
Discriminació al professorat per motiu de gènere a l'escola pública de les Illes Balears

Gender-based discrimination against teachers at public schools in the Balearic Islands

David Sánchez Llull^a i Yolanda Revert Vidal^b

^a Doctor en filosofia i ciències de l'educació. Universitat de les Illes Balears.
A/e: doctordaviu@gmail.com

^b Llicenciada en pedagogia. Universitat de les Illes Balears.
A/e: yolandarevertvidal@hotmail.com

Data de recepció de l'article: 25 de maig de 2017

Data d'acceptació de l'article: 16 d'octubre de 2017

DOI: 10.2436/20.3007.01.103

Resum

Presentam un estudi envers la discriminació per motius de gènere del professorat a l'escola pública de les Illes Balears. Mitjançant la seva definició, estudiarem la normativa que regula aquesta problemàtica psicosocial, analitzant l'estat de la qüestió i com els plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut són la millor eina per detectar-ne la incidència i minimitzar-ne els efectes. A partir d'aquí, determinarem si, a l'escola pública de les Illes Balears, els alumnes actuen de manera diferent davant els docents per motius de gènere, sobretot quan hi ha situacions conflictives (siguin verbals, físiques o psicològiques), és a dir, si els alumnes discriminen el professorat per motius de gènere. Posteriorment, analitzarem que fan els plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut per actuar contra qualsevol problemàtica que vengui determinada per aquesta variable.

Paraules clau

Assetjament psicològic (*mobbing*), discriminació, gènere, escola pública, prevenció.

Abstract

We present some research on gender-based discrimination against teachers at public schools in the Balearic Islands. Through this study we will investigate the regulations that govern this psychosocial problem, analysing the current situation and how the plans for preventing health, security and labour risks are the best tool for detecting its influence and for minimising its effects. On this basis, we will determine if students behave differently in relation to teachers for gender-based reasons at public schools in the opinion of teachers, especially when there are verbal, physical or psychological conflicts. That is to say, we determine whether students discriminate teachers for gender-based reasons and then go on to analyse what the health, security and labour risk prevention plans do to counteract any problems deriving from this situation.

Keywords

Mobbing, discrimination, gender, public schools, prevention.

Introducció

Dia a dia, podem veure com la nostra societat ha d'afrontar el greu problema de la violència per motiu de gènere, sigui física, psicològica o verbal, fins i tot en institucions tan representatives per a milions de persones com és el Parlament Europeu, el qual, no només és el màxim òrgan representatiu de la nostra democràcia sinó també de les nostres llibertats. Així, lluny d'erradicar-se, pareix que el problema es manté com si fos un mal endèmic i estructural de la nostra societat, i és que les Illes Balears no queden al marge d'aquesta esfereïdora problemàtica, la qual, afecta tots els nivells socials. Pel que fa a l'Estat espanyol, trobam que el 10,7 % de les dones ha rebut algun tipus de violència física (Luken, 2015). De Miguel (2015) posa de manifest que no existeix cap relació entre el nivell d'estudis o l'edat i la violència física, és a dir, qualsevol dona, independentment de l'edat i estudis, pot ser víctima d'aquesta problemàtica

Pel que fa a l'àmbit educatiu, hem de parlar malauradament de les problemàtiques i agressions que sofreix continuadament el professorat. D'aquesta manera, si parlam d'estrès crònic laboral (*burnout*), hem de dir que el 33 % dels docents d'educació secundària a les Illes Balears pateix aquesta problemàtica psicosocial (Sánchez, 2014). Pel que fa a l'assetjament psicològic laboral (*mobbing*) a l'Estat espanyol, hem de dir que el 22 % dels funcionaris sofreix aquest greu problema (Piñuel, 2004) i, en el

mateix sentit, s'emmarquen les dades de l'informe del Defensor del Professor el 2016, en el qual es recull que el 7 % del professorat ha rebut assetjament i amenaces i que un 3 %, agressions físiques per part dels seus alumnes (Rodríguez i Niño, 2016).

Per tant, sorgeix la idea d'estudiar —no de forma analítica per la manca de dades— si els alumnes discriminen els docents per motius de gènere a l'escola pública de les Illes Balears des del punt de vista del professorat, sobretot quan hi ha situacions conflictives (siguin físiques, verbals o psicològiques) per, després, determinar si els plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut tenen en compte la perspectiva de gènere per prevenir, minimitzar i actuar contra qualsevol problemàtica que vengui determinada per aquesta variable. És a dir, s'intentarà determinar que fa la Conselleria d'Educació per actuar contra la possible discriminació dels professors per motiu de gènere per part dels seus alumnes, com a responsable directe del seu benestar. A més, s'analitzarà, d'una banda, quina és la normativa que vincula els centres públics i la prevenció dels riscos laborals a partir dels informes psicosocials i, de l'altra, si aquests tenen en compte la discriminació per motiu de gènere.

A partir d'aquí, no hem d'oblidar que el nombre de dones és significativament superior al d'homes en els centres públics d'educació secundària i que aquestes han assumit la responsabilitat de desenvolupar la importantíssima labor educativa dels nostres alumnes. Per tant, no podem quedar-nos de braços plegats davant actituds de discriminació continuada per motius de gènere que afectarien, sobretot, les professores dels nostres instituts.

Entendre l'assetjament per raó de sexe: assetjament sexual i discriminació directa i indirecta

La primera passa de la investigació ha estat definir exactament els termes d'assetjament per motius de gènere. S'han trobat dos tipus d'assetjament: un per raó de sexe i l'altre el sexual. A més, s'ha cercat la normativa vinculant en l'àmbit europeu i espanyol que aclareixi i desenvolupi un concepte que, a vegades, comporta confusions terminològiques. D'aquesta manera, a la Carta dels Drets Fonamentals de

la Unió Europea (Unió Europea, 2000), a l'article 23 sobre la igualtat entre homes i dones trobam:

La igualtat entre homes i dones serà garantida en tots els àmbits, incloent-hi els de l'ocupació, el treball i la retribució.

El principi d'igualtat no impedeix el manteniment o l'adopció de mesures que ofereixin avantatges concrets a favor del sexe menys representat". o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado (p. 13).

Per tant, la igualtat ha de ser garantida dins tots els àmbits, inclòs l'educatiu.

A partir d'aquesta carta, es desenvolupa la Directiva 2006/54/CE envers la igualtat entre homes i dones (Unió Europea, 2006). Dins les seves consideracions, ja apareixen les afirmacions següents:

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental del Derecho comunitario en virtud del artículo 2 y del artículo 3, apartado 2, del Tratado, así como de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Dichas disposiciones del Tratado proclaman la igualdad entre hombres y mujeres como una «misión» y un «objetivo» de la Comunidad e imponen una obligación positiva de promover dicha igualdad en todas sus actividades (p. 23).

D'altra banda, aquesta Directiva envers la igualtat entre homes i dones defineix el concepte d'assetjament per motiu de gènere (assetjament sexual, discriminació directa i indirecta, conceptes que es recolliran i s'ampliaran un any més tard en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes). Així, a l'article 6 «Discriminació directa i indirecta» de la Llei orgànica 3/2007 es menciona:

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en

atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (p. 12614).

També, a l'article 7 d'aquesta mateixa llei, es defineixen aquests dos conceptes:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (p. 12614).

Els arguments jurídics en l'assetjament per motius de gènere. La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Seguint amb l'estudi envers l'assetjament i el gènere, analitzam quina normativa podria vincular aquesta problemàtica a l'Estat espanyol. Revisant les lleis actuals, ens apareix com a llei de referència, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes abans esmentada.

D'aquesta manera, podem descriure aquesta llei com una llei pionera en la defensa dels drets de les dones i contra l'assetjament laboral per motius de gènere, la qual a l'article 1 (objecte de la llei) parla de:

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria (p. 12614).

A partir d'aquí, es presenten nombroses qüestions relacionades amb el gènere i la discriminació al món educatiu: i si les professores fossin discriminades per motius de gènere? I si els alumnes no tractassin igual professors i professores?

L'article 5 d'aquesta llei ho deixa clar quan parla de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional i en les condicions de treball:

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas (p. 12614).

L'assetjament al professorat i el Defensor del Professor

Analitzant l'assetjament als docents dels centres públics de les Illes Balears per motius de gènere, partim del treball de Rodríguez i Niño (2016) sobre l'informe recent del Defensor del Professor, el qual té com a objectiu donar a conèixer les situacions d'assetjament i violència que pateixen els docents a l'Estat espanyol. D'aquesta manera, l'estudi posa de manifest que el 57% dels docents presenta ansietat; un 7%, depressió, i un 9% està en situació de baixa laboral. Aquestes dades queden corroborades per les investigacions de Sánchez (2014) a les Illes Balears, el qual manifestava:

La presència de problemes psicosocials com l'estrès, ansietat, depressió i *burnout* apareixen dins el context educatiu cada vegada amb més força, sobretot des que els organismes internacionals i nacionals han posat de manifest la necessitat d'actuar davant aquesta problemàtica des del punt de vista de la prevenció dels riscos laborals, seguretat i salut (p. 90).

Seguint amb les dades estatals, un 7% del professorat ha patit assetjament i amenaces per part dels seus alumnes, un 31% dels docents manifesta manca de respecte i un 3% ha arribat a sofrir agressions físiques (Rodríguez i Niño, 2016). Aquests percentatges són molt significatius per la seva rellevància social i reflecteixen perfectament la pèrdua de valors envers el professorat, la qual cosa duu com a conseqüència l'aparició de problemes psicosocials en els docents, els quals només es podran superar mitjançant els plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut (Mejias, Carbonell, Gimeno i Fidalgo, 2011). Emperò, la problemàtica psicosocial del professorat no s'acaba aquí si, al que s'ha exposat, li sumam les conclusions d'Olmedo i González (2006), els quals mencionaven que:

Uno de cada tres trabajadoras en activo manifiesta haber sido víctima de maltrato psicológico a lo largo de su experiencia laboral y más del 16 % afirma haber sido objeto de acoso laboral durante los últimos seis meses con una frecuencia semanal. El 70 % de las víctimas sitúan la fuente de violencia en los jefes o supervisores (el 26 % en los compañeros y el 3 % en los subordinados) (p. 118-119).

O també les aportacions de Piñuel (2002), el qual manifestava que, a l'Estat espanyol, un 16% de la població activa patia assetjament psicològic laboral o que un 22% dels funcionaris seria assetjat laboralment (Piñuel, 2004). Ens trobam, doncs, davant un model i un context escolar decebedor, el qual, presentarà problemes davant els vertaders reptes de l'educació, com són la formació i desenvolupament de les capacitats dels alumnes, d'acord amb les seves característiques individuals amb la finalitat d'integrar-los plenament en el seu context social, cultural i econòmic, ja que els seus resultats acadèmics seran negatius.

Malauradament, no hem d'anar molt enfora per veure com les Illes Balears són un clar exemple del que no s'ha de fer en l'àmbit educatiu, ja que any rere any estan a la coa de l'Estat espanyol en competència lectora, matemàtica o de ciències, amb uns resultats acadèmics per sota de la mitjana dels països de l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic OCDE, segons l'informe PISA 2015 (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2016).

En referència a l'assetjament i el gènere, no hem trobat dades que reflecteixin la incidència d'aquesta problemàtica a les Illes Balears i això ens fa pensar que, o bé no es dona aquesta problemàtica de manera significativa, o bé no s'ha estudiat amb rigor. Per la nostra experiència docent i veient la realitat educativa a les aules, ens inclinam més per la segona opció; per tant, sorgeix la idea d'introduir-nos en el tema i analitzar aquest fenomen a l'escola pública i, en concret, a un centre públic d'educació secundària de les Illes Balears com a punt d'inici d'investigacions futures, en el cas de trobar dades significatives de discriminació per motius de gènere.

Informes psicosocials com a eina contra l'assetjament per motius de gènere

És important per a la nostra investigació determinar si els informes psicosocials dels plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut han d'actuar com a eina per atendre problemàtiques com l'assetjament psicològic laboral i el gènere. En el número 860 de les *Notas Técnicas de Prevención* es manifesta que els informes psicosocials atendran la prevenció de l'estrès i altres problemàtiques com assetjament i *burnout* (Vega, 2010). D'altra banda, a la *Guia per a la implantació d'un protocol per a la prevenció de l'assetjament moral i sexual* (Govern de les Illes Balears, 2010) s'afirma que totes les persones tenen dret a un entorn lliure de discriminacions (en el nostre cas, discriminació per motius de gènere) i que els responsables (en el tema que ens ocupa, la Conselleria d'Educació) tenen l'obligació de garantir aquestes condicions. El Govern balear és més contundent quan menciona (Govern de les Illes Balears, 2010):

El Pla de Seguretat, Salut i Ambient Laboral 2008/2011 de les Illes Balears, firmat el 13 de juliol de 2009 amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, inclou entre les finalitats de les mesures estratègiques la incorporació de la perspectiva de gènere a la prevenció de riscos laborals, com també atendre els riscos emergents de caràcter psicosocial, i estableix mesures per erradicar-los o limitar-los (p. 8).

Per tant, es manifesta explícitament que els plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut han d'atendre la perspectiva de gènere juntament amb els riscos

psicosocials, mitjançant la informació del personal i la identificació dels processos d'assetjament psicològic sexual i moral amb la finalitat de corregir-los.

També són importants en aquest sentit les afirmacions de l'Agència Europea per a la Seguretat i Salut en el Treball (2003), ja que especifica que el treball, l'organització i els seus equips han d'estar adaptats als treballadors i no al contrari. A més, destaca la importància d'atendre el gènere a l'avaluació dels riscos psicosocials.

En conclusió i tal com afirma Catalán (2014): «cal introduir els canvis necessaris per poder avaluar totes les problemàtiques i situacions desagregades per sexe i, com ja s'ha esmentat abans, tenir en compte la doble presència i les situacions de possible discriminació» (p. 8). Aquests canvis s'han de desenvolupar a partir dels plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut i, més concretament, mitjançant els informes psicosocials.

La realitat educativa. Desprotecció dels treballadors públics davant les problemàtiques psicosocials

Tenint en compte la possible incidència de les problemàtiques psicosocials en els treballadors de l'escola pública (Sánchez, 2014; Manasero, Vázquez, Ferrer, Fornés i Fernández, 2003; Tortella-Feliu, 2001), que es produeixen de manera significativa casos d'assetjament psicològic laboral per part de l'Administració pública (Sánchez, 2016; Piñuel, 2004), i que els casos d'assetjament per motius de gènere estan compresos dins els informes psicosocials, és important determinar com es desenvolupen els plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut de la Conselleria d'Educació per prevenir aquesta problemàtica i minimitzar-la quan es detecti.

Emperò, hem de partir del fet que la prevenció de riscos psicosocials per part de l'Administració i d'empreses privades, actualment, no s'ha desenvolupat correctament i que, per tant, podria ser que no s'haguessin desenvolupat els informes psicosocials segons la normativa per detectar possibles problemàtiques de gènere. Així, Vega (2010) menciona:

Consciente de que la actuación preventiva real en el ámbito psicosocial sigue siendo escasa en las empresas españolas, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) ha decidido utilizar el formato NTP (sencillo y divulgativo) para dar a conocer diversas guías prácticas (p. 1).

D'altra banda, Mejias *et al.* (2011) manifesten que: «La evaluación de riesgos psicosociales sí es un proceder preventivo de obligado cumplimiento; sin embargo, no está extendida en las empresas» (p. 3). Analitzant el tema en profunditat, corroboram les afirmacions abans esmentades, ja que hem conegut que la Conselleria d'Educació durant el curs 2015-2016 va desenvolupar menys de deu informes psicosocials a centres d'educació infantil i primària i cap a secundària i batxillerat. Aquests, a més, presentaven moltes mancances, inclosa la perspectiva de gènere.

D'aquesta manera, ens demanam com es poden detectar les problemàtiques psicosocials (com l'assetjament psicològic laboral, assetjament per motius de gènere, estrès, ansietat, depressió (*burnout*), sabent que aquestes problemàtiques afecten com a mínim el 33 % dels docents (Sánchez, 2014), si no es desenvolupen els plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut com mana la normativa (Mejias *et al.*, 2011). Com pot una institució pública botar-se la normativa que sí exigeix a la resta d'entitats o empreses, siguin públiques o privades? Com pot ser que no prioritzin els plans de prevenció com a eina per evitar que els seus treballadors pateixin problemàtiques psicosocials que afectaran el seu rendiment i desenvolupament laboral, social, familiar i individual? (Sánchez, 2014). La resposta és clara: la Conselleria d'Educació no valora els plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut i els desenvolupa com si fos un simple tràmit burocràtic tot i saber les possibles repercussions que pot haver-hi en els seus treballadors.

A partir d'aquí, és important recordar que Lahera i Nogareda (2009) defineixen els riscos psicosocials com:

Aquellas características relativas a la organización y ordenación del trabajo desde la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales y como «aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y

que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador» (INSHT), no deben quedarse fuera de la gestión preventiva ni de la evaluación de los riesgos laborales dada su relevancia en cualquier relación laboral (p. 1).

I que el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, com hem dit abans, relaciona l'assetjament laboral per motius de gènere o sexual amb els riscos psicosocials (Rivas Vallejo, 2008), sense oblidar que l'Organització Internacional del Treball (2010) manifesta:

En la actualidad, los factores psicosociales se han reconocido en general como cuestiones mundiales que afectan a todos los países, profesiones y trabajadores. La mayor flexibilidad y precariedad del trabajo, la intensificación del trabajo y las relaciones de trabajo, en las que entran en juego el acoso y la intimidación, son algunos de los factores que favorecen el incremento de los trastornos causados por el estrés relacionado con el trabajo. Si bien es necesario realizar más investigaciones para comprender plenamente sus consecuencias, también está aceptado que dichos factores pueden tener efectos considerables en la salud, el absentismo y el rendimiento de los trabajadores (p. 11).

Prevenió, informes psicosocials i el seu desenvolupament

Partint del fet que l'assetjament laboral per motius de gènere és una problemàtica psicosocial i que és determinat per qüestions relatives a l'organització del treball, és l'hora de definir què és un problema psicosocial. Així, Martín i Pérez (1995) el defineixen com aquell problema determinat per unes:

Condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador (p. 1).

D'altra banda, Vega (2010) defineix la intervenció psicosocial com a:

Conjunto de actividades diseñadas e implementadas con el objetivo de disminuir o eliminar la exposición a riesgo psicosocial, actuando tanto sobre las condiciones de trabajo, como sobre el individuo o la interacción entre ambos. En este sentido, actividades como la identificación y la evaluación de los riesgos forman parte del proceso que conduce a la aplicación de medidas preventivas; sin embargo, no constituyen por sí mismas una intervención psicosocial si no van acompañadas de la definición, planificación, aplicación y seguimiento de acciones preventivas concretas (p. 1).

I descriu el procés que han de seguir els plans de prevenció de riscos laborals a l'hora de desenvolupar els informes psicosocials, els quals vendran determinats per un prediagnòstic, constitució d'un grup de treball, diagnòstic en profunditat, devolució dels resultats, elaboració i aplicació d'un pla d'acció i seguiment, entenent per prevenció el «conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo» (Consejo de las Comunidades Europeas, 1989, p. 5). Relacionat amb la prevenció, també l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (2015) dona molta importància a la prevenció quan menciona:

La prevención y la colaboración son dos valores fundamentales que deben guiar toda acción preventiva. La prevención es el medio más eficaz para reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, y la colaboración de los poderes públicos, empresarios y trabajadores favorece e impulsa la mejora efectiva de las condiciones de trabajo (p. 7).

Per tant, ja coneixem què són la prevenció, els riscos psicosocials i el seu desenvolupament. Emperò, les *Notas Técnicas de Prevención* són merament orientatives, d'aquí que s'hagi de cercar la normativa que desenvolupi clarament el procés de prevenció davant problemàtiques psicosocials com, per exemple, l'assetjament de gènere. Així, la Directiva Europea 89/391 relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut dels treballadors al treball (Consejo de las Comunidades Europeas, 1989) diu clarament:

Artículo 6. Obligaciones generales de los empresarios

1. En el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de los riesgos profesionales, de información y de formación, así como la constitución de una organización y de medios necesarios. El empresario deberá velar para que se adapten estas medidas a fin de tener en cuenta el cambio de las circunstancias y tender a la mejora de las situaciones existentes.

2. El empresario aplicará las medidas previstas en el párrafo primero del apartado 1 con arreglo a los siguientes principios generales de prevención: *a)* evitar los riesgos; *b)* evaluar los riesgos que no se puedan evitar; *c)* combatir los riesgos en su origen; *d)* adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, con miras en particular, a atenuar el trabajo monótono y el trabajo repetitivo y a reducir los efectos de los mismos en la salud; *e)* tener en cuenta la evolución de la técnica; *f)* sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro; *g)* planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo; *h)* adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual; *i)* dar las debidas instrucciones a los trabajadores (p. 5).

En la mateixa línia s'emmarca la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, que defineix els principis de l'acció preventiva:

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales: *a)* Evitar los riesgos. *b)* Evaluar los riesgos que no se puedan evitar. *c)* Combatir los riesgos en su origen. *d)* Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud. *e)* Tener en cuenta la evolución de la técnica. *f)* Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro. *g)* Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización

del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores (p. 326).

Queda, per tant, clara l'obligació de desenvolupar els plans de prevenció per part de l'Administració, incloent-hi els informes psicosocials que atendran el gènere i de quina manera s'han de desenvolupar.

Material i mètodes. Alumnes i gènere del professorat a l'IES Josep Sureda i Blanes

A partir de l'estudi de diferents centres públics d'educació secundària i, sobretot, en aquells on la segregació és més evident (amb una població nouvinguda significativa), trobam una sèrie de conflictes, tant verbals com físics i psicològics, entre docents i alumnat, que podrien tenir el seu origen en variables com el gènere. Així, ens proposam com a objectiu determinar si existeix una problemàtica envers la variable gènere dels docents, analitzant si els alumnes tracten el professorat de forma diferent per raó de gènere i si, en produir-se un conflicte verbal, físic o psicològic, el gènere dels docents hi incideix significativament. Amb aquest objectiu, desenvolupam tres preguntes que podran contestar de forma voluntària els professors d'ESO i batxillerat de l'IES Josep Sureda i Blanes:

1. Els alumnes tracten igual, per motius de gènere, a professors i professores?
2. La variable gènere incideix en el cas de conflictes (verbals, físics o psicològics) entre el professorat i els alumnes?
3. El grau d'incidència de la variable gènere en situacions de conflicte.

La investigació es desenvolupa, per tant, a l'IES Josep Sureda i Blanes, on fan feina seixanta-cinc docents aproximadament a secundària i batxillerat,¹ més la directiva. El nostre estudi ha descartat incloure la directiva del centre, ja que la funció que desenvolupa duu implícitament un grau d'autoritat davant l'alumnat que *a priori* no

¹ No s'ha comptabilitzat els professors dels cicles formatius de grau mitjà ni dels programes de qualificació professional inicial PQPI, ja que parteixen d'unes variables diferents del professorat d'ESO i batxillerat.

està present a la resta de docents. D'aquesta manera, la primera passa de la nostra investigació va ser demanar permís al cap d'estudis per realitzar un breu qüestionari de forma voluntària i anònima. Vam obtenir els resultats següents:

TAULA 1
Resultats del qüestionari

Professorat	Σ	\bar{X}	σ^2	σ
Qüestió1	211	3,5	0,9333	0,966
Qüestió2	169	2,75	0,7333	0,856
Qüestió3	154	3,1333	1,5524	1,246
TOTAL	534	9,1875	3,3625	1,834

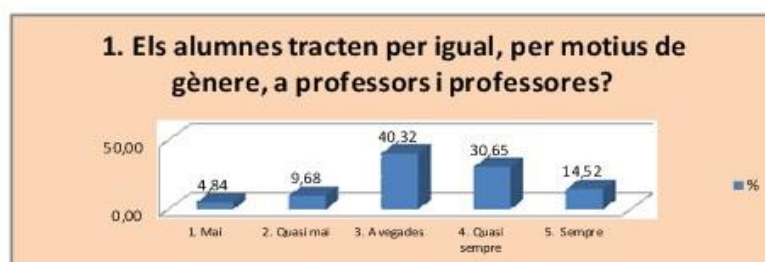
FONT: Elaboració pròpia.

Sabent que l'univers està format per 65 docents, s'aconsegueix que 62 d'ells desenvolupin les preguntes del qüestionari de forma correcta. És a dir, el 95,38 % dels docents de l'IES Josep Sureda i Blanes responen les preguntes amb una mitjana de 3,5 punts per a la primera qüestió, 2,75 punts per a la segona i 3,13 punts per a la tercera. S'obté per a cada qüestió una variància i desviació típica poc significatives (vegeu la taula 1).

Resultats de la investigació

Pel que fa als resultats de la investigació, hem de dir que un 15 % del professorat (vegeu el gràfic 1) manifesta que els alumnes mai o quasi mai tracten igual els docents per motiu de gènere, un 40 % considera que ho fan a vegades, i un 45 % no troben diferències de tracte.

GRÀFIC 1



FONT: Elaboració pròpia.

D'altra banda, quan hi ha conflictes tant físics, psicològics com verbals, un 24 % dels

enquestats considera que la variable gènere actua de manera significativa, un 40 % que ho fa a vegades i un 35 % considera que aquesta variable mai o quasi mai actua quan hi ha conductes agressives (vegeu el gràfic 2).

GRÀFIC 2



FONT: Elaboració pròpia.

En referència al grau d'incidència de la variable gènere, un 27 % dels docents manifesta que la variable gènere actua molt significativament, un 29 % que ho fa de manera regular, un 25 % que hi incideix poc i un 18 % que no hi incideix (vegeu el gràfic 3).

GRÀFIC 3



FONT: Elaboració pròpia.

A partir de les dades obtingudes, podem afirmar que la variable gènere incideix en la relació que hi ha entre el professorat i l'alumnat, és a dir, una part significativa del professorat de l'IES Josep Sureda i Blanes manifesta que hi ha un tracte diferent per motius de gènere per part dels alumnes i que aquesta variable pot incidir de manera significativa quan hi ha un conflicte tant verbal com físic i psicològic.

Conclusions

Dia a dia, podem veure com la nostra societat ha d'afrontar el greu problema de la violència de gènere, sigui física, psicològica o verbal, també en institucions tan

representatives com és el Parlament Europeu. Les Illes Balears no queden al marge d'aquesta esfereïdora problemàtica que afecta tots els nivells socials.

Malauradament, en l'àmbit educatiu hem de parlar de les problemàtiques i agressions que sofreix continuadament el professorat. Diferents estudis d'àmbit estatal manifesten que un 7% del professorat ha rebut assetjament i amenaces i un 3%, agressions físiques per part dels seus alumnes (Rodríguez i Niño, 2016). Contra aquestes problemàtiques s'han desenvolupat diferents normatives, tant d'àmbit europeu i espanyol, com la Directiva 2006/54/CE envers la igualtat entre homes i dones o la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes a Espanya. Així, aquesta darrera llei defineix l'assetjament per raó de sexe com: «cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo» (p. 12614).

En referència als resultats obtinguts en el nostre estudi, aquest posa de manifest que la variable gènere incideix significativament en la relació que hi ha entre el professorat i l'alumnat, és a dir, una part significativa del professorat de l'IES Josep Sureda i Blanes manifesta que hi ha un tracte diferent per motius de gènere per part dels alumnes, cosa que evidencia possibles casos de discriminació per raó de gènere. Per tant, es fa necessari aprofundir en el tema i aplicar plans de prevenció per detectar i minimitzar possibles discriminacions quan es detectin.

Per contra, durant el curs 2015-2016, la Conselleria d'Educació del Govern de les Illes Balears va desenvolupar menys de deu informes psicosocials a centres d'educació infantil i primària i cap a secundària ni batxillerat. Els informes desenvolupats presentaven moltes mancances malgrat saber, en principi, que l'Organització Internacional del Treball (2010) manifesta que els factors psicosocials afecten tots els països, professions i treballadors.

D'altra banda, el procés que han de seguir els plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut venen determinats per la Directiva Europea 89/391 relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut dels treballadors al treball (Consejo de las Comunidades Europeas, 1989) o la Llei

31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la qual defineix els principis de l'acció preventiva.

Queda, per tant, clara l'obligació de desenvolupar els plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut i els seus informes psicosocials i, més concretament, l'obligació que, segons la normativa, té la Conselleria d'Educació del Govern de les Illes Balears de desenvolupar plans de prevenció i no només uns plans d'acció per actuar davant problemàtiques que ja s'hi han produït, com passa actualment. S'ha d'actuar preventivament davant problemàtiques psicosocials entre les quals trobaríem l'assetjament per motius de gènere als instituts públics de les Illes Balears, ja que s'ha demostrat que la variable gènere hi incideix significativament i que els alumnes tracten de forma diferent professors i professores per motius de gènere a l'IES Josep Sureda i Blanes. Només així, i a partir de la conscienciació de la nostra societat i del món educatiu i del control de les nostres administracions perquè apliquin correctament la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, podrem aconseguir que no es tornin a produir actes tan reprovables com els succeïts al Parlament Europeu (un eurodiputat qüestiona la igualtat de gènere, amb la qual cosa falta el respecte a milions de dones) i, més concretament, a les professores dels centres públics de les Illes Balears, que cada dia lluiten per aconseguir una educació de qualitat i donar un futur millor als nostres alumnes.

Agraïments

Volem agrair la participació en aquesta investigació de tot l'equip docent de l'IES Josep Sureda i Blanes que, dia a dia, desenvolupa la seva tasca educativa de la manera més eficient i professional possible.

Són herois d'un model educatiu emmalaltit que acabarà incidint negativament en la seva salut. Herois que s'aixequen cada dia amb l'únic propòsit de crear una societat més justa, respectuosa i multicultural intentant, com vertaders constructors de somnis, que els seus alumnes tinguin el millor futur possible.

Bibliografia

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2003). La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos. *Facts*, 43.
- Catalán, M. C. (2014). La perspectiva de gènere en la prevenció dels riscos laborals: El cas de les Administracions Públiques Catalanes. *Articles feministes*, 15. Recuperat de <http://www.icps.cat/archivos/CiPdigital/cip-af15catalan.pdf?noga=1>
- Consejo de las Comunidades Europeas (1989). Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el Trabajo. Directiva marco. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas (DOCE)*, L183/1 (29 juny 1989).
- Constitución Española* (1978). *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, 311 Recuperat de <https://www.boe.es/boe/dias/1978/12/29/pdfs/A29313-29424.pdf>
- Generalitat de Catalunya (2008). *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. (Col·lecció: Quaderns de Legislació, 75). Recuperat de http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/llei_igualtat_homes_dones_75.pdf
- Govern de les Illes Balears (2010). *Guia per a la implantació d'un protocol per a la prevenció de l'assetjament moral i sexual*. Conselleria de Turisme i Treball, Direcció General de Salut Laboral. Recuperat de <http://www.caib.es/govern/rest/arxiu/798202>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2015). *Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2015-2020*. Madrid: INSHT. Recuperat de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA%20SST%2015_20.pdf

- Lahera, M., i Nogareda, C. (2009). El método del INSL para la identificación y evaluación de factores psicosociales. *Notas Técnicas de Prevención*, 840. Recuperat de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/821a921/840%20web%20.pdf>
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, BOE 269 § 24292 (1995).
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 71 § 6115 (2007).
- Luken, V. (2015). *Macroencuesta de violencia contra la mujer 2015*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (Colección contra la violencia de Género. Documentos, 22).
- Manasero, M. A., Vázquez, A., Ferrer, V. A., Fornés, J., i Fernández, M. C. (2003). *Estrés y burnout en la enseñanza*. Illes Balears: Edicions UIB.
- Martín, M., i Pérez, J. (1995). Factores psicosociales: metodología de evaluación. *Notas Técnicas de Prevención*, 443. Recuperat de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf
- Mejias, A., Carbonell, E. J., Gimeno, M. A., i Fidalgo, M. (2011). Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I). *Notas Técnicas de Prevención*, 891. Recuperat de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/881a915/ntp-891%20w.pdf>
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2016). *PISA 2015. Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos: Informe español*. Recuperat de <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/internacional/pisa-2015/pisa2015preliminarok.pdf?documentId=0901e72b8228b93c>
- Olmedo, M., i González, P. (2006). La violencia en el ámbito laboral: la problemática conceptual del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento. *Acción Psicológica*, 4(2), 107-128.

- Organización Internacional del Trabajo (2010). *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*. Recuperat de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_124341.pdf
- Piñuel, I. (2002). La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. Dins *Informe Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral*. Madrid: Universidad de Alcalá de Henares.
- (2004). La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en la administración. Dins *Informe Cisneros V sobre violencia en el entorno laboral*. Recuperat de <http://www.acosomoral.org/pdf/informeCisnerosV.pdf>
- Rivas Vallejo, P. (2008). Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 74, 227-285.
- Rodríguez, C., i Niño, J. (2016). *Defensor del Profesor. Informe 2016-2017*. Recuperat de <http://www.eldefensordelprofesor.es/wp-content/uploads/2016/11/Informe-Defensor-2016-con-conclusiones.pdf>
- Sánchez, D. (2014). *Burnout als centres públics de secundària de les Illes Balears*. Tesi doctoral, Universitat de les Illes Balears. Recuperat de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284235/tdsl1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- (2016). Assetjament psicològic laboral (*mobbing*) a l'escola pública de les Illes Balears. *Anuari per l'Educació*, 1, 374-398.
- Tortella-Feliu, M. (2001). *L'estrès ocupacional en els mestres d'escola*. Palma: Servei de Publicacions de la Universitat de les Illes Balears.
- Unió Europea (2000). Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas (DOCE)*, C384/1 (18 febrer 2000). Recuperat de http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf
- (2006). Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación

(refundición). *Diario Oficial de la Unión Europea* (DOUE), L204/23 (26 juliol 2006). Recuperat de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2006-81416>

Unión General de Trabajadores (2008). *Manual informativo de prevención de riesgos laborales: Enfermedades profesionales*. Recuperat de <http://es.scribd.com/doc/64219252/Manual-Informativode-Previncin-de-Riesgos-Laborales-ENFERMEDADESPROFESIONALES-UGT>

Vega, S. (2010). Intervención psicosocial: Guía del INRS para agentes de prevención. *Notas Técnicas de Prevención*, 860. Recuperat de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/856a890/860w.pdf>

Per citar aquest article:

Sánchez, D., i Revert, Y. (2018). Discriminació al professorat per motiu de gènere a l'escola pública de les Illes Balears. *Revista Catalana de Pedagogia*, 13, 173-194.

Publicat a <http://www.publicacions.iec.cat>