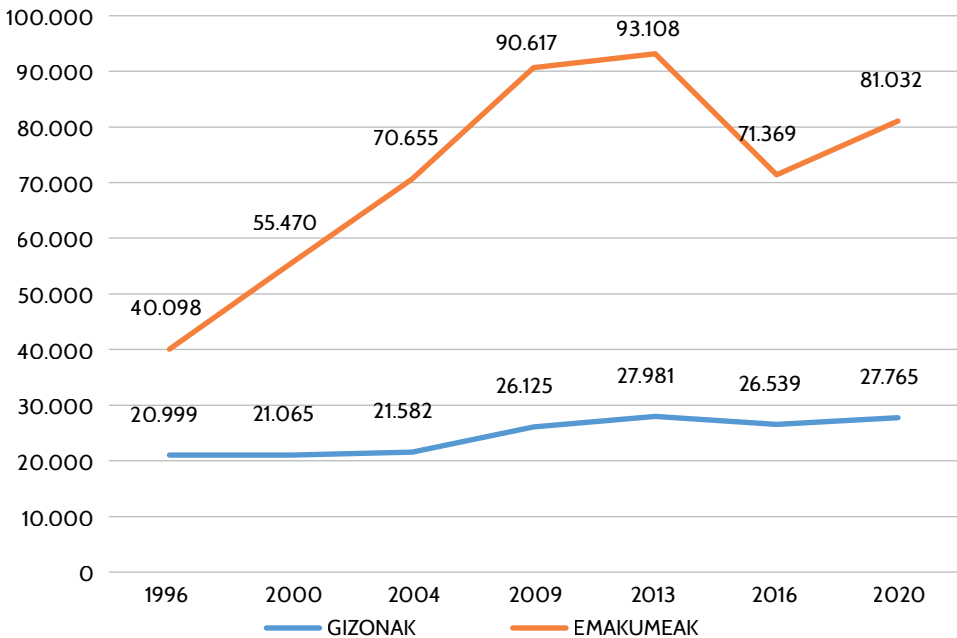


Iturria: Osalanekegina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

Gehienbat emakumeak biltzen dituzten lan-edukiak

Landun emakume gehien (80.000 baino gehiago) dituen lan-edukia pertsonetikiko harremana dakarren laneko/merkataritza-laneko eta ostalaritzako kategoria baxuan dago (ikusi 2.13. grafikoa). 2016an, emakume langileen kopuruak beherakada handia izan zuen; halere, kopurua 2013ko zenbakietara iritsi ez bada ere, igoera izan du azken bost urteetan. Gizonen presentzia, berriz, igoera arin baina etengabean dago; dena dela, emakumeen presentziaren oso azpitik.

2.13. grafikoa. Soldatapekoen eta antzekoen bilakaera
(9Z. Merkataritza, kategoria baxua)

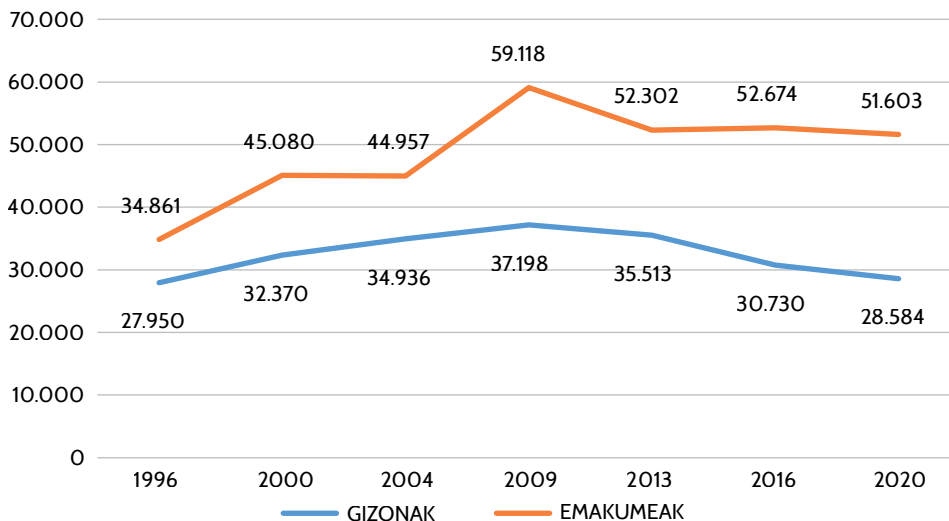


Iturria: Osalanez egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

Emakume gehien biltzen dituen hirugarren taldea hirugarren sektoreko ekoizpeneko kategoria baxua da, eta goranzko bilakaeran dago (2009an, igoera handia izan zuen) (ikusi 2.14. grafikoa). Gizonen kasuan, goranzko bilakaera motela eten egin dela ematen du, eta 1996koen antzeko mailetan dago orain.



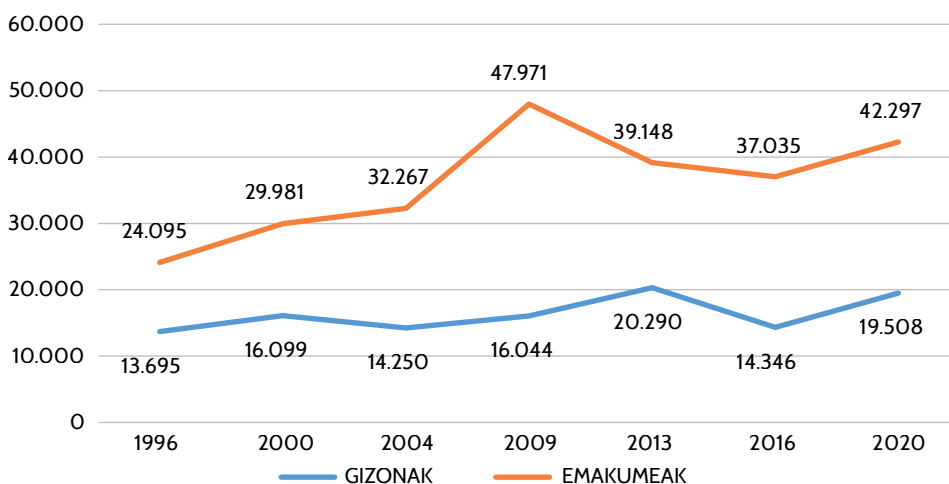
2.14. grafikoa. Soldatapekoen eta antzekoen bilakaera (11Z. Hirugarren sektoreko ekoizpena, kategoria baxua)



Iturria: Osalane egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

Goi-titulaziodun irakaskuntzan, gizonak halako bi dira emakumeak (ikusi 2.15. grafikoa). Bi sexuen kopurua gora egiten ari bada ere, emakumeena neurri handiagoan ari da beti.

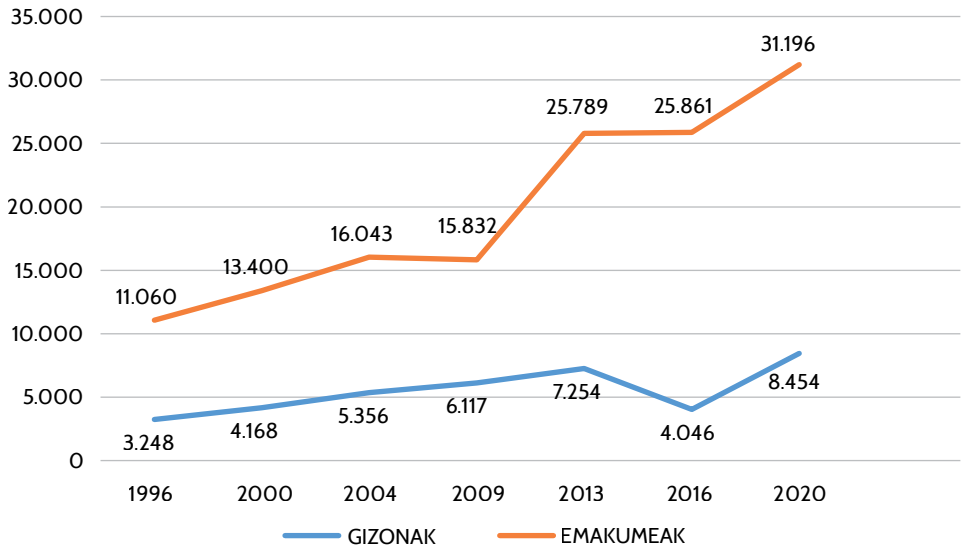
2.15. grafikoa. Soldatapekoen eta antzekoen bilakaera (2Z. Irakaskuntza, goi-titulazioa)



Iturria: Osalane egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

Goi-titulaziodun osasun-langileen lan-educian (ikusi 2.16. grafikoa), lanean ari den gizon bakoitzeko lau emakume inguru daude, eta emakumeen kopurua hazten ari da etengabe. Gizonen presentziak ere gora egin du, baina aldeak oso handiak dira.

2.16. grafikoa. Soldatapekoen eta antzekoen bilakaera
(3Z. Osasuna, goi-titulazioa)

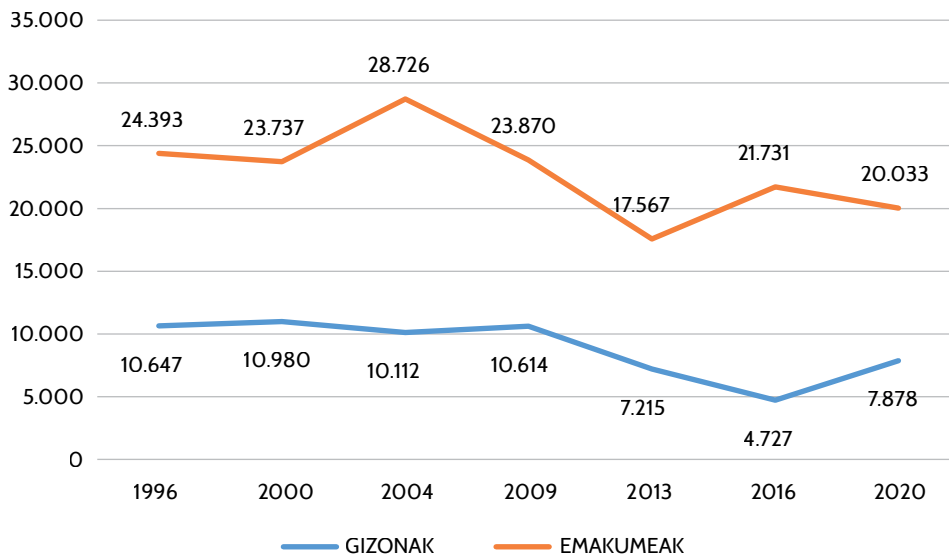


Iturria: Osalanek egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.



Kategoria baxuko bulegoko lanetan, 20.000 emakumek baino gehiagok egiten dute lan (ikusi 2.17. grafikoa); ia-ia, gizonak halako hiru dira, gero eta gutxiago izan arren. Gizonen presentziak behera egin zuen 2013an eta 2016an, baina, 2020an, 2013ko kopuruetara itzuli da.

2.17. grafikoa. Soldatapekoen eta antzekoen bilakaera
(8Z. Bulegoa, kategoria baxua)

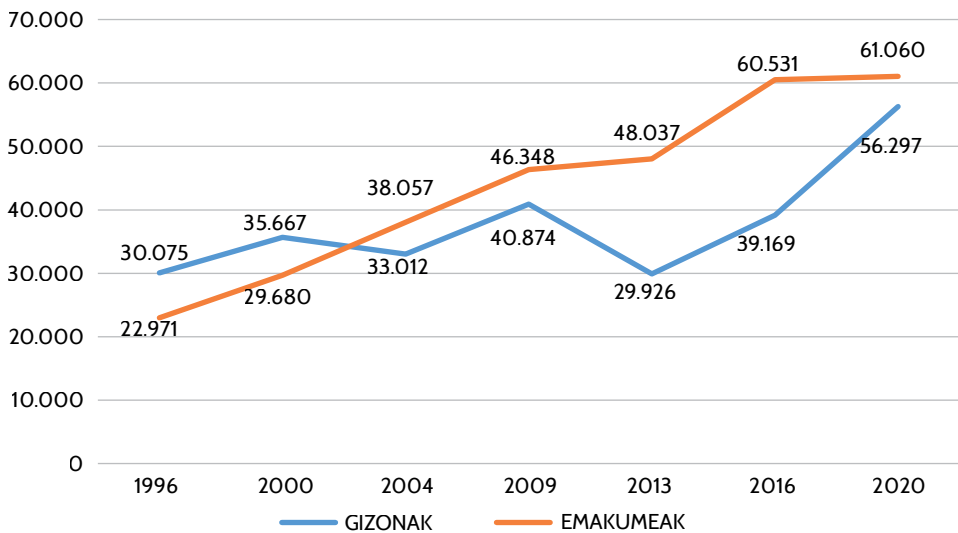


Iturria: Osalaneke egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

Emakumeen eta gizonen presentzia orekatua duten lan-edukiak

Emakumeen eta gizonen kopuruak orekatuagoak dira kategorian altu eta ertaineko bulegoko lanean (56.000 gizon eta 61.000 emakume inguru), eta, gainera, bien kopuruak gorantz doaz (ikusi 2.18. grafikoa). Emakumeak modu mailakatuan ari dira gora egiten, eta gizonak gorabeherekin. Emakume gehien biltzen dituen bigarren taldea da.

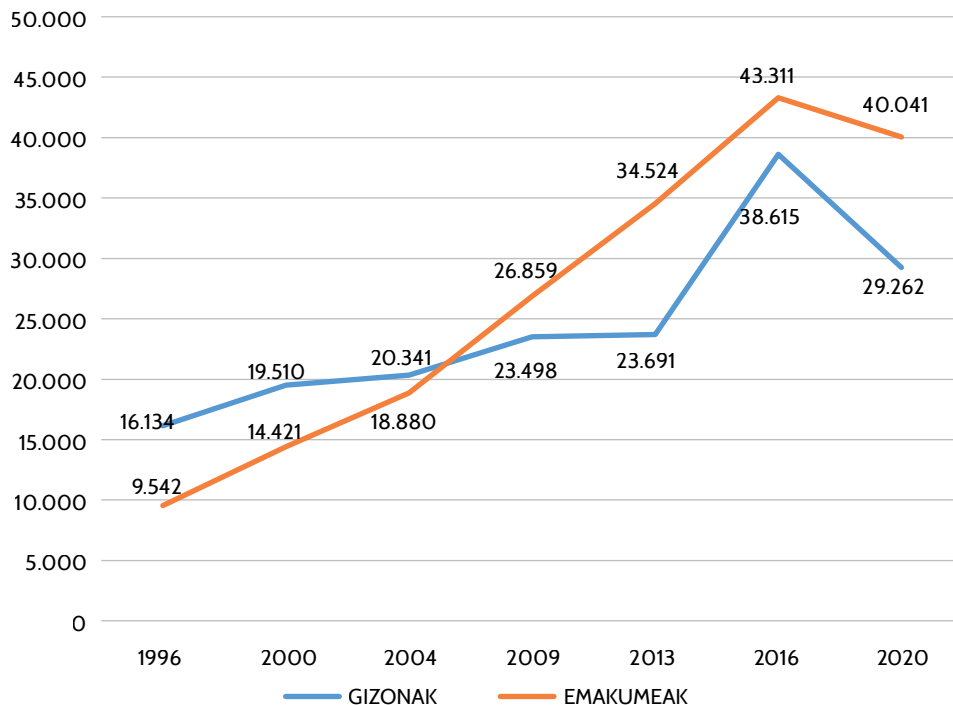
2.18. grafikoa. Soldatapekoen eta antzekoen bilakaera
(4Z. Bulegoa, kategorian ertain eta altua)



Iturria: Osalanek egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

Pertsonekin harremana izatea dakarten lanetako eta merkataritza-jardueretako kategorian altu eta ertainetan ere, gizonen eta emakumeen presentzia orekatuagoa da (ikusi 2.19. grafikoa).

2.19. grafikoa. Soldatapekoen eta antzekoen bilakaera (5Z. Merkataritza, kategoria altua eta ertaina)



Iturria: Osalaneke egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

2.2.5. Kontratu mota eta lanaldia

Historian, emakume gutxiago egon dira lan-merkatuan sartuta, baina, horretaz gainera, baldintza kaskarragoak izan dituzte beti, bai kontratu motengatik, bai lanaldi motengatik: gizonek, emakumeen aldean, kontratu mugagabe eta lanaldi oso gehiago izan dituzte. (Eustat, 2023).

Kontratu motari dagokionez, gizonek kontratu mugagabe gehiago sinatzen dituzte, emakumeek baino. Halere, datuak berdintze aldera egin du; batez ere, 2008ko krisiaren ondotik, gizonen kontratu finko-mugagabeen kopuruak beheraldia izan zuelako, emakumeenak ez bezala, eta, hortaz, bi sexuen egoerak elkarri hurbildu zitzaizkiolako (Eustat, 2023). Gizonen lan-baldintzak okertzeagatik aldeak murriztea, baina, nahi dugun egoeratik oso urrun dago.

Aldi baterako kontratua duten soldatapeko biztanle landunen kopurua hazi egin da 2016tik 2021era, eta behin-behinekotasunaren intzidentzia

handiagoa izan da eta da emakumeen artean, gizonen artean baino (Eustat, 2023).

Hala, emakumeek behin-behinekotasunaren tasa handiagoa dute gizonek baino, tasa txikitzen ari den arren. Gainera, gehiengo dira aldi baterako kontratua duten pertsonen artean, aldi baterako kontratatutako pertsonen % 55 baino gehiago dira-eta (2.6. taula).

2.6. taula. EAEko 16 urteko edo hortik gorako soldatapeko landunak, sexuaren eta kontratu motaren arabera (2021)

	Gizona	% A	Emakumea	% A	Guztira	Gizona	Emakumea
MUGAGABEA	291.312	74,76	263.649	67,13	554.962	% 52,49	% 47,51
KONTRATURIK GABE	2.446	0,63	6.975	1,78	9.421	% 25,96	% 74,04
ALDI BATERAKOIA	95.903	24,61	122.099	31,09	218.002	% 43,99	% 56,01
GUZTIRA	389.661	100,00	392.723	100,00	782.385	% 49,80	% 50,20

Iturria: Osalanek egina, Eustaten BJA inkesta oinarri hartuta (2021).

Bestalde, Eustaten datuen arabera kontraturik gabeko pertsonak landunen % 1 baino gehiago ez badira ere, emakumeak dira pertsona horien % 70 baino gehiago. Kontraturik ez edukitzeak babesgabe uzten gaitu laneko istripu eta gaixotasun profesionalen aurrean, eta, zentzu horretan, babesik gabe dauden eta laneko segurtasuna eta osasuna estalita ez dauzkaten edo estaldura-maila baxuak dauzkaten emakumeen ehunekoa handiagoa da gizonena baino.

Lanaldi motari dagokionez (lanaldi partziala edo lanaldi osoa), 2020an, emakumeak dira lanaldi partziala duten pertsonen % 80, eta, proportzio hori murrizten ari bada ere, oso motel ari da egiten, 2010etik 1,8 portzentaje-puntu bakarrik jaitsi dituelako. Era berean, lanaldi osoa duten emakumeen proportzioa % 42koa da, eta proportzio hori 2,3 portzentaje-puntutan baino ez da igo. (Emakunde, Zifrak 2021).

EAEan lanaldi partziala duten emakumeen ehunekoa gizonena halako hiru da: emakumeen % 28k lanaldi partzialean egiten dute lan, eta gizonen % 9k (2020). (Eustat, 2023).



2.2.6. Lan egindako orduak eta lan-denboraren antolamendua

Euskadin, LBI-2020 inkestak jasotzen du lan egindako orduei eta ordaindutako lan-denboraren antolamenduari buruzko informazioa, emaitza hauekin:

- 2016tik 2020ra bitartean, jaitsiera orokorra egon da lanordu-igoera izan duten soldatapekoen edo antzekoen proportzioan.
- Eguneroko lanorduei dagokienez, noizbait egunean 10 orduz lan egiten duten gizonen ehunekoa (% 27,5) handiagoa da emakumeena baino (% 15,4). Alabaina, egunean 10 ordu baino gehiago sartzen dituzten artean, sarritan edo ia beti egiten duten emakumeen proportzioa (% 27,5) pixka bat handiagoa da gizonena baino (% 25,3).

Osasunaren Mundu Erakundeak (OME) eta Lanaren Nazioarteko Erakundeak (LANE) ohartarazi zutenez, lanordu luzeek inplikazioak dituzte osasunean, eta, 2021ean, lanaldi luzeen ondorioz galdutako bizitzetara eta osasunari buruzko lehenengo azterketa egin zuten, mundu-mailakoa.

Azterlanean ondorioztatu zutenez, astean 55 orduz edo gehiagoz lan egiteak % 35 areagotzen du istripu zerebrobaskularra edukitzeko arriskua, eta % 17 kardiopatia iskemiko batengatik hiltzeko arriskua, 35 eta 40 ordu bitarteko asteko lanaldiarekin alderatuta. Halaber, ondorioztatu zuten eragindakoen % 72 gizonak direla (OME, 2021).

Lanaldi luzei buruzko azterlanek, ohikotasunez, lantokietan egindako lanaldiei begiratu izan diete, eta ez dituzte kontuan hartu etxeetan zaintza-lanetarako eta etxeko lanetarako inbertitzen diren denborak. Alabaina, ordainduta ez dagoen lan hori, lan-baldintzekin batera, erabakigarria da osasun-arloko desberdinkerietan, eta, beraz, azterlanetan aintzat hartu beharko litzateke.

Hori dela-eta, lantokietan egiten den lan ordaindua eta etxeetan etxeko lanetan eta zaintza-lanetan egiten den lan ordaindugabea kontuan hartuz gero, datuek honako hau esaten dute:

Gutzizko biztanlerian (ikusi 2.7. taula), egunean lan ordainduari batez beste eskainitako denbora handiagoa da gizonen artean, emakumeen artean baino (+ 1 ordu eta 02 minutu); egunean etxeko lanetarako eta zaintza-lanetarako dedikatzen den batez besteko denbora, berriz, handiagoa da emakumeen artean, gizonen artean baino (+ 1 ordu eta 49 minutu). Hala, bada, bi lanak elkartzuz gero, emakumeek batez beste 47 minutu gehiago egiten dute lan egunean, gizonek baino.

2.7. taula. Lan ordainduan, etxeko lanetan eta zaintza-lanetan ematen den batez besteko denbora, eguneko, sexuaren arabera (2018)

	Guztira	Gizonak	Emakumeak	Desberdintasuna E-G
Lan ordaindua	7:05	7:35	6:33	-1:02
Etxeko lanak	2:35	1:55	3:06	1:11
Etxekoen zaintza	2:25	2:03	2:41	0:38
GUZTIRA	12:05	11:33	12:20	0:47

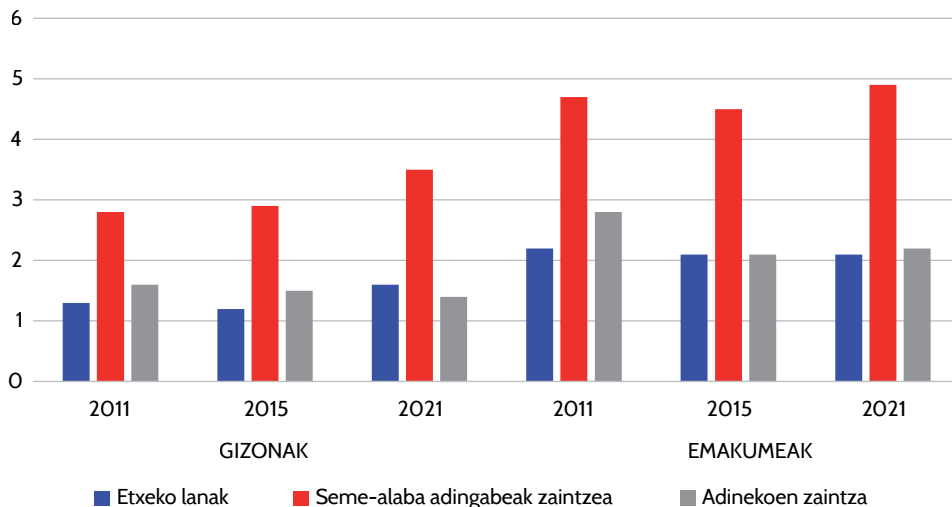
Iturria: Osalaneke egina, Eustaten Denbora Aurrekontuen Inkesta (2018) oinarri hartuta.

Eustatek baieztatzen duenaren arabera, «familia zaintzeko eta enpleguari eusteko, denbora eta energia asko inbertitu behar dira; hala, baterako lanaldiak (etxeko lanak eta kanpokoak) 60 orduak gainditzen ditu astean familien eta etheen % 18an, eta gizonen eta emakumeen lanorduetan dagoen aldea 5 portzentaje-puntukoa da (...). Seme-alabak dituzten emakume bikotedunek eta ama gurasobakarrek lanaldia bikoizten dute kasuen % 22an baino gehiago, astean 60 orduz baino gehiagoz egiten baitute lan» (Eustat, 2023).

Landunei erreparatzen badiegu, «nabarmenezkoa da emakumeek egunean ordu gehiago eskaintzen dizkiotela, gizonak baino, etxeko lanak egiteari eta adingabeak eta mendekoak zaintzeari. 2021ean, zehazki, 9,5 ordu sartzen zituzten batez beste egunean, eta gizonak 6,5. 2011tik aurrera, ordu-kopuru hori egonkor egon da eguneko 9,5 ordu horien inguruan» (Eustat 2023).

Azkenengo hamar urteetan, ez da aldaketarik egon emakumeek etxeko lanetara eta zaintza-lanetara egunean bideratzen dituzten orduen batezbestekoan (2.20. grafikoa): gizonak denbora hori areagotu dute (batez ere, seme-alaba adingabeak zaintzeko), baina igoerak ez du ia batere murriztu arrakala hori, 3 ordukoa izaten jarraitzen baitu.

2.20. grafikoa. EAEko landunek etxeko lanetara bideratzen duten batez besteko denbora (orduak), sexuaren arabera (2011-2021)



Iturria: Osalaneke egina, Lana, familia eta norberaren bizitza bateratzeari buruzko inkesta oinarri hartuta (Eustat).

2.2.7. Beste lan- eta osasun-baldintza batzuk

Lehen aztertutako lan-baldintza guztiek eragiten dute soldatetan eta emakumeen eta gizonen arteko soldata-desberdintasunetan.

Emakundek 2021ean soldata-arrakalari buruz egindako txostenaren arabera, 2018an EAEko langileek 28.470 euro irabazi zituzten urtean batez beste, Estatuko zenbatekorik handiena. Sexuaren arabera, urteko batez besteko irabazia 31.970 eurokoa izan zen gizonentzat, eta 24.757 eurokoa emakumeentzat. Hortaz, EAEn % 22,6ko soldata-arrakala dago, 7.213 eurokoa (2015etik, 1,7 puntu jaitsi ditu).

Soldata-arrakala handiagoa da «okupazio baxua» epigrafearen azpian multzokatutako lanbideetan (% 25,5koa). Oro har, arrakala handitu egiten da kualifikazio gutxiagoko lanbideetan.

Kontratu motaren arabera, txostenak adierazten du, 2009an eta 2015ean gertatu zen bezalaxe, emakumeen eta gizonen soldata-arrakala askoz handiagoa dela kontratu mugagabeetan, aldi baterako kontratuak dauzkaten emakumeen eta gizonen artean baino (% 24,4 eta % 6). Antzintasunagatik eta iraunkortasunari lotutako beste mota bateko osagarriengatik azaldu liteke datua.

Azkenik, informazioak ondorioztatzen duenez, genero-arrakala handiagoa da 35 eta 54 urte bitartekoen artean, baita atzerritarren artean ere, Espainian jaiotakoaren artean baino.

Hautemandako osasun-egoera

Eusko Jaurlaritzaren Osasun Inkestan hautemandako osasun-egoerari buruz esaten denez, pertsona gehienek osasun-egoera ona dutela uste badute ere (gizonen % 46,07k eta emakumeen % 44,79k), osasunaren inguruan pertzepzio ez-positiboa (hala moduzkoa edo txarra) duten emakumeen ehunekoak, nahiz eta txikia izan (% 18,77koa), handiagoa da gizonena baino (% 13,35koa).

3. Laneko arriskuen pertzepzioa eta prebentzio-jarduerak

Atal honetan, Eusko Jaurlaritzaren Lan eta Enplegu Sailak 2020rako egindako Lan Baldintzen Inkestan (LBI-2020) jasotzen diren datu batzuk ditugu aztergai. Inkesta horretan, lan-baldintzen inguruko hainbat alderdi jorratzen dira; batetik, gizonak eta emakumeek prebentzio-jarduera nagusietan duten partaidetza, eta, bestetik, laneko arriskuekiko esposizio posiblearen gaineko pertzepzioa, arriskuak prebentzio-diziplinen arabera ordenatuta (hau da, segurtasuna, higieena, ergonomia eta arlo psikosoziala).

Osalanek 2017an argitaratutako azterlanean zenbait informazio falta zela hauteman zenez, erakunde honek galdetegietara galdera berri batzuk sartzea proposatu zion sailari, bereziki emakumeei eragiten dieten arrisku jakin batzuekiko esposizioan eragiten duten alderdiak jasotzeko asmoz. Txosten honetan, bada, item berri horien emaitzak jasotzen dira, baina ez daukagu denboran izandako bilakaeraren berri. Honako hauek dira Osalanek hala proposatuta galdetegira sartutako galderak:

- Gorputz-jariakinekiko eta hondakinekiko esposizioa.
- Helduak altxatu, mugitu edo lekualdatzea.
- Loari eragiten dioten kezkak.
- Arrisku psikosozialen ebaluazioaren azterketa (estresa, lan-zama, jazarpena...).



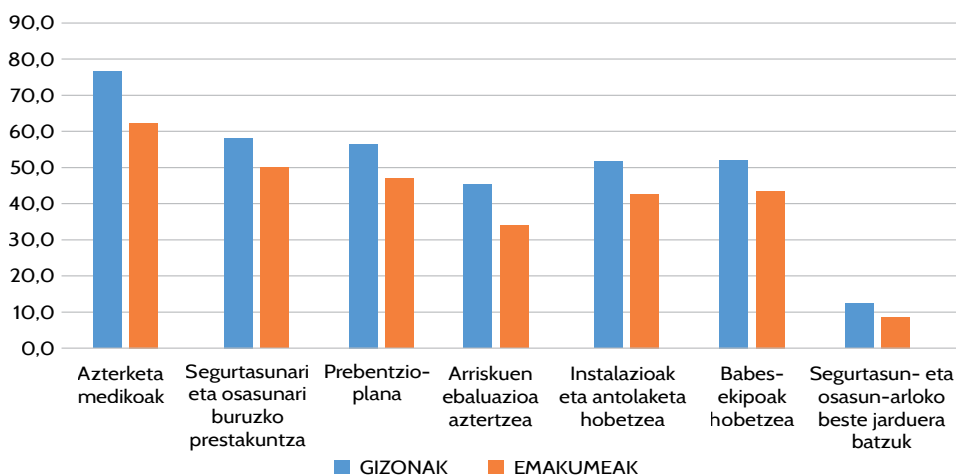
Lan honen helburuetako bat da arreta arrisku psikosozialen gainean jartzea, aurreko txostenean arrisku mota horretan sakondu behar dela hauteman baitzen; izan ere, laneko arriskuen prebentzioaren barruan, gutxien ezagutzen dugun arloa da. Horretarako, LBI-2020 inkestako datuetan gurutzaketa berriak egitea eskatu diogu Lan eta Enplegu Sailari, xehetasun handiagoz aztertu ahal izan dezagun zer pertzepzio dagoen arrisku horiekiko esposizioaren gainean (hurrengo atalean, zehatzago jorratuko ditugu arriskuok).

3.1. Emakumeek eta gizonek prebentzio-jardueretan duten partaidetza

LBI-2020 inkestan, besteak beste, azken urtean enpresan laneko segurtasunarekin eta osasunarekin lotutako jarduerarik egin den galdetzen da; zehazki, honako hauei dagokienez: mediku-azterketak egitea, gaiari buruzko prestakuntza (ikastaroak, hitzaldiak) ematea, babes-ekipoak hobetzea, instalazioak eta antolaketa helburu horrekin hobetzea, arrisku fisikoak (zarata, tenperatura, erradiazioa) ebaluatzea, arrisku psikosozialak (estresa, lan-karga, jazarpena...) aztertzea, prebentzio-plan bat egitea eta bestelako jarduerak.

Erantzunak sexuaren arabera aztertuz gero, ikusiko dugu gizonek baiezko gehiago ematen dituztela kontzeptu guztietan, emakumeek baino (3.1. grafikoa).

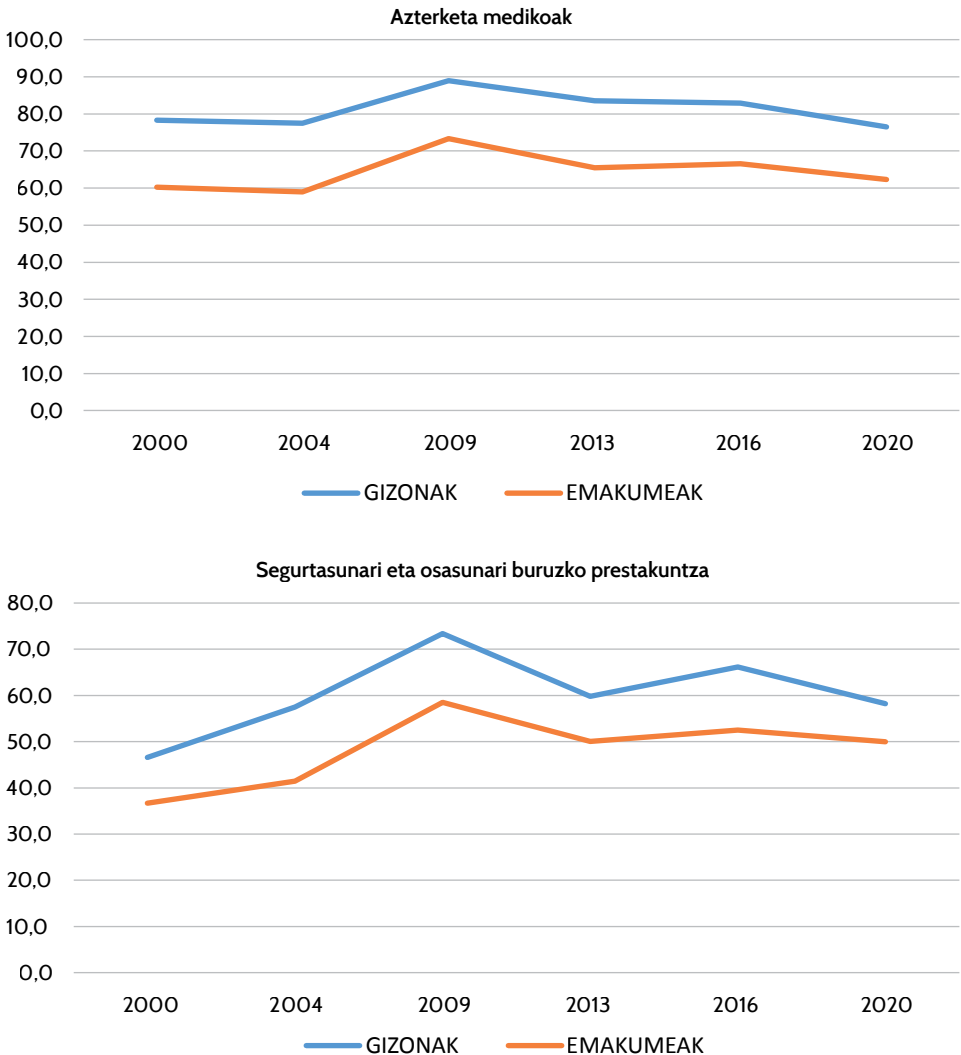
3.1. grafikoa. Laneko segurtasunarekin eta osasunarekin lotutako jardueretan dagoen partaidetza (EAE, 2020)



Iturria: Osalanek egin, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

Lan Baldintzen Inkestako datuen arabera, denboran izandako bilakaera konstantea da, funtsean (3.2. grafikoa). Adierazi beharra dugu 2020an babes-ekipoetan, instalazioetan eta lanaren antolaketan izandako hobekuntzek zerkusia izan zutela, seguru asko; izan ere, COVID-19ak eragindako egoerarekin, enpresek arnasbideak babesteko ekipoak eman behar izan zizkieten langileei, pertsonen arteko distantziak handitu, lanpostuetara sartzeko eta irteteko moduak antolatu...

3.2. grafikoa. Laneko segurtasunarekin eta osasunarekin lotutako jardueretan izandako partaidetzaren bilakaera (EAE, 2020)

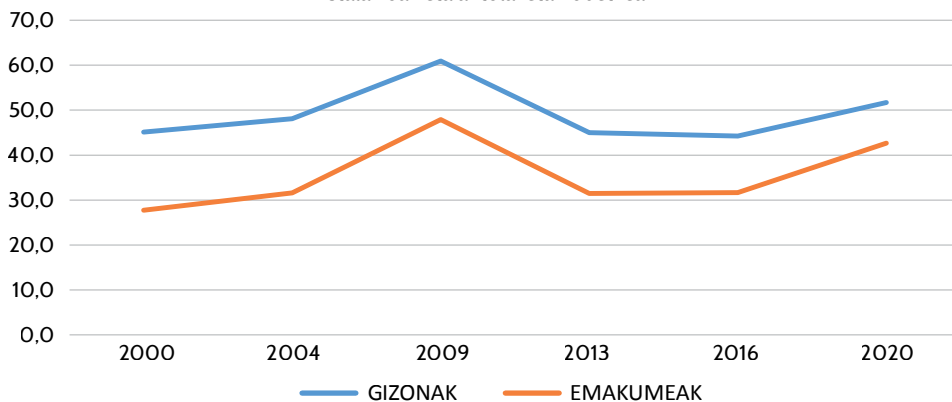


Iturria: Osalanek egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

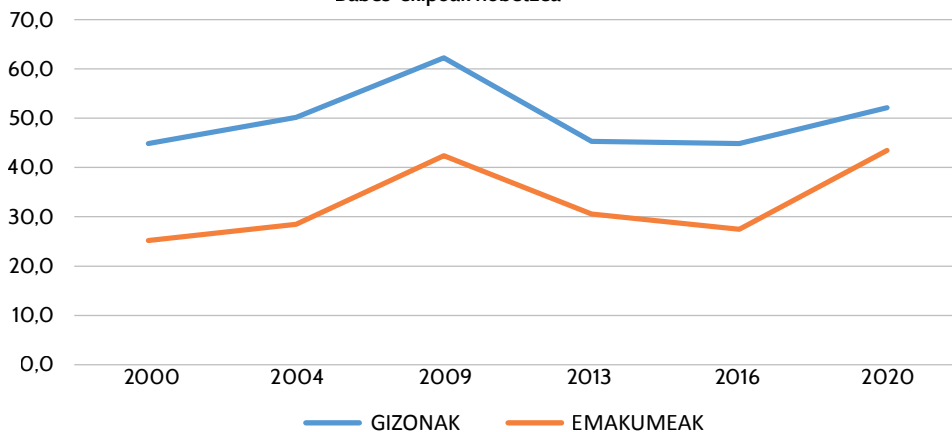


3.2. grafikoa (jarraipena)

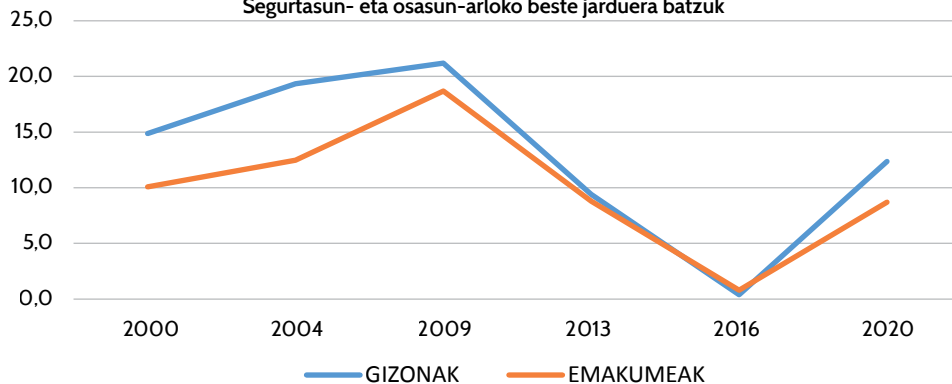
Instalazioak eta antolaketa hobetzea



Babes-ekipoak hobetzea

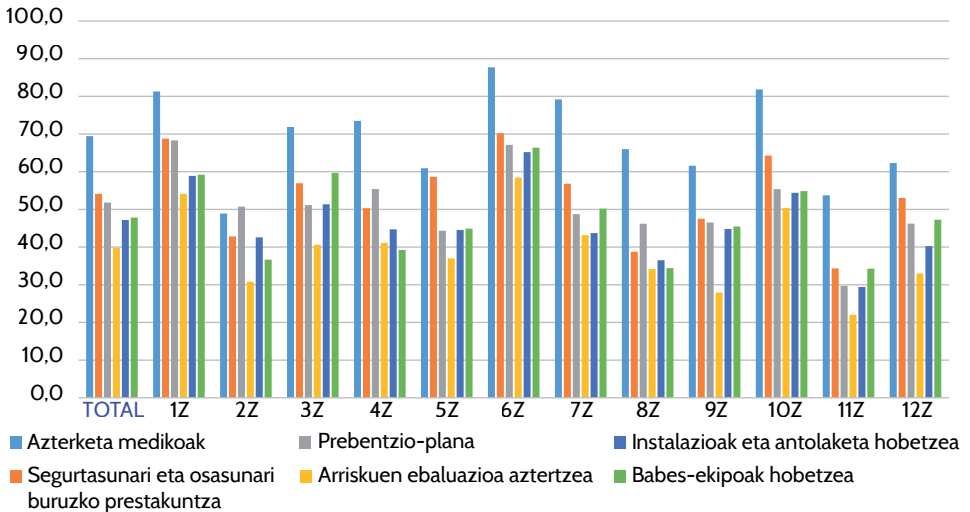


Segurtasun- eta osasun-arloko beste jarduera batzuk



Partaidetza hori lan-edukiaren arabera aztertuz gero (3.3. grafikoa), ikusiko dugu industria-ekoizpenean (inkesta horretan, eraikuntza-lana ere hor sartzen da) eta zuzendaritza-postuetan dagoela partaidetzarik handiena, LBI-2020 inkestaren arabera. Aitzitik, hirugarren sektoreko ekoizpeneko kategoria baxuan dago partaidetzarik txikiena, eta atzetik dator hezkuntza; biak ala biak dira talde feminizatuak. Egiatzatu denez, kategoria baxuek, oro har, gutxiago garatu dute laneko arriskuen prebentzioa.

3.3. grafikoa. Laneko segurtasunarekin eta osasunarekin lotutako jardueretan dagoen partaidetza, lan-edukiaren arabera (EAE, 2020)

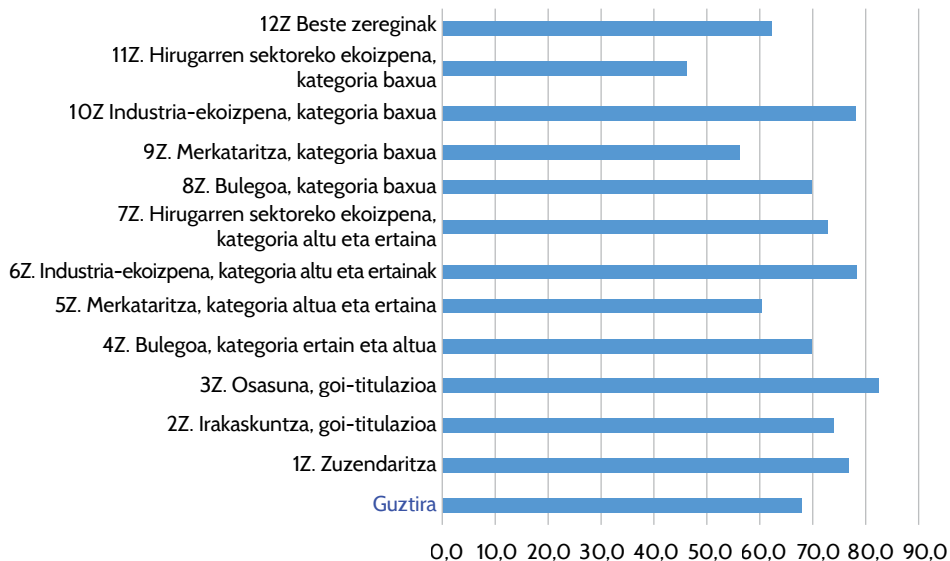


Iturria: Osalaneke egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

Segurtasun- eta osasun-arloko ordezkariak dagokienez ere (3.4. grafikoa), lan-edukiari begiratuta, industria-ekoizpenean (kategoria guztietan), zuzendaritzan eta, alderdi honetan, goi-titulaziodun osasunarekin dago ordezkari gehien; jarduerak feminizatueta (merkataritza edo pertsonekin harremana izatea dakarten lanak kategoria guztietan eta hirugarren sektoreko ekoizpeneko kategoria baxuan), berriz, laneko arriskuen prebentzioaren arloko ordezkari gutxien dauzkate.



3.4. grafikoa. Soldatapekoak eta antzekoak (%, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea / prebentzio-ordezkariek, lan-edukiaren arabera, EAE 2020)

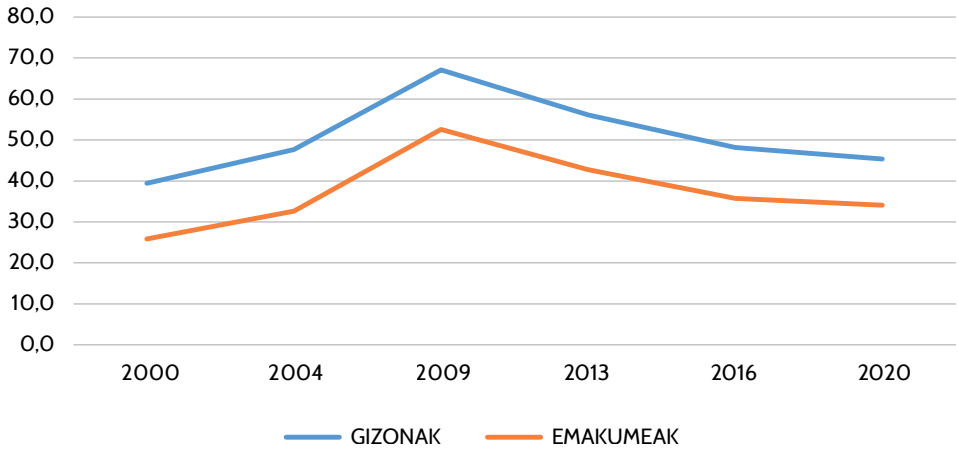


Iturria: Osalaneke egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

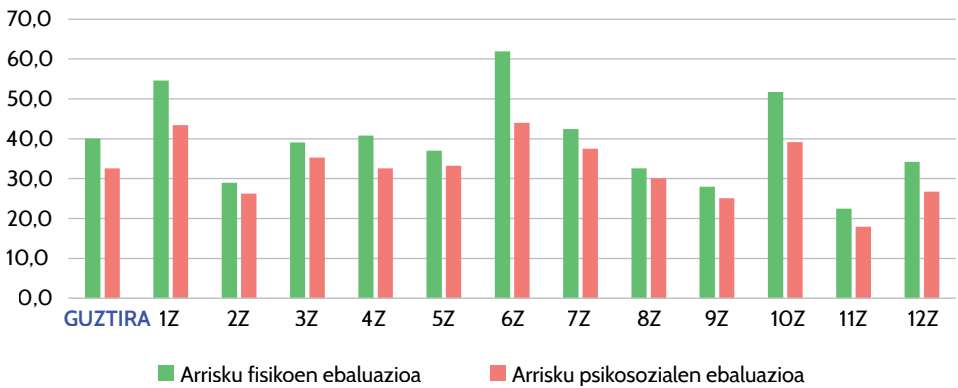
Inkestaren edizio horretan, gainera, arrisku psikosozialen ebaluaziorik egin den galdetu da, eta, laneko arriskuaren prebentzioan izandako partaidetzari buruzko gainerako galderetan bezalaxe, gizon gehiagok erantzun dute baietz, emakumeek baino (3.5. grafikoa).

3.5. grafikoa. Arriskuak ebaluatzeko azterlanak

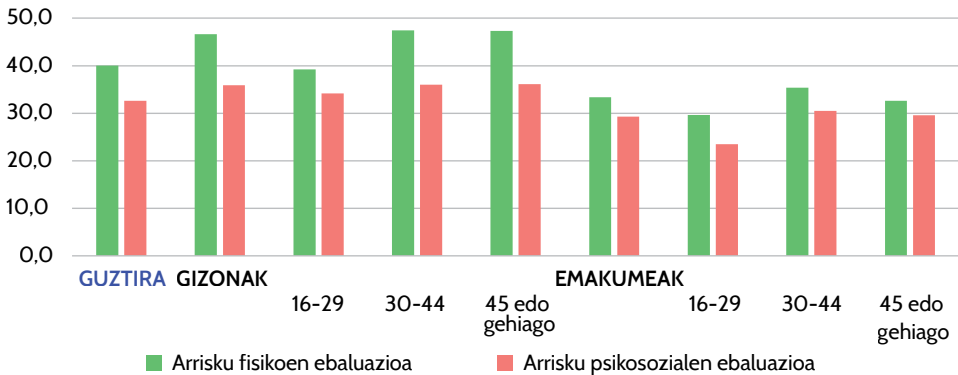
Arriskuen ebaluazioa aztertzea



Azken 12 hilabeteko AE espezifikoak. EAE, 2020



Azken 12 hilabeteko AE espezifikoak. EAE, 2020



Iturria: Osalanek egin, LBI-2020 inkestan oinarrituta.



Arriskuak ebaluatzeko egiten diren azterlanen bilakaeran ikusten denez, 2009tik hona beherakada handia egon da; agian, aurreko ekonomia-krisiaren ondorioz (2008an hasi zen). Berriro ere ikusten dugu industria-jardueretan eta zuzendaritzakoetan egin direla arriskuen ebaluazio espezifiko gehien (agente fisikoen eta arrisku psikosozialen ebaluazioak).

3.2. Arriskuekiko esposizioaren pertzepzioa

Azpiratu egin behar dugu atal honetan jasotzen diren datuak ez direla lan-inguruneke benetako esposizioari buruzkoak, langileek lanean izan ditza-keten arriskuen inguruan duten pertzepzioa islatzen baitute.

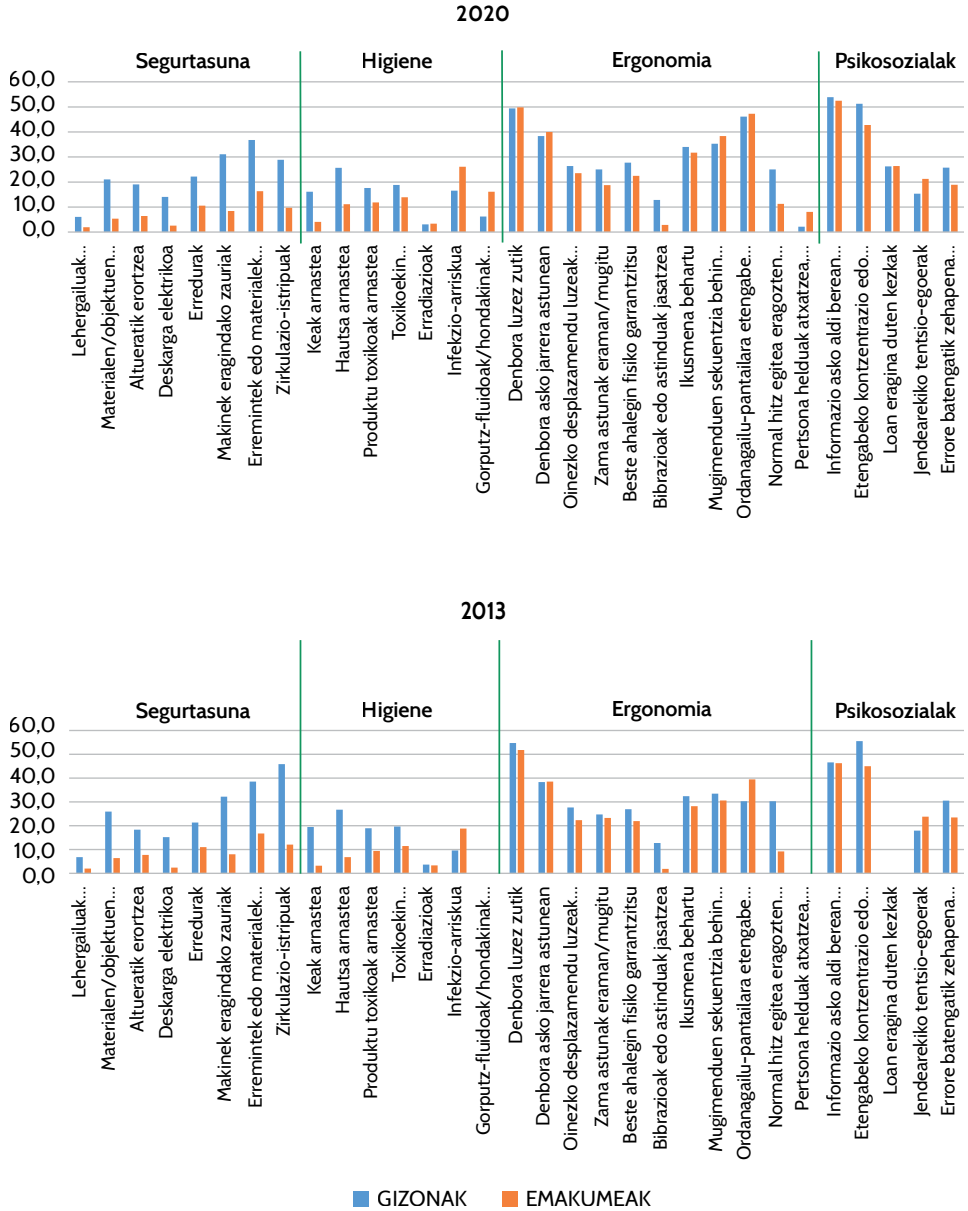
Galderak lau arrisku-tipologiei buruzkoak dira: segurtasuna, higiena, ergonomia eta arlo psikosoziala. Azken horri dagokionez, Osalanek 2017an emandako txostenean azpiratu egin zen arlo psikosoziala jorrazteko informazio gutxi dagoela eta, beraz, eremu horretan sakondu behar dela, arriskuok gizonei eta emakumei nola eragiten dieten ikustearekin batera.

Illo horretan, azterlan honen barruan, sakon aztertu ditugu arrisku psikoso-zialei buruzko itemak; aurrerago, kapitulu espezifiko bat dute.

3.2.1. Segurtasun- eta higiene-arriskuak

3.6. grafikoan, emakumeek eta gizonek 2013ko eta 2020ko LBI inkestetan arriskuen inguruan adierazitako pertzepzioa ikus dezakegu, konparatuta. Bi grafikoetan ikusten denez, gizonek emakumeek baino arrisku gehiago haute-maten dituzte segurtasunean; sarrienak erremintek, materialek edo makinek eragindako zauriak dira, eta, gero, zirkulazio-istripuak datoz. Emakumeen kasuan, erretzeko arriskua ere gailentzen da.

3.6. grafikoa. Laneko arriskuak eta kargak, sexuaren arabera (2013 eta 2020)



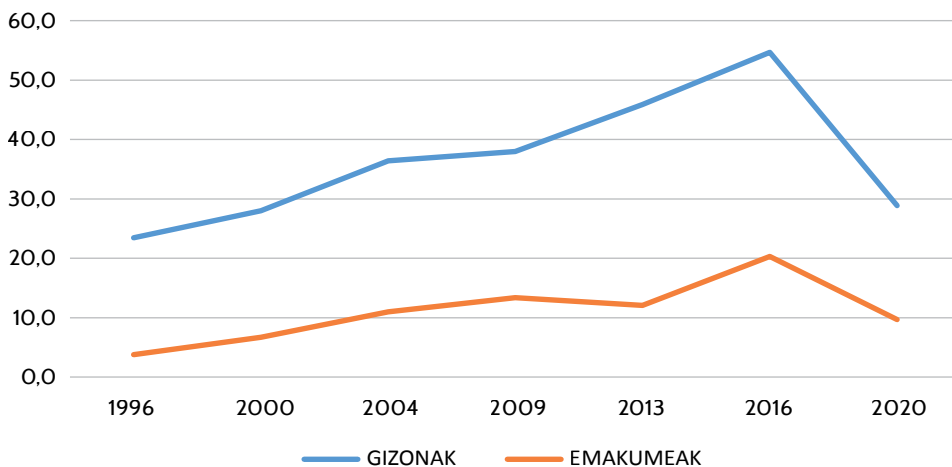
Iturria: Osalaneke egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.



Arrisku higienikoetan, gizonak hautematen dute hautsa, keak eta agente toxikoak arnasteko aukera handiagoa dutela; emakumeek, aldiz, infekzioak izateko arrisku handia dute, bai eta gorputz-jariakinekiko eta hondakinekiko esposizioan egotekoa ere.

2020ko eta 2013ko egoerak alderatuta, segurtasuneko arriskuei dagokienez, egoera antzekoa dela esango dugu, gizonak lanaldiaren barruan (in mision, ez in itinere) zirkulazio-istripua edukitzeko duten arriskua kenduta. 2020an, zifrak % 45etik % 30era baino gutxiagora jaitsi dira, baina, 3.7. grafikoa ikusten den moduan, 1996tik zetorren joera goranzkoa zen, 2020ko jaitsierara arte. COVIDaren ondorioz joan-etorriak gutxitu izanak azaldu lezake hori, baina etxetik banaketa areagotu izanak igoera ekar lezake.

3.7. grafikoa. Zirkulazio-istripuak lanaldian



Iturria: Osalaneke egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

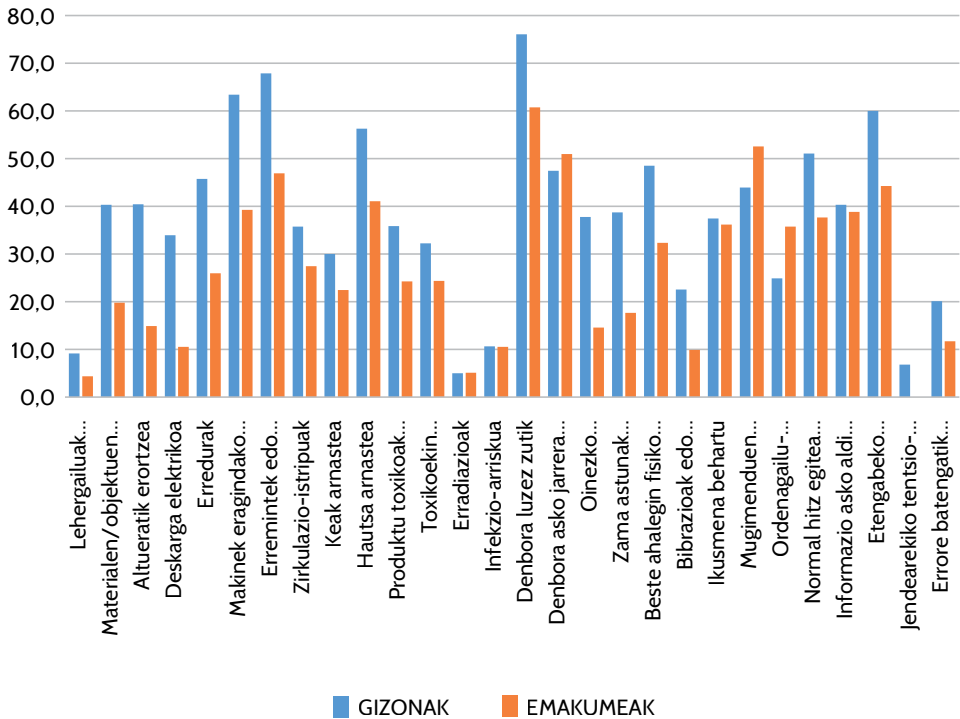
Bestalde, infekzioren bat izateko arriskuaren eraginpean daudela sentitzen duten gizonen eta emakumeen proportzioa hazi egin da; seguruenik, COVIDaren eraginez. Gainerako arrisku higienikoetan, ez da nabarmentzeko moduko aldaketarik egon. 2020an (datua jaso den lehenengo aldian), gorputz-jariakinekiko eta hondakinekiko esposizioan egoteko arriskuak gehiago eragiten zien emakumeei gizonei baino.

Hona hemen lan-edukiaren araberrako arriskuaren pertzepzioa:

- Industria-ekoizpena (kategoria altua eta ertaina). 3.8. grafikoa ikusten den bezala, segurtasuneko arriskuak handiak dira; era berean, arrisku handikoak

ere badira hautsa eta keak arnastea eta toxikoak arnastu, manipulatu edo haiekin kontaktuan egotea. Lanbide hauetan aritzen diren emakumeek gizonen baino arrisku gutxiago hautematen dituzte segurtasunean; alabaina, karga gehiago izaten dituzte jarrera astunak edo neketsuak edukitzeagatik, eta, esaten dutenez, gizonen baino mugimendu errepikakor gehiago egiten dituzte talde hauetan (seguruenik, zeregin desberdinetan aritzen direlako).

3.8. grafikoa. Laneko arriskuak eta kargak
(6Z. Industria-ekoizpena, kategoria altua eta ertaina, 2020)



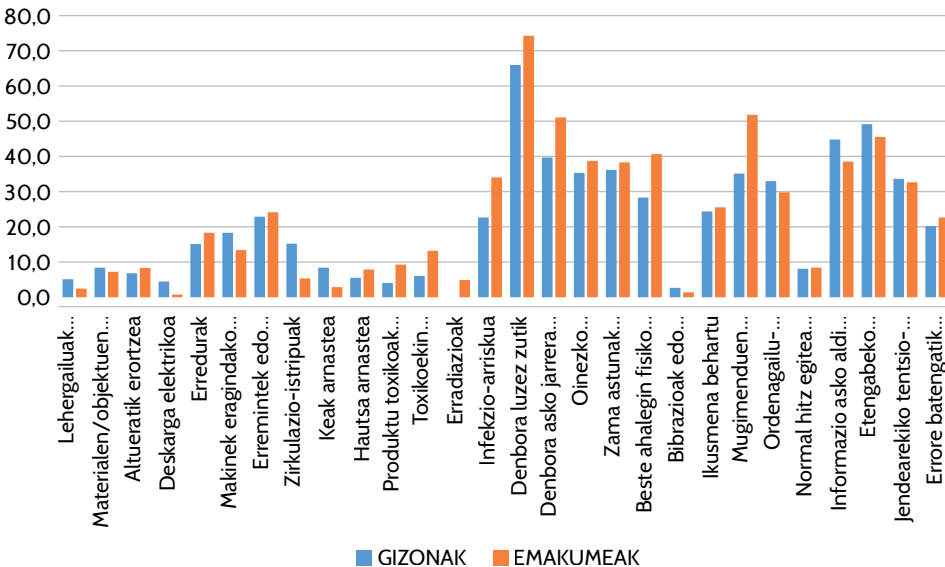
Iturria: Osalanek egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.



– «Pertsonetikiko harremanak izatea eskatzen duten bestelako lanak eta merkataritza-lanak» taldean, honako zeregin hauek sartzen dira: lana antolatu, zuzendu edo kontrolatzea; leihatilako, kutxako edo harrera-guneko lana; bezeroekin edo hornitzaileekin harremanetan jartzea eskatzen duten beste lan komertzial batzuk; osasuna, zaintza eta gorputz-ongizatea; irakas-kuntza eta kultur dinamizazioa, ostalaritza. Guztiak dira lan feminizatuak, eta hortxe daude emakume gehienak. Lan hauetan, arrisku ergonomikoak nagusitzen dira: zutik egotea, jarrera neketsu edo behartuetan denbora asko igarotzea, mugimenduak etengabe errepikatzea, ahalegin fisiko handiak egitea..., baina baita psikosozialak ere: buruan informazio asko gorde behar izatea, asko kontzentratzea, jendearekin sortutako tentsio-egoerak eta abar (ikusi 3.9. grafikoa). Kasu honetan, gizonak eta emakumeak antzera hautematen dituzte segurtasuneko arriskuak, baina balioak ez dira arrisku ergonomikoak eta psikosozialak bezain handiak. Jarduera hauetan aritzen diren emakumeen arrisku higieniko nagusia infekzioa izateko arriskua da.

3.9. grafikoa. Laneko arriskuak eta kargak

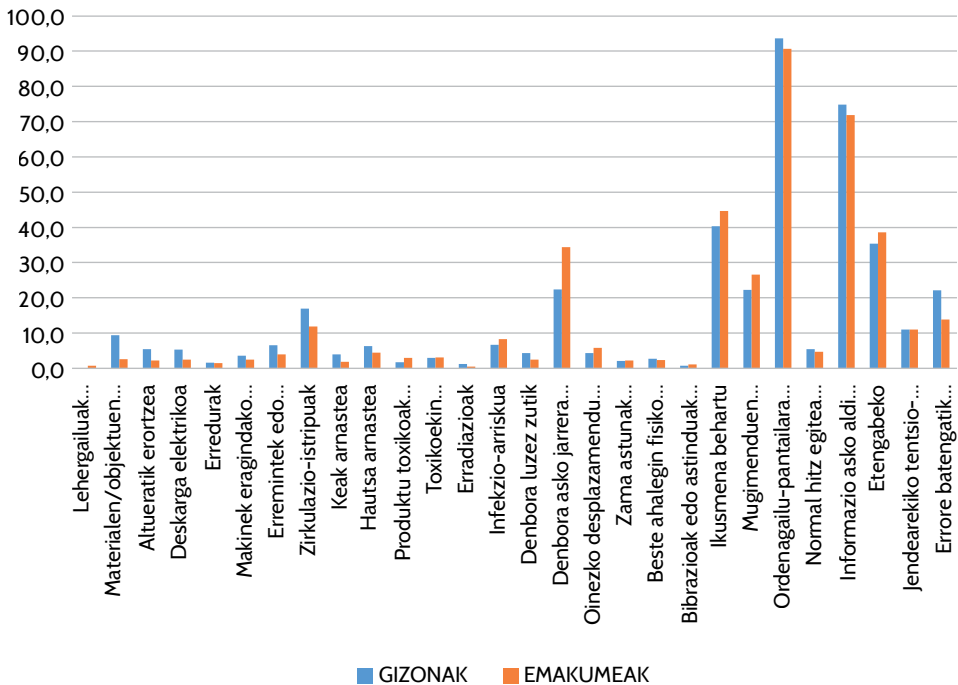
(9Z. Pertsonetikiko harremana dakarten bestelako lanak/merkataritza-lanak, kategoria baxua, 2020)



Iturria: Osalanekegina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

4Z Bulegoa (kategoria altua eta ertaina) lan-edukian, emakumeak eta gizonak % 50 dira gutxi gorabehera, eta langile gehien pilatzen dira bertan; bada, ez da segurtasuneko eta higieneko arriskurik hautematen ia, eta ordenagailuari etengabe begiratzea eta buruan informazio asko gorde behar izatea dira karga nagusiak. Bestetik, ez dago sexuaren araberako desberdintasunik (ikusi 3.10. grafikoa).

3.10. grafikoa. Laneko arriskuak eta kargak
(4Z. Bulegoa, kat. altua eta ertaina)

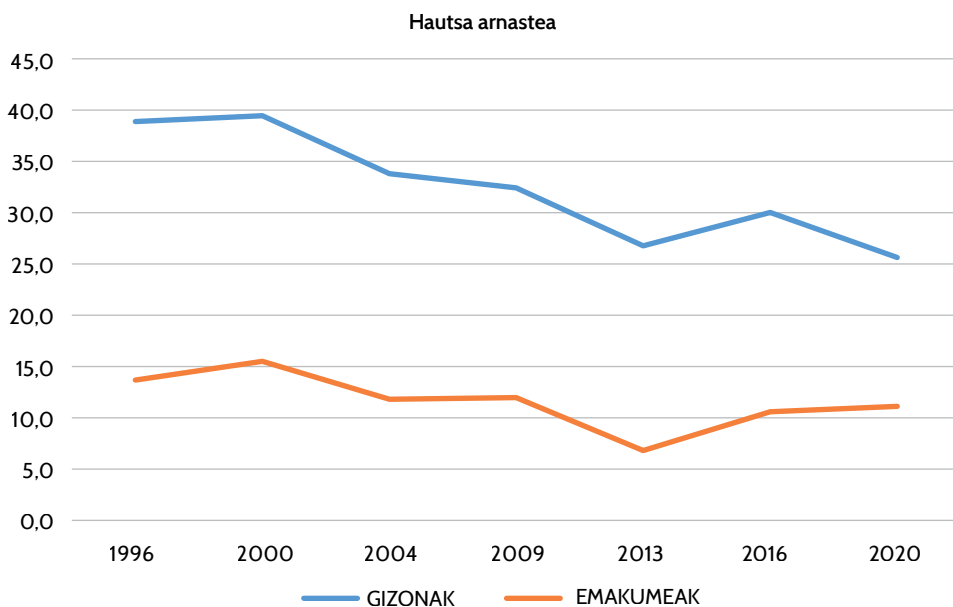
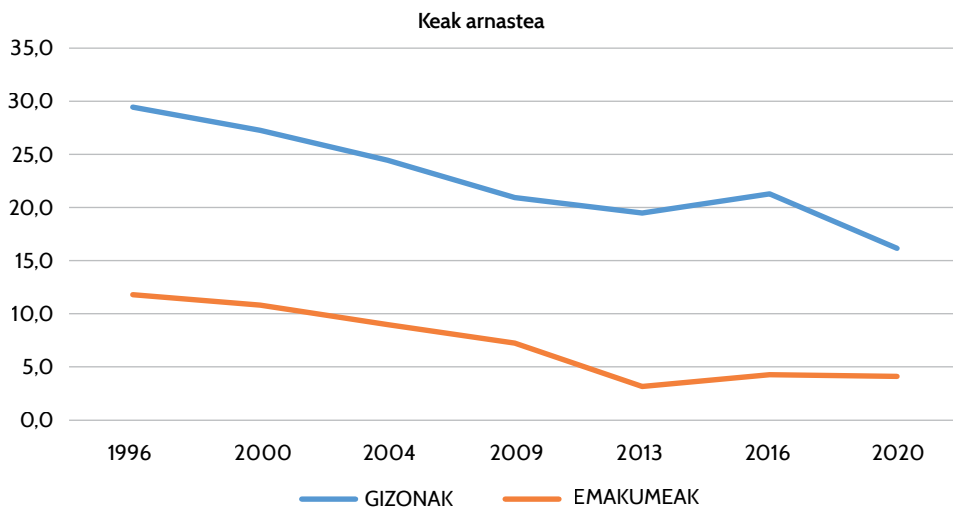


Iturria: Osalaneke gina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

1996tik hona izandako bilakaerari begiratuz gero (3.11. grafikoa), ikusiko dugu egoerak hobera egin duela hautsa, keak eta toxikoak arnasteari dagokionez; batez ere, gizonen artean. Emakumeen artean, murrizketa hori ez da hain nabarmena; bestetik, toxikoak manipulatzearekin edo toxikoekin kontaktuan egotzarekin lotutako arriskuak egonkor daude gutxi gorabehera, eta infekzioa izateko arriskuak gora egin du 2020an (seguruenik, COVIDagatik).



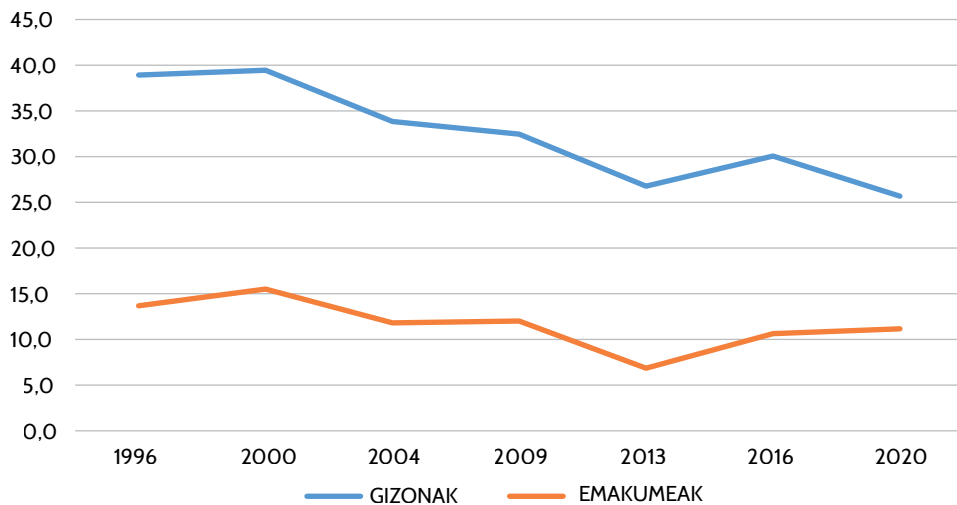
3.11. grafikoa. Laneko arrisku batzuen bilakaera, sexuaren arabera (%)



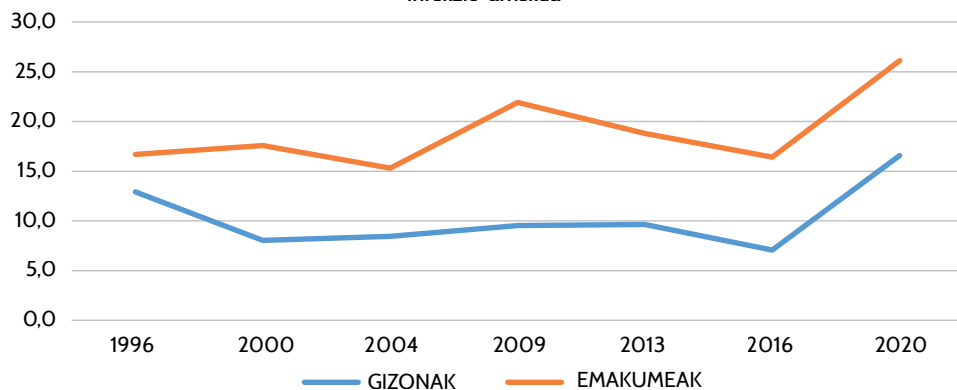
Iturria: Osalaneke egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

3.11. grafikoa (jarraipena)

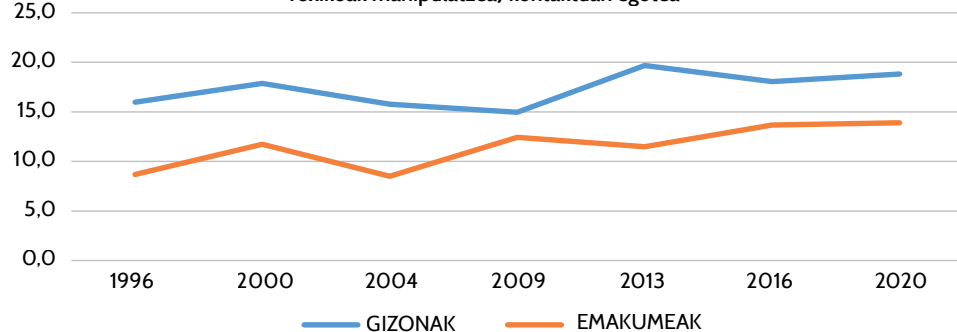
Produktu toxikoak arnastea



Infekzio-arriskua

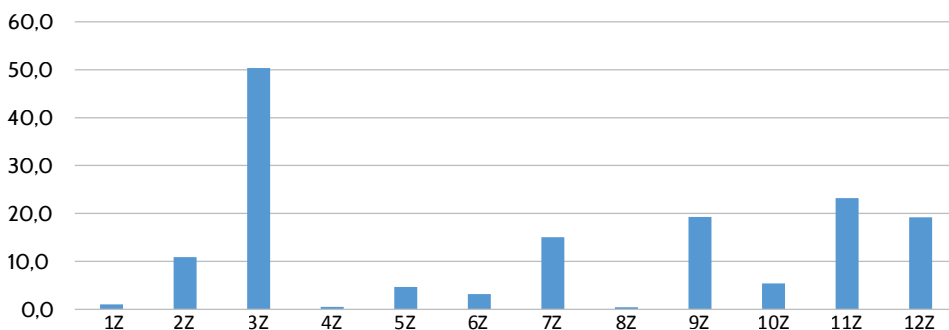


Toxikoak manipulatzea/kontaktuan egotea



Horrek bat egiten du arriskuen prebentzioa batik bat segurtasunean eta higiean zentratu izanarekin eta, higiearen barruan, inhalazio bidez kutsatzaile kimiko-koen eraginpean egoteko arriskuan zentratu izanarekin: horregatik hobetu da egoera arlo horietan, eta ez beste arrisku batzuetan.

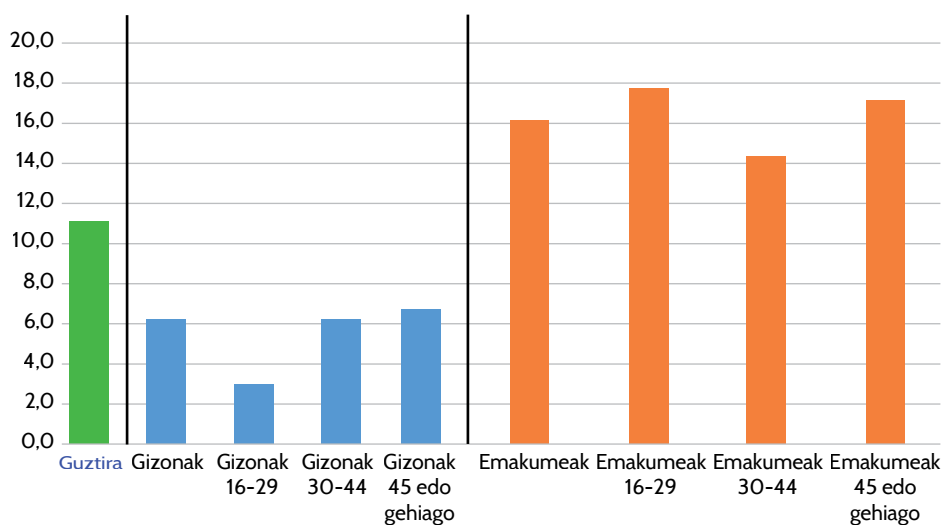
3.12. grafikoa. Gorputz-jariakinak/hondakinak manipulatzeko arriskua, lan-edukiaren arabera (2020)



Iturria: Osalaneke egin, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

Gorputz-jariakinak eta hondakinak esposizioan egoteko arriskuaren pertzepzioa lan feminizatuetan agertzen da (3.12. grafikoa), eta, beraz, batez ere emakumeak daude arrisku horren eraginpean (3.13. grafikoa). 2020ko inkestan jaso denez datua lehen aldiz, ez dugu denboran izandako bilakaeraren berri.

3.13. grafikoa. Gorputz-jariakinak/hondakinak manipulatzeko arriskua, sexuaren eta adin-taldearen arabera (2020)



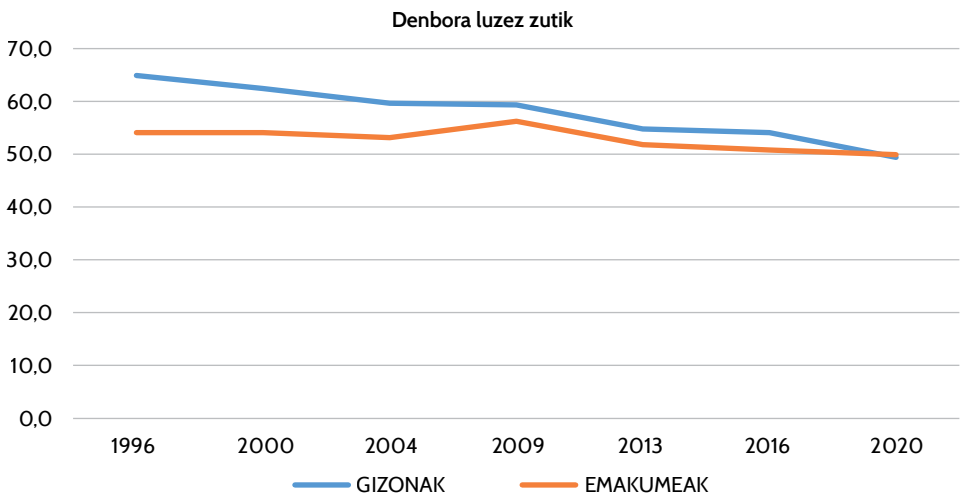
Iturria: Osalaneke egin, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

3.2.2. Arrisku ergonomikoak

Arrisku ergonomikoek langile gehienei eragiten diete, proportzio berean emakumeei eta gizonei (3.14. grafikoa). Arriskuen artean, honako hauek nabarmentzen dira: «zutik luzaroan egotea» (langileen % 50i eragiten diete, emakumeei zein gizonei) eta «jarrera neketsu edo behartuetan denbora asko igarotzea» (emakumeen eta gizonen % 40 ingururi eragiten diete).

Zutik egoteari dagokionez, gizonen kasuan pixkaka behera egiten ari da, baina emakumeenean bere horretan jarraitzen du. Ordenagailuko pantailari etengabe begiratzea ere lan-karga da gizonen eta emakumeen % 45entzat, eta etengabe ari da hazten; mugimendu errepikakorrek langileen % 40i eragiten diete, eta goranzko joera dute.

3.14. grafikoa. Arrisku ergonomikoen bilakaera, sexuaren arabera (%)

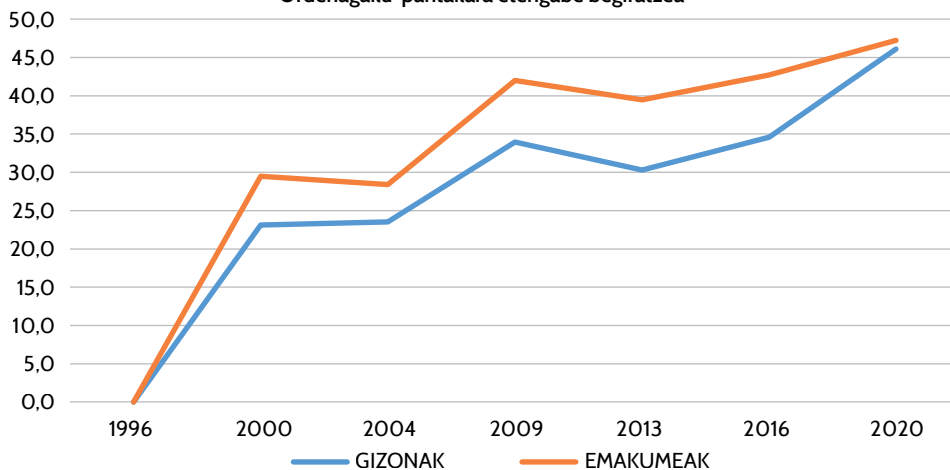


Iturria: Osalaneke egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

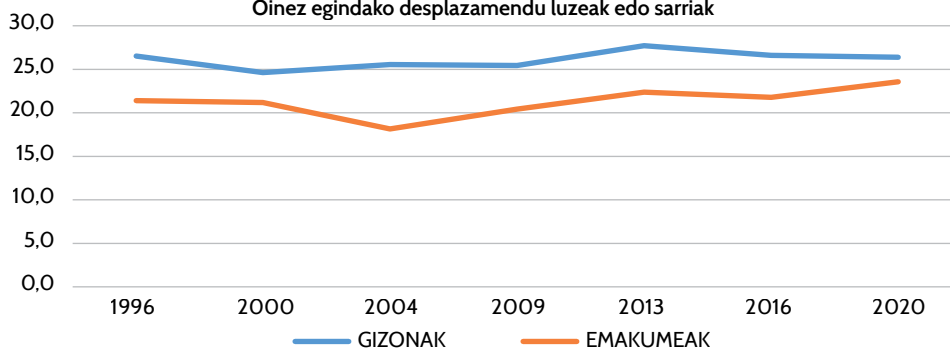


3.14. grafikoa (jarraipena)

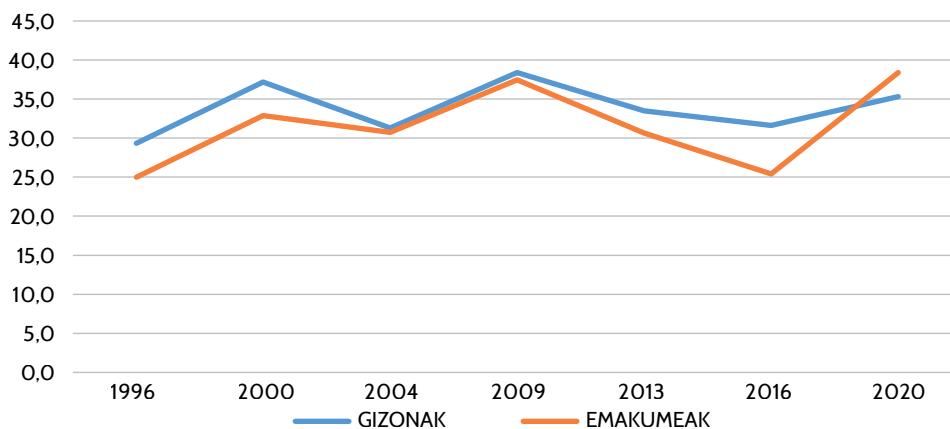
Ordenagailu-pantailara etengabe begiratzea



Oinez egindako desplazamendu luzeak edo sarriak

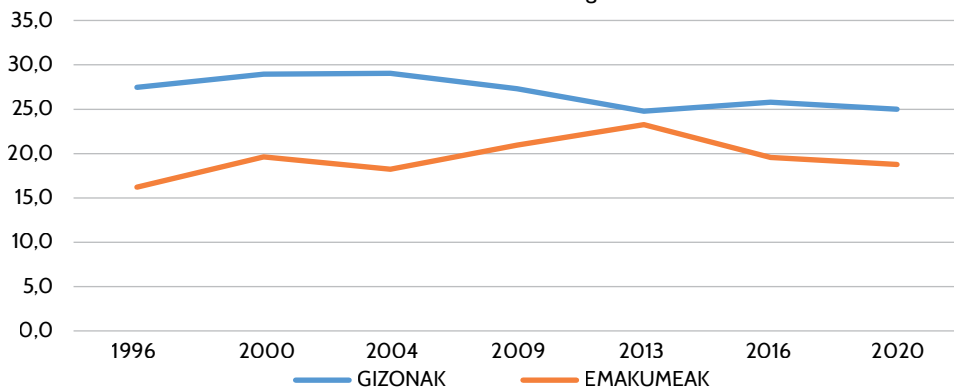


Mugimenduen sekuentzia behin eta berriz errepikatzea

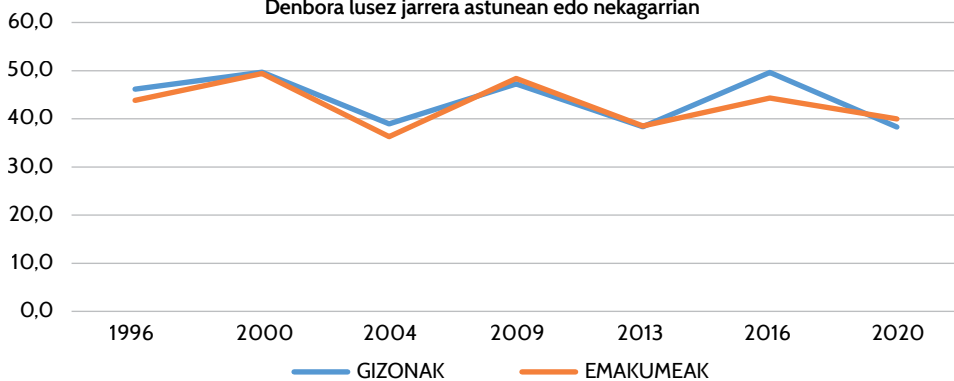


3.14. grafikoa (jarraipena)

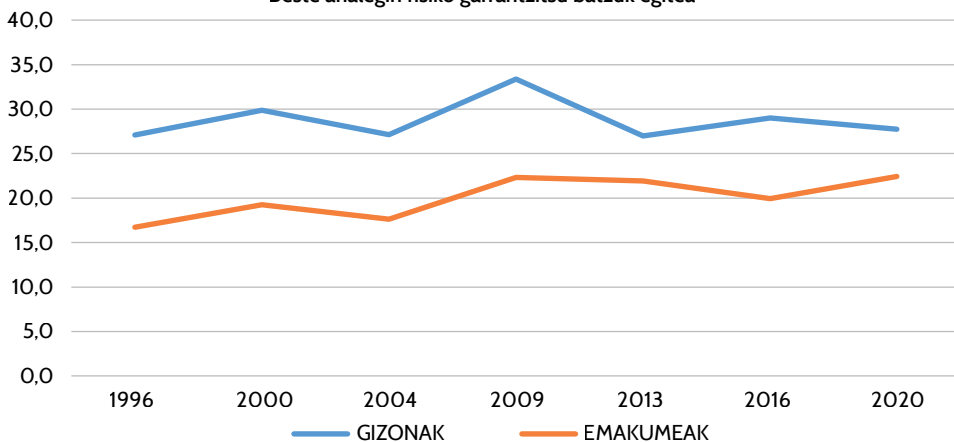
Zama astunak eramatea/mugitzea



Denbora luzez jarrera astunean edo nekagarrian

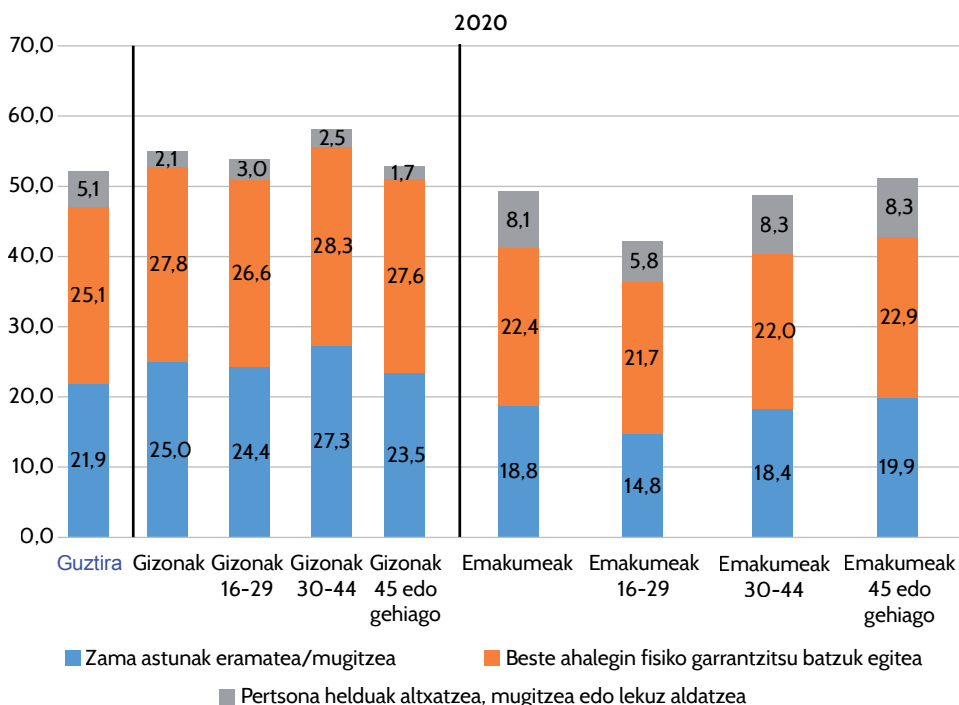


Beste ahalegin fisiko garrantzitsu batzuk egitea



2020an, berriaz txertatu da helduak altxatu, mugitu edo lekualdatzearen ondoriozko arriskuaren pertzepzioa; arrisku horrek emakume gehiagori eragiten die gizonei baino, osasun- eta zaintza-jardueren eta pertsonetikiko lanaren/merkataritzaren (kategoria baxua) berezko arriskua delako. Gainera, lan-karga honek ez du behera egiten emakume langileen adinak gora egin ahala (3.15. grafikoa). Halaber, ez daukagu bilakaeraren berri.

3.15. grafikoa. Gehiegizko ahaleginen batura, sexuaren eta adinaren arabera (2020)



Iturria: Osalanek egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

3.2.3. Arrisku psikosozialak

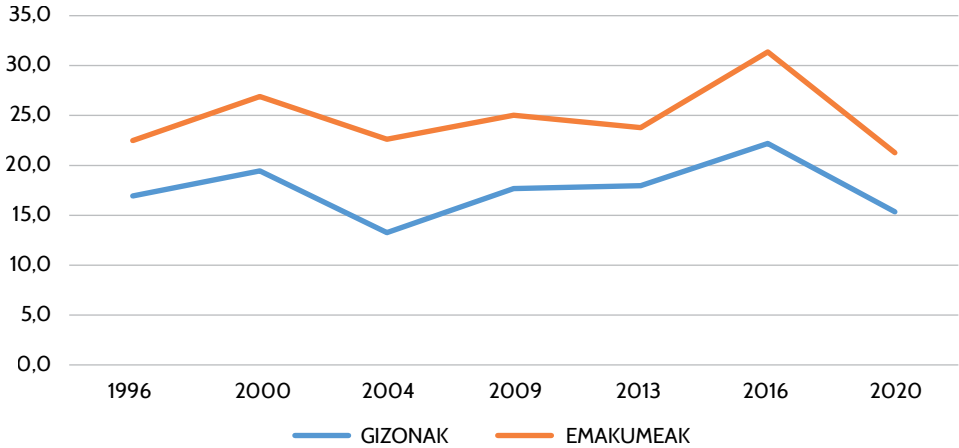
Hurrengo kapituluan emakumeek eta gizonek arrisku-faktore psikosozialekiko hautematen duten esposizioan sakonduko badugu ere, hona hemen LBI-2020 inkestan ateratako emaitza garrantzitsuenetako batzuen aurrerapena:

3.6. grafikoan ikusten denez, arrisku psikosozialen artean, 2020an langileen % 50ek baino gehiagok hauteman zuten «buruan informazio asko gorde behar izatekoa». Karga horren eraginpean daudela hautematen duten gizonen eta emakumeen ehunekoak, gainera, gora egin du 2013tik.

«Kontzentrazio edo zaintza espezifiko etengabeak» ere gizonen % 50i baino gehiagori eta emakumeen % 40i eragiten die.

Emakumeen esanetan, jendearekin sortutako tentsio-egoera gehiago bizitzen dituzte, eta joera ez da denboran aldatu (3.16. grafikoa).

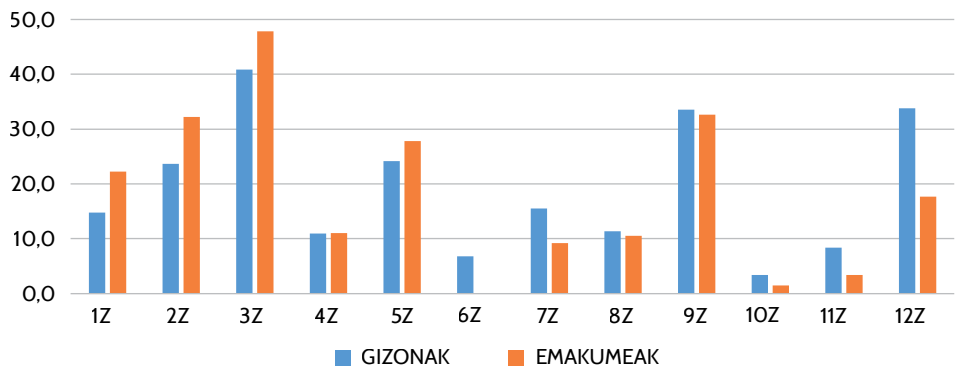
3.16. grafikoa. «Jendearekin sortutako tentsio-egoeratarako» arriskuaren bilakaera



Iturria: Osalanek egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

Esposizio handieneko jarduerak honako hauek dira: 3Z Osasuna eta gorputz-ongizatea (unibertsitateko titulazioa), 9Z Pertsonetikiko harremana dakarren lana/Merkataritza (kategoria baxua) eta 2Z Hezkuntza/irakaskuntzako zereginak (unibertsitate-tituluak) (3.17. grafikoa).

3.17. grafikoa. «Jendearekin sortutako tentsio-egoeratarako» arriskua, lan-edukiaren arabera (EAE, 2020)



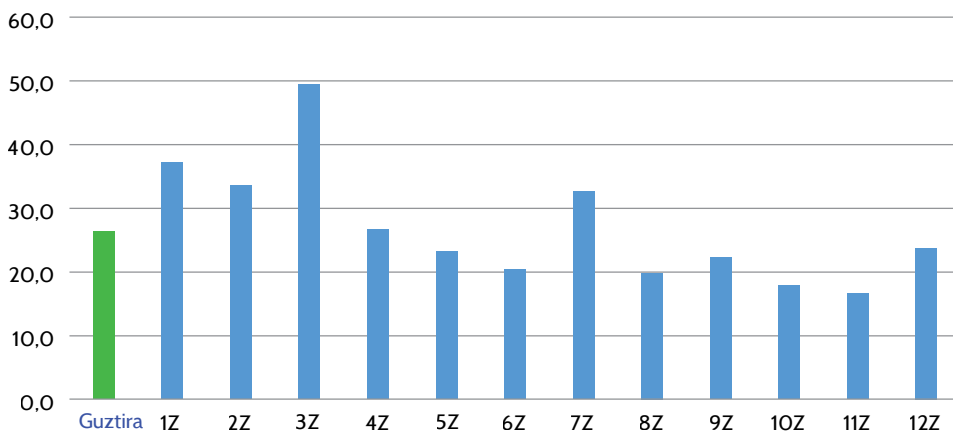
Iturria: Osalanek egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.



2020an, elkarrizketatuei lehen aldiz galdetu zaie loari eragiten dion kezkarik duten, eta, orduan, ikusi dugu gizonen eta emakumeen ia % 25 atsedean ona hartu gabe joaten direla lanera.

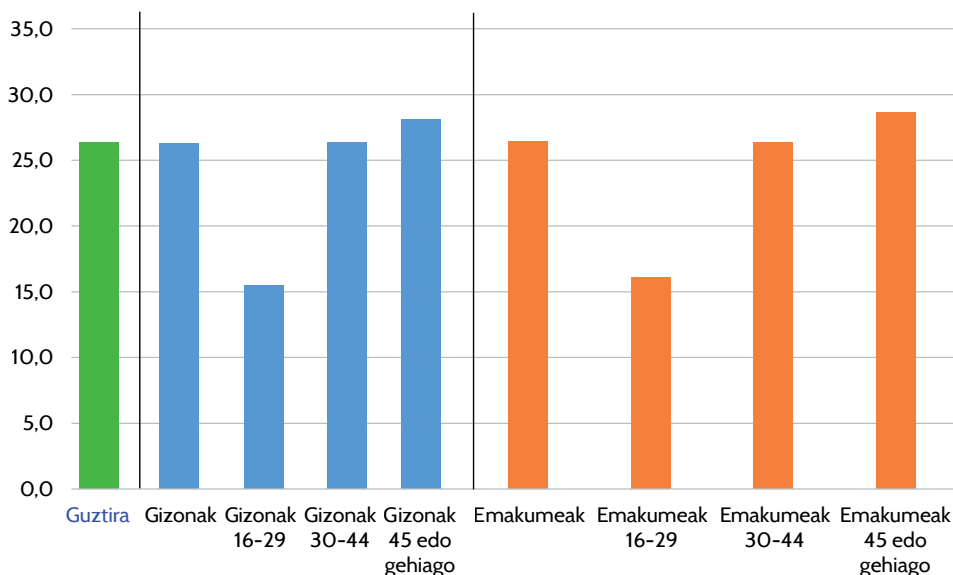
Osasuneko, zuzendaritzako eta irakaskuntzako jarduerak nabarmentzen dira (3.18. grafikoa), eta berdin-berdin eragiten diete emakumeei zein gizoni (3.19. grafikoa).

3.18. grafikoa. Loari eragiten dioten kezkak, lan-edukiaren arabera (EAE, 2020)



Iturria: Osalanekegina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

3.19. grafikoa. Loari eragiten dioten kezkak, sexuaren eta adinaren arabera (EAE, 2020)



Iturria: OSALANek egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

4. Arrisku psikosozialen analisi xehea

Lehen esan moduan, azterlan honen kapitulu oso bat eskainiko zaio emakumeek eta gizonen arrisku psikosozialekiko esposizioari dagokionez duten egoerari, orain arte gutxi aztertu den eta bereziki konplexua den arlo honi jakintza gaineratzeko asmoz.

Laneko faktore psikosozialak antolamenduko alderdiak dira, eta zuzenean eragiten diote langileen osasun fisiko, psikiko eta sozialari. Berrikuspen honetan, faktoreok txertatu nahi izan ditugu, langileei oro har nola eragiten dieten aztertzeko eta, halaber, gizonen eta emakumeen artean egon daitezkeen desberdintasunak detektatzeko.

Lan Baldintzen Inkesta (LBI-2020) antolaketaren hainbat dimentsiotara hurbiltzeko aukera ematen duen galdetegi batean oinarritzen da (laneko arrisku psikosozialen balorazioa), baina galdetegiak ez ditu jasotzen Arrisku Psikosoziala Kudeatzeko Europako Taldearen (PRIMA) sailkapenean zehaztutako arrisku-faktore psikosozialen inguruko adierazle guzti-guztiak.

Aztertutako faktoreak faktore psikosozial hauekin lotuta daude, PRIMA-EF sailkapenaren arabera:

1. Lan-educia.
2. Lan-kargak eta -erritmoa.
3. Lan-denbora.
4. Kontrola eta parte-hartzea.



5. Antolaketa-kultura.
6. Harreman pertsonalak.
7. Garapen pertsonala.
8. Etxea/lana interakzioa.

LBI-2020 inkestan, ez dago «rolaren argitasuna» faktorea aztertzeke adierazlerik.

Modu osagarrian, LBI-2020 inkestako adierazleen analisiaren kontraste gisara, 2018ko Osasun Inkestan kontuan hartutako aldagai batzuk jaso ditugu, honako faktore psikosozial hauei buruzkoak: lan-edukia, lan-kargak eta -erritmoa, kontrola eta parte-hartzea eta harreman pertsonalak.

Kapitulu honetan, Euskadiko soldatapeko langileen faktore psikosozialak aztertuko ditugu; hots, besteren kontura lan egiten duten eta lan ordaindua duten langileenak, kooperatibistak sartuta (beraz, norbere konturako langileak bazter utzi dira).

Gai batzuk aztertzeke, langileek antolakundean duten posizio hierarkikoaren arabera zehaztutako lanbide-kategoriak hartu ditugu aintzat, baita industria-sektorean edo hirugarren sektorean lan egiten den ere; beste kontu batzuk aztertzeke, ordea, langileak betetzen duen zeregina edo lanpostua baino ez dugu begiratu.

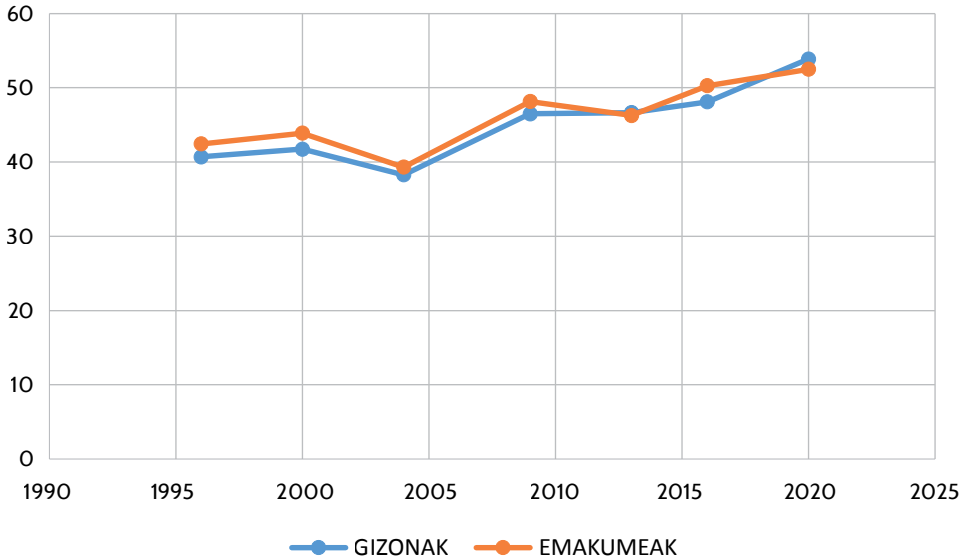
4.1. Lan-edukia

LBI-2020 inkestan, lan-edukiarekin lotutako faktoreei buruzko lau galdera daude.

4.1.1. Buruan informazio asko gorde behar izatea aldi berean

Langileen erdiek baino gehiagok adierazi dute buruan aldi berean informazio asko gordetzera behartzen dituela lanak. Denboran, gero eta langile gehiagok aipatu dute berezitasun hori: 1996an, emakumeen % 42,5ek esaten zuten lanak buruan aldi berean informazio asko gordetzera behartzen zituela, eta, 2020an, ehuneko hori % 52,5era igo da; gizonen artean, berriz, % 40,7tik % 53,9ra igo da (4.1. grafikoa).

4.1. grafikoa. Buruan informazio asko gorde behar izatea aldi berean (1996-2020)



Iturria: OSALANek egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

4.1.2. Zeregin monotonoak egitea

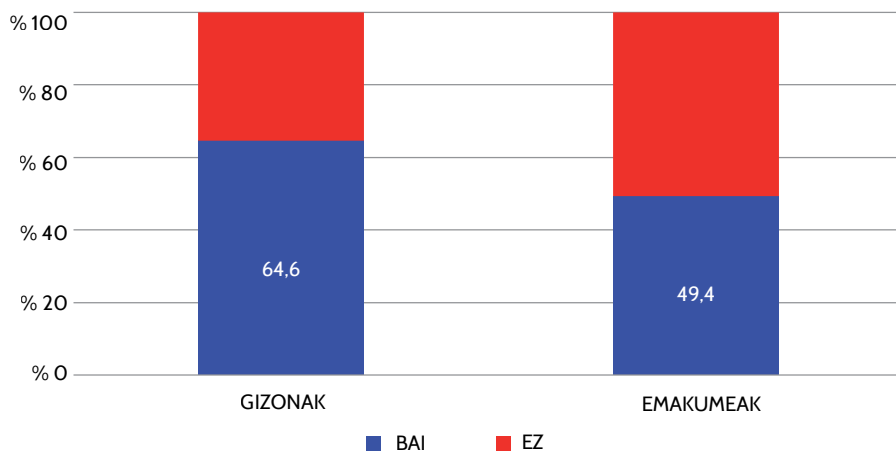
Horri buruz, emakumeen eta gizonen erdiek adierazi dute lanean oro har zeregin monotonoak egin behar izaten dituztela.

Zentzu horretan, 2018ko Osasun Inkestan, lanean lan monotono eta errepikakorra egiten zuten edo aurretik egin ote zuten galdetu zitzaizen elkarrizketatuei: emakumeen % 34,8k erantzun zuten beti, ia beti edo askotan egiten zutela edo egin izan zutela lan monotono eta errepikakorra. Gizonezkoen kasuan, portzentaje hori % 31,3koa zen.

Berriro ere, emakumeen erdiek eta, kasu honetan proportzio handiagoan, gizonen ia-ia bi herenek erantzun dute oro har zeregin konplexuak egin behar dituztela lanean (4.2. grafikoa).



4.2. grafikoa. Zeregin konplexuak egitea

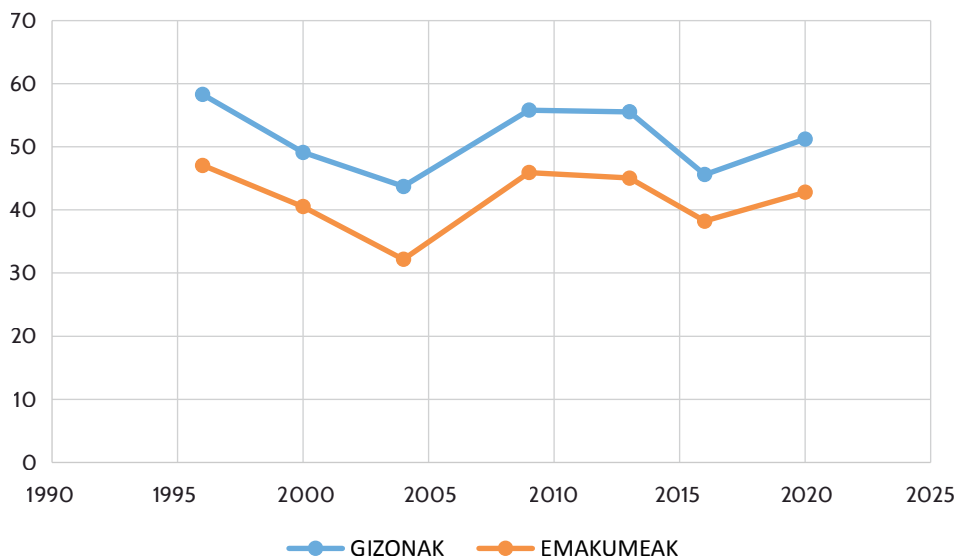


Iturria: OSALANek egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

4.1.3. Etengabe adi egotea

Gizonen erdiek (% 51,2k) eta, proportzio handi baina zertxobait gutxiagoan, emakume askok (% 42,8k) adierazi dute lanean kontzentrazio espezifikoan eduki behar dutela (4.3. grafikoa).

4.3. grafikoa. Etengabeko kontzentrazio edo zaintza espezifikoa (1996-2020)



Iturria: OSALANek egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

2018ko Osasun Inkestan, galdera bat horri buruzkoa zen, eta elkarrizketatuei galdetu zitzaien ea lanean arreta-maila altua edo oso altua eduki behar zuten edo eduki behar izan zuten aurretik. Erantzunetan, arretak duen pisua nabarmentzen da: emakumeen % 73,5ek erantzun zuten beti, ia beti edo askotan eduki behar zutela edo eduki behar izan zutela arreta-maila altua edo oso altua lanean. Gizonezkoen kasuan, ehuneko hori are handiagoa zen, % 80,1ekoa.

4.2. Lan-karga eta -erritmoa

LBI-2020 inkestako bi galdera eta 2018ko Osasun Inkestako galdera bat lan-kargari eta -erritmoari buruzkoak dira.

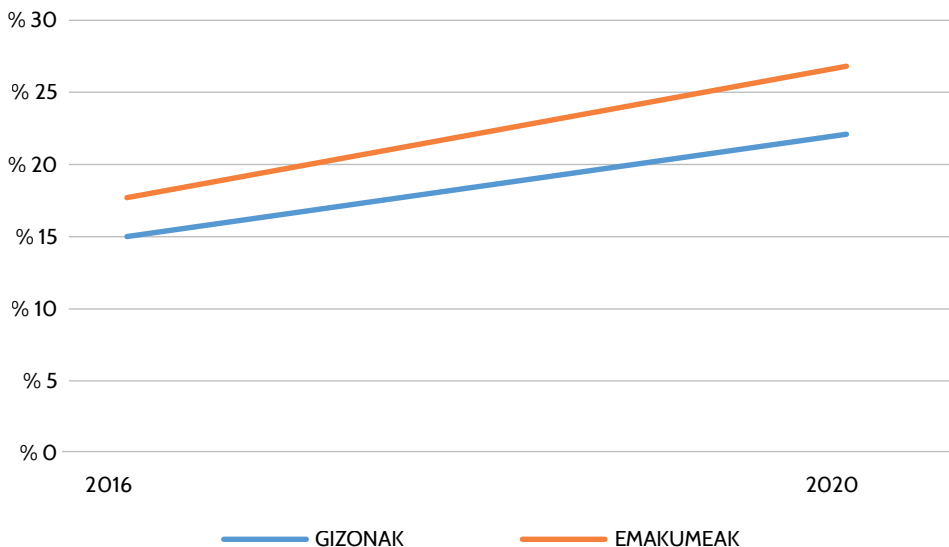
4.2.1. Zer erritmotan egin behar duten lan

2018ko Osasun Inkestan, lan oso azkar egin behar zuten edo egin behar izan zuten galdetu zieten elkarrizketatuei. Erantzunetan, ez zen sexuaren arabera desberdintasunik ikusi: emakumeen % 43k eta gizonen % 44,6k erantzun zuten beti, ia beti edo askotan egin behar zutela edo egin behar izan zutela lan oso azkar. Dena dela, hamar langiletik zortzik baino gehiagok esan zuten nahiko gustura edo oso gustura zeudela lan egiteko ezarritako erritmoarekin, LBI-2020 inkestaren arabera.

4.2.2. Lan ondo egiteko denbora nahikoa

Langileen laurden bat inguruk esaten du ez daukala lan egoki egiteko nahikoa denbora. Denbora nahikoa ez edukitzearen pertzepzioak gora egin du denboran: gizonen artean, 1996an % 15ekoa izatetik 2020an % 22,1ekoa izatera pasa da, eta, emakumeen artean, % 17,7tik % 26,8ra (4.4. grafikoa). Datuetatik ondorioztatzen denez, gizonek baino emakume gehiagok esaten dute ez daukatela lan ondo egiteko denbora nahikorik.

4.4. grafikoa. Denbora nahikoa ez edukitzearen pertzepzioa (2016-2020)



Iturria: OSALANek egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

Lan egiteko baliabideak egokiak ote diren galdetzean gizonak zein emakumeek gehien azpimarratu duten arazoa da, eta denbora-falta hori hautematen duten pertsonen proportzioa igotzen ari da; bestetik, pertzepzio horren berri ematen duten emakumeen proportzioa handiagoa da, gizonena baino. 2009tik, 10 portzentaje-puntutan egin du gora.

Lan egoki egiteko denbora nahikorik ez dutela dioten emakumeen eta gizonen proportziorik handiena lanbide-kategoria hauetan kokatuta dago: 2Z Hezkuntza/irakaskuntzako zereginak (unibertsitate-tituluak) (emakumeen % 47 eta gizonen % 32,6) eta 3Z Osasuna eta gorputz-ongizatea (unibertsitateko titulazioa) (% 41,4 eta % 36,3); ehunekoia beti da handiagoa emakumeen artean gizonen artean baino. Halere, lan-eduki batean, gizonak emakumeek baino gehiago hautematen dute arazo hau: hirugarren sektoreko ekoizpeneko kategoria altuetan eta industria-ekoizpeneko kategoria baxuetan.

2018ko Osasun Inkestan, galderetako bat lan-kargari buruzkoa zen, lan asko zuten eta estututa sentitzen ziren galdetzen baitzuen. Emakumeen % 32,7k eta gizonen % 30,2k erantzun zuten lan-kargatik estututa sentitzen zirela.

4.2.3. Aldi berean hainbat zeregin egitea

Arrisku-faktore psikosozial honi buruzko galdera ez da LBI-2020 inkestan jasotzen, 2018ko Osasun Inkestan baizik.

2018ko Osasun Inkestan, elkarrizketatuei galdetu zieten ea hainbat zeregin egin behar zituzten aldi berean. Erantzunetan, ez zen sexuen arteko desberdintasunik detektatu: langileen erdiek ia (emakumeen % 49,9k eta gizonen % 48,2k) baieztatu zuten beti, ia beti edo askotan egin behar zituztela hainbat zeregin aldi berean.

4.3. Lan-denbora

LBI-2020 inkestan, lan-denborarekin lotutako faktoreei buruzko 6 galdera daude.

4.3.1. Txandakako lana

Euskadiko langileen laurdenek egiten dute lan txandaka, txandakako ordu-tergiekin; gizonen proportzioa zertxobait handiagoa da emakumeena baino (gizonen % 24,2 eta emakumeen % 20,9).

4.3.2. Gaueko lana

Gauetz lan egiten dutela dioten emakumeen proportzioa txikiagoa da (% 10,5ekoa) gizonena baino (% 22koa). Emakumeek, oro har, noizbehinka egiten dute lan gauetz; gizonek, berriz, maiz.

4.3.3. Astean bi egun jarraian atsedeen hartzea

Emakumeen % 20,9k eta gizonen % 16,6k esaten dute astean ez dauzkatela elkarren segidako bi egun atsedeen hartzeko.

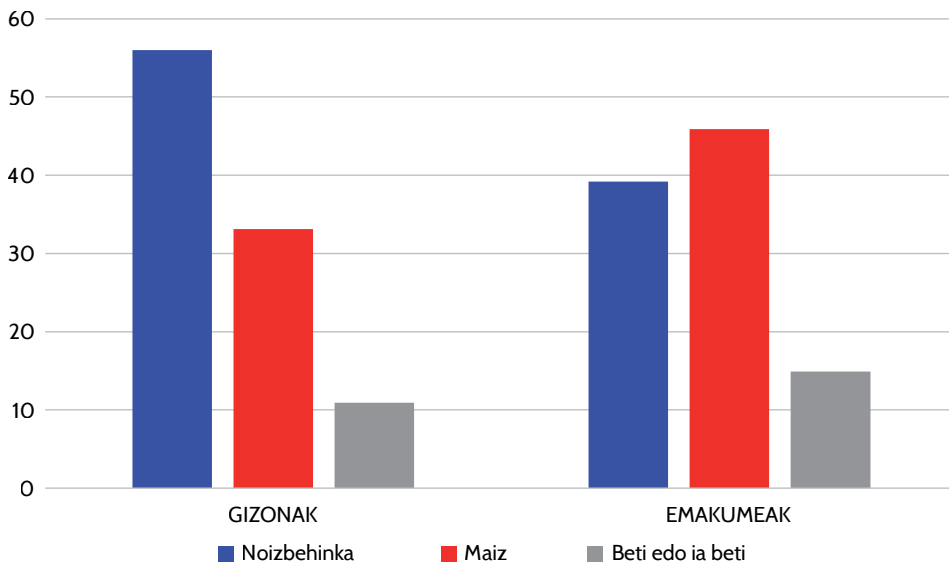
4.3.4. Igandeetan lan egitea

Gizonen herenek ia (% 29,3k) eta emakumeen % 22k esaten dute noizbait gutxienez igandean egin dutela lan.



Halere, nabarmentzekoa da emakumeek baino gizon gehiagok esaten badute ere igandetan lan egiten dutela, igandetan lan egiten duten emakumeen artean askotan edo beti edo ia beti hala egiten duten emakumeen ehunekoa dezente handiagoa dela igandetan lan egiten dutela esaten duten gizonena baino (% 58,4 eta % 44) (4.5. grafikoa).

4.5. grafikoa. Igandean lan egitea



Iturria: OSALANek egin, LBI-2020 inkestan oinarrituta

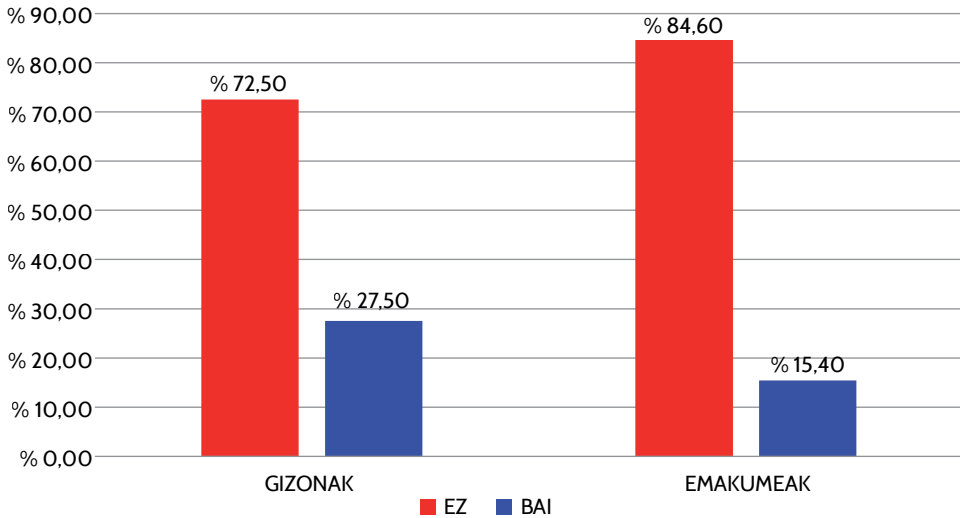
4.3.5. Larunbatetan lan egitea

Noizbehinka larunbatetan lan egiten ote duten galdetzean, joerak errepikatu egin dira, baina bada ñabardurarik ere, igandetako lanari dagokionez: lehenik, langile gehiagok esaten dute larunbatetan lan egiten dutela, igandetan baino (emakumeen % 37,9k eta gizonen % 40,4k esaten dute noizbait larunbatean egin dutela lan); bigarrenik, igandetako lanarekin gertatu moduan, askoz ere emakume langile gehiagok esaten dute askotan (% 38) edo beti edo ia beti (% 25,7) egiten dutela lan larunbatetan, larunbatetan askotan (% 28) edo beti edo ia beti (% 14,9) lan egiten dutela esaten duten gizon langileek baino.

4.3.6. Egunean 10 orduz baino gehiagoz lan egitea

Azpirarratzekoa da noizbait 10 orduz baino gehiagoz lan egin dutela esaten duten langileen kopurua: gizonen % 27,5ek eta emakumeen % 15,4k (4.6. grafikoa).

4.6. grafikoa. Egunean 10 orduz baino gehiagoz lan egitea noizbait



Iturria: OSALANek egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

4.4. Kontrola eta parte-hartzea

LBI-2020 inkestan, kontrolarekin eta parte-hartzearekin lotutako faktoreei buruzko lau galdera daude. Faktore psikosozial honek zerikusia dauka langileak lan-jardunari eta -antolaketari buruzko erabakietan parte hartzeko duen ahalmenarekin eta aukerarekin, baita erabakiak hartzeko aukera horrek sorrarazten duen autonomia-mailarekin ere.

4.4.1. Lan-metodoa aldatzea

Langileen erdiek baino gehiagok esaten dute lan-metodoa hautatu edo aldatu dezaketela; emakumeen % 51,9k eta gizonen % 56,8k.

Lanpostu hauetan aritzen diren langileek:

- Etxe partikularreko etxeko zerbitzua (garbiketa eta/edo pertsonen zaintza).



- Zeregin tekniko edo zientifikoak. Osasuna, gizarte-zerbitzuak eta irakaskuntza. Lanbide liberalak.
- Antolaketa, zuzendaritza, lanaren kontrola.

Esaten dute gehien lan-metodoa hautatu edo aldatu dezaketela.

4.4.2. Zereginen ordena aldatzea

Langile are gehiagok esaten dute zereginen ordena hautatu edo aldatu dezaketela. Bi herenek baino gehiagok baieztatzen dute; emakumeen % 70ek eta gizonen % 68,2k.

2018ko Osasun Inkestan, biztanleei galdetu zieten ea lanean zereginen banaketari eta prozedurei buruzko erabakirik har zezaketen.

Emakumeen % 56,4k eta gizonen % 54,5ek erantzun zuten beti, ia beti edo askotan zeukatela beren zereginen banaketari eta prozedurei buruz erabakitzeke autonomia hori.

4.4.3. Lan-erritmoa aldatzea

Emakumeen % 56,7k eta gizonen % 58,5ek esaten dute lan-erritmoa hauta edo alda dezaketela. Nolabaiteko autonomia hori handiagoa da lanpostu hauetan:

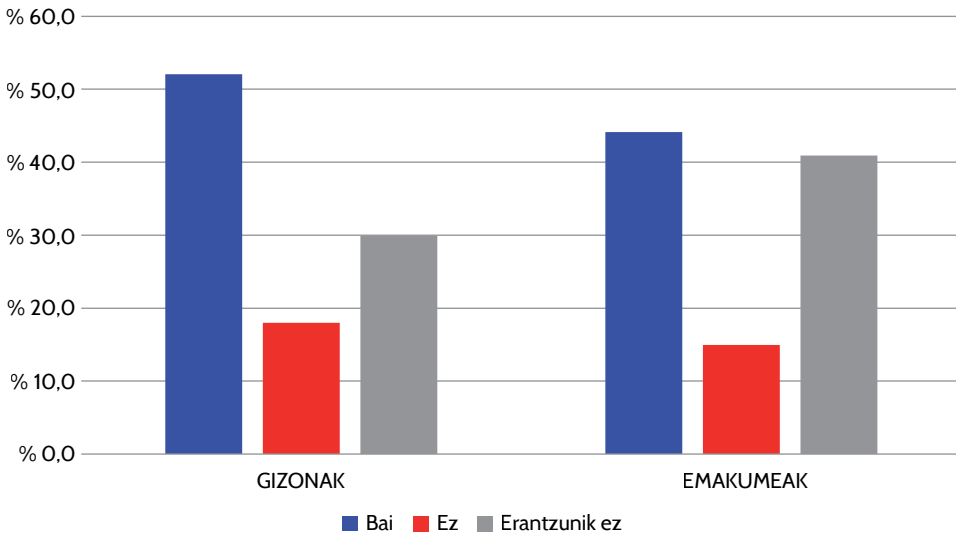
- Etxe partikularreko etxeko zerbitzua (garbiketa eta/edo pertsonen zaintza).
- Zeregin tekniko edo zientifikoak. Osasuna, gizarte-zerbitzuak eta irakaskuntza. Lanbide liberalak.
- Antolaketa, zuzendaritza, lanaren kontrola.
- Merkataritzako, kontabilitateko, administrazioko eta bulegoko beste zeregin batzuk.

2018ko Osasun Inkestako galderetako bati emandako erantzunetan (lanaldian zehar nire lan-erritmoa markatu dezaket edo nezakeen), autonomiaren ezaugarri hori azpimarratu zen: emakumeen % 49k eta gizonen % 49,2k erantzun zuten beti, ia beti edo askotan egin zezaketela.

4.4.4. Etenaldiak edo atsedenaldiak noiz egin aukeratzea

Langileen kopuru handi batek adierazten dute etenaldiak edo atsedenaldiak egiteko uena aukeratu dezaketela. Zentzu horretan, nabarmentzekoa da gizon gehiagok esaten dutela ahal hori daukatela emakumeek baino: gizonen % 52k eta emakumeen % 44k (4.7. grafikoa).

4.7. grafikoa. Etenaldiak egiteko uena aukeratzea



Iturria: OSALANek egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

4.5. Antolaketa-kultura

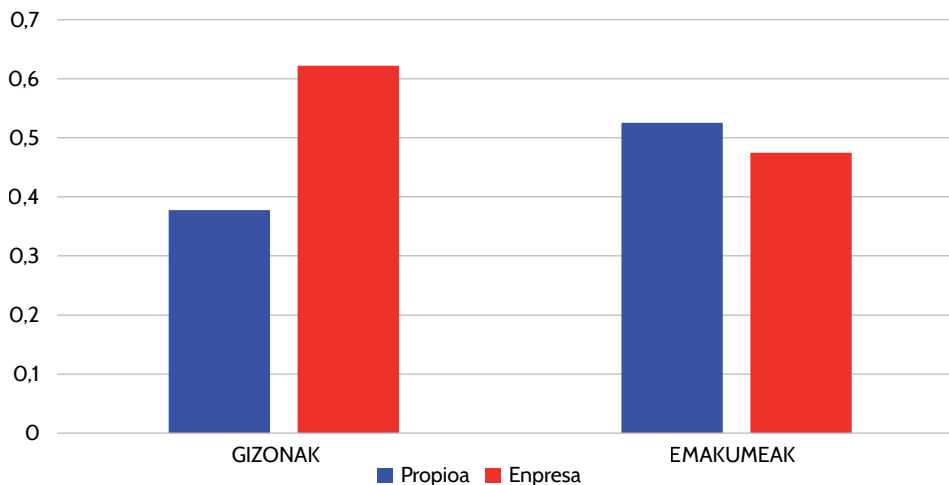
LBI-2020 inkestan, antolaketa-kulturarekin lotutako faktoreei buruzko zazpi galdera daude.

4.5.1. Azkenengo 12 hilabeteetan 40 orduetik gorako prestakuntza-ikastaroak egitea

Langile ugari (emakumeen % 76,7k eta gizonen % 75,9k) esaten dute 40 orduetik gorako prestakuntza-ikastaroak egin dituztela azken 12 hilabeteetan; halere, sektoreren batean (hala nola etxe partikularreko etxeko zerbitzuan: garbiketa eta/edo pertsonen zaintza), prestakuntza ezdeusa da ia.

Prestakuntza egin dutenen artean, emakumeak gehiago trebatzen dira beren ekimenez, gizonak baino (% 52,5 eta % 37,8), eta gizon gehiagok egiten dute enpresaren ekimenez, emakumeek baino (% 62,1 eta % 47,6) (4.8. grafikoa).

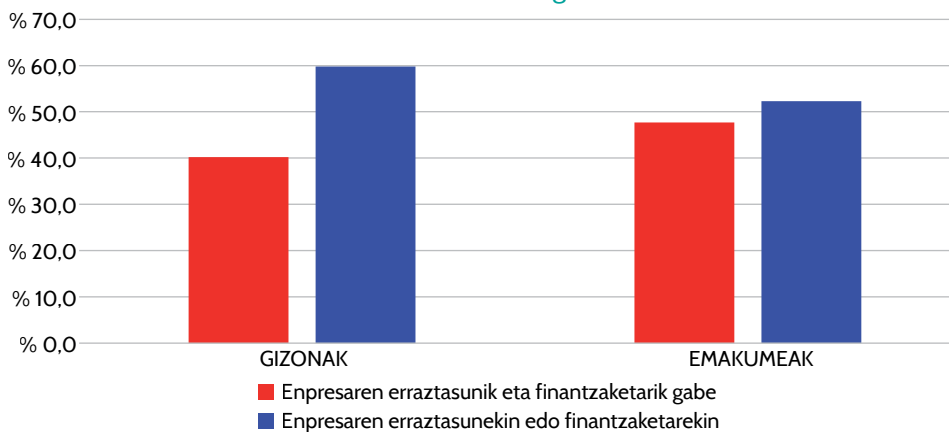
4.8. grafikoa. Ikastaroa egiteko ekimena



Iturria: OSALANek egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

Norberaren ekimenez trebatzen diren langileen artean, emakume gehiagok esaten dute enpresaren erraztasunik eta finantzaketarik gabe egiten dutela (% 47,8k). Norberaren ekimenez trebatzen direla esaten duten gizonen artean, % 40,2k esaten dute enpresaren erraztasunik eta finantzaketarik gabe egiten dutela (4.9. grafikoa).

4.9. grafikoa. Norberaren ekimenez egindako ikastaroetan enpresaren erraztasunik eta finantzaketa egotea



Iturria: OSALANek egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

Enpresatik at edo haren laguntzarik gabe egindako prestakuntza bereziki garrantzitsua da arlo hauetan aritzen diren emakumeentzat, baina baita gizonentzat ere: ostalaritza, zaintza pertsonala, garraioa, garbiketa eta segurtasuna. Bestalde, zeregin tekniko edo zientifikoetan, osasun, gizarte-zerbitzu eta irakaskuntzako lanetan eta lanbide liberaletan, batez ere emakumeak trebatzen dira enpresaren laguntzarik gabe edo enpresatik at.

4.5.2. Informazio argi eta nahikoa

Langileen % 80k baino gehiagok esaten dute informazio argi eta nahikoa dutela lan ondo egiteko; emakumeen % 84k eta gizonen % 80,6k.

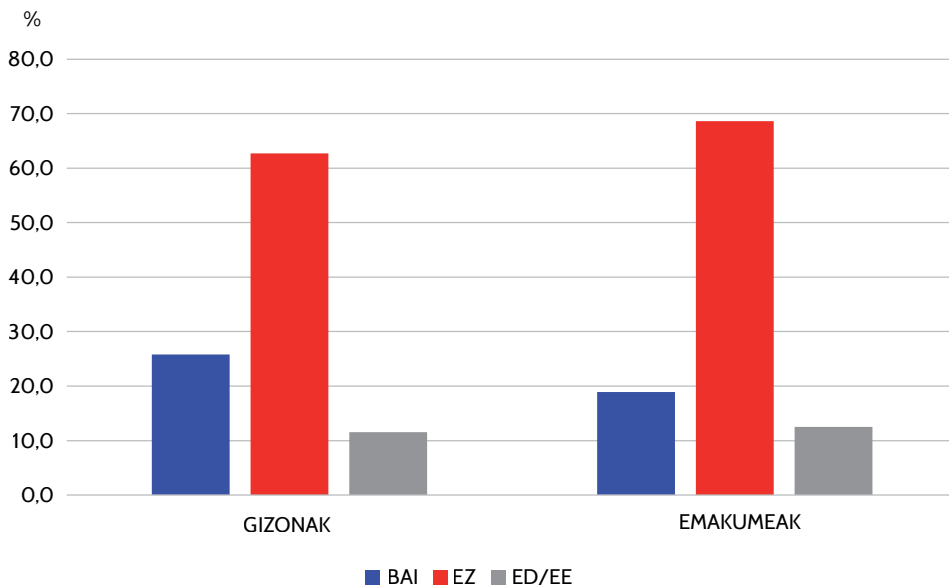
4.5.3. Lankidetzarako aukera

Berriro ere, langile gehien-gehienek (emakumeen % 81,8k eta gizonen % 83,4k) esaten dute lanean, oro har, lankidetzan aritzeko aukera dutela, lan ondo egiteko.

4.5.4. Akatsengatik zigorra jasotzeko aukera

Bost emakume langiletik ia batek (% 18,9k) eta lau gizon langiletik batek (% 25,8k) erantzun dute lanean huts egiteak zigorra ekar dezakeela edo zezakeela (enplegua galtzeko arriskua edo enplegua galtzea, soldata murriztea) (4.10. grafikoa). Pertzepzio hori handiagoa da gizonen artean emakumeen artean baino, lanbide-kategoria guztietan, bi hauetan izan ezik: 3Z Osasuna eta gorputz-ongizatea (unibertsitateko titulazioa) eta 9Z Pertsonekin harremana izatea dakarten lanak/merkataritza (kategoria baxua). 1996tik, ideia horrek gora egin du emakumeen nahiz gizonen artean. Emakumeen artean, % 15,9tik % 18,9ra igo da, eta, gizonen artean, % 19,8tik % 25,8ra.

4.10. grafikoa. Akatsengatik zigorra jasotzeko aukera



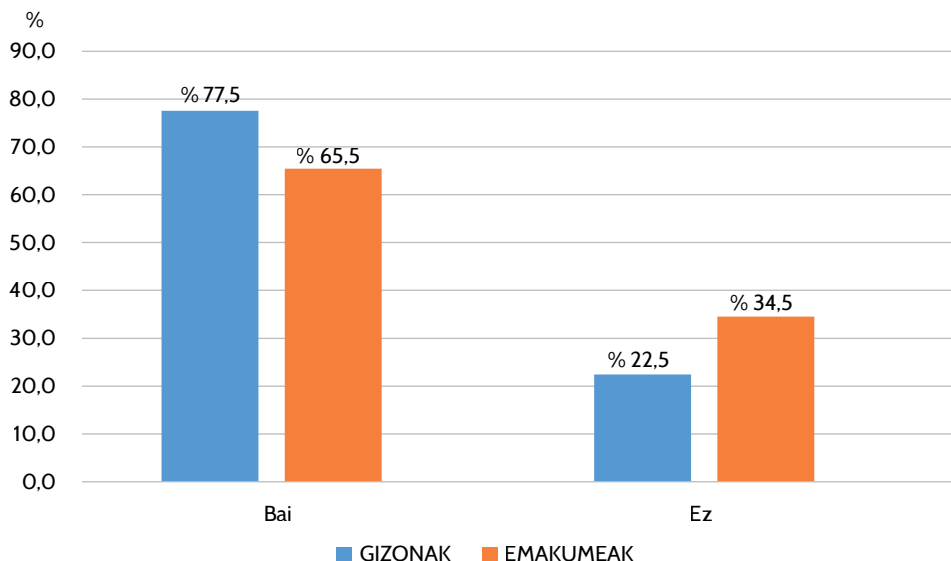
Iturria: OSALANek egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

4.5.5. Ezusteko arazoak konpontzea

Faktore hau hainbat modutara interpreta daiteke. Batetik, ezustekoak nor bere kabuz (hots, antolakundearen laguntzarik gabe) konpondu behar izatea dela uler daiteke, eta, bestetik, lan egiteko orduan autonomia edukitzea dela. Azken kasu horretan, kontrolarekin eta parte-hartzearekin lotutako faktore batez ariko ginateke, antolaketa-kulturaz beharrean.

Emakume langileen bi herenek eta gizon langileen hiru laurdenek baino gehiagok erantzun dute baietz (4.11. grafikoa). Hau da, giza taldearen zati handi batek esaten du lanean bere kabuz konpondu behar izaten dituela ezusteko arazoak; gizonen batezbestekoa zertxobait handiagoa da.

4.11. grafikoa. Ezusteko arazoak nor bere kabuz konpontzea



Iturria: OSALANek egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

Laneko ezusteko arazoak nor bere kabuz konpontzeko aukera langileek erabakiak hartzeko duten autonomiatzat hartzen badugu, partikularren etxeetako etxeko zerbitzuan (garbiketa eta/edo pertsonen zaintza), ostalaritzan, zaintza pertsonalean, garraioan, garbiketari edo segurtasunean eta ekoizpen-sektorean lan egiten duten emakumeek autonomia gutxiago dute, beste sektore batzuetan lan egiten duten emakumeek baino eta gizonek baino (emakume horien erdiek gutxi gorabehera baietz erantzun dute).

4.5.6. Egiten duten lanaren kalitatea baloratzea

Faktore honek ere bi interpretazio dauzka: enpresak lanaren kalitatea baloratzeko orduan ez laguntzea edo langileak lanean autonomia edukitzea.

Emakumeen % 53,9k uste dute lanean beren kabuz baloratu behar dutela beren lanaren kalitatea. Gizonezkoen kasuan, portzentaje hori % 62,4ra igotzen da.

Autonomia-zantzu posible hori txikiagoa da emakumeen artean gizonen artean baino, baita zerbitzu hauetan aritzen diren emakumeen artean ere, erdiek baino gehiagok adierazten baitute lanean ez dutela egindako lana baloratu behar: partikularren etxeetako etxeko zerbitzuan (garbiketa eta/edo pertsonen

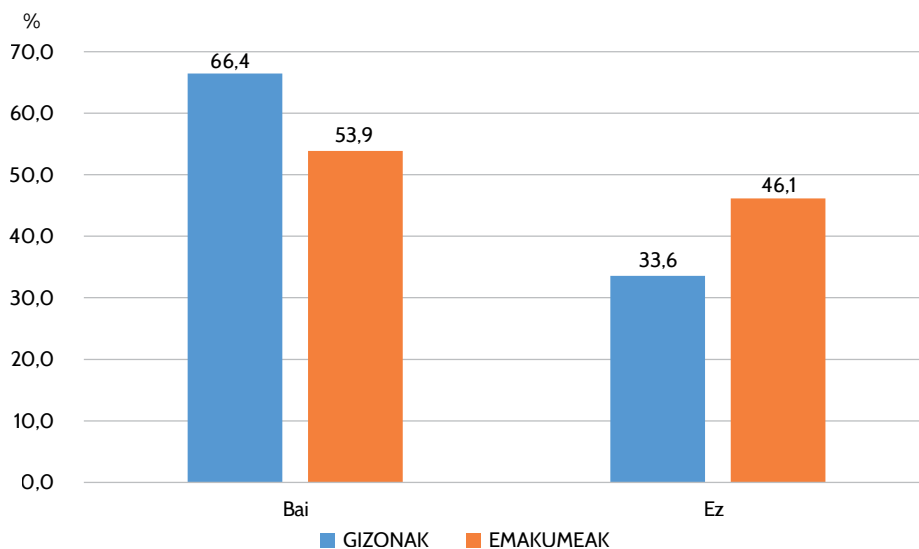


zaintza), ostalaritzan, zaintza pertsonalean, garraioan, garbiketan edo segurtasunean eta merkataritzako, kontabilitateko, administrazioko eta bulegoko beste zeregin batzuetan.

4.5.7. Kalitate-estandar zehatzei erantzutea

Gizonen % 66,4k uste dute kalitate-estandar zehatzei erantzun behar dietela; emakumeen artean, berriz, % 53,9 dira (4.12. grafikoa).

4.12. grafikoa. Kalitate-estandar zehatzei erantzutea



Iturria: OSALANek egin, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

4.6. Harreman pertsonalak

LBI inkestan eta 2018ko Osasun Inkestan, harreman pertsonalen inguruko bina galdera daude.

4.6.1. Gatazka- edo indarkeria-egoerak

2018ko Osasun Inkestan, «Erasanda egoten naiz/nintzen lankideren batekin ditudan/nituen tirabirak direla-eta/zirela-eta, irainak, lankideren baten edo arduradunen jarrera iraingarriak» galderari, emakumeen eta gizonen % 15 inguruk (emakumeen % 16,9k eta gizonen % 15,6k) erantzun zioten lanean horrelako egoerak zituztela edo eduki izan zituztela noizbait. Sexuen artean, ez dago alde handirik.

Emakumeen % 9,3k erantzun zioten «beti, ia beti edo askotan» galdera horri, eta % 7,6k «batzuetan». Aldiz, gizonen % 7,3k erantzun zuten «beti, ia beti edo askotan», eta % 8,3k «batzuetan».

LBI-2020 inkestan, azkenengo 12 hilabeteetan enpresan indarkeriarik, larderiarik, jazarpenik edo diskriminazio larririk egon den galdetzean, emakumeen % 4,7k eta gizonen % 4,8k baietz erantzun dute (emakumeen % 2,3k esaten dute egoera horrek beraiei pertsonalki eragin diela, eta emakumeen % 2,4k esaten dute ezetz; gizonen % 1,7k esaten dute baietz, pertsonalki eragin diela, eta % 3,1ek ezetz).

Ehunekoa oso handia ez bada ere eta emakumeen eta gizonen artean alde handirik ez badago ere, zifra horiek langileen multzora eramango bagenitu, 40.000 langile inguruk azkenengo 12 hilabeteetan indarkeriazko, larderiako, jazarpeneko edo diskriminazio larriko egoeraren bat bizi izan dutela ondo-ondoztatuko genuke.

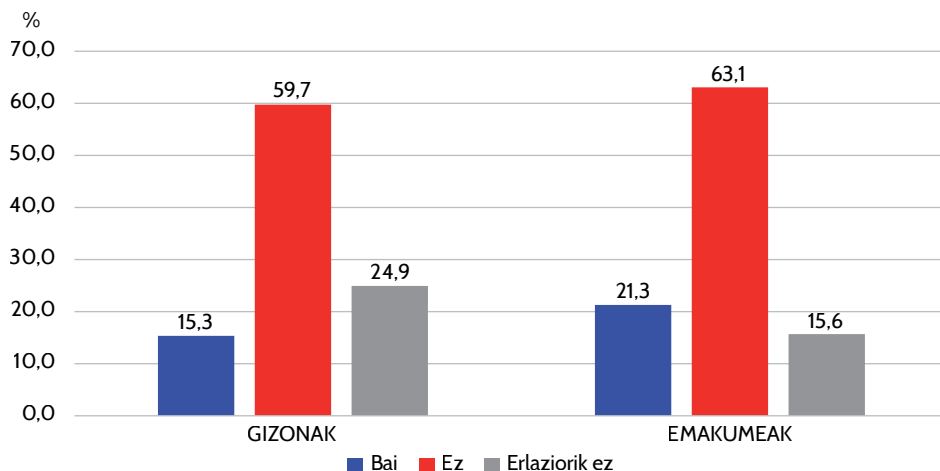
4.6.2. Jendearekin sortutako tentsio-egoerak

Hamar langiletik ia bik esaten dute askotan izaten dituztela tentsio-egoerak jendearekin (langileen % 18k).

Emakumeek gizonen baino gehiagotan baieztatzen dute horrelako tentsio-egoerak bizi dituztela, eta konstante bat da hori denboran (LBI-2020 inkestan, emakumeen % 21,3k esan dute hori, gizonen % 15,3ren aurrean) (4.13. grafikoa).



4.13. grafikoa. Jendearekin sortutako tentsio-egoerarako arriskua

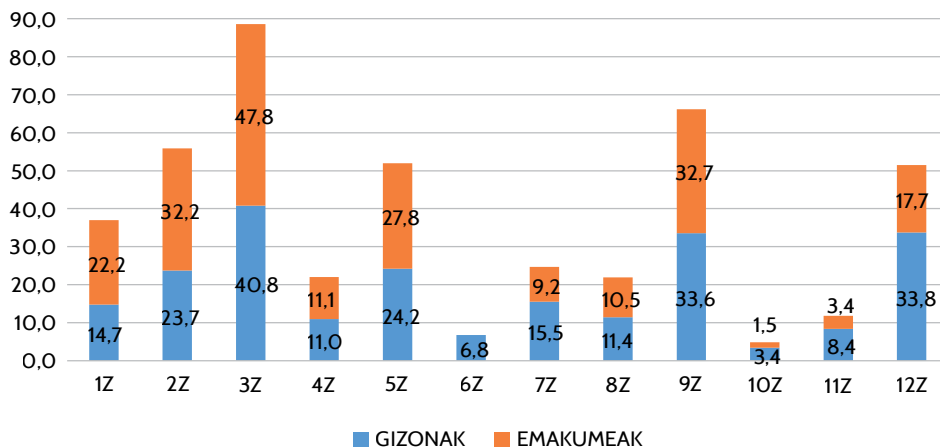


Iturria: OSALANek egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

Nabarmentzekoa da 3Z Osasuna eta gorputz-ongizatea (unibertsitateko titulazioa) lanbide-kategorian emakumeen erdiek ia (% 47,8k) eta gizonen % 40,8k adierazi dutela jendearekin tentsio-egoerak bizi izana.

2Z Hezkuntza/irakaskuntzako zereginak (unibertsitate-tituluak) eta 1Z Zuzendaritza-zereginak (kategoria altua edo ertaina) kategorietan, askoz ere emakume gehiagok esaten dute horrelako tentsio-egoerak bizitzen dituztela, gizonek baino (4.14. grafikoa).

4.14. grafikoa. Jendearekin sortutako tentsio-egoerarako arriskuak, lan-edukiaren arabera (EAE, 2020)



Iturria: OSALANek egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

4.6.3. Lankideekiko harremana

Faktore psikosozial honi buruzko galdera ez da LBI-2020 inkestan jasotzen, 2018ko Osasun Inkestan baizik.

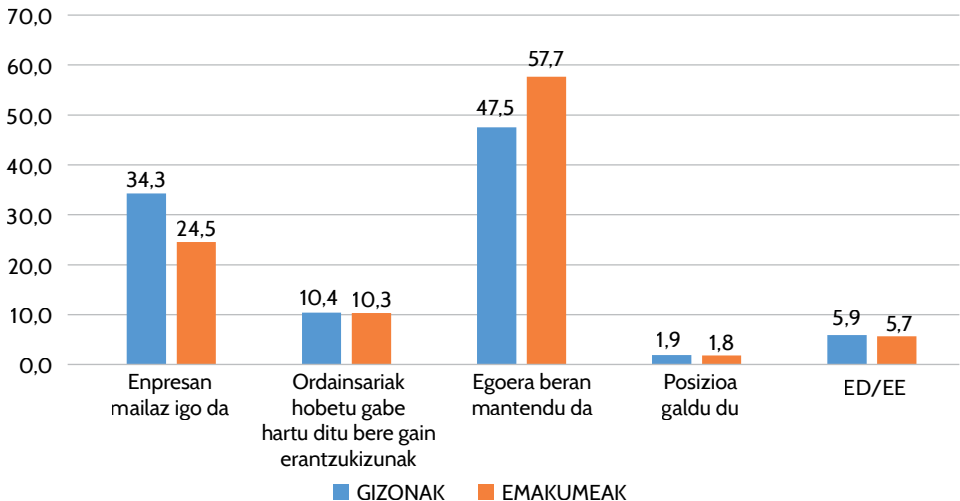
2018ko Osasun Inkestan, lankideekiko harremani buruz galdetu zitzaizen biztanleei. Emakumeen % 89,4k eta gizonen % 88,2k egokitzen zituzten harremanok, «beti, ia beti eta askotan» erantzun baitzuten.

4.7. Garapen pertsonala

4.7.1. Enpresan gora egitea

Denborarekin enpresan zuten tokia hobetu duten edo noizbait lanpostuz igo diren galdetzean jasotako erantzunetan, desberdintasun handia ikusi da emakumeen eta gizonen artean. Gizonen herenek esaten dute lanbide-kategoria eta/edo soldata igo dietela (% 34,3k), eta emakumeen % 24,5ek. Emakumeen % 57,7k eta gizonen % 47,5ek erantzun dute egoera berean mantendu direla (4.15. grafikoa).

4.15. grafikoa. Enpresaren barruan gora egitea (%)



Iturria: OSALANek egina, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

4.7.2. Enpresan gora egiteko aukerarekin gustura egotea

Benetako igoeretan dagoen aldeak eragina dauka lanpostuz igotzeko aukerarekin duten asebetetze-mailan, gizonen % 59,4k esaten baitute nahiko edo oso gustura daudela, eta emakumeen % 53,5ek.

Dena dela, azpimarratzekoa da langileen erdiek baino gehiagok esaten dutela nahiko edo oso gustura daudela enpresetan gora egiteko aukerarekin.

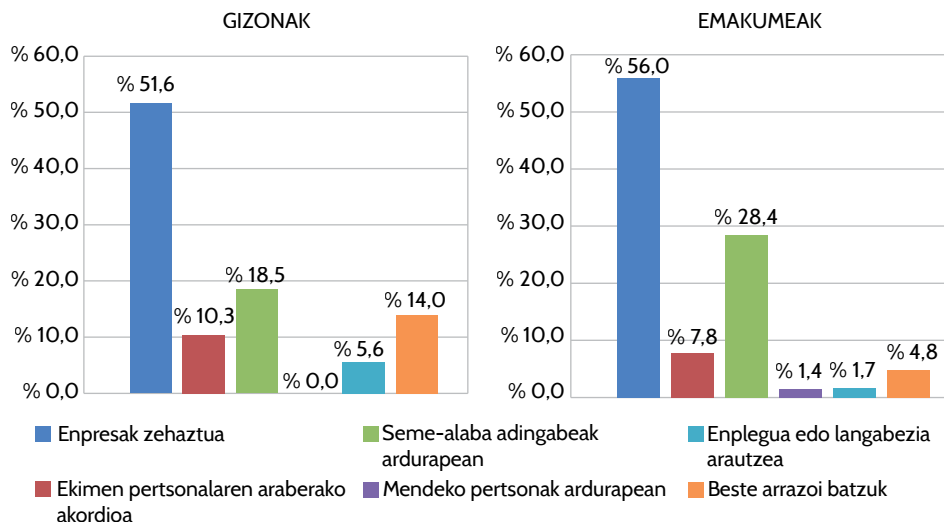
4.8. Etxea/lana interakzioa

LBI-2020 inkestan, etxea/lana interakzioarekin lotutako faktoreei buruzko bi galdera daude.

4.8.1. Lanaldi partzalean lan egiteko arrazoa

Oro har, lanaldi partzalean lan egiten duten gizon-emakumeek hala egiten dute, enpresak hala erabaki duelako (gizonen % 51,6k eta emakumeen % 56k). Ardurapean sema-alabak edukitzea da bigarren arrazoa, eta, kasu horretan, emakumeen proportzioa handiagoa da (% 28,4koa), gizonena baino (% 18,5ekoa). Mendekoak ardurapean edukitzeagatik lanaldi partzalean aritzen diren gizonen ehunekoa % 0koa da (emakumeen artean, % 1,4koa) (4.16. grafikoa).

4.16. grafikoa. Lanaldi partzalean lan egiteko arrazoa, sexuaren arabera



Iturria: OSALANek egin, LBI-2020 inkestan oinarrituta.

4.8.2. Ordutegiak aukera ematen du familiako eta gizarteko betebeharrak betetzeko

Gizonen % 20,2k eta emakumeen % 18,9k esaten dute lanak ez diela aukerarik ematen familiako eta gizarteko betebeharrei ondo erantzuteko.

4.9. Datuen azterketa

Datu horiekin guztiekin, lehenengo hurbilketa egin diezaiokegu gure gizarteko langileek pairatzen duten estres-mailari, gaur egun arazoaren ebaluazio kuantitatiboa egiteko dauden ereduetan aipatzen diren dimentsioak kontuan hartuta.

Batetik, Karasek-en Eskaera-Kontrola ereduak (Laneko Segurtasun eta Osasunaren Institutu Nazionala, 2001) laneko eskaera psikologikoak ebaluatzen ditu, lanaren gaineko kontrolarekin eta laguntza sozialarekin batera; bestetik, Siegrist-en Ahalegina-Saria Desoreka ereduak kontuan hartzen ditu ahalegin estrintsekoa (eskaerak) nahiz intrintsekoa (inplikazioa) eta langileak jasotzen dituen sariak (aitortza, bidezko tratua, laguntza, laneko segurtasuna, soldata, garatzeko aukerak eta gora egiteko aukerak).

Karaseken teorian oinarritzen bagara, eta, betiere, eskuratutako datuen arabera, laneko eskaera psikologikoak altuak dira, oro har. Lan-edukiarekin lotutako faktoreei buruzko datuek erakusten dutenez, langileen erdiak baino gehiago arrisku psikosozialeko egoeren eraginpean daude (buruan informazio asko gorde behar izatea aldi berean, lan konplexuak egitea, etengabe adi egotea...), baita lan-kargari eta -erritmoari dagokienean ere (langileen % 40k baino gehiagok esaten dute oso azkar egin behar dutela lan, eta % 30 inguruk esaten dute lan-kargagatik estututa daudela). Denbora nahikorik ez edukitzearen pertzepzioak ere gora egin du azken urteetan; batez ere, emakumeen kasuan (% 25ek baino gehiagok dute sentipen hori). Arrisku-faktore psikosozial horiek aztertzean, gogoan izan behar dugu desberdin eragiten dietela emakumeei eta gizonei; adibidez, emakume gehiagok esaten dute beti, ia beti edo askotan egin behar izaten dutela lan larunbat eta igandeetan (emakumeen % 58,4k eta gizonen % 44k igandeen kasuan, eta % 63,7k eta % 43k larunbaten kasuan), eta gizonen proportzio handiagoak esaten du zeregin konplexuak egin behar dituztela (gizonen % 64,6k eta emakumeen % 49,4k) edo etengabe adi egon behar dutela (gizonen % 51,2k eta emakumeen % 42,8k).

Dena dela, hamar langiletik lau pozik daude lan-erritmoarekin; agian, kontrolaren eta parte-hartzearen dimentsioarekin lotutako faktoreak direla-eta,



langileen % 50ek baino gehiagok adierazten baitute lan-erritmoa eta -metodoa aldatu ahal dituztela eta % 70ek baino gehiagok zereginen ordena aldatu ahal dutela. Faktore honetan ere, genero-desberdintasunak daude, gizonek datu hobeak baitauzkate emakumeek baino.

Amaitzeko, laguntzari dagokionez, laguntza hori giro sozial eta euskarri instrumentaltzat hartuta, ikusi dugu dimentsio honen inguruko faktoreak ere onak direla. Langileen % 90ek gutxi gorabehera esaten dute harreman pertsonal egokiak dauzkatela, eta % 80k esaten dute lankidetzan aritzeko aukera dutela. Gainera, langileen % 75 inguruk adierazten dute 40 orduetik gorako prestakuntza egin dutela azken 12 hilabeteetan; kasu horretan, baina, emakumeak beren ekimenez trebatu dira gehienbat, ez hainbeste enpresaren ekimenez, eta gizonak alderantziz. Jasotako informazioari dagokionez, langileen % 80k esaten dute argia eta nahikoa dela, eta hori ere ona da.

Bestetik, Siegristen Ahalegina-Saria ereduaren arabera aztertzen badugu egoera, lan-edukiarekin, lan-karga eta -erritmoarekin eta langileen laurdenei eragiten dien txandakako lanarekin lotutako arrisku-faktoreak sartuko lirateke ahaleginaren barruan. Antolaketa-kulturaren barruan, hainbat faktore hartu behar ditugu kontuan. Langileen % 25 inguruk esaten dute zigorra jaso dezaketela lanean akatsen bat egiteagatik. Gainera, emakume langileen bi heren inguruk eta gizon langileen hiru laurdenek esaten dute beren kabuz erantzun behar izaten dietela ezusteko arazoei. Etxea/lana interakzioa ere aintzat hartu behar da, langileen % 20 inguruk esaten baitute lanak ez diela uzten familiako eta gizarteko betebeharrei ondo erantzuten.

Sariarekin lotutako faktoreetan, kontuan hartuko genituzke laguntzarekin lotutakoak, zeinak positiboak baitira. Halere, lanpostuz igotzeari dagokionez, ikusi dugu emakumeen % 60 egoera berean mantendu direla denboran zehar eta gizonen % 50 inguru.

5. Emakumeen eta gizonen lan-istripuak

5.1. Zer hartzen dugu lan-istripuztat?

Gizarte Segurantzaren Lege Orokorrek honako hau zehazten du:

«Besteren konturako lanean ari dela edo lan horretan aritzearen ondorioz langileak jasaten duen edozein lesio fisiko da lan-istripua».

Gaur egun, 1596/2011 Errege Dekretua onetsi zenetik, legeak barruan sartzen ditu kontingentzia profesionalen ondoriozko prestazioak jasotzeko eskubidea duten langile autonomoak eta etxeko enplegatuak.

Osalanek, lan-istripuei buruzko informazioa lortzeko, IGATT aplikazioko datu-basea erabiltzen du, Gizarte Segurantzaren erakunde kudeatzaile edo laguntzaile baimenduek bertan aurkezten dituztelako, telematikoki, laneko istripuen eta gaixotasun profesionalen parteak. Parteak aurkezteko, kontuan hartzen dira Justizia, Enplegu eta Gizarte Segurantzaren Aginduan (2003ko abenduaren 10eko EHAA, 241/2003 zk.) eta berori garatzeko araudian ezartzen dena.

IGATT sisteman jasotzen diren askotariko aldagaien artean, ezaugarri batzuk aintzat hartu ditugu, honako hauetarako aukera ematen dutelako:

- Lanaldiaren barruan (ohiko lantokian, beste lantoki batean edo lanaldi barruko lekualdaketan) gertatutako istripuak eta *in itinere* istripuak (lanerako bidean edo lanetik itzultzean gertatzen direnak) bereiztea.



- Lesioa traumatikoa (lesioak eragiten dituen kanpo-agente fisiko batekin gertatutako istripuak) edo ez-traumatikoa (besteak beste, bihotzekoak eta istripu zerebrobaskularrak) den zehaztea.
- Lan-istripuari lotutako desbideratzea (istripua eragin duen gertaera anormala) eta modua (praktika normaletik desbideratzeak istripua nola eragin duen) identifikatzea.
- Istripuan inplikaturako langilea karakterizatzea, aldagaien bidez (adibidez, adina, sexua eta kontratu mota).

5.2. Istripuak lanaldian

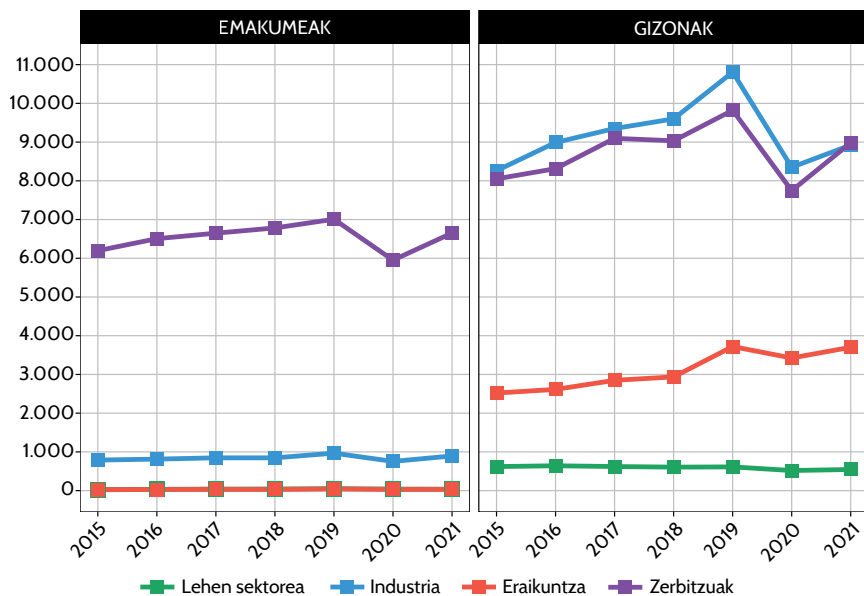
5.2.1. Lan-istripuen intzidentzia-indizea

Baja dakarten lan-istripuen kopurua handiagoa da gizonen artean, kontuan hartu ditugun sektore guzti-guztietan (ikusi 5.1. grafikoa). Jakiteko bi sexuen arteko desberdintasunak zenbateraino diren aipatzeko modukoak, kontuan hartu behar dugu zenbat langile dauden afiliatuta sektore bakoitzean, sexuaren arabera (ikusi 5.2. grafikoa). Hala, intzidentzia-indizea erabiltzen dugu (mila langileko), bi sexuen arteko emaitzak alderatzeko balio gisa. Intzidentzia-indizeak, bada, zenbait ezaugarri direla medio gertakari bat zer maiztasunekin gertatzen den neurtzen du; kasu zehatz honetan, lan-istripuen kopurua, mila langileko. Baldintza jakin batzuen arabera kalkulaturik, honako formula honen bidez kalkulatu dugu intzidentzia-indizea:

$$I.I. = \frac{\#Baja\ eragin\ duten\ istripuak}{\#Afiliatuak} \times 1.000$$

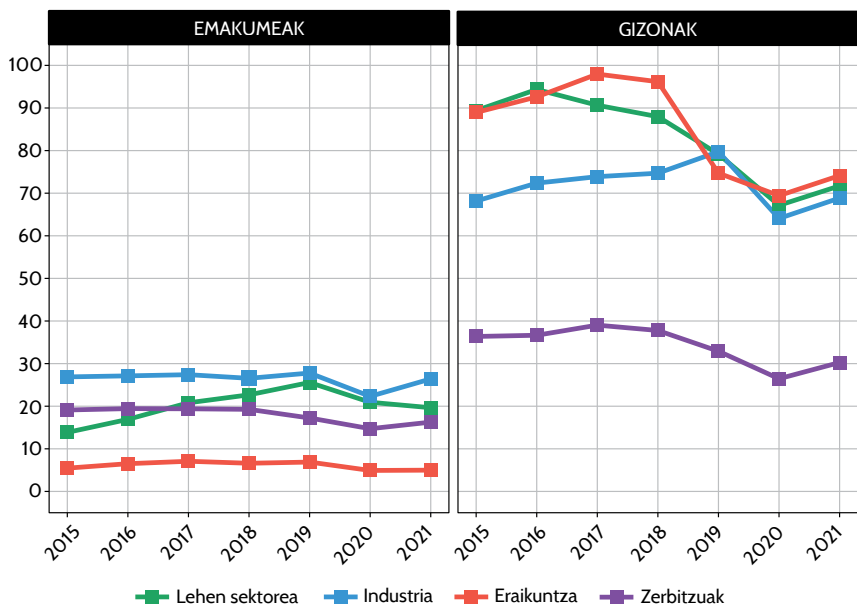
5.2. grafikoa intzidentziari buruz jasotzen diren datuek erakusten dutenez, aldeak handiak dira denborari eta sexuari dagokienez:

5.1. grafikoa. Lan-istripuen kopuruaren bilakaera, sektorearen eta sexuaren arabera



Iturria: Lan-istripuei buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).

5.2. grafikoa. Lan-istripuen intzidentzia-indizearen bilakaera, sektorearen eta sexuaren arabera



Iturria: Lan-istripuei buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).



Denboran izandako bilakaera

Gizonengan jaitsiera egon da azken bost urteetan (batez ere, *lehenengo sektorean* eta *eraikuntzan*), baina emakumeen intzidentziak ez du aldaketa handirik izan (lehenengo sektorea kenduta, igoera egon baita 2015eko datuekin alderatuta).

Emakumeen artean, eraikuntza izan da beti intzidentzia baxuena izan duen sektorea. Industria da, ordea, balio altuenak dituena. Lehenengo sektorea eta zerbitzuen sektorea tartean daude, baina nabarmentzekoa da 2017tik aurrera lehen sektoreak izan dituela balio altuenak, aurreko urteetan ez bezala.

Gizonen kasuan, zerbitzuen sektorea da azken urteetan intzidentzia txikiena izan duena. Beste hiru sektoreetan, nabarmentzekoa da lehenengo sektorean eta eraikuntzaren sektorean intzidentziak behera egin izana; horren ondorioz, hirurek oso antzeko zifrak izan dituzte azken urteetan.

Sexuen arteko desberdintasunak

Azken urteetan, intzidentzia-indizeak lau sektoreetan izan dira altuagoak gizonen artean emakumeen artean baino.

- **Lehenengo sektorea:** azken urteetan behera egin badu ere, 2021ean intzidentzia hiru aldiz handiagoa izan zen gizonen artean (71,71), emakumeen artean baino (19,64).
- **Industria-sektorea:** mila langileko, 2021eko lan-istripuen kopurua bi aldiz handiagoa izan zen gizonen artean (68,86) emakumeen artean baino (26,40).
- **Eraikuntza-sektorea:** 2021ean gizonen (74,13ko intzidentzia) eta emakumeen (4,99) artean desberdintasun gehien izan zituen sektorea.
- **Zerbitzuen sektorea:** balioak beti dira handiagoak gizonen artean, emakumeen artean baino; 2021ean, gizonen intzidentzia 30,25koa izan zen, eta emakumeena 16,26koa.

Analisian aintzat hartu diren aldagaiekin, ezin da azaldu zergatik dauden hainbeste desberdintasun. Dena dela, sektore beraren barruan zereginen banaketa desberdina izatea da aukeretako bat. Beraz, lan-istripu bat izateko aukerak kalkulatzeko orduan, zentzuzkoa da pentsatzea langileak enpresaren barruan duen rola edo lanpostua erabakigarriagoa dela sektorea baino. Zentzu horretan, eraikuntza-sektorean aldeak hain handiak izateko arrazoietakoa bat izan daiteke emakume gehienak administrazio-lanetan

aritzen direla eta gizonak, berriz, sektorearen izaerarekin lotuago dauden lanetan aritzen direla (eraikinak eraikitzea, fatxadak konpontzea, indusketak egitea, makineria astuna erabiltzea...

Planteamendu hori argitze aldera, Biztanleria Jardueraren arabera Sailkatzeko Inkestan (BJA) lortutako emaitzetan oinarrituta, langileen zeregin nagusietan dauden desberdintasun batzuk nabarmentzea komeni da, intzidentzian ikusten diren aldeak azaldu ditzaketelako. Adibidez:

- Lehenengo sektorean, emakume ia guztiak egiten dituzte zeregin fisikoak, jarduera nagusi gisa. Gizonen kasuan, baina, ehuneko hori % 80 ingurukoa da.
- Industria-sektorean, gizonen % 60 inguruk jarduera fisiko bati lotutako zeregin nagusia dute (artisansuak eta manufaktura-industriako eta eraikuntzako langile kualifikatuak); emakumeak, berriz, % 38 dira.
- Eraikuntza-sektorean, emakume gehien-gehienek administrazio-lanak egiten dituzte, eta sektoreko gizonen % 25 aritzen dira zeregin horietan.
- Zerbitzuen sektorean, aldeak txikiagoak dira, baina gizonen ehuneko handiago batek dauzka zeregin fisikoak, jarduera nagusi gisa (gizonen % 24k eta emakumeen % 14k).

5.2.2. Istripuak, lanbidearen arabera

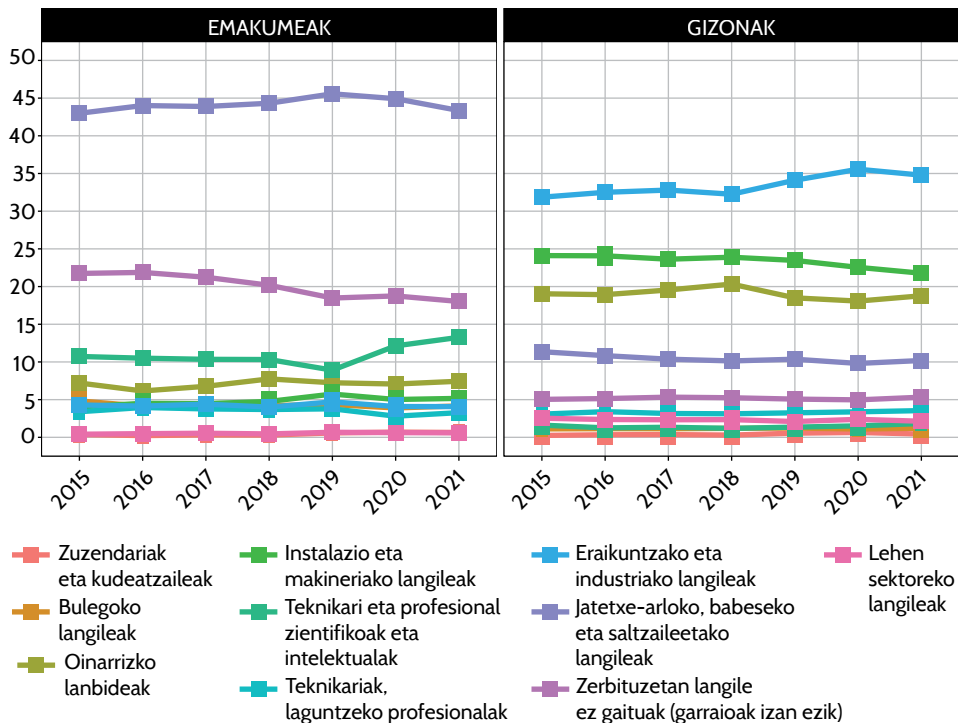
Sektore bakoitzaren barruan, emakumeek eta gizonen intzidentzia-indize desberdinak dauzkate, hein batean, sexu bakoitzak sektorearen barruan betetzen dituen zereginengatik. Rolan inpaktua aztertzeke, istripuak izan dituzten pertsonen lanbideak edo zereginak har ditzakegu kontuan. 2021eko datuek honako hau diote:

Emakumeak

Istripuren bat izan zuten emakumeen % 43,35 ostalaritzako langileak, babes-arloko langileak eta saltzaileak ziren. Alde handiarekin, azken lanbide hori izan da azken urteetan istripu gehien pilatu dituen, eta atzetik datoz zerbitzuetan lan egiten duten langile ez-kualifikatuak (garraioa kenduta) (2021ean, lan-istripuen % 18,02) eta teknikari zientifiko eta intelektualak (2021ean, lan-istripuen % 13,26) (5.3. grafikoa).



5.3. grafikoa. Lanaldian istripua izan duten langileak, lanbidearen arabera (% , 2015-2021)



Iturria: Lan-istripuei buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).

Gizonak

Gizonen artean istripu gehien biltzen dituen okupazioa industriako eta eraikuntzako langileena da (% 34,78 2021ean), eta, ondotik, instalazioetako eta makineriako operadoreak (2021ean, % 21,77) eta oinarrizko okupazioetako langileak (2021ean, % 18,78) datoz. Azken urteetan, istripu gehien izaten dituzten lanbideen ordena ez da aldatu.

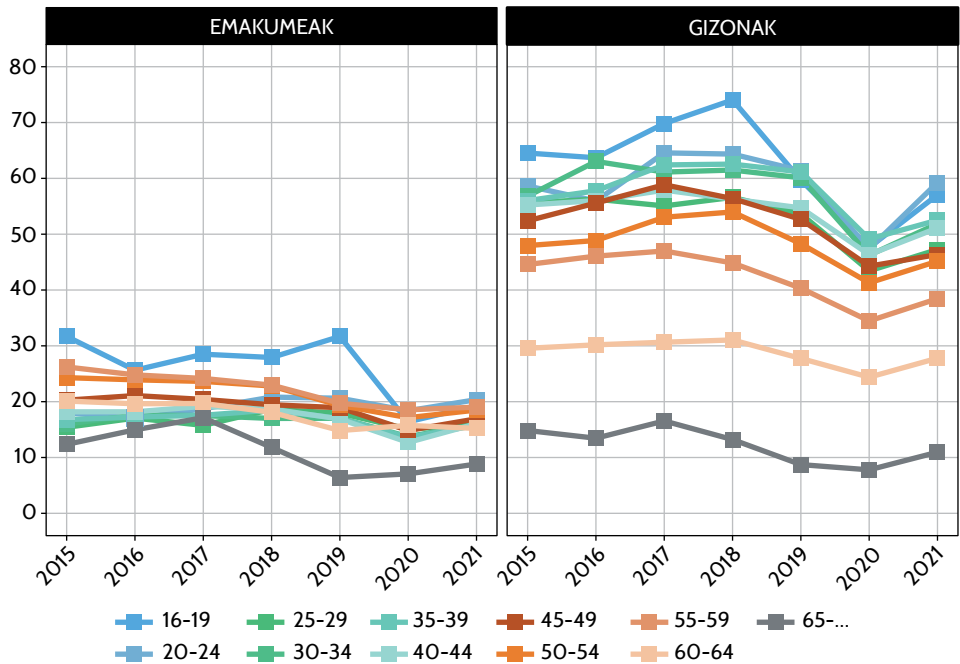
5.2.3. Istripuak, adinaren arabera

Lan-istripuen intzidentziari zuzenean eragiten dioten beste faktoreetako bat adina da, eta emakumeen eta gizonen artean desberdintasunak daude.

5.4. grafikoa, gaiari buruzko bi alderdi ikusten dira, argi eta garbi:

- Gizon zein emakume izan, langilerik zaharrenek intzidentzia-balio baxuagoak dauzkate.
- Gizonen adinak gora egin ahala intzidentziak behera egiten badu ere, emakumeen kasuan lotura hori ez da hain argia, balioak antzekoak direlako eta ez dutelako hain ordena argia.

5.4. grafikoa. Intzidentzia-indizearen bilakaera, adin-tartearen eta sexuaren arabera (2015-2021)

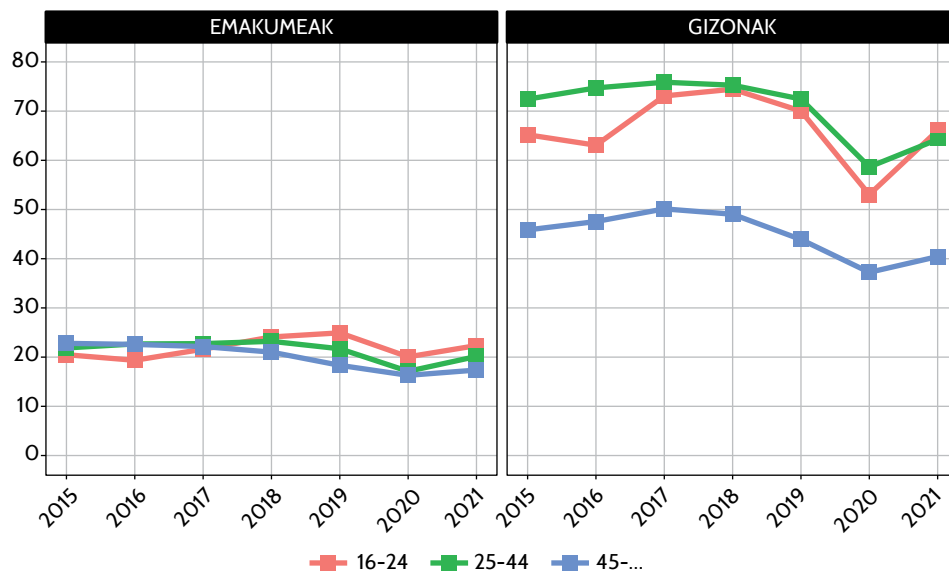


Iturria: Lan-istripuei buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).

Patroi horiek berdin agertzen dira hiru adin-tartetan multzokatzen baditugu: lan-munduko lehenengo etapa (16 eta 24 urte artean), tarteko etapa (25 eta 44 urte artean) eta etapa beterranoena (45 urtetik gora). Gizonen kasuan, gainera, alde handia dago 45 urtetik gorakoen eta langilerik gazteenen artean (5.5. grafikoa).



5.5. grafikoa. Intzidentzia-indizearen bilakaera, adinaren (3 adin-tarte) eta sexuaren arabera

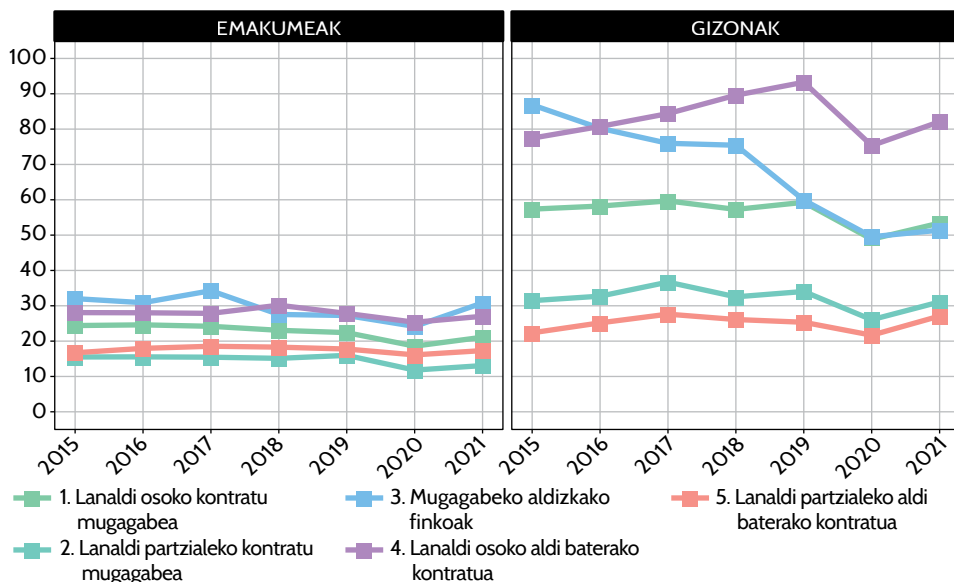


Iturria: Lan-istripuei buruzko urteko txostena (Osalan, 2021)

5.2.4. Istripuak, kontratu motaren arabera

Laneko kontratu mota, nahiz eta adina bezain agerikoa izan ez, lanpostu batean izan dezakegun eskarmentuarekin lot daiteke: oro har, kontratu mugagabea dutenek eskarmentu handiagoa izaten dute aldi baterako langileek baino. Horregatik da garrantzitsua ikustea zer gertatzen den gizonekin eta emakumeekin gaur egun dauden kontratu-modalitateetan (ikusi 5.6. grafikoa).

5.6. grafikoa. Intzidentzia-indizearen bilakaera, kontratazio motaren eta sexuaren arabera (2015-2021)



Iturria: Lan-istripuei buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).

Emakumeak

Adin-tarteekin gertatu bezalaxe, kontratu moten arteko desberdintasunak txikiagoak dira gizonen kasuan baino. Aldizkako kontratu mugagabe finkoak (30,81) eta lanaldi osoko aldi baterako kontratuak (27,03) izan zuten 2021ean intzidentzia gehien.

Gizonak

Emakumeekin gertatu ez bezala, gizonen artean alde nabariak daude kontratu moten intzidentzien artean. Hala, lanaldi osoko aldi baterako kontratua zuten langileek izan zuten intzidentziarik handiena 2021ean (82,09), eta, ondotik, lanaldi osoko kontratu mugagabea zutenek (53,41) eta aldizkako kontratu mugagabe finkoa zutenek (51,40). Joera hori 2019an aldatu zen; izan ere, aurretik, alde handiarekin gainera, aldizkako kontratu mugagabe finkoa zuten langileek indize altuagoak zeuzkaten, lanaldi osoko kontratu mugagabea zutenek baino.

Behin-behinekotasunaren ondoriozko aldeak argiagoak dira gizonen artean emakumeen artean baino. Dena dela, deigarria da lanaldi osoko lanetan kontratu mugagabeek indize txikiagoa izatea aldi baterako kontratuek baino



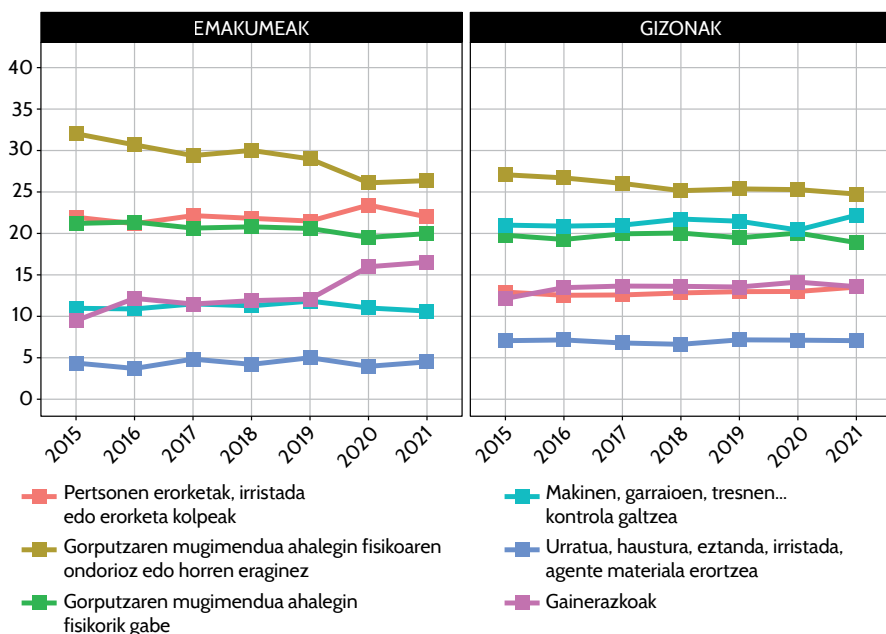
baina lanaldi partzialeko lanetan aldi baterako kontratuen indizea txikiagoa izatea mugagabeena baino. Desberdintasun horietan, zereginetan sartzen dituzten orduen kopuruak eragina izan dezake. Zentzuzkoa da pentsatzea, beraz, lanaldi partzialeko lanetan lanaldia txikiagoa denez lanaldi osokoetan baino, istripua izateko aukera ere berdin murrizten dela. Hala ere, ez daukagu ondorioz ateratzeko informaziorik.

5.2.5. Istripuak, desbideratzeen eta moduaren arabera

Lan-istripu orotan, gertaera anormal batek (desbideratzea) eragiten du nolabaik (modua) istripua.

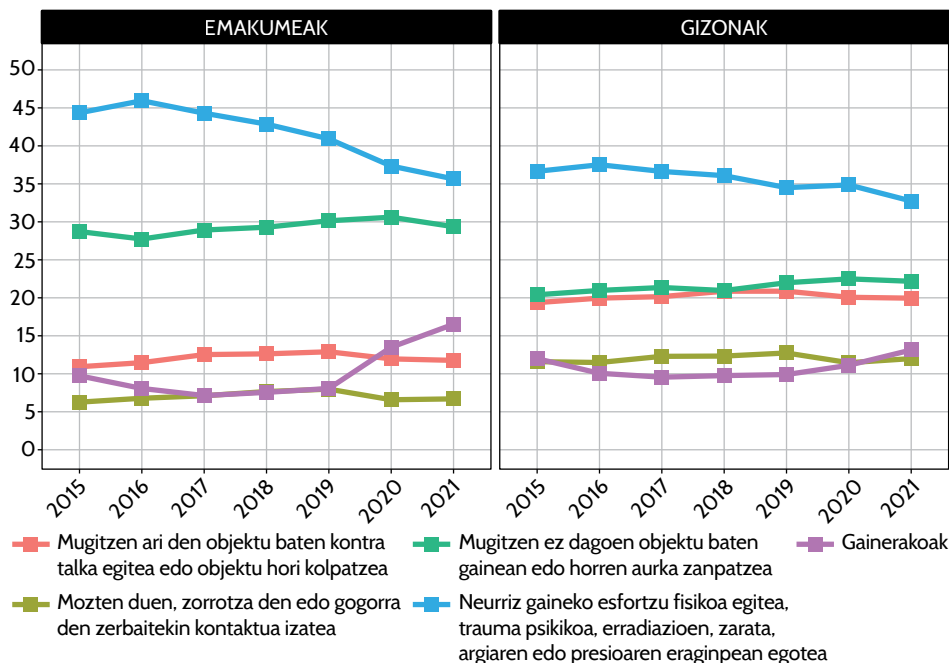
Bi sexuetan, lan-istripuetako desbideratzerik ohikoena da «ahalegin fisiko baten ondorioz gorputza mugitzea»; 2021ean, halaxe gertatu zen emakumeek izandako istripuen % 26,37an eta gizonek izandako istripuen % 24,75ean. Gehien errepikatzen den bigarren desbideratzea ez da berbera bi sexuetan: emakumeen artean, «persona erortzea - irristada edo estropezua ererikoarekin» (% 22) da, eta, gizonen artean, «laneko ekipoen edo materialen kontrola erabat edo pixka bat galtzea» (% 22,19) (ikusi 5.7. grafikoa eta 5.8. grafikoa).

5.7. grafikoa. Lanaldian sortutako istripuen desbideratzea (% EAE, 2015-2021)



Iturria: Lan-istripuei buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).

5.8. grafikoa. Lanaldian sortutako istripuen modua (% EAE, 2015-2021)



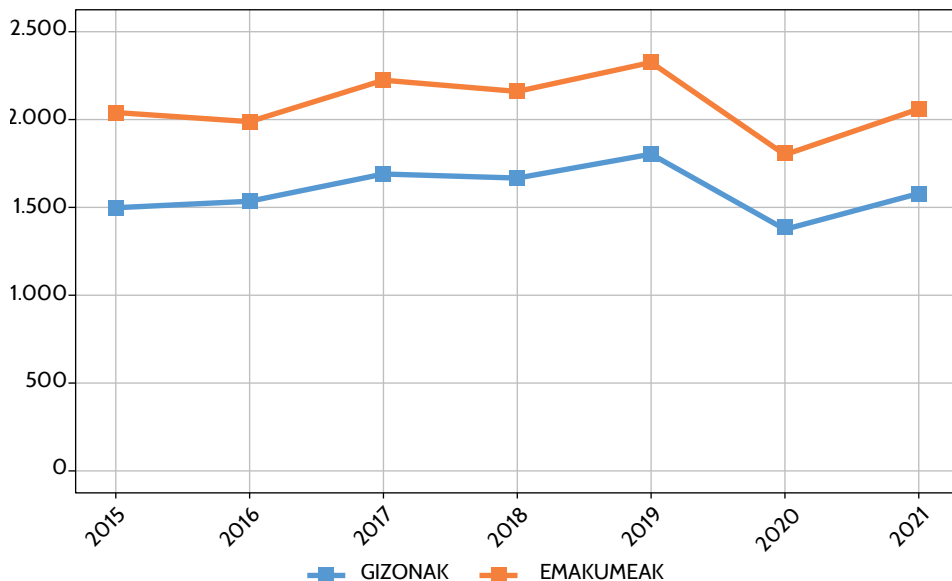
Iturria: Lan-istripuei buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).

5.3. In itinere istripuak

5.3.1. In itinere lan-istripuen intzidentzia-indizea

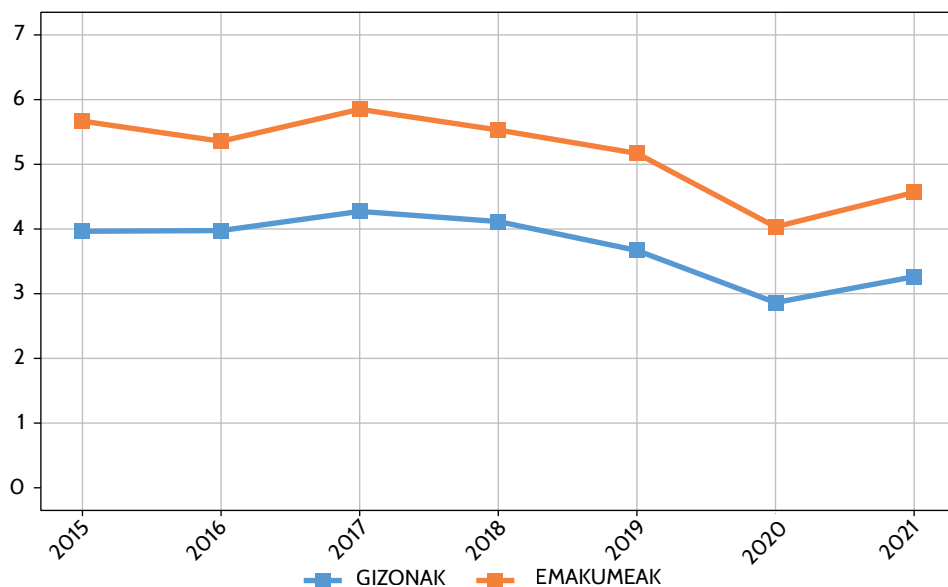
Zenbaki absolutuetan, *in itinere* lan-istripuak ugariagoak dira emakumeen artean gizonen artean baino (ikusi 5.9. grafikoa). Horren eta gizon afiliatu gehiago egotearen ondorioz, desberdintasunak daude lanerako bidean edo lanetik itzultzean izaten diren istripuen intzidentzia-indizean. Hala, 2021ean, gizonen indizea 3,26koa izan zen, eta emakumeena 4,57koa. Desberdintasun hori konstantea da denboran. Historian, intzidentziari dagokionez, emakumeek balio altuagoak izan dituzte gizonen baino (ikusi 5.10. grafikoa).

5.9. grafikoa. Baja eragin duten *in itinere* lan-istripuen kopuruaren bilakaera, sexuaren arabera (2016-2021)



Iturria: Lan-istripuei buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).

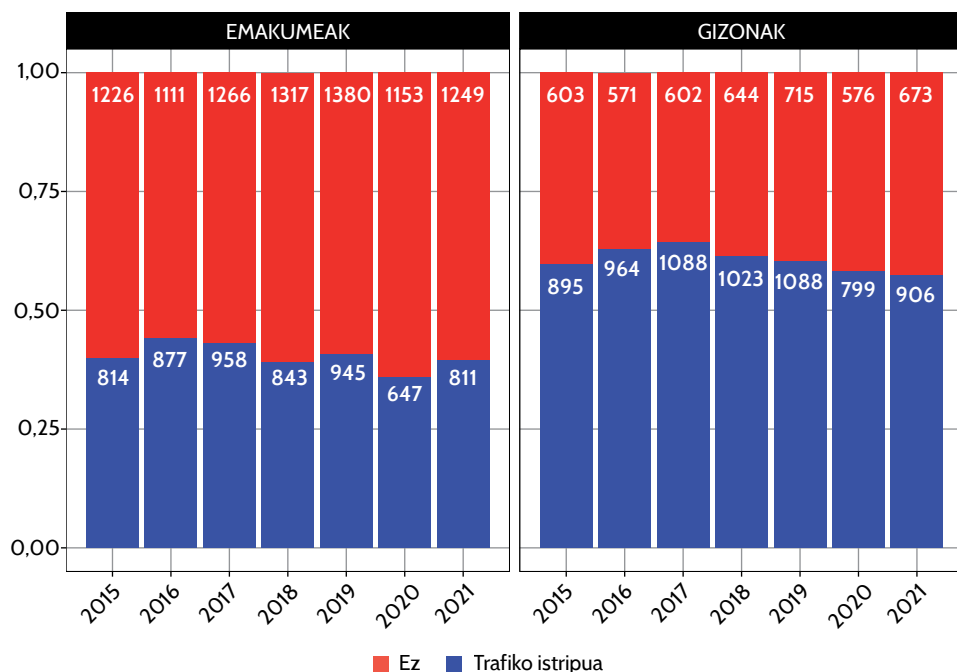
5.10. grafikoa. Baja eragin duten *in itinere* lan-istripuen intzidentzia-indizearen bilakaera, sexuaren arabera



Iturria: Lan-istripuei buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).

Emakumeek gizonek baino *in itinere* istripu gehiago izaten dituzten arren, gizonek trafiko-istripu gehiago izaten dituzte *in itinere* emakumeek baino. Testuinguru horretan, gizonek *in itinere* izandako istripuen % 57,37 trafiko-istripuak izan ziren 2021ean, eta emakumeen *in itinere* istripuen % 39,9 izan ziren trafiko-istripuak (5.11. grafikoa).

5.11. grafikoa. *In itinere* lan-istripuen bilakaera, kontuan hartuta trafiko-istripuak izan diren ala ez



Iturria: Lan-istripuei buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).

Trafiko-istripuetan dauden alde horiek ulargarriak dira, lantokira joateko erabiltzen den metodoa aintzat hartzen badugu. Hala, gizonen % 60 mugitzen da auto partikularrean, eta emakumeen % 40k bakarrik erabiltzen dute garraibide hori.

5.3.2. *In itinere* lan-istripuen modua eta desbideratzea

In itinere istripuen desbideratzeari eta moduari dagokienez, ezaugarri ohikoenak desberdinak dira sexuaren arabera:

- Emakumeen kasuan, «personak erortzea» izan zen desbideratze errepikatuen (% 37,9), eta «objektu mugiezin baten aurka kolpea hartzea» modurik ohikoena (% 46,9).



- Gizonen kasuan, berriz, «makinen kontrola galtzea» (% 44,7) eta «mugitzen ari den objektu baten aurka talka egitea» (% 53,8) izan ziren desbideratze eta modurik ohikoenak, hurrenez hurren.

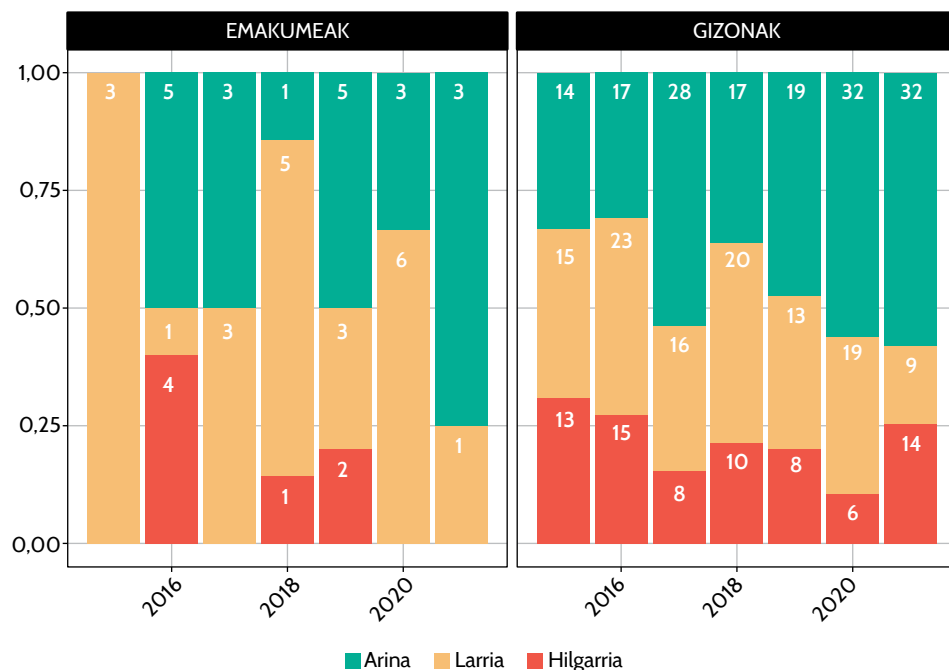
Denboran izandako bilakaera aztertuz, ehuneko batzuk zertxobait aldatu badira ere, desbideratze eta modurik ohikoenek berberak izaten jarraitzen dute azken urteetan.

5.4. Istripu ez-traumatikoak

5.4.1. Banaketa, larritasunaren arabera

5.12. grafikoan, azken urteotako istripu ez-traumatikoen banaketa jasotzen da, larritasunaren eta sexuaren arabera. Gizonek, urtean, emakumeek baino istripu ez-traumatiko gehiago izaten dituzte, eta, batez ere, istripu hilgarrien kopurua nabarmentzen da.

5.12. grafikoa. Baja eragin duten istripu ez-traumatikoen banaketaren bilakaera larritasunaren eta sexuaren arabera



Iturria: Lan-istripuei buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).

5.5. Lan-istripu batean gehien eragiten duten faktoreak

Aurreko ataletan, faktore batzuek (hala nola sexuak, adinak, ekonomia-sektoreak edo kontratu motak) banaka duten garrantzia ikusi dugu. Haien arteko erlazioak (emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak oso estu lotuta daude faktoreek sektoreetan duten banaketarekin) bidea ematen du Poisson-en erregresioaren eredu egiteko: eredu horrek, aldagaiak doituta, aukera ematen du faktore bakoitzaren garrantzia zehazteko.

Lurralde historikoaren, sektorearen, sexuaren, adin-taldearen eta kontratazio motaren aldagaiak kontuan hartuta, emaitzak honako hauek dira:

- **Sexua:** erregresioaren ereduak esaten duenez, kontuan hartutako gainerako aldagaiak baldintza beretan izanda, gizon batek emakume batek baino bi aldiz aukera gehiago ditu lan-istripu bat izateko. Hein batean, langileen lan-bideagatik izan daiteke hori, baina ezin dezakegu horri buruzko ondorioak atera, ez daukagulako informaziorik lanbidearen araberrako afiliazioari buruz.
- **Lurralde historikoa:** ez dugu alde handirik ikusi Arabaren, Gipuzkoaren eta Bizkaiaren artean.
- **Sektorea:** probabilitatearen arabera, honako hauek dira kontuan hartutako gainerako aldagaiak doituta istripua izateko aukera gehien duten sektoreak: lehenengo sektorea, eraikuntza-sektorea, industria-sektorea (lehen sektoreak istripua izateko duen aukeraren erdia) eta, azkenik, zerbitzuen sektorea (lehen sektoreak istripua izateko duen aukeraren herena baino pixka bat gutxiago).
- **Adin-taldeak:** langile gazteenen adin-taldea nabarmentzen da (16-24 urte), lan-istripua izateko aukera gehien duena izaki.
- **Kontratazio mota:** aldi baterako kontratua dutenek, gutxi gorabehera, % 30 aukera gehiago dute lan-istripua izateko, kontratu mugagabea dutenek baino. Kontrako kasuan, langile autonomoak daude, haien istripu-tasa aldi baterako kontratua dutenen tasaren herena baita.

Euskal Autonomia Erkidegoko lan-istripuen 2021eko txostenean (Osalan, 2021a), Poissonen erregresio-ereduaren emaitzei buruzko eta eredu horren parametroen konfiantza-tarteei buruzko xehetasun gehiago ematen dira.

6. Emakumeen eta gizonen gaixotasun profesionalak

6.1. Zer jotzen dugu gaixotasun profesionaltzat eta nor hartzen dugu kontuan?

Gizarte Segurantzaren Lege Orokorrak honela definitzen du gaixotasun profesionala:

«gaixotasun profesionaltzat hartuko da besteren konturako lanaren ondorioz hartzen dena, lege hau aplikatzeko eta garatzeko xedapenek onetsiko duten koadroan zehazten diren jardueretariko batean, eta koadro horretan gaixotasun profesional bakoitzarentzat adierazten diren elementu edo substantzien eraginez gertatzen dena».

Gaixotasun profesional baten kalifikazioak ez dauka zerikusirik aldi baterako ezintasuna sortzearekin edo ez sortzearekin.

Legearen ikuspegitik, hiru betekizun bete behar dira:

- Besteren konturako langilea edo laneko kontingentziengatik kotizatzen duen autonomoa izatea, erretiratuak barne hartuta. 2018ko abenduaren 31ra arte, laneko kontingentzien babesera biltzea kotizatzailearen borondatezko erabakia zen autonomoen araubidean. 2019ko urtarrilaren 1etik aurrera, ordea, autonomoen araubidea araubide orokorreko estaldura guztiak edukitzera pasa zen, salbuespenak salbuespen.
- 1299/2006 Errege Dekretuak onetsitako «gaixotasun profesionalen zerrendan» egotea.



- Agentearen eraginpean egotea eta gaixotasun profesionalen taulan gaixotasun horrekin lotzen den jardueraren bat egitea.

6.2. EAE-ko gaixotasun profesionaleri buruzko datuak, 2021

«Gaixotasun profesionalak Euskal Autonomia Erkidegoan. 2021. urteko txostena» azterlanetik atera ditugu atal honetarako datuak.

2021ean, gaixotasun profesionalen (aurrerantzean, GP) 2.698 parte eman ziren; horietatik 303 lan-istripuztat edo gaixotasun arruntzat jo ziren, eta, beraz, ez ditugu analisisian sartu. Egokitzen ez zirenak kenduta, laneko 2.395 gaixotasun zenbatu ditugu: 1.635 gaixotasun berriak izan ziren, eta 760 birgaixotzeak (6.1. taula).

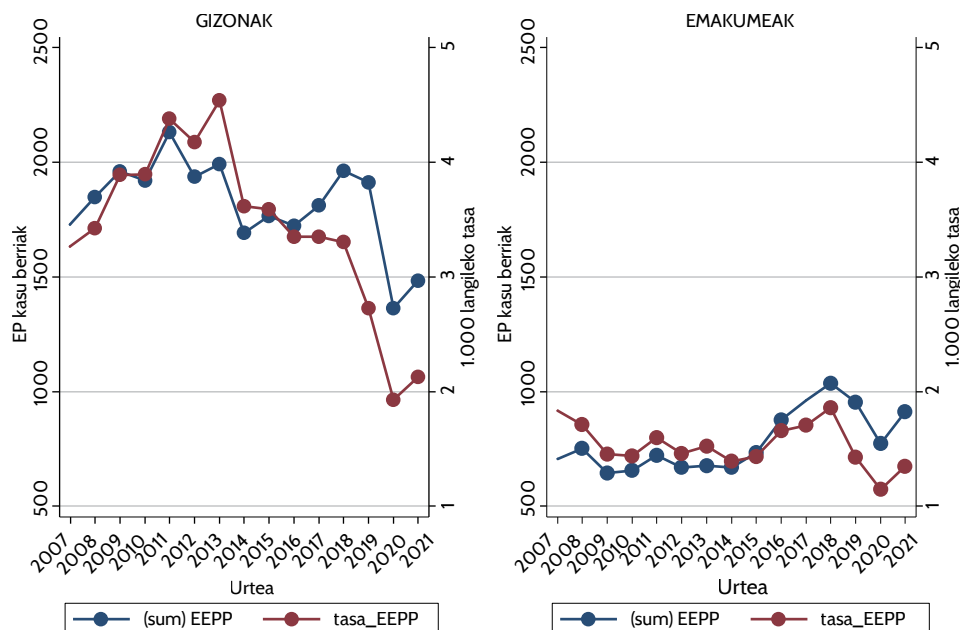
6.1. taula. Deklaratutako GPen parteak EAEn, 2020 eta 2021, urtearen eta sexuaren arabera

	2021			2020		
	Gizonek	Emakumeak	GUZTIRA	Gizonek	Emakumeak	GUZTIRA
GP BERRIAK						
Baja eragin dutenak	318	222	540	298	189	487
Baja eragin ez dutenak	710	385	1.095	628	320	948
GUZTIRA	1.028	607	1.635	926	509	1.435
BIRGAIXOTZEAK						
Baja eragin dutenak	377	254	631	363	223	586
Baja eragin ez dutenak	80	49	129	75	38	113
GUZTIRA	457	303	760	438	261	699
LGak GUZTIRA						
Baja eragin dutenak	695	476	1.171	661	412	1.073
Baja eragin ez dutenak	790	434	1.224	703	358	1.061
GUZTIRA	1.485	910	2.395	1.364	770	2.134
LI edo GA sailkatutakoak	204	99	303	161	72	233
JAKINARAZITAKO PARTEAK GUZTIRA	1.689	1.009	2.698	1.525	842	2.367

Iturria: Gaixotasun profesionaleri buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).

2.395 gaixotasun profesional horietatik, % 38 (910) emakumeek izan zituzten, eta % 62 (1.485) gizonek. 6.1. grafikoa, parte-kopuruaren eta intzidentzia-tasaren bilakaera jasotzen da, 2007tik 2021erakoa, gizonena zein emakumeena.

6.1. grafikoa. GPen kasu-kopurua eta intzidentzia-tasa, EAEn, sexuaren arabera



Iturria: Gaixotasun profesionalei buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).

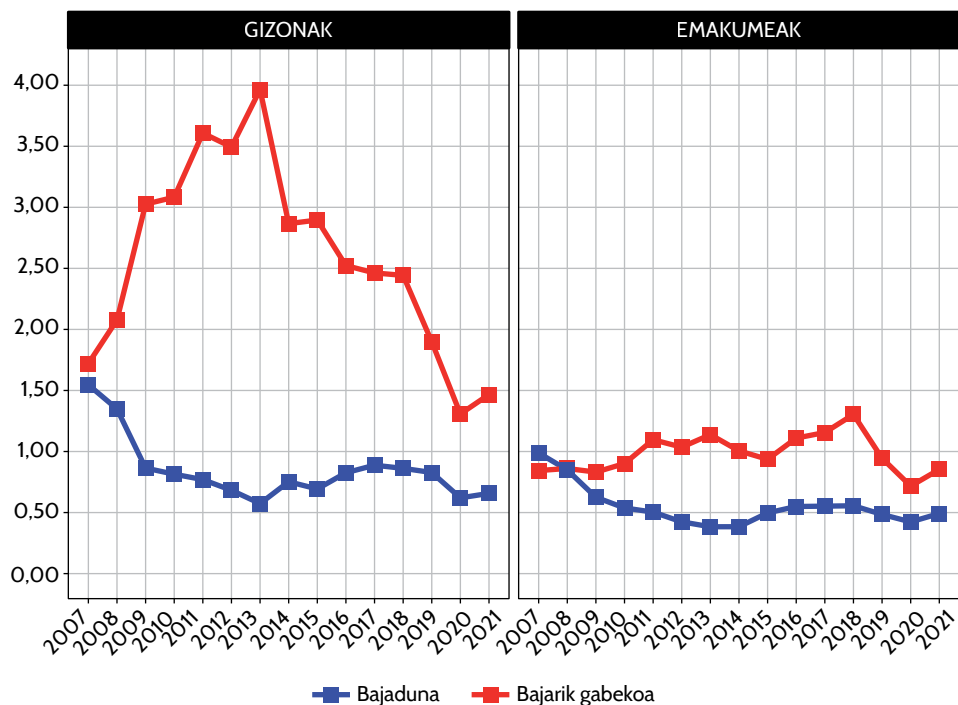
2021ean, 2015ean baino GPen 106 parte gutxiago aurkeztu ziren (% 4 gutxiago), gizonengan % 16 jaitsi zelako tasa (282 GP gutxiago). Emakumeen artean, 2015etik % 24 egin du gora (176 parte gehiago 2021ean) (EAEko GPen 2021eko txostenaren GP-3 taula).

Intzidentzia-tasaren bilakaera aztertzen badugu (6.1. grafikoa eta EAEko GPen 2021eko txostenaren GP-3 taula), intzidentzia-tasak gizonen artean beheranzko joera dauka 2015etik (oso markatua 2020an, seguruenik pandemiagatik), eta emakumeen artean 2015etik zetorren goranzko joera 2019an eta 2020an eten zen, 2021ean pixka bat suspertu bazen ere.

Baja eragin duten eta eragin ez duten GPen arteko desberdintasunei dagokienez, 6.2. grafikoa ikus dezakegu gizonen eta emakumeen artean ez dagoela horren-

besteko alderik baja eragin duten GPen intzidentzia-indizeetan, baina bai bajarik eragin ez duten GPen artean (nahiz eta joera beheranzkoa izan, tasak altuagoak dira gizonen artean).

6.2. grafikoa. Baja eragin duten eta eragin ez duten GPen intzidentzia-tasen bilakaera, sexuaren arabera



Iturria: Gaixotasun profesionalen buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).

6.2.1. Gaixotasun profesionalen prozesuak eta iraupena

Gaixotasun profesionalen prozesu bat da langile batek gaixotasun beragatik izandako parte itxien multzoa. Iraupena, berriz, parte itxi bakoitzaren baja-egunen metaketa da.

2021ean, gaixotasun profesionalen prozesuen bajek 45 egun iraun zuten batez beste. Gizonen baja-egunen mediana 40 egunekoa izan zen, eta emakumeena 53koa (6.2. taula). Hasierako gaixoaldietan, bajaren batez besteko iraupenak alde handiagoak zituen gizonen eta emakumeen artean 2021ean, eta, 2020an, alde hori handiagoa zen bigarren eta ondorengo birgaixotzeetan.

Bajen batez besteko iraupenean eragin handiena izaten duen faktorea gaixotasun mota da.

6.2. taula. GPen itxitako prozesuen bajaren iraupena, sexuaren eta gaixoaldiaren arabera. EAE, 2020 eta 2021

		ABEn izandako egunen mediana (P50)		
		Gizonak	Emakumeak	Guztira
2020	Lehen gaixoaldia	42	57	46
	Lehen birgaixotzea	48	59	52
	Bi birgaixotze edo gehiago	36	63	45
	GUZTIRA	44	60	50
2021	Lehen gaixoaldia	37	56	43
	Lehen birgaixotzea	41	53	46
	Bi birgaixotze edo gehiago	44	48	45
	GUZTIRA	40	53	45

Bi talderen artean batezbestekoak alderatzeko Wilcoxon testaren emaitzak:

* Bajaren iraupena 2021ean vs 2020an (Wilcoxon rank-sum testa, $z = 2,182$ $p = 0,0291$).

* Bajaren iraupena 2021ean, gizonak vs emakumeak (Wilcoxon rank-sum testa, $z = -4,565$ $p = 0,000$).

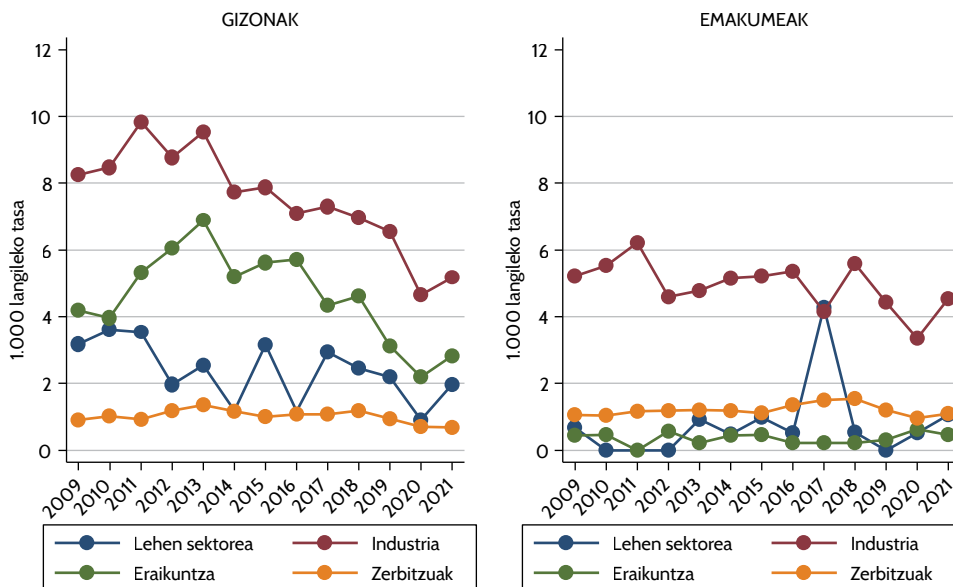
Iturria: Gaixotasun profesionaleri buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).

6.2.2. Gaixotasun profesionalak, sektorearen arabera

2021ean, industria-sektoreko enpresetan agertu ziren gaixotasun profesional gehien (1.248 GP, guztizko 2.395 GPtan). Gizonengan, industrian sortzen dira GP gehien (1.004 GP, guztizko 1.485 GPen aurrean); emakumeengan, berriz, zerbitzuen sektoreko enpresetan gertatzen dira kasu gehien (659 GP, guztizko 910 GPen aurrean) (EAEko GPen 2021eko txostenaren GP-8 taula).

Alabaina, 2021ean industriak izan zuen intzidentzia-tasarik altuena, gizonen zein emakumeen kasuan. Joera aurreko urteetan bezala mantendu da (6.3. grafiko).

6.3. grafikoa. GPen intzidentzia-tasa, sektorearen eta sexuaren arabera. (EAE, 2009-2021)



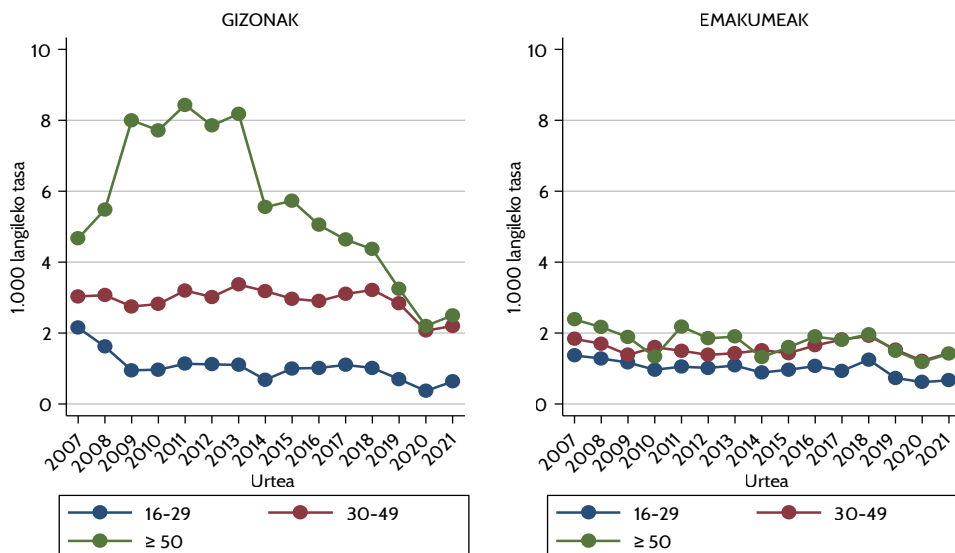
Iturria: Gaixotasun profesionali buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).

Kasu berrien % 65ek industria-jarduerako langileei eragin zieten (% 65 gizonen eta % 25 emakumeei), eta % 40 zerbitzuen sektoreko enpresei (% 74 emakumei eta % 20 gizonen) (EAEko GPen 2021eko txostenaren GP-8 taula).

6.2.3. Gaixotasun profesionalak, adinaren eta sexuaren arabera

6.4. grafikoa, gaixotasunen intzidentzia-tasen bilakaera jasotzen da, adinaren eta sexuaren arabera. Adinak gora egin ahala, desberdintasunak areagotu egiten dira: adin gehiagoko taldean (≥ 50 urte) daude emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunik handienak, eta, funtsean, desberdintasunak berdinak dira gazteenen taldean (16-29 urte). Urteen poderioz, desberdintasun horiek murriztu egin dira.

6.4. grafikoa. GPen intzidentzia-tasa, adinaren eta sexuaren arabera (EAE, 2007-2021)



Iturria: Gaixotasun profesionaleri buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).

6.2.4. Gaixotasun profesionalak, ekonomia-jarduera taldeen arabera

Gaixotasun profesional gehien dituzten ekoizpen-jardueren profila berdina da urtez urte, aldaketaren batekin. EAEko gaixotasun profesionalen 2021eko urteko txostenaren GP-14 taulan (Osalan, 2021b), GPen kopurua eta GPen intzidentzia-indizeak jasotzen dira, ekonomia-jardueraren (EJSN) eta sexuaren arabera.

Emakumeen kasuan, zerbitzuetako jarduerak eragiten dituzte kasu berriak sarrien, eta, horien artean, 2021ean, eraikineta garbiketa-jarduera izan zen lehena (GP berrien % 16). Gizonetan joera bestelakoa da, industria eta eraikuntza baitira kasu gehien sortzen dituzten jarduerak. 2021ean, metalezko produktuen fabrikazioak sortu zituen GP berrien % 20 gizonen artean.

Dena dela, gaixotasun profesionalak izateko arrisku handiena zuten jarduerak ez ziren izan, erabat, kasu-kopuru handiena zutenak, intzidentzia-tasak alderatzean ikus daitekeen bezala.

Emakumeen artean, gaixotasun profesionalen kasu berrien intzidentzia-tasarik handiena izan zuten sei ekoizpen-jarduerak honako hauek izan ziren, aipatzen diren hurrenkeran: *Larruaren eta oinetakoien industria* ($15,06 \times 1.000$), *Basogintza eta baso-ustiapena* ($11,70 \times 1.000$), *Material eta ekipo elektrikoaren fabrikazioa* ($9,49 \times 1.000$), *Hondakinen bilketa, tratamendua eta ezabapena* ($8,68 \times 1.000$), *Motordun ibilgailuen, atoi en eta erdi-atoi en fabrikazioa*

(7,87 × 1.000) eta *Ehungintza* (7,72 × 1.000). Hala ere, jarduera horiek guztiek 40 kasu baino ez dituzte batzen, hau da, GP berri guztien % 7.

Gizonen artean, nahiz eta intzidentzia handiena izan zuten jarduera gehienak industriaren sektorekoak izan, kasu gehiago bildu zituzten jarduerak beste-lakoak ziren. Intzidentziarik altuena *Metalurgian* izan zen (9,11 × 1.000), eta GPen kasu-kopuruan bigarren altuena *Basogintza eta baso-ustiapena* izan zen (8,5 × 1.000); ondoren, *Jantzigintza* (8,34 × 1.000), *Beste produktu mineral ez metaliko batzuen fabrikazioa* (7,10 × 1.000), *Motordun ibilgailuen fabrikazioa* (7,03 × 1.000) eta *Produktu metalikoen fabrikazioa* (6,64 × 1.000) etorri ziren.

6.2.5. Gaixotasun profesionalak, okupazioaren arabera

Emakumeetan, eragin handiena jasan zuten okupazioak kualifikazio txikienekoak izan ziren (kasuen % 29,0), eta, ondoren, ostalaritza, garbiketa, zaintza pertsonalak eta saltzaileak (kasuen % 27,0). Emakumeetan, GPen % 16,8 industria eta eraikuntzako langile kualifikatuaren artean gertatu ziren, eta % 11,0 teknikari edo profesional zientifikoaren artean (6.3. taula). Azken okupazio-talde horretan daude irakaskuntzako profesionalak, ahots-nahasmenduen intzidentzia altuarekin.

6.3. taula. GP berrien banaketa, okupazioaren eta sexuaren arabera (EAE, 2020 eta 2021)

Lanbide-taldea	2021			2020		
	Gizonak	Emakumeak	Guztira	Gizonak	Emakumeak	Guztira
Zuzendariak eta kudeatzaileak (enpresak eta administrazioa)	5	5	10	3	2	5
Teknikari eta profesional zientifikoak eta intelektualak	11	67	78	14	68	82
Laguntzarako teknikariak eta profesionalak	62	15	77	39	12	51
Administrariak	14	12	26	6	8	14
Ostalaritzako, zerbitzu pertsonaletako eta babes-zerbitzuetako langileak eta saltzaileak	51	164	215	46	130	176
Lehen sektoreko langile kualifikatuak	10	0	10	8	2	10
Artisauak eta industriako eta eraikuntzako langile kualifikatuak	496	102	598	491	86	577
Instalazioen eta makinaren operadoreak eta muntatzaileak	208	66	274	189	34	223
Oinarrizko lanbideak (peoiak)	170	176	346	129	167	296
Indar armatuak	1	0	1	1	0	1
GUZTIRA	1.028	607	1.635	926	509	1.435

Iturria: Gaixotasun profesionalei buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).

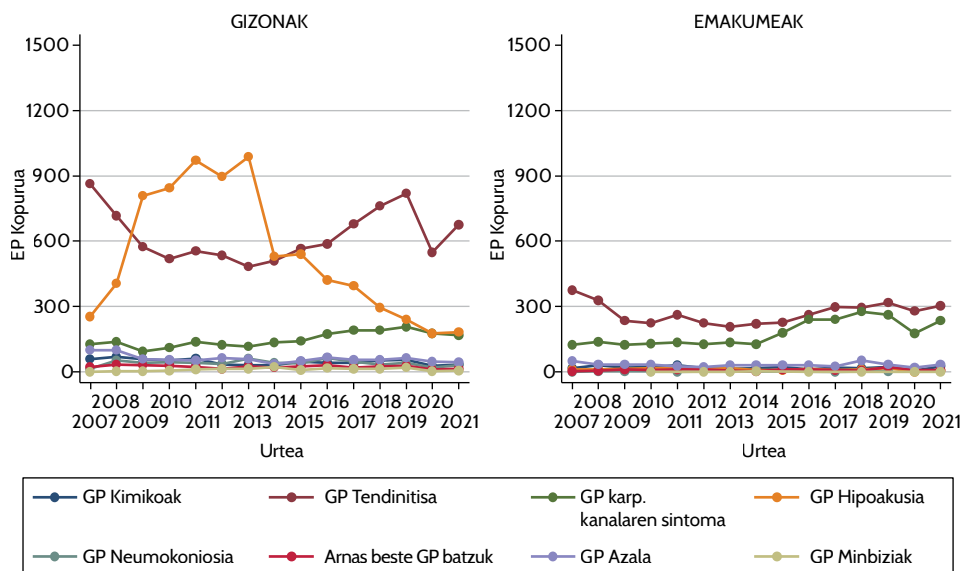
Gizonen artean, gaixotasunen % 48,2 industriako eta eraikuntzako langile kualifikatuen taldean gertatu ziren; % 20,2 instalazioetako eta makineriako operadoreen taldean, eta % 16,5 oinarrizko okupazioetan (6.3. taula).

6.2.6. Gaixotasun profesionalak, gaixotasun-taldearen arabera

Gaixotasun profesionalak talde handietan banatzeko eredia ez da aldatu urteotan zehar. Agente fisikoek eragiten dituzte kasuen % 90, eta gainerako % 10 beste taldeetan banatzen dira, urtez urteko aldaketa gutxi batzuekin.

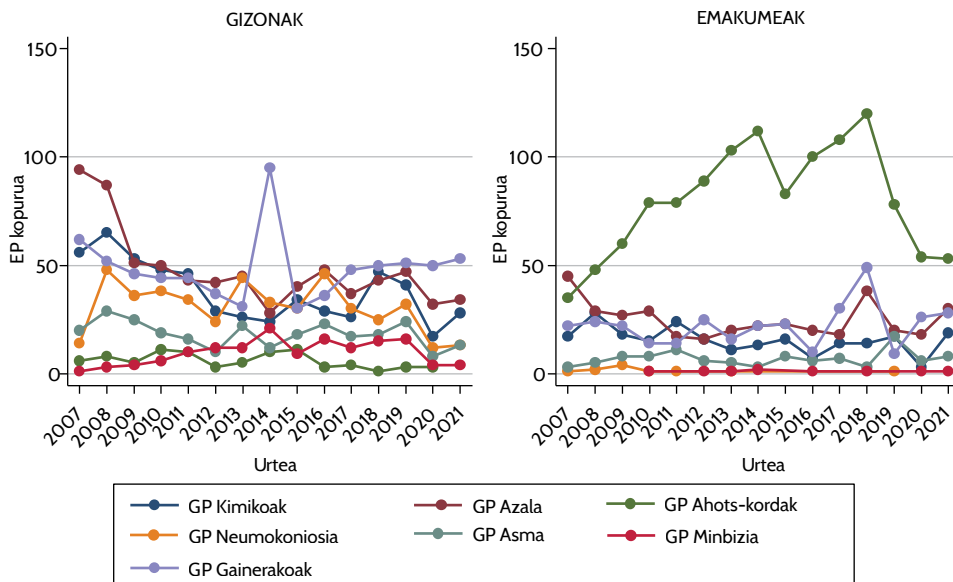
Gaixotasunak gaixotasun profesionalen kodearen arabera sailkatuz gero, joera desberdina da gizona izan edo emakumea izan (6.5. grafikoa eta 6.6. grafikoetan ikusten da alde hori).

6.5. grafikoa. GP berriak, gaixotasun-taldearen eta sexuaren arabera (EAE, 2007-2021)



Iturria: Gaixotasun profesionalen buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).

6.6. grafikoa. GP berriak, gaixotasun-taldearen eta sexuaren arabera (EAE, 2007-2021)



Iturria: Gaixotasun profesionali buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).

Gizonen artean, ugariagoak dira agente kimikoek eragindako gaixotasunak, arnas aparatukoak, larruazalekoak, nahasmendu muskuluesketikoak, hipoakusiak eta laneko minbiziak.

Emakumeen artean, berriz, ahots-korden nahasmenduak, agente biologikoek eragindako nahasmenduak (osasan- eta laguntza-langileengan) eta neuropatia periferikoak (karpoko kanalaren sindromea) ere gailendu ziren (Osalan 2021b, GP-17 taula).

Agente kantzerigenoek eragindako GPei dagokienez, 2021ean bost GP deklaratu ziren: lau gizonengan (hirutan amiantoa zen agentea, eta batean Kromo VI), eta bat emakume batengan, amina aromatikoaren eraginpean egoteagatik. Dena dela, laneko minbiziak zazpi izan dira, bi kasu ez baitzeuden sartuta kantzerigenoek eragindako gaixotasunen artean.

Gaixotasunak diagnosi medikoko kodearen (GNS-10) arabera sailkatzean, joera bera ikusi dugu. Emakumeen artean, gizonen artean baino intzidentzia-tasa handiagoak izan zituzten patologia infekziosoek, presioak eragindako neuropatia periferikoek eta goiko arnasbideetako gaitzek, ahots-kordetan (6.4. taula).

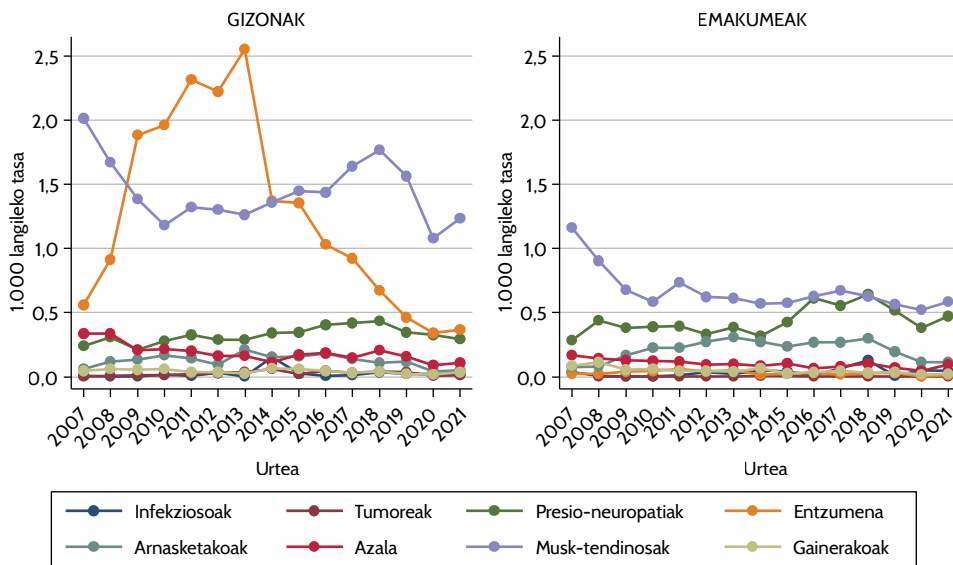
6.4. taula. GPen intzidentzia-indizea (mila langileko), gaixotasun-taldearen eta sexuaren arabera (EAE, 2020 eta 2021)

Gaixotasun-taldea	2021			2020		
	Gizonak	Emakumeak	Guztira	Gizonak	Emakumeak	Guztira
Infekziosoak	0,021	0,047	0,033	0,023	0,054	0,038
Tumoreak	0,012	0,002	0,007	0,010	0,004	0,008
Konpresioak eragindako neuropatia periferikoak	0,293	0,474	0,381	0,329	0,383	0,355
Begietako gaixotasunak	0,002		0,001	0,002		0,001
Zaratak eragindako hipoakusia	0,368	0,011	0,196	0,341	0,002	0,178
Goiko traktuaren arnasketa-gaixotasunak	0,002	0,104	0,051	0,002	0,105	0,052
Pneumokoniosia	0,025		0,013	0,019		0,010
Asma eta subs. arnastearen ondoriozko beste gaixotasun batzuk A eta BPM	0,012	0,004	0,009	0,012	0,007	0,010
Beste arnasketa-gaixotasun batzuk	0,012	0,007	0,010	0,006	0,002	0,004
Larruzaleko gaixotasunak	0,112	0,093	0,103	0,090	0,045	0,068
Tendoietako, muskulu-lotuneetako eta ehun konektiboetako gaitzak	1,231	0,583	0,919	1,077	0,522	0,809
Zirkulazioko eta giltzurrunetako gaixotasunak	0,002		0,001			
Beste batzuk (sintomak eta zehaztu gabekoak)	0,031	0,022	0,027	0,017	0,020	0,018

Iturria: Gaixotasun profesionali buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).

Desberdintasun horiek 6.7. grafikoan ere ikusten dira, non intzidentzia-indizeak GNS-10eko patologia-taldean eta urteen arabera irudikatzen baitira. Gizonen artean, patologia muskulutendinosoen taldean dago intzidentzia-tasarik handiena, eta, ondoren, entzumen patologia dator (2013tik beheranzko joera egon arren); atzetik, presioak eragindako neuropatiak daude.

6.7. grafikoa. GPen intzidentzia-tasa, gaixotasun-talde handien eta sexuaren arabera (EAE, 2007-2021)



Iturria: Gaixotasun profesionalen buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).

Emakumeen artean, patologia muskulutendinosoek eta presioak eragindako neuropatietan dute intzidentzia-tasarik altuena, eta, atzetik, arnasketako gaixotasun profesionalak datoz.

Gizonen artean deklaraturako 442 birgaixotze-parteen % 69,9 tendoiatako eta muskulu-lotuneetako patologiek eragin zituzten; % 20,4 karpotuneleko sindromeek, eta % 3,8 larruzaleko patologiek. Emakumezkoek gizonetako baino birgaixotze gutxiago izan zituzten: % 47,1 karpoko tunelaren sindromea izan ziren, % 46,3 tendoiatako eta muskulu-lotuneetako patologien artean, eta % 2,2 ahots-kordetako gaitzengatik (ia den-denak emakumeak).

6.2.7. Arrisku-neurriak. Arrisku-taldeak

Gaixotasun profesionalak izateko arrisku handiena duten taldeak identifikatzeko xedez, lau faktore nagusiren arabera begiratu ditugu intzidentzia-tasak: lurraldea, enpresaren jardura-sektorea, sexua eta adina. Faktore horietako bakoitzaren intzidentzia-arrazoiak gainerako faktoreekin doituta daude, eta, hain zuzen ere, delako faktoreak –gainerako faktoreak kontuan hartu gabe– gaixotasun profesionalaren intzidentzian duen eragina adierazten du horrek. Doitzeko, Poissonen eredu baten bidez modelizatu ditugu tasak.

6.5. taulan, sexuaren aldagairako intzidentzia-indizeen arrazoiak (IIA) jasotzen dira, 2012tik 2021era bitartekoak. Emakumeen artean, gainerako faktoreekin doitu, GPa izateko arriskua txikiagoa zen 2020ra arte (estatistikoki esanguratsua 2015era arte), urte hartan ez baitzen desberdintasunik egon; 2021ean, emakumeek GPa izateko duten arriskua 1,12 aldiz handiagoa izatera pasa zen (% 95eko konfiantza-tartea, 1,00-1,26).

EAEko gaixotasun profesionalen 2021eko urteko txostenaren GP-3 taulan, gizon/emakume intzidentzia-indizeen arrazoiak (IIA) arrisku handiagoa ematen zuen gizonentzat benetan dena baino, beste faktoreen eraginez (lurraldea, sektorea, adina).

Baja eragiten duten GPak aztertuz gero, 2012-2021 aldi osoan eta gainerako faktoreekin doitu, arriskua handiagoa da emakumeen artean; halere, desberdintasun horiek 2015-2018 aldian eta 2021ean dira estatistikoki esanguratsuak (1,33 aldiz arrisku handiagoa) (% 95eko konfiantza-tartea, 1,10-1,60) (6.5. taula).

6.5. taula. Sexuaren aldagairako intzidentzia-indizeen arrazoiak (IIA) (Poissonen erregresioa), honako aldagai hauek doitu: adin-taldea (16-29, 30-49 eta 50 edo gehiago), parte erregistratu den lurraldea eta langilearen jarduera-sektorea

		GPak, bajarekin eta baja gabe		GPak, bajarekin	
		Gizona erreferentzia		Gizona erreferentzia	
	Emakumea	I.I.A. ¹	K.T. ² (% 95)	I.I.A. ¹	K.T. ² (% 95)
EMAKUMEA	2012	0,71	0,63-0,79	1,20	0,95-1,50
	2013	0,66	0,56-0,74	1,14	0,90-1,46
	2014	0,80	0,71-0,89	1,03	0,83-1,29
	2015	0,81	0,73-0,90	1,33	1,10-1,64
	2016	0,93	0,84-1,04	1,31	1,07-1,60
	2017	0,91	0,82-1,01	1,28	1,05-1,55
	2018	0,98	0,89-1,09	1,22	1,01-1,48
	2019	0,91	0,82-1,00	1,05	0,88-1,26
	2020	1,00	0,89-1,12	1,19	0,98-1,46
	2021	1,12	1,00-1,26	1,33	1,10-1,60

Iturria: Gaixotasun profesionalen buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).

6.6. taulan, GPen tasa espezifikoak jasotzen dira, sektorearen, sexuaren eta adinaren arabera. Kontuan hartuta 2021ean gaixotasun profesionalen guztizko

intzidentzia-tasa mila langileko 1,75 gaixotasun profestionalekoa izan zela, kalkulaturako tasa espezifikoak balio horren laukoitza dira talde espezifiko batzuetan.

6.6. taula. GPen intzidentzia-tasa espezifikoak, sektorearen, sexuaren eta adinaren arabera (EAE, 2021)

Sektorea	Sexua	Adina	GPen tasa × 1.000
Industria	Gizona	50 urtetik gora	6,74
Industria	Emakumea	50 urtetik gora	5,50
Industria	Gizona	30-49	4,80
Industria	Emakumea	30-49	4,53
Eraikuntza	Gizona	30-49	3,12
Lehen sektorea	Gizona	50 urtetik gora	3,03
Eraikuntza	Gizona	50 urtetik gora	2,85
Lehen sektorea	Emakumea	30-49	2,77
Eraikuntza	Emakumea	16-29	2,01
Industria	Gizona	16-29	1,55
Industria	Emakumea	16-29	1,34
Lehen sektorea	Gizona	30-49	1,33
Zerbitzuak	Emakumea	50 urtetik gora	1,18
Zerbitzuak	Emakumea	30-49	1,15
Lehen sektorea	Gizona	16-29	1,15
Zerbitzuak	Gizona	30-49	0,75
Eraikuntza	Gizona	16-29	0,74
Zerbitzuak	Gizona	50 urtetik gora	0,71
Zerbitzuak	Emakumea	16-29	0,61
Eraikuntza	Emakumea	50 urtetik gora	0,46
Zerbitzuak	Gizona	16-29	0,36
Eraikuntza	Emakumea	30-49	0,27
Lehen sektorea	Emakumea	16-29	0,00
Lehen sektorea	Emakumea	50 urtetik gora	0,00

Iturria: Gaixotasun profestionalei buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).

Industria-sektoreko gizon-emakume nagusienek (≥ 50 urte) izan zituzten tasarik altuenak, eta, ondoren, sektore bereko 30-49 urteko gizon-emakumeek.

6.7. taulan, baja eragin zuten gaixotasun profesionaletarako kalkulaturako tasa espezifikokoak agertzen dira. Tasa horiek interesgarriagoak dira, gaixotasun profesionalak izateko arrisku handieneko taldeak adierazten dituztelako. Izan ere, askotan, gaixotasun profesionalen zifra orokorrek ezkutatu egiten dituzte taldeok. Baja eragin zuten gaixotasun profesionalen intzidentzia-tasa gordina, 2021ean, 0,58koa izan zen mila langileko, baina, talde askotan, tasak askoz ere handiagoak izan ziren.

6.7. taula. GP (bajadunen) intzidentzia-tasa espezifikokoak, sektorearen, sexuaren eta adinaren arabera (EAE, 2021)

Sektorea	Sexua	Adina	GPen tasa $\times 1.000$
Industria	Emakumea	50 urtetik gora	2,41
Eraikuntza	Emakumea	16-29	2,01
Industria	Emakumea	30-49	1,85
Industria	Gizona	50 urtetik gora	1,81
Industria	Gizona	30-49	1,46
Eraikuntza	Gizona	30-49	1,24
Lehen sektorea	Gizona	16-29	1,15
Lehen sektorea	Gizona	30-49	0,80
Eraikuntza	Gizona	50 urtetik gora	0,78
Lehen sektorea	Gizona	50 urtetik gora	0,67
Industria	Emakumea	16-29	0,67
Industria	Gizona	16-29	0,65
Zerbitzuak	Emakumea	50 urtetik gora	0,45
Zerbitzuak	Emakumea	30-49	0,38
Zerbitzuak	Gizona	30-49	0,25
Eraikuntza	Gizona	16-29	0,25
Zerbitzuak	Gizona	50 urtetik gora	0,24
Zerbitzuak	Emakumea	16-29	0,17
Zerbitzuak	Gizona	16-29	0,12

Iturria: Gaixotasun profesionaleri buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).



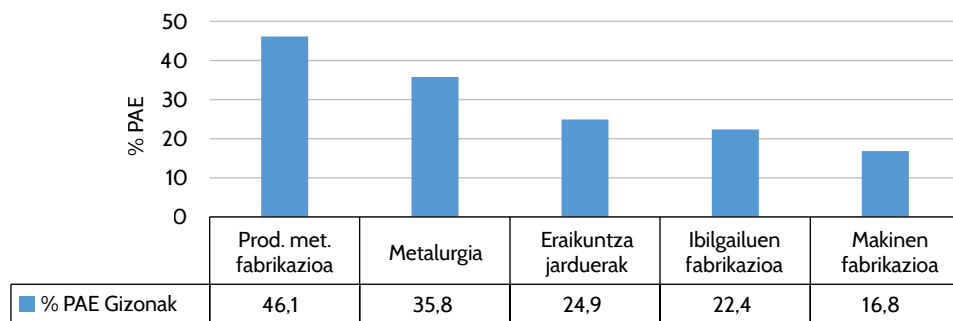
Industria-sektoreko emakume nagusienek (≥ 50 urte) izan zituzten bajadun tasarik altuenak, eta, ondoren, eraikuntza-sektoreko emakume gazteenek (16-29 urte).

6.2.8. Gaixotasun profesionalen inpaktua, prebentzio-inpaktua

Gaixotasun profesionalak ahalik eta gehien murrizteko edo saihesteko, jardueratalde saihesgarrienak identifikatu behar dira, hau da, zer jarduera-taldetan ekin litezkeen gaixotasun profesional gehien. Horretarako, Laneko Arriskuaren Ehunekoa (% LAE) erabiltzen dugu: jarduera batean saihestu litezkeen kasuen ehunekoa urte batean, baldin eta gaixotasun profesionalen arriskurako baldintzak erreferentzia-taldeko enpresenak balira. Erreferentzia tasa moduan erabili da EAEko EJSN-09ko atal bakoitzaren intzidentzia-tasen mediana.

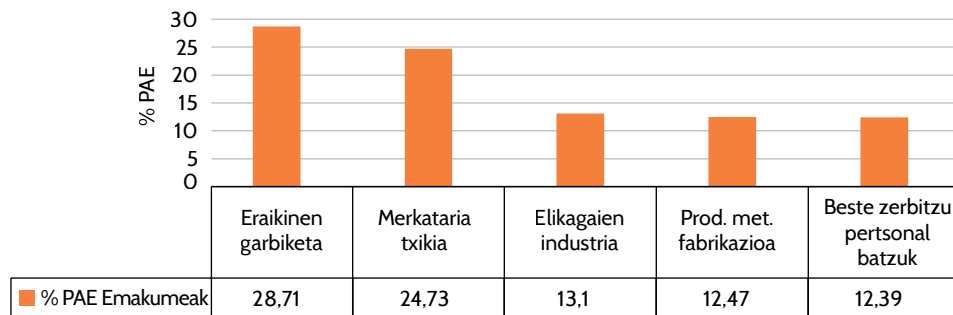
6.8. grafikoa eta 6.9. grafikoetan jasotzen dira 2021ean prebentzio-inpaktu handiena izan zuten jarduerak.

6.8. grafikoa. Gizonengan prebentzio-inpaktu handiena izango zuketen ekoizpen-jarduerak (saihestu ahal izango ziratekeen GP kasuen ehunekoa, EAE, 2021)



Iturria: Gaixotasun profesionalen buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).

6.9. grafikoa. Emakumeengan prebentzio-inpaktu handiena izango zuketen ekoizpen-jarduerak (saihestu ahal izango ziratekeen GP kasuen ehunekoa, EAE, 2021)



Iturria: Gaixotasun profesionalen buruzko urteko txostena (Osalan, 2021).

7. Gaixotasun profesionalen susmoak

Gaixotasun profesionalaren susmoa (GPS) jakinarazteko prozedurak azaroaren 10eko 1299/2006 Errege Dekretuan du oinarri juridikoa (Gizarte Segurantzaren sistemako gaixotasun profesionalen koadroa onartu eta horien jakinarazpen eta erregistroa egiteko irizpideak ezartzen ditu dekretu horrek).

Errege-dekretu horrek agintzen du aldatu egingo dela jakinarazteko eta erregistratzeko sistema, eta prozedura hori susmo-diagnostikoa egin dezaketen medikuekin lotuko dela, gaixotasun profesionalen deklarazioa hobetze aldera, 5. artikulua bidez (gaixotasun profesionaltzat jo daitezkeen gaixotasunen jakinarazpena).

Artikulu hori Euskal Autonomia Erkidegora (EAE) egokitzeko, Gaixotasun profesionalen susmoak jakinarazteko sistema bat eratu da, eta, sistema horren arabera, Osalan-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeko Laneko Osasuneko Unitateak eta Eusko Jaurlaritzaren Osasun Sailaren Ikuskaritza Medikoek izango dituzte arloan eskumenak. EAEn, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuko medikuak eta prebentzio-zerbitzuetako medikuak sartuko dira prozedura horretara, eta haiek eman ahal izango dute susmo-diagnostikoa.



7.1. Gaixotasun profesionalen susmoen datuak, 2021

2021ean, guztira, gaixotasun profesionalaren susmoen (GPS) 372 kasu deklaratu ziren EAEn; horien % 71 gizonen artean, eta % 29 emakumeen artean. 7.1. taulan, susmo-kopuruaren bilakaera ikusten da, sexuaren eta urteen arabera.

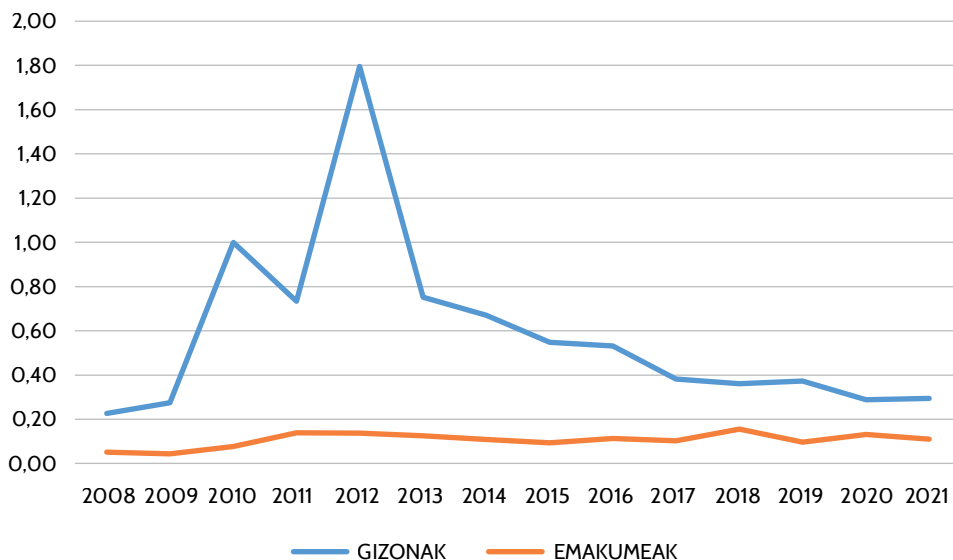
7.1. taula. GPSen kopuruaren bilakaera, sexuaren arabera, EAEn

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Gizonen jakinarazpen-kop.	206	251	911	668	1.636	682	604	494	478	344	326	338	264	265
Emakumeen jakinarazpen-kop.	49	42	75	135	134	121	105	91	109	99	152	94	130	107

Iturria: Gaixotasun profesionalen susmoen jakinarazpenen txostena (Osalan, 2021).

Jakinarazpen-tasaren urte-arteak aldaketak, populazio osoari begiratuta, lotura zuzena izan zuen gizonen jakinarazpen-tasak izan zuen aldaketarekin; izan ere, urte guztietan jakinarazpen gehienak gizonenak izan ziren. Emakumeen intzidentzia-tasa egonkorragoa izan da urteetan zehar. 2020an eta 2021ean, tasa bera egon da gizonen artean, eta 2019ko kopuruetara jaitsi da emakumeen artean (7.1. grafikoa).

7.1. grafikoa. GPSen intzidentzia-tasaren bilakaera, sexuaren arabera (EAE, 2008-2021)

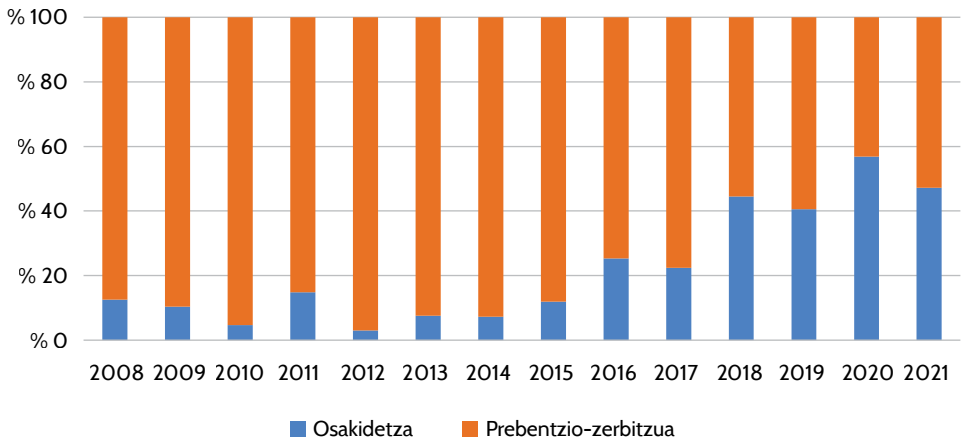


Iturria: Gaixotasun profesionalen susmoen jakinarazpenen txostena (Osalan, 2021).

Hasiera-hasieratik, prebentzio-zerbitzuetako medikuek jarri zituzten jakinarazpen gehienak, baina, 2020an, joera hori aldatu egin zen. 2021ean, joera horri eutsi zitzaion: Osakidetzak 198 jarri zituen, eta prebentzio-zerbitzuak 174 (Osalan 2021c, 4-grafikoa).

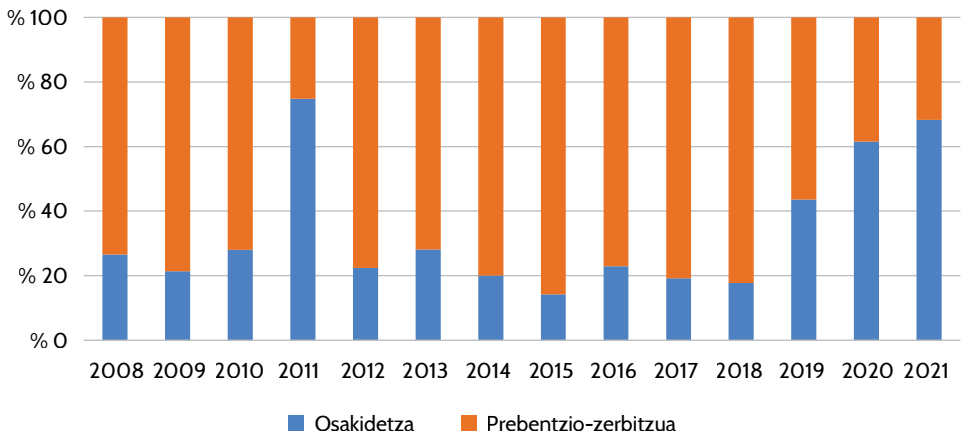
Jakinarazpenen jatorria sexuaren arabera aztertuta, 2021ean prebentzio-zerbitzuek aurkeztu zituzten gizonen GPSen jakinarazpenen % 53 (urteekin, ehuneko horrek behera egin du, 7.2. grafikoa). Emakumeen artean (7.3. grafikoa), ehuneko hori % 32koa izan zen 2021ean, eta Osakidetzako medikuek eman zuten susmo gehienen berri. Joerak gorantz jarraitzen du.

7.2. grafikoa. GPSen jatorriaren bilakaera gizonengan



Iturria: Gaixotasun profesionalen susmoen jakinarazpenen txostena (Osalan, 2021).

7.3. grafikoa. GPSen jatorriaren bilakaera emakumeengan



Iturria: Gaixotasun profesionalen susmoen jakinarazpenen txostena (Osalan, 2021).

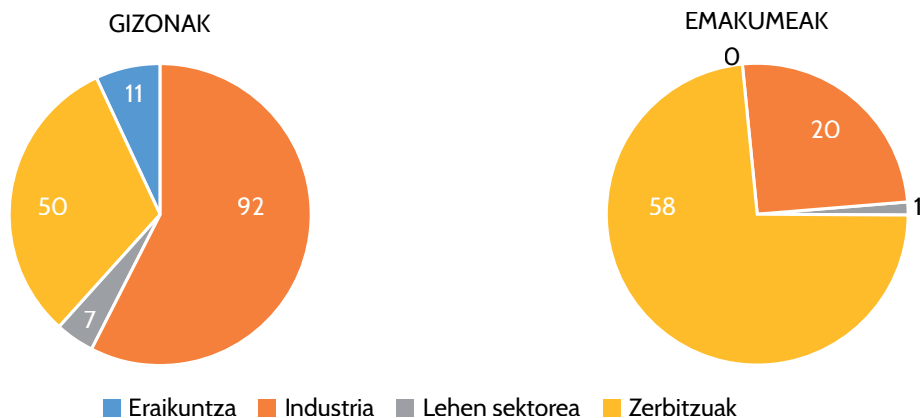


2021ean jasotako 372 jakinarazpenetatik, 286 GPS jakinarazpen izapidetu ziren Gizarte Segurantzara, bertan baloratzeko (guztien % 77). Puntu honetan, 239 jakinarazpen aztertu ziren, horiek baitzuten, Gizarte Segurantzak izapidetutakoaren artean, sektoreka multzokatu ahal izateko datua. 47 jakinarazpenek ez zuten sektoreka multzokatu ahal izateko datua, enpresa batean baino gehiagotan agertu zelako, enpresa ez delako existitzen, langilea autonomoa zelako eta abarreatatik.

Jakinarazpenak sektoreka aztertuz gero, industria-sektoreari jakinarazpenen % 47 (112) egokitu zitzaizkion, zerbitzuen sektoreari % 45 (108), eraikuntzaren sektoreari % 5 (11), eta lehen sektoreari % 3 (8).

7.4. grafikoa ikusten denez, jakinarazpenen sektorekako eta sexukako banaketari dagokionez, 92 kasu industria-sektoreko gizonenak izan ziren, eta 58 kasu zerbitzuen sektoreko emakumeenak.

7.4. grafikoa. Izapidetutako GPS jakinarazpenen banaketa, sektorearen eta sexuaren arabera



Iturria: Gaixotasun profesionalen susmoen jakinarazpenen txostena (Osalan, 2021).

Jakinarazpenak sektorearen eta sexuaren arabera gaixotasun-taldeetan nola banatu ziren aztertuta, 7.2. taulan ikusten den moduan, gizonen artean industria-sektoreko entzumen-galerak izan zirela ohikoenak. Era berean, gizonen artean, 28 gaixotasun muskulueskeletiko egon ziren industria-sektorean, eta 26 gaixotasun muskulueskeletiko zerbitzuen sektorean.

7.2. taula. Jakinarazpenen kopurua, sektorearen eta gaixotasun-taldearen arabera, sexua aintzat hartuz (EAE, 2021)

	Eraikuntza		Industria		Lehen sektorea		Zerbitzuak	
	Gizona	Emakumea	Gizona	Emakumea	Gizona	Emakumea	Gizona	Emakumea
Hipoakusia	7	—	38	—	—	—	14	—
Epikondilitisa	—	—	12	8	2	—	8	18
Beste muskulueskeletiko batzuk	—	—	8	3	—	—	12	14
Karpoko kanalaren sindromea	1	—	8	3	1	—	6	13
Tumoreak	—	—	6	2	—	—	4	2
Gaixotasun infekziosoak	—	—	6	2	3	1	1	5
Pneumokoniosia	2	—	6	—	1	—	2	—
Gaixotasun dermatologikoak	1	—	1	1	—	—	—	2
Asma	—	—	2	1	—	—	2	1
Gainerako patologia	—	—	5	—	—	—	1	3

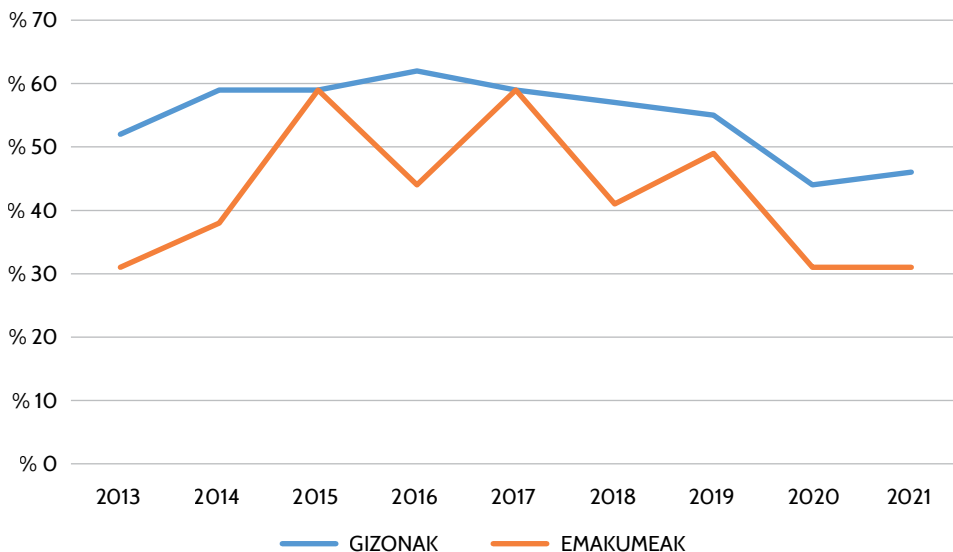
Iturria: Gaixotasun profesionalen susmoen jakinarazpenen txostena (Osalan, 2021).

Emakumeen artean, zerbitzuen sektorean sortutako gaixotasun muskulueskeletikoak gailendu ziren; tartean, 18 epikondilitis, karpoko kanalaren 13 sindrome eta beste 14 gaixotasun muskulueskeletiko. Era berean, emakumeen artean industria-sektoreko 8 epikondilitis nabarmendu ziren.

Urteetan zehar, susmoak gaixotasun profesionaltzat aitortzeari dagokionez, onarpen-maila jasotzen da 7.5., 7.6. 7.7. grafikoetan, sexuaren, jatorriaren eta sektorearen arabera. Onarpenaren ehunekoa handiagoa da gizonen artean emakumeen artean baino. Desberdintasun bera ikusten da prebentzio-zerbitzuetatik datozen susmoetan, zeinek onarpen-maila handiagoa baitute eta ugariagoak baitira gizonen artean. Emakumeen onarpen-maila txikiagoa da; agian, zerbitzuen sektorean jakinarazten direlako susmo gehien eta sektore horixe delako gaixotasun profesionalak gutxien onartzen dituen.

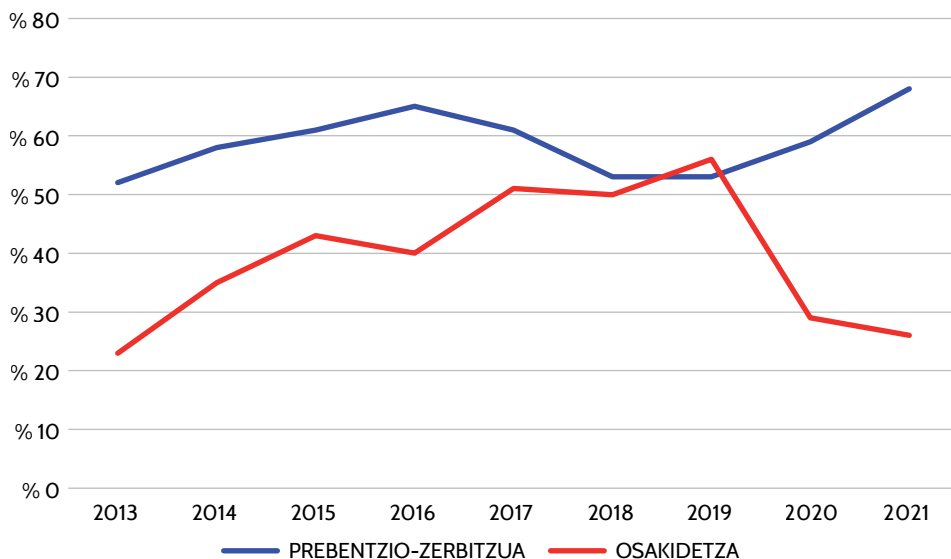


7.5. grafikoa. Onartutako susmoen ehunekoa, sexuaren arabera



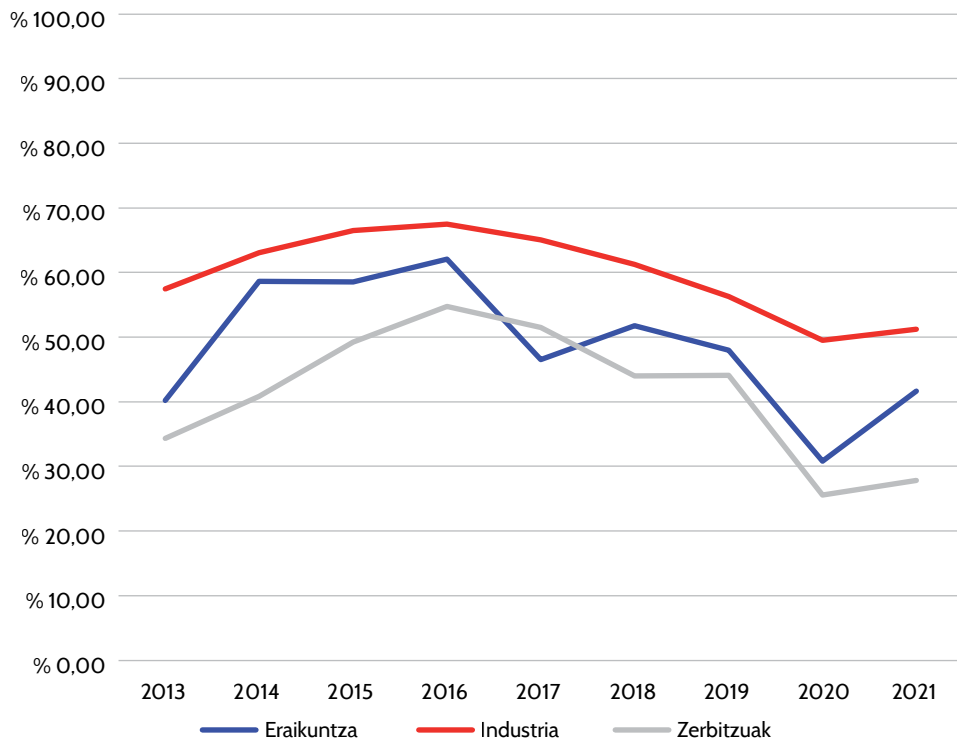
Iturria: Gaixotasun profesionalen susmoen jakinarazpenen txostena (Osalan, 2021).

7.6. grafikoa. Onartutako susmoen ehunekoa, jatorriaren arabera



Iturria: Gaixotasun profesionalen susmoen jakinarazpenen txostena (Osalan, 2021).

7.7. grafikoa. Onartutako susmoen ehunekoa, sektorearen arabera (lehenengo sektorea kenduta)



Iturria: Gaixotasun profesionalen susmoen jakinarazpenen txostena (Osalan, 2021).

8. Ondorioak eta jardun-ildoak

Egindako analisitik, zenbait ondorio atera ditugu, eta bi helburu hauetarako balio behar dute: batetik, emakumeek eta gizonek laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan duten egoera hobetzera bideratutako jarduketak diseinatzeko eta, bestetik, laneko arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia txertatzeko.

8.1. Ondorioak

- Lehenengo ondorioa da egoera ez dela asko aldatu 2017an argitaratutako diagnostikotik hona, ez lan-merkatuaren ezaugarrietan, ez laneko segurtasunari eta osasunari zuzenean gehien lotutako alderdietan; hauek dira: arriskuekiko esposizioaren pertzepzioa eta laneko istripuei nahiz gaixotasun profesionalei buruzko datuak.
 - Lan-merkatuak eta, beraz, baita enpresetako jarduerak ere segregazio horizontala edukitzen jarraitzen dute, historian gizonei eta emakumeei egotzi izan zaizkien rola errepikatzen dituenak.
 - Era berean, segregazio bertikalak bere horretan jarraitzen du: gizonak baino emakume gutxiago daude ardurapean pertsonak dituzten ardura-postuetan.
 - Lanaldi partzialeko lanak eta aldi baterako kontratazioak gehiago eragiten diete emakumei gizonei baino.
 - Gizonek lanpostuan gora egiteko eta mugitzeko aukera gehiago dauzkate emakumeek baino, eta horrek neke profesionala areagotzea eta osasuna gehiago narriatzea ekar diezaike emakumei, urte askoan jarduera bera egiten egoteagatik.
 - Horren guzti horren ondorioz, soldata-arrakala % 22,6koa da oraindik orain.



- Datuok ekoizpen-lanari buruzkoak dira, eta etxeko lanak eta zaintzakoak ikusezin geratzen dira. Alabaina, lan «erreproduktiboa» ere aintzat hartuz gero, emakumeek denbora gehiago eskaintzen diotenez alor horri, emakumeen lanaldiak luzeagoak direla ikusiko dugu. Gizonak motel ari dira sartzen zaintza-lanetara, eta lan horiei eskainitako denboran dagoen arrakala ez da murrizten ari.
- Emakumeek eta gizonak laneko arriskuen prebentzioaren arloan duten egoerari dagokionez, Lan Baldintzen Inkesta berriak 2016ko Inkestan ikusitakoaren oso antzeko panorama marraztu du.
 - Gizonen proportzio handiagoak jarraitzen du hautematen segurtasunaren eta higienaren arloko arriskuen eraginpean dagoela, baina, azken urteetan, emakumeek hautematen dute infekzioa izateko arrisku handiagoa.
 - Arrisku ergonomikoek pisu handiagoa hartu dute, eta prebalentzia areagotu dute esposizioaren pertzepzioari dagokionez, bat etorrita gehienbat zerbitzu-jardueretan aritzen den gizarte honekin.
 - Arrisku psikosozialak ere pisua hartzen ari dira; bereziki, jarduera eta lanbide-kategoria jakin batzuetan (osasuneko kategoria altu eta ertainean eta merkataritzako kategoria baxuan).
 - Gizonak parte-hartze handiagoa dute, oraindik ere, prebentzio-jardueretan; beharbada, egituratuago dauden sektoreetan eta jardueretan egiten dutelako lan: sektore horietan (industriari eta eraikuntzan), prebentzioa integratuago dago emakumeek betetzen dituzten sektore atomizatueta baino. Gainera, sektore feminizatuak (zaintzak, ostalaritza, merkataritza) arrisku gutxikotzat jo izan dira beti.
- Arrisku psikosozialei buruz egindako analisian, zenbait kontu deigarri agertu dira, gehiago sakondu behar direnak:
 - Oro har, faktore zehatzen bat kenduta (jendearekin sortutako tentsio-egoerak), ezin da esan arrisku psikosozialekiko esposizioa hautematen duten emakumeen proportzioa handiagoa denik gizonena baino.
 - Lan-kargako egoerak identifikatu ditugu, buruan informazio asko gorde behar izateagatik eta lan egiteko denbora nahikoa ez edukitzeagatik, baina autonomia dezente ikusi dugu zereginen antolaketan eta lan-erritmoaren kontrolean; gainera, hamar langiletik zortzik baino gehiagok esan dute lan-erritmoarekin pozik daudela.
 - Nolanahi ere, ematen duenez, faktore horiek zerikusi handia dute langilearen jarduerarekin; hala, etxe partikularretako etxeko zerbitzuan, ostalaritzan, zaintza pertsonalean, garraioan, garbiketan edo segurtasunean lan egiten duten emakumeek autonomia gutxiago dute beste sektore batzuetan lan egiten duten emakumeek baino eta gizonek baino.

- Ez dirudi harreman pertsonaletan gatazkak edo indarkeria izateko arriskuak prebalentzia handia dutenik; halere, zenbakiak adierazten dute 40.000 langile inguruk esaten dutela indarkeriazko, larderiako, jazarpenezko edo diskriminazio larriko egoeraren bat bizi izan dutela azkenengo 12 hilabeteetan.
 - Langileen % 20 inguruk (gizon gehiagok emakumeek baino) baieztatzen dute lanak ez diela aukerarik ematen familiako eta gizarteko betebeharrei ondo erantzuteko.
 - Azken batean, langileen erdiak baino gehiago arrisku psikosozialeko egoeren eraginpean daude, eta, beraz, arrisku horiei heldu beharko zaie, genero-ikuspegitik heldu ere.
- Lanaren ondorioz gizon-emakumeen osasunak jasaten dituen kalteei dagokienez, egoerak ez du aldaketa handirik izan azken urteetan, egia izan arren gaixotasun profesionalen bat izateko arriskua (bereziki, bajarekin) gehiago areagotzen ari dela emakumeen artean gizonen artean baino.
- Lan-istripuei dagokienez:
- Lanean baja hartzea eragiten duten istripuen kopurua eta intzidentzia-indizeak altuagoak dira gizonen kasuan, aintzat hartutako sektore guztiguztietan; seguruenik, gizonak egiten dituzten jarduerak segurtasuneko arrisku gehiago ekartzen dituztelako.
 - Beraz, lan-istripu bat izateko aukerak kalkulatzeko orduan, langileak enpresaren barruan duen rola edo lanpostua da erabakigarriagoa sektorea baino.
 - Bi sexuetan, «ahalegin fisiko baten ondorioz gorputza mugitzea» da lan-istripuen desbideratzerik ohikoena; hau da, arrisku ergonomikoen ondoriozko istripua.
 - *In itinere* lan-istripuak ugariagoak dira emakumeen artean gizonen artean baino, kopuru absolutuetan nahiz intzidentzia-indizeetan; halere, gizonak trafiko-istripu gehiago izaten dituzte *in itinere* emakumeek baino.
 - Gizonak, urtean, emakumeek baino istripu ez-traumatiko gehiago izaten dituzte; bereziki, hilgarriak.
 - Kontuan hartutako gainerako aldagaiak baldintza beretan izanda, gizon batek emakume batek baino bi aldiz aukera gehiago ditu lan-istripu bat izateko.
- Gaixotasun profesionalari eta gaixotasun profesionalaren susmoei buruz:
- 2021ean deklaraturako gaixotasun profesional gehienak gizonenak izan ziren (% 62), emakumeen % 38ren aldean, eta gaixotasun profesionalen tasak ere handiagoak izan ziren gizonen artean.



- Dena dela, emakumeek gaixotasun profesional bat izateko duten arriskua –gainerako faktoreekin doituta– 2020ra arte baxuagoa bazen ere, 2021ean 1,12 aldiz handiagoa zen. Eta baja eragiten duten gaixotasun profesionalak aztertuz gero, arriskua handiagoa da emakumeen artean 2012-2021 aldi osoan.
 - Gaixotasun profesionalen % 90 agente fisikoek eragiten dituzte, baina gaixotasunen patroia desberdina da emakumeen eta gizonen artean.
 - Deklaratutako gaixotasun profesionalen kopuruak hainbat baldintzatzaile dauzka: batetik, Gizarte Segurantzaren sisteman onetsitako gaixotasun profesionalen koadroan sartuta dauden gaixotasunen tipologiak daude (patologia psikosozialak koadro horretatik kanpo daude), eta, bestetik, koadro horretan agertzen diren jarduerak eta agenteak daude (jarduera feminizatu batzuk ez dira jasotzen).
 - Gaixotasun profesionalen susmoak (GPS) jakinarazteari dagokionez, urte guztietan, batez ere gizonen gaixotasunen susmoen berri eman da, eta onarpen-maila handiagoa izan da gizonengan, emakumeengan baino.
- Informazioa biltzeko tresnei dagokionez: LBI inkestan, galdera berri batzuk sartu dira (gorputz-jariakinak edo hondakinak manipulatzeko, pertsonak altxatzea, loari eragiten dioten kezkak edukitzea eta arrisku psikosozialen ebaluazioa egitea), eta, beraz, lehen aldiz neurtu dira. Datuek erakusten dutenez, emakume gehiago daude arrisku horien eraginpean gizonak baino. Garrantzitsua da tresnak berrikustea eta ikusgai ez dauden egoerak argitara ateratzea.

8.2. Jardun-ildoak

Diagnostikoa ikusirik, lehenetsunezko zat jotzen dugu zenbait kontu jorratzea, bat etorrita Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategian (2021-2026) jasotzen diren jarduketekin, non genero-ikuspegia garrantzitsua baita. Zehatzago, honako arlo hauek landu behar dira:

- Emakumeek eta gizonen lan-baldintzen eta laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan duten egoeraren bilakaerari jarraipena egitea:
 - Eskudun sailekin lankidetzan aritzea, lan-baldintzei buruzko inkestetatik ahalik eta informazio gehien ateratzeko; informazioa biltzeko tresnak hobetzea, galdera berriak sartuta eta aldagaiak gurutzatuta, arrisku psikosozialen analisia osatzeko, eta adierazle berriak sartzeko, ikusezin dauden egoerak argitara ateratzeko.

- Xehetasun handiagoz aztertzea arrisku-maila handiagoa duten edo prebentzio-jardueretarako irispide txikiagoa duten lan-edukiak eta lanbide-kategoriak. Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategian (2022-2026) lehenetsua ematen zaio prebentzioa jarduera profesional jakin batzuetara (hala nola, merkataritzara, ostalaritzara eta zerbitzu soziosanitarioetara) zuzentzeari. Jarduera horietan arituz gero, emakume langile gehienengana iritsiko gara, baina baita gizon ugariengana ere (% 22), gero eta presentzia handiagoa baitute lan horietan.
 - Arreta gutxi jasotzen duten, ikusezin dauden edo zaurgarriagoak diren jarduera, arrisku edo kolektibo zehatzei eragiten dieten gaiei buruzko azterlan espezifikoak egitea (adibidez, etxeko lanei eta zaintzei buruzkoak, migratzaileei buruzkoak eta abar).
 - Lanaren ondorioz osasunean sortzen diren kalteak genero-ikuspegia-rekin aztertzea, patologia psikosozialak barne hartuta, emakumeen eta gizonen artean desberdintasunak dauzkaten alderdietan sakonduz eta desberdintasun horien kausak aztertuz, eta emakumeengan nahiz gizonengan laneko istripuak eta gaixotasun profesionalak murriztuko dituzten irtenbideak proposatzea.
 - Lana bere osotasunean hartzea, hots, ordaindutako lana eta etxeko lanak eta zaintzakoak biltzen dituen osotasuntzat. Lanorduen inguruko azterlanetan genero-ikuspeirik ez ezartzeak (hau da, ordaindutako lana bakarrik aintzat hartzeak) bazter uzten ditu emakumeek gainkarga orokor horrengatik izaten dituzten osasun-arazoak.
- Arrisku psikosozialekiko esposizioan sakontzea, lan-edukien eta lanbide-kategorien arabera aztertuz, eta arriskuok genero-ikuspegiarekin ebaluatzeko bidea jarriko duten metodologiekin lan egitea.
 - Arrisku ergonomikoen tratamendua sustatzea eta enpresetan genero-ikuspegiarekin jorratu daitezkeen bultzatzea, prebalentzia handiena dutenak eta osasunari kalte handiena egiten diotenak direlako.
 - Enpresen prebentzio-kudeaketan genero-ikuspegia ezartzen laguntzea; funtsean, honako hau da:
 - Gizonekin eta emakumeekin zer gertatzen den aztertzea beti eta jarduera profesional berberetan egonda desberdintasunik dagoen begiratzea.
 - Zeregin berberak egiten dituzten identifikatzea.
 - Aldakortasun biologikorik dagoen eta, egonez gero, arriskueta eta kalteetan eragiten ote duen identifikatzea.
 - Lan egiteko erabiltzen dituzten toki eta ekipoetan desberdintasunik dagoen eta toki/ekipo horiek arriskueta eta kalteetan eragiten ote duten identifikatzea.



- Antolakundearen genero-patroi kulturalak identifikatzea eta emakumeek eta gizonek (langileek nahiz prebentzio-taldeek) patroirik betetzen dituzten identifikatzea.
- Metodologia parte-hartzaileak erabiltzea: pertsonak aintzakotzat hartzea eta emakumeen eta gizonen parte-hartzea –haien aniztasun osoan-orekatua dela bermatzea.

Erreferentziak eta iturriak

Eusko Jaurlaritzaren Lan eta Enplegu Saila (2022). 1996-2020 ikuspegia. Lan Baldintzen Inkesta (LBI-2020). Hemen eskuragarri: https://eu.eustat.eus/elementos/ele0020000/lan-baldintzei-buruzko-inkesta/inf0020010_e.pdf

EMAKUNDE (2021). Zifrak 2021 - Emakumeak eta gizonak Euskadin. Hemen eskuragarri: https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio_cifras/eu_emakunde/adjuntos/zifrak_2021.pdf

- Eustat (2022). Emakumeen % 28 denbora partzialeko kontratu batekin ari dira lanean EAEn; gizonen kasuan, % 9 daude egoera horretan. Prentsa oharra. https://eu.eustat.eus/elementos/ele0019500/ti_emakumeen--28-denbora-partzialeko-kontratu-batekin-ari-dira-lanean-euskal-aen-gizonen-kasuan--9-daude-egoera-horretan/not0019574_e.html (kontsulta: 2023/07/06).
- Eustat (2023). Lidergoan eragina duten faktoreak. Hemen eskuragarri: https://eu.eustat.eus/berdintasuna/martxoak82023/lidergoan_eragina_duten_faktoreak.html (kontsulta: 2023/07/06).
- Eustat (2023). Zuzendaritza-karguetan dauden emakumeen proportzioa ehuneko 4 puntu baino gehiago jaitsi da 2015-2021 aldian eta errenta-maila altuenetan dauden gizonen ehuneko emakumeena baino hiru aldiz handiagoa da. Prentsa oharra. https://eu.eustat.eus/elementos/ele0020700/ti_zuzendaritza-karguetan-dauden-emakumeen-proportzioa-ehuneko-4-puntu-baino-gehiago-jaitsi-da-2015-2021-aldian-eta-errenta-maila-altuenetan-dauden-gizonen-ehuneko-emakumeena-baino-hiru-aldiz-handiagoa-da-/not0020781_e.html (kontsulta: 2023/07/06).
- (2023). Biztanleek laneko segurtasunaren eta osasunaren inguruan dituzten pertzepzioen eta iritzien azterlana. Eusko Jaurlaritzaren Prospekzio Soziologikoen Kabinetea, Osalanekin lankidetzan. Hemen eskuragarri: https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/o_23caw1/es_def/adjuntos/23caw1.pdf



- García, Estibaliz (2021). Soldata-arrakala Euskal Autonomia Erkidegoan. Hemen eskuragarri: https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/eu_emakunde/adjuntos/soldata_arakala_eae_2021.pdf (kontsulta: 2023/07/06).
- INSST (2001). 603. POT: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). Hemen eskuragarri: https://www.insst.es/documentos/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1 Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work, stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books, 1990.
 - OME (2021). OMEk eta LANEk ohartarazi dute lanaldi luzeek kardiopatia iskemi-koen edo istripu zerebrobaskularren ondoriozko heriotzak areagotzen dituztela. Prentsa-oharra. <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo> (kontsulta: 2023/07/06).
 - Osalan (2021a). Laneko istripuak Euskal Autonomia Erkidegoan. 2021eko txostena. https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/informes_anuales_accidentes/eu_def/adjuntos/Informe_at_2021_eu.pdf
 - Osalan (2021b). Gaixotasun profesionalak Euskal Autonomia Erkidegoan. 2021eko txostena. https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/informes_anuales_enfermedades/eu_def/adjuntos/Informe_enfermedades_profesionales_2021_eu.pdf
 - Osalan (2021c). Euskal Autonomia Erkidegoko gaixotasun profesionalaren susmoen jakinarazpenak. 2021eko txostena. https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/informes_anuales_sospecha/eu_def/adjuntos/Informe_SEP_2021_eu.pdf
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high - effort/low - reward conditions. *J Occup Health Psycho.* 1(1), 27-41. or.