

7 GUIA D'APLICACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A LA SALUT LABORAL DEL PERSONAL DOCENT NO UNIVERSITARI

MÉS SALARI I
MILLORS CONDICIONS
LABORALS

MOBILITZA'T!

Sumari

1	INTRODUCCIÓ I JUSTIFICACIÓ	3
2	MARC NORMATIU I INSTITUCIONAL	3
3	DIAGNÒSTIC DE GÈNERE DEL SECTOR DOCENT NO UNIVERSITARI	4
4	ÀMBITS D'ACTUACIÓ PER INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE	5
5	SEGUIMENT I INDICADORS DE GÈNERE	6
6	PAPER DEL SINDICALISME EN LA TRANSFORMACIÓ FEMINISTA	7
7	CONCLUSIONS	7
8	REFERÈNCIES	7



ESPAI DE
SALUT LABORAL
DE L'STEPV

La teua veu, la nostra acció!



1. INTRODUCCIÓ I JUSTIFICACIÓ

L'aplicació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals és una necessitat cada vegada més reconeguda en el marc legal, institucional i sindical. Ja en 2019 la Comissió Europea assenyalava que "la integració de la perspectiva de gènere en la salut i seguretat laboral és essencial per garantir la igualtat real entre dones i homes en el lloc de treball". Aquesta perspectiva implica identificar, analitzar i corregir les desigualtats que afecten la salut i la seguretat de les persones treballadores, especialment les dones, en l'accés, la permanència i les condicions de treball. En el sector educatiu no universitari del País Valencià, fortament feminitzat, (al voltant d'un 70% de dones l'any 2022, segons la Conselleria d'Educació), aquestes desigualtats tenen implicacions profundes en la salut laboral.

Tradicionalment, la prevenció de riscos laborals s'ha basat en un model androcèntric del treballador prototípic: jove, sa, de complexió mitjana i sense responsabilitats de cura **de familiars**. Aquest enfocament invisibilitza els riscos específics que afecten les dones com ara els trastorns musculoesquelètics associats a tasques repetitives i postures forçades, els riscos psicosocials derivats de la càrrega emocional i la doble jornada, i les necessitats específiques relacionades amb la salut reproductiva i hormonal. L'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball (EU-OSHA) destaca que "Si la perspectiva de gènere no s'incorpora en la prevenció, els riscos que afecten majoritàriament a les dones continuaran sent invisibles i, per tant, no abordats".

Aquesta invisibilització es reflecteix en la manca d'adaptació dels equips de treball, la desconexió entre els plans de prevenció i els plans d'igualtat, la poca presència femenina en els òrgans de decisió preventiva i la formació deficient en gènere dins de la cultura preventiva. Aquest document pretén desenvolupar en profunditat les bases per aplicar una perspectiva de gènere eficaç, sistemàtica i transformadora a la salut laboral del personal docent no universitari del País Valencià.

2. MARC NORMATIU I INSTITUCIONAL

La normativa nacional i europea estableix obligacions explícites per a la integració de la perspectiva de gènere en la salut laboral:

- **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals**, que en el seu article 15 estableix els principis d'acció preventiva, incloent-hi l'adaptació del treball a la persona i la consideració de les característiques individuals incloent característiques de gènere.
- **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, que obliga a adoptar mesures específiques per eliminar la discriminació per raó de sexe i a elaborar plans d'igualtat en empreses de més de 50 treballadores i treballadors (art. 45).

- **Directiva 92/85/CEE del Consell, de 19 d'octubre de 1992**, relativa a la millora de la seguretat i la salut de les treballadores embarassades, que hagin donat a llum recentment o en període de lactància.
- **Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre**, que regula el contingut i registre dels plans d'igualtat i estableix l'obligació d'incorporar la perspectiva de gènere en les condicions de treball.
- **Pla Estratègic de Salut Laboral del País Valencià**, i accions de l'INVASSAT que ja han elaborat apunts tècnics sobre aquesta matèria (com l'AT-230202).

A més, les organitzacions sindicals tenen un paper fonamental en la vigilància i exigència del compliment d'aquesta normativa. La incorporació d'aquests principis en la negociació col·lectiva, en els comitès de seguretat i salut i en la formació sindical és imprescindible per garantir-ne l'efectivitat.

3. DIAGNÒSTIC DE GÈNERE DEL SECTOR DOCENT NO UNIVERSITARI

El sector docent no universitari del País Valencià presenta una forta feminització, especialment en les etapes d'infantil i primària. Segons dades del Ministeri d'Educació i de la Conselleria, prop del 70 % del personal docent és dona. No obstant això, aquesta presència majoritària no es tradueix en condicions laborals igualitàries ni en un reconeixement equitatiu.

Les desigualtats estructurals que afecten les dones docents inclouen:

- **Segregació vertical:** les dones accedeixen en menor mesura a càrrecs directius i de responsabilitat pedagògica Segons dades de la Conselleria d'Educació (2022), només un 36% dels càrrecs de direcció estan ocupats per dones, malgrat la seua major proporció en el sector.
- **Segregació horitzontal:** concentració en especialitats i nivells educatius amb menor reconeixement i càrrega emocional més elevada (educació infantil, educació especial). Al voltant d'un 93% a Educació Infantil i un 75% a Educació Primària del personal docent, són dones.
- **Precarietat i parcialitat:** major incidència de jornades parcials, contractes temporals i interinitats entre les dones. Les dones representen un 75% del professorat interí (MEFP, 2020).
- **Doble presència:** combinació del treball remunerat amb la responsabilitat, gairebé exclusiva, de les tasques de cura i organització familiar.

A nivell de salut, els estudis de l'INVASSAT, de l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball, i de sindicats, assenyalen que les dones docents presenten una prevalença més alta de:

- Trastorns d'ansietat i depressió vinculats a l'estrès laboral i la sobrecàrrega emocional.
- Dolors musculoesquelètics, especialment cervicals i dorsals, derivats de postures mantingudes, ús de la veu i atenció continuada a l'alumnat.

- Fatiga crònica i esgotament derivats de la manca de conciliació i l'exigència emocional de la professió.
- Manca de reconeixement institucional de les condicions de risc durant l'embaràs, la lactància i altres moments del cicle vital.

Aquest diagnòstic apunta la necessitat d'un canvi estructural en la manera d'entendre la prevenció al sistema educatiu valencià.

4. ÀMBITS D'ACTUACIÓ PER INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA SALUT LABORAL

4.1. Avaluació de riscos amb enfocament de gènere

- Incorporar variables de sexe, gènere, etapa educativa i indicadors de càrrega emocional a les fitxes de riscos laborals.
- Analitzar la incidència diferencial de riscos psicosocials, ergonomia i seguretat segons el gènere. Val com exemple, que l'afonia o disfonia és més prevalent en dones (SEORL, 2021)
- Replantejar els criteris d'avaluació: per exemple, reconèixer la sobre-càrrega emocional i el treball reproductiu com a factors de risc laboral.
- Utilitzar tècniques qualitatives complementàries (grups focals, entrevistes) amb una mostra representativa de dones.

4.2. Vigilància de la salut i reconeixements mèdics adaptats

- Recollir dades desagregades per sexe en tots els protocols de vigilància.
- Protocols específics per embaràs i lactància, com obliga la Directiva 92/85/CEE
- Incorporar revisions específiques per a trastorns múscul-esquelètics predominants en dones.
- Valorar l'impacte dels cicles hormonals, menopausa, l'embaràs i la lactància en la salut laboral.
- Desenvolupar itineraris personalitzats de vigilància per al professorat en funció del seu perfil i condicions laborals.

4.3. Participació paritària i representació efectiva

- Promoure la participació activa de dones als comitès de seguretat i salut laboral.
- Impulsar processos de consulta amb enfocament de gènere dins dels centres i les meses sectorials.
- Garantir la paritat en les delegacions de prevenció.
- Formar en perspectiva de gènere els i les representants sindicals i membres dels comitès.

4.4. Plans d'igualtat i protocols contra l'assetjament

- Incorporar accions específiques de salut laboral als plans d'igualtat dels centres.
- Diagnosticar situacions d'assetjament moral i institucional amb mirada de gènere.
- Aplicar protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, amb

perspectiva educativa.

- Visibilitzar les violències simbòliques, les discriminacions indirectes i les agressions masclistes que es poden donar en l'entorn escolar.

4.5. Prevenció de riscos psicosocials

- Avaluar l'impacte del ritme de treball, la càrrega emocional i les relacions amb famílies i alumnat.
- Incorporar mesures preventives per abordar el burnout docent amb perspectiva de gènere.
- Establir canals de comunicació i suport emocional específics per al col·lectiu femení.
- Identificar les situacions de discriminació encoberta, responsabilitats invisibles i absència de reconeixement.

4.6. Formació i sensibilització contínua

- Desenvolupar itineraris formatius específics per a equips directius, serveis de prevenció i delegacions sindicals.
- Crear materials didàctics, guies i recursos adaptats al sector educatiu.
- Incloure la perspectiva de gènere en els Màsters de formació del Professorat i als graus d'educació
- Organitzar jornades i espais de reflexió feminista en salut laboral.

4.7. Disseny ergonòmic i adaptació del lloc de treball

- Revisar les condicions físiques dels espais escolars: alçada de mobiliari, pes dels materials, ús de la veu, desplaçaments constants, etc.
- Adaptar els equips de protecció i les eines de treball a les dimensions corporals femenines.
- Establir protocols per evitar la sobrecàrrega física derivada d'activitats com canvis posturals repetits, càrrega i descàrrega de materials didàctics, o suport físic a l'alumnat.

5. SEGUIMENT I INDICADORS DE GÈNERE EN SALUT LABORAL

- Crear un Observatori de Salut Laboral amb perspectiva de gènere dins de la Conselleria d'Educació i INVASSAT.
- Desenvolupar indicadors específics de salut laboral desagregats per sexe, etapa, tipus de jornada i condicions contractuals.
- Establir auditories de gènere als serveis de prevenció propis i aliens.
- Incorporar la perspectiva de gènere en els informes de sinistralitat, baixes mèdiques, avaluacions de riscos i plans de formació.
- Fer públics anualment els resultats i establir sistemes de millora contínua amb participació sindical.
- Publicar anualment dades desagregades (dones / homes) de sinistralitat, baixes i riscos psicosocials.

6. PAPER DEL SINDICALISME EN LA TRANSFORMACIÓ FEMINISTA DE LA SALUT LABORAL

- El sindicalisme ha de jugar un paper clau en la denúncia, formació i transformació dels models preventius amb un rol feminista. Això implica:
 - Exigir el compliment dels requeriments normatius amb perspectiva de gènere.
 - Incorporar la dimensió feminista en les campanyes de salut laboral.
 - Crear xarxes de suport mutu entre delegades de prevenció.
 - Elaborar protocols propis des del sindicalisme per visibilitzar els riscos que afecten especialment les dones. Mapes de riscos laborals amb mirada feminista.
 - Establir aliances amb col·lectius de dones treballadores i moviments feministes.

7. CONCLUSIONS

La integració de la perspectiva de gènere en la salut laboral del personal docent no universitari del País Valencià no és només una qüestió tècnica, sinó un acte de justícia social i reconeixement dels drets de les dones treballadores cap a la igualtat real. Implica revisar profundament els models d'organització del treball, les polítiques preventives i els valors que sustenten la cultura institucional.

Requereix una acció coordinada entre l'Administració educativa, els serveis de prevenció, els equips directius, les organitzacions sindicals i les pròpies treballadores. Només així es podran superar les lògiques androcèntriques, reconèixer els riscos invisibles, i construir centres educatius més saludables, igualitaris i justos. Com va assenyalar la OMS en 2006, "La manca de consideració de las diferències de gènere en salut laboral no sols perpetua desigualtats, sinó que incrementa els riscos per a les dones".

Com va expressar l'INVASSAT en els seus materials de referència: "Aplicar la perspectiva de gènere en prevenció és fer visibles les desigualtats per transformar-les en justícia preventiva".

8. REFERÈNCIES

- Beltrán Taurá, Paula. *Perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals*. INVASSAT, 2023. [AT-230202]
- Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals.
- Llei orgànica 3/2007, d'igualtat efectiva entre dones i homes.
- Directiva 92/85/CEE.
- Reial decret 901/2020.
- Eurofound (2017). *Sixth European Working Conditions Survey*.
- UGT (2019). *La perspectiva de género en la prevención de Riesgos Laborales*.
- CCOO (2022). Análisis de las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- INVASSAT, www.invassat.gva.es
- OSALAN, Institut Basc de Seguretat i Salut Laborals (2021).
- Foment del Treball (2021). *Integració de la perspectiva de gènere en la gestió de la salut laboral*.



MÉS SALARI I
MILLORS CONDICIONS
LABORALS

MOBILITZA'T!