



DIGITALIZAZIOAK ERAGINDAKO ARRISKU PSIKOSOZIALAK

Arrisku psikosozialek laneko faktore guztiak biltzen dituzte, langileen osasun mental eta emozionalean eragina izan dezaketenak, bai arrisku tradizionalak bai digitalizazioaren eta adimen artifizialaren ondoriozkoak

ZERGATIK SORTZEN DITU DIGITALIZAZIOAK ARRISKU PSIKOSOZIALAK?

Digitalizazioa ez da soilik “teknologia erabiltzea”. Lan askotan honako hau dakar:

- **Lanaren kontrol handiagoa** (zereginak kronometratzea, adierazleen bidezko ebaluazioa, denbora errealeko gainbegiratzea, erritmo eta pausak kontrolatzea...)
- **Emaitzen presio etengabea, datuen bidez neurtua.** (lortzeko zailak diren helburuak, langileen arteko etengabeko konparazioak, “inoiz ez iristearen” sentsazioa)
- **Autonomia gutxiago:** sistemak markatzen du nola, noiz eta zer erritmotan lan egin.
- **Etengabeko erabilgarritasuna:** mezuak, abisuak, txanden aldaketak.
- **Lanaren intentsifikazioa:** erritmo azkarragoak, ataza-anitza eta berehalakotasunaren eskakizuna.
- **Segurtasun falta eta etengabeko egokitzapen teknologikoa:** aldaketak, askotan prestakuntzarik eta denborarik gabe.
- **Lan-isolamendua:** ingurune oso digitalizatueta laguntza sozialaren murrizketa.



Hori guztia
zuzenean lotuta
dago estresarekin,
antsietatearekin,
neke mentalekin,
burnout-arekin eta
kontziliazio
arazoekin.

ZEIN LANETAN ERAGITEN DUTE DIGITALIZAZIOAREN ONDORIOZKO ARRISKUEK?

Arrisku hauek ez dira bulego-lanetara edo ordenagailuen erabilera intentsibora mugatzen. Sektore eta lan mota askotan agertzen dira, bereziki teknologia lana antolatzeko, kontrolatzeko edo neurtzeko erabiltzen denean.

- **Zaintza eta pertsonen arreta lanak.** (egoitzak, etxez etxeko laguntza, osasuna, mendekotasuna).
- **Hezkuntza eta prestakuntza.** (irakasleak, hezitzaileak, hezkuntza-langileak). Merkataritza eta ostalaritza (txanda aldakorak, kudeaketa-aplikazioak, salmenten presioa).
- **Bezeroarentzako arreta eta call center-ak.** (helburuak, metrikak, denboraren eta errendimenduaren kontrola).

- **Garbiketa eta kanpoko zerbitzuak.** (denboren kontrola, ibilbideak eta zeregin digitalizatuak).
- **Plataforma digitalak eta banaketa.** (algoritmoak, geolokalizazioa, etengabeko ebaluazioa).
- **Administrazioa eta zerbitzu publikoak.** (gainkarga digitala, deskonexio faltak).
- **Administración y servicios públicos.** (sobrecarga digital, falta de desconexión).
- **Industria, logistika eta biltegiak.** (sistemek markatutako erritmoak, eskaneoa, trazabilitatea).
- **Urrutiko lana eta telelana.** (etengabeko erabilgarritasuna, mugen lausotzea).

ETA NOLA ERAGITEN DUTE LAN FEMINIZATUETAN?

Lan feminizatu askok (osasuna, zaintza, garbiketa, merkataritza, bezeroarentzako arreta, hezkuntza, plataformak, administrazioa, call center-ak...) ezaugarri hauek partekatzen dituzte:

- **Karga emozional handia** (pertsonekin harremana).
- **Lanaren antolaketan autonomia txikia.**
- **Sistema digitalek markatutako erritmoak** (agendak, app-ak, algoritmoak).
- **Aitorpen txikiagoa eta negoziazio-ahalmen txikiagoa.**
- **Etxeko lanekin eta zaintzekin bateratzea.**

- Estresak, antsietateak, neke mentalak, burnout-ak eta kontziliazio arazoek emakumeengan eragin handiagoa dute, gizartean oraindik ere zaintza- eta antolaketa-karga handiagoa hartzen dutelako.



NON HUTS EGITEN DU PREBENTZIOAK ASKOTAN?

Arrisku-ebaluazio askok ez dute kontuan hartzen:

1. Kontrol digitalaren eragina.
2. Metriken bidezko presioa.

3. Lanorduetatik kanpoko erabilgarritasuna.
4. Genero-desberdintasunak.
5. Lanaldi bikoitza.

ENPRESAREN PREBENTZIO-BETEBEHARRAK

Enpresak legezko betebeharra du digitalizazioak eragindako arrisku psikosozialak prebenitzeko, genero-ikuspegia txertatuta. Praktikan, honako hau dakar:

- **Benetako arrisku psikosozialak ebaluatzea, barne hartuta:**
 - karga mentala eta emozionala
 - lanaren kontrol digitala
 - emaitzen eta metriken presioa
 - sistema edo algoritmoek ezarritako erritmoak
 - lanorduetatik kanpoko erabilgarritasuna.
- **Generoaren araberako eragin diferentziala aztertzea, bereziki lan feminizatuetan.**
- **Tresna digitalen ondoriozko lan-intentsifikazioa saihestea.**
- **Benetako deskonexio digitala bermatzea, ez formala bakarrik.**
- **Helburu eta metrika errealistak diseinatzea, ez zigortzaileak.**

- **Karga mental eta emozionala murriztea, bereziki pertsonen arretako lanpostuetan.**
- **Arrisku digital eta psikosozialei buruzko prestakuntza eta informazioa ematea.**
- **Prebentzio-neurri zehatzak hartzea, diagnostiko hutsetan geratu gabe.**



ESKU-HARTZE SINDIKALA

- Digitalizazioa, metriken bidezko kontrola eta genero-eragina barne hartzen dituzten arrisku psikosozialen ebaluazioak eskatzea.
- Gainkarga ezkutuetatik detektatu eta ikusgarri egitea, bereziki lan feminizatuetan.
- Benetako deskonexio digitalerako neurriak bultzatzea, negoziatuak eta beteak.
- Helburu ez-errealistak eta gehiegizko kontrol-sistemak zalantzan jartzea.
- Genero-ikuspegia prebentzioan eta negoziazio kolektiboan txertatzea.
- Benetako ondorenak jasotzea eta helaraztea (estresa, antsietatea, nekea).
- Teknologia presio edo diziplinatze tresna gisa ez erabiltzea zaintzea.
- Langileak arrisku psikosozialen aurrean lagundu eta babestea



GOGORATU!

Teknologiak langileengana egokitu behar du, eta ez alderantziz (LPRL 15. art.).



Dirulaguntza emanda / Subvencionado por:



5549 Ebazpena (EHAA, 251 zk. 2025/12/30) / Resolución 5549 (BOPV nº 251, 30/12/2025)

