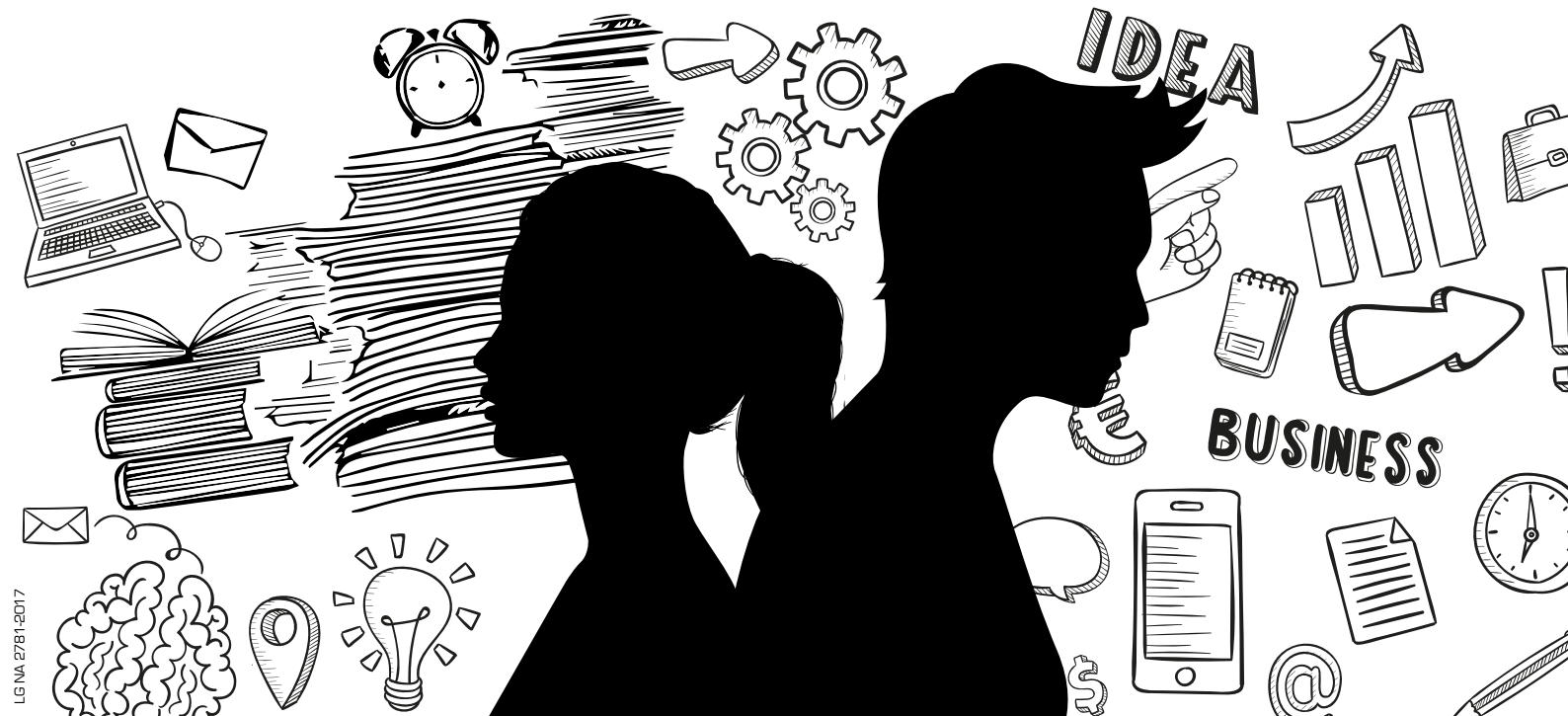


PERTSONEN ARTEKO ARRISKU PSIKOSOZIALEN KUDEAKETA (I)

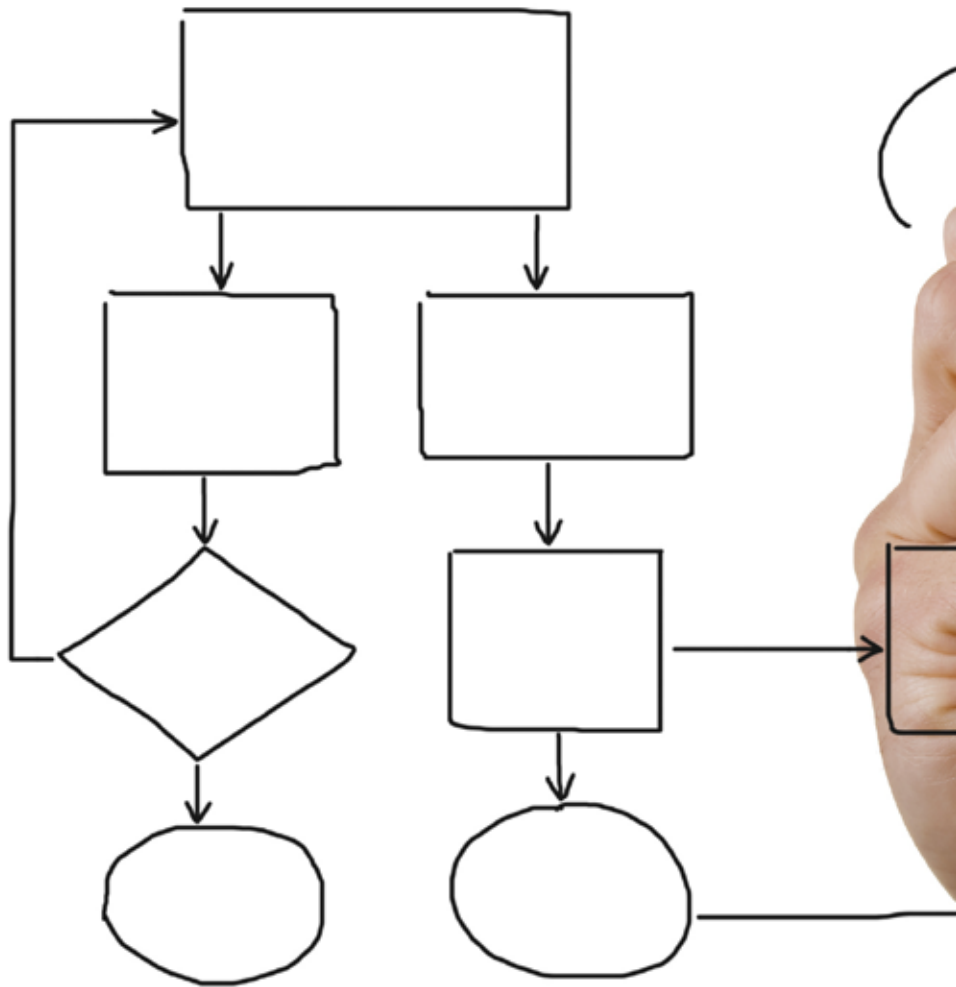
Nafarroako  Gobierno
Gobernua de Navarra



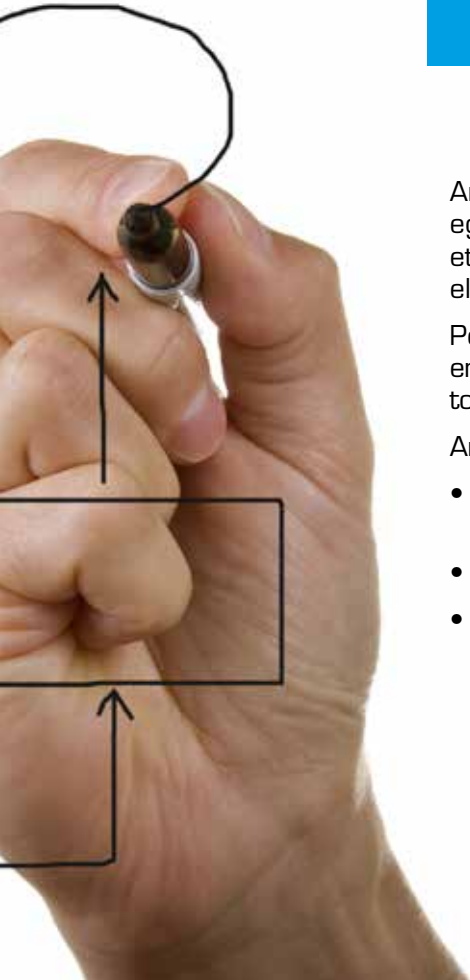
ARRISKU PSIKOSOZIALAK

Arrisku psikosozialen sailkapena egin ez gero, badira lana antolatzeko moduari lotuak eta enpresako pertsonen arteko harremanei lotuak.

Arrisku psikosozialen prebentzioa eta kontrola egiteko, lehen mailako zereginak dute enplegu politikek eta politika ekonomikoek, lanean egonkortasuna bultzatzen ahal dutelako, edo, kontrara, lan baldintzen prekarizazioa, langileen osasunean eragiten dituzten ondorio guztiekin.



PERTSONEN ARTEKO HARREMANEK EKARRITAKO ARRISKU PSIKOSOZIALAK



Arrisku horiek saihesteko, politika batzuk definitu behar dira laneko indarkeria egoerei tolerantziarik onartzen ez direla erakusteko. Politika horiek tratu egokia eta pertsonen arteko errespetua ezarriko dute harremanetarako arau gisa, eta elkar laguntza bultzatuko dute.

Pertsonen arteko harremanen arloari dagokionez, laneko arriskuen prebentzioan erakundeek konpromisoak hartu behar dituzte beren gain, enpresan jarduteko protokoloak sustatzeko, ezartzeko eta berrikusteko, plantillak parte hartuta.

Arriskuak ebaluatzeko nahitaezkoa da metodo kualitatiboak erabiltzea:

- Arrisku psikosozialak ebaluatzen dituzte eta ebaluatutako arrisku espezifikoaren ezagutzan sakontzen dute, inkesta baten bidez.
- Nahitaezkoak dira enpresa txikiagoetan.
- Ordezkaezinak dira erasoak edo gatazkak ebaluatzeko (jazarpena, bazterkeria, erasoak edo gatazka kronikoak), horiek gaur egungo galdera-sorta baliozkotuetan jasotzen ez direnean.

Metodo hauen adibideak:

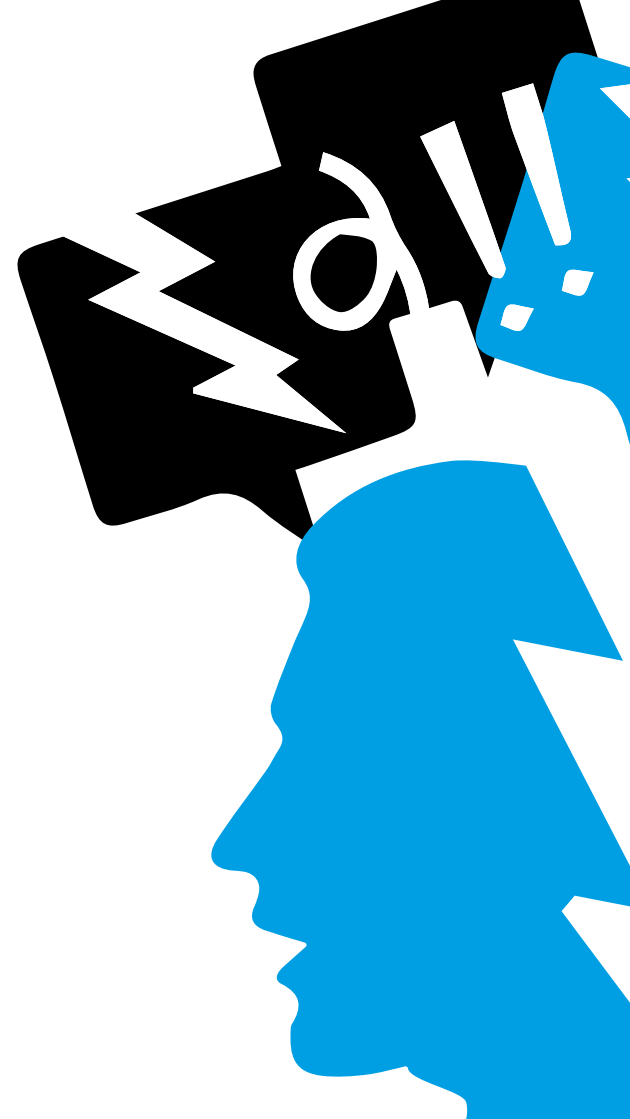
Elkarrizketa: bi edo lagun gehiagoren arteko solasaldia, informazioa lortzeko.

Talde teknikak: taldeka bildutako pertsonen arteko iritziak ezagutzeko kontsentsua helburu.

PERTSONEN ARTEKO HARREMANAK

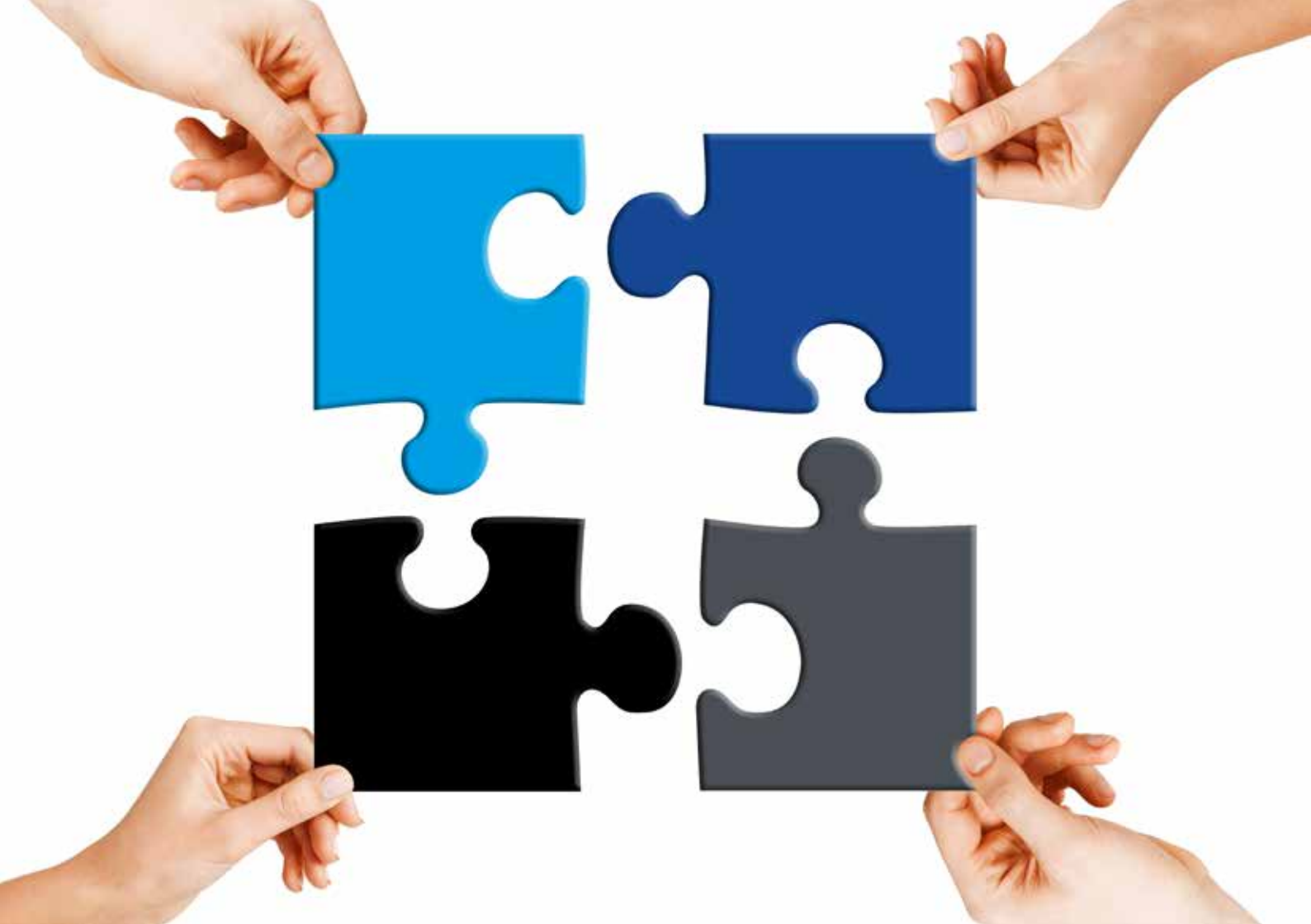
LANEKO INDARKERIAZ mintzatzen gara lantoki bateko langileek pairatzen dituztelarik abusuak, mehatxuak edo erasoak, beren segurtasuna, ongizatea eta/edo osasuna (fisikoa eta/edo psikikoa) modu inplizituan nahiz esplizituan arriskuan jartzen dituztenak, beren lan jarduerarekin ikusteko duten egoeretan.

- **Jazarpen moralak:** pertsona baten duintasunaren eta osotasun fisiko edo psikikoaren kontrako abusuzko jokabide mota oro (keinua, hitza, portaera edo jarrera), behin eta berriz edo sistematikoki gertatzen dena, eta haren lan giroa hondatzen eta haren enplegua arriskuan jartzen duena.
- **Tratu txarra:** lotzen zaio larderiazko lidergoari edo trebetasun sozialen faltari, eta bere baitan hartzen ditu pertsonengana jotzeko edo lana antolatzeko modu batzuk, berekin ekar ditzaketenak errespetu faltak edo gehiegizko exijentzia (jokabide tiranikoa, laneko presioa eta indarkeria esplizitua).
- **Erasoak:** langilearen kontrako tratu edo portaera erasokorra edo mehatxuzkoa (irainak, zemaia) edo erasotzeko indar fisikoa erabiltzea (ukabilkadak, ukaldiak, ostikoak...). Lankideen artean izan daiteke edo, maizago, enpresatik kanpoko langileen aldetik, zerbitzua erabiltzean.





- **Sexuaren ondoriozko sexu jazarpena:** pertsona baten duintasunaren aurka egiteko asmoa edo ondorio hori duen jokabidea, izaera sexualekoa edo pertsona baten sexuaren arabera egina, hitzekoa nahiz fisikoa, batez ere giro beldur eragilea, degradatzailea edo iraingarria sortzen badu.
- **Bazterkeria edo bazterkeriazko jazarpena:** pertsona baten duintasunaren aurka egiteko edo giro beldur eragilea, umiliagarria edo iraingarria sortzeko asmoa edo ondorio hori duen jokabide nahi gabe oro, jatorriarekin, arrazarekin edo etniarekin, erlijioarekin edo iritziekin, desgaitasunarekin, adinarekin edo sexu orientazioarekin ikusteko duena.
- **Gatazka konpondu gabea edo gatazka kronifikatua:** Hartan bere adierazpen oldarkorrak behin eta berriz errepikatzen dira hilabeteen joan-etorrian, eta loturik egoten dira agerian dagoen desadostasun bati. Hura ez konpontzeak ekar litzake jazarpen moraleko egoerak.



PREBENTIO NEURRIAK. PERTSONEN ARTEKO HARREMANAK

Enpresako zuzendaritzak modu agerian gaitzetsi behar ditu jazarpen, edozein bazterkeria eta indarkeria plantillako langileen artean edo enpresarekin harremana duten hirugarren pertsonen artean.

Kontuan hartu behar da pertsonen arteko harremanak zailak edo gatazkatsuak izan daitezkeela, edo enpresan jazarpen, bazterkeria edo eraso egoerak gerta daitezkeela.

Komenigarria da prebentzio eta arretarako protokoloak ezartzea pertsonen arteko arrisku hauen ikerketan.

Protokolo horiek kontuan hartu behar dituzten elementu funtsezkoak, eraginkorrak izan daitezen:

- Parte-hartzea: plantillak ikerketa batzordeetan parte hartuko du, zuzenean nahiz bere ordezkarien bitartez.
- Efizientzia: epe motzak, konponketa agudo etor dadin.
- Gardentasuna: faseak eta prozesuan erreferente diren pertsonak ezagutzea.
- Eraginkortasuna: aplika litezkeen neurri tekniko nahiz antolakuntzakoak jasotzea.
- Bermetasuna: konfidentzialtasuna eta neutraltasuna ikerketan.
- Gaitasuna: ikerketa batzordeetako kideen aldetik; prestakuntza eta esperientzia.





Gainera, honako hauek behar dira ustez indarkeria izan daitekeen kasu guztietan:

- Osasunean duten ondorioak lan istripu bezala deklaratzeko, baja izan edo ez.
- Laneko istripu horren eragileak ikertzea.
- Kasuen erregistroa ezartzea, estatistikoki azter daitezela.