



ARRISKU PSIKOSOZIALAK

Autoeskolen Sektorean

PROMOCIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY E INFORMACIÓN EN MATERIA DE SALUD LABORAL
Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL SECTOR DE LAS AUTOESCUELAS



Con la financiación de:

Nº Acción: AE-0073/2015



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



Acciones Sectoriales contempladas en el Objetivo 4 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, correspondientes al ejercicio 2015-2016

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.



Sarrera

Autoeskoletako sektorea enpresa txiki eta oso txikiak nabarmen gailentzen diren sektorea da. Orain arte sektoreari buruz burututako ikerketa gutxi samarren arabera, enpresen %90ak baino gehiagok 50 langile¹ baino gutxiago dituzte, oso ugaria izanik 30 langile baino gutxiagokoen tartea.

Enpresa txikiak edo mikroenpresak izan arren, gehienek lantoki bat baino gehiago dute. Beraz, lan-ezaugarri eta lan-baldintza bereziak dituen sektorea da: ordutegiak, lan-baldintza estresgarriak, isolamendua, kontziliazio arazoak, e.a.

Autoeskolak sektorean lan arriskuen prebentziorako arloan dauden ikerketa bakanek lan osasunarekin lotutako kontuei heltzen diete orokorrean, lan- arriskuak prebenitzeko kudeaketari dagokionez gabeziak eta gai prebentiboan sakondu beharra antzemanen. Prebentziorako kultura sektoreko enpresetan finka dadin, informazioa oinarria delakoan gaude, segurtasun eta osasun arloko arriskuak eta oinarrizko jokabideak ezagutzea funtsezkoa da lan arriskuen prebentzioa langileen eguneroko zereginetako zati integratua izan dadin.

Eskuragarri dagoen informazio urritik enpresarien 60%² baino gehiagok prebentzioari buruzko oinarrizko informaziorik ez duela adierazten ondorioztatzen da. Benetan, badirudi enpresa kopuru handi batean ez dela prebentziorako arloko arautegia betetzen ezjakintasunagatik, baliabide ekonomiko ezagatik edo "asti ezagatik". Madrilgo Erkidegoak burututako txosten batean, zeinetan 91 autoeskola izandunen egoera prebentiboa aztertu zen, langune gehienetan ebaluazioak eta ondorengoko prebentzio-planak langunetik kanpoko langileek burutzen dituzte, enpresariarengandik langileen ezaugarriei buruzko informazio nahikoa jaso gabe eta hauen partaidetzarik gabe. Partaidetza-prozesurik ez egotea lerma handia izan daiteke hasiko diren jarduketan kalitate eta eraginkortasunean.

1 Estudio sobre la situación de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de Autoescuelas en la Comunidad de Madrid. Fundación CNAE. 2011..

2 Estudio sectorial sobre PRL en autoescuelas. Fundación CNAE. 2013.



Horrek guztiak, lan arriskuen prebentzioak eta ondorioz, arrisku psikosozialarenak, Autoeskolak Sektorean prebentziorako kontuetan konpondu gabeko arazoetako bat izaten jarraitzen duela baieztatu dezakegu. Eskura ditugun datuek arrisku psikosozialaren ebaluaziorik burutzen ez den sektorea dela nabarmentzen dute

Testuinguru honetan kokatzen da langile eta enpresarien eskura jartzen dugun materiala, eta zeinen asmoa prebentzioa ematea baino ez den, arrisku psikosozialaren alderdiak eguneroko osasunari eragiten dieten lan-baldintzen osagai garrantzitsu bezala ezagutzera emanez.

Baliteke arrisku mota hauek badirela ez jakitea izatea abiapuntua. Horrela, aurkezten dizugun liburuxkak arrisku psikosozialak sartu eta indarreko legedian kokatzea du helburu. Arrisku bat prebenitzeko lehen baldintza berau ezagutu eta ebaluatu ahal izatea denez, liburuxkaren bukaeran ebaluatzeko metodologia balioztatua aurkezten dizugu, langileen osasunerako kaltegarriak diren **lan-baldintzak** ezabatu edo aldatu behintzat egiten dituen lan antolaketa ereduak ezartzea ahalbidetzen duena. Bere ezaugarri nagusia empresa txikietara egokitua dagoela da, autoeskola gehienak diren bezala. Modu errazean betetzeko galdetegia da eta emaitzak berehala ezagutzeko aukera ematen du.

Testu osoan zehar, langileen partaidetza aipatuko dugu bereziki, prebentziorako jarduketaren funtsezko oinarri bezala, arrisku psikosozialen prebentzioran bereziki, lan-eskarmentua oinarritzko baldintza baita lanaren antolaketaren ezaugarriak ezagutzeko.



Arrisku psikosozialen eraginpean jartzea saihestu egin ahal da jatorrian prebenitu ahal baita. Arrisku hauek zertan dautzan jakitea beharrezkoa da, lanaren antolaketa bidezkoagoa eta osasungarriagoa lortzeko asmoz.



Arrisku psikosozialak kudeatzea

Azaroaren 8ko 31/1995 Legeak, *Lan-Arriskuen Prebentziorako* (LAPL), langileen laneko segurtasun eta babeserako eskubidea arautzen du, eta empresa-betebeharrak ezartzen ditu segurtasun eta osasun arloetan. Hau da, empresa guztiak lanu behar dute Prebentziorako Plana, lanean dauden arriskuak saihestera bideratuta, saihestu ezin direnean berauek ebaluatu, eta prebentziorako eta babeserako beharrezko neurriak planifikatu eta ezarri berauek ebaluatzeko.



Prebenitzea kalteren bat izan orduko esku hartzea da, aurrea hartzea da. Langileen osasunerako kaltegarriak izan daitezkeen **lan-baldintzak** kontrolatu edo ezabatzea da (LAPLko 4.7 art.). Gauzen hurrenkera honetan arrisku mota bat dago, istripu edo lesio bat baino gutxiago ukitu eta hauteman daitezkeenak begiratu batean; arrisku psikosozialak, **lana antolatzearekin eta bere eskakizunekin** lotuta, eta beste arriskuak bezala ebaluagarriak direnak.

Jarraian, arrisku-faktoreen aurrean esku hartu beharra aintzatesten duen marko legala aurkeztuko dugu. Dagokigun kontuan, arrisku psikosozialen faktoreak, hau da, arrisku faktoreak, zeinen jatorria lanaren antolaketaren ezaugarri jakinak direnak, zeinentzat langileen osasuna kaltetzen dutela frogatzeko nahikoa nabaritasun zientifiko dagoena.

Esparru Legala

Abiapuntua araudia da, eskubideen berariazko onarpenerako beharrezko esparrua da. Laneko Osasunean Lan-Arriskuen Prebentziorako Legea dira (aurretik aipatua) eta urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretua, *zeinen arabera Prebentziorako Zerbitzuen Arautegia* (PZA) onartzen den, lanaren ondorio diren kalteak saihestea jasotzen duten argudio legalak eta langileen osasuna babestea.

Zentzu orokorrean kaltea saihestea, eta ez lanbide-istripu edo lanbide-gaixotasun baten ondorioz izandako lesio fisikoetara bakarrik mugatuta, hau da, osasunari egindako kaltea ez dator lantokian erabiltzen diren makina edo sustantzietatik bakarrik. Horrela, LAPLak bere 4.7.d) artikuluan berariaz jasotzen ditu kalteak eragin ditzaketen lanaren alderdi bezala eta, ondorioz, prebentzio-jardueraren helburu, *“lanaren ezaugarri oro, bere antolaketa eta antolamenduari dagokienak...”*

PZAan egiten zaio berariazko aipamena Psikosoziologiari, 18.2.a) artikuluan, Prebentziorako Zerbitzuek prebentzio-jarduera egokiro garatzeko prestatu behar duten prebentzio-diziplinetako bat izanik, eta 34.c) artikuluan da, non berriro sailkatzen diren funtzioak taldeka, prebentziorako espezialitate edo diziplinekin bat etorritz.



Enpresariak nahitaez burutu behar duen prebentzio-jarduera (LAPLko 14.2 art.) enpresa guztiei eta lan-baldintza guztiei buruzkoa da, (lanaren antolaketari dagozkionak barne) eta arrisku guztiei (haien artean arrisku psikosozialak), eta LAPLko 15. artikuluan jasota dauden oinarriak ezarri beharra dakar:

OINARRIAK

- ❑ Arriskuak saihestu eta sahiestu ezin direnak ebaluatu eta txikiagotu.
- ❑ Prebentzio-jarduera laneko baldintzetara bideratu, norberaren babesera baino.
- ❑ Lana pertsonara moldatu bai alderdi ergonomiei dagokienez, bai gizabanakoaren ezaugarriak kontuan izanda.
- ❑ Bere prebentzio-jardueraren etengabeko hobetzea erdietsi, teknikaren bilakaerara moldatuz.

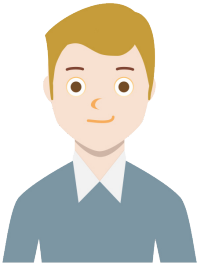
BETEBEHARRAK

Enpresariaren betebeharrak prebentzioarekiko hurrengo jarduera hauetan zehazten dira:

- ❑ Arriskurik gabeko lana diseinatzea.
- ❑ Prebentzio-jarduera enpresa-kudeaketan integratzea.
- ❑ Arriskuak ebaluatzea.
- ❑ Prebentzioa planifikatzea.
- ❑ Enpresako prebentzio-baliabideak antolatzea.
- ❑ Prebentzio-jardueraren eraginkortasuna eta gaurkotasuna bermatzea.



*1.irud. Enpresarien betebeharrakç
(Iturburu: Prebentziorako delegatuaren gida. LIOIS)*

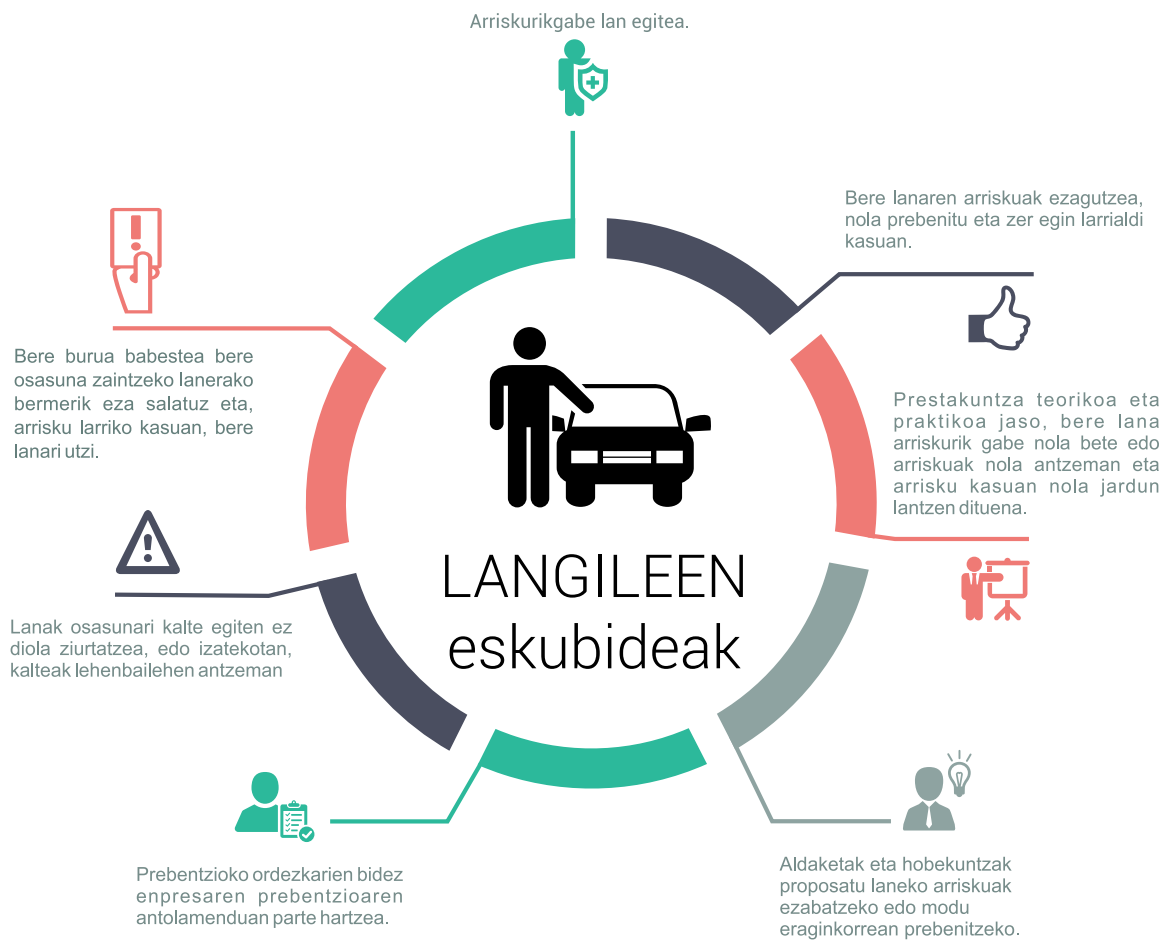


Era berean, **langileei** (osasunaren eskubidearen jabe bezala), daukaten kontratua edo sektore publiko edo pribatura atxikitzea kontuan izan gabe, LAPLak oinarritzko eskubide honen eraginkortasuna bermatzen die, eskubide gehigarriak. Honako hauek dira:

ESKUBIDE GEHIGARRIAK

- ❑ Informazioa (LAPL 18. art.): bere lanpostuaren arriskuei buruzko beharrezko informazioa jasotzeko eskubidea, babeserako eta prebenitzeko baliozko neurriei buruz, eta larrialdi-planei buruz.
- ❑ Formazioa (LAPL 19. art.): informazio teorikoa eta prebentzio-kontuetan jardunbidea jasotzeko eskubidea, zein eguneratu egin beharko den behar den aldiro.
- ❑ Proposamena (LAPL 18.2. art.): enpresariak proposamenak adierazteko eskubidea, Segurtasun eta Osasun Batzordeari edo Prebentziorako Ordezkariei, osasuna eta segurtasuna hobetzeko asmoz.
- ❑ Partaidetza (LAPL 18.2, 33 eta 34. art.): Laneko prebentziorako alderdi guztietan parte hartzeko eskubidea. Langileen ordezkariek eduki ala ez, Lehenengo kasuan Prebentziorako Ordezkarien bidez jarduten da batez ere.
- ❑ Osasuna zaintzea (LAPL 22. art.): osasuna aldiro zaintzeko eskubidea, betetzen den lanpostuari lotzen zaizkion arriskuen arabera.
- ❑ Salaketa (LAPL 40. art.): lan-arriskuen prebentzioan eskumena duten administrazioetara jotzeko eskubidea, enpresariak hartutako neurriak eta erabilitako baliabideak nahikoak ez direla uste bada.
- ❑ Aurre egitea (LAPL 21.2. art.): jarduera eten eta lanari uzteko eskubidea, bizirako edo osasunerako arrisku handia edo berehalakoa dagoela uste denean.

Partaidetza nabarmendu nahi dugu bereziki, ez LAPLak hala jasotzen duelako, funtsezkoa delako baino. Sarritan prebentzioaren jarduna ezagutzan eta eskarmentu teknikoan bakarrik oinarritzen da; hala ere, jakina da lan egiten duten pertsonak direla ezinbesteko eskarmentuaren ondorio eta ezagutza teknikoaren osagarria den ezagutza dakartenak.



2. Irud. Langileen eskubideak
(Iturburu: Prebentziorako delegatuaren gida. LIOIS)

Arrisku psikosozialak





Badaukagu abiapuntu legala eta arrisku psikosozialak lana antolatzeko moduarekin eta eskakizunekin lotu ditugu, baina goazen haratago.

Zer dira arrisku psikosozialak?

Laneko antolaketarekin, edukiarekin eta atazak betetzearekin zerikusia duten alderdiak dira, pertsonen osasunari eragiten diote mekanismo psikologiko eta fisiologikoen bidez eta estresa ere deitzen diegu eta, era berean, osasunari arazoak sortuko dizkio, estutasuna, depresioa, gaixotasun kardiobaskularrak, urdaileko ultzera edo kontrakturak eta bizkarreko mina, ikerketa gehien dituzten ondorioak bakarrik aipatzeagatik.

Estresa gizakia bere ingurunera egokitzeari laguntzeko aktibatzen diren mekanismo zehaztugabeen multzoa baino ez da eta une bakoitzean aurre egin behar dien ingurumeneko estimuluei erantzunik egokiena errazteko, eta hauen artean lanaldi luzeak³ aurki ditzakegu besteak beste. Aipatu ditugun **mekanismoak** honako hauetan multzokatzen dira:



 <p>Emozionalak</p>	<p>Depresio, estutasun, gogogabetasun sentimenduak e.a.</p>
 <p>Kognitiboak</p>	<p>Argitasunez pentsatzeko zailtasunak izatea, kontzentratu edo erabakiak hartzeko eta abar.</p>
 <p>Portaerakoak</p>	<p>Jendearekin egoteko gogorik ez edukitzea, itota, zoritxarreko sentitzea, ondo lo egin ezina, alkohol gehiegi edatea, tabako gehiegi erretzea eta beste zenbait droga eta abar.</p>
 <p>Fisiologikoak</p>	<p>Urdaileko arazoak, bularreko mina, zorabiatzea, giharretako tentsioa, eta abar.</p>

Prozesu hauei epe laburrekoak esaten zaie; hala ere, eraginpean jartze kaltegarria eta arrisku psikosozialen arteko lotura lanera huts egite gehienen eragileak direla ziurtatzen duten nabaritasun zientifikoak daude, eta epe luzera osasun arazo oso sarri bihur daitezke: gaixotasun kardiobaskularrak, arnasketakoak, inmunitarioak, urdail-hesteetakoak, azalekoak, gihar-hezurretakoak eta buru-osasunekoak besteak beste.

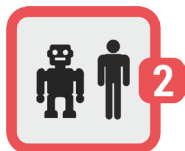
Laneko estresa gizabanakoaren arazo bezala baino antolatze-arazo bezala ulertu behar da, hau da, lan estresagarriaz hitz egin behar dugu eta ez langile estresatuez.



Beraz, arrisku psikosozialak lanaren antolamenduaren ondorio diren lan-baldintzak dira eta langileen osasunari kalte egiten diotela egiaztatzen duen nabaritasun zientifiko nahikoa daukagu. Gainera, lanaren antolamendua jatorria izanik, sektore ekonomiko guztietan ager daiteke, enpresa guztietan eta lanpostu guztietan. **Nabaritasun hauek arrisku-psikosozialen sei multzo nagusi bereiztera garamatzate:**



1 Gehiegizko eskakizunak. Laneko gehiegizko eskakizun psikologikoen lan bolumenari egiten diote aipamena, lana burutzeko dagoen astiari eta emozioak gobernatzeari dagokionez.



2 Kontrol eza. Lanaren gaineko agintea lanak eskaintzen dituen aukerak dira, gogotsua, zentzuduna eta ezagupenak eta trebeziak garatzen lagun dezan.



3 Elkartasun eza. Laneko pertsonen arteko elkartasun-harremanei buruzkoa da (lankideak eta nagusiak).



4 Ordain urriak. Etorkizunarekiko ziurtasunik eza, lana galtzeari buruzko kezka edo lan-baldintzetan nahi ez diren aldaketak.



5 Presentzia bikoitza. Atazak, lanaldiak eta familiarekin emateko denbora uztartzeko beharrez sortzen diren gatazkak..



6 Kapital sozial txikia. Lanean emandako ahaleginaren truke lortzen dugun errespetua, esker ona eta bidezko tratua.

Prebenitu al daitezke arrisku psikosozialak?

Prebentzio-jarduera arrisku psikosozialen aurrean LAPLan jasotako hastapen orokorrak, lehen aipatu ditugunak, ezarriz burutu behar da, nola?

- ❑ Saihestu ezin izan daitezkeen arriskuak ebaluatuz.
- ❑ Lan-baldintza kaltegarriak aldatuz.

1. Saihestu ezin izan daitezkeen arriskuak ebaluatuz (LAPLko 15.a eta 15.b art.)

Arrisku psikosozialak, beste arrisku guztiak bezala, prebenitu ahal dira, eta beste arriskuak bezala, ebaluagarriak dira. Ebaluatzeko tresna ezberdinak daude, eta hauen artean FPSICO eta CoPsoQ istas21 metodoa nabarmentzen dira, baldintza zientifiko eta legalak betetzen dituzten arrisku psikosozialak ebaluatzeko metodoak direlako, eta publikoak eta doakoak direlako. Beraien helburua eraginpean jartzeak identifikatu eta neurtzea da osasunerako kaltegarriak diren lan-baldintzak ezagutu eta aldatzeko.

Metodo hauek hurrengoetan oinarritzen dira:

- ❑ **Arrisku psikosozialak ebaluatzeko** berariazko galdetegiak erabiltzea, langileek erantzun dezaten.
- ❑ **Parte hartzeko esku-hartze prozesuak**, zeinetan protagonista nagusiak enpresariak eta langileen ordezkariak diren, prebentziorako teknikariek lagunduta.



2. Lan-baldintza kaltegarriak aldatuz (LAPLko 15.c eta 15.d art.)

Behin arrisku psikosozialen ebaluazioa burututa, lan-baldintza kaltegarriak aldatu behar dira lan egiten duten pertsonen osasunak txarrera egin ez dezan.

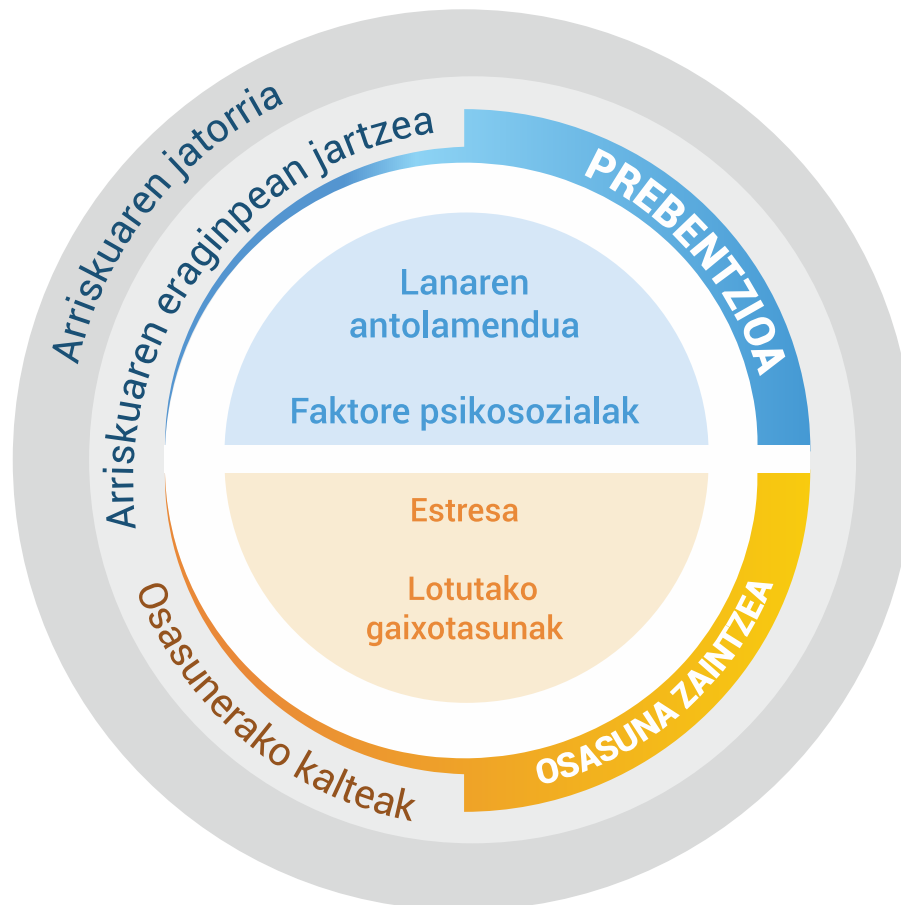
Etengabe burutzen dira aldaketak ekoizpen edo zerbitzuen beharretara moldatzeko, eta lanaren antolamenduak ez du ukiezina izan behar. Prebentzioa osasunerako aldaketa onuragarriak burutzean datza eta osasuna enpresetako eguneroko bizitzako helburu bat gehiago dela kontuan hartzea.

Lanaren antolamenduan aldaketak sartzea beharrezko ataza izan daiteke, baina ez dirudi erraza begiratu batean. Hala ere, badira beraien antolamendua hobetzen duten enpresek bertako langileen osasuna eta poztasuna ez ezik, euren emankortasuna eta kalitatea ere hobetzen duten nabaritasunak.

Enpresa batek antolamendu osasungarriago baterantz aurrera egin dezake ekimen txiki eta mailakako aldaketen bidez, honako hauek bezala:



Eta azkenik, hurrengo puntura pasa aurretik, begira diezaiogun grafikoki arrisku psikosoziala ebaluatzeko metodoak non kokatzen diren: prebentzioaren jarduketaren eremuan (kolore urdina, 3. irud.).



3. irud.
(Iturburua: norberak egina)

Datu hau garrantzitsua da arriskuen ebaluazioan murgiltzen garen heinean, alde batera utziko baititugu "kaltea" bezalako hitzak, helburu den gaiaren ikerketa bideratzeko erabiltzen direnak, baina zeinen jarduketa-esparrua ez dagokion prebentzioari.

Prebentzioa burutzen dugu arriskuaren jatorria eta bere eraginpean jartzeari heltzen diogunean, lanaren antolamenduaren eta **faktore psikosozialen** gainean lan eginez. Osasunari egindako kalteak, hau da, lanbide-gaixotasunak zentzu hertsian esanda, **osasunaren zaintzaren** eremura dagozkio, eta ez dira lan honen helburu.

Arrisku psikosozialak ebaluatzeko metodoa aukeratzea

lanaren antolamenduaren ondorio diren lan-baldintzak, osasunerako arriskua izan daitezkeenak identifikatu nahi baditugu, zeintzuei arrisku psikosozialak deituko diegun, jardun beharra dugu:

Zergatik?

Derrigorrezkoa delako enpresa guztientzat.

Nola?

Legearekin bat datorren modura.

Zeren bidez?

Juridikoki egokia, balioztatuta eta fidagarria den Metodo baten bidez.

Lehen bi galderak, lehenagoko puntuetan ikusi dugun bezala, LAPLko 14 eta 15. artikuluetan eta PZAko 18 eta 34. artikuluetan dute erantzuna, baina, zer esan nahi dugu, "balioztatuta", "fidagarria" eta "juridikoki egokia" diogunean?

Balioztatua dela ulertzen dugu, esaten duena eta neurtu behar duena benetan neurtu dituela egiaztatu den metodoa. **Fidagarria**, galdera guztiak garrantzitsuak direla eta neurriak errepikagarriak direla (puntuazio bera emango lukete behin eta berriro baldintza berean errepikatzen badira) egiaztatu dela. Eta **juridikoki egokia**, emaitzan uste ona emateaz gain, PZAko 2. eta 9. art. artean dauden artikuluetan airreikusten diren arrisku psikosozialak ebaluatzeko metodoen eskakizunak betetzen dituela:

1. Prebenitzeko helburua: Helburua ez da informazioa lortzea bakarrik, neurriak hartzeko berau erabiltzea baino.
2. Arriskuen larritasuna (puntuazioen bidez) eta eraginpean jarrita dauden pertsonak zenbatestea (eraginpean jartzea gailentzen da).
3. Lanpostu bakoitzeko eraginpean jartzea.
4. Lan-baldintzak ebaluatzea, osasunerako kaltegarriak izan daitezkeenak bereziki.
5. Arriskua identifikatzeak langileek jasotako informazioa hartu behar du.

Azken baldintza honengatik batez ere, (langileen parte-hartzean oinarrituta) CoPsoQ istas21⁴ metodoaren azalpenean geldituko gara, arrisku psikosoziala ebaluatzeko aukeratu den metodo bezala.

Arrisku psikosozialetan esku hartzeak lanaren antolamendua ebaluatzea dakar, eta testu honetan zehar errepikatu dugunez, ez dago lanaren antolamenduaren ezaugarriak neur ditzakeen metodologiarik, hau da, nola lan egiten den lan, tartean sartuta dauden langileen bizipenetan oinarritzen ez den.



Gainera, CpPsoQ istas21 metodoak galdetegia aukeratzen uzten duten bertsio ezberdinak ditu enpresen tamaina kontuan izanda, eta honek balio handiko tresna bihurtzen du 25 langile baino gutxiagoko eta berauen ordezkariarik gabeko enpresetan. Galdetegi honi "bertsio laburra" esaten zaio.

Partaidetza, Nondik hasiko gara?

Langileen partaidetza gogotsua, aurreratzen joan garenez, ezinbesteko baldintza da CpPsoQ istas21 metodoa erabiltzeko. Metodo hau norberaren borondatez erantzuteko banakako galdetegi batean oinarritzen da, eta libreki erantzun ahal dela bermatu behar da. Helburua, arriskuen jatorria identifikatzea eta posible diren prebentzio-neurriak inplementatzea da.

Arriskuen jatorria identifikatzeko ebaluatzen da eta berauek ezabatu edo hobetzeko prebentzio-neurriak sartu edo burutzeko asmoz. Beraz, parte guztien artetik (enpresa eta langileak), metodoa aukeratzeak jarduketa konpromiso baten mende egon behar du (prebentzio-neurriak inplementatzea). Helburu honetarako, ebaluazioaren ondorio diren arrisku psikosozialen aurrean prebentzio-neurriak zehaztea xede duten **Lan taldeak**⁵ sortuko dira.

Lan talde hauen lana ez da prebentzio-neurria aukeratzearekin bukatzen, inplementazioaren (burutzen ari al da?) jarraipena ez ezik, honen eraginkortasunarena (arriskua ezabatu edo gutxitzen al da?) ere burutu behar da.

4 Laneko Segurtasun eta Higiene Institutu Nazionala (LSHIN), NTP703: COPSQQ (ISTAS 21 metodoa, PSQCAT 21), linean http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_703.pdf, 2016ko maiatzaren 20an egindako kontsulta. LSHIN, 2015.

5 Langile baino gutxiagoko enpresetan, langileen ordezkariarik ez duten enpresak izatearen berezitasuna jasotzen duen egokitzairena dago, funtziorik gehienak metodoa erabiltzea proposatzen duen prebentzio-teknikariari egokituz.

Dagoeneko, aurreratu dugu 25 langile baino gutxiagorako enpresentzat CoPsoQ Ista21 metodoaren bertsio laburra erabiliko dugula. Bertsio honek, arrisku psikosozialetako sei talde handietan, arrisku psikosozialeko **15 dimentsio hauek identifikatu eta balioztatzen ditu:**

- ❑ Eskakizun psikologiko kuantitatiboak
- ❑ Lan erritmoak
- ❑ Eskakizun psikologiko emozionalak
- ❑ Presentzia bikoitza
- ❑ Eragina
- ❑ Garatzeko aukera
- ❑ Lanaren zentzua
- ❑ Lidergo kalitatea
- ❑ Aurreikusgarritasuna
- ❑ Eginkizunaren argitasuna
- ❑ Eginkizunaren gatazka
- ❑ Lanpostuari buruzko ziurtasun eza
- ❑ Lan-baldintzei buruzko ziurtasun eza
- ❑ Konfiantza bertikala
- ❑ Zuzentasuna



Sektorean gehiengo zabala diren 25 langile baino gutxiagoko enpresez, baita 5 langile baino gutxiagoko mikroenpresez ari garenean, ebaluazio eta prebentzio-prozesua erraztu egiten da eta emaitzak lortzea ahalbidetzen du epe laburrera.⁶

Jarraian, metodoak bertsio laburrean metodoak aurreikusitako ekintzak garatzen dituen irudia aurkezten da, **prozesuaren hiru faseetan:**

1. *Arrisku psikosozialen ebaluazioa eta prebentzioa adostu, eta metodoa erabiltzeko lizentzia onartu.*
2. *Langileei berri eman, galdetegia erantzu eta jaso, datuak lortu eta prebentzio-neurriak proposatu.*
3. *Prebentzio-neurriak adostu, planifikatu, inplementatu eta beraien jarraipena egin.*

⁶ 5 langile baino gutxiagoko enpresetan ebaluatze-prozesua 4 edo 5 orduetan burutu ahal da.

Zer egiten da?	Nork egiten du?	
	Langileen ordezkariak duten enpresek.	Langileen ordezkariarik gabeko enpresek.
Ebaluazioa eta arrisku psikosozialen ebaluazioa erabaki		
Metodoaren lizentzia baimena onartu: CoPsoQ PSQCAT, bertsio laburra erabilia, arrisku psikosozialen ebaluazioa egiteko hitzarmena dakar, bertan xedatzen diren baldintzak errespetatuz.	Lan Taldea (hurrengoek osatua: Zuzendaritzaren ordezkaria eta langileen ordezkaria, prebentziorako teknikariaren aholkularitzarekin).	Enpresaren Zuzendaritza eta prebentziorako teknikaria.
Eraginpean jartzearen datuak lortu		
Galdetegiaren banaketa, erantzuna eta jasotzea diseinatu.	Lan Taldea.	Prebentziorako teknikaria enpresaren Zuzendaritzak lagunduta.
Langileei berri eman.		
Galdetegia banatu eta jaso.		
Galdetegiari erantzun.	Langileria osoa.	
Eraginpean jartzearen datuak laburbildu.	Prebentziorako teknikaria.	
Prebentzio-neurriak erabaki eta burutu		
Eraginpean jartzearen jatorria eta prebentzio-neurrien proposamena zehaztea.	Beharrezkoa da langile guztiek parte hartzeko aukera izatea eta y hobe litzateke beraiek parte hartzea Prebentziorako Elkarteen bidez (9 langile arteko eztabaida-taldeak) Lanerako Talderik balego, alde aurreko proposamena egingo du.	
Prebentzio-neurriak adostu, planifikatu eta beraien jarraipena egin.	Lan Taldea.	Prebentziorako Elkarte bakoitzak, parte-hartzen duten pertsonen artean ordezkari bat aukera dezala gomendatzen da, enpresako Zuzendaritzarekin prebentzio-neurriak adosteko asmoz, beraien planifikazioa eta jarraipena inplementatzeko. Nolanahi ere, prebentziorako teknikariaren aholkularitza izango da.

Fig. 4. Irud. CoPsoQ Istas21 metodoaren bertsio laburrak aurreikusitako ekintzak.
(Iturburua: CoPsoQ PSQCAT Metodoaren Gidaliburua -bertsioa 2-)

Zure lanak arrisku psikosozialen eraginpean jartzen al zaitu?

Azkenik, galdera honi erantzun nahi badiuzu eta zure osasuna zaintzeak ardura badizu, hemen:

http://www.copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=31

Aurkituko duzun galdetegiaren bertsio laburrari erantzun diezaiokezu.

Informazioa non bilatu

Liburuxka hau garatzean honako argitalpen eta informazio-iturburuak kontsultatu dira:

Argitalpenak:

- ❑ *Estudio sobre la situación de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de Autoescuelas en la Comunidad de Madrid. Fase III, 2013. Fundación CNAE.*
- ❑ *Guía del Delegado y Delegada de Prevención, 2013. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud ISTAS-CCOO.*
- ❑ *Guía del Delegado y Delegada de prevención para la intervención sindical y riesgos Psicosociales, 2015. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud ISTAS-CCOO.*
- ❑ *Guía de Prevención de Riesgos Laborales en Autoescuelas. Promoción de la autogestión de la Prevención de Riesgos Laborales en el sector de Autoescuelas, 2014. Federación de Enseñanza FEUSO; Fundación CNAE; Federación de Enseñanza UGT (FETE Enseñanza); Federación de Enseñanza CCOO.*
- ❑ *Prevención de riesgos laborales en autoescuelas. Enfermedades profesionales del Sector, 2011. UGT-FETE Enseñanza.*
- ❑ *Prevención de riesgos laborales en autoescuelas. El estrés como respuesta física. UGT-FETE Enseñanza. Cartel comprendido dentro del proyecto AE-0062/2011, financiado por la FPRL.*
- ❑ *Promoción de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de las autoescuelas. 30 preguntas y respuestas sobre la Prevención de Riesgos Laborales, 2011. Federación de Enseñanza de CCOO.*
- ❑ *Resultados estudio sectorial sobre la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de Autoescuelas en la Comunidad de Madrid, 2013. Fundación CNAE.*
- ❑ *NTP 703: El método COPSQQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. INSHT.*

Informazio iturburuak:

- ❑ Instituto Nacional de Estadística, www.ine.es
- ❑ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, INSHT. www.insht.es
- ❑ CoPsoQ ISTAS 21, versión corta en http://www.copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=31

ARRISKU PSIKOSOSIALAK

Autoeskolen Sektorean

