



LAN-ARRISKUEN PREBENTZIOAREN ARLOKO NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO KLAUSULAK, GENEROAREN ETA ADINAREN ARABERAKO IKUSPEGIAREKIN

Ondoren, indarrean dauden lege-betebeharretan oinarritutako 10 klausula negoziagarri proposatzen ditugu, enpresetako hitzarmen eta akordioetan txertatzeko, genero-ikuspegia eta langile-populazioaren zahartzea enpresen prebentzio-kudeaketan integratzeko.

LAN-ARRISKUEN PREBENTZIOAREN ARLOKO NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO KLAUSULAK, GENEROAREN ETA ADINAREN ARABERAKO IKUSPEGIAREKIN



ARRISKUEN EBALUAZIOA GENERO-IKUSPEGIAREKIN

1.

Arriskuen ebaluazioak sexuak eragindako desberdintasunak kontuan hartu beharko ditu, eta prebentzio-neurri egokituak bermatuko dira.

Oinarri juridikoa: prebentzio-araudiak arriskuak ebaluatzea eskatzen du, ezaugarri pertsonalak kontuan hartuta, eta lana pertsonara egokitzea (LAP Legearen 15 eta 16 artikulok).



UGALKETA-OSASUNAREN BABESA

2.

Enpresak lan-baldintzak edo lanpostua egokituko ditu haurdunaldi, edoskitze edo ugalketa-osasunerako arriskuak daudenean, kalte ekonomikorik gabe.

Oinarri juridikoa: legeak berariazko babesa eskatzen du amatasunari eta langile bereziki sentiberei eragin diezaieketen arriskuen aurrean (LAP Legearen 25. eta 26. artikulok).



GEHIENBAT EMAKUMEEK BETETZEN DITUZTEN LANPOSTUETAKO ARRISKUEN EBALUAZIOA 3.

Prebentzio-ebaluazioak zeregin errepi-
kakorretan edo karga mental jarraitua
duten lanetan dauden arrisku ergonomiko,
antolakuntzako eta psikosozialak barne
hartuko ditu.

Oinarri juridikoa: ebaluazioak lan-arrisku
guztiak hartu behar ditu barne, lan-antola-
ketatik eratorritakoak barne (LAP Legea-
ren 4 eta 16 artikulok).



PREBENTZIO-JARRAIPENERAKO BATZORDEA 4.

Aldizkako prebentzio-jarraipenerako me-
kanismo bat ezarriko da, langileen legezko
ordezkaritzaren parte-hartzearekin.

Oinarri juridikoa: enpresak kontsulta egin
eta ordezkaritza sozialaren parte-hartzea
bermatu behar du prebentzio-arloan (LAP
Legearen 33 artikuloa eta Langileen Esta-
tutoaren 64 artikuloa).



LANPOSTUEN EGOKITZAPENA ADINAGATIK 5.

Enpresak lan-baldintzak egokitu
dinak edo egoera funtzionalak preben-
tziok hala gomendatzen dutenean.

Oinarri juridikoa: enpresak sentiberak diren
langileak bereziki babestu behar ditu, eta
lana haien baldintza pertsonaletara egoki-
tu (LAP Legearen 15 eta 25 artikulok).



PREBENTZIO-EBALUAZIOA LAN-IBILBIDE OSOAN ZECHAR 6.

Lanpostuko arriskuei lotutako
osasun-kontrol aldizkakoak egingo dira,
lan-esposizio metatuaren ondorioak
antzemateko.

Oinarri juridikoa: prebentzio-araudiak
osasunaren aldizkako zaintza ezartzen du,
laneko arriskuen arabera (LAP Legearen
22 eta RSPren 37 artikulok).



PREBENTZIO-LEHENTASUNA ZEREGIN BATERAGARRIETAN

7.

Muga funtzionalak dituzten pertsonak lehentasuna izango dute beren gaitasunarekin bateragarriak diren zereginak betetzeko.

Oinarri juridikoa: enpresak arriskuak jatorrian saihestu eta bereziki sentikorrek diren pertsonak babestu behar ditu, baita zeregin-aldaketaren bidez ere (LAP Legearen 15 eta 25 artikulok).



ADINAREN PREBENTZIO-KUDEAKETARAKO PLANA

8.

Enpresak lan-zahartzeari lotutako arriskuak prebenitzeko antolakuntzazko neurriak garatuko ditu.

Oinarri juridikoa: babes-betebehar orokorrek prebentzioa modu jarraituan eta plantillaren bilakaerara egokituta planifikatzea eskatzen du (LAP Legearen 14 eta 16 artikulok).

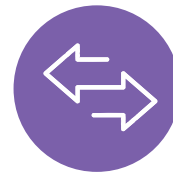


GENERO-IKUSPEGIDUN PREBENTZIO-PRESTAKUNTZA

9.

Prebentzio-prestakuntzak emakumeek eta gizonek beren lanpostuetan dituzten benetako arriskueta egokitutako edukiak barne hartuko ditu.

Oinarri juridikoa: prestakuntzak nahikoa, egokia eta lanpostuaren zein pertsonaren arrisku espezifikoetara egokitua izan behar du (LAP Legearen 19 artikulok).



ZEREGIN-ALDAKETA PREBENTZIO-ARRAZOIENGATIK

10.

Prebentzio-gomendioa dagoenean, langileak lehentasuna izango du bateragarriak diren zereginetara aldatzeko, ordainsaria galdu gabe.

Oinarri juridikoa: enpresak sentiberak diren langileak babestu behar ditu, eta funtzioak alda ditzake haien osasuna bermatzeko (LAP Legearen 25 eta Langileen Estatu-toaren 39 artikulok).