

s i n d i k a l   h e z k u n t z a

**Emakumea**

**Lana eta**

**Osasuna**

**LAB**  
**Hezkuntza**

**ZA  
BAI  
TZEN**

Zbkia

SUK00644

DOKUMENTAZIO  
ZENTROA

Argitaratzailea:

*ipar•hegoa*



LAN  
IKASKETARAKO  
FUNDAZIOA

1999ko Urtarrila

EUSKO JAULARITZA



GOBIERNO VASCO

## EMAKUMEAREN LAN OSASUNA

SARRERA ..... 8

ARRIBU FAKTOREAK ..... 9

1- Diskriminaziozko faktoreak ..... 9

2- Gaitasun eta erakutsimenduen berreskurapena ..... 10

3- Gaitasun biologiko eta kulturak ..... 10

KALTEAK ..... 11

Ondorioak ..... 11

## EMAKUMEAREN LAN OSASUNA

# Emakumea

## LANA ETA OSASUNA

ERAGINA ..... 12

PRESENTZIA ..... 13

# Lana eta

## EMAKUMEA, LANA ETA OSASUNA

1- UNIBERTSITATEKO IRAKASKUNTZAN EMAKUMEEK

DITUZTEN ERABILGAI BARRIKUAK ..... 14

2- NOLA FUNZIONATZEN DUTEN EMAKUMENEN ERABILGAI BARRIKUAK ..... 15

3- ZER DAKARRENEAN ERABILGAI BARRIKUAK ..... 16

# Osasuna

## EMAKUMEA, LANA ETA OSASUNA: AZTERLANAREN AURKEZPENA

GARBIGINTZA SEKTOREAREN DATU NAGURIAK ..... 20

GARBIGINTZA SEKTOREKO ENPRESETAN LAN EGITEAN DUTEN EMAKUMENEN ETALAKARRIAK ..... 24

LAN USATZUAK ..... 25

ONDORIOAK ..... 26



THE UNIVERSITY OF TEXAS AT AUSTIN

LIBRARY

1980

1980



UNIVERSITY OF TEXAS AT AUSTIN  
LIBRARY

# EMAKUMEAREN LAN OSASUNA

## EMAKUMEAREN LAN OSASUNA

---

<b>SARRERA</b> .....	5
<b>ARRISKU FAKTOREAK</b> .....	5
1.- Diskriminaziozko faktoreak .....	5
2.- Gizon eta emakumezkoak bereizten dituzten faktore biologiko eta kulturalak .....	5
<b>KALTEAK</b> .....	7
Ondorio ekonomikoak .....	7
lan arriskuen eta kalteen mota eta intentsitatearen gaineko ondorioak .....	8
<b>EKINTZA SINDIKALA</b> .....	8

## EMAKUMEEN LAN OSASUNA

---

<b>SARRERA</b> .....	15
<b>LANA ETA OSASUNA</b> .....	15
<b>ERAGINA OSASUNEAN</b> .....	17
<b>PREBENTZIOA</b> .....	17

## EMAKUMEA, LANA ETA OSASUNA

---

<b>1.- UNIBERTSITATEKO IRAKASKUNTZAN EMAKUMEEK DITUZTEN OSASUN ARRISKUAK</b> .....	19
<b>2.- NOLA IKUSTEN DA UNIBERTSITATETIK EMAKUMEEK BESTE LAN ESPARRUETAN DUTEN EGOERA?</b> .....	21
<b>3.- ZER DAKARKIGU ETORKIZUNAK?</b> .....	21

## "GARBIGINTZA SEKTOREKO EMAKUMEEN LAN-OSASUNA" AZTERLANAREN AURKEZPENA

---

<b>GARBIGINTZA SEKTOREAREN DATU NAGUSIAK</b> .....	23
<b>GARBIGINTZA SEKTOREKO ENPRESETAN LAN EGITEN DUTEN EMAKUMEEN EZAUGARRIAK</b> .....	24
<b>LAN ISTRIPUAK</b> .....	25
<b>ONDORIOAK</b> .....	26

EMAKUMEAREN LAN OSASUNA

2	SARRERA
2	ARRISKU FAKTOREAK
2	1 - Lisk/mugetako liskotzak
3	2 - Gizon eta emakumezkoen arteko desberdintasunak
3	3 - Liskotza faktoreak eta liskotzak
7	EMATEAK
7	Ordutegiaren liskotzak
8	lan erregulazioa eta liskotza faktoreen arteko erlazioa
8	EMATEA SINDIKALIA

EMAKUMEEN LAN OSASUNA

18	SARRERA
18	LANA ETA OSASUNA
17	ERAGINA OSASUNEAN
17	PREBENTZIOA

EMAKUMEA, LANA ETA OSASUNA

18	1 - UNIBERTSITATERO BARRAZIUNTZAN EMAKUMEEK DITUEN OSASUN ARRIKURAK
21	2 - NOLA IRUSTEN DA UNIBERTSITATEK EMAKUMEEK BESTE LAN ESBARRUTAN DUTEN OSASUNA?
21	3 - XER DAKARIGU BOTOZTUTAK?

"GARBIUNTZA SEKTORERAKO EMAKUMEEN  
LAN-OSASUNA" AZTERLANAREN AURKIZPIA

23	GARBIUNTZA SEKTORERAKO DATU NAGUSIAK
24	GARBIUNTZA SEKTORERAKO ENPRESETAN LAN EGITEAN DUTEN EMAKUMEEN EZAUGARRIAK
25	LAN IRITZIBUA
26	ONDORIOAK

# EMAKUMEAREN LAN OSASUNA

## SARRERA

Lan-osasun arloan, esposizio eta kalteei buruz ditugun datuak, urriak eta hobetu beharrekoak izaki, iragarpen harri-garria bilakatzen zaizkigu emakume langileen egoerari buruz dihardugarik.

Kasualitatea al da arduragabekeria ofiziala, emakumezkoek pairatzen dituzten patologia muskulu-eskeletikoen eta karga mentalak eragindako arazoen inguruan ematen dena? Beharbada, emakumearen diskriminazioaren beste adierazpen bat besterik ez da.

Laneko arrisku-faktoreen aurreko esposizio-maila diferentzialak gutxitan ikertzen dira sexu-bereizketa kontutan izanirik. Arazo berdinarekin egiten dugu topo esposizio eta kalteen arteko zerikusiaz galdetzean. Badirudi lan munduko eginkizun desberdinetara sartzeko dagoen diskriminazioak ikertzeko ahaleginetan ere eragiten duela, bereziki frogatu behar denean esposizio-faktore beraren aurrean arriskuaren larritasuna sexuaren arabera alda daitekeela. 1997ko abenduan Bartzelonan egindako Emakumearen Osasunari buruzko Nazioarteko Biltzarrean xedatu bezala, zientziak egiteko handia dauka oraindik emakumearen lan osasunari dogokiola.

## ARRISKU FAKTOREAK

Arrisku-faktoreen aurreko esposizioa sexuaren arabera desberdina izateak, emakume eta gizonezkoek jasandako kalteen arteko desberdintasuna ekarriko du ondorio bezala.

Aipatu esposizioa, ondoko faktore hauen arabera izango da:

### 1.- DISKRIMINAZIOZKO FAKTOREAK

- Segregazio profesionala
  - emakumeak soldatapeko lana lortzeko, biztanleria aktibo urria eta langabezia handia delarik.
  - laneko jarduera edo zeregin asko betetzeko.
  - lan jardueren barruko diskriminazioagatik, maiz arrisku espezifikoa dituzten kualifikazio gutxiagoko kategoriak betez.
- Gehiegizko lan-karga, 'lanaldi bikoitza' eta 'presentzia bikoitza' deritzona irautearen ondorioz.
- Bortizkeria matxista: Sexu-jazarpena

### 2.- GIZON ETA EMAKUMEZKOAK BEREIZTEN DITUZTEN FAKTORE BIOLOGIKO ETA KULTURALAK.

- Nortasuna
- Osaera antropometrika, desberdintasun hormonalak, konpartimentalak (masa koipetsua, masa gihartsua).
- Haurdunaldia eta edoskitzaroa

**SEGREGAZIO PROFESIONALA: KAUSAK.**

**- "Giza kapitala" izeneko teoria neoklasikoa:**

Emakumezkoak lanbide jakin batzuk nahiago dituzte.

Emakumezkoak lan merkatura sartzeko prestakuntza gutxiago daukate.

Etxeko lanak egin behar izateak etengabeko prestakuntza eta prestasuna eragozten dizkie, igotzeko aukerak murriztuz.

**- Lan merkatuaren zatiketari buruzko teoria.**

Lan merkatu bi omen daude. Batetik, formala: lanbide asko ditu eta hobeto ordaintzen da, langilearen prestasun handia eskatuz, igotzeko aukeraz.... Bestetik, informala: lanbide gutxi eta gainera kualifikazio baxukoak, babes eta egonkortasun gutxiagoz... Lehendabizikoan, askotarikoa den horretan, gizonezkoak hautatzen dira, bigarrenean, ostera, emakumezkoak pilatzen dira.

**- Teoria feminista edo soziosexuala**

Laneko segregazioa gizarte eta famili patriarkatuaren ondorioa da, arlo guztietan emakumea gizonaren menpe jartzaren duena, gehienagoak kritikarik gabe onartzen dituen estereotipo eta aurrez eraturiko ideietan oinarrituta. ANKER R<sup>1</sup> ek estereotipo horietariko batzuk aipatzen ditu, 1. Taulan ikus dezakegunez:

*1 taula: Ohiko estereotipoak emakumezkoen ezaugarriei buruz.*

Baikorrak	Negativos	Orokorrak
1.- Berezko jarrera besteetaz arduratzeko	6.- Besteen lana ikuskatzearen kontra	12.- Alokairu baxua onartzeko jarrera hobe
2.- Trebezia (eta esperientzia) etxeko lanetan	7.- Fisikoki muskulu-indar txikiagoa	13.- Etxean lan egiteko interes handiagoa
3.- Eskuetan bizkortasun handiagoa	8.- Fisika eta matematikan gaitasun urriagoak	
4.- Zintzoagoak	9.- Bidaiatzeko borondate gutxiago	
5.- Itxura erakargarria	10.- Arrisku fisikoari aurre egiteko eta indar fisikoa erabiltzeko gogo gutxiago	
	11.- Aginduak onartzeko jarrera hobe. Otzanagoa, eta lanaz eta lan-baldintzaz kexatzeko joera txikiagoa.	

**Iturria:** Anker R.

Uste horiek lan segregazioa sortzen laguntzen dute. Horrenbestez, emakumezkoen lanari lotzen zaizkio malgutasun handiko eta alokairu baxuko enpleguak.

**LANALDI BIKOITZA ETA PRESENTZIA BIKOITZA.**

Dirudienez, lanaldi bikoitzak eta presentzia bikoitzak lan fisiko eta mentaleko karga handiagoa ekar liezaiokete, osasunerako ondorioak kaltegarriak ekarriz. Hala ere, azterlan batzuetan osasuna eta etxeko lanaren arteko harremana ikertu den arren, eta baita soldatapeko lana eta etxekoa bateragarri egiteko posibilitatea aztertuta ere, ondorio ezkoherenteak atera dira<sup>2</sup>.

Ikerketa mugatuak dira: ez dute kalte mentala eta fisikoa bereizten, eta baliteke lanaldi bikoitzak ondorio onuragarriak izatea osasun mentalerako, autoestimua areagotzeagatik; baina osasun fisikoari dagokionez, karga fisikoak ondorio kaltegarriak izan litzake. Era berean, ez da etxeko lanen mailaketa anitza baloratzen, bai fisikoak bai emoziozkoak (beste pertsona batzuk zaintzea). Aipatu muga horiek lanaldi bikoitza eta zenbait osasun arazoren arteko lotura zuzena ezkuta dezakete.

## EMAKUMEAREN KONTRAKO BORTIZKERIA LANEAN

Dokumentu honetan ez dugu puntu hau garatuko, atxikirik doakizuen sindikatuko foiletan azaltzen baita.

## GIZON ETA EMAKUMEZKOAK BEREIZTEN DITUZTEN FAKTORE BIOLOGIKO ETA KULTURALAK

Orain arte aipatu diren faktoreekin alderatuz —diskriminazioa, lanaldi eta presentzia bikoitza eta bortizkeria matxista, aurre egin behar baitzaie errotik desagertarazteko—, jarraian agertzen direnak arriskuaren ebaluazioan sartu behar dira, arrisku-faktoreak ezin badira deuseztatu. Ugalketa funtzioan izan ezik, ez dago argi sexuen arteko aldagarritasuna sexu bereko gizabanakoen artekoa baino handiagoa denik.

- Masa koipotsuaren portzentajearen ondorioz, gizon eta emakumezkoengan toxiko-zinetika desberdinak sortuko dira laneko ingurugiro poluitzaileetatik. Muskuluen garapenak eragiten du batezbestez emakumezkoak gaitasun fisiko txikiagoa izatea zamak maneiatzeko, lesio dortsolunbarrak ekartzen dizkiena. Gainera, emakumearen ugalketa funtzioak arrisku-faktore askoren berezko ondorioak zehaztuko ditu, ugalketan, haurdunaldian edota umearengan.

- Gizon eta emakumeek dituzten behar, aukera, motibazio, jarrera desberdinek, eta ondoriozko pertzepzio eta emozioek (subjektibitatea) estres-sortzaile okupazionalak modulatu dituzte eta, beraz, ondorioak desberdinak izango dira sexuaren arabera. Esparru honetan gizartearen bermea (balorazioa, autoestimua) eta lana kontrolatzeko elementuak (rolak) sexuari loturiko desberdintasunekin nahas daitezke, hala nola eginkizunei eta gizon-emakumeek eginitako lanei loturikoekin ere.

- Ugaltzeko adina izateak ere diskriminazioa sortzen du enpresen kontratazioan, enpresari batzuek galdaturiko konpromisoa (haurdun ez gelditzea) onartu ezean. Haurdunaldia zeharkako diskriminazioaren kausa izateaz gain, hots, ibilbide profesionala garatzeko aukera gutxiago izateaz gain, behin-behineko kontratua ez berrizatzeko zioa bilakatu da.

## KALTEAK

Segregazioak, laneko bortizkeria sexistak, lanaldi bikoitzak eta desberdintasun biologiko eta kulturalak emakumezkoen bizitzaren arlo anitzetan ondorio kaltegarri eta ezagunak izaten dituzte, eta baita aurkitzeke gelditzen diren beste batzuk ere.

## ONDORIO EKONOMIKOAK

- Gizonekin erkatuz gero, soldatapeko lanean sarrera-tasa baxuagoak
- Langabezia handiagoa
- Alokairu baxuagoak
- Pobrezi tasa handiagoak

## **LAN ARRISKUEN ETA KALTEEN MOTA ETA INTENTSITATEAREN GAINEKO ONDORIOAK**

Eginkizun monotono eta errepikakorrek egitea lan erritmo altuaz (kutzazainak, mikromuntaketa, kontserbagintza, ehungintza, garbiketara...), etenaldiak gutxi edo batere kontrolatu gabe. Lesio muskulu-artikularrak.

Zaintza eta laguntza eginkizunak burutzea (hezkuntza, osasuna, gizarte-laguntza...) emozio-karga handiaz. Estres eta antsietateko koadro kliniko espezifikoak.

Gizonezkoekin alderatuta, profesionalki garatzeko aukeretan ematen den diskriminazioak atsekabea eta nork bere burua baliogutzitzea sortarazten du. Batzuetan, garapen profesionala rol-gatazka baten bidez gauzatzen da, eta gizarteak emakumearengandik espero du zaintzak, etxeko lanak eta bere lan-igoera bateratzea, autoestimuan eraginez.

Espainiako Estatuan heriotza-tasari buruz argitaratutako azken datuek erakusten digute 1982 eta 1995 artean gizon zein emakumezkoengan areagotu dela tumoreek, asaldura mentalek eta asaldura osteomuskularrek eragindako hilkortasuna. Azken bi horiek emakumezkoengan ugartu dira batez ere<sup>3</sup>. Tamalez, lan osasunaz arduratzen diren erakunde publikoen egokitzapenik, interesik eta gaitasunik ezak eragozten du osasun arazoaren tasari buruzko datuak sexuaren arabera sailkatuta ezagutu ditugun. Egoera berdina aurkitzen dugu lan-esposizioei dagokienez.

## **EKINTZA SINDIKALA**

### **OINARRIAK**

Normalean desberdintasunen inguruan mintzatzen denean, ondorio estrategiko bezala, aztertutako desberdintasunak txikitzeko jarduerak proposatzen dira. Esate baterako, umeen heriotza-tasa hiringuruko auzoetan handiagoa dela diogunean, desberdintasun hori eragiten dituzten faktoreei heldu behar zaiela ondorioztatzen dugu, auzo babestuenen osasun estandarra lortu nahi bada.

Baina sexu-bereizketaz dihardugula, lan osasun arloan ez dago erreferentzia talderik, haren parametroetara hurbiltzeko. Gizon zein emakumezkoengan eragina izan, saiaturako gara kalteak sortarazten dituzten arrisku-faktoreak ezaiztuzten, berauek ekidin eta kontrolatzeko xedez. Ez da gure asmoa emakumezkoek istripurik izatea, ezta gizonezkoek patologia mentaleko arrisku-faktoreen menpe egoterik ere. Enpreetan gizon eta emakumezkoak daudenez, ahalgintza behar gara talde bien lan baldintzak hobetzen, osasuna galtzera daramaten arrisku-faktoreak deuseztatuz eta behar besteko ongizatea bermatuz. Dena den, ez ditugu ahanzi behar gizartean eta lanean ematen diren segregazio-faktore espezifikoak, emakumezkoengan eragiten dituztenak beraien sexu-ezaugarriengatik.

Lan osasunaren arloan, ekintza sindikalak oinarri lagaezinak ditu, dokumentu guztietan aipatu beharrekoak. Oraingo honetan ere bai:

- osasunaren aldeko borrokaren protagonistak langileak dira. Lan osasunaren arloan, eragindako langileek hartu behar dituzte beharrezkoak eta helburuen inguruko erabakiak.
- aipatu erabakiak autonomoak eta kolektiboak izango dira.
- geure burua antolatzeke eta mobilizatzeko dugun gaitasunari esker, lan osasuneko arazoak antzeman eta konpondu ahal izango ditugu.
- lan osasuna gure borrokaren parte da, langileek bizitza solidario eta alai izateko eskubidearen parte, hain zuzen ere.

## EZAGUTZEA

Aipatu dugu gabeziak daudela emakumezkoek izaniko esposizio eta kalteen banaketa ezagutzeko orduan. Egoera hori dela-eta, enpresetan buruturiko ekintza sindikalaz gain, geure politika orokorrean Administrazio eta Unibertsitateari eskatu behar diegu ikerketak susta ditzaten, lanak emakumezkoengan eragindako kalteak eta faktoreak ezagutzeko ezinbestekoak baitira. OSALANek eta LAN OSASUNERAKO NAFARROAKO INSTITUTUAK zeregin nagusia izan beharko lukete erronka horretan. Ezin da onartu azterketa ergonomikoetan, test psikologikoetan edo proba toxikologikoetan, oinarrizko ikerketak gizon heldu, zuri eta osasuntsuekin egitea. Horrek ondorio garrantzitsuak izaten ditu, ez baitago tresna egokirik emakumezkoen lan edo zereginak dakartzaten arriskuak ebaluatzeko. Izan ere, industria arloan baditugu lan-karga neurtzeko metodoak (LEST, Lanpostu Profila...), baina zerbitzu arloan ez dago holakorik. Jakin badakigu gehiegizko karga onargarria neurtzen, zama fisiko bizigabeei dagokienez, baina ez dago neurtzerik bizidunak badira (gaixoak, zaindu beharreko pertsonak, umeak).

Gizarteak, familia eta gizarte ardurak zein etxeko lanak emakumezkoen ardurapean uzten dituen bitartean, beraien ondorioak ez dira kontutan hartuko emakume langileen karga fisiko eta mentalari ekiteko orduan, eurak segregatzeko ez bada.

Esposizio aukeran dagoen aldeaz gain, ezagutu beharko litzateke pareko jarduera edo lanetan gizon zein emakumezkoek arrisku berdina izaten duten. Ia ez ditugu esposizio kimikoen, zaratzen, erradiazio ionizatzaileen, arrisku biologikoen eta abarren ondorioak ezagutzen, ugaltzeko gaitasunean edota enbrioi edo fetuarengan izaten dituzten behin-behineko ondorioak izan ezik.

Esposizioaren eraginpean dauden langileen osasuna zaintzeko orduan, gizon zein emakumezkoentzako azterketa medikoetan berariazko protokoloak prestatu behar dira.

## JARDUKETA

1.- **Politika publikoak** biztanleria aktiboaren hazkundea suspertu eta emakumezkoen giza kapitala areagotu behar du.

Lan eta hezkuntza sistematan ondoko hauetan esku hartuz:

- Emakumezkoen aldeko enplegu politketan (aldeko ekintzak antolatuz): lanaren banaketa, lanaldia orokorki murriztuz, jubilazio adina aurreratuz...
- Estereotipoen kontrako hezkuntza programetan eta propagandan
- Eginkizun jakin batzuk burutzeko lege diskriminazailak indargabetuz
- Negoziazio kolektiboak emakumezkoen kontratazioa bultzatu behar du, bereziki euren presentzia urria den arloetan.
- Gizarte zerbitzuak emanaz, emakumezkoek astia izan dezaten (haurtzaindegiak, jantokiak eskoletan).
- Lizentzia parentalak legez bideratuz.
- Laguntza ekonomikoak enpresentzat, langileak amatasun bajaran dituztelarik.

2.- Sexu bietako pertsonen etxeko lanetan eta familia zein gizarte arduetan emandako **denbora partekatzea**. Kanpainen bidez, sindikatuan eztabaidak antolatuz, afiliatutako emakumezkoak ordezkari sindikalak hautatuz, eskolan zein famili giroan hezkuntza ez-sexista sustatuz. Era berean, garrantzitsua da sindikatuan eta enpresetan eztabaida sortzea, lanaldi murriztua emakumezkoentzat aukera bakarra izateko arriskuaz ohartarazteko.

### 3.- Segragazioaren kontrako politikak **enpresetan**

- mailaz igotzeko sistemetan egon daitezkeen klausula diskriminatzaileak igarri eta kontrolatzea
- lan berdinari alokairu berdina dagokio
- behe-mailako kategorietan alokairuak gehiago igotzea

### 4.- Lan osasuna

• **Parte hartzea**. Arriskuak ebaluatzea enpresako langile-taldeak espreski parte hartuz, euren uste, iritzi eta ondorioak ager ditzaten ebaluazio orokorrean eta enpresako prebentzio-planean.

• **Arriskuen identifikazioa**. Arriskuak ebaluatzea faktore ergonomikoak barne hartuz (mugimendu errepikakorrek, jarrera txarrak, geldirik egotea), hala nola karga mentala (estres-sortzaileak, gizarte-bermea eta lanaren kontrola) edo inoiz emakumezkoen kontrako bortizkeria ere (sexu-jazarpena).

• **Arriskuaren balorazioa**. Langile guztientzat onuragarriagoak diren esposizio-mugak hautatzea (zamak maneiatzea, tipo antropometriko eta biologikoaren ezaugarriak kontutan hartzea, egoera fisiologikoa...). Subjektibitatea egotekotan, eragindakoa baino ez litzateke onartu beharko. Ezin da onartu metodo askotan teknikariek euren irizpide partikularrak ezartzeko eskubidea izatea, eta, aitzitik, lan baldintza, ongizatea edo eragindakoen kalteen inguruko subjektibitatea kontutan ez hartzea.

• **Osasuna zaintzea**. Protokolo espezifikoen sexu-bereizketa kontutan hartzea ugalketarako arriskuen esposizioari, kalte mentalari, arrisku kimikoari, lesio muskulu-eskeletikoei eta abarrei dagokienez.

#### • **Plangintza**.

- Ez onartu esposizioa deuseztatzea enplegu, zeregin, ordutegi eta abarretan egindako sexu-segregazioaren bidez.
- Enplegu eta alokairu prekarioari heldu, emakume eta gazteengan eragiten baitute bereziki. Lan denbora berrantolatzearen inguruko eztabaidei dagokienez, emakume langileen beharizan/helburuak eta hainbat arrisku kontutan hartu behar dira:
  - *ordutegietan malgutasuna ezartzea langileen interesen zerbitzura baino, patroien produkzio-interesen zerbitzura egon daiteke*
  - *ordutegiaren banaketa berriak bide eman dezake emakumezkoen lan ez-ordaindua areagotzeko*
  - *lanaldi murriztua emakumezkoena bilakatzeak diru-sarrera txikiagoak ekar diezazkieke eta baita lan ez-ordainduak areagotzea ere, lan-karga neurri berdinean irauraraziz.*

Arrisku horien aurrean, gure ahalegina izan behar da denboraren erabilera gizabanako desberdinen interesen araberako egokitzea, gizon eta emakumeen arteko diskriminazioa baztertuz bizitzari loturiko eginkizun guztietan, hots, ekoizpen eta ugalketa lanetan, aisian, gizarte eta elkartzaren harremanetan...

- Enpresetako hitzarmenen klausulak arretaz aztertu eta garapen profesionalaren inguruan emakumearenganako diskriminazioa ezkututzen dutenak indargabetu, ordainsarian, lan baldintzetan (eginkizun, ekipamendu, mikroklima, instalakuntza, e.a.) edo dena delakoan izan diskriminazioa.
- Langileak lanpostuz aldatzeko duen eskubidea ezartzea, beti ere haurdunaldi edo edoskitzerako arriskurik izatekotan. Ordezko lanposturik egon ezean, irtenbiderik egokiena ez da gaixotasunagatikoa baja, baizik eta kontingentzia hori gizarte prestazio modura estaltzea.

Dokumentu hauen orrialdeak eragindakoek osatu beharko lituzkete. Aztertutako bibliografian ez dugu emakumearen lan osasunari buruzko azterlan askorik aurkitu. Jarduera sindikalak erakunde eta ikerketa-taldeak (haien artean emakume asko izanik ere) bultzatu beharko ditu arlo honetan ezaguera eta erantzunak eman ditzaten. Edonola izanda ere, eragindakoen zalantza eta gogoeten arabera zehaztuko dira esparru honetan egin litezkeen galderak. Gure eginkizuna sindikatu moduan bertan egotea da, eta, jakina, geure erakundearen baliagarritasuna eta konpromisoa agertu behar dugu emakume langileen beharrezan eta xedeak zorrozki defendatzeko, enpresaren barruan zein kanpoan.

<sup>1</sup> Anker R. *La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. Revista internacional del trabajo. OIT 1997 116; 3:343-353.*

<sup>2</sup> Pascual del Pobil MA., G.Benavides F., Ronda E., Marqueño MA., Gadea R., Escriba V. *Mujer y salud: Trabajo remunerado vs trabajo doméstico. Medicina de Empresa, 1997. 31; 1: 19-31.*

<sup>3</sup> Martínez de Aragón M.V., Llácer A. *Mortalidad en España 1995. Mortalidad general y principales causas de muerte y de años potenciales de vida perdidos (I). Boletín Epidemiológico Semanal 1998, 6; 11: 105-116.*

## JARDUERA:

Jarraian, karga mental eta fisikoaren arrisku-faktore batzuk agertzen dira.

Taldean komentatzea eskatzen dizuegu, sor daitezkeen zalantzak argitzeko. Ondoren, balora itzazue ondoko alderdi hauek: zuen enpresetan ematen diren ala ez, eragindako emakumezkoen kopurua gizonezkoena baino handiagoa den, izan litezkeen kausak, eta arrisku-faktoreetan zein diskriminazioaren jatorrian sindikatuak izan dezakeen esku hartzeko era.

## ENPLEGU BALDINTZAK

Arrisku-faktoreak	Banaketa sexu arabera	Desberdintasunaren kausa	Sindikatuaren eskuhartzea
- Kontratu prekarioa			
- Enpresan jarraitzeari buruzko zalantza			
- Aukera profesionalak			
- Alokairu-baldintzak			

## **LAN KARGA**

Arrisku-faktoreak	Banaketa sexu arabera	Desberdintasunaren kausa	Sindikatuaren eskuhartzea
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Edukiak. Lanaren monotonia</li> <li>- Erritmoa   Kanpoko eskarien menpe   (makina, denboraren kontrola,   produkzio-pizgarriak, saridun   alokairua, bezeroak...)</li> <li>- Errendimenduaren ikuskapen   elektronikoa</li> <li>- Lan-bolumena zein lanetik   kanpokoa</li> <li>- Lanaldia, malgutasuna,   txandakatzea, gauaz lan egitea</li> <li>- Lanen zailtasuna</li> </ul>			

## **ARRISKU-FAKTOREAK**

Arrisku-faktoreak	Banaketa sexu arabera	Desberdintasunaren kausa	Sindikatuaren eskuhartzea
<p>Erabakiak hartzeko autonomia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eginkizun-mota eta horien   banaketan</li> <li>- Eginkizunen hurrenkeran</li> <li>- Etenaldiak ezartzean eta   euren iraupene zehaztean</li> <li>- Lan prozeduretan</li> </ul>			

### **PERTSONARTEKO FAKTOREAK (GIZARTEAREN BERMEA)**

Arrisku-faktoreak	Banaketa sexu arabera	Desberdintasunaren kausa	Sindikatuaren eskuhartzea
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rol arazoak               <ul style="list-style-type: none"> <li>Anbiguotasuna</li> <li>Gatazka</li> <li>Rolen gehiegizko karga</li> </ul> </li> <li>- Sexu-jazarpena (banakoek edo giroak eraginda)</li> <li>- Parte hartzea</li> <li>- Prestakuntza</li> </ul>			

### **NORTASUN EZAUGARRIAK**

Arrisku-faktoreak	Banaketa sexu arabera	Desberdintasunaren kausa	Sindikatuaren eskuhartzea
<ul style="list-style-type: none"> <li>- A Mota:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estresa sortzen duten jarduerak hautatzeko joera</li> <li>• Arazoei erantzuteko premia</li> <li>• Lehia, presa, pazientziarik eza, hiperaktibotasuna</li> <li>• Berehalakoan asebetetzeko beharra, lehertzeko erraztasuna</li> </ul> </li> <li>- Aurre egiteko era : Aldaketa erronka edo mehatxu bezala</li> <li>- Erabakiak hartzeko zorroztasunik eza</li> <li>- Bizimodua: alkohola, tabakoa, ariketa fisikoa</li> </ul>			

## **HELBURUAK ETA BEHARRAK ASETZEAREN PERTZEPZIOA**

Arrisku-faktoreak	Banaketa sexu arabera	Desberdintasunaren kausa	Sindikatuaren eskuhartzea
- Ezaguerak, gaitasunak, ahalmenak  - Ibilbide profesionala  - Gizarte-balorazioa, autoestimua			

## **KARGA FISIKOA**

Arrisku-faktoreak	Banaketa sexu arabera	Desberdintasunaren kausa	Sindikatuaren eskuhartzea
- Gorputz-jarrera txarrak  - Atxiki beharrekoa indarra edo gehiiegizkoa  - Mugimendu errepikakorrek  - Etenaldirik eza			

**Iñaki MORENO SUESKUN**  
**LABEKO LAN-OSASUNERAKO KABINETEA**

# EMAKUMEEN LAN OSASUNA

## SARRERA

Azken urteotako gertaera esanguratsuenetako bat izan da emakumea lan merkatuan sartzea, emakumezkoentzat zein ekoizpen sistema osoarentzat ondorio garrantzitsuak ekarri dituena. Emakumezkoek soldatapeko lana izateak zalantzarik gabe abantailak izan arren, askotan jasan behar izaten dituzten lan eta enplegu baldintzek ez dituzte euren berezitasun biologiko, psikiko eta sozialak aintzatesten, eta ondorioz osasun arazoak sortzen dizkiete.

## LANA ETA OSASUNA

Lana eta osasuna gure bizitzan elkarturik joan ohi dira, eta elkar eragiten dute onerako zein kalterako. Lan egitea osasungarria da biziraupen beharrak asetzeko alokairua eman eta gure gaitasun fisiko eta intelektualak garatzeko bide ematen digunean. Emakumezkoen kasuan, soldatapeko lana bereziki estimatzen da ondoko arrazoi hauengatik:

- Orokorrean, osasun-egoera hobean egoten dira (liseriketa arazo gutxiago, osasun mental hobea, e.a.).
- Euren autoestimua areagotzen da, oso garrantzitsua dena kontutan izanik historikoki eta kulturalki gutxietsiak izan direla.
- Euren adiskideen, lagunen eta orokorrean gizartearen elkartasuna jasotzen dute, soldatapeko lanak etxeko bizitzaren isolamendutik ateratzeko aukera ematen baitie.
- Autonomia eta askatasun handiagoa ematen die.

Osasun fisiko eta mentalarentzat onuragarriak diren abantaila pertsonal eta sozialak aipatu ditugu, baina lana osasunaren kalterako izan daiteke lan baldintza desegokietan burutu, norberaren gaitasunak behar beste ez erabili edota emakumeak (beren sexu-izaeragatik) berariazko arriskuen menpe izanez gero: diskriminazio profesionala eta alokairuan, mailaz igotzeko zailtasunak, lanaldi bikoitza, sexu-jazarpena...

Baina lana osasunean eragiten duen bezalaxe, lan edo zerbitzuaren kantitate eta kalitatea norberaren osasunaren araberakoa izaten da. Beraz, osasun-egoera ahula izatekotan, ezin izango dugu lana behar bezalako kalitateaz eta produktibitateaz gauzatu.

Osasunaren kontzeptuak eboluzionatu du denboran zehar. Gaur egun, OMS\*ren definizioaren arabera, osasuna gaitasun eza ezezik, ongizate fisiko, mental eta soziala ere adierazi nahi du.

Emakumezkoen lan osasunari dagokionez, orain gutxira arte ugaltzeko gaitasuna eta amatasuna besterik ez bazen babesten ere, orain lan-baldintzek eragindako edozelako kaltearen kontrako prebentzioa egin behar da, istripu zein gaixotasunak izan, soldatapeko lanaren eta lanetik kanpoko biziaren arteko erlaziotik ondoriozten badira.

Lan-baldintzez ari garela, «langilearen segurasun eta lan-osasunerako arriskuak ekar ditzakeen laneko edozein ezaugarri» esan nahi dugu (Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea, LPRL, 4. art.). Legeak dioenez, definizioan honako hauek barne hartzen dira:

- Lantokiko lokal, instalazio, ekipo, produktu eta bestelako tresnen ezaugarriak.
- Lan inguruneke agente fisiko, kimiko eta biologikoak (zaratak, bibrazioak, temperatura, keak, gasak, hautsa, birusak, bakterioak...).

- Aipatu agenteak erabiltzeko prozedurak.
- Langileek pairaturiko arriskuen larritasunean eragiten duten lanaren ezaugarri guztiak, eraketa eta antolamendua barne: lanaren edukia, autonomia, ordutegiak, komunikazio-bideak, mailaz igotzeko sistemak, agintzeko era, e.a.

Dena den, lan merkatu sartzu diren emakumeak lan-baldintza bereziak jasaten dituzte, euren osasunaren kalterako izan ohi direnak:

- Gehiegizko lan fisiko eta mentala. Zerbitzu arloko enplegu gehienetan emakumezkoek jarrera txarretan egiten dute lan: jesarrita edo zutunik, lekuz aldatu gabe, produkzio-erritmo biziak eta etenaldirik gabe.
- Behar\* fisiko edo mental handiko lanak burutzea, baina beti kontrolpean, hau da, autonomia gutxi eta lan-egoez erabakitze ahalmen eskasa izanik, norik bere gaitasunak garatzeko aukerarik gabe, e.a.
- 'Lan bikoitza' deritzonari aurre egin behar diote, hots, ordaindutako lana eta etxekoa bateragarri egitea, lanaldia luzatzea dakarrena. Horrenbestez, atsedenerako astia ahalik eta gehien murrizten da, eta jasaten duten estresak ondorio larriak eragiten ditu osasunean.
- Lan-diskriminazioa pairatu behar dute. Izan ere gizonetzkoek baino aukera gutxiago dituzte zuzendaritzako lanpostuak betetzeko, «kristalezko muga/sabaia\*» izendatu dena. Berau ez da ezarritako arau edo legerik, jarrera edo aukera ezkutuz eraikitako azal ikustezina baizik, emakumeak kualifikazio handiko lanpostuetara ailegatzea ekiditen duena. Bigarren Lan eta Osasun Baldintzei buruzko Inkesta Europarraren datuen arabera, Europar Batasuneko emakumeen %17 baino ez dute aginte-lanpostuak betetzen, gizonetzkoen % 30aren aurrean. \*\*\*\*\*
- Kualifikazio handiegia daukate burutzen dituzten eginkizunetarako, beraz askotan emakumeek euren lanposturako behar dena baino ikasketa-maila altuagoa dute, motibaziorik eza eta lanean gustura ez egotea dakarrena.
- Alokairu-diskriminazioa, kualifikazio profesionala berdina izanik ere, orokorrean emakumezkoen ordainsaria gizonetzkoena baino %30 gutxiago izaten da.
- Emakumea izateagatik, lanpostuan beste eskakizun batzuk gaineratzen zaizkie, hala nola: itxuraz "femeninoa" izatea\*\*\*, horretan denbora emanez eta arropetan, edertzeko produktuetan eta abarretan gastatu beharraz; argal izatea, zenbait arropa dendatan eta horrelakoetan saltzaile lanpostua betetzeko exijitzen den oinarritzko baldintza; atsegina izatea eta lanean eskatzen den guztia betetzeko prest egotea beti. Gainera, emakumea profesional ona izan behar da beti, gizonekin gertatzen ez dena, neurri berdinean behintzat.
- Sexu-jazarpena lantokian, hau da, iraingarritzat jo daitekeen edozein sexu-portaera, jazarria den pertsonaren nahiaren kontra, lan-esparruan burutua eta nagusitasuneko egoeraz baliatuz. Sexu-jazarpenak lan-giro kaltegarria sortzen du, beldurraraztekoa eta iraingarria, emakumezkoarengan urduritasuna, suminkortasuna, antsietatea, nekea eta abar eraginez, bere lanean eta bizitzan pertsonalean ondorio larriak izaki. Emakumeen %20 eta 60 artean jasaten omen dute, jazarpen gehienak salatzen ez badira ere, lana galtzearen beldurrez edo lan-esparruan laguntza faltaz.

Beste aldetik, ez dugu ahaztu behar azken urteotan lan munduan aldaketak gertatu direla teknologia berriak ezarri eta lan egiteko era berriak agertzearen ondorioz (telelana, denbora zatirako lana\* eta abar). Emakumezkoen enplegurako aukera berriak dira, baina osasunerako arrisku berriak ekar ditzakete: isolamendua, jarrera arazoak, nekea, gizarte-babes eskasa, ahalegin mental handiegia...

## ERAGINA OSASUNEAN

Emakumezkoen lana gutxitan aztertu da, euren lanpostuak segurutzat jotzen direlako, eta beraz suposatzen da ez dagoela ia arriskurik. Horrela, ondorioak lanetik kanpoko bizitzaren eragina izango dira. Izan ere, estatistika ofizialek eta zenbait ikerketak emandako informazioan, lanaldian gertaturiko istripuei buruzko datuak jasotzen dira gehienbat, gaixotasun profesionalei buruzkoak oso urriak izanik. Hala ere, aipatu berri ditugun arriskuek ondorio larriak eragiten dituzte epe luze eta ertainera. Dagoeneko horren inguru datuak dauzkagu:

- Lan Istripuak, Lan Ministerioaren istripuen inguruko datu estatistikoaren arabera, 1997an emakumeek 102.817 lan istripu nozitu zituzten lanaldian zehar, horietatik 1.062 larri eta 28 hilgarri, Euskal Herrian 3 gertatuz. Emakumeek izandako istripuak guztira urteko istripuen %15,2 dira, gizonezkoek jasaniko %84,8aren aurrean. Horrek esan nahi du Espainiko Estatuan egunero emakumeek 300 lan istripu baino gehiago jasaten dituztela, emakumezkoak batez ere zerbitzu-arloan lan egin arren, non istripu-maila beste arlo batzuetan baino baxuagoa den, eraikuntza edo meatzaritza bezalako arloekin erkatuz, istripu-arrisku handia dutenak.
- Gaixotasun profesionalak: 1997an \*INSHTak egindako Lan Baldintzei buruzko Inkesta Nazionalaren datuek diotenez, inkestaturikoaren %3,2ak (enpresa-arduradun eta langileen artean 7.000 pertsona baino gehiagok) adierazi zuen gaixotasun profesional bat aintzatesteko izapideetan zebilela edo ibilia zela\*\*\*, gizon zein emakumezkoak maiztasun berdinez.

Emakumezkoek izan ohi dituzten beste osasun arazo batzuk honakoak dira:

- Muskulu eta eskeleto-sistemako gaixotasunak (batez ere bizkarrean eta sorbaldan); osasun mentaleko arazoak, hala nola antsietatea edo depresioa; eta gaixotasun kardiobaskularrak, aurretiazko jubilazioaren arrazoi nagusia.
- Estresak dakartzen osasun-arazo mental eta fisiko garrantzitsuak, esate baterako asaldurak hilekoan. Ikerketa batzuek frogatu dute emakumeak estres-egoeren menpe dagoen bakoitzean, dela lan gehiegi izateagatik, dela gutxi ordaintzen zaielako, lana kontrolatzeko ahalmenik ezagatik, exijentzia altuengatik e.a., hilekoan asaldurak gertatzen direla. Horren ondorioz, anemia, burdin-urritasuna, nekea, suminkortasuna, zefaleak eta abar izan ditzakete, laneko mediku-azterketetan oharkabean pasa ohi direnak, egungo txekoak gizonezkoen patologiak antzemateko egiten baitira eta oraindik emakumezkoen sintomak aztertzen dituzten galdeketa berriak baitira.
- Asaldurak ugaltzeko osasunari dagokiola: abortuak, garaiz aurreko erditzeak eta abar areagotu dira.

## PREBENTZIOA

Emakumezkoen osasunaren disfuntzio horiek prebenitu eta eragozteko, arazoen zenbaterainokoa ezagutu eta baloratu behar da, eta batez ere eragiten dituzten kausak, zeren baloraziozko ikerketa batez bidez baino ezin izango baita zehaztu lan baldintzak langileen osasunerako egokiak diren ala ez.

Lan baldintzak ikertu eta baloratzeko prozesuari «Arriskuen Ebaluazioa» deritzo. Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak xedatzen duenez enpresariaren betebeharra da, berak erabakitzen baitu zer ekoizten den edo zer-nolako zerbitzuek ematen dituen enpresak, hala nola baldintza materialak eta lanaren antolamendua.

Hala eta guztiz ere, langileek (kasu honetan emakumeek edo euren ordezkariak) ezinbestean hartu behar dute parte ebaluazio prozesuan. Batetik, beren lan baldintzak inork baino hobeto ezagutzen dituztelako: burutzen dituzten lanak, lana behar bezala garatzea eragozten dituzten baldintzak... Beraz, emakumeengan eragiten dituzten arrisku-faktoreak azal ditzakete eta baita informazioa eman ere, hobetzeko plana aberatsagoa izan dadin.

Dena den, parte hartzeko behar besteko informazioa eta prestakuntza euki behar da, lan baldintzak era egokian eta erantzukizunez hobetu ahal izateko. Horrela, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak, 19. artikuluan, aitortzen du Prestakuntza ezinbesteko prebentzio-tresna dela lan osasuna sustatzeko.

Lan Osasunaren inguruan, Bizkaiko INSHT\*aren Makineria Egiatzatzeko Zentro Nazionalean ematen diren ikastaro eta mintegietara doazen emakumezkoen datuen arabera, honakoa baieztatu daiteke:

- Azken 10 urteotan emakumezkoen batezbesteko presentzia prestakuntza-jardueretan %29koa izan da. Bertaratutakoen ohiko lanbide eta kargua OLTak (Osasun-Laguntzaile Teknikoa), Medikuak, Seguritasunerako Teknikariak, Sindikatuetako Kideak eta Enpresa, Seguritasun eta Osasun Batzordeetakoak.
- 1998an %46,39 izan ziren bertaratutakoak, prestakuntza-programa osatzeko ikastaroak eginez, enpresetan goimailako prebentzio-eginkizunak betetzeko xedez, Prebentzio Zerbitzuen Araudiaren VI Eranskinaren arabera, urtarilaren 17ko 39/1997 ED. Emakume gehienak langabezia zeuden Lizentziatuak edo Diplomatuak ziren.

Beraz, horrek esan nahi du, emakumezkoen kasuan, Arriskuen Prebentzioa konpontzeke dagoen arazo bat dela.

Bistan denez, emakumezkoak prestakuntza-jardueretara joatea faktore desberdinek baldintzatzen dute: ikastaroaren ordutegia, lanaldiaren barruan edo kanpoan ematen den e.a. Askotan emakumeek bateragarri egin behar baitute euren lanaldia eta etxeko lanak, umeak zaintzea eta abar. Gauzak horrela, ikastaroak lanaldiaren barruan eman beharko dira, emakumezkoen lanaldia are gehiago ez luzatzeko, atsedenaldira laburtzea edo etxeko lanak asteburuetan egin beharra dakarkiena.

Horrenbestez, emakumezkoek prestakuntza izatea ezinbestekoa dugu lan arriskuak eta «arrisku ikustezinak» deiturikoen tratamendua ezagutu dezaten, prebentzioa gauzatu eta Lan Osasuna hobetzekotan.

**M<sup>a</sup> Asun BERJÓN**

**PREBENTZIOKO GOI TEKNIKARI. MAKINERIA EGIAZTATZEKO  
ZENTRO NAZIONALEKO PRESTAKUNTZA SAILA. (INSHT)**

# EMAKUMEA, LANA ETA OSASUNA

Sarrera gisa, lan eremuan emakumeek izan duten egoera beti "berezi samarra" izan dela esan behar dugu. Argitaratu ziren lehenengo lan arauetara jotzea nahikoa da esandakoa baieztatzeko. Izan ere, lanari buruzko legediak tratamendu berezia eman die emakumeei 1873tik<sup>1</sup>; berezia, diot, oso izaera babeslea zuelako.

Lan arau horien xedea emakumeak "era espezifikoan" babestea zen, debekatu edo mugatzen baitzieten jarduera batzuetan lan egitea; gainera, gizonei aplikatzen ez zitzaizkien lan-baldintza bereiztuak ezartzen zituzten emakumeentzat<sup>2</sup>.

Arau horiek guztiek oso eragin kaltegarriak izan dituzte emakumeentzat, bai lan-jarduera batzuetan sartzen saiatu direnean eta bai, oro har, lanean hasi ahal izateko. Izan ere, gutariko askok uste dugu arau horietako gehienak diskriminatzaileak zirela, tratu berdintasuna urratzen zutelako.

Tratu berdina lortzeko eta diskriminatuak ez izateko eskubidea onartu zenean, arau "babesle" horiek berraztertu behar izan ziren, eta, ondorioz, gehienak baliorik gabe geratu ziren. Auzitegi Konstituzionala da emakumeak -multzo gisa- era berezian tratatzen zituzten arauak baztertu dituen. Nolanahi ere, Auzitegi horixe da emakumeak lan arloan babestera zuzendutako beste arau batzuen konstituzionaltasuna onartu duena, arau horien xedea haurdunaldia eta amatasuna babestea bada ere<sup>3</sup>. Horrenbestez, auzitegi horrek ezarritako irizpidearen arabera<sup>4</sup> guztiz onargarriak dira emakumeak babesten dituzten arauak, babes horren xedea amatasuna babestea baldin bada.

Sarrera txiki hori eginda, eta txosten honen helburua ez denez emakumeak babesten dituzten arauak zehatz-mehatz aztertzea, baizik eta bizipen konkretu baten berri -nire bizipenaren berri alegia- ematea, aurrerantzean saiatuko naiz azaltzen zein den emakumearen egoera laneko segurtasunaren eta osasunaren ikuspuntutik. Azalpen hori nire lan esparruan kontzentratuko da, hau da, unibertsitateko irakaskuntzan, eta, hain zuzen ere, izaera sozial<sup>5</sup> nabarmena duen karrera batean. Kontuan hartu behar da nahiko ikuspegia partziala dela, baina, hala ere, puntu batzuk objektiboak direla esan daiteke, nire ustez.

Nire hitzaldiak hiru ardatz izango ditu:

- 1.- Unibertsitateko irakaskuntzak emakumeentzat zer-nolako arriskuak dituen.
- 2.- Beste lan esparruetan emakumeek duten egoera unibertsitateko nola ikusten den.
- 3.- Etorkizunak zer ekar diezagukeen.

## 1.- UNIBERTSITATEKO IRAKASKUNTZAN EMAKUMEEK DITUZTEN OSASUN ARRISKUAK.

Ezagutu berri dudan norbaitek nire lanari buruz galdetutakoan unibertsitateko irakaslea naizela esaten dudanean, edo lagunen artean gure lanei buruz hitz egiten dugunean, bada beti errepikatzen den erantzun edo komentario bat: "Bai txoltoa zurea! Lanordu gutxi eta hiru hilabete opor! Horixe dun bizimodu lasaia!". Garbi dago jende horrek ez dakiela nire lana zertan datzan, eta, batez ere, ez dakiela zer-nolako eragina izan dezakeen nire lanak nire osasunean.

Ezin ukatuzkoa da unibertsitateko irakaskuntzaren lan, segurtasun eta osasun baldintzek onak diruditelako beste edozein jarduerakoekin -baita unibertsitatez kanpoko irakaskuntzakoekin ere- alderatzen baldin badira. Baina horrek ez du esan nahi, inondik ere, jarduera hori arriskurik gabekoa denik.

Gure lanak esfortzu handiak eskatzen dizkio buruari, ez gorputzari. Horixe da, hain zuzen ere, pertsona askoren iritzi ustelen arrazoia: esfortzu fisikorik ez dagoenez, ez dagoenez lanabesak edo substantziak erabiltzeko beharrik... garbi dago gure osasunak ez duela inolako arriskurik. Ba errealitatea ez da horrela, ezta hurrik eman ere!

Unibertsitateko irakasleen osasunak dituen arriskuak langile horiek pairatzen dituzten presioetatik dator. Presio horiek mota desberdinekoak dira: bata, "curriculum egiteko" presioa da; beste bat, ikasleengandik datorrena. Presio horiek bai emakumeok eta bai gizonek pairatzen ditugu, nahiz eta, nire aburuz, emakumeok pairatzen ditugunak larriagoak diren. Ikus dezagun zergatik:

Lehiaketa publiko bat irabazi ondoren unibertsitatean klaseak ematen hasten zarenean hauxe da esaten dizuten lehen gauza: lanpostu finkoa lortzeko bigarren lehiaketa publiko bat gainditu behar duzula, bitarteko funtzionari bihurtzeko (lehiaketa irabaztekotan, jakina), eta gero oposizio publiko bat, berau ere publikoa. Bi azterketa horietatik bizirik ateratzeko bidea hauxe da: ikerkuntza lanak egitea, artikulua argitaratzea aldizkari espezializatuetan, batzar zientifikoetan txosten eta komunikazioak aurkeztea, etab. Hori guztia irakasleak gairela eta klaseak eman behar ditugula ahaztu gabe.

Une horretan hasten da egonkortasuna lortzera bideratutako lasterketa "eroa". Lanorduak ugaldtu egiten dira, hortik aurrera ez baitira kontratuan ezarritakoak (klase orduak, tutoretza orduak, eta klaseak prestatzeko orduak). Dokumentazioa biltzeko eta aztertzeko, eta argitaratzeko moduko artikulua bat prestatzeko lan sakona egin behar da, denbora eta ahaleginak sartu behar dira, eta ez dugu ahaztu behar klaseetan irakasten diren gaiak gaurkotu egin behar direla eta horretarako denbora behar dela. Konkurrentzia gero eta handiagoa da, gero eta gehiago direlako lehiaketetan parte har dezaketen pertsonak. Hartara, lehiaketak eta/edo oposizioak ez dira zure burutik desagertzen, nahita ere, eta zure eguneroko mamua izatera iristen dira.

Curriculum hobezea kezka da hasieran; gero, denbora joan ahala, erabateko obsesio bihurtzen da. Horretan pentsatzea nahikoa da urduritasuna, asaldura eta estuasuna sentitzeko; sentsazio horiek deskribaezinak dira kasu ugarietan, eta zerbait are larriagoa eragin dezakete: etengabeko urduritasun egoerak; buruko minak; erruduntasun sentsazioa, zure lanarekin zerikusia ez duten liburuak edo aldizkariak irakurtzean edo telebista ikustean (hori egin beharrean X aldizkari juridikoan argitaratu duten doktrinazko artikulua interesgarri hori irakurtzen egon beharko genuke-elako). Depresioa eta estresa agertzeaz daude.

Egoera hori larriago bihurtzen da emakumeentzat, zeren zure inguruko jendea -baita zurekin lan egiten duten emakumeek ere- karrera profesionalaren eta familia izateko aukeraren artean hautatu behar duzula hasten baita esaten. Izan ere, familia sortzea eta seme-alabak izatea erabakitzen baduzu, "badakizu ez duzula denbora nahikorik izango semeaz, gizonaz eta etxeaz arduratzeko eta klaseak prestatzeko, eta, horrez gain, lehiaketan edo oposizioan posizio on batetik parte hartu ahal izateko irakurri eta idatzi behar duzun guztia irakurtzeko eta idazteko. Zuk jakingo duzu!". Ez dezagun ahaztu irakasle askok jadanik erabaki dutela euren karrera profesionalaren alde, familiako bizitzari uko eginda, eta horrek frustrazioa ekarri diela sarritan, eta beste emakume askok familia eta lana dutela aldi berean, eta horren eraginez "lanaldi bikoitza" (edo "lan-jarudera bikoitza") deritzana pairatzen dutela.

Orain arte aipatu dugunetik okerrena emakume langileen artean antzematen den konformismoa da, gauzek derrigorez horrela izan beharko balute bezala.

Deskribatutakoari, gainera, irakasleengan ikasleek izan dezaketen presioa gehitu behar zaio. Ikus ahal izan dudanez, ikasleek irakasleari egiten dioten tratua asko aldatzen da irakaslea emakumea bada edo gizona bada: ikasleek gehiago errespetatzen dituzte irakaslea berau gizonezkoa baldin bada. Irakaskuntzan diharduten emakumeengan eragina duen beste faktore bat adina da: zenbat eta gazteago orduan eta okerrago. Horrek sortzen duen tentsio giroari lehen azaldutakoa gehitzen badiogu, erraza da ulertzea emakumeek gero eta estres handiagoa sufritzen dutela, eta, beraz, garbi ikus daitekeela zein diren osasunerako hortik ondorioztatzen diren kalteak<sup>6</sup>.

Ez dut hitzaldiaren lehen puntu hau amaitu nahi unibertsitatez kanpoko irakaskuntzan lan egiten duten emakumeen egoera aipatu gabe, haien lan baldintzak (kontaktu etengabea ikasleekin, istiluak ikasleekin eta gurasoekin, mehatxuak eta -zenbaitetan- erasoak ikasle edo gurasoen aldetik,...) askoz ere txarragoak direlako, eta, horrenbestez, kezagarriagoak eta larriagoak osasunerako.

## 2.- NOLA IKUSTEN DA UNIBERTSITATETIK EMAKUMEEK BESTE LAN ESPARRUETAN DUTEN EGOERA?

Lan segurtasun eta osasunari lotutako gaiengatik kezkatzen den pertsona eta emakume bezala, arretaz jarraitzen dut, edo entzuten dut, emakumeei, lanari eta osasunari buruz esaten eta idazten den guztia. Azpimarratuko nukeen lehen gauza da horrek denbora gutxi eskatzen didala, hain baitira gutxi horren inguruan dauden datuak, azterlanak eta albisteak (egia da, izan, hobera goazela, baina oso-oso astiro). Beste alde batetik, atentzioa ematen dit zein gutxi diren gai honen inguruan antolatzen diren jardunaldi, mintegi edo hitzaldiak (eta antolatzen direnak martxoan antolatzen dira beti, zergatik izango ote da?). Gizonak ote dira lan istripu eta gaixotasunak pairatzen dituzten bakarrak? Beraiek ote dira osasun kalteak jasaten dituzten bakarrak? Horri buruz ditugun datuek, gutxi izan arren, kontrakoa adierazten dute.

Orduan, zer gertatzen da? Ez al dugu behar bezainbeste errebindikatzen? Horren arrazoietako bat da, nire ustez, emakumeek ez dutela lortu, oraindik ere, zenbait leku eta estamentutan entzun diezaietela. Ez ote dago emakume nahikorik sindikatueta berauek gehiago kezka daitezen emakume langileen problematikaz? Ezin ukatuzkoa da sindikatu batzuk asko egiten ari direla emakumeak lan mundura irits daitezen, baina, zer gertatzen da jadanik lanean ari direnekin? Eta zer gertatzen da "ekonomia ezkutuan" edo "merkatu beltzean" lan egiten duten emakumeekin? Legearen barnean lan egiten duten emakumeen segurtasun eta osasun baldintzak kaskarrak baldin bada, garbi dago legeaz kanpo lan egiten dutenen baldintzak hutsaren hurrengoak direla kasu gehienetan.

Emakume batzuei euren lanei buruz eta hor dituzten arriskuei buruz galdetu diedanean, galderari ez zegozkion erantzunak eman izan dizkidate. Izan ere, lana gogorra izatearen arrazoa bete behar duten lanaldi bikoitza da, hots, etxez kanpo egiten duten lanarekin batera etxeko lanaz eta familia zaintzeaz arduratu behar izatea. Egia da egoera hori oso arrunta dela eta emakume askok eta askok bizi izaten dutela. Nolanahi ere, ikuspuntu horretatik begiratura, badirudi beraren osasunari sortzen zaizkion arriskuak lanaldi bikoitz horretatik soilik datozela, etxearen barruan bezala kanpoan ere lan egin behar izatetik. Hona iritsirik plazaratzen ditut nik ondoko galderok: ezin ote da estresaturik egon etxetik kanpo soilik lan egiten duen emakumea? edo, etxean soilik lan egiten duenak ez ote du arriskurik? Zer gertatzen da kanpoko lanari dagozkion arriskuekin, kezkatzen gaituena etxekoa ere egin behar izatea baldin bada? "Lanaldi bikoitzak" sortzen digun estresak ez al gaitu eramaten norberaren lanak berez dituen arriskuak ahaztera?

Hori esatean ez diot garrantzirik kendu nahi etxean eta etxetik kanpo lan egiteak osasunean duen eraginari; izan badu eragina, eta ez nolanhikoa! Hala eta guztiz ere, batzuetan iruditzen zait horrek gure lanetan ditugun arriskuak ahaztera eramaten gaituela; horren eraginez, gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna eta etxeko lanen banaketa aldarrikatzeari ekiten diogu, gure lanen arrisku espezifikoekin zerikusia duten eskaera kontretuak baztertuz. Batzuek pentsatuko dute, agian, lehenengo errebindikazioa lortuz gero bigarrena ere lortuko genukeela berez. Nire ustez uste hori okerra da, aldi berean fronte guztietan borrokatu behar dugula pentsatzen dut eta.

Errepikatu nahi dut, berriz ere, arazo nagusia emakumeen konformismoa dela. Egoerak horrela izan behar duela eta aldatzerik ez dagoela uste dute askok.

Bukatzeko, zalantza bat plazaratu nahi dut: Lan Arriskuak Aurrezaintzeko Legeak -amatasuna babesteari buruz 26. artikuluan bildutako arauak- esaten duenez, lanpostuak ebaluatzerakoan kontuan hartu behar dira lanpostu horretan dauden emakume haurdunak edo berriki erditu direnak, eta lan baldintzak edo lanaldia horren arabera egokitu behar dira. Bada, ez ote da hori oztopoa izango emakumeentzat lan merkatura sartzerakoan?

## 3.- ZER DAKARKIGU ETORKIZUNAK?

Ez da nire asmoa emakume langileen etorkizuna auresatea, inondik ere, baina bai esatea zer gerta daitekeen etorkizunean -nire ustetan- kontuan hartzen baldin badugu zer esaten duten edo zer pentsatzen duten, emakumeen segurtasun eta osasunari buruz, azken urteotan klasean izan ditudan neska gazteek, hau da, eguneroko harremanetan tratatzen ditudanak. Ezin ahaz dezakegu haiek izango direla, laster, etorkizuneko emakume langileak.

Kontuan hartzen dut, halaber, nire irakasgaietako bat "Lan segurtasuna eta gizarte ekintza" dela, hain zuzen ere, eta, hortaz, emakume langileen osasuna dela ikasleekin (neska eta mutilekin) jorratzen ditudan gaietako bat. Nire harri-dura gorantz doa urterik urte, zeren ikusten baitut gai hori ez zaiela nire ikasleei gainerako karrerretako ikasleei baino gehiago interesatzen. Kezka nagusia lanpostu bat lortzea da, jakin baitakite zein zaila den gaur egun, eta are zailagoa emakumeentzat, lan merkatuan sartzea. Baina behin lanpostua lortuz gero ez dute inolako desberdintasunik antzematen, lan segurtasun eta osasun arloan, emakumeen eta gizonen artean.

Logikoa izan daiteke, agian, ikasten diharduten neska horiek ez ikustea lan arazo espezifikorik emakumeen lanean, logikoa, diot, kontuan hartzen badugu zein den gai horren inguruan heltzen zaien informazioa:

- Komunikabideek zabaltzen dituzten berriei erreparatuz gero, azken hiru hilabeteotan lan istripuetan hil diren langile guztiak gizonak direla ikusiko dugu (iazko abenduan desagertutako arrantzaleak, itsasuntziaren barnean gertatutako sutearen ondorioz hildakoak, Sondikako obretan hildakoak,...), eta gauza bera gertatzen dela istripu larriak jasan dituztenen kasuan.

Azken garai honetan emakumea protagonista izan duen albiste bakarra Euskal Herriko Justizia Auzitegi Nagusiak etxeko langile baten kasuan eman duen epaia izan da, hots, aurrerapen teknikoei (?)esker etxeko lanek ez dutela esfortzu handirik eskatzen eta horregatik ezin zaiola lanerako ezintasun-egoera onartu emakume horri. Kasu horretan emakumea ez da hil, eta gainera etxeko langile bat da. Gaur egungo ikasleek lan horiek egin behar ez izateko ikasten dute, hain zuzen ere, eta, hala, "kontu horrek ez du haiekin inolako zerikusirik".

Estresa eta muskulu edo eskeletoko lesioak pairatzen dituzten emakumeak ez dira albiste, asko izan arren.

- Arauek ezartzen dutenari -batez ere Lan Arriskuak Aurrezaintzeko Legeak arautzen duenari- begiratzen badiegu, ikasleak eta etorkizuneko langileak ez dira identifikaturik sentitzen bertan araututako kasuekin, amatasuna babestera zuzentzen direlako eta haiek egoera hori oso urrun ikusten dutelako.
- Estatistikei begiratuz gero ikusiko dugunez, bertan oso datu gutxi jasotzen dira emakumeek pairatzen duten estresari buruz edo muskulu eta eskeletoan dituzten lesioei buruz.

Bukatzeko, esandako guztiaz gain honako hau ere hartu behar dugu kontuan: alde batetik, ikasleek lan onak lortzeko asmoarekin ikasten dutela; bestetik, euren ustez egoera aldatu egin dela denborarekin, eta beraiek familia bat sortzen dutenerako gizonak eta emakumeak berdin-berdinak izango direla benetan. Ez da harritezkoa, beraz, emakumeen segurtasuna eta lana garrantzi gutxiko gaia izatea beraientzat. Hori bai, lan aukera moduan interesgarria iruditzen zaie lan segurtasun eta osasunaren eremuan lan egitea.

Nire ikuspuntutik, emakume langileen etorkizuna gris samarra ikusten da. Ahaleginak egin beharko ditugu egoera hori aldatzeko, gero eta gehiago, eta hasteko gure seme-alabei ematen diegun hezkuntzaren norabidea aldatu beharko genuke.

1. Adin trikikoen eta emakumeen lanari buruzko 1873ko uztailaren 24ko legea, edo "Benot Legea".
2. Adibidez: lanaldia ezartzeko adina hartzen da irizpidetat, baina irizpide hori era desberdinean erabiltzen da emakumeentzat eta gizonentzat.
3. Gaur egun indarrean dauden arau horien forma bera asko aldatu da Lan Segurtasun eta Higieneari buruzko Ordenantza Nagusiak (1971ko martxoaren 9ko Agindua)-adibidez: 140.3. artikuluan- erabiltzen zuen formatik. Lege horren arabera, 18 urtetik beherako gazteek, 21 urtetik beherako emakumeek, haurrak izateko adina zuten emakume ezkonduak eta ezkongabeek -ezkondu baino hiru hilabete lehenago- debekatuta zuten erradiazioak jasotzeko arriskua zuten lanetan aritzea.
4. Ikus Auzitegi Konstituzionalaren azaroaren 14ko 216/1991 eta abenduaren 14ko 229/1992 epaiak.
5. Hizkera arruntean "de letras" esaten zaion karrera bat..
6. Informazio gehiago: "estresak emakumeen osasunean duen eraginari buruzko jardunaldiak" txostenean. Emakunde, Vitoria-Gasteiz, 1995.

**Eduarne LÓPEZ RUBIA**

EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEKO LAN HARREMANEN  
UNIBERTSITATE ESKOLAKO IRAKASLE ELKARTUA

# "GARBIGINTZA SEKTOREKO EMAKUMEEN LAN-OSASUNA" AZTERLANAREN AURKEZPENA.

1992an, Emakundek eskaturik, "Garbigintza sektoreko emakumeen lan-osasuna" izeneko azterlana gauzatu genuen. Gure helburua ondoko galderoi erantzutea zen: zer-nolakoa da sektore horretan lan egiten duten emakumeen osasuna? zer-nolako arazoak dituzte osasun arloan? zein testuingurutan sortzen diren arazo horiek? zer-nolako irtenbideak aurki daitezke?

Hori horrela izanik, azterlana ez zen ikuspegi mediko hutsetik egin, ikuspegi horri ikuspegi soziologikoa erantsi baitzitzaion.

Lana egiteko datuak 1991. urteari dagozkie. Ez dugu uste handik hona egoera asko aldatu denik, guk dakigula behintzat. Bai esan behar da, hala ere, azken urteotan lan-baldintzek okerrera egin dutela, oro har, lan merkatuan: kontratuak gero eta ezegonkorragoak dira, eta ABLEen bidezko kontratazioak ugalduta egin dira nabarmenki. Hori ikusita, logikoa da pentsatzea sektore honetan diharduten langileen egoera ere lehen baino txarragoa dela.

Datu horiek lortzeko hiru iturri erabili genituen:

- 1.- Langileen istripuei buruz Mutua Aseguratzailerak (Lan Istripuen Mutuek) dituzten datuak.
- 2.- Sektore honetako emakumeak tratatu dituzten medikuen iritziak.
- 3.- Sektoreko enpresetan egindako inkesta batzuk.

Esan behar da, jakina, datu horiek guztiak lan merkatu arautuan lan egiten duten emakumeei buruzkoak direla, hau da, kontratua eta aseguruia duten emakumeei buruzkoak. Horrek ez du esan nahi, inola ere ez, horiek direla jarduera horretan diharduten langile bakarrak. Izan ere, asko dira kontraturik eta aseguruirik gabe gisa horretako lanak egiten dituzten emakumeak, hots, ekonomia ezkutuan edo "beltzean" dihardutenak. Erabilitako metodologiagatik (eta izandako aurrekontuagatik) ezinezkoa izan zaigu emakume talde horren problematika aztertzea, baina garbi dago iker-tu ditugun taldeak dituen arazoak beste emakume horiek ere badituztela, modu larriagoan izan ere!

## GARBIGINTZA SEKTOREAREN DATU NAGUSIAK

1.- Sektore honetan lan egiten duten langileen %82 emakumeak dira. Portzentaje hori ekonomiaren gainerako sektoreetako baino askoz ere handiago da. Hala, zerbitzu sektorean (emakume gehien dituen sektorea) %55ekoa da portzentaje hori, eta beste sektoreetan nabarmenki txikiagoa.

Sektorean dagoen gizon kopuruak gora egin du azken urteetan, krisi ekonomikoak gizon asko bultzatu baititu betidanik emakumezkoena izan den jarduera horretara.

Gure lana egiteko gizonen buruzko datuak ere erabili ditugu, alderaketak egin ahal izateko, eta, horren bidez, emakumeei dagozkien espezifikotasunak aurkitzeko.

2.- Lan jarduera honetako ordutegiak ezohikoak dira. Lana, kasu gehienetan, "ohiko" lan-ordutegitik kanpo egiten da. Izan ere, garbiketa lanak (adibidez: bulegoetan, bankuetan, lantegietan, etab.) gainerako langileen ordutegia amaitu denean egin behar izaten dira, hots: goizean goiz edo arratsalde-gauetz.

3.- Lana ez da, normalean, leku bakar batean egiten, batzuetan baizik. Hau da, langile gehienak bi lantoki baino gehiagotan aritzen dira. Horren eraginez, mugimendu edo bidaiak gehiago egin behar izaten dituzte lanaren kariaz: etxetik lanera, lantoki batetik bestera, azken lantokitik etxera.

4.- Garbigintza sektoreko langileen istripu-indizea EAEko istripu-indize orokorraren antzekoa da, eta hiru aldiz handiagoa Zerbitzu Sektoreko indizearen aldean.

5.- Sektoreko enpresa asko oso ezegonkorrak dira. Batzuk agertu eta beste batzuk desagertu egiten dira. Horren arrazoia da asko kontratazio publikoen eta adjudikazioen bidez lortzen dituztela kontratuak, eta adjudikazio-aldia agortzen denean lan hori galtzen dutela, beste enpresa batera ematen zaiolako.

6.- Sektoreko langile gehienen prestakuntza maila nahiko apala da. Gainera, enpresa gehien-gehienetan ez da prestakuntza hobetzera zuzendutako ikastarorik eskaintzen.

## **GARBIGINTZA SEKTOREKO ENPRESETAN LAN EGITEN DUTEN EMAKUMEEN EZAUGARRIAK.**

Garbigintza sektorean lan egiten duten emakume gehienek "garbiketa orokorreko lanak" egiten dituzte. Gizonek, berriz, "kristalak, makinak eta instalazio industrialak garbitzeko lanak" egiten dituzte. Horrek esan nahi du gizonen espezializazio-maila nolabait hobea dela.

Sektoreko emakumeen batez-besteko adina gizonetzkoena baino handiagoa da:

<b>Adin-taldea</b>	<b>Gizonak</b>	<b>Emakumeak</b>
<b>&lt;25 urte</b>	%19,1	%11,1
<b>25 - 34 urte</b>	%40,0	%24,8
<b>35 - 49 urte</b>	%32,5	%29,9
<b>&gt;49 urte</b>	%8,3	%34,2

Datu horiei begiratuta, aipatzekoa da %34,2 emakumek 49 urte baino gehiago dituztela.

Antzinatasunari dagokionez, emakumeek denbora gehiago daramate lanean. Hala, emakumeen %36,6k bost urte baino gehiago daramatza lanean (eta %23k hamar urte baino gehiago); denbora hori daramaten gizonak, berriz, %26 baino ez dira.

Emakumeen lanpostuak gizonenak baino egonkorragoak dira: emakumeen %60k kontratu mugagabea du, baina portzentaje hori %45ekoa da gizonen artean. Kontuan hartu behar da emakume asko lan merkatuaren erreforma indarrean sartu baino lehen ari direla lanean, eta, horrenbestez, asko direla kontratu mugagabeak dituztenak. Egoera hori, jakina, asko aldatu da azken urteotan, lanaren egonkortasun hori desagertuz baitoa arian-arian. (Azterlana egin genuenetik 7 urte igaro direla ez da ahaztu behar).

Horren eraginez, enpresa horretan nolabaiteko "dikotomizazioa" gertatu da: alde batetik, kontratu finkoa eta lan-baldintza egonkortuak dituzten langileak; bestetik, lan ezegonkorra edo kolokakoa duten langileak, normalean gazteenak.

## **LAN ISTRIPUAK**

Istrupagarritasunaren indizeei dagokionez zera esan behar dugu: sektoreko gizonen istripu gehiago eta larriagoak dituztela sektore bereko emakumeek baino. Istrupuen eraginez langileek hartzen dituzten bajei dagokionez, ordea, emakumeenak luzeagoak dira. Hau da, emakumeek denbora gehiago behar izaten dute istripuen eraginez jasandako zauriak edo kalteak sendatzeko.

<b>Istripuak orotara:</b>	552	%100
<b>GIZONAK:</b>	160	%29,0
<b>EMAKUMEAK:</b>	392	%71,0

<b>Baja eragin duten istripuak,</b>		
<b>orotara:</b>	437	%100,0
<b>GIZONAK:</b>	121	%27,7
<b>EMAKUMEAK:</b>	316	%72,3

## ISTRIPUGARRITASUN INDIZEAK

INDIZEAK	Orokorra	Gizonak	Emakumeak
<b>Maiztasuna</b>	55,19	84,83	48,68
<b>Larritasuna</b>	1,4	1,8	1,32
<b>Eragina</b>	96,59	148,46	85,19
<b>Bajen batez-besteko iraupena (egunak)</b>	26,1	20,6	28,6

(Indizeak urtebetekoak dira)

Datuek erakusten dutenez, gizonak arrisku handiagoa dute istripuak izateko. Gaixoardiari dagokionez, berriz, emakumeek denbora luzeagoa behar izaten dute lanera itzultzeko.

Aipatu behar den beste datu garrantzitsu bat "in itinere" izeneko istripuei (lanerako bidean gertatzen diren istripuak) dagokiena da:

## ISTRIPUAK %ETAN

Istripuaren lekua	Emakumeak	Gizonak
<b>Lantokian</b>	85,7	96,8
<b>"In itinere"</b>	14,3	3,2
	100	100

"In itinere" gertatutako istripuen indizea oso handia da EAEko indize orokorrenekin eta zerbitzu sektorearen indizearekin alderatuz gero. Garbigintza sektorean %8,9koa da indize hori, eta maila orokorrean %3,4koa.

Indize hori askoz ere larriagoa da emakumeen kasuan, %14,3koa baita; jarduera bereko gizonen kasuan, berriz, %3,2koa da (maila orokorrean dagoenaren antzekoa).

Horren arrazoia lehen aipatu dugun zerbaitean aurkitzen dugu: lanbide honetan bidaia asko egin behar dira lanorduetan, lantoki batetik bestera joateko. Horrek areagotu egiten du "in itinere" istripuak izateko arriskua.

Horri gagozkiola zera aipatu behar dugu: garbigintzako enpresetan gertatutako istripu gehienak istripu arinak izan direla. Hala eta guztiz ere, bi langile hil ziren enpresa horietan: bi emakume, lanerako bidean.

Zauri mota dagokionez, gehien gertatzen direnak bihurdura eta zaintiratuak dira. Gehien agertzen den istripu forma erorketak dira, eta horren ostean gehiegizko esfortzuak.

## ONDORIOAK

Garbigintza sektorean lan egiten duten emakumeen osasun maila aztertzerakoan, honako faktore hauek iruditu zaizkigu garrantzitsuenak:

Badira istripuak izateko arriskua areagotzen duten faktore batzuk:

- Enpresa hauetan lan egiten duten emakumeen batez-beste adina nahiko altua da.
- Euren egoera fisika ez da ona. Gehienek urte asko daramatzate lan horretan, eta horri norik bere etxean egiten dituen lanak gehitu behar zaizkio. Horrek guztiak eragin larria izan du gorputzean: nekea pilatu da, zauriak edo kalteak ez dira behar den bezala sendatu.... Hau da, emakume hauen osasun maila hondatuz joan da poliki-poliki, urteen poderioz. Ahultasun horren eraginez errazagoa da istripu edo gaixotasun gehiago izatea.
- Emakume hauek denbora luzeago ematen dute bajaran gizonen baino. Denbora gehiago behar dute zauriak edo kalteak sendatzeko. Horrek bi arrazoi ditu: alde batetik, emakumeen osasun egoera txarragoa dela aurretik; bestetik, gaixorik edo zauriturik egonda ere etxeko lanak egiten jarraitu behar dutela (gizonek ez dute behar hori izaten, edo ez dute egiten), eta horrek zailago bihurtzen du sendaketa edo errehabilitazioa.
- Ez dute lanean aurki ditzaketen arriskuen kontzientziarik. Gehienei iruditzen zaie lan hori etxean egiten dutenaren antzekoa dela, eta, hortaz, ez diote arriskurik antzematen. Ahaztu egiten dute, noski, etxeko lanetan ere istripu asko gertatzen direla, nahiz eta horri buruz ez den inolako publizitaterik egiten. Ez daude arriskuez kontzientziaturik, eta inork ez du horren inguruko prebentziorik antolatzen.
- Beste arrisku faktore bat lanaren antolaketa da. Izan ere, lantoki bakar batean lan egin beharrean batetik bestera joan behar izateak areagotu egiten du "in itinere" istripuak izateko arriskua. Lan ordutegia berezia edo ohiz kanpoko izatea beste arrisku faktore bat da.

Horrenbestez, ondorio nagusia hau da: sektore honetako emakumeentzat zailagoa dela, beste lan sektoreen aldean, lesioa pairatu baino lehen izan zuten osasun maila berbera berreskuratzea. Esan behar da, halaber, garbigintza sektorean bertan badirela desberdintasunak gizonen eta emakumeen artean. Horren arrazoi nagusia da emakumeek ez dutela behar bezainbeste denbora lan horretan jasandako lesioak sendatzeko, eta, horrekin batera, beraien organismoak ez duela behar bezain ondo hartzen lesioak sendatzera zuzendutako terapia.

Langile horiei dagokienez, lan osasunaz baino gehiago osasun mailaz hitz egin beharko genuke. Osasun maila hondatu edo berreskuratzen da. Istripuak kalte egin badiu osasun mailari, galdutako osasun maila hori berreskuratzea eraman dezaketen baliabide guztiak erabili behar dira. Azterlanak erakutsi digunez, hori ez da gaur egun gertatzen kolektibo horrengan, eta, beraz, beraren osasun maila hondatzeko bidean da.

Esan behar dugu, hortaz, ezinbestekoa dela lan mota honetan dauden arriskuen inguruko informazioa zabaltzea eta kontzientziazio zein prebentzio ekintzak antolatzea. Komenigarria izango litzateke kolektibo horretako pertsonen euren lanaldian zehar egiten duten esfortzu dinamikoa qaztertzea eta neurtzea. Beharrezkoa izango litzateke euren lanean dituzten arriskuak modu garbian eta alde aurretik definitzea.

**Koldo MORALES BELDA**

**Julio MARTINEZ ARINAS**

Respecto a la existencia de este tipo de datos en el momento de la redacción del informe...

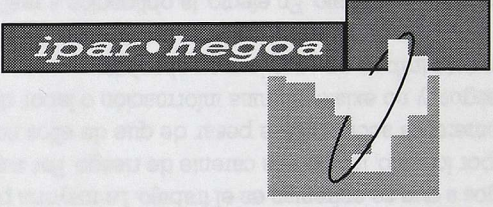
IPAR • HEGOA

El presente informe tiene como finalidad proporcionar información sobre el estado de salud de las empresas...

En el presente informe se han considerado los datos que se han obtenido de las encuestas...

Los datos que se han obtenido de las encuestas se han clasificado en función de...

El presente informe se ha elaborado a partir de los datos que se han obtenido...



Los datos que se han obtenido de las encuestas se han clasificado en función de...

El presente informe se ha elaborado a partir de los datos que se han obtenido...

Los datos que se han obtenido de las encuestas se han clasificado en función de...

El presente informe se ha elaborado a partir de los datos que se han obtenido...

Los datos que se han obtenido de las encuestas se han clasificado en función de...

### CONCLUSIONES

