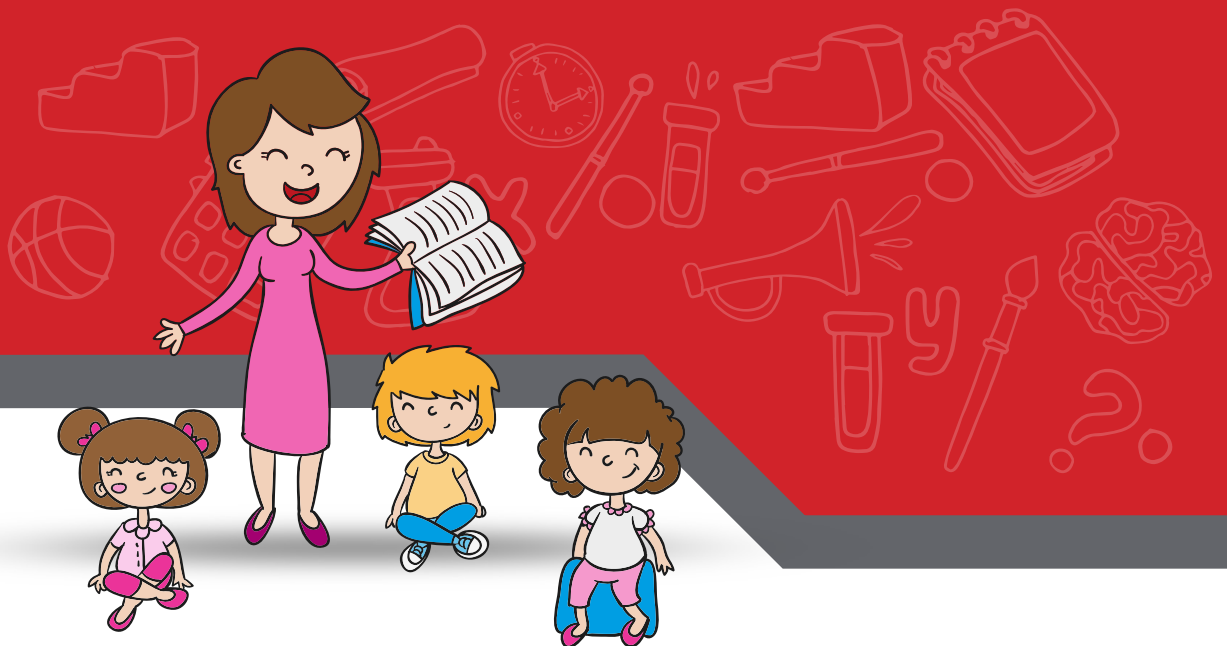




Estudio diagnóstico sobre los

**Principales
riesgos laborales
en centros
de asistencia
y educación infantil
y la situación específica
de las mujeres**

Riesgos ergonómicos
y foniátricos

Con la financiación de:



Acción AS-0145/2014

Desarrollado por:



Estudio diagnóstico sobre los

**Principales
riesgos laborales
en centros
de asistencia
y educación infantil
y la situación específica
de las mujeres**

Riesgos ergonómicos
y foniátricos

Con la financiación de:



Desarrollado por:



Acción AS-0145/2014

Esta publicación se realiza en el marco de la acción AS-0145/2014. Con la financiación de:



Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño de la portada y la contraportada, puede ser reproducida, almacenada o transmitida de manera alguna ni por ningún medio, ya sea electrónico, químico, óptico, de grabación o de fotocopia, sin permiso previo de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (FPRL). Todos los derechos reservados.

Coordinación del proyecto:

Julio Serrano Gracia, responsable de Acción Sindical, Universidades e Investigación y Salud Laboral de la Federación de Enseñanza de CCOO (FECCOO), y Pilar Ortiz Barragán, técnica superior de prevención de riesgos laborales de la FECCOO.

Autoras:

Montserrat López y Virginia Saz Bueno, técnicas en prevención de riesgos laborales de ISTAS CCOO, Pilar Ortiz Barragán y Yolanda García Heras, técnicas en prevención de riesgos laborales de la FECCOO.

Edita:

Daniel Sánchez

Diseño y maquetación:

Graforama. www.graforama.es

Impresión:

Gráficas Magaña

Depósito legal: M- 39250-2015

Índice

Instrucciones para utilizar esta guía	5
Agradecimientos	6
Presentación	7
1. Introducción	8
1.1. Características del sector	8
1.2. Marco legislativo de la educación infantil	13
1.3. Requisitos legislativos de las instalaciones	18
2. Justificación metodológica	23
3. Características de la muestra	25
3.1. Alcance de la muestra	25
3.2. Características de las empresas	27
3.3. Características del colectivo encuestado	30
3.4. Características del sector y condiciones de trabajo	33
4. Gestión de la prevención	35
4.1. Preocupación por las condiciones de trabajo	35
4.2. Identificación de los riesgos laborales en los puestos de trabajo	35
4.3. Aplicación de medidas preventivas	36

4.4. Formación e información sobre los riesgos específicos de los puestos de trabajo y su prevención	37
4.5. Representación sindical en salud laboral	38
4.6. Vigilancia de la salud	40
4.7. Planes de igualdad	41
4.8. Prácticas empresariales ante situaciones de embarazo y lactancia	42
5. Riesgos laborales	44
5.1. Riesgos generales	44
5.2. Riesgo ergonómico	49
5.3. Riesgo foniátrico	53
6. Situación específica de las mujeres	67
6.1. Condiciones de empleo	69
6.2. Riesgos específicos	71
6.3. Riesgos generales	75
7. Conclusiones y recomendaciones	80
8. ¿Cómo puedes utilizar en tu trabajo la información de esta guía?	84
9. Bibliografía	86
Anexo: Cuestionario para la identificación de riesgos	89

Instrucciones prácticas para usar esta guía

Si te interesa:

- Saber más sobre los centros de asistencia y educación infantil y sus características, lee el punto **1. Introducción.**
- Informarte sobre cómo se ha realizado la investigación y la obtención de información, qué método se ha utilizado y con qué herramientas se ha trabajado, puedes ir al punto **2. Justificación metodológica.**
- Saber los puestos de trabajo analizados, las características de los centros objeto de estudio, etc., ve al punto **3. Características de la muestra.**
- Descubrir el número de personas que han participado, así como sus características y condiciones de trabajo, acude al punto **3.3. Características del colectivo encuestado.**
- Conocer cómo se desarrolla la gestión de las empresas de las personas encuestadas, en cuanto a si realizan las evaluaciones de riesgo, se facilita información y formación, etc., acude al punto **4. Gestión de la prevención.**
- Identificar la exposición a los factores de riesgo general, ergonómico o foniátrico de los puestos de trabajo en el sector de asistencia y educación infantil, ve al punto **5. Riesgos generales.**
- Conocer determinados riesgos con afectación específica de las trabajadoras del sector de asistencia y educación infantil, lee el punto **6. Situación específica de la mujer.**
- Tener un resumen de los resultados de este estudio, acude al apartado **7. Conclusiones y recomendaciones.**
- Adquirir orientaciones sobre cómo actuar ante estos problemas en tu puesto de trabajo y en tu empresa, acude al punto **8. ¿Cómo puedes utilizar en tu trabajo la información de esta guía?**
- Obtener más información para profundizar, la encontrarás en el punto **9. Bibliografía.**
- Tener acceso al cuestionario utilizado para la identificación de factores de riesgo, acude al **Anexo** de esta guía.

Agradecimientos

Queremos transmitir nuestro agradecimiento a todas las personas que han participado de forma desinteresada en este estudio facilitando la distribución del cuestionario, cumplimentándolo directamente o colaborando en las distintas fases de desarrollo del proyecto.

Agradecemos a los representantes de las trabajadoras y trabajadores y a los diferentes miembros de la Federación de Enseñanza de CCOO su colaboración en este estudio por el trabajo y tiempo dedicado en su participación en los grupos de discusión celebrados.

Igualmente, agradecemos la colaboración de las diferentes entidades solicitantes que han apoyado la realización de este estudio y han realizado el seguimiento de la acción.



Presentación

En el sector de centros de asistencia y educación infantil no se han desarrollado, hasta el momento, estudios a nivel estatal que profundicen en la materia preventiva en general o en particular en los principales riesgos laborales que le afectan.

La necesidad de profundizar en la materia preventiva en el sector impulsó a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a solicitar financiación para el *“Estudio diagnóstico sobre los principales riesgos laborales en centros de asistencia y educación infantil y la situación específica de las mujeres. Riesgos ergonómicos y foniátricos”*, (AS-0145/2014).

La Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (FECCOO), con el apoyo del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), ha desarrollado este trabajo con el objetivo fundamental de realizar un diagnóstico preventivo del sector, profundizando en los principales riesgos laborales: los riesgos ergonómicos y foniátricos. Todo ello desde una perspectiva de género, es decir, prestando especial atención a la situación específica de las mujeres al tratarse de un sector eminentemente feminizado.

Pretendemos, además, favorecer el acercamiento de la materia preventiva al conjunto del sector, promover la participación e implicación de sus trabajadoras y trabajadores y proponer medidas preventivas adecuadas a los riesgos detectados.

Junto con la FECCOO son solicitantes del estudio la Confederación Española de Centros de Educación Infantil (CECEI), la Federación de Trabajadores de la Enseñanza de la Unión General de Trabajadores (FE-TE-UGT), la Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza (FSIE) y la Federación de Enseñanza de la Unión Sindical Obrera (FE-USO).

El presente estudio va dirigido especialmente al colectivo de trabajadoras y trabajadores que ocupan la categoría de “personal de aula” –maestra/o y educadora/or infantil– y por otro lado al “personal de apoyo” y a todos aquellos profesionales que, pudiendo ejercer las competencias y facultades que les otorga la LPRL, quieran colaborar en la mejora de las condiciones de trabajo del colectivo objeto de este estudio.

Puedes descargar esta Guía en la web: www.fe.ccoo.es.

Contamos con tu colaboración para difundir los resultados del proyecto, lo cual redundará en un beneficio para el sector de atención asistencia y educación infantil.

Muchas gracias.

**Secretaría de Acción Sindical, Universidades
e Investigación y Salud Laboral
de la Federación de Enseñanza de CCOO.**

1. Introducción

1.1. Características del sector

Las relaciones laborales del sector de centros de asistencia y educación infantil están reguladas por el XI Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil. El mencionado convenio establece las condiciones laborales de alrededor de 60.500 trabajadoras y trabajadores, según datos recopilados en el año 2012.

La regulación de este convenio recoge los centros privados de educación infantil no integrados, pre-escolar no integrados y parvularios no integrados, cualesquiera que sea la nacionalidad de la entidad titular, así como aquellos cuya entidad gestora tenga carácter privado.

Igualmente, quedan afectados por este convenio las guarderías infantiles y los jardines de infancia privados que atenderán preferentemente las cuestiones de custodia, atención y asistencia.

El convenio colectivo del sector también señala en su disposición adicional octava el alto grado de feminización del sector, proponiendo determinadas medidas de protección laboral ante situaciones de riesgo para las trabajadoras del sector, como las señaladas en la mencionada disposición o en la adicional undécima, ambas relativas a la elaboración de medidas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en centros de más de 250 trabajadores y trabajadoras.

El sector esta constituido principalmente por pequeñas y medianas empresas, en algunos casos unipersonales. Desde el punto de vista de la salud laboral, las características intrínsecas a la pequeña empresa —destacando de entre ellas la escasez de recursos económicos— dificultan la adecuada implantación y promoción de las medidas necesarias para una implantación efectiva de políticas de seguridad y salud en el trabajo.

El artículo 108 de la Ley Orgánica 2/2006, del 3 de mayo de Educación, recoge la clasificación de los centros.

Según su titularidad, los centros pueden ser:

- **Públicos.** Denominados Escuelas de educación infantil de titularidad pública, bien sea la Administración General (Ministerio de Educación o cualquier otro Ministerio), Autonómica (Consejerías de Educación u otras Consejerías de las CCAA), Local (Ayuntamientos, Diputaciones...) o cualquier otro ente público.

- **Privados.** Denominados centros de educación infantil, son aquellos cuyo titular es una institución, entidad o persona de carácter privado, independientemente de que tengan concertada alguna enseñanza y dependiendo en todo caso, administrativamente, de las CCAA. Todos los centros extranjeros se consideran privados, independientemente de su titularidad.

Dentro de los **centros privados** podemos diferenciar:

- Centros no integrados. Son aquellos que no disponen de todas las etapas educativas. Disponen únicamente de primer ciclo de 0 a 3 años y/o de segundo ciclo de infantil de 3 a 6 años. Los centros educativos no integrados están regulados por las CCAA a través de Convenios (o Conciertos).

Según el tipo de regulación:

- Centros concertados. Aquellos que prestan servicios en etapas educativas obligatorias para las que el estado garantiza su gratuidad. El pago de los servicios prestados es realizado por la Administración a través de pago delegado (por maestro, por unidad concertada, etc.).

Conciertos. Montante destinado a los centros privados para las enseñanzas concertadas y como subvenciones a la educación infantil, provenientes de fondos públicos. Según el artículo 116 de la LOE “los centros privados que ofrezcan enseñanzas declaradas gratuitas en esta Ley y satisfagan necesidades de escolarización, en el marco de lo dispuesto en los artículos 108 y 109, podrán acogerse al régimen de conciertos en los términos legalmente establecidos. Los centros que accedan al régimen de concertación educativa deberán formalizar con la Administración educativa que proceda el correspondiente concierto.”

- Centros conveniados. Aquellos que están regulados por convenios con la CCAA a la que pertenecen.
- Centros autorizados por las administraciones competentes. Aquellos que no tienen ningún tipo de concierto o convenio con entidades oficiales pero que están autorizados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte o por la Administración Educativa competente para impartir enseñanzas a los niños y niñas de 0 a 3 años, denominados centros de educación infantil o, comúnmente, guarderías o jardines de infancia.

El convenio colectivo del sector en su regulación diferencia los siguientes tipos de centros dentro de su ámbito funcional:

- Centros privados de educación infantil no integrados (o centros educativos no integrados).
- Preescolar y parvulario no integrados, con independencia de la nacionalidad de la entidad titular.
- Aquellos cuya entidad gestora tenga carácter privado (incluidas escuelas públicas de gestión indirecta).
- Guarderías infantiles (que atiendan preferentemente las cuestiones de custodia, atención y asistencia).
- Jardines de infancia (que atiendan preferentemente las cuestiones de custodia, atención y asistencia).

Estudio diagnóstico sobre los **principales riesgos laborales** en centros de asistencia y educación infantil **y la situación específica de las mujeres**. Riesgos ergonómicos y foniátricos

La Educación infantil comprende seis cursos, desde los 0 a los 6 años, y tiene carácter voluntario. Se organiza en dos ciclos educativos de tres cursos cada uno, el primero de los 0 a los 3 años y el segundo que va de los 3 a los 6 años.

Según indica el artículo 92 de la LOE, la atención educativa directa a los niños del primer ciclo de Educación infantil correrá a cargo de profesionales que posean el título de maestro con la especialización en educación infantil o el título de grado equivalente y, en su caso, de otro personal con la debida titulación para la atención a las niñas y niños de esta edad. En todo caso, la elaboración y seguimiento de la propuesta pedagógica a la que se hace referencia en el apartado 2 del artículo 14 de esta misma ley estará bajo la responsabilidad de un profesional con el título de maestro de educación infantil o título de grado equivalente.

El segundo ciclo de educación infantil será impartido por profesores con el título de maestro y la especialidad en educación infantil o el título de grado equivalente y podrán ser apoyados, en su labor docente, por maestros de otras especialidades cuando las enseñanzas impartidas lo requieran.

Los datos del avance estadístico del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (año 2014-2015) y, en concreto, la información extraída por número de trabajadoras y trabajadores en el sector, muestran como colectivo mayoritario el encuadrado en el grupo II “personal de aula” y dentro de este el puesto de trabajo de “maestro”, de forma que 21.845 de las trabajadoras y trabajadores de los centros de asistencia y educación infantil privados son maestras/os, sumado a un porcentaje no definido de los 7.576 trabajadores de los centros de primaria, de los cuales es imposible determinar cuántos pertenecen a centros de educación infantil.

La información recopilada en la *nota estadística de las enseñanzas no universitarias, datos avance 2014/2015 de centros y su oferta educativa proporcionados por el Ministerio de Educación Cultura y Deporte (a partir de ahora MECD)*, actualizada a 30 junio de 2015, en cuanto a los profesores que imparten clase en centros de educación infantil privados, establece que el número de profesores ha aumentado en 94 respecto al curso anterior 2013-2014 (21.751 profesores) y en 67 profesores más que en el curso 2012-2013 (21.684 profesores), con lo que se puede observar un ligero, pero continuo, aumento del número de profesores en el sector.

Contamos en el sector, además, según la información contenida en el convenio colectivo, con el puesto de educador infantil (personal técnico superior en educación infantil y técnico especialista), el personal con titulación superior (psicólogos, pedagogos, médicos y otros), el personal titulado medio, (asistente social y otros) y el auxiliar, además del personal directivo y el de administración y servicios, en una proporción inferior. No existen datos estadísticos validados por organismos oficiales para estos puestos de trabajo.

Nota: Los datos arriba mencionados proporcionados en la estadística de profesorado 2014-2015 solo recogen los profesores que imparten clase en centros de infantil exclusivamente y un porcentaje indeterminado de profesores de centros de primaria.

La incorporación de la mujer al mercado laboral favoreció el aumento de los centros, especialmente de 0 a 3 años, debido a la necesidad de incorporación más temprana al sistema educativo de los hijos y a la necesidad de delegar las labores que antes se hacían en el ámbito doméstico y familiar. Esta situación, junto con el aumento de la población inmigrante, facilitó una evolución positiva de los centros de educación infantil.

La información recopilada en el informe “Datos y cifras” elaborado por el MECD para el curso 2015-2016 muestra el avance de la información disponible actualizada a fecha de octubre 2015, donde se recoge la evolución del número de centros públicos y privados y del alumnado matriculado en esta etapa educativa en cada uno de los ciclos:

	2004-2005	2009-2010	2015-2016
Alumnado matriculado	1.427.519	1.819.402	1.836.606
1º Ciclo (0-3)	199.341	398.475	440.593
2º Ciclo (3-6)	1.228.178	1.420.927	1.396.013

	2004-2005	2009-2010	2015-2016
Centros que imparten Educación infantil	16.914	20.553	22.520
Públicos	11.832	13.773	14.641
Privados	5.082	6.780	7.879

Fuente: Datos y cifras. Curso escolar. 2015-2016. Ministerio de Educación Cultura y Deporte. Octubre 2015

En la tabla anterior podemos comprobar un importante aumento del número de alumnos en el primer ciclo de infantil de 0-3 años, de forma que desde el año 2004 hasta al 2010 el alumnado prácticamente se duplica, volviendo a aumentar, aunque en esta ocasión de forma más discreta, en el periodo 2015-2016.

Del mismo modo, aumenta el número de centros que imparten educación infantil en 3.639 centros en el periodo 2004-2005 y en 1.967 en el segundo periodo, 2015-2016. Los centros públicos aumentan en un porcentaje superior a los centros privados en el primer periodo (1.941 centros más), mientras que en el segundo periodo tenido en cuenta el aumento tanto de centros públicos como privados es más discreto.

Según la **información recopilada en la nota estadística de las enseñanzas no universitarias del MECD**, cuyos datos de avance más actualizados corresponden al periodo 2014-2015, el número de alumnos de los centros de educación infantil ha aumentado consecutivamente hasta el curso 2013-2014.

Sin embargo, en el periodo 2014-2015 destaca la disminución de 44.461 alumnos (-3,1%) en el segundo ciclo de educación infantil. Por tanto, destacamos la disminución de 44.461 alumnos (-3,1%) en el segundo ciclo de educación infantil, y de 3.275 alumnos (-0,7%) en el primer ciclo. Según el Ministerio, esta disminución se encuentra afectada por el descenso del número de nacimientos que se inicia en el año 2009, aunque posiblemente también haya influido el hecho de que, en plena crisis económica, la educación infantil no es gratuita para las familias.

Notas:

- *La información proporcionada sobre el número de alumnos de educación infantil incluye a los alumnos de infantil integrados en los centros de primaria, los de E. Primaria y E.S.O y los de E. Primaria, ESO, Bachillerato y FP que también pueden impartir educación infantil.*
- *Los datos facilitados para el primer ciclo de educación infantil no incluyen la atención a niños de 0 a 3 años en centros no autorizados por las Administraciones educativas.*

En relación a la materia preventiva en este sector, merece especial mención la sucesión de reformas educativas que le han venido afectando por su influencia en las condiciones de trabajo. Esta situación, sumada a los recortes presupuestarios sufridos en los últimos años, ha conllevado un empeoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el sector.

A la problemática expuesta anteriormente en esta materia se le sumó el hecho de que, según el artículo 14.7 de la LOE, las Administraciones educativas determinarían los contenidos del primer ciclo de educación infantil, así como los requisitos mínimos de los centros que impartan dicho ciclo relativos a las condiciones de ubicación, requisitos de espacios, instalaciones, medidas higiénico-sanitarias, relación numérica alumnado-profesor y al número de puestos escolares. Esta situación ha provocado en algunas CCAA la disposición de legislación educativa propia, que puede ser diferente a la de otras autonomías, según lo que estas estipulen en cada caso y con las consecuencias que ello conlleva en cuanto a condiciones de trabajo en el sector.

En este sentido es también imprescindible señalar las diferencias existentes en función del tipo de centro. Tenemos, por un lado, los centros que imparten el segundo ciclo de educación infantil (3-6) y los que imparten el primer ciclo (0-3) y, por otro, los centros asistenciales que atienden a niños de 0 a 3 años:

- Los centros educativos que imparten el segundo ciclo de educación infantil (3-6) están regulados por normativa estatal.
- Los centros educativos autorizados que imparten el primer ciclo (0-3) no están regulados por una normativa básica estatal, sino autonómica, y puede haber diferencias significativas por CCAA.
- Los centros asistenciales que atienden a niños de 0 a 3 años (las guarderías y jardines de infancia), no están regulados por la legislación educativa actual, sus funciones son de guardia y custodia de los niños o ludotecas. Estos centros no están obligados a tener programa educativo establecido al no estar sometidos al principio de autorización administrativa.

Con todo ello, esta complejidad legislativa influye directamente en la organización del trabajo en las diferentes autonomías y tipos de centro, así como en la calidad de los lugares y puestos de trabajo afectados, repercutiendo de forma directa en las condiciones laborales del sector y, por tanto, en los riesgos que sufren las trabajadoras y trabajadores de los diferentes tipos de centro.

En base al desarrollo anterior, hemos considerado necesario incluir un apartado que enmarque el sector desde el punto de vista legislativo, porque entendemos que las sucesivas reformas educativas que le han venido afectando han condicionado la conformación y condiciones laborales de los diferentes colectivos regulados en este convenio y, por tanto, los riesgos laborales a los que las trabajadoras y los trabajadores están expuestos.

1.2. Marco legislativo de la educación infantil

Libro blanco de la educación: bases para una política educativa. Documento de análisis del sistema educativo elaborado previamente a la redacción de la Ley General de la Educación de 1970 con la intención de crear una estrategia para la regulación del sistema educativo español y para dar respuesta a los problemas existentes en la materia.

El “Libro blanco de la educación” fundamentó las bases de la **Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y de Financiamiento de la Reforma educativa** (a partir de ahora LGE), regulando, por primera vez, todo el sistema educativo español a través del principio de integración social y de la consideración de la escuela desde una perspectiva global, de educación permanente y de un sistema unitario y flexible.

Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de la Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa (LGE) estructuró el sistema en cuatro niveles:

1. Preescolar.
2. Educación General Básica.
3. Enseñanzas Medias.
4. Enseñanza Universitaria.

La etapa de Preescolar, a la que se dirige este estudio, fue regulada en el artículo 13 de la mencionada Ley, dedicado a la educación infantil, que fue concebida como la iniciación del niño en el aprendizaje (art. 13, punto 1). Tenía carácter voluntario y estaba dividida en dos etapas de distinto contenido pedagógico (art. 13, punto 2):

- Jardín de infancia, para niños de 2-3 años.
- Escuela de párvulos, para niños de 4-5 años.

Además, definía en su punto 3 el carácter gratuito de esta etapa en los centros estatales, existiendo la posibilidad para los centros no estatales de solicitar “conciertos” de forma voluntaria.

Por tanto, esta Ley generalizó la educación obligatoria desde los seis años de edad hasta los catorce, destacando en lo que respecta a la educación infantil su inclusión como un nivel dentro del sistema educativo. Además, definía los objetivos de este nivel y su carácter voluntario diferenciando dos etapas, jardín de infancia y escuela de párvulos.

Años más tarde, la legislación publicada en materia educativa recogía el análisis y evolución del sistema educativo en nuestro país, tomando como punto de partida la LGE. Así, el preámbulo de la **Ley Orgánica 2/2006, del 3 de mayo, de Educación (a partir de ahora LOE)** subrayaba que, a pesar de la obligatoriedad escolar que se promulgó en 1857 y que en 1964 se extendió desde los seis hasta los catorce años, la implantación de la educación básica en nuestro país se realizó de forma tardía y hubo que esperar hasta mediados de la década de los ochenta del siglo pasado para que dicha prescripción se hiciese realidad. La LGE supuso el inicio de la superación del gran retraso histórico que aquejaba al sistema educativo español de la época.

El preámbulo de la **Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación (a partir de ahora LODE)**, subrayaba cómo la LGE estableció la obligatoriedad y gratuidad de una educación básica unificada, concebida como servicio público, responsabilizando prioritariamente al Estado de su provisión. A su vez, esta Ley abría la posibilidad de que centros no estatales pudieran participar en la oferta de puestos escolares gratuitos en los niveles obligatorios, obteniendo en contrapartida un apoyo económico del Estado.

Continuamos la evolución legislativa centrándonos en el último punto del párrafo anterior, y en concreto en la LODE, en relación a la posibilidad de creación de centros docentes (art. 21 de la LODE) y de dotarlos de un carácter o proyecto educativo propio (art. 25), aunque sometidos al principio de autorización administrativa (art. 23), así como también en la regulación y sostenimiento de los centros concertados.

Esta Ley clasifica los centros docentes, como detalla en su preámbulo, distinguiendo entre los centros privados, que funcionan en régimen de mercado, mediante precio, y los centros sostenidos con fondos públicos, y dentro de estos los privados concertados (título IV) y los de titularidad pública. Según detalla el mencionado título del mismo preámbulo, a través de esta Ley se regula el régimen de conciertos para el sostenimiento público de los centros privados concertados, estableciendo los requisitos que deben reunir estos centros.

Posteriormente, en la **Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo de España, (a partir de ahora LOGSE)**, según recogía el texto de su preámbulo, se planteó la Ordenación General del Sistema Educativo y la provisión de la educación como servicio público que integraba tanto a la enseñanza pública como a la enseñanza privada y a la privada concertada.

En lo que se refiere a la educación infantil, según el desarrollo del capítulo 4 del texto de la mencionada Ley, se amplió la edad de inicio y finalización de la etapa educativa desde los 0 hasta los 6 años de edad. Se modificó la denominación tanto de la etapa “Educación preescolar” por “Educación infantil”, así como de los dos ciclos que la componen: “Jardín de infancia” por “1er ciclo” para el primero y Escuela

de párvulos por “2º ciclo” para el segundo. Imponía a la educación infantil un carácter tanto asistencial como educativo, y sin embargo pretendía equiparar el primer ciclo de esta etapa al mismo nivel educativo del que ya disponía el segundo ciclo.

Merece especial mención el texto del preámbulo de la LOE, que recogió cómo a partir de 1990 se produjo una proliferación de leyes educativas y de sus correspondientes desarrollos reglamentarios, que fueron derogando parcialmente las anteriores, provocando una falta de claridad en cuanto a las normas aplicables, a la ordenación académica y al funcionamiento del sistema educativo.

En 1995 se aprobó la **Ley Orgánica de la Participación, la Evaluación y el Gobierno de los Centros Docentes**, con el propósito —según indicaba su preámbulo— de desarrollar y modificar algunas de las disposiciones establecidas en la LOGSE orientadas a la mejora de la calidad.

En el año 2002 se quiso dar un paso más hacia el mismo objetivo —según el gobierno— mediante la promulgación de la **Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación (LOCE)** que, aunque no llegó a aplicarse, volvió a incluir la parte asistencial y de guardia. Esta ley definió en su ámbito de aplicación (art. 7) al sistema educativo formado por la educación preescolar, las enseñanzas escolares y la enseñanza universitaria, volviendo a separar la educación temprana (0-3 años) de las etapas escolares, definiendo a esta última por su finalidad, dirigida a la atención educativa y asistencial de los alumnos de hasta tres años de edad. Así, constituyó de nuevo la educación infantil como una etapa formada por un ciclo de tres años académicos, que se cursará desde los tres a los seis años de edad (artículo 11, capítulo III: de la educación infantil).

Más tarde, en el año 2006, la **Ley Orgánica 2/2006 del 3 de mayo, de Educación (a partir de ahora LOE)** en su título I establecía la estructura de las enseñanzas y sus etapas, recuperando la educación infantil como una etapa única (de los 0 a los 6 años de edad) y consolidando el resto de las enseñanzas actualmente existentes, por entender que el sistema educativo ha encontrado en esa organización una base sólida para su desarrollo.

Concebida como una etapa única, la educación infantil fue organizada, según lo recogido en el preámbulo de la misma ley, en dos ciclos que respondían a una intencionalidad educativa, no necesariamente escolar, y que obligaba a los centros a contar desde el primer ciclo con una **propuesta pedagógica específica**. Se instó a las Administraciones públicas a que desarrollasen progresivamente una oferta suficiente de plazas en el primer ciclo y se dispuso que pudieran establecer conciertos para garantizar la gratuidad del segundo ciclo.

La LOE definió la Educación infantil como una **etapa educativa con identidad propia** que atendía a niños y niñas desde el nacimiento hasta los seis años de edad. Estableció el carácter voluntario para esta etapa y su finalidad de contribuir al desarrollo físico, afectivo, social e intelectual de los niños.

No obstante, según se recoge en la legislación, el carácter educativo no puede hacer olvidar que la asistencia del alumnado a los centros que imparten esta etapa educativa constituye uno de los mecanismos más eficaces para asegurar la conciliación entre la vida laboral y familiar de sus padres y madres. Por ello, a la labor educativa se añade, sobre todo en el primer ciclo, un importante papel de apoyo en las tareas de cuidado y crianza de sus hijos e hijas. En consecuencia, la organización y funcionamiento de

Estudio diagnóstico sobre los **principales riesgos laborales** en centros de asistencia y educación infantil **y la situación específica de las mujeres**. Riesgos ergonómicos y foniátricos

estos centros debe tener en cuenta, además de la educativa, otras funciones sociales, particularmente en lo que se refiere al calendario, horario y servicios que ofrecen

La LOE también estableció (art. 15.1) que las Administraciones Públicas tendrían la obligación de promover un incremento progresivo de la oferta de plazas públicas en el primer ciclo, coordinando las políticas de cooperación entre ellas para asegurar la oferta educativa de este ciclo.

Concedió, por tanto, especial importancia a la educación temprana, respondiendo a las necesidades de la población, contribuyendo a fomentar la creación de centros con objeto de formalizar la educación (0-3).

Según la información recogida en la página web del MECD (<http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/comunidades-autonomas/programas-cooperacion/plan-educa3.html>), para cumplir el objetivo marcado en el párrafo anterior, el Ministerio de Educación inició en 2008 el **Plan de impulso de la educación infantil 0-3 “Educa3”**, el primer programa integral de impulso para la creación de nuevas plazas educativas para niños de 0-3 años, siguiendo criterios de calidad en las instalaciones, en la atención educativa y en la cualificación de los profesionales que trabajan en este ciclo.

La página web arriba mencionada aún recoge, como objetivos de este programa, ofrecer una Educación infantil de calidad en la etapa 0-3 años a la vez que dar respuesta a la necesidad que tienen las familias de conciliar la vida familiar, personal y laboral. Y considera a la educación infantil como un factor básico de equidad clave para compensar desigualdades de partida y contribuir a mejorar el éxito escolar.

Para la consecución de los objetivos del Plan se promovió una inversión total de 1.087 millones de euros entre 2008 y 2012. La financiación se realizaría al 50% entre el Ministerio de Educación y las Comunidades Autónomas.

Para la financiación de nuevos centros de primer ciclo se exigía la presencia de, al menos, un maestro especialista en educación infantil por cada seis aulas, lo que conllevó una apuesta por el carácter educativo y la calidad de la atención en 0-3 a través de la mejora en la formación y cualificación profesional de las trabajadoras y los trabajadores de las Escuelas infantiles.

Este programa se ha venido desarrollando desde el 2008 hasta el 2010 a través de la financiación y reglamentación recogida en las **resoluciones de 18 de septiembre de 2008, 24 de abril de 2009 y 22 de abril de 2010** de la antigua Secretaría de Estado de Educación y Formación, por las que se aprobaron los criterios de distribución del crédito y distribución resultante para la puesta en marcha y aplicación, en los años anteriormente mencionados, del Plan de financiación de la oferta de plazas en el primer ciclo de Educación infantil Educa 3, aprobados por la Confederación Sectorial de Educación.

No obstante, a pesar de que el programa Educa 3 cumplía los objetivos para los cuales fue creado, ha desaparecido de los programas del Ministerio, a pesar de que se ha demostrado su plena eficacia.

Ley orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE) no incorpora ningún cambio significativo en la Educación infantil. Lamentablemente se ha perdido una

oportunidad para haber realizado una reforma atendiendo a las demandas actuales del sector en cuanto a la consideración del primer ciclo de la educación infantil como etapa educativa y no solo de guardia y custodia, y adaptar esta etapa educativa a los requerimientos del sector y con ello asegurar, también, unos niveles mínimos e igualitarios de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores del sector a nivel estatal.

Las necesidades de las familias actuales en las que los dos miembros de la pareja trabajan fuera de casa han conllevado una demanda creciente de centros de educación infantil para atender las necesidades de los más pequeños.

La educación en la primera infancia juega un papel importante y decisivo en la posterior educación del niño. Según se recoge en el manual *Más y mejor educación para todos. La propuesta de CCOO*, en la actualidad está perfectamente reconocida la influencia que ejerce el desarrollo de los primeros años de infancia para la trayectoria personal posterior. Así, la Unión Europea ha incluido un indicador relativo a la atención educativa en las primeras edades entre los previstos para realizar el seguimiento de la Estrategia 2020. Además de esto, este documento recoge que los estudios neurológicos y de psicología del aprendizaje conceden una importancia relevante a la educación infantil (ver págs. 101-103 y 194-204 del manual).

A pesar de ello, y según refiere el mencionado documento, no existe una regulación unificada de tipo educativo para este ciclo. Como se ha recogido en párrafos anteriores, la legislación actual transfiere a las CCAA el establecimiento de los requisitos de primer ciclo de educación infantil (ratios, horarios, metros cuadrados, titulaciones y cualificaciones necesarias, espacios de trabajo, y un largo etc.) sin haber definido unos objetivos comunes que garanticen la equidad, la compensación de desigualdades, la necesidad de asegurar la cohesión social en sociedades cada vez más plurales y complejas y calidad educativa a nivel estatal.

A nivel de salud laboral, esta situación conlleva diferencias significativas en los requisitos a cumplir por las diferentes Autonomías, que exponen a las trabajadoras y trabajadores a diferentes condiciones de trabajo en el territorio español, y con ello a una diferente exposición a los riesgos laborales que van a determinar sus condiciones de salud.

La regulación estatal de unos requisitos mínimos a cumplir en el territorio nacional y la consideración del primer ciclo de infantil como periodo educativo eliminarían las desigualdades actuales que conllevan diferencias de exposición a los riesgos laborales y garantizarían una educación de calidad en igual de condiciones para todos.

1.3. Requisitos legislativos de las instalaciones

En cuanto a las diferencias en los requisitos legislativos de las instalaciones en el sector infantil en función del ciclo impartido:

➔ Primer ciclo de educación infantil

La legislación estatal estableció que todos los centros docentes que impartiesen enseñanzas de educación infantil de primer ciclo se ajustarían a lo establecido en la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y normas que la desarrollen, así como a lo dispuesto en el RD 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de Edificación (art. 3. Orden EDU/1965/2010, de 14 de julio).

Así, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 14.7 la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, las Administraciones educativas regularían, antes de la fecha de implantación del primer ciclo de la educación infantil y, en todo caso, antes del 31 de diciembre del año 2007, los contenidos educativos de primer ciclo de educación infantil, así como los requisitos a cumplir por estos centros relativos a la relación numérica alumnado-profesor, a las instalaciones y al número de puestos escolares.

Además, de acuerdo a lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, del Derecho a la Educación (modificado por la disposición adicional sexta de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo), en todas las CCAA los centros privados que impartan el primer ciclo de Educación infantil quedarían sometidos al principio de autorización administrativa:

- La autorización se concedería siempre que se reuniesen los requisitos mínimos establecidos por decreto en cada Administración autonómica.
- La autorización se revocaría cuando los centros dejasen de reunir los requisitos establecidos por decreto.

Según lo establecido en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 806/2006, de 30 de junio, por la que se establecía el calendario de aplicación de la nueva ordenación del sistema educativo, dispuesto por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, los centros que impartiesen el primer ciclo de Educación Infantil y no estuvieran autorizados por la Administración Educativa dispondrían de tres años para adaptarse a los requisitos que se estableciesen a partir de la entrada en vigor de su regulación específica. Además, los centros que impartiesen primer ciclo de Educación infantil se inscribirían de oficio en el Registro Estatal de Centros Docentes, de acuerdo con lo establecido en el RD 276/2003 de 7 de marzo, por el que se regula el Registro estatal de centros docentes no universitarios.

Por otro lado, el RD 132/2010, de 12 de febrero, estableció que, cuando las Administraciones educativas no regulasen en su ámbito de competencias lo relativo a los requisitos mínimos de instalaciones y ratios de los centros docentes que impartan el primer ciclo de la educación infantil, sería de aplicación lo dispuesto en sus artículos 10 y 13 del RD 1004/1991, derogado por el primero con excepción de estos dos artículos:

RD 1004/1991**Art. 10.**

Para impartir el primer ciclo de educación infantil, salvo lo dispuesto en la disposición adicional cuarta del presente Real Decreto, los Centros deberán contar con un mínimo de tres unidades y reunir los siguientes requisitos referidos a instalaciones y condiciones materiales:

- a) Ubicación en locales de uso exclusivamente educativo y con acceso independiente desde el exterior.
- b) Una sala por cada unidad con una superficie de dos metros cuadrados por puesto escolar y que tendrá, como mínimo, 30 metros cuadrados. Las salas destinadas a niños menores de dos años dispondrán de áreas diferenciadas para el descanso e higiene del niño.
- c) Un espacio adecuado para la preparación de alimentos cuando haya niños menores de un año con capacidad para los equipamientos que determine la normativa vigente.
- d) Una sala de usos múltiples de 30 metros cuadrados que, en su caso, podrá ser usada de comedor.
- e) Un patio de juegos por cada nueve unidades o fracción, de uso exclusivo del Centro, con una superficie que, en ningún caso, podrá ser inferior a 75 metros cuadrados.
- f) Un aseo por sala, destinada a niños de dos a tres años, que deberá ser visible y accesible desde la misma y que contará con dos lavabos y dos inodoros.
- g) Un aseo para el personal, separado de las unidades y de los servicios de los niños, que contará con un lavabo, un inodoro y una ducha.

Art. 13.

1. Los Centros de Educación Infantil tendrán, como máximo, el siguiente número de alumnos por unidad escolar:
 - a) Unidades para niños menores de un año: 1/8.
 - b) Unidades para niños de uno a dos años: 1/13.
 - c) Unidades para niños de dos a tres años: 1/20.
 - d) Unidades para niños de tres a seis años: 1/25.

2. El número de puestos escolares de los Centros de Educación Infantil se fijará en las correspondientes órdenes por las que se autorice su apertura y funcionamiento, teniendo en cuenta el número máximo de alumnos por unidad escolar que se establece en el apartado anterior, y las instalaciones y condiciones materiales establecidas en este Real Decreto.
3. Las Administraciones educativas competentes determinarán el número máximo de alumnos para las unidades que integren a niños con necesidades educativas especiales.

El RD 132/2010, de 12 de febrero, estableció, además, los requisitos mínimos de titulación académica del profesorado del primer ciclo de la educación infantil:

Pto 1. Art 8 RD 132/2010. Profesionales que posean el título de Grado que habilite para el ejercicio de la profesión de maestro de Educación infantil, o el título de Maestro con la especialidad de educación infantil o el título de Técnico Superior en Educación infantil.

➔ Segundo ciclo de educación infantil

Las novedades incluidas por la LOE conllevaron la revisión y modificación de la normativa básica que regulaba los requisitos mínimos que debían reunir los centros docentes que las impartían y, especialmente, el Real Decreto 1004/1991, de 14 de junio, que establecía los requisitos mínimos de los centros que impartiesen enseñanzas de régimen general no universitarias.

Este RD fue sustituido por el 132/2010, de 12 de febrero, exceptuando lo dispuesto en sus artículos 10 y 13 en lo relativo a los requisitos mínimos de instalaciones y ratios de los centros docentes que impartiesen el primer ciclo de la educación infantil, que sería de aplicación en tanto que las Administraciones educativas no lo regulasen en su ámbito de competencias.

Así, el RD 132/2010, de 12 de febrero, estableció los requisitos mínimos de los centros que impartiesen las enseñanzas del segundo ciclo de la educación infantil, la educación primaria y la educación secundaria, y en concreto:

- El artículo 1 del RD 132/2010, de 12 de febrero, recogió el objetivo de establecer los requisitos mínimos que deben cumplir estos centros en cuanto a la titulación académica del profesorado, la relación numérica alumno-profesor, las instalaciones docentes y deportivas y el número de puestos escolares.
- El artículo 3 del mismo RD estableció los requisitos de instalaciones comunes a todos los centros:

Art. 3 RD 132/2010

1. Todos los centros docentes que impartan las enseñanzas de educación infantil de segundo ciclo, educación primaria, educación secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional se ajustarán a lo establecido en la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, en la Ley Orgánica 2/2006, de Educación y en las normas que las desarrollen, así como a lo dispuesto en el Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de Edificación.
2. Los centros docentes mencionados en el apartado anterior deberán cumplir, como mínimo, los siguientes requisitos relativos a las instalaciones:
 - a) Situarse en edificios independientes, destinados exclusivamente a uso escolar, si bien sus instalaciones podrán ser utilizadas fuera del horario escolar para la realización de otras actividades de carácter educativo, cultural o deportivo. En el caso de centros docentes que impartan el segundo ciclo de educación infantil tendrán, además, acceso independiente del resto de instalaciones.
 - b) Reunir las condiciones de seguridad estructural, de seguridad en caso de incendio, de seguridad de utilización, de salubridad, de protección frente al ruido y de ahorro de energía que señala la legislación vigente. Asimismo, deberán cumplir los requisitos de protección laboral establecidos en la legislación vigente.
 - c) Tener, en los espacios en los que se desarrolle la práctica docente, ventilación e iluminación natural y directa desde el exterior.
 - d) Disponer de las condiciones de accesibilidad y supresión de barreras exigidas por la legislación relativa a las condiciones básicas de accesibilidad universal y no discriminación de personas con discapacidad, sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.
 - e) Disponer como mínimo de los siguientes espacios e instalaciones:
 - Despachos de dirección, de actividades de coordinación y de orientación.
 - Espacios destinados a la administración.
 - Sala de profesores adecuada al número de profesores.
 - Espacios apropiados para las reuniones de las asociaciones de alumnos y de madres y padres de alumnos, en el caso de centros sostenidos con fondos públicos.
 - Aseos y servicios higiénico-sanitarios adecuados al número de puestos escolares, a las necesidades del alumnado y del personal educativo del centro, así como aseos y servicios higiénico-sanitarios adaptados para personas con discapacidad en el número, proporción y condiciones de uso funcional que la legislación aplicable en materia de accesibilidad establece.
 - Espacios necesarios para impartir los apoyos al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo.

3. Los centros docentes que impartan la educación primaria, la educación secundaria obligatoria y/o el bachillerato deberán contar, además, con:
 - Un patio de recreo, parcialmente cubierto, susceptible de ser utilizado como pista polideportiva, con una superficie adecuada al número de puestos escolares. En ningún caso será inferior a 900 metros cuadrados.
 - Biblioteca con una superficie, como mínimo, de 45 metros cuadrados en los centros que impartan la educación primaria, y 75 metros cuadrados en los centros que impartan la educación secundaria obligatoria o el bachillerato.
 - Un gimnasio con una superficie adecuada al número de puestos escolares.
 - Todos los espacios en los que se desarrollen acciones docentes, así como la biblioteca, contarán con acceso a las tecnologías de la información y la comunicación en cantidad y calidad adecuadas al número de puestos escolares, garantizando la accesibilidad a los entornos digitales del alumnado con capacidades diferentes.
4. Los requisitos de instalaciones podrán flexibilizarse de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 y la disposición adicional tercera de este real decreto.
 - Otros puntos a destacar de este RD son el artículo 6, que estableció que los centros de segundo ciclo debían contar con un mínimo de 3 unidades, y el artículo 7, que estableció la ratio de estos centros en 25 como número máximo de alumnos por unidad escolar.
 - Un punto importante del RD, que define la calidad de la enseñanza infantil en este ciclo, es el punto 4 del artículo 18, donde se expuso que los centros que oferten el segundo ciclo de educación infantil deberían contar, como mínimo, con un graduado en educación infantil o un maestro especialista en educación infantil por cada unidad.

Además, según lo establecido en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 806/2006, de 30 de junio, por el que se establecía el calendario de aplicación de la nueva ordenación del sistema educativo, dispuesto por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, antes del 31 de diciembre del año 2006, el Gobierno fijaría las enseñanzas mínimas a las que se refiere el artículo 6.2 de la Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de Educación en relación con el segundo ciclo de la educación infantil.

Por otro lado, los requisitos de las instalaciones docentes deben cumplir lo establecido en el Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de Edificación, que establece las normas técnicas relativas a la seguridad estructural, la seguridad de utilización, la salubridad, la protección frente al ruido, el ahorro de energía y la seguridad en caso de incendio. Se fija, entre otros requisitos, una ocupación de 2 metros cuadrados por persona en aulas infantiles, 1,5 metros cuadrados por persona en el resto de las aulas, y 5 metros cuadrados por persona en los espacios diferentes a las aulas como laboratorios, talleres, gimnasios, salas de dibujo, etc.

Por tanto, en relación con la materia preventiva, como se ha mencionado anteriormente, la existencia de diferencias significativas en algunos de los requisitos de los centros y contenidos por CCAA pueden conllevar diferencias en las condiciones de trabajo y, por tanto, diferente exposición a los riesgos laborales.

2. Justificación metodológica

El objetivo de este estudio es realizar un diagnóstico preventivo completo en este sector que determine los principales riesgos laborales, centrándose en el riesgo ergonómico y foniátrico. Según la información recopilada en el Informe de Evaluación de la acción AE 0029/2011, desarrollado por el Órgano Paritario Sectorial Estatal para la promoción de la Seguridad y Salud en el sector dentro del marco de la Estrategia Española 2007-2012, los riesgos ergonómicos y los foniátricos destacan por constituir una mayor fuente de daño a la salud de las trabajadoras y trabajadores del sector.

Con objeto de recoger la realidad del sector, la metodología utilizada se ha basado en diferentes técnicas de estudio en las que han participado profesionales expertos conocedores del sector para la obtención de la información. Así, para la obtención de información cuantitativa se ha utilizado un cuestionario que se ha distribuido a todas las trabajadoras y trabajadores del sector, mientras que para la obtención de información cualitativa se han realizado grupos de discusión con profesionales expertos conocedores del sector, que han aportado información valiosa basada en su experiencia en el desarrollo del trabajo en el sector.

➔ Estudio cuantitativo. Cuestionario de identificación

- Para la ejecución del estudio cuantitativo se ha utilizado como herramienta fundamental un cuestionario individual. En su elaboración se tuvo en cuenta la información recopilada en la revisión inicial bibliográfica y documental realizada al inicio del estudio. También se han añadido elementos procedentes de la adaptación de varios cuestionarios ya existentes con el fin de crear una herramienta válida para realizar un diagnóstico preventivo general a partir de la percepción de las trabajadoras y los trabajadores del sector.
- El apartado sobre los riesgos foniátricos está fundamentado en el cuestionario de riesgos utilizado en el *Estudio sobre los factores de riesgo predictivos de patologías relacionadas con la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras docentes del sector de la enseñanza y formación no-reglada: las enfermedades de la voz (acción IS 0181/2011)*.
- Para los contenidos sobre riesgos genéricos del sector se utilizó una adaptación del *Cuestionario sobre riesgos y daños. Identificación subjetiva de problemas de salud laboral*, recogida en la publicación *La evaluación de riesgos en los lugares de trabajo. Guía para una intervención sindical* (Pere BOIX y Laurent VOGEL), publicada por el BTS, actualmente ETUI, instituto dependiente del CES (Confederación Europea de Sindicatos).

Estudio diagnóstico sobre los **principales riesgos laborales** en centros de asistencia y educación infantil **y la situación específica de las mujeres**. Riesgos ergonómicos y foniátricos

- Con objeto de valorar los riesgos ergonómicos se utilizó el cuestionario incluido en la metodología de intervención frente al riesgo ergonómico MÉTODO ERGOPAR.
- Para poder identificar condiciones inadecuadas relacionadas con posibles desigualdades de género se han confeccionado, por una parte, diversas preguntas relacionadas con las condiciones de empleo y, por otra, se han utilizado las preguntas que forman parte del cuestionario utilizado en la metodología COPSOQ para la de intervención ante los factores de riesgo psicosocial.

➔ Estudio cualitativo. Grupos de discusión

La información cualitativa de este estudio se ha obtenido a partir de la creación de grupos de discusión centrados principalmente en realizar un diagnóstico preventivo del sector, prestando especial atención a los riesgos relacionados con la ergonomía, las afecciones de la voz y la situación de la mujer.

Para ello se desarrollaron tres grupos de discusión centrados en cada uno de los riesgos detectados como prioritarios, con los siguientes objetivos:

- Determinar el diagnóstico preventivo y los principales factores de riesgo encontrados, prestando especial atención a la situación de la mujer.
- Analizar los principales factores de riesgo ergonómicos que afectan al sector.
- Considerar los riesgos foniátricos que afectan al sector.
- Valorar los resultados del estudio cuantitativo, identificar causas y principales conclusiones (medidas preventivas).



3. Características de la muestra

3.1. Alcance de la muestra

Una vez analizado el sector se han detectado como prioritarios para desarrollar el análisis preventivo en profundidad los puestos de trabajo encuadrados, por una lado, la categoría “personal de aula”, que encuadra a los puestos de trabajo mayoritarios en el sector —maestro y educador infantil— y por otro lado “personal de apoyo” del sector pertenecientes, en concreto, al grupo II y grupo III, respectivamente, según marca el convenio colectivo del sector.

Por tanto, atendiendo a la información recogida en el XI Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil, se han seleccionado para el estudio los siguientes puestos de trabajo que definimos a continuación:

Grupo II. Personal de aula

Maestro.
Educador infantil.

Grupo III. Personal de apoyo

Titulado Superior.
Titulado Medio.
Auxiliar.



Las principales funciones de estos puestos de trabajo serían las siguientes:

Grupo II. Personal de aula

Maestro. Es la persona que, reuniendo la titulación requerida y con la especialización o acreditación correspondiente, elabora y ejecuta la programación del aula; ejerce la actividad educativa integral en su unidad desarrollando las programaciones curriculares, incluidas las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

Educador infantil. Es quien, poseyendo la titulación académica mínima requerida por la legislación vigente, diseña y desempeña su función elaborando y ejecutando la programación de su aula y ejerciendo la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluidas las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

Grupo III. Personal de apoyo

En marcadas categorías profesionales tienen un destacado carácter asistencial. Sus funciones están orientadas al cuidado de los niños en lo referente al orden, la higiene, la alimentación etc.

Titulado Superior. Es la persona que, en posesión de titulación mínima universitaria superior, o equivalente, realiza en el centro las funciones de apoyo encomendadas atendiendo a dicha titulación.

Titulado Medio. Es la persona que, en posesión de una titulación mínima universitaria de grado medio, o equivalente, realiza en el centro las funciones de apoyo encomendadas atendiendo a su titulación.

Auxiliar. Es aquella persona que ejerce las labores de apoyo que se le encomienden.

Los tipos de centro objeto de estudio han sido los siguientes:

Centro educativo:

- Escuelas infantiles públicas de gestión indirecta: escuelas de titularidad pública gestionadas por empresas privadas.
- Escuelas infantiles privadas concertadas: centros que tienen el segundo ciclo de infantil concertado con la CCAA.
- Escuelas infantiles privadas conveniadas: escuelas privadas que tienen convenio con la CCAA.
- Escuelas infantiles privadas: escuelas totalmente privadas que no disponen de ningún tipo de subvención pública.
- Colegios concertados: centros que tienen, al menos, educación infantil y primaria concertados.

- Colegios privados: centros que no tienen ningún concierto con entidades oficiales.

Centros asistenciales:

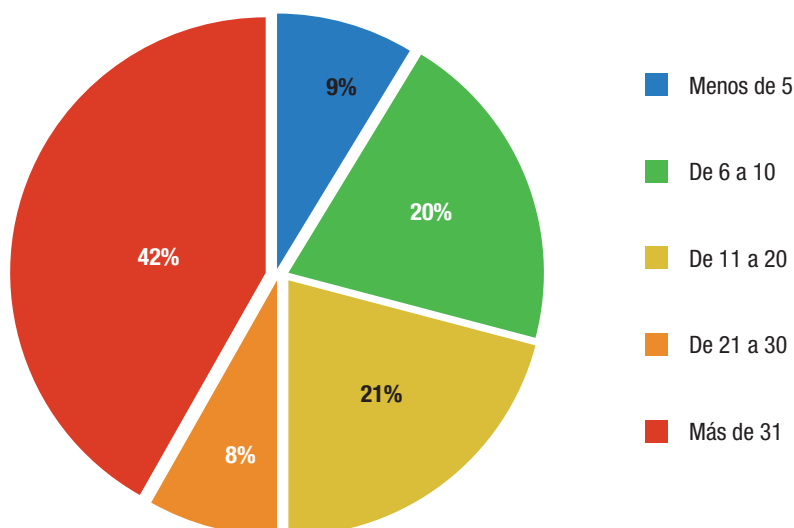
- Guarderías infantiles: que atiendan preferentemente las cuestiones de custodia, atención y asistencia.
- Jardines de infancia: que atiendan preferentemente las cuestiones de custodia, atención y asistencia.

Una vez cumplido el periodo establecido para la recopilación de cuestionarios y eliminados los incompletos y erróneos, se obtuvieron 196 cuestionarios ($n=196$) válidos. No se trataba de recoger una muestra representativa de la población estudiada, por lo que el número de cuestionarios recopilados se considera satisfactorio considerando que es la primera vez que se realiza un estudio de este tipo en este sector, donde históricamente ha prevalecido la pequeña (en muchos casos familiar) y mediana empresa, lo que dificulta la difusión de los cuestionarios y la obtención de respuesta.

3.2. Características de las empresas

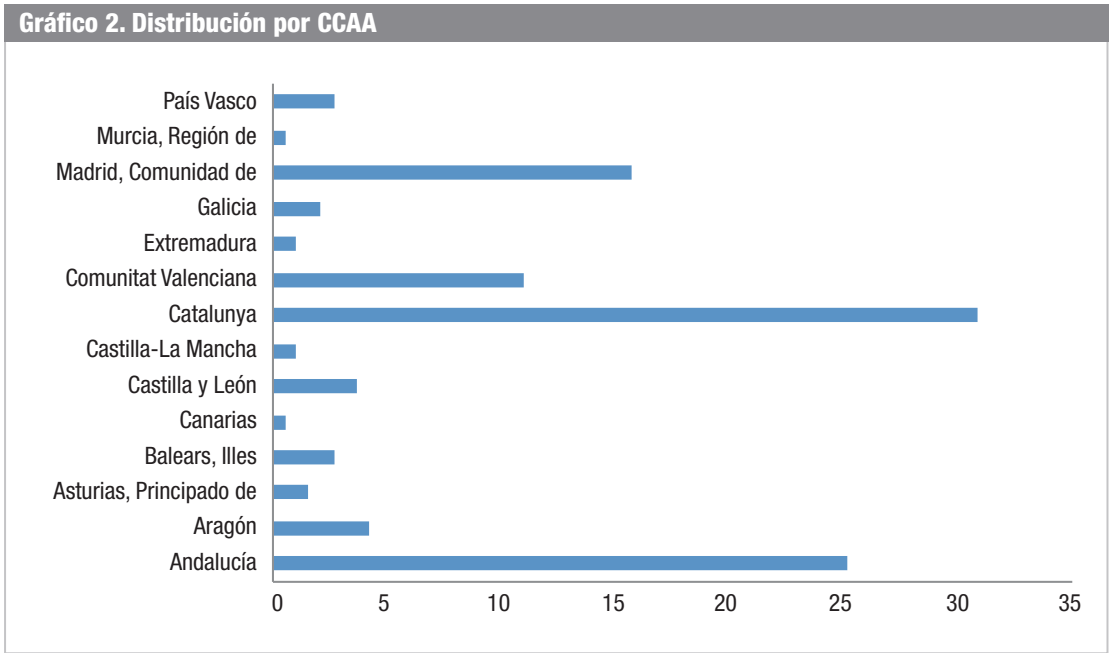
Las personas que han participado en la encuesta desarrollan su trabajo en empresas que, de forma mayoritaria, cuentan con menos de 31 trabajadoras y trabajadores (58%), constatándose que el sector lo conforman pequeñas empresas. El resto, un 42%, cuenta con más de 31 trabajadoras/es.

Gráfico 1. Distribución por tamaño de empresa



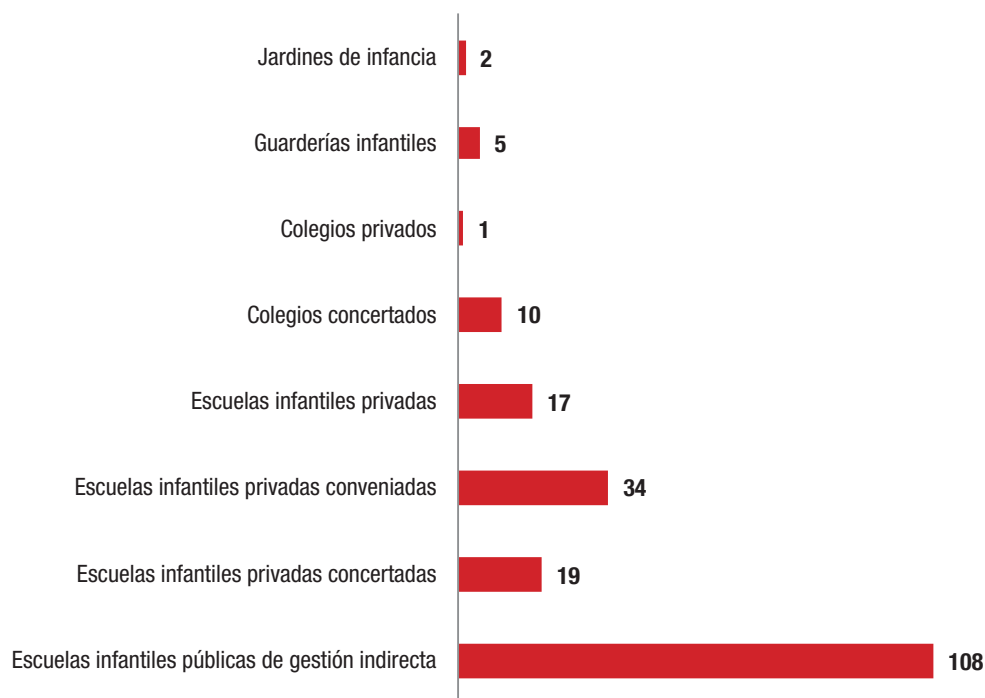
Como podemos ver en el siguiente gráfico, estas empresas se han concentrado fundamentalmente en cuatro Comunidades Autónomas. El porcentaje mayoritario corresponde a Cataluña, seguida en una proporción inferior por Andalucía, Comunidad de Madrid y Comunidad Valenciana. Como puede apreciarse, existen participaciones menores en otras Comunidades Autónomas.

Las provincias con mayor concentración de participaciones son: Barcelona, Málaga, Madrid y Valencia, en este orden.



En cuanto al tipo de centro, más de la mitad de las empresas (55%) que han respondido a la encuesta han sido escuelas infantiles públicas de gestión indirecta: escuelas de titularidad pública gestionadas por empresas privadas. Un 17% son escuelas infantiles privadas conveniadas: escuelas privadas que tienen un convenio con la Comunidad Autónoma. Por último están las escuelas infantiles privadas concertadas: centros que tienen el segundo ciclo de infantil concertado con la comunidad autónoma, con una presencia del 9%, y las escuelas infantiles privadas: escuelas totalmente privadas que no disponen de ningún tipo de subvención pública (un 8%).

Gráfico 3. Tipo de centro



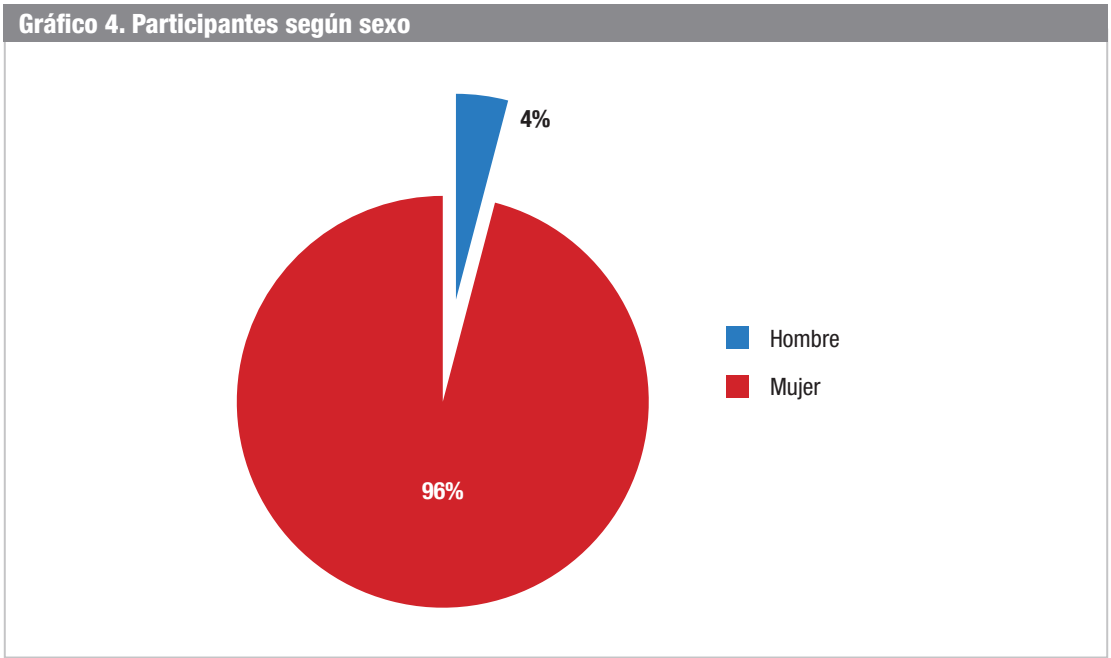
El 11% restante de respuesta se corresponde en su mayor medida con los colegios concertados: centros que tienen, al menos, educación infantil y primaria concertados; y las guarderías infantiles: atienden las cuestiones de custodia, atención y asistencia.

Se ha obtenido una insuficiente respuesta de los jardines de infancia: atienden las cuestiones de custodia, atención y asistencia; y colegios privados: centros que no tienen ningún concierto con entidades oficiales.

3.3. Características del colectivo encuestado

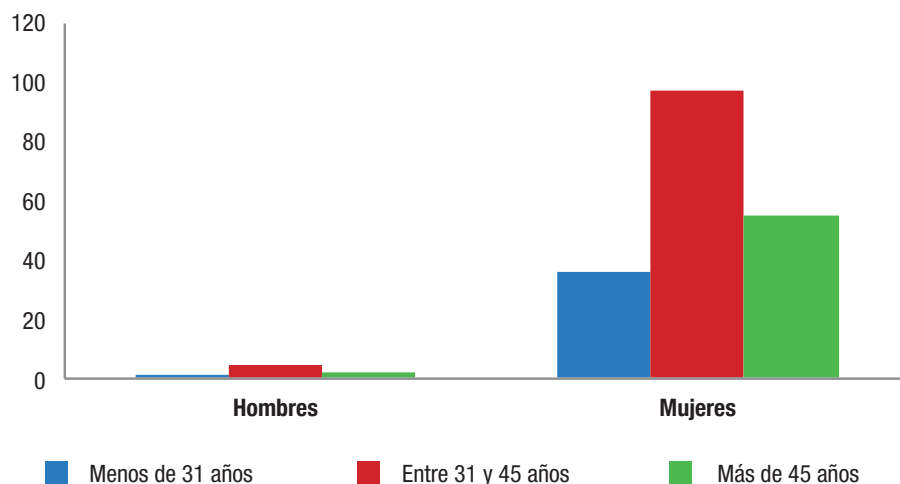
En base a la información recogida en el total de cuestionarios cumplimentados y los grupos de discusión realizados, podemos extraer las siguientes conclusiones relevantes y de interés sobre las características de las trabajadoras y trabajadores.

El 96% de las personas que han participado en la encuesta han sido mujeres, evidenciándose una característica importante: la feminización del sector.



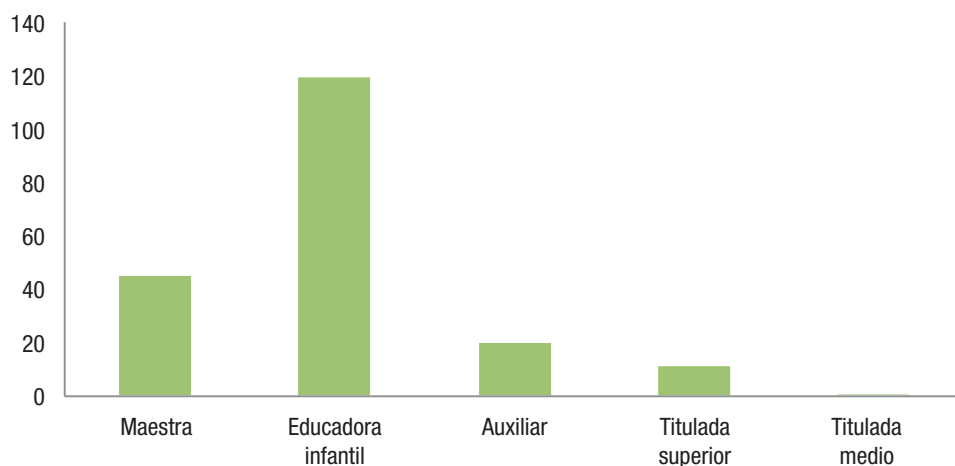
En relación a la edad, más de la mitad de las personas encuestadas tienen edades comprendidas entre 31 y 45 años.

Gráfico 5. Edad según sexo



Aún sin considerar representativos los resultados obtenidos en determinados puestos de trabajo —por el número insuficiente de cuestionarios recopilados en esos puestos—, mostramos a continuación las características más relevantes de toda la muestra, salvo del puesto de titulada medio (solo un cuestionario).

Gráfico 6. Puesto de trabajo



Estudio diagnóstico sobre los **principales riesgos laborales** en centros de asistencia y educación infantil **y la situación específica de las mujeres**. Riesgos ergonómicos y foniátricos

En el puesto de **educadora infantil** han predominado entre el colectivo encuestado las siguientes características:

Sexo: mujer.

Edad: más de 45 años.

Antigüedad: entre 5 y 10 años, o más de 10 años.

Horario: jornada partida, también jornada de mañana.

Relación laboral: contrato indefinido.

Jornada: a tiempo completo.

Promoción: no han ascendido desde que entraron en la empresa.

Tramo de edad de las niñas y niños: casi el 95% trabajan con niñas y niños de 0 a 3 años.

En el puesto de **maestra**, entre el colectivo encuestado han predominado las siguientes características:

Sexo: mujer.

Edad: entre 41 y 45 años.

Antigüedad: entre 5 y 10 años.

Horario: jornada partida.

Relación laboral: contrato indefinido.

Jornada: a tiempo completo.

Promoción: no han ascendido desde que entraron en la empresa.

Tramo de edad de niñas y niños: más de la mitad trabajan con niños y niñas de 0 a 3 años.

En el puesto de **auxiliar**:

Sexo: todas son mujeres.

Edad: entre 31 y 45 años.

Antigüedad: entre 2 y 10 años.

Horario: turno de mañana.

Relación laboral: fijo discontinuo.

Jornada: a tiempo parcial.

Promoción: no han ascendido desde que entraron en la empresa.

Tramo de edad de los niños y niñas: casi el 100% trabajan con niñas y niños de 0 a 3 años.

En el puesto de **titulada superior**:

Sexo: todas son mujeres.

Edad: entre 31 y 45 años.

Antigüedad: entre 2 y 10 años.

Horario: jornada partida.

Relación laboral: contrato indefinido.

Jornada: completa, con un porcentaje menor parcial.

Promoción: no han ascendido desde que entraron en la empresa.

Tramo de edad de las niñas y niños: 0 a 3 años.

3.4. Características del sector y condiciones de trabajo

Se trata de un sector muy feminizado (el 96% del colectivo estudiado son mujeres), precarizado y poco valorado socialmente. Sus salarios son más bajos que los que perciben otros profesionales del ámbito educativo que desarrollan tareas análogas. Además, existe un porcentaje muy elevado de profesionales sobrecualificados que ocupan puestos de categorías inferiores a la cualificación que poseen. Igualmente, se observan muchas dificultades para la promoción y la carrera profesional, ya que es un sector en el que el número de puestos de trabajo de maestros y directivos es escaso y, en muchos casos, están ocupados por los propietarios de los centros.

Existen diferencias significativas en cuanto a los puestos de trabajo o tipo de contratos laborales en función del tipo de centro y también del ciclo en el que prestan sus servicios, es decir del tramo de edad de los niños y niñas (1º o 2º ciclo).

Como se ha señalado puntos anteriores, los centros educativos que imparten el segundo ciclo de educación infantil (de 3 a los 6 años de edad) están regulados por normativa estatal. Los centros educativos autorizados que imparten el primer ciclo (0 a 3 años) no están regulados por una normativa básica estatal, sino autonómica, y puede haber diferencias significativas por comunidad autónoma. Los centros asistenciales que atienden a niños de 0 a 3 años (las guarderías y jardines de infancia) no están regulados por la legislación educativa actual. Esta diversidad y complejidad legislativa conlleva la aplicación de diferentes condiciones laborales, con las consecuencias asociadas que ello conlleva en la salud de las personas que desarrollan su trabajo en el sector.

Así, en el segundo ciclo (de 3 a los 6 años de edad), las trabajadoras y trabajadores de unidades de segundo ciclo de educación infantil (de 3-6 años) integradas en colegios concertados (privados, financiados total o parcialmente con fondos públicos) son contratadas en su gran mayoría con titulación y categoría de maestra/o, mientras que en el primer ciclo (0 a los 3 años) en los centros educativos sin ningún tipo de concierto o convenio o en los centros asistenciales solo suele haber una maestra por centro. El motivo de ello es que la legislación obliga a los segundos a disponer de, al menos, una maestra/o contratada como tal, por lo que se suele contratar al resto de trabajadoras o trabajadores en categorías inferiores (educadores o auxiliares), independientemente de la titulación de que dispongan y aunque las funciones que realicen sean las mismas, mientras que su salario y condiciones de trabajo irán en función de la categoría inferior por la que ha sido contratada.

“Contratan en categoría inferior a la titulación. Contrato a la baja”.

“Por cada tres aulas se contrata a una maestra. Las demás son educadoras con titulación de maestra o de técnicas superiores de educación infantil”.

“Si ya hay una trabajadora contratada con titulación de maestra, el resto tendrán contrato de educadora, aunque hagan el mismo trabajo”.

Existe mayor percepción de precariedad e inseguridad laboral en centros educativos sin ningún tipo de concierto o convenio y en los asistenciales. Los centros educativos concertados de segundo ciclo, regulados por legislación estatal, son los que proporcionan mayor seguridad laboral a los profesionales del sector, ya que no hay retrasos en la percepción de los salarios, las bajas se sustituyen según lo establecido por la comunidad autónoma de referencia, etc. Les siguen los conveniados en los que, al estar regulados por las CCAA, las condiciones laborales pueden ser diferentes según la legislación propuesta por cada comunidad.

Lo mismo ocurre con los horarios de trabajo. Los centros concertados tienen horario y jornada escolar, mientras que los centros de educación infantil conveniados y los centros educativos sin ningún tipo de concierto o convenio y los asistenciales tienen horarios ampliados y trabajan también en las épocas vacacionales reconocidas en el calendario escolar de cada comunidad autónoma.

Muchos de los contratos a jornada parcial se corresponden con el puesto de auxiliar, ya sea como refuerzo durante el año escolar o como plantilla en las campañas de verano, fundamentalmente para realizar las tareas de comedor. Otro caso de jornada parcial es el de los equipos de atención temprana, logopedas y psicólogos, cuya dedicación en este tipo de centros suele ser por horas.

En centros concertados, integrados en los colegios y en los centros de educación infantil acogidos a convenio con la CCAA, la ratio está establecida por la legislación y por lo tanto se cumple. En los centros educativos sin ningún tipo de concierto o convenio y asistenciales prima el beneficio económico:

“Si donde caben 6 niños puedo meter 10 son el doble de ingresos”.

En resumen, y en base a los resultados obtenidos, se ha podido determinar que los puestos de trabajo están ocupados de forma mayoritaria por mujeres, con una edad media que oscila entre los 31 y 45 años. Trabajan en los puestos de educadora infantil (60%) y maestra (20%), con una antigüedad en la empresa de entre 5 y más de 10 años, contrato fijo, a tiempo completo, sin posibilidades de promoción. Desarrollan sus tareas en jornada partida o en turno de mañana, cuidando a niños y niñas de 0 a 3 años en el 85% de los casos.

4. Gestión de la prevención

En este apartado reflejamos la información destacada en base al análisis realizado a partir de la información recogida en las encuestas y de la aportada por el personal experto conocedor del sector a través de los grupos de discusión realizados. Reflejamos así el grado de aplicación de la normativa en prevención de riesgos laborales en cuanto a los derechos básicos de información, consulta, participación y propuesta de las trabajadoras y los trabajadores, así como de aquellos elementos que demuestran buenas prácticas empresariales en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

4.1. Preocupación por las condiciones de trabajo

Sobre el grado de implicación de los centros, los resultados muestran cómo poco más de la mitad de las personas encuestadas responden que la dirección de la empresa muestra de forma cotidiana preocupación por las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores, mientras que el 46% ha respondido que no existe esta preocupación.

4.2. Identificación de riesgos laborales en los puestos de trabajo

Otro aspecto significativo de la situación preventiva en las empresas lo muestra la realización de las evaluaciones de riesgo, derecho fundamental de los y las trabajadoras.

La evaluación de riesgos laborales es una obligación empresarial y una herramienta fundamental para la prevención de daños a la salud y la seguridad de las trabajadoras y los trabajadores.

Su objetivo es identificar los peligros derivados de las condiciones de trabajo para:

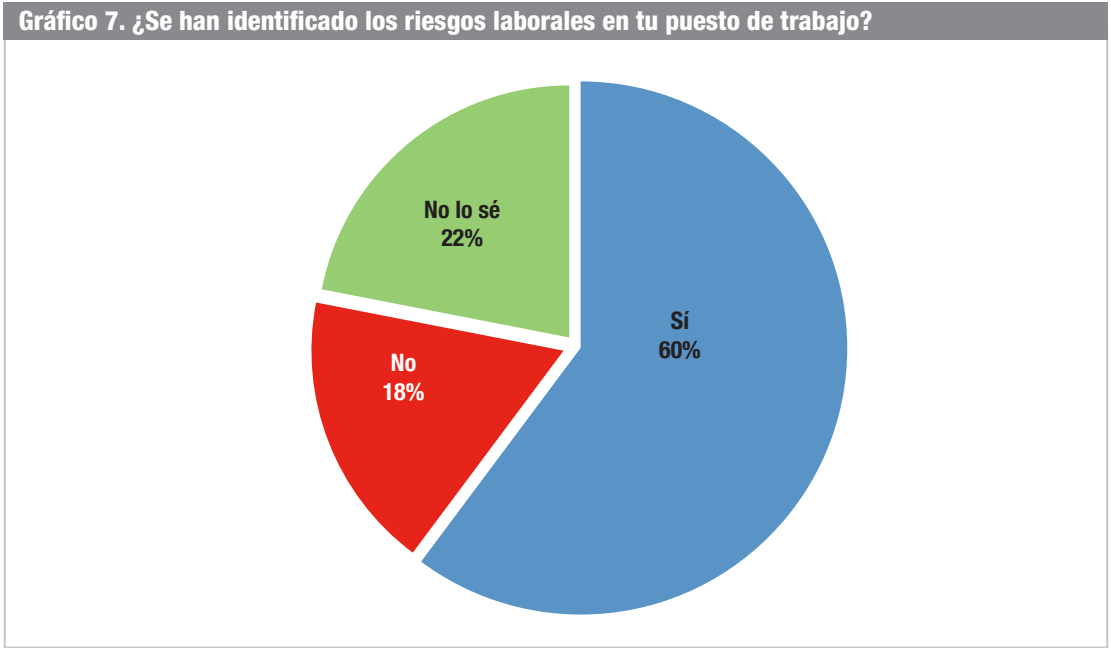
- **eliminar** de inmediato los factores de riesgo que puedan suprimirse fácilmente,
- **evaluar** los riesgos que no van a eliminarse inmediatamente y
- **planificar la adopción de medidas** correctoras.

Su núcleo central consiste en examinar detalladamente todos los aspectos del trabajo que puedan causar daños a las trabajadoras o trabajadores. Este examen no estará completo si no recoge la opinión de las personas que ocupan los puestos de trabajo, porque son las que mejor lo conocen.

El 60% manifiesta que sí se han identificado los riesgos de su puesto de trabajo.

Casi la cuarta parte de las personas que han respondido a esta pregunta (22%) desconoce si se han identificado los riesgos laborales de su puesto de trabajo.

Además, casi el 60% de las personas encuestadas indica que no ha participado en la identificación de los riesgos laborales de su puesto de trabajo.



4.3. Aplicación de medidas preventivas

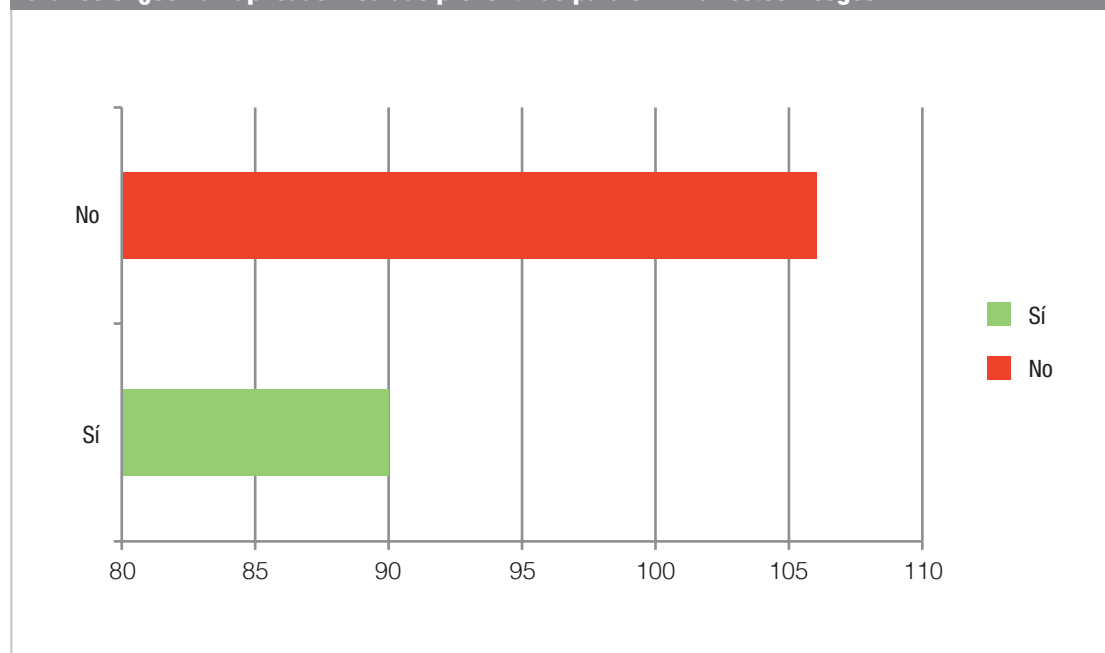
Una vez identificados los riesgos laborales de cada puesto de trabajo se deben aplicar las medidas necesarias para eliminar y/o controlar estos riesgos con el fin de garantizar la seguridad y salud de las personas expuestas.

Si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, la empresa realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

La empresa deberá asegurarse de la ejecución efectiva de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma. Además, deberán ser modificadas cuando se aprecie su inadecuación a los fines de protección requeridos.

En línea con lo anterior, llama la atención que, a pesar de que se identifican los riesgos, la adopción de medidas preventivas se da en menor medida: el 53% indica que no se han adoptado medidas preventivas, por lo que los riesgos se conocen pero no se solucionan.

Gráfico 8. ¿Se han aplicado medidas preventivas para eliminar estos riesgos?



También destaca la información obtenida relacionada con la participación de las trabajadoras y trabajadores en la búsqueda de las medidas preventivas: casi el 67% de las personas encuestadas afirma no haber participado.

4.4. Formación e información sobre los riesgos específicos de los puestos de trabajo y su prevención

La formación en salud laboral debe orientarse a conseguir la mayor participación activa en las actividades preventivas y, según las responsabilidades de cada cual, debe capacitar para la percepción de riesgos, con capacidad crítica y fomentando la asunción de las responsabilidades propias.

En este sentido el centro deberá garantizar que cada trabajadora y trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación

–cualquiera que sea la modalidad o duración de esta– como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o modificaciones en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Esta formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre las trabajadoras y trabajadores.

La empresa adoptará las medidas adecuadas para que las trabajadoras y trabajadores reciban la información necesaria en relación con:

1. Los riesgos para su seguridad y la salud, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto, como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
2. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados anteriormente.
3. Las medidas adoptadas ante situaciones de emergencia e incendios.

El 63% de las personas encuestadas manifiestan de forma afirmativa que el centro les ha facilitado formación e información sobre los riesgos a los que están expuestos y las medidas preventivas.

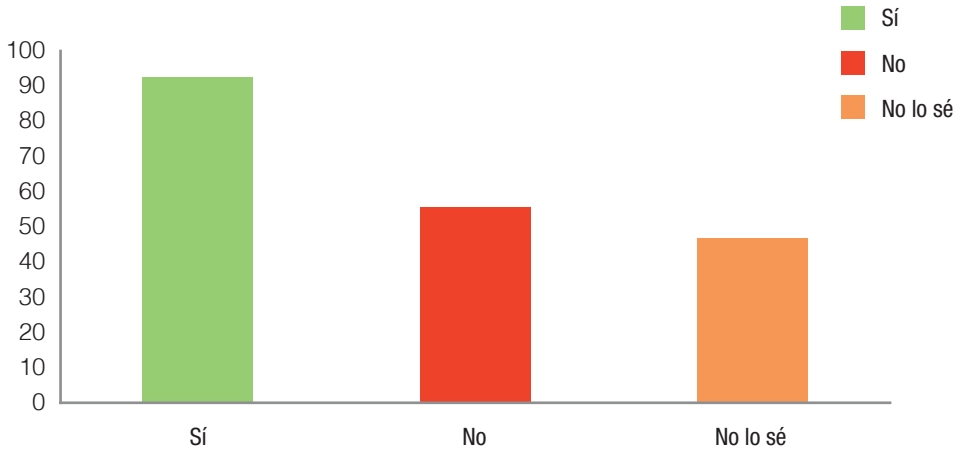
El 32% indica que no ha recibido formación e información.

4.5. Representación sindical en salud laboral

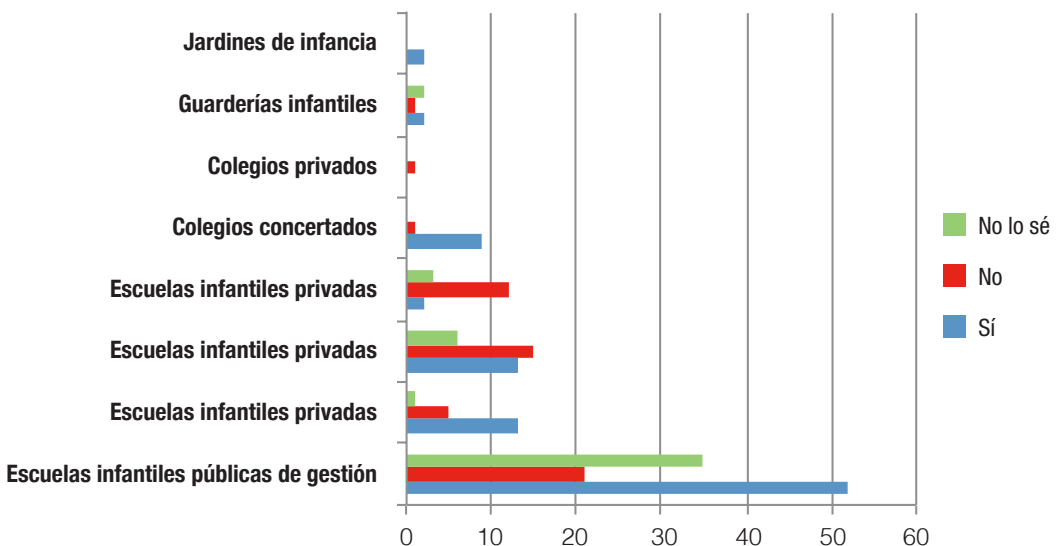
Una de las condiciones necesarias que puede garantizar la participación de las trabajadoras y los trabajadores en la prevención de las empresas es la existencia de la representación sindical con funciones específicas en salud laboral.

Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadoras o trabajadores, la participación de estos se canalizará a través de representación, y de forma específica a través de la figura del delegado y delegada de prevención.

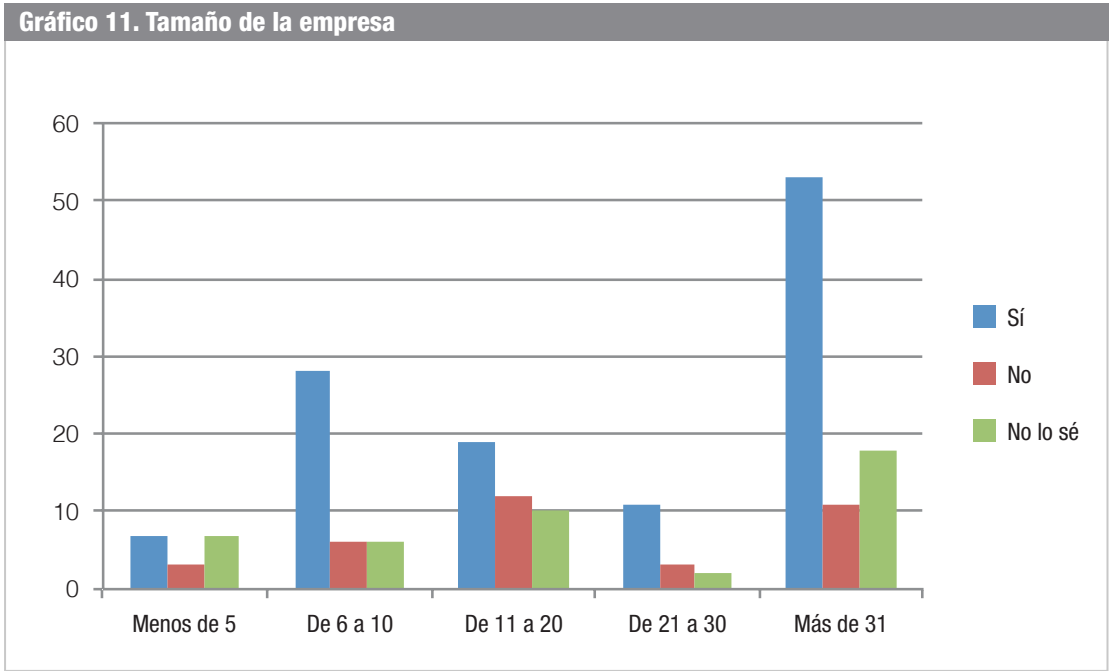
El 47% de las personas encuestadas manifiesta de forma afirmativa la existencia de esta figura. En cambio, poco más del 28% determina que en sus centros no existe delegada o delegado de prevención. Un 23% desconoce si hay o no delegados de prevención.

Gráfico 9. ¿Hay en la empresa delegadas o delegados de prevención?

La mayor parte de las personas encuestadas, como mencionamos anteriormente, se concentran en escuelas infantiles públicas de gestión indirecta y escuelas infantiles privadas concertadas. Es en estos ámbitos donde se afirma con mayor frecuencia la existencia de representación sindical en salud laboral.

Gráfico 10. Tipo de centro

Por tamaño de empresa, las personas encuestadas de centros con más de 31 trabajadoras y trabajadores manifiestan de forma mayoritaria la existencia de la figura de la delegada y delegado de prevención.



4.6. Vigilancia de la salud

Esta cuestión pretende conocer el grado de cumplimiento del derecho a la vigilancia de la salud desde el aspecto más básico, es decir, en cuanto al ofrecimiento del reconocimiento médico específico a las trabajadoras y trabajadores.

La empresa garantizará a las trabajadoras y trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

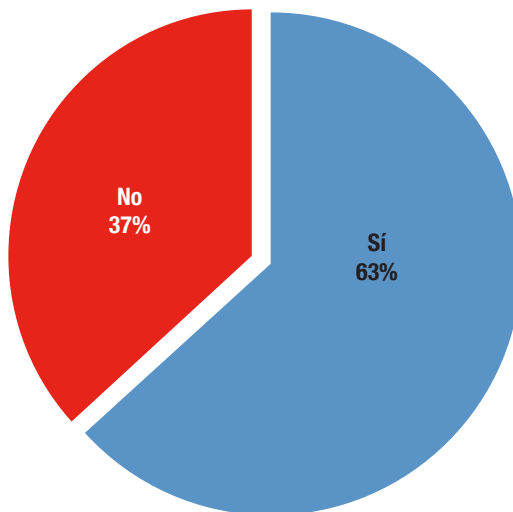
Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando estos presten su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación sindical, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o para verificar si el estado de salud de la trabajadora o trabajador puede constituir un peligro, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En este sentido, el 63% manifiesta que la empresa sí ofrece esta posibilidad.

Las y los participantes en el estudio manifiestan que los reconocimientos médicos practicados suelen ser muy básicos y no entran a valorar los principales riesgos laborales del sector como los ergonómicos o foniátricos.

“Los reconocimientos médicos son muy básicos y por tanto son ofertados por los centros a las trabajadoras y trabajadores, el problema es que los centros contratan el paquete más básico que les cubra el expediente, por lo que van solo el primer año”.

Gráfico 12. ¿La empresa te ofrece un reconocimiento médico específico?



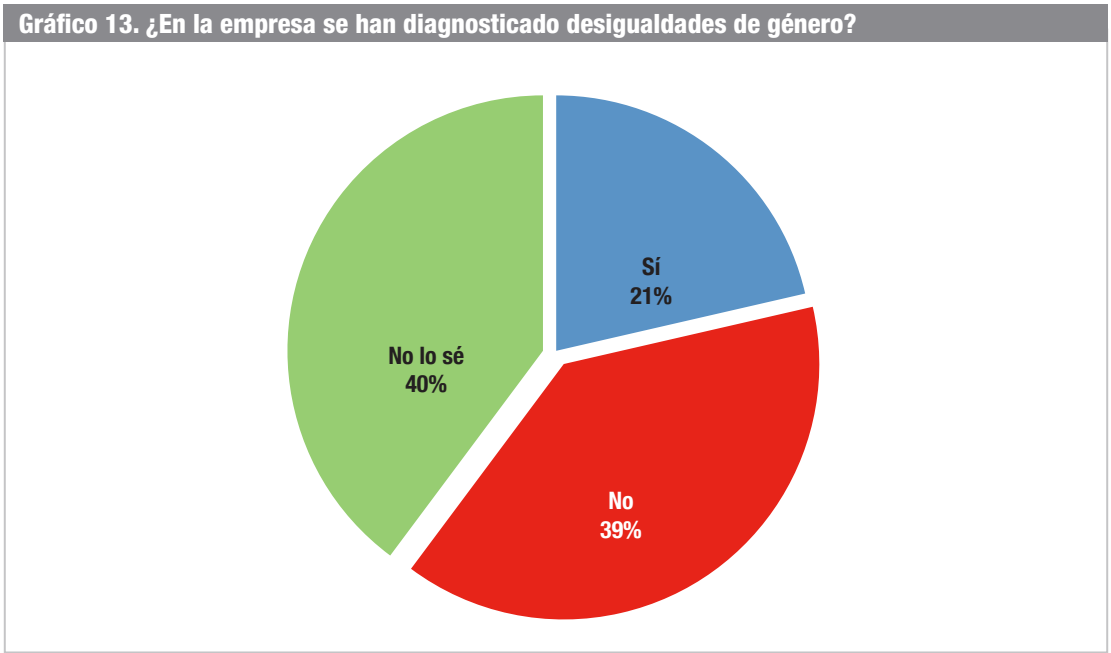
4.7. Planes de igualdad

Es un conjunto ordenado de medidas con las que se trata de alcanzar en las empresas/administraciones la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como eliminar la discriminación por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los centros de más de doscientos cincuenta trabajadoras y trabajadores tienen la obligación de que las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser, asimismo, objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

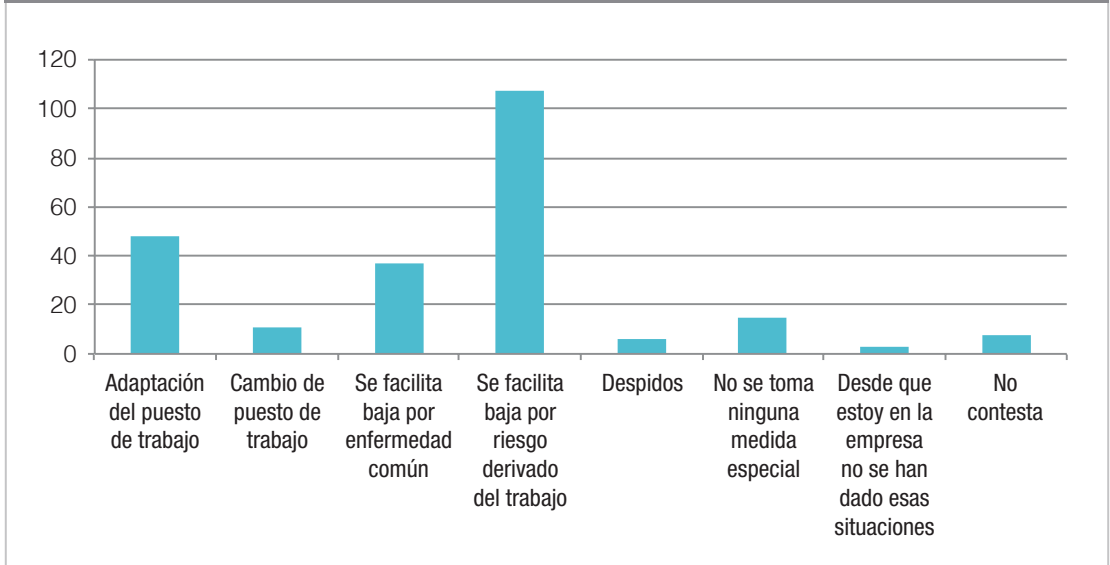
El porcentaje de empresas del sector con obligación de diseñar los planes de igualdad (empresas de más de 250 trabajadoras y trabajadores) es reducido, de ahí los datos resultantes, siendo el más significativo que el 40% lo desconoce.



En cuanto a la pregunta, “¿sabes si en la empresa se han diagnosticado posibles desigualdades en aspectos como la promoción, salario, jornada u otros y se han tomado medidas?”, el 40% de las personas encuestadas manifiesta desconocer si en la empresa se han realizado diagnósticos de desigualdad, primera fase del establecimiento de planes y medidas de igualdad. El 39% manifiesta que en su empresa no se han realizado.

4.8. Prácticas empresariales ante situaciones de embarazo y lactancia

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales recoge la obligación del empresario de adoptar las medidas necesarias para garantizar la salud reproductiva de la población trabajadora. Por ello, debe evitarse cualquier exposición a riesgos que puedan afectar la salud reproductiva, la salud de la mujer embarazada o lactante, o la salud de la descendencia.

Gráfico 14. Medidas aplicadas en las empresas ante las situaciones de riesgo ante embarazo y lactancia

Más de la mitad de las empresas ante este tipo de situación facilita la baja por riesgo, siendo esta la medida más adoptada.

Se sabe con certeza que algunas condiciones de trabajo (fatiga, estrés, tóxicos, condiciones ambientales, etc.) pueden reducir la capacidad de lactar e incluso interrumpir la lactancia de mujeres trabajadoras; además, la exposición a algunos contaminantes (tóxicos, radiaciones ionizantes, etc.) puede poner en riesgo la salud de los bebés lactantes.

En este sentido, hay que tener en cuenta que el Art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece toda una secuencia de actuaciones previas a la baja laboral, que deben empezar por la adaptación del puesto de trabajo. En cambio, solo un 24% de las personas encuestadas manifiesta que se han adoptado este tipo de medidas en su empresa.

El convenio del sector de asistencia y educación infantil recoge la baja laboral a partir de la semana 21 de embarazo, por lo tanto la mayoría de las empresas no toma ninguna medida especial para poder adaptar el puesto de trabajo. No obstante, esta medida no garantiza la seguridad del embarazo desde su concepción hasta la 21 semana. Por ejemplo, las siete primeras semanas de gestación son especialmente importantes porque el embrión es especialmente sensible a la acción de agentes externos.

5. Riesgos laborales

Uno de los objetivos perseguidos en este estudio diagnóstico ha sido identificar los principales factores de riesgo a los que pueden estar expuestas las trabajadoras y los trabajadores del sector. A continuación recogemos la percepción de las personas encuestadas (incluyendo sus propias expresiones), así como de las conclusiones de los grupos de discusión a este respecto diferenciados en tres bloques:

5.1. Riesgos generales

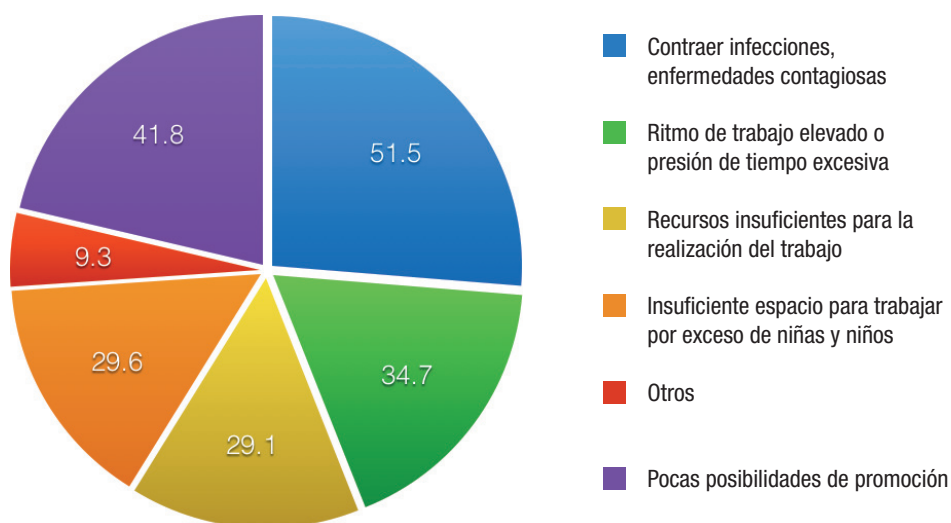
En base a los resultados obtenidos a partir del análisis de los cuestionarios, destacan como situaciones de riesgo, por su mayor porcentaje frente al resto: el riesgo biológico –en concreto el riesgo de contraer infecciones– y el riesgo psicosocial, más específicamente la escasa posibilidad de promoción.

Más de la mitad de las personas encuestadas, un 51,5%, refieren que **contraer infecciones o enfermedades contagiosas** es la situación a la que más expuestas se encuentran, seguido con un 41,8% por la **escasa posibilidad de promoción** en su puesto de trabajo, así como el 34,7% que **señala el ritmo de trabajo y la excesiva presión del tiempo**.

Ahora bien, cabe destacar otras dos situaciones que señalan en torno a un 30% de las personas encuestadas: **los recursos insuficientes para el desarrollo del trabajo y el espacio insuficiente para trabajar por el número elevado de niños y niñas por aula**.

De nuevo vuelven a aparecer los factores psicosociales, el escaso apoyo de la dirección del centro o personal superior jerárquico representado con un 23,5% de respuesta, seguido de la percepción de insuficiente trabajo en equipo o en colaboración (20,4%) y por último la manifestación de una insatisfactoria organización de horarios o turnos de trabajo (alrededor de un 13%).

Tan solo un 9,3% refiere otro tipo de situaciones que pueden agruparse como **riesgos en el lugar de trabajo**. Como parte de este porcentaje de riesgo, el almacenamiento inadecuado o inseguro representa un 23,5% de la preocupación, en segundo lugar la insuficiencia o inadecuación de vestuarios y aseos, con un 22,4% y riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

Gráfico 15. ¿Consideras que en tu puesto de trabajo pueden darse alguna de estas situaciones de riesgo?

Vamos a detenernos en explicar en qué consisten estas exposiciones:

➔ Exposición a riesgo biológico

La obligación de prevención del riesgo biológico en el medio laboral consiste en tomar medidas para evitar daños a la salud originados en agentes biológicos con capacidad infecciosa presentes.

Los agentes biológicos con capacidad infecciosa pueden ser diversos (virus, bacterias, parásitos, hongos o esporas, toxinas, endotoxinas, cultivos celulares, etc.). Para que este contacto se produzca debe existir una vía de transmisión que permita que el agente entre en contacto con el órgano o sistema dónde puede causar daño.

La actividad desempeñada por el sector es un claro ejemplo donde puede haber exposición a riesgos biológicos en los que la transmisión se da de persona a persona. Por tanto, esta exposición viene determinada por la actividad en sí, al estar en contacto permanente con los niños y niñas.

Las trabajadoras y trabajadores son conscientes de esta exposición y manifiestan la falta de recursos para poder combatirla de alguna manera, además de los problemas existentes para el reconocimiento de los daños a la salud consecuentes como de origen laboral.

“Por salud, también quiero hacer mención a todas las enfermedades contagiosas a las que estamos expuestas (gastroenteritis, conjuntivitis,...) sin respaldo de ningún tipo o medidas de protección necesarias (guantes, jabones, ropa...)”.

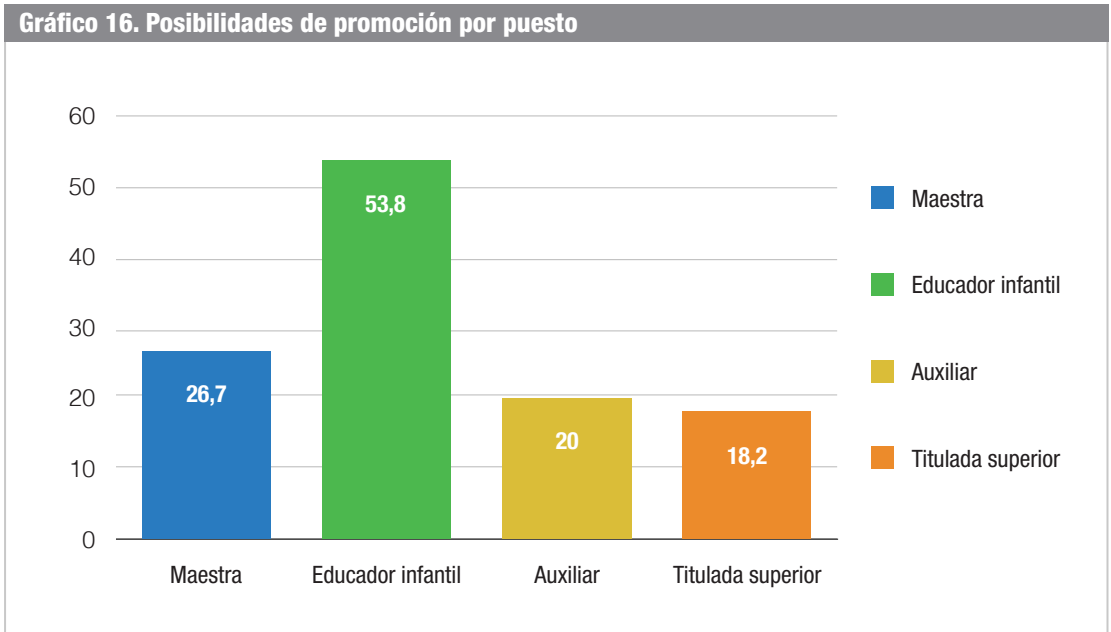
“Nuestro sector está expuesto a muchas enfermedades contagiosas. En consecuencia se debería tener en cuenta como un riesgo laboral y no ser motivo de baja por enfermedad común con el descuento de salario que venimos padeciendo en los últimos tiempos”.

➔ **Factores psicosociales**

Los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo, para las que tenemos estudios científicos suficientes que demuestran que perjudican la salud de las trabajadoras y trabajadores.

La escasa posibilidad de promoción es la segunda situación de riesgo de mayor relevancia, según los resultados obtenidos. Este un factor de riesgo relacionado con la organización del trabajo.

Al cruzar esta variable con el sexo, un 43,1% de las mujeres señalan esta opción por orden de importancia, frente al 12,5% de hombres. Al diferenciar por puestos de trabajo, un 53,8% de las educadoras y educadores consideran esta una situación de riesgo importante, reduciéndose a casi la mitad en el caso de las maestras y siendo inferior en los puestos de auxiliar (20%) o titulada superior (18,2%).



El escaso apoyo de la dirección del centro o personal superior jerárquico, el insuficiente trabajo en equipo o en colaboración y la insatisfactoria organización de horarios o turnos de trabajo son situaciones también identificadas como de riesgo y relacionadas con la organización del trabajo.

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y, a largo plazo, enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales.

Podemos identificarlos a partir de cuatro grandes grupos de riesgo:

1. **Exceso de exigencias psicológicas del trabajo.** Cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.

“El personal de los centros infantiles tiende a tener estrés a causa de la excesiva responsabilidad”.

“El jardín de infancia tiene alto riesgo de desgaste físico y psicológico. Muchos niños por nivel y pocas ayudas”.

“La ratio de los alumnos es muy elevada (25 niños en aulas de 3 años)”.

“Las aulas se ordenan a ratos, sobre la marcha. Haces malabares”.

“La técnico que estaba con los bebés estaba de baja por depresión y yo me tenía que organizar para estar con ellos y con los míos, y el jaleo que había...”.

“El aula es demasiado pequeña (...), los niños, metidos todo el día en el carro, se agobiaban (...)”.

“A las técnicas se les daba de alta como auxiliares...”.

2. **Falta de influencia y de desarrollo en el trabajo.** Cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no ofrece posibilidades de aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares o no podemos decidir cuándo se hace un descanso.

“Tener horas lectivas y no lectivas. La Consejería de Educación no reconoce el trabajo como educativo en sus escuelas infantiles, todas las horas de trabajo son para la atención a los niños y niñas, es jornada laboral no escolar”.

“Ejerzo tareas de administración la mitad del tiempo”.

3. **Falta de apoyo social y de calidad de liderazgo.** Cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de las personas superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.

- 4. Escasas compensaciones del trabajo.** Cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.

“Sobre todo, no me siento valorada para nada en mi trabajo, al contrario. Mi situación en la empresa ha ido a peor”.

“El salario es muy pobre para todo lo que se trabaja”.

A su vez, en este sector tan feminizado es importante destacar la doble presencia: el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres. La información sobre la exposición a este factor de riesgo en este sector es tratada más adelante en el capítulo sobre la “situación específica de las mujeres”.

Aparece también como un factor a tener en cuenta la relación con los padres que, aunque plantea algunos problemas relacionales, los participantes en los grupos de discusión no lo mencionan como un factor de riesgo particularmente grave. La relación ha cambiado y en general no son fuente de conflicto, salvo casos muy particulares:

“Los padres ahora son más mayores y si les llamas es para molestar, porque les rompes su ritmo”.

“Cuando les dices algo del niño que no les gusta”.

“Los padres participan”.

“En la privada y donde hay un empresario no puedes decirle cosas al padre”.

➔ Riesgos derivados de las condiciones de seguridad en los lugares de trabajo

Cuando hablamos de lugar de trabajo nos estamos refiriendo a aquellas áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en la que las personas deben permanecer o a las que deben acceder como parte de su trabajo. Sin embargo, no se debe olvidar que también puede acudir y/o permanecer público, clientes, pacientes o usuarios de servicios.

Los lugares de trabajo deben cumplir una serie de características estructurales y de orden y limpieza, iluminación, condiciones ambientales, etc., de modo que no den lugar a riesgos, ni perjudiquen la salud y la seguridad de las personas que allí trabajan. Y estas características se deben corresponder con la actividad que se realiza, el número de personas que trabaja o visita el centro y las sustancias y materiales que se utilizan o se almacenan.

Las consecuencias de los lugares de trabajo mal diseñados pueden ser múltiples, ya que pueden ser la causa de problemas musculoesqueléticos, estrés, dolores de cabeza, accidentes, etc. Estos aspectos se han de tomar en cuenta en la evaluación de riesgos.

En cualquier caso, todo centro de trabajo debe organizar el mantenimiento de los edificios y el plan de prevención y de emergencias y primeros auxilios. Esto es válido tanto para los grandes complejos industriales diseñados y construidos con los mejores y más modernos medios como para los pequeños talleres ubicados en cualquier sitio, pasando por variados tipos de oficinas y despachos.

El espacio insuficiente para trabajar por el número elevado de niños y niñas por aula, el almacenamiento inadecuado o inseguro o vestuarios y aseos insuficientes e inadecuados son los principales elementos indicados por las personas participantes en el estudio como condiciones de trabajo inadecuadas. Además, señalan las elevadas temperaturas que se alcanzan en mucho de los centros en verano y los escasos medios para su regulación.

“Creo que en la educación infantil faltan espacios para que las educadoras preparen sus actividades, informes etc... en horas de trabajo”.

“En verano, la temperatura del aula puede llegar a los 30 grados. El ayuntamiento, titular del centro, nos dice que nos pueden instalar ningún aparato de ventilación por estar prohibido”.

5.2. Riesgo ergonómico

Unas inadecuadas condiciones de trabajo pueden suponer la exposición a factores de riesgo ergonómico. Esta exposición, permanente a lo largo de la jornada de trabajo y continua en el tiempo, con mucha probabilidad provocará daños a la salud por trastornos musculoesqueléticos (TME).

Los TME se encuentran entre los problemas más importantes de salud en el trabajo, tanto en los países desarrollados como en los que están en vías de desarrollo. Afectan a la calidad de vida de la mayoría de las personas durante toda su vida y su coste anual es muy alto. La mayor parte de estos trastornos producen molestias o dolor local y restricción de la movilidad, que pueden obstaculizar el desarrollo normal del trabajo y de otras tareas de la vida diaria.

Las actividades de la población objeto de estudio, según los datos recogidos y detallados a continuación, conllevan la realización de esfuerzos físicos. En concreto, el tipo de esfuerzo a que se refiere la población encuestada se incluye en los denominados riesgos biomecánicos; cargas, posturas forzadas y movimientos repetitivos.

El gran impacto del riesgo ergonómico en el sector es evidenciado tanto por los resultados de la encuesta como por los grupos de discusión, siendo los TME los daños a la salud más frecuentes y la espalda la parte más afectada. La percepción de las trabajadoras y los trabajadores es que incluso para ellas es más importante este tipo de problemas que los derivados de los riesgos foniátricos.

“Yo tengo problemas en las cuatro últimas vértebras”.

“Además de la voz, los problemas de espalda y huesos son básicos en nuestra profesión, sobre todo cuando van pasando los años”.

“Donde más problemas de salud tengo es en la espalda, ...”.

“Se debería valorar que en la primera etapa de infantil hay más riesgos que la voz. La espalda principalmente, y también enfermedades comunes como gripe, gastroenteritis...”.

“Cargamos mucho la espalda... Considero que mi problema no es tanto del desgaste de la voz, sino de espalda”.

“Las contracturas, tendinitis, hernias de disco y dolor de espalda son normales en nuestra profesión, y no se trabajan a fondo en prevención de riesgos como enfermedades profesionales”.

“La mayoría de compañeras y compañeros de infantil tienen problemas de espalda o de garganta. Yo he pedido el traslado a primaria porque tengo muchos problemas de espalda y cuello que me obligan a causar baja en muchas ocasiones”.

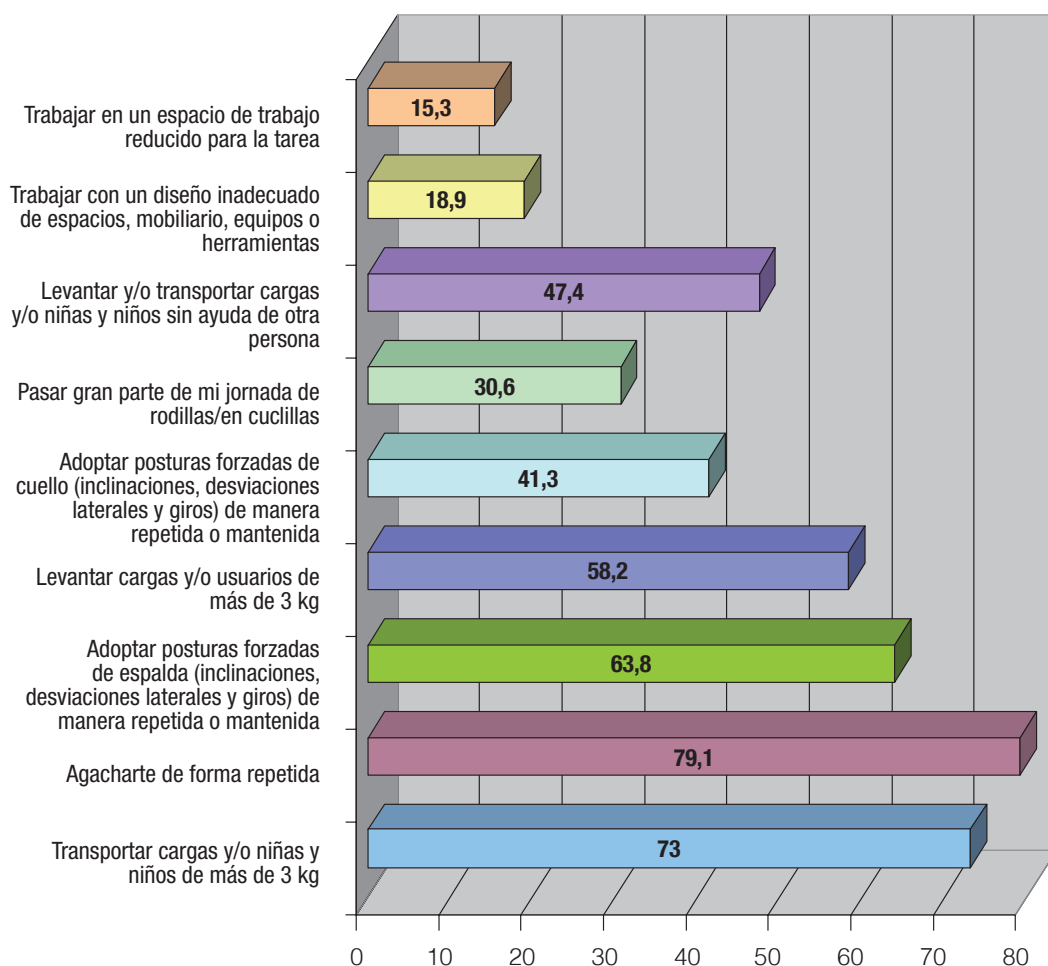
En cuanto a los factores de riesgo ergonómicos en el sector, del análisis de los cuestionarios se extrae que **el 79,1% de la muestra señala como riesgo más importante en su puesto de trabajo agacharse de forma repetida, seguido de transportar cargas (73%) y adoptar posturas forzadas (63,8%).**

La manipulación de cargas se repite como un riesgo asociado a la tarea a lo largo de la encuesta, ya sea en forma de levantamiento (58,2%) o por hacerlo sin ayuda de otra persona (47,4%).

A su vez, destaca en este punto un 41,3% que señala el riesgo de adoptar posturas forzadas de cuello (inclinaciones, desviaciones laterales y giros) de manera repetida, seguido de un 30,6% que manifiesta pasar gran parte de la jornada de rodillas o en cuclillas.

Además, un porcentaje relevante señala el diseño inadecuado de espacios, mobiliario, equipos y herramientas (18,9%), así como trabajar en un espacio reducido (15,3%).

Gráfico 17. Exposición a riesgo ergonómico



Según la opinión de las personas participantes en el estudio, las causas de la exposición a estos factores de riesgo vienen determinadas por:

- **Exigencias de la propia actividad**, entre las que se destaca que el cuidado de los niños y niñas conlleva la realización de movimientos repetitivos, rotaciones de tronco y que se adopten posturas forzadas.

“Coge un niño, súbelo, agáchate, coge otro niño”.

“Para lavar las manos a los niños hay que estar agachado y con la espalda rotada. Yo me puse una sillita”.

“Las trabajadoras tienen que agacharse y levantarse muchas veces con los enanos”.

- **Falta de adaptación de los puestos de trabajo.** El mobiliario está adaptado a los niños y niñas, no a las trabajadoras o trabajadores, lo que conlleva la necesidad de agacharse durante la mayor parte de la jornada laboral para estar al nivel de los niños provocando una sobre carga de la parte baja de la espalda.

Un ejemplo muy mencionado son los cambiadores. Estos no están adaptados a las necesidades de las trabajadoras y trabajadores, ni desde el punto de vista ergonómico, ya que suelen ser muy altos, ni tampoco por su ubicación o sus características, pues pueden dificultar el poder controlar a los demás mientras se cambia a un niño o una niña (en muchos casos estos están de cara a la pared). En este sentido, se debería valorar la participación de las trabajadoras y trabajadores en la decisión de dónde situar los cambiadores. Algunos testimonios:

“El mobiliario ofrecido por el ayuntamiento no es el más adecuado para nuestra espalda. Forzamos demasiado la espalda. También las ratios de los niños”.

“Los cambiadores están apartados del aula por sanidad, con lo que para poder ver a todos los niños hay que tomar posturas forzadas e inadecuadas”.

“Tenemos las escaleritas para los cambiadores, pero si tienes muchos niños y tienes 10 minutos para cambiarlos no tienes tiempo para esperar a que los niños suban la escalerita y los terminas cogiendo tu”.

Se manifiesta que no tiene sentido modificar el mobiliario, ya que de todas formas tienen que adaptarse a la altura de los niños y niñas:

“Yo, como profesional, para estar con ellos, me pongo a su altura”.

- **Espacio insuficiente** para trabajar por el número elevado de niños y niñas por aula.
- Un factor de riesgo es la **falta de personal**, que implica unos ritmos de trabajo elevados, demasiados niños/niñas a cargo, necesidad de realizar varias tareas al mismo tiempo o no poder prestarles atención a todos adecuadamente, con las consiguientes situaciones de estrés y tensión.
- **Falta de formación e información.** Escasa formación sobre riesgos laborales, su detección y prevención, e incluso sobre el empleo de medidas preventivas implantadas en el puesto que son medidas necesarias –aunque insuficientes por sí solas para solucionar los problemas derivados de una mala organización del trabajo o el diseño incorrecto de los puestos de trabajo–.

“Se necesitan más cursos que nos ayuden a nuestra preparación corporal y postural en el trabajo”.

Un aspecto a tener en cuenta, y que surge en las encuestas, son las variables individuales: edad, antigüedad, sexo, formación recibida en salud laboral y sobre el proceso de trabajo, conocimiento y experiencia en el puesto, las dimensiones corporales y el estado de salud:

“Los problemas en las escuelas infantiles, después de trabajar 40 años, son problemas de rodilla, tendinitis en hombros, problemas en la zona lumbar y sobrecarga muscular generalizada”.

“Antes hacía las asamblea tirada en el suelo y ahora utilizo una sillita”.

La problemática en el reconocimiento del origen laboral de los TME es también señalada como una cuestión a resolver. El tratamiento de estas lesiones como enfermedad común es un hecho. Si añadimos la edad y el sexo, tenemos garantizado que la mutua no se encargará de la gestión sanitaria y económica de estos problemas.

“Si tienes treinta y pico años, te dicen que eres muy mayor y que son normales los problemas de espalda”.

Por último, destacar que las personas encuestadas apuntan a la necesidad de realizar un estudio más exhaustivo de la exposición a riesgo ergonómico:

“En este cuestionario falta un estudio exhaustivo de los problemas musculares y de espalda que tenemos tan a menudo las educadoras de educación infantil de niños/as de primer ciclo de dicha etapa. Gracias por vuestro interés en nuestra salud”.

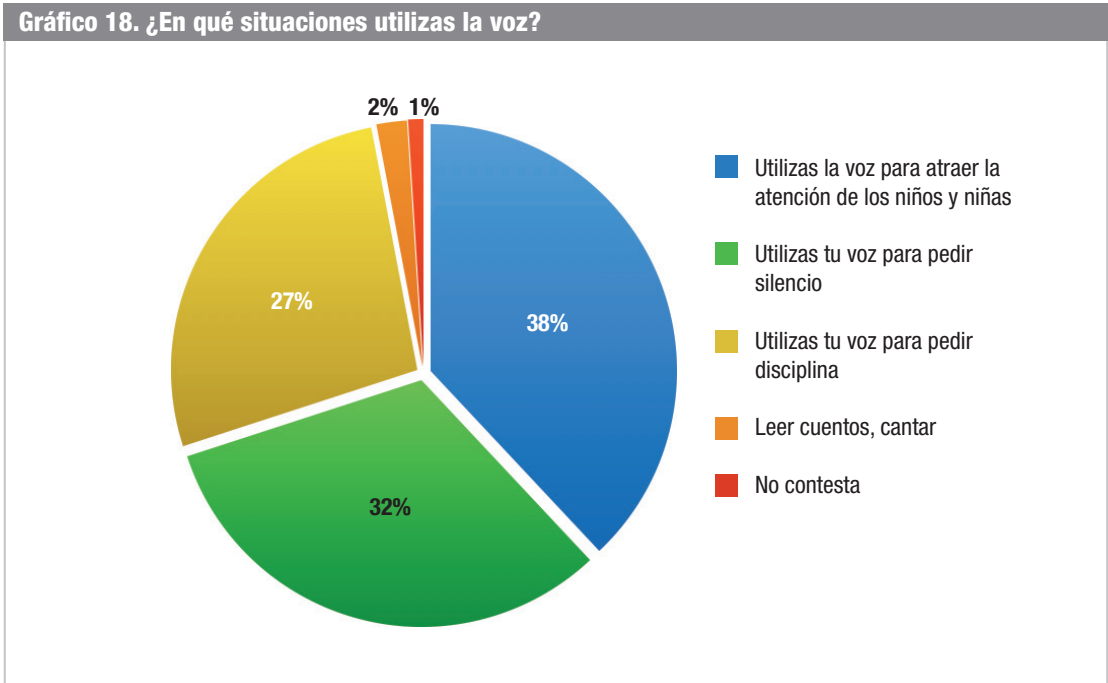
5.3. Riesgo foniátrico

Hay ocupaciones caracterizadas por la necesidad socio-profesional de hablar. Son aquellas en las que las personas desarrollan su actividad utilizando la voz como “herramienta” habitual y, a menudo, fundamental de su trabajo. Estas ocupaciones pueden estar expuestas a sobreesfuerzos en el trabajo que afecten a su salud vocal y, por tanto, requieren que se adopte un enfoque preventivo para su protección.

Cuando las tareas incluyen la “necesidad socioprofesional de hablar”, el plan de prevención de riesgos laborales debe incluir medidas para evitar la sobredemanda vocal y para reducir el riesgo de disfonía y de patología profesional de la voz. Se evaluarán también los factores de riesgo del esfuerzo vocal.

Hay que tomar en cuenta que las patologías de la voz tienen una naturaleza multicausal porque, si bien se originan en una utilización de la voz con sobredemanda, las condiciones de trabajo pueden exigir esta sobredemanda.

La voz es el principal instrumento de trabajo del colectivo objeto de estudio en el sector de asistencia y educación infantil. Se fuerza cuando se utiliza para atraer la atención de los niños y niñas, pedir silencio o disciplina. El 38% de las personas encuestadas utilizan la voz para atraer la atención de niños y niñas, el 32% para pedir silencio, el 27% para pedir disciplina y solo en un 2% para leer cuentos o cantar.



Las trabajadoras y trabajadores del sector imparten entre 31 y 40 horas lectivas semanales divididas entre aula, patio y las salas de usos múltiples, con una exposición a temperaturas altas y cambios bruscos, con ruido de fondo e inadecuada ventilación.

Este esfuerzo lleva una serie de síntomas asociados. En los datos sobre los síntomas aparecidos en los dos últimos años, solo un 2,6% de las personas encuestadas no ha tenido ningún tipo de síntoma relacionado con el uso de la voz. En cambio, si necesitan asistencia acuden al médico de la seguridad social. El contacto con la mutua es prácticamente nulo.

Según las conclusiones del trabajo realizado, la mayor parte de las trabajadoras y trabajadores del sector no son conscientes de la importancia de la prevención de las patologías de la voz, para lo que es imprescindible la formación para la prevención del daño: los llamados cursos de didáctica de la fonación. Por otro lado, manifiestan que no se recibe formación para el uso de la voz.

Los factores sobre los que es posible actuar, y por tanto analizar, para intervenir en la exposición a riesgo foniátrico son:

→ La organización del trabajo

El esfuerzo de comunicación está destinado tanto a transmitir conocimientos como a mantener la atención del alumnado, y la efectividad de ese esfuerzo se ve modificada por un conjunto de factores organizativos del trabajo, en particular el contenido de la tarea.

Además, la aparición de alteraciones de la función vocal genera limitaciones en la expresión vocal, pudiendo causar estrés y ansiedad, aumentándose así el riesgo de impacto en su salud. Por tanto, en la evaluación del riesgo de la patología vocal derivada de la organización del trabajo se deben considerar los siguientes factores:

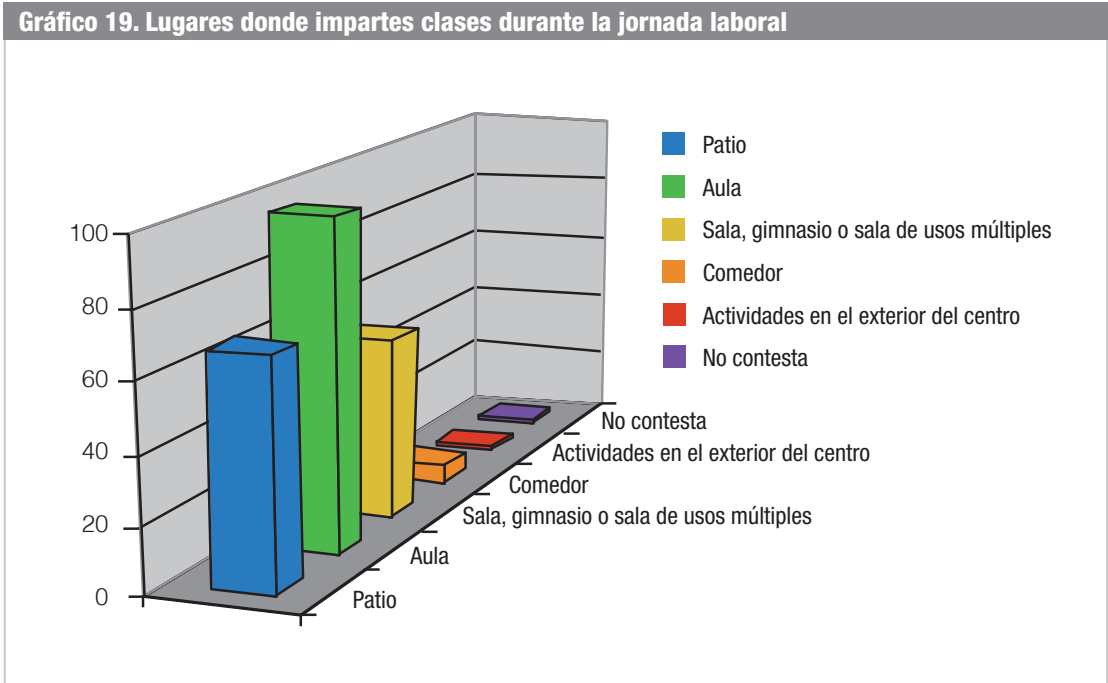
- Factores de contratación: estabilidad en el empleo.
- Factores de organización del trabajo: claridad en las tareas y responsabilidades, apoyo organizativo, etc.
- Factores interpersonales del trabajo: existencia de relaciones sociales de apoyo, conflictos, etc.
- Las características del alumnado: edad, necesidades educativas especiales. La ratio docentes/alumnado, etc.
- Tipo de materia impartida: la materia puede determinar gran parte del esfuerzo vocal por la centralidad del uso de la voz. No solo la enseñanza del canto, sino también otras situaciones pedagógicas como la educación física, etc., pueden conllevar grandes esfuerzos vocales.
- Organización del tiempo de trabajo/duración del esfuerzo vocal.
- La duración de la jornada y de las pausas, y en particular, la duración de las situaciones pedagógicas que exigen la utilización de la voz (recreos, etc.) y los descansos que permitan la recuperación.
- Duración del esfuerzo vocal durante la jornada laboral, medido en horas dedicadas a la impartición.

➔ **Características de los lugares de trabajo**

Las principales características de los locales y del ambiente de trabajo que condicionan la necesidad de que los docentes tengan que realizar un esfuerzo vocal, son las siguientes:

- Contaminación acústica/ruido de fondo.
- Características acústicas de los locales.
- Calidad del aire en el ambiente de trabajo/contaminación.
- Condiciones termohigrométricas: temperatura y humedad.
- Humedad relativa.
- Velocidad del aire.

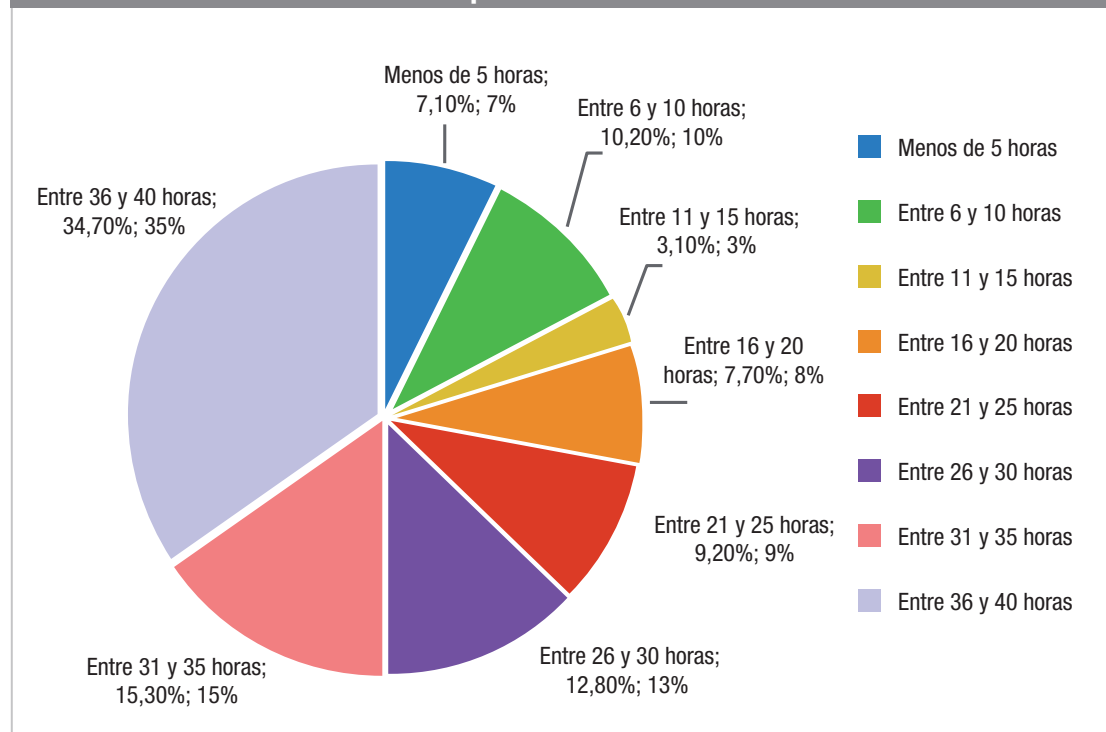
En cuanto a los lugares donde transcurre su jornada laboral, el 97,41% señala el aula como su lugar de trabajo, además de un 67,3% que realizan parte de su jornada al aire libre (patio) y un 54,1% en la sala de usos múltiples y el gimnasio.



➔ Número de horas lectivas impartidas a la semana

Como mencionamos anteriormente, el 34,7% de las personas encuestadas trabajan entre 36 y 40 horas semanales, un 15,3% lo hace entre las 31 y 35 horas y un 12,8% lo hace entre 26 y 30 horas. Esto supone que más de la mitad de la muestra (55,8%) trabaja por encima de las 16 horas semanales.

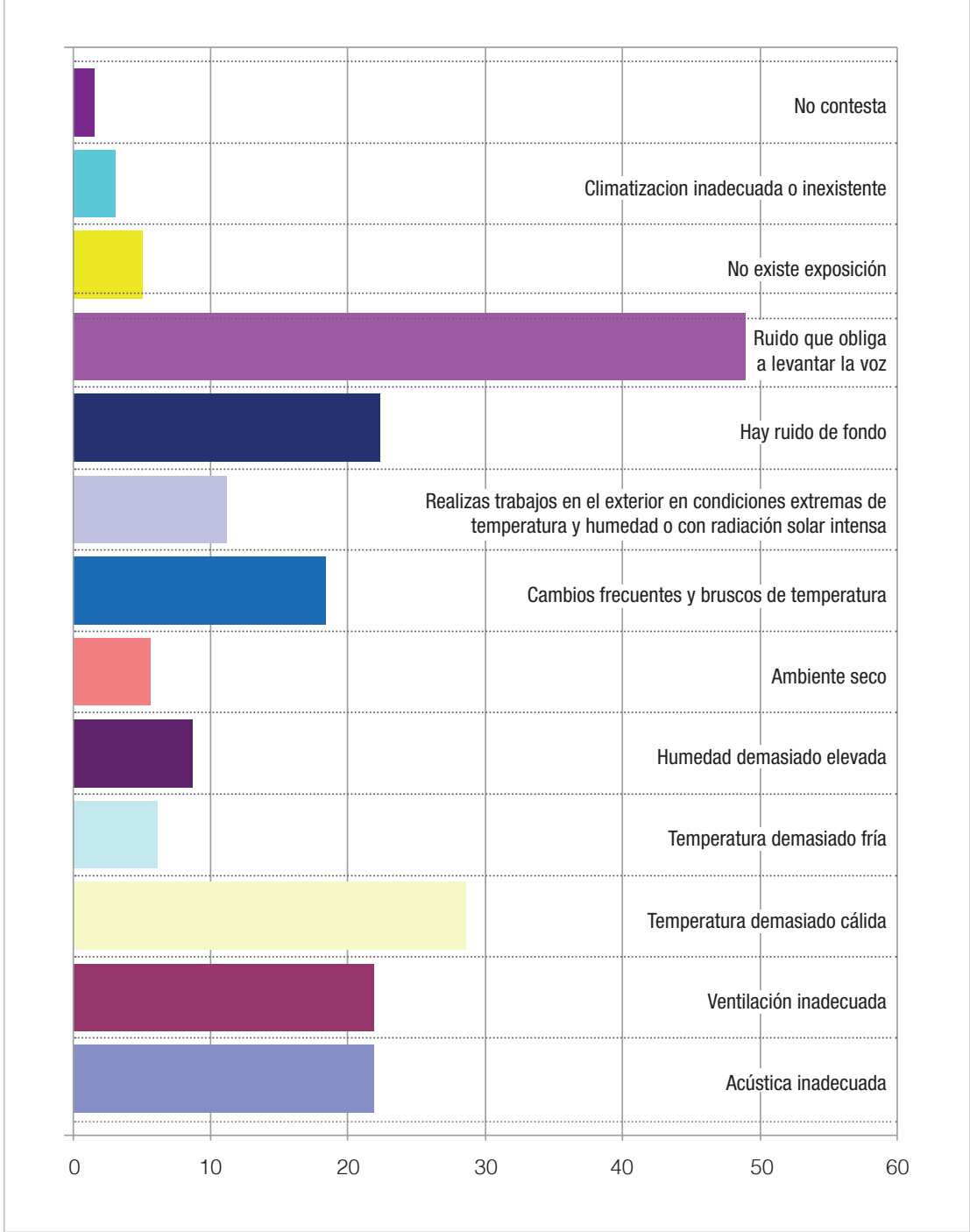
Gráfico 20. Número de horas lectivas impartidas a la semana



➔ Exposición a condiciones ambientales

Cabe destacar la exposición al ruido, con un total de un 74% de respuesta, como una de las exposiciones que más repercute en el desarrollo de su actividad, distinguiendo, por un lado, el ruido que obliga a levantar la voz —en más del 50% del total de la exposición— y, por otro lado, el ruido de fondo en alrededor de un 20%. Le siguen la temperatura demasiado cálida (28,61%), las inadecuadas condiciones de ventilación (21,9%) y los cambios bruscos y frecuentes de temperatura (18,4%).

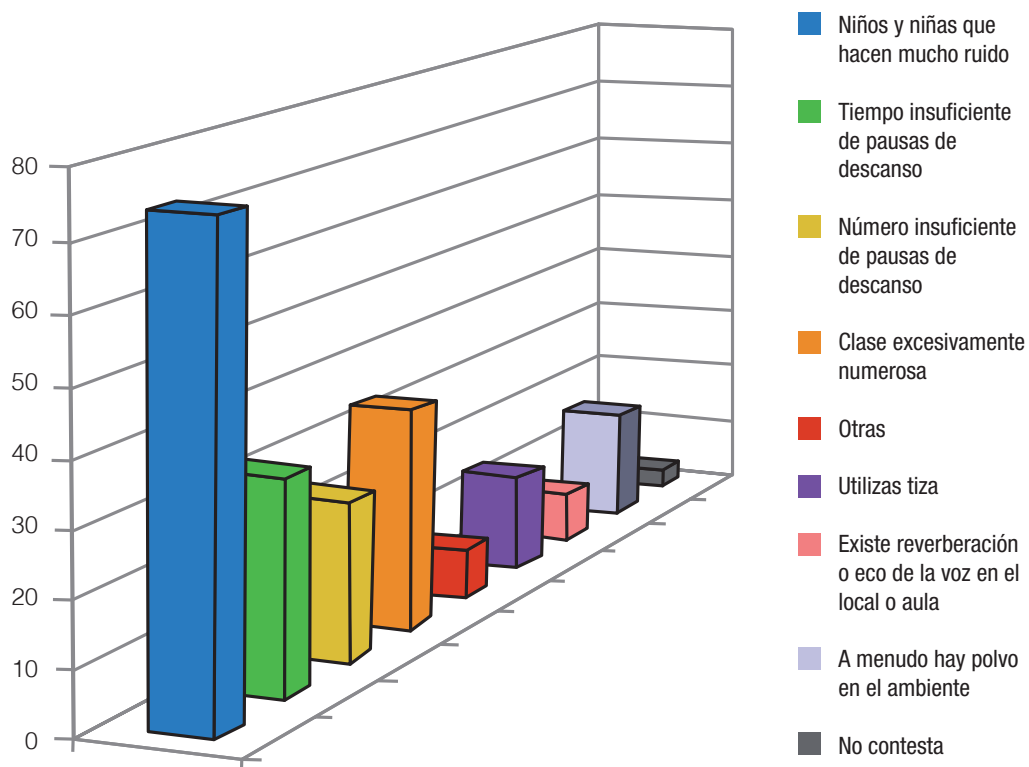
Gráfico 21. Exposición a condiciones ambientales



→ Circunstancias que concurren en el lugar de impartición

Cabe destacar que, de las detalladas en el cuestionario, la circunstancia que más afecta a las personas encuestadas es la correspondiente a la exposición al ruido (en este caso provocado por los niños) en un 74%, seguida de tres circunstancias pertenecientes al grupo de condiciones de trabajo: clase excesivamente numerosa (34,7%), tiempo insuficiente en las pausas de descanso (33,2%) y número insuficiente de pausas de descanso (25%).

Gráfico 22. Circunstancias, dentro del aula, que agravan las condiciones ambientales



➔ **La formación y la técnica vocal de las trabajadoras y los trabajadores**

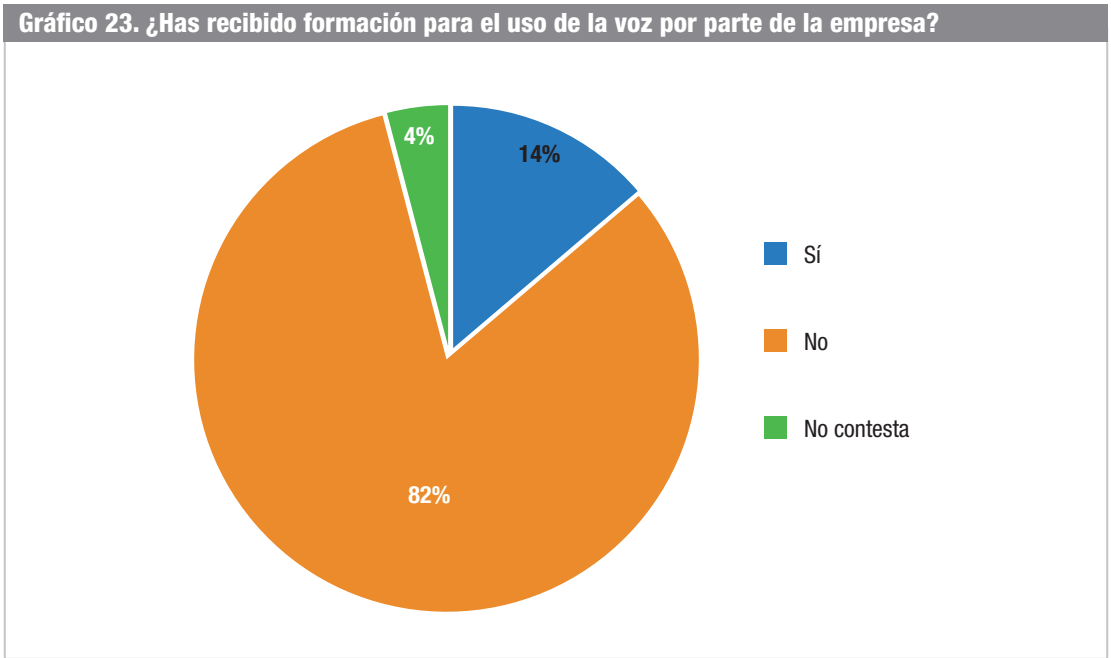
En general, las personas expuestas a sobreesfuerzo vocal tienen que estar informadas de los mecanismos de alteración de la salud vocal para que sepan identificar problemas y actuar en consecuencia. También deben identificar los hábitos fonatorios perjudiciales (carraspeo, chillidos, etc.) y las costumbres beneficiosas (calentamiento vocal, beber abundante agua, descansos, etc.).

Deben conocer los factores de riesgo de su puesto y las herramientas que la empresa pone a su disposición para reducirlos. Esta información permitirá una mejor autoevaluación del esfuerzo vocal y dará a las trabajadoras y los trabajadores la oportunidad de identificar su problema en este campo en etapas precoces.

La técnica vocal debería ser considerada como una habilidad profesional necesaria para evitar el sobreesfuerzo por un uso intensivo de la voz, y esta técnica puede aprenderse.

Aquellas personas que no dominen naturalmente la técnica vocal deben poder acceder a cursos de técnica vocal o, en su caso, cuando el daño ya se ha causado, a rehabilitación.

Sobre este aspecto, el 82,1% de las personas encuestadas no han recibido formación para el uso de la voz.



Algunos comentarios que corroboran la preocupación por esta medida:

“Creo que sería muy adecuado recibir información sobre todo sobre los riesgos foniátricos, ya que, aparte de los riesgos ergonómicos, la voz es una de las herramientas que más utilizamos”.

“Debería ser obligatorio algún tipo de curso o formación para un buen uso de la voz”.

“Tenemos buena formación en riesgos laborales, pero en el aspecto de la voz es insuficiente”.

“Es necesaria formación foniátrica, la gente no sabe cómo utilizar la voz en cada momento”.

“Debería haber una asignatura dentro de la formación del profesorado”.

“No sabía que había cursos especiales que enseñaban a tratar la voz si no era como rehabilitación”.

→ Daños a la salud

La alteración de la voz (voz anormal o disfonía) es un cambio en la calidad de esta. La aparición puntual de la disfonía se relaciona con:

- Procesos inflamatorios y congestivos.
- Situaciones de sobreesfuerzo:
 - Por hacer uso de la voz de manera continuada, durante mucho tiempo, sin descanso suficiente.
 - Por uso inadecuado de la voz, puntual, que se refiere a comportamientos vocales que suponen un gran esfuerzo (p. ej. gritar o hablar muy alto).
- El uso inadecuado de la voz habitual por una técnica vocal inadecuada.

Se habla de disfonía cuando se ven alterados los parámetros de tono, intensidad, cualidad y flexibilidad, perturbando la comunicación en distintos grados. Cuando la alteración es total se habla de afonía. Y cuando las alteraciones solo afectan a la voz cantada, se habla de disodía.

Estas alteraciones suelen mejorar o desaparecer con el reposo del habla. Sin embargo, no es raro que las personas, en su trabajo, sigan haciendo uso de su voz, realizando un sobreesfuerzo al emitir sonido. En estas situaciones no es raro el carraspeo y otras conductas que son lesivas para el aparato fonador.

Aunque no existe una voz “normal”, pues la voz de cada persona es diferente, cada uno puede valorar si la voz que está emitiendo en cada momento es la normal o se encuentra alterada.

No es raro que las trabajadoras y trabajadores sigan hablando incluso cuando sienten dificultades para mantener la voz, cansancio al hablar o perciben variaciones en la frecuencia fundamental habitual o falta de volumen.

Cuando el sobreesfuerzo en situaciones de disfonía es mantenido aparecen alteraciones de la mucosa de las cuerdas vocales y patologías que, a su vez, inciden negativamente en la función vocal. Para continuar hablando en esta situación hacen un mal uso de los componentes vocales (utilización defectuosa de algunos de los mecanismos que intervienen en la función vocal: respiración, vibración de las cuerdas vocales, resonancia, articulación, etc.).

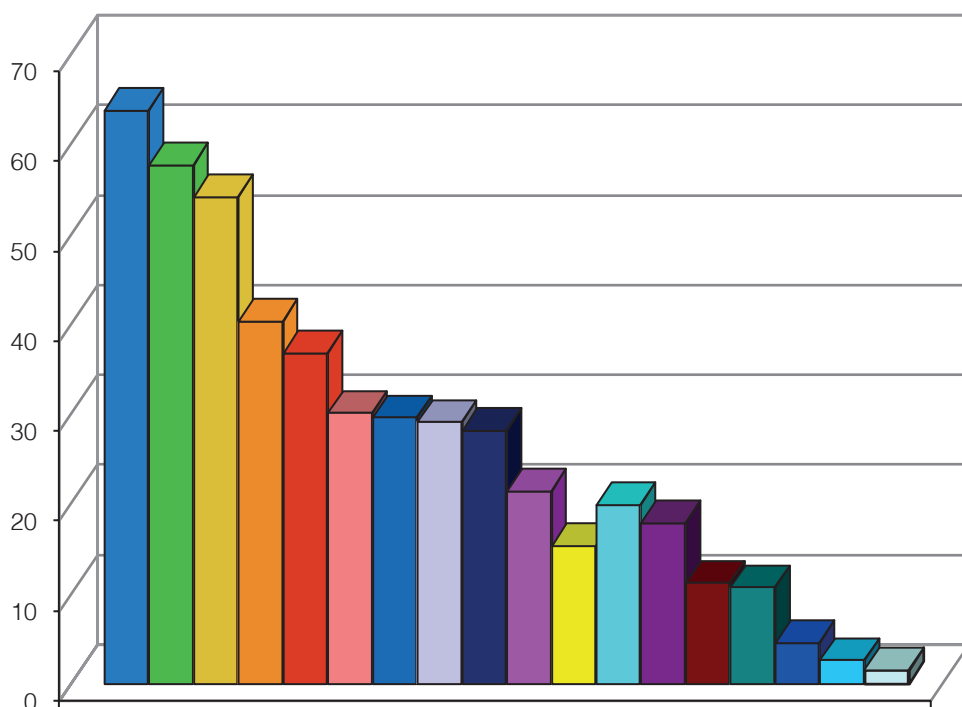
El sobreesfuerzo vocal conduce a un círculo vicioso secundario al trastorno vocal inicial, ya que al aumentar el esfuerzo a su vez se producen alteraciones orgánicas o funcionales.

Este proceso da origen a lesiones como hemorragias, edemas, nódulos, pólipos, etc.

Algunos resultados interesantes del estudio manifiestan sobre todo la elevada incidencia de estos daños en la salud, la falta de reconocimiento de los mismos como derivados del trabajo y el presentismo en los puestos de trabajo.

➔ **Síntomas presentados en los últimos 2 años**

Se obtuvo como resultado que el 2,6% de las personas encuestadas no habían tenido problemas, frente a más de la mitad (63,8%) que indicaron síntomas como ronquera, sequedad, picor, dolor, tos o afonías. El 30% refiere daños para su salud como son la pérdida de volumen, pérdida de voz o nódulos en las cuerdas vocales (1,5%).

Gráfico 24. ¿Has presentado en los últimos dos años alguno de los siguientes síntomas?

- | | |
|---|--|
| ■ Voz ronca, ronquera | ■ La voz se me quiebra al hablar |
| ■ Sequedad en la garganta | ■ Fatiga vocal |
| ■ Dolor de cuello | ■ Tendencia a perder la voz al final de la frase |
| ■ Picor, ardor en la garganta | ■ Voz grave con timbre bajo |
| ■ Incremento del esfuerzo al hablar | ■ Falta de aliento (falta de aire al hablar) |
| ■ Tos irritativa al hablar | ■ Tendencia a perder la voz a mitad de la frase |
| ■ Afonía (pérdida total de la voz) | ■ No hay problemas |
| ■ Pérdida de volumen | ■ Nódulos en las cuerdas vocales |
| ■ Problemas para hablar alto | |
| ■ Acúmulo de secreción en la garganta | |

➔ **Enfermedad profesional**

Los “esfuerzos sostenidos de la voz por motivos profesionales” están reconocidos como condición de trabajo causal de los nódulos de las cuerdas vocales. Las ocupaciones que vienen mencionadas en el listado de enfermedades profesionales como expuestas son: profesores, cantantes, actores, teleoperadores y locutores.

Sólo el 8,7% de los casos están reconocidos o en trámite de reconocerse como enfermedad profesional.



Según los datos recopilados, las enfermedades profesionales diagnosticadas han sido disfonías, faringitis, nódulos en las cuerdas vocales, seguidos de cerca de pólipos y sinusitis.

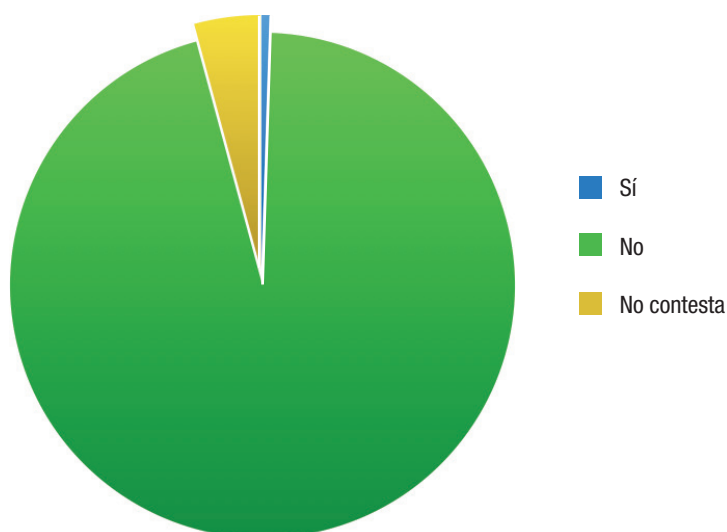
“Las enfermedades laborales en educación no están reconocidas prácticamente”.

“El cuadro de enfermedades profesionales debería ser revisable con más facilidad y debería aumentarse”.

→ Accidente de trabajo

No son muy diferentes los datos que se refieren a reconocer un diagnóstico como accidente de trabajo. Aquí, el porcentaje de respuestas negativas crece hasta un 96,4%, teniendo una respuesta afirmativa sobre el reconocimiento o trámite de reconocerse un único diagnóstico: “Rigidez de 1/3 de la cuerda vocal izquierda con cicatriz cordal”, lo que en términos absolutos es un único caso, es decir un 0,5% de la muestra.

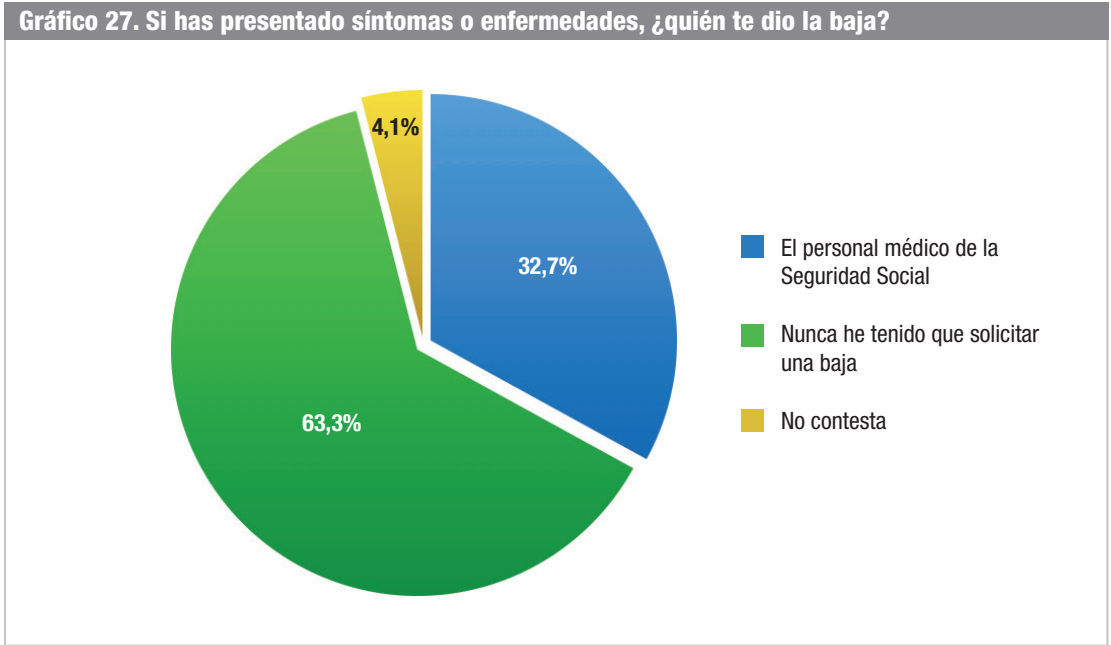
Gráfico 26. Reconocimiento de accidentes de trabajo



➔ **Bajas laborales**

El 63,3 % de las personas encuestadas refieren que no han cogido nunca una baja, mientras que hay un 32,7% que señalan que ha sido el personal médico de la Seguridad Social quien ha procedido al trámite. Alrededor de un 4% responde que no sabe o contesta.

En este punto, llama la atención que ninguna de las personas encuestadas ha señalado al personal médico de la mutua como tramitador de ninguna baja laboral.



“La mayoría no cogen la baja, es difícil que la cojan”.

“En los centros te recomiendan que vayas a la mutua cuando hay algún accidente”.

“Pero las mutuas cada vez dan menos bajas, para eso están, las mutuas están para que tú trabajes”.

6. Situación específica de las mujeres

Es sobradamente conocido que las mujeres tienen serias dificultades de acceso a actividades relacionadas con el sector de la construcción (están únicamente presentes en el trabajo administrativo), agricultura (si lo están es en la economía sumergida) y a determinadas actividades de la industria (quedan relegadas al trabajo administrativo o tareas repetitivas y minuciosas, como en el textil). Sin embargo, son espacios mayoritarios ocupados por mujeres trabajadoras aquellas ramas de actividad donde se prolongan tareas tradicionalmente asignadas a las mujeres en el ámbito familiar social: educación, sanidad, textil, servicios de limpieza, restauración y hostelería, etc.

Existen 43 ocupaciones donde solo trabajan hombres y 34 más donde estos representan más del 80% de los empleados, mientras que las ocupaciones exclusivamente femeninas son solo 5, y hay 12 más que presentan una proporción de mujeres superior al 80%. Algunos ejemplos son las empleadas domésticas, las profesionales de apoyo a la gestión administrativa, las profesoras de educación primaria e infantil y las enfermeras.

Por otro lado, mientras que las ocupaciones mayoritariamente masculinas se consideran habitualmente como cualificadas y socialmente valoradas, las ocupaciones con mayor presencia femenina están poco valoradas y asociadas a una baja cualificación.

El sector de la asistencia y educación infantil ha sido históricamente un sector muy feminizado, hasta el punto tal punto que, en sus inicios, el sistema educativo no permitía el acceso a los hombres, ya que era considerado una tarea exclusiva de la mujer, extensión de las funciones de la madre. Con el tiempo se permitió entrar a los hombres y poco a poco comenzó a aumentar su número.

"Antes, el propio sistema no permitía a los varones matricularse en preescolar, como se llamaba. Yo tengo 50 años y un año antes de que yo me matriculara un amigo no pudo hacerlo porque le dijeron que era una carrera exclusivamente para mujeres. En los tres años de estudio fui el único hombre en la clase y cuando empecé a trabajar también estuve solo muchos años. Poco a poco fueron comenzando a aparecer hombres".

"Este sector es una extensión de los cuidados de la madre".

"La educación infantil está muy feminizada, no por casualidad. Tenemos una serie de estereotipos, mandatos de género... con lo cual es muy importante estudiar el sector con perspectiva de género".

Estudio diagnóstico sobre los **principales riesgos laborales** en centros de asistencia y educación infantil **y la situación específica de las mujeres**. Riesgos ergonómicos y foniátricos

Sin embargo, en la actualidad la mayor parte del porcentaje de hombres que ocupan el sector desarrollan principalmente puestos de responsabilidad.

"En enseñanza de segundo ciclo los cargos directivos están copados por varones. Sin embargo, en 0-3 años, donde el varón no suele estar, estos son ocupados por mujeres".

"En nuestros centros, de los cinco hombres tres son directores".

Existe discriminación por razón de género por parte de los centros. En los procesos de selección se prioriza los curriculum vitae de los varones. Por otro lado, hay tareas que se considera que hacen mejor las mujeres. Ese tipo de discriminación por razón de género también se da en los padres, que consideran que los hombres no deben realizar algunas tareas (fundamentalmente relacionadas con el aseo y la higiene personal de los educandos).

"A mí me preguntaron: ¿y si una niña se hace caca?"

"Cuando llegué, dije: 'la seño soy yo', y sé que había madres peculiares..."

Existen pocas posibilidades de promoción, fundamentalmente en los centros educativos de primer ciclo (0-3 años) sin ningún tipo de concierto o convenio o en los centros asistenciales, puesto que la legislación obliga a tener, al menos, una o un maestra/o en función de determinadas proporciones, según el tipo de centro y número de alumnos. Por eso el resto de profesionales, independientemente del título de que dispongan, son contratados en categorías inferiores con salarios y condiciones laborales también inferiores al que le correspondería por titulación, mientras que las funciones que realizan son las mismas. Esta situación conlleva una sobrecualificación de las profesionales y grandes dificultades para la promoción. Por otro lado, los salarios son inferiores a los de otros profesores.

"Conocí el caso de una chica que preguntó por sus posibilidades de promoción y la guardería respondió que allí eran los que eran y que ya tenían un maestro, con lo que no era posible. Por otro lado, en una guardería donde la directora es la dueña, qué vas a promocionar".

"Los salarios de los profesores de educación infantil son inferiores".

"Segregación ocupacional. Las mujeres estamos concentradas en algunos sectores. Es discriminación en bloque. Se tiene la percepción de que están desvalorizados estos puestos".

Por tanto, la Administración y las autoridades educativas tendrían que considerar que el trabajo que se hace en este sector es muy importante, porque se trata de la educación de los más pequeños y, sin embargo, está muy poco valorado. Con todo ello, en este sector habría que valorar el factor social y el laboral para analizar si existe un componente de género en el sector.

"Yo lo que veo es que el trabajo desarrollado es muy importante porque se trata del cuidado de criaturas, pero que en conjunto está mal valorado, mal retribuido y con mucha precariedad, por todo lo que se ha dicho. Y esto tiene un componente de género, porque aquí están centralizadas mujeres".

Por otro lado, está el carácter vocacional del sector.

"Este sector es muy vocacional y existen muchas exigencias emocionales, porque para atender a los niños hay que hacerlo con alegría. Al revés, sí, los problemas de aula te los llevas a tu casa..."

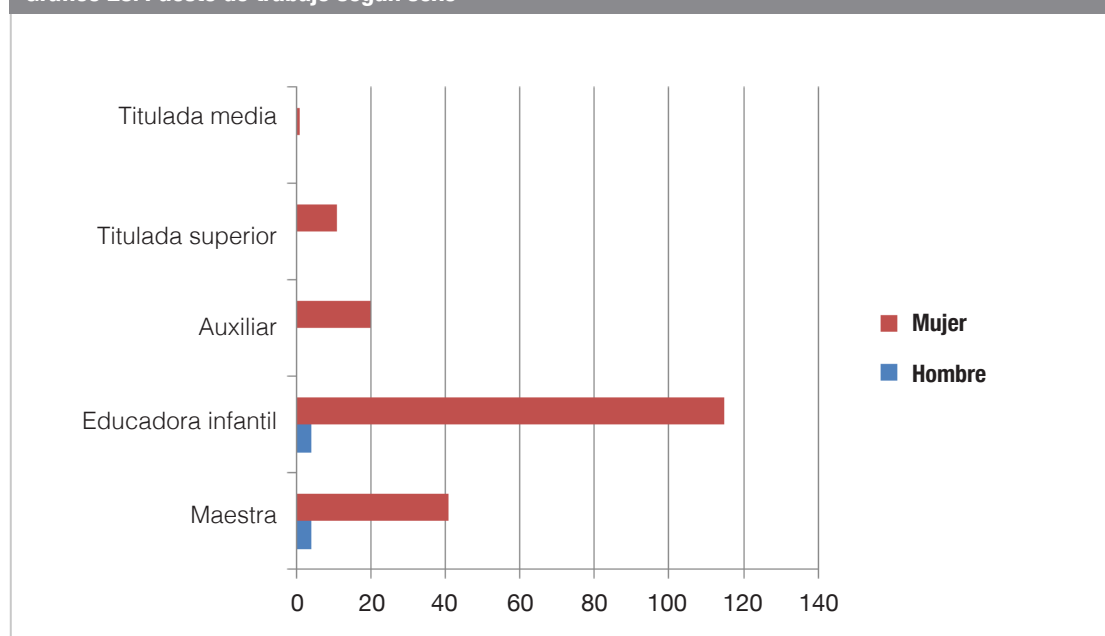
Para analizar los datos desde la perspectiva de género hemos analizado por separado los resultados obtenidos tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, en función del sexo y agrupado la información en dos bloques. El primero de ellos, en relación a los riesgos laborales específicos de las mujeres, que sabemos que afectan de forma mayoritaria a las trabajadoras. El segundo, relativo a aquellos riesgos que, afectando tanto a hombres como a mujeres, pueden suponer desigualdades en la exposición.

6.1. Condiciones de empleo

➔ Puesto de trabajo

La participación en el cuestionario es por excelencia femenina, como mencionamos en apartados anteriores. Se trata de un sector muy feminizado, en el que la presencia masculina se da de forma muy tímida. Según los resultados obtenidos, los trabajadores hombres que han participado se concentran en igual porcentaje que las mujeres en las categorías de educadora infantil y maestra.

Gráfico 28. Puesto de trabajo según sexo



→ Tipo de contrato

El 71% de las encuestadas manifiesta que su relación laboral con la empresa es de tipo indefinido. En cuanto a los contratos temporales, el 95% se agrupa en las trabajadoras que ocupan principalmente la categoría de educadora infantil.

→ Tipo de jornada

Más del 70% de las encuestadas trabajan a tiempo completo, concentrándose el trabajo a tiempo parcial en el 20% de las trabajadoras, fundamentalmente en los puestos de educadora infantil y auxiliar.

→ Horario

Los turnos predominantes son de jornada partida (mañana y tarde) y fijo de mañana. Los turnos irregulares, en muchos casos sin determinar, se dan únicamente en trabajadoras y en la categoría de educadora infantil.

→ Promoción

El 75% de las trabajadoras encuestadas manifiestan que desde que entró en la empresa no ha ascendido de categoría o grupo profesional.

→ Tramo de edad de los niños y las niñas

- 5 de los 8 hombres, el 62%, trabaja en 2º ciclo.
- El 87% de las encuestadas trabaja en 1º ciclo.

6.2. Riesgos específicos

→ Doble presencia

Entendemos por doble presencia el hecho de que recaiga sobre una misma persona tanto la necesidad de responder a las demandas del trabajo doméstico-familiar como a las demandas del trabajo asalariado.

La doble presencia es un riesgo para la salud que se origina por el aumento de la carga de trabajo, así como por la dificultad para responder a ambas demandas cuando se producen de manera simultánea.

El origen de esta dimensión la encontramos en dos ámbitos distintos:

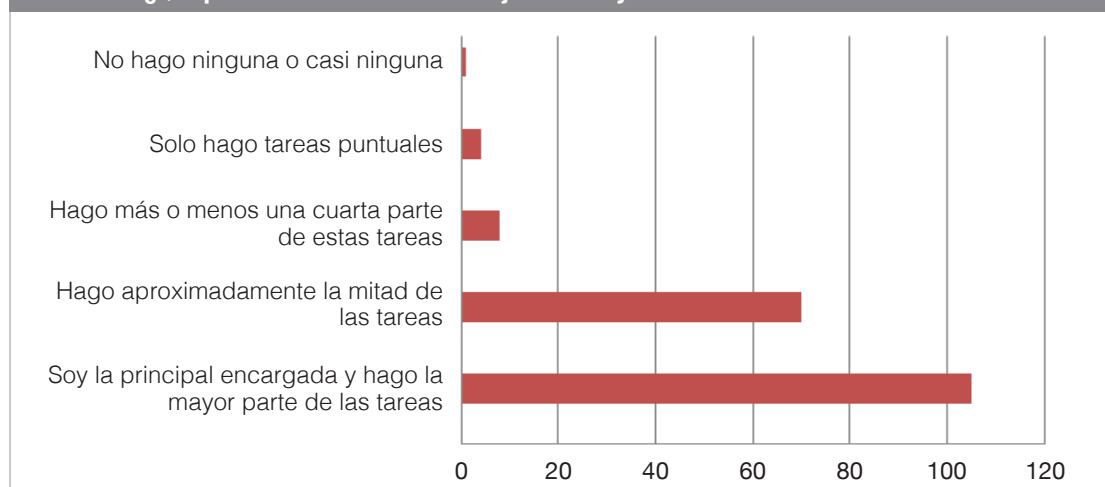
- En el ámbito doméstico-familiar: las mujeres organizamos y realizamos gran parte del trabajo.
- En el ámbito laboral: ante la exposición a factores derivados de la organización del trabajo como, por ejemplo, la falta de control sobre los tiempos de trabajo y la prolongación de la jornada.

En relación a las tareas domésticas, las personas encuestadas reflejan que son las mujeres mayoritariamente (superior al 80%) quienes realizan la mayoría o, al menos, la mitad de ellas. Solo un 22% manifiesta que no se quedarían sin realizar si ellas no lo hicieran. Además, la mayoría piensa en estas tareas y en las familiares a lo largo de la jornada laboral, y un 63% responde que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez.

Estos datos son representativos, y cabe destacar el 30% donde se reparten las tareas, al ser un sector donde los hombres están más concienciados de ese reparto.

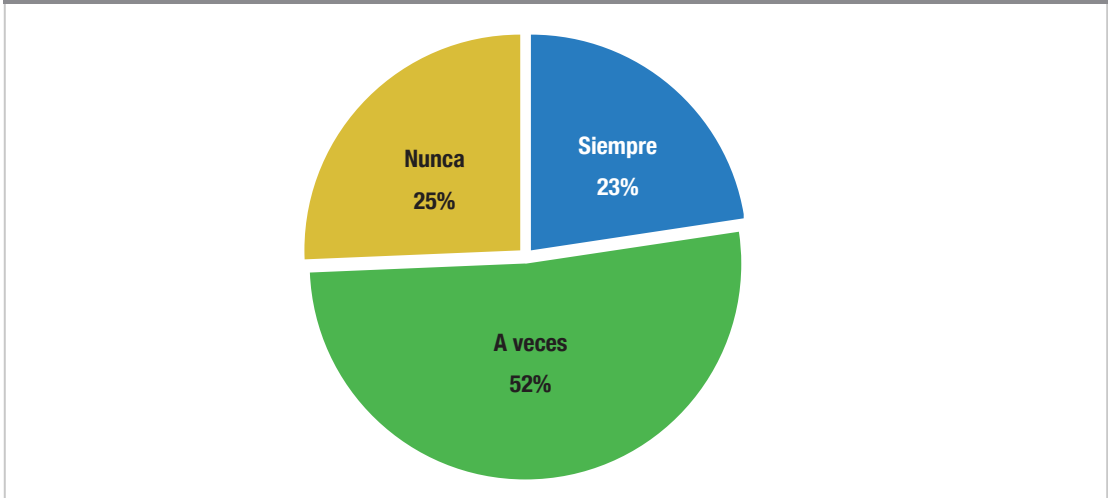
Vamos a analizar las respuestas que en este sentido manifiestan las personas encuestadas:

Gráfico 29. ¿Qué parte de las tareas del trabajo familiar y doméstico haces tú?



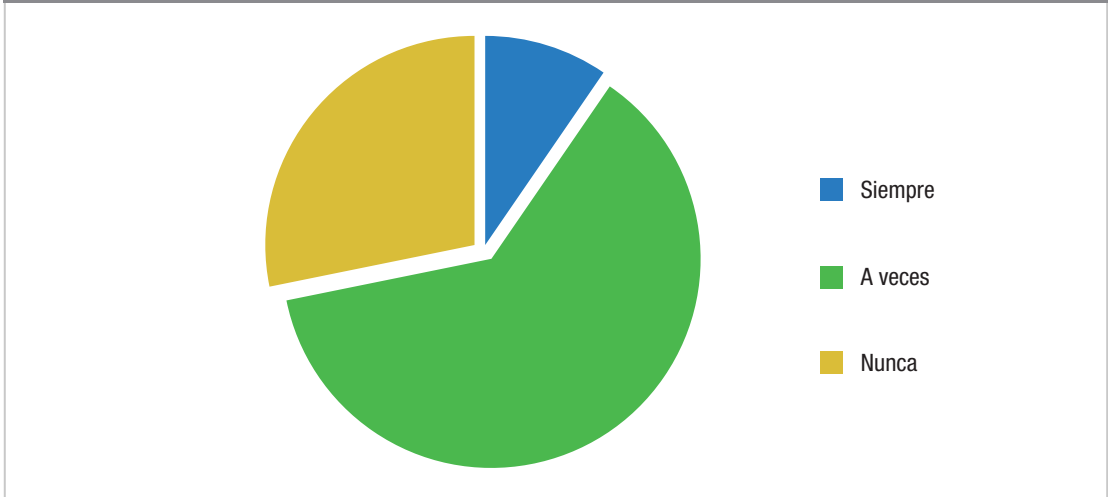
Más del 50% de las trabajadoras manifiestan que son las principales encargadas de las tareas doméstico familiares y un poco más del 30% realiza aproximadamente la mitad de estas tareas.

Gráfico 30. Si faltas algún día en casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?



La mitad de las mujeres encuestadas manifiestan que estas tareas se quedarían sin hacer en algunas ocasiones si ellas no las realizan, más un 23% para las que siempre se quedarían sin realizar. Frente a esta situación, solo un 25% manifiesta que nunca se quedarían sin realizar, es decir, otro miembro de la unidad familiar se encargaría de ellas.

Gráfico 31. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?



La mayor parte de las trabajadoras manifiesta que, a veces, tienen que pensar en el trabajo sobre aspectos domésticos familiares. Además, la mayoría refiere que, a veces, necesitan estar en la empresa y en casa de forma simultánea.

Para hacer frente a esta doble presencia en el sector, en ocasiones se intenta optar por la reducción de jornada. Sin embargo, su solicitud suele criminalizarse. Suelen castigarlo tanto el personal directivo, por ejemplo quitando a la profesora la titularidad del aula, como las propias trabajadoras, que en muchas ocasiones tienen que cubrir el puesto de la persona que solicita la reducción.

“Yo he oído a trabajadoras, con hijos ya mayores, cuando alguna compañera coge reducción de jornada, decir: pero, ¿tú lo ves normal?, ¿es que no le preocupan los niños?”.

“En otro caso, una compañera se estaba cuestionando la reducción de jornada porque la empresa le decía: ‘Ahora tenemos que contratar gente nueva, los niños tienen que adaptarse’. Y les dicen eso y las trabajadoras se lo creen y todo, y criminalizan a las compañeras que se cogen reducciones de jornada... y si no van al claustro, porque es fuera de su reducción de jornada por cuidar a sus hijos, es peor...”.

Las reformas legislativas relacionadas con la conciliación supondrían un cambio, pero los beneficios de su aplicación aún no han dado su fruto; está siendo lento. Las posibles medidas que ayudarían a mejorar el riesgo por la doble presencia pasarían por recoger en los convenios el incremento de plantilla. Por ejemplo, “dos maestras por aula” sería una medida rápida e inmediata, que permitiría ausentarse del trabajo sin “carga de culpa” por la carga laboral que ello supondría para sus compañeras y sin “necesidad de preocupación” por que no haya cuide de “sus niños y niñas” en su ausencia.

→ Acoso sexual

Se considera acoso sexual la “conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros”. Esta situación resulta inaceptable si:

- dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma,
- la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o
- dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de acoso; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

Como toda manifestación de violencia, el acoso sexual es un *continuum* que se inicia en manifestaciones leves que pueden agravarse y provocar graves consecuencias en la salud de la persona acosada y en su entorno productivo. Así, cualquier organización o empresa tiene que prever la posibilidad de que se dé algún caso de acoso sexual entre las personas que trabajan en ella, implantando protocolos de actuación ante posibles casos.

La incidencia de exposición a este factor en el sector de asistencia y educación infantil no es importante, hecho corroborado por los resultados de la encuesta en los que no ha habido referencia de exposición a este riesgo y en los grupos de discusión se manifiesta que existe una mayor incidencia de acoso laboral. En este sector tienen mayor incidencia el acoso laboral por razón de sexo que el acoso sexual.

En los primeros datos analizados existía un único cuestionario en el que se había seleccionado esta opción, pero tuvo que ser eliminado dado que no reunía las condiciones para poder formar parte de la muestra.

➔ Riesgo para el embarazo y la lactancia

Los riesgos y factores de riesgo para las mujeres embarazadas, que han dado a luz recientemente o están dando el pecho, pueden deberse a la exposición a agentes biológicos, físicos o químicos o factores ergonómicos, psicosociales fundamentalmente.

En el apartado sobre riesgos generales informamos de que las trabajadoras que han participado en la encuesta refieren exposición a estos factores de riesgo, incluso en algunos de los comentarios realizados en las observaciones centrados en los agentes biológicos. Por ello, podemos determinar la existencia de este riesgo.

El centro está obligado a llevar a cabo una evaluación de riesgos que permita incluir un listado de puestos de trabajo exentos de este riesgo y, paralelamente, un listado de puestos de trabajo que presentan riesgo en situaciones de embarazo y lactancia.

En los puestos de trabajo con riesgo es fundamental analizar el conjunto de las tareas para determinar si todas o prácticamente todas las tareas presentan riesgos, o únicamente algunas tareas en concreto. Realizar este análisis es imprescindible para enfocar las medidas preventivas. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales señala que la primera medida preventiva a aplicar es la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo.

Si la adaptación consigue eliminar los factores de riesgo debe ser la primera elección.

La medida de adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo sólo será posible si la duración de las tareas con riesgo es corta. En la práctica, será totalmente inviable la adaptación si la mayor parte o la totalidad de tareas implican riesgo para el embarazo o lactancia natural.

Si el proceso anterior fracasara en la eliminación del riesgo para el embarazo o la lactancia, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO o LACTANCIA NATURAL** y tendrá derecho a percibir un subsidio.

Esta suspensión se mantendrá mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Los resultados del estudio indican que, en caso de embarazo, la práctica habitual es que las mutuas den a las trabajadoras la baja laboral a las 21 semanas. No se intenta adaptar el puesto de trabajo. Existen medidas ergonómicas que adaptarían determinadas tareas del puesto de trabajo como reducir la carga, por ejemplo en cambiadores (rampita para que los niños accedieran por sí mismos a cambiarse), aunque las trabajadoras y los trabajadores señalan que si la carga de trabajo es muy elevada no suelen utilizar estas medidas.

“Existe riesgo de contagio y transmisión a las trabajadoras embarazadas al cambiar a los niños de forma que, por ejemplo, puede causar al feto problemas neurológicos”.

“Las varicelas pululan”.

“Es una mala práctica que hacen las mutuas, dar la baja a las 21 semanas, en lugar de exigir que se evalúen las condiciones de trabajo y adaptar su puesto de trabajo”.

“En el convenio estatal no viene, son las mutuas las que dan la baja”.

“La carga de trabajo elevada en ocasiones implica que no puedas pararte a esperar a que niño suba la rampa y terminas cogiéndolo tú”.

6.3. Riesgos generales

Mientras que las ocupaciones mayoritariamente masculinas se consideran habitualmente como cualificadas y socialmente valoradas, las ocupaciones con mayor presencia femenina están poco valoradas y asociadas a una baja cualificación.

Son numerosos los comentarios de las trabajadoras y los trabajadores participantes en este estudio relacionados con las lesiones musculoesqueleticas, problemas de espalda y dolores musculares, ante unas condiciones de trabajo aparentemente livianas.

Podemos constatar la elevada intensidad del trabajo exigido a las trabajadoras. En lo que a la carga física se refiere, destacan los períodos prolongados en los que están de pie y algunas posturas forzadas cuando se inclinaban hacia un niño o niña sentada. Las pausas no son demasiado frecuentes y, a menudo, están ocupadas por actividades pedagógicas. A estas condiciones normales de trabajo, que en sí mismas son causa de estrés, hay que añadir otros problemas de diversa naturaleza difíciles de afrontar.

- Cambios bruscos en las condiciones laborales.
- Creciente número de responsabilidades ajenas a la docencia que incluyen la vigilancia, las actividades de apoyo y la participación en comités, etc.
- Relación con niños y niñas cuya situación social, psicológica o económica exige una fuerte implicación emocional.

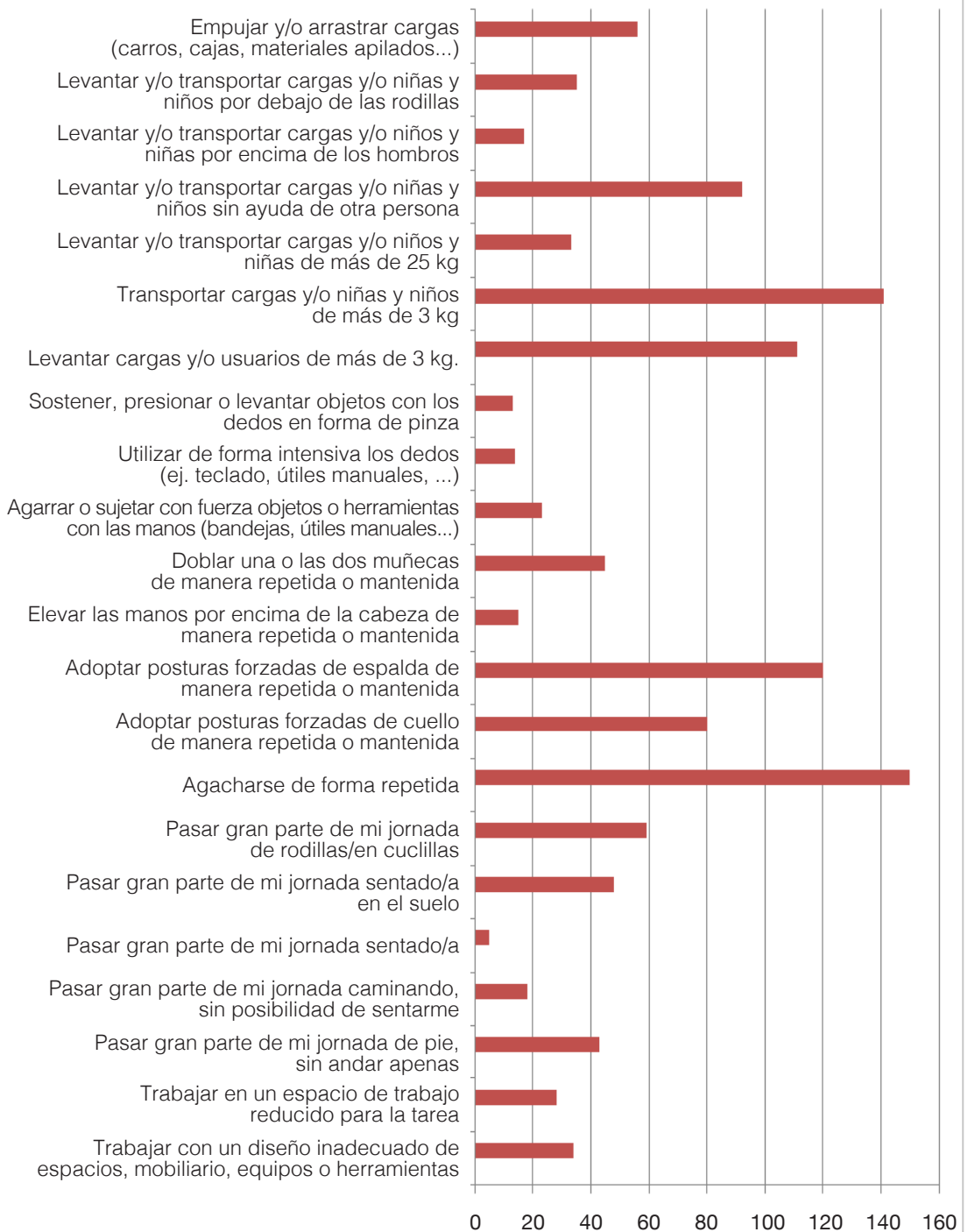
- En ocasiones, actitudes despectivas por parte de la dirección o del personal.
- En algunos momentos, la incompreensión o las expectativas ilimitadas por parte de los padres o de la sociedad.
- La falta de tiempo y disponibilidad para consultas.
- Ambiente (calidad del aire, calor, ruido) poco propicio para la enseñanza.

Estos problemas se superponen, interactúan hasta crear una carga física y mental difícilmente superable. Por ejemplo, si la clase está sobreexcitada de calor y exceso de ruido, la o el profesional deber recurrir a múltiples técnicas para mantener la atención (elevar la voz, moverse, inclinarse), lo que provoca cansancio, aumento de la probabilidad de daño de la voz y minoración de la resistencia.

Las trabajadoras que participaron en el cuestionario refieren estar expuestas, con mayor frecuencia a: agacharse de forma repetida, adoptar posturas forzadas en espalda y cuello, levantar y transportar cargas y niñas y niños de más de 3 kg. sin ayuda de otra persona. Por otro lado, también refieren riesgos debido al espacio de trabajo reducido y un diseño inadecuado de espacio, mobiliario, etc.

Tradicionalmente, la manipulación manual de cargas ha estado asociada a los trabajadores hombres, pero la manipulación manual de personas (personas enfermas, dependientes, niños y niñas) corresponde en su gran mayoría a mujeres trabajadoras. Coger, dejar o transportar a un niño o niña conlleva diferencias relevantes. La característica específica de este requerimiento es que se trata de seres vivos que pueden reaccionar y moverse, no son objetos inanimados, con lo que las exigencias son diferentes. Además, en este tipo de empleos las mujeres son “el colchón emocional de la sociedad”, lo que genera más tensión y agudiza los riesgos de origen musculoesquelético.

Gráfico 32. Apreciación del riesgo ergonómico por las trabajadoras



Estudio diagnóstico sobre los **principales riesgos laborales** en centros de asistencia y educación infantil **y la situación específica de las mujeres**. Riesgos ergonómicos y foniátricos

Las condiciones laborales del sector, tomadas aisladamente, no son dramáticas y no parecen presentar riesgos para la salud. Al igual que en otros empleos mayoritariamente femeninos, la temperatura no alcanza la de una fundición, el ruido no es el de una fábrica ni la violencia la de una prisión. Aguantar las injurias de un padre no es lo mismo que caerse de un andamio. Pero las trabajadoras y trabajadores se enfrentan a un cúmulo de exigencias y de obligaciones que pueden dañar su salud. El contexto global genera un elevado estrés con unos efectos que no son evidentes de forma inmediata, pero que se manifiestan a largo plazo en el absentismo o en las enfermedades de larga duración.

A través de este estudio podemos estimar que las trabajadoras que han participado en el mismo refieren con mayor frecuencia exposición a:

- Contraer infecciones y/o enfermedades contagiosas.
- Pocas posibilidades de promoción.
- Insuficiente espacio para trabajar por exceso de niñas y niños.
- Ritmo de trabajo elevado o presión de tiempo excesiva.
- Escaso apoyo de la dirección del centro o personal superior jerárquico.
- Recursos insuficientes para la realización del trabajo.
- Vestuarios y aseos insuficientes o inadecuados.
- Insuficiente trabajo en equipo o en colaboración.
- Organización insatisfactoria de horarios o turnos de trabajo.
- Necesidad de esconder emociones.

Con respecto a los riesgos derivados de la organización del trabajo, de forma general las mujeres manifiestan falta de control y autonomía, ritmos excesivamente acelerados, asignación de tareas que se superponen en el tiempo, tener que dar respuestas a demandas de diferentes personas, servir de contención entre la institución y los clientes, en este caso los padres, y una supervisión agresiva por parte de los superiores.

Un primer aspecto a valorar en este sentido es la paradoja existente entre las ocupaciones de las mujeres, que se corresponden con las categorías laborales más bajas, con peor remuneración y escasas posibilidades de promoción o desarrollo de la carrera profesional, y el elevado nivel de formación alcanzado por las mujeres como colectivo. Muchas mujeres manifiestan tener un nivel de estudios superior al necesario para desempeñar el puesto de trabajo y sentir una infrautilización de las capacidades que genera insatisfacción y desmotivación.

La falta de reconocimiento del trabajo es también una condición que afecta en mayor grado a mujeres que a hombres y repercute de forma negativa sobre su salud. Las mujeres perciben, más que los hombres, que su puesto de trabajo es considerado de poca o ninguna importancia. Tres factores pueden influir en esta diferente percepción:

- La discriminación laboral que padecen las mujeres, reflejado en la asignación de las categorías más bajas,
- una menor remuneración y escasas posibilidades de promoción y
- la desvalorización social de las ocupaciones de las mujeres, que en un porcentaje alto reproducen las tareas “femeninas” que tradicionalmente se han realizado desde el ámbito privado y doméstico.

Gráfico 33. Apreciación de los riesgos laborales por las trabajadoras



“Desde el punto de vista pedagógico el 0-3 tiene una historia que no me gusta nada, porque es como si estuviera fuera de la enseñanza y de ahí es de donde vienen los problemas. Si estuviera metido dentro de lo que es la enseñanza reglada, no habría estos problemas. Las autoridades educativas tendrían que cambiar esto”.

7. Conclusiones y recomendaciones

Del estudio diagnóstico sobre los principales riesgos laborales en centros de asistencia y educación infantil y la situación específica de las mujeres, así como del análisis de los riesgos ergonómicos y foniátricos, se desprenden conclusiones importantes sobre las condiciones de trabajo en el sector que conllevan la necesidad de profundizar en el conocimiento de la exposición a determinados riesgos e implantar medidas de información y sensibilización dirigidas a los diferentes agentes implicados en la prevención de riesgos laborales de los centros.

Del resultado de este estudio, y en base a la información recopilada con los diferentes métodos utilizados (estudio bibliográfico y documental, análisis de resultados de la información recogida en los cuestionarios cumplimentados por trabajadoras y trabajadores del sector e información proporcionada por los grupos de discusión con personas expertas sobre el análisis de las condiciones de trabajo y la salud percibida por las trabajadoras y los trabajadores), señalamos las siguientes conclusiones:

→ Características del sector y condiciones de trabajo

Estamos ante un sector altamente feminizado (el 96% del colectivo estudiado son mujeres), precarizado y poco valorado socialmente, con salarios inferiores a los de otros profesionales con tareas análogas en el ámbito educativo y en el que existe una alta tasa de sobrecualificación de las trabajadoras y trabajadores del sector al ocupar puestos de trabajo y salarios de categorías inferiores a las cualificaciones que poseen. Destacan, también, las dificultades para la promoción y desarrollo de la carrera profesional, en un sector donde el número de maestros y puestos directivos es muy escaso y en muchos casos ocupados por los propietarios de los centros.

Existen diferencias significativas en cuanto a los puestos de trabajo o tipo de contratos laborales en función del tipo de centro y también del ciclo en el que prestan sus servicios, es decir del tramo de edad de los niños y niñas (1º o 2º ciclo).

Los centros educativos que imparten el segundo ciclo de educación infantil (de 3 a los 6 años de edad) están regulados por normativa estatal. Los centros educativos autorizados que imparten el primer ciclo (0 a 3 años) no están regulados por una normativa básica estatal, sino autonómica, y puede haber diferencias significativas por comunidad autónoma. Los centros asistenciales que atienden a niños de 0 a 3 años (las guarderías y jardines de infancia) no están regulados por la legislación educativa actual. Esta diversidad y complejidad legislativa conlleva la aplicación de diferentes condiciones laborales, con las consecuencias asociadas que ello conlleva en la salud de las personas que desarrollan su trabajo en el sector.

Existe mayor percepción de precariedad e inseguridad laboral en centros educativos sin ningún tipo de concierto o convenio y en los asistenciales. Los centros educativos concertados de segundo ciclo, regulados por legislación estatal, son los que proporcionan mayor seguridad laboral a los profesionales del sector, donde prevalece el pago delegado y una serie de características establecidas por la legislación (ratio, nº de maestros por unidad, etc.) que mejoran las condiciones laborales y salariales de sus trabajadoras y trabajadores con respecto a los anteriores. Les siguen los centros conveniados, en los que, al estar regulados por las CCAA, las condiciones laborales pueden ser diferentes según la legislación propuesta por cada comunidad.

Uno de los principales factores de riesgo es la escasez de personal que implica ritmos de trabajo elevados, demasiados niños/niñas a cargo, necesidad de realizar varias tareas al mismo tiempo y no poder prestar atención a todos los niños/niñas adecuadamente con las consiguientes situaciones de estrés y tensión.

→ Exposición a riesgos generales, por orden de prioridad:

- Contraer infecciones o enfermedades contagiosas,
- escasa posibilidad de promoción y carrera profesional,
- ritmo de trabajo elevado,
- excesiva presión en los tiempos de entrega,
- recursos insuficientes para el desarrollo del trabajo,
- espacio insuficiente para trabajar por el número elevado de niños y niñas por aula,
- almacenamiento inadecuado o inseguro,
- vestuarios y aseos insuficientes e inadecuados,
- escaso apoyo de la dirección del centro o personal superior jerárquico e
- insuficiente trabajo en equipo o en colaboración y la insatisfactoria organización de horarios o turnos de trabajo.

→ Exposición a factores de riesgo ergonómico:

- Agacharse de forma repetida,
- levantar y transportar cargas (en este caso niños y niñas) sin ayuda de otra persona,
- adoptar posturas forzadas de cuello, así como pasar gran parte de la jornada de rodillas o en cuclillas,
- diseño inadecuado de espacios, mobiliario, equipos y herramientas y
- trabajar en un espacio reducido.

→ Exposición a riesgo foniátrico:

- La voz es el instrumento de trabajo del sector de asistencia y educación infantil, y se fuerza cuando se utiliza para atraer la atención de los niños y niñas, pedir silencio o disciplina.
- Las trabajadoras y trabajadores del sector de asistencia y educación infantil manifiestan padecer síntomas como ronquera, sequedad, picor, dolor, tos o afonías. También, con menos frecuencia, refieren daños para su salud como son la pérdida de volumen, pérdida de voz o nódulos en las cuerdas vocales.
- El 82,1% de las personas encuestadas no han recibido formación para el uso de la voz.

→ Situación específica de la mujer:

- Las trabajadoras de los centros de asistencia y educación infantil tienen graves problemas de espalda y dolores musculares producidos por la atención constante a menores, a quienes cogen en brazos con frecuencia. El mobiliario está diseñado pensando en el tamaño del/la menor y no en las trabajadoras. Tienen un requerimiento afectivo constante y sienten que su trabajo está poco reconocido socialmente, al fin y al cabo están cuidando de niños y niñas, como lo han hecho siempre las mujeres.
- No se realizan evaluaciones con perspectiva de género de los puestos de trabajo y, a pesar de que el papel de representante sindical es ocupado fundamentalmente por mujeres, los datos estadísticos de los centros no vienen diferenciados por sexo.

En base a las principales **conclusiones** que se derivan de nuestro estudio, se establece la necesidad de llevar a cabo las siguientes recomendaciones:

1. Afianzar la importancia de la educación infantil en el sistema educativo y reclamar una valoración apropiada del trabajo desarrollado en este sector.
2. Incorporar el primer ciclo 0-3 como periodo educativo, además de mejorar el servicio prestado permitirá contrarrestar la precariedad laboral con respecto al 2º ciclo.
3. Potenciar la estabilidad laboral en el sector.
4. Potenciar el desarrollo de la carrera profesional, frente a las pocas posibilidades de promoción existentes en el sector.
5. Realizar evaluaciones de riesgos laborales y planificación preventiva. Evaluar los principales riesgos del sector, incluidos los biológicos, foniátricos, ergonómicos y psicosociales, teniendo en cuenta la perspectiva de género.
6. Reconocer el origen profesional de los principales riesgo del sector como los biológicos, foniátricos (en su totalidad, no solo las afecciones por nódulos), ergonómicos y psicosociales.
7. Consensuar con los centros del sector la necesidad de que la mutua considere las siguientes enfer-

medades como accidentes de trabajo: enfermedades neurológicas crónicas, patologías otorrinolaringológicas, enfermedades infectocontagiosas, alergias crónicas, enfermedades musculoesqueléticas y enfermedades psicosociales.

8. Fomentar la concienciación de las trabajadoras y los trabajadores frente al conocimiento de los principales riesgos laborales que afectan al desarrollo de su trabajo.
9. Fomentar la participación de las trabajadoras y trabajadores en la gestión preventiva de los centros.
10. Realizar una vigilancia de la salud completa y específica teniendo en cuenta los principales riesgos del sector (biológicos, foniátricos, ergonómicos, etc.) para fomentar la prevención del daño o su detección previa.
11. Observar todos aquellos problemas relacionados con la voz que no son oficialmente considerados enfermedades y que, por tanto, no tienen ninguna atención, pero que pueden constituir el germen de futuras dolencias.
12. Concienciar en la necesidad socio-profesional de hablar de los profesores. Hay que concienciar de que el instrumento de trabajo es la voz e impartir formación sobre didáctica de la voz. Calentar la voz cinco minutos antes de comenzar el día, realizar pausas para no producir esfuerzos excesivos de la voz, etc.
13. Para prevenir los problemas de la voz es importante que las trabajadoras y trabajadores reciban formación específica sobre la fisiología de la voz y las medidas de higiene que deben adoptar para utilizar de la mejor manera posible su aparato fonador.
14. Realizar mejoras en las instalaciones de las aulas que se adapten a los requerimientos del desarrollo del trabajo, medidas como:
 - insonorizarlas en la medida de lo posible para disminuir el ruido,
 - dimensionar el tamaño de las aulas en función del número de alumnos o alumnas,
 - adaptar ergonómicamente los puestos de trabajo (escaleras para cambiadores, etc.)
 - incluir sistemas de climatización (calor, frío) adecuados e
 - instalar pizarras digitales para disminuir el riesgo del polvo de tiza, o cambiar esta por rotuladores adaptados o tizas con menor exposición a polvo, etc.
15. Poner a disposición de las trabajadoras y trabajadores y concienciar en relación a la utilización de Equipos de Protección Individual (EPI) como equipos amplificadores de la voz, agua para hidratar las cuerdas vocales, etc.
16. Concienciar en las ventajas de la utilización de medidas de conciliación laboral, como la adaptación o reducción de jornadas para contrarrestar el estrés producido por la doble presencia, etc.
17. Introducir cláusulas en los convenios colectivos como: protocolos de actuación de protección a la maternidad y medidas para prevenir el acoso laboral y por razón de sexo en el trabajo.

8. ¿Cómo puedes utilizar en tu trabajo la información de esta guía?

- ¿Pertenece a este colectivo?
- ¿Sufres dolor o molestia en el cuello o en la espalda?
- ¿Inclinas la espalda hacia delante cuando te diriges a hablar con un niño o niña?
- ¿Tienes que arrodillarte o estar en cuclillas para ayudar a comer a los niños o niñas?
- ¿Has padecido o padeces ronquera, sequedad, picor, dolor en la garganta, tos o afonías?
- ¿Crees que se valora lo suficiente tu trabajo?
- ¿Consideras que el número de niñas y niños es excesivo?

Todas estas condiciones desfavorables pueden mejorarse. **¿Qué podéis hacer tú y tus compañeras y compañeros?**

Si en tu centro de trabajo existe representación sindical habla con ella, está facultada para poder realizar propuestas a la dirección del centro con el objetivo de intervenir frente a todos estos problemas. Si por el contrario no la hay, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que la trabajadora y el trabajador participen de forma directa en la gestión preventiva del centro y realicen las propuestas que consideren oportunas y necesarias. En este sentido, y en relación a la exposición a los principales riesgos en el sector, puedes:

- Proponer que se analicen las condiciones de vuestros puestos de trabajo con vuestra participación y la de tus compañeras y compañeros.
- Reclamar. Existen soluciones a los problemas, no aceptes una negación por respuesta, en esta Guía os hemos mostrado que pueden aplicarse medidas técnicas y organizativas poco costosas a partir de las que pueden obtenerse grandes resultados.
- Estar alerta ante cualquier manifestación de daño o molestia relacionada con el desarrollo de tu trabajo. Acude a la mutua o al servicio de prevención. Piensa que tu cuerpo te está mostrando una señal de alarma, hacer prevención significa actuar antes de que ocurra el daño.

- Contar con ayuda, no estás sola ni solo. Puedes ponerte en contacto:
 - Federación de Enseñanza de CCOO <http://www.fe.ccoo.es/ensenanza/>
 - Confederación Española de Centros de Educación Infantil (CECEI), <http://www.confederacioncecei.org>
 - Federación de Enseñanza de USO (FEUSO), <http://feuso.es>
 - Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza (FSIE) <http://www.fsie.es> y
 - Federación de Trabajadores de la Enseñanza de la Unión General de Trabajadores (FETE-UGT) <http://www.feteugt.es>.

9. Bibliografía

En el desarrollo de este documento se han consultado las siguientes fuentes de información:

- Admon. Gral del Estado. “Mujeres y Hombres en España”. Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 2014.
- Alfonso J. Aparicio Mena. “Práctica educativa y salud docente. Un estudio desde la Antropología médica, publicación realizada en el marco de la acción directa DIR 001/2009”, financiada por la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales 2009.
- Ana María Seifert, Centre d'étude des interactions biologiques entre la Santé et l'Environnement (CINBIOSE). Universidad de Québec. “El trabajo de la mujer y los riesgos de lesiones musculoesqueléticas”. Ponencia I Foro ISTAS de Salud Laboral. 1999.
- Brunel S., Neus Moreno, Montse López. “Guía para la mejora de las condiciones de salud y trabajo de las mujeres 2ª Edición”. Secretaría confederal de la Mujer de CCOO y Secretaría confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral de CCOO. Marzo 2005.
- Estudio sobre los factores de riesgo predictivos de patologías relacionadas con la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras docentes del sector de la enseñanza y formación no-reglada: las enfermedades de la voz “(acción IS 0181/2011).
- Gabinete de estudios y salud laboral. “La salud laboral docente en la enseñanza pública” Federación de Enseñanza de CC.OO. 2000.
- Grupo de estudios de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. “Colección Sectores: Estudio Sectorial. Educación Infantil”. Fundación Tripartita. 2005.
- “Guía sindical, mujeres, trabajos y salud”. Confederación Sindical de CCOO e Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud. 2012.
- Heredero C. “¿Feminización de la docencia? Artículo Trabajadores/as de la enseñanza”, Pág. 20, dossier Trabajamos por la igualdad real. Enero- Febrero 2015.
- Karen Messing. “El trabajo de las mujeres. Comprender para transformar”. 2002.
- “La prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Guía para una intervención sindical”. ISTAS, CCOO, 2013.

- Martínez M. C., De Frutos J. A., Cámara P. “Enfermedades profesionales en el sector de educación infantil”. Federación de Sindicatos Independiente de Enseñanza de Madrid (FSIE- Madrid). Enero 2014.
- NTP 657: “Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (I): exposición y efectos diferenciales”.
- P. Boix y L. Vogel “Cuestionario sobre riesgos y daños. Identificación subjetiva de problemas de salud laboral”, incluido en “La evaluación de riesgos en los lugares de trabajo. Guía para una intervención sindical”, Instituto Sindical Europeo (ETUI), 2001.
- Secretaría General Técnica. Subdirección General de Estadística y Estudios. “Datos y cifras. Curso escolar. 2014/2015”. Educación Ministerio de Educación Cultura y Deporte. 2014.
- Secretaría General Técnica. Subdirección General de Estadística y Estudios. “Nota: Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Datos avance 2014-2015”. Ministerio de Educación Cultura y Deporte. Junio 2015.
- SGS Tecnos S.A. “Asistencia técnica para la gestión de la prevención de riesgos laborales asumida por las/los empresarias/os de la Asociación de Guarderías y Escuelas Infantiles de Cantabria”. IT-0077/2011. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. 2012.
- Subirats M. Artículo “¿Acabar con la violencia de género?” Artículo Trabajadores /as de la enseñanza, nº 349, Pág 34. Enero- Febrero 2015.
- Tobío C. “Conciliación e igualdad de género. Artículo Trabajadores /as de la enseñanza”, nº 349, Pág. 22, dossier trabajamos por la igualdad real. Enero- Febrero 2015.
- Valls-Llobet, Carmen. “Mujeres invisibles”. 2008.
- Valls-Llobet C. “No somos el sexo débil, somos el sexo que se quiere presentar como inferior”. Artículo Por Experiencia. Entrevista Pág. 20. Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS). Marzo 2015.
- XI Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil. Federación de Enseñanza de CCOO (FECCOO). 2010.

➔ Legislación:

1. La evolución legislativa de la educación infantil.

1. Libro blanco de la educación: bases para una política educativa.

- 1.1. Ley 14/1970 de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa (LGE).

2. Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación (LODE).

3. Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo de España de 1990 (LOGSE).
4. Ley Orgánica de la Participación, la Evaluación y el Gobierno de los Centros Docentes, 1995.
5. Ley Orgánica de Calidad de la Educación de 2002 (LOCE).
6. Ley Orgánica 2/ 2006, del 3 de mayo, de Educación (LOE).
 - 6.1. Programa Educa 3. Para formalizar la educación (0-3).
7. Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE).
8. Legislación por CCAA

2. Legislación en prevención de riesgos laborales

- Ley 31/ 1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997.
- REAL DECRETO 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores. BOE nº 97 23/04/1997.

3. Otra legislación consultada:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
 - Art. 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.
 - Art. 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas.
 - Art. 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
 - Art. 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Webs:

- Ministerio de Educación Cultura y Deporte. <http://www.mecd.gob.es/>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. <http://istas.net/web/portada.asp>
 - <http://ergopar.istas.net/>
 - http://www.istas.net/copsoq/index.asp?ra_id=46
- Curso sobre la voz: <https://youtu.be/xlqKqOUAtgI>

CUESTIONARIO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE RIESGO

Datos de la empresa

En primer lugar, necesitamos que nos proporciones información sobre la empresa a la que perteneces.

- Provincia de la empresa:
- Comunidad Autónoma de la empresa:
- Número actual de trabajadoras y trabajadores en la empresa
Menos de 5 ☐ De 6 a 10 ☐ De 11 a 20 ☐ De 20 a 30 ☐ Más de 31 ☐

Tipo de centro:

- **Centro educativo:**
 - Escuelas infantiles públicas de gestión indirecta: escuelas de titularidad pública gestionados por empresas privadas.
 - Escuelas infantiles privadas concertadas: centros que tienen el segundo ciclo de infantil concertado con la comunidad autónoma.
 - Escuelas infantiles privadas conveniadas: escuelas privadas que tienen convenio con la comunidad autónoma.
 - Escuelas infantiles privadas: escuelas totalmente privadas que no disponen de ningún tipo de subvención pública.
 - Colegios concertados: centros que tienen, al menos, infantil y privada concertados.
 - Colegios privados: centros que no tienen ningún concierto con entidades oficiales.

Estudio diagnóstico sobre los **principales riesgos laborales** en centros de asistencia y educación infantil **y la situación específica de las mujeres**. Riesgos ergonómicos y foniátricos

- **Centros asistenciales:**

- Guarderías infantiles: que atiendan preferentemente las cuestiones de custodia, atención y asistencia.
- Jardines de infancia: que atiendan preferentemente las cuestiones de custodia, atención y asistencia.

- **Otro tipo de centro:**

- Indicar:

Datos personales y laborales

En segundo lugar, emplearemos los datos personales y laborales que nos facilite para describir las características de la muestra de personas encuestadas. Es fundamental que respondas a la pregunta 8 indicando tu puesto de trabajo, al que te referirás al responder a las demás preguntas del cuestionario.

- **Eres:**

Hombre ☐ Mujer ☐

- **¿Qué edad tienes?**

Menos de 31 años ☐ Entre 31 y 45 años ☐ Más de 45 años ☐

- **¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la empresa?**

Menos de 30 días ☐ Entre 1 mes y 6 meses ☐ Más de 6 meses y hasta 2 años ☐

Más de 2 años y hasta 5 años ☐ Más de 5 años y hasta 10 años ☐ Más de 10 años ☐

- **Tu horario es:**

Turno fijo de mañana ☐ Turno fijo de tarde ☐ Turno rotativo ☐

Jornada partida (mañana y tarde) ☐

Horario irregular (horario y/o jornada distinta cada día o semana) ☐

- **¿Qué tipo de relación laboral tienes con la empresa?**

Soy fija (tengo un contrato indefinido) ☐

Soy fija discontinua ☐

Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas) ☐

Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción...) ☐

Soy trade (aún siendo autónoma, en realidad trabajo para alguien de quien dependo) ☐

Trabajo sin contrato ☐

- **Indica el tipo de jornada**

Jornada a tiempo completo ☐

Jornada a tiempo parcial ☐

- **Desde que entraste en la empresa, ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?**

No ☐ Sí, una vez ☐ Sí, dos veces ☐ Sí, tres veces o más ☐

- **Indica el puesto de trabajo que ocupas actualmente**

Maestra ☐ Educadora infantil ☐ Auxiliar ☐ Titulada superior ☐ Titulada medio ☐

- **Señala el tramo de edad de los niñas y niños a los que cuidas**

De 0 a 3 años ☐ De tres a 6 años ☐

Doble presencia

Este apartado está diseñado para trabajadoras que convivan con alguien (pareja, hijos e hijas, padres o madres...). Si vives sola no lo contestes, pasa directamente al siguiente apartado.

- **¿Qué parte de las tareas del trabajo familiar y doméstico haces tú?**

Soy la principal encargada y hago la mayor parte de las tareas ☐

Hago aproximadamente la mitad de las tareas ☐

Hago más o menos una cuarta parte de estas tareas ☐

Solo hago tareas puntuales ☐

No hago ninguna o casi ninguna ☐

- **Si faltas algún día en casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?**

Siempre ☐ A veces ☐ Nunca ☐

- **Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?**

Siempre ☐ A veces ☐ Nunca ☐

- **¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?**

Siempre ☐ A veces ☐ Nunca ☐

Gestión de la prevención

Este apartado nos permitirá comprobar la aplicación efectiva de la normativa en prevención de riesgos laborales, fundamentalmente en lo que respecta a los derechos básicos de información, consulta, participación y propuesta de trabajadoras y trabajadores.

- **¿La dirección de la empresa muestra con su comportamiento cotidiano su preocupación por las condiciones de trabajo de las trabajadoras?**

Sí ☐ No ☐

- **¿Se han identificado los riesgos laborales de tu puesto de trabajo?**

Sí ☐ No ☐ No lo sé ☐

- **¿Has participado en esta identificación?**

Sí ☐ No ☐

- **¿Se han aplicado medidas preventivas para eliminar estos riesgos?**

Sí ☐ No ☐

- **¿Has participado en la búsqueda de estas medidas preventivas?**

Sí ☐ No ☐

- **¿La empresa te ha informado y formado sobre los riesgos específicos de tu puesto de trabajo y cómo prevenirlos?**

Sí ☐ No ☐

- **¿Hay en la empresa delegados o delegadas de prevención (representante legal de las trabajadoras y los trabajadores)?**

Sí ☐ No ☐ No lo sé ☐

- **¿La empresa te ofrece periódicamente un reconocimiento médico específico para la identificación de daños derivados de tu puesto de trabajo (vigilancia de la salud)?**
- **¿Sabes si en la empresa se han diagnosticado posibles desigualdades en aspectos como la promoción, salario, jornada, etc. y se han tomado medidas?**

Sí ☐ No ☐

Sí ☐ No ☐ No lo sé ☐

- **Ante puestos de trabajo con riesgo en situaciones de embarazo y lactancia ¿se toman alguna de estas medidas?**

Puedes señalar múltiples opciones:

- Adaptación del puesto de trabajo..... ☐
- Cambio de puesto de trabajo ☐
- Se facilita baja por enfermedad común ☐
- Se facilita baja por riesgo derivado del trabajo ☐
- Despidos ☐
- Otros (indicar) ☐

Exposición a riesgos generales

- **¿Cuántos niños y niñas tienes de media en tus clases?**

• **¿Consideras que en tu puesto de trabajo pueden darse algunas de estas situaciones de riesgo?**

Puedes señalar múltiples opciones:

- Insuficiente espacio para trabajar por exceso de niñas y niños..... ☐
- Desorden y/o falta de limpieza..... ☐
- Sistemas de almacenamiento inadecuados y/o inseguros..... ☐
- Falta de seguridad en los desplazamientos a pie (suelos, pasillos, escaleras)..... ☐
- Deficientes condiciones de seguridad en la instalación eléctrica..... ☐
- Deficientes condiciones de seguridad en instalaciones de gas..... ☐
- Sistemas inadecuados de prevención de incendios y/o explosiones..... ☐
- Sistemas inadecuados de evacuación ante posibles emergencias..... ☐
- Mala ventilación y/o inadecuada climatización de los locales..... ☐
- Iluminación inadecuada para el tipo de trabajo que se realiza..... ☐
- Ruido ambiental inadecuado para la atención que requieren las tareas..... ☐
- Vestuarios y aseos insuficientes o inadecuados..... ☐
- Equipos y/o herramientas inadecuadas..... ☐
- Posibles contactos térmicos con riesgo de quemaduras..... ☐
- Utilización de sustancias químicas nocivas..... ☐
- Contraer infecciones, enfermedades contagiosas..... ☐
- Insatisfactoria organización del trabajo en general..... ☐
- Tareas aburridas o monótonas..... ☐
- Ritmo de trabajo elevado o presión de tiempo excesivo..... ☐
- Recursos insuficientes para la realización del trabajo..... ☐

Estudio diagnóstico sobre los **principales riesgos laborales** en centros de asistencia
y educación infantil **y la situación específica de las mujeres**. Riesgos ergonómicos y foniátricos

- Insuficiente trabajo en equipo o en colaboración..... ☐
- Poca capacidad de decisión sobre cómo realizar el trabajo..... ☐
- Duración excesiva de la jornada ☐
- Organización insatisfactoria de horarios o turnos de trabajo..... ☐
- Dificultades para compatibilizar el trabajo con la vida social y familiar..... ☐
- Cauces de participación y consulta insuficientes y/o inadecuados..... ☐
- Conflictividad con los niños y niñas o padres/madres..... ☐
- Necesidad de esconder emociones..... ☐
- Pocas posibilidades de promoción..... ☐
- Agresividad o violencia..... ☐
- Acoso sexual..... ☐
- Escaso apoyo de la dirección del centro o personal superior jerárquico..... ☐
- Escaso apoyo de las compañeras..... ☐
- Situaciones de discriminación laboral de las mujeres..... ☐
- Condiciones de trabajo diferentes según el sexo de las personas..... ☐
- División del trabajo en tareas de mujeres y tareas de hombres..... ☐
- Otras, (indicar)..... ☐

Exposición a riesgo ergonómico

• En el desarrollo habitual de tu puesto de trabajo tienes que:

- Trabajar con un diseño inadecuado de espacios , mobiliario, equipos o herramientas..... ☐
- Trabajar en un espacio de trabajo reducido para la tarea..... ☐
- Pasar gran parte de mi jornada de pie, sin andar apenas..... ☐
- Pasar gran parte de mi jornada caminando, sin posibilidad de sentarme..... ☐
- Pasar gran parte de mi jornada sentado/a..... ☐
- Pasar gran parte de mi jornada sentado/a en el suelo ☐
- Pasar gran parte de mi jornada de rodillas/en cuclillas..... ☐
- Agacharte de forma repetida ☐
- Adoptar posturas forzadas de cuello (inclinaciones, desviaciones laterales y giros) de manera repetida o mantenida..... ☐
- Adoptar posturas forzadas de espalda (inclinaciones, desviaciones laterales y giros) de manera repetida o mantenida..... ☐
- Elevar las manos por encima de la cabeza de manera repetida o mantenida..... ☐
- Doblar una o las dos muñecas de manera repetida o mantenida..... ☐
- Agarrar o sujetar con fuerza objetos o herramientas con las manos (bandejas, útiles manuales...)..... ☐
- Utilizar de forma intensiva los dedos (teclado, útiles manuales, ...)..... ☐
- Sostener, presionar o levantar objetos con los dedos en forma de pinza..... ☐
- Levantar cargas y/o usuarios de más de 3 kg..... ☐
- Transportar cargas y/o niñas y niños de más de 3 kg..... ☐
- Levantar y/o transportar cargas y/o niños y niñas de más de 25 kg..... ☐
- Levantar y/o transportar cargas y/o niñas y niños sin ayuda de otra persona..... ☐

- Levantar y/o transportar cargas y/o niños y niñas por encima de los hombros..... ☐
- Levantar y/o transportar cargas y/o niñas y niños por debajo de las rodillas..... ☐
- Empujar y/o arrastrar cargas (carros, cajas, materiales apilados...)..... ☐
- Otras (indicar)..... ☐

Exposición a riesgos foniátricos

- A continuación te planteamos cuestiones relacionadas con la generación de esta tipología de riesgos

1. Marca el tramo que corresponde al número de horas lectivas que impartes a la semana:

- Menos de 5 horas..... ☐
- Entre 6 y 10 horas..... ☐
- Entre 11 y 15 horas..... ☐
- Entre 16 y 20 horas..... ☐
- Entre 21 y 25 horas..... ☐
- Entre 26 y 30 horas..... ☐
- Entre 31 y 35 horas..... ☐
- Entre 36 y 40 horas..... ☐

2 . Indica si impartes clases en:

Puedes señalar múltiples opciones

- Patio ☐
- Aula ☐
- Sala, gimnasio o sala de usos múltiples ☐
- Otro tipo (indicar) ☐

3. Indica si en los lugares donde impartes habitualmente tus clases existe exposición a las siguientes condiciones ambientales:

Puedes indicar múltiples opciones

- Acústica inadecuada ☐
- Ventilación inadecuada..... ☐
- Temperatura demasiado cálida..... ☐
- Temperatura demasiado fría..... ☐
- Humedad demasiado elevada..... ☐
- Ambiente seco ☐
- Cambios frecuentes y bruscos de temperatura ☐
- Realizas trabajos en el exterior en condiciones extremas de temperatura y humedad o con radiación solar intensa..... ☐
- Hay ruido de fondo ☐
- Ruido que obliga a levantar la voz..... ☐
- Otras (indicar) ☐

4. Indica si, en tu caso, existen algunas de estas circunstancias:

Puedes indicar múltiples opciones

- Niños y niñas ruidosas..... ☐
- Tiempo insuficiente de pausas de descanso ☐
- Número insuficiente de pausas de descanso..... ☐
- Clase excesivamente numerosa..... ☐
- El tamaño de la sala es demasiado grande y no se me oye bien..... ☐
- Utilizas tiza ☐
- Existe reverberación o eco de la voz en el local o aula ☐

- Utilizas algún equipo de megafonía para impartir clase..... ☐
- A menudo hay polvo en el ambiente..... ☐
- Otras (indicar)..... ☐

5. Indícanos si:

Puedes señalar múltiples opciones

- Utilizas la voz para atraer la atención de los niños y niñas ☐
- Utilizas tu voz para pedir silencio..... ☐
- Utilizas tu voz para pedir disciplina..... ☐
- Otras (indicar)..... ☐

6. Señala si has presentado, en los últimos dos años, alguno de estos síntomas:

Puedes señalar múltiples opciones

- Voz ronca, ronquera ☐
- Problemas para hablar alto..... ☐
- Voz grave (con timbre bajo) ☐
- Pérdida de volumen..... ☐
- Incremento del esfuerzo al hablar..... ☐
- Tendencia a perder la voz al final de la frase..... ☐
- Tendencia a perder la voz a mitad de la frase..... ☐
- La voz se me quiebra al hablar..... ☐
- Fatiga vocal (la voz se me cansa o pierde calidad después de hablar poco tiempo)..... ☐
- Dolor de cuello..... ☐
- Sequedad en la garganta..... ☐
- Picor, ardor en la garganta..... ☐

- Afonía (pérdida total de la voz)..... ☐
- Falta de aliento (falta de aire al hablar)..... ☐
- Tos irritativa al hablar..... ☐
- Acúmulo de secreción en la garganta..... ☐
- Otras (indicar)..... ☐

7. Valoración de su voz:

Puedes señalar múltiples opciones

- Noto que pierdo aire cuando hablo..... ☐
- Mi voz suena distinta a lo largo del día..... ☐
- La gente me pregunta: ¿qué te pasa con la voz?..... ☐
- Mi voz suena quebrada y seca..... ☐
- Siento que necesito tensar la garganta para producir la voz..... ☐
- La calidad de mi voz es impredecible..... ☐
- Trato de cambiar mi voz para que suene diferente..... ☐
- Me esfuerzo mucho para hablar..... ☐
- Mi voz empeora por la tarde..... ☐
- Mi voz se alterna en mitad de una frase..... ☐
- Otras (indicar)..... ☐

8.1. Si se te ha diagnosticado alguna enfermedad relacionada con la voz, ¿se te ha reconocido o está en trámite de reconocimiento de enfermedad profesional?

- Sí (indique el diagnóstico)..... ☐
- No..... ☐

- 8.2. Si se te ha diagnosticado alguna enfermedad relacionada con la voz, ¿se te ha reconocido o está en trámite de reconocimiento de accidente de trabajo?
- Sí (indique el diagnóstico) ☐
- No ☐
9. Si has tenido que coger la baja por alguno de estos síntomas o enfermedades, ¿quién te dio la baja?
- El personal médico de la Seguridad Social Si ☐ No ☐
- El personal médico de la mutua Si ☐ No ☐
- Nunca he tenido que solicitar una baja ☐
10. ¿Has recibido formación para el uso de la voz por parte de la empresa?
- Sí ☐ No ☐

Indica cualquier otra CUESTIÓN, COMENTARIO U OBSERVACIÓN que consideres de interés en relación con los temas tratados en el cuestionario:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Gracias por tu colaboración

“Por un trabajo seguro y saludable para todos”



Estudio diagnóstico sobre los

**Principales
riesgos laborales
en centros
de asistencia
y educación infantil
y la situación específica
de las mujeres**

Riesgos ergonómicos
y foniátricos

Solicitado por:

