

Prevención

Medidas preventivas - Bloque 3

En este documento veremos la **participación de los trabajadores** en materia de prevención mediante el **comité de empresa**. Además, conoceremos el **test del síndrome del quemado** y analizaremos los **protocolos de actuación**, así como las buenas prácticas de **disrupción**.

Este contenido se dirige a **empresas de menos de 50 trabajadores** sin representación sindical y sus empleados en el sector de la Enseñanza.



Objetivos generales y específicos

El **objetivo general** a alcanzar con el contenido y ejercicios propuestos en este documento es la promoción de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de **seguridad y salud en el trabajo** mediante la evitación de riesgos para este colectivo en el sector de la Enseñanza.

Los **objetivos específicos** persiguen ofrecer información sobre **la prevención**, la información, formación y participación de los trabajadores, **la detección** mediante test de salud laboral y test de detección del síndrome del quemado y diversos protocolos de **actuación**.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



ÍNDICE

PREVENCIÓN

Prevención
Formación e información de los trabajadores.
Derecho de participación de los trabajadores
Delegado de prevención
Comité de Seguridad y Salud.

DETECCIÓN

Detección.
Test salud total.
Test detección síndrome del quemado.
Análisis global de los factores psicosociales de tu centro de trabajo.

ACTUACIÓN

Protocolos de actuación.
Protocolo de emergencia y primeros auxilios.
Protocolos actuación acoso escolar (bullying).
Protocolo actuación acoso laboral.
Protocolo de actuación acoso sexual.
Protocolo de actuación violencia.

BUENAS PRÁCTICAS

¿Cómo abordar la interrupción?

PREVENCIÓN

La prevención de riesgos en el trabajo es el conjunto de actividades y medidas adaptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir las posibilidades de que los trabajadores sufran daños derivados del trabajo.

“Estar preparado es ya media victoria”. Miguel de Cervantes (1547-1616).

Estrategias básicas para prevenir los riesgos:

Conocer los riesgos

Para evitar un peligro o un riesgo, ¡primero hay que saber cuáles son! La Ley de prevención de riesgos laborales obliga al empresario a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su cargo. Para ello se deben conocer los riesgos específicos de cada puesto de trabajo.

Evitar los riesgos

Si es posible y se puede evitar, no hay que utilizar ni realizar actividades que supongan un riesgo para los trabajadores. Hay que sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro. Hay que combatir los riesgos a partir de su origen.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar

Cuando no es posible evitar un riesgo, el empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Planificar la prevención

Integrando la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales, hay que tener en cuenta la evolución de la técnica y adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, dando las debidas instrucciones a los trabajadores.

Adaptar el trabajo a la persona

En particular, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

Formar a los trabajadores

El empresario adoptará 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 ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

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

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su

defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

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 los trabajadores.

Conoce y respeta la normativa que regula la prevención de riesgos laborales

Es importante conocer las normas de aplicación en PRL y aplicarlas correctamente.



FORMACIÓN E INFORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La formación de los trabajadores en materia preventiva es uno de los aspectos fundamentales recogidos en múltiples artículos de la ley de prevención de riesgos laborales.

Art. 14: Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

En él se indica que la formación, en los términos previstos en la presente Ley, forma parte del derecho de los/as trabajadores/as a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Art. 15: Principios de la acción preventiva

En él se indica que el empresario debe dar las debidas instrucciones a los trabajadores, debiendo tener en cuenta las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas. Sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

Art. 18: Información, consulta y participación de los trabajadores

Aquí se especifica que el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y la salud, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos anteriores.

Art 19: Formación de los trabajadores

Explicita que el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

Esta formación deberá impartirse tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

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

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

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 los trabajadores.

Art. 20: Medidas de emergencia

En él se indica que el personal encargado de poner en práctica estas medidas, designado por el empresario, deberá poseer la formación necesaria para ello.

Art. 28: Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal

Se especifica que dichos trabajadores recibirán una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir.

Art. 33: Consulta de los trabajadores

En él se indica que el empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a la organización de la formación en materia preventiva.

Art. 37: Garantía y sigilo profesional de los Delegados de Prevención

En él se indica que el empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

RD 5/2000

El RD 5/2000, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, establece las infracciones a las que puede incurrir el empresario por no cumplir con sus obligaciones en materia de formación de los trabajadores.



DERECHO DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La participación de los trabajadores está recogida en numerosos artículos de la Ley de Protección de Riesgos Laborales:

Art. 12: Participación de empresarios y trabajadores

En él se indica que la participación de empresarios y trabajadores en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo es principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, a desarrollar por las Administraciones públicas competentes en los distintos niveles territoriales.

Artículo 13: Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

En él se indica que los representantes de los trabajadores formarán parte de la misma.

Artículo 14: Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, siendo una de las partes importantes la información, consulta y participación y formación de todos/as los/as trabajadores/as.

Artículo 18: Información, consulta y participación de los trabajadores

Donde se recoge que empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

Así como que los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como

a los órganos de participación (Comité de Seguridad y Salud), dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud en la empresa.

El CAPÍTULO V de la LPRL se denomina “Consulta y participación de los trabajadores” y sus artículos más destacados son:

Artículo 33: Consulta de los trabajadores

El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

- La planificación, la organización del trabajo, la introducción de nuevas tecnologías, la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos de información y documentación relacionados con la PRL.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier cosa que pudiera tener incidencia en la seguridad y salud de los trabajadores.
- En las empresas que tengan representación sindical, esta participación será llevada a través de los representantes de los trabajadores.

DELEGADO DE PREVENCIÓN

Su definición está recogida en el art. 35 de la LPRL. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal y su número depende del tamaño de la empresa (1 en empresas de menos de 50 trabajadores, 2 en empresas de 50-100, etc.).

Art. 36: Competencias y facultades de los Delegados de Prevención

En él, se define que son competencias de los Delegados de Prevención:

- Colaborar con la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones relacionadas con la PRL.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de PRL.
- Asumir las competencias del Comité de Seguridad y Salud en las empresas que no lo tengan (por tener menos de 50 trabajadores).

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.

- Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo. Podrán formular las observaciones que estimen oportunas.
- Tener acceso, con las limitaciones previstas en la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo.
- Ser informados por el empresario, con las limitaciones previstas en la Ley, sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.
- Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de trabajo, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deberá ser motivada.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades ante riesgo grave e inminente.



COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y organización de la formación en materia preventiva.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.



DETECCIÓN

Una vez conocidos qué son los factores psicosociales, elementos de la organización del trabajo que pueden afectar a la salud y el bienestar laboral, que su mal diseño en los centros de trabajo puede generar riesgos de carácter psicosocial, cuyo principal factor en común es la generación de estrés y que la exposición continuada a estrés puede producir enfermedades y trastornos para la salud de los trabajadores, se hace imprescindible tener instrumentos de detección de estas situaciones.

Como los riesgos psicosociales son complejos, de origen multifactorial, sujetos a procesos de apreciación subjetivos, las herramientas para su detección también suelen ser complejas.

La detección de los riesgos de carácter psicosocial, se debe realizar **durante la evaluación de riesgos psicosociales** (proceso concreto dentro de la evaluación de riesgos) y por tanto debe ser realizada por los **técnicos de PRL de la modalidad preventiva elegida por la empresa**. Hay que recordar que las modalidades preventivas son:

1. Asumiendo el empresario personalmente tal actividad.
2. Designando el empresario a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
3. Constituyendo un servicio de prevención propio.
4. Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

Generalmente, se pueden obtener datos relacionados con los riesgos psicosociales:

1. Observación directa del clima de trabajo.
2. Realización de cuestionarios o métodos de evaluación específicos: métodos PSICO del INSHT (NTP 926) y el método COPSOQ ISTAS 21 (NTP 703).
3. Indicadores indirectos:
 - a) Bajada del rendimiento/producción de los/as trabajadores/as sin motivo.

- b) Existencia de un clima de trabajo alterado.
- c) Aumento del absentismo laboral.
- d) Aumento de los accidentes de trabajo.

7. Denuncias o quejas de los propios trabajadores.

Desde nuestra organización proponemos 3 instrumentos online que permiten valorar la incidencia de los factores psicosociales de los centros educativos y que son:

1. El cuestionario Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en la Enseñanza (CV-FRP) diseñado específicamente para facilitar una valoración de todas aquellas condiciones laborales directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea que tienen capacidad para afectar a la salud de los trabajadores de la enseñanza.
2. Test de salud total, basado en la autopercepción del individuo sobre ciertos pensamientos, sentimientos y comportamientos que valorados dentro de unos parámetros estándar de respuesta podrían determinar un posible problema de salud mental.
3. Instrumento de medida del síndrome del quemado o burnout. Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS).

En siguientes capítulos hablaremos de ellos con más detalle.

TEST DE SALUD TOTAL

Este test, está adaptado para su utilización online de la NTP 421: "Test de salud total" de Langner-Amiel: su aplicación en el contexto laboral. Las NTP son notas técnicas de prevención elaboradas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

La Organización Mundial de la Salud entiende por salud un estado de bienestar o equilibrio físico, psíquico y social. Este cuestionario está diseñado y dirigido a detectar esa posible falta de salud.

Este cuestionario, de rápida aplicación, está basado en la autopercepción del individuo sobre ciertos pensamientos, sentimientos y comportamientos que valorados dentro de unos parámetros estándar de respuesta podrían determinar un posible problema de salud mental.

El test hace preguntas simples, de respuesta sí o no, sobre posibles síntomas que pueden indicar estar padeciendo situaciones de estrés:

- ¿Se siente nervioso?
- ¿Tiene ardor de estómago?
- ¿Está últimamente fatigado?
- ¿Tiene insomnio?
- ¿Tiene palpitaciones musculares?
- ¿Siente escalofríos u olas de calor que recorren su cuerpo?
- Así hasta 22 preguntas de este tipo.

Con este tipo de encuestas estandarizadas se pueden medir posibles estados neuróticos y reacciones psicofisiológicas como depresión y ansiedad.

El instrumento online analiza las respuestas y, en función de ellas, clasifica a los que las realizan en tres grupos:

1. **Grupo con puntuación baja (GB)**, si el número de respuestas significativas (indicadoras de sufrir estrés) es igual o menor que 4. Este grupo no debe preocuparse de estar sufriendo estrés.
2. **Grupo intermedio (GI)**, si el número de respuestas significativas (indicadoras de sufrir estrés) está entre 5 y 7. Este grupo debe vigilarse.
3. **Grupo extremo (GE)**, si el número de respuestas significativas (indicadoras de sufrir estrés) es igual o mayor que 8. Revela que puede existir la probabilidad de estar padeciendo estrés, recomendando realizar un examen más profundo de la situación.

Este instrumento:

- Puede ser utilizado de forma gratuita y anónima en la siguiente dirección web (<https://testprl.saludlaboral.org/salud>).
- Puede servir de alarma que indique estar padeciendo estrés.
- Puede ser utilizado como herramienta de detección del clima laboral de una empresa o departamento (lo veremos en otro capítulo).

TEST DE DETECCIÓN DEL SÍNDROME DEL QUEMADO

Este test, está adaptado para su utilización online de la NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición. Las NTP son notas técnicas de prevención elaboradas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

El burnout es considerado en la actualidad como uno de los trastornos de carácter psicosocial más importantes.

Maslach lo ha definido como *“un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas”*.

El test, disponible online, se basa en:

- 15 preguntas simples con respuestas múltiples que van del valor 0 (nunca/ninguna vez) al valor 6 (siempre/todos los días).
- En función de las respuestas, el sistema calcula si el sujeto está padeciendo el síndrome del quemado, no lo padece o está en riesgo.

Este instrumento:

- Puede ser utilizado de forma gratuita y anónima en la siguiente dirección web (<https://testprl.saludlaboral.org/burnout>).
- Indica si estás padeciendo, o no, dicho síndrome.
- Puede ser utilizado como herramienta de detección del clima laboral de una empresa o departamento (lo veremos en el siguiente capítulo).

Ya que puede hacer comparativas por centros de trabajo o departamento, indicando de forma anónima el porcentaje de trabajadores que padecen dicho síndrome.

ANÁLISIS GLOBAL DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES DE TU CENTRO DE TRABAJO

Las herramientas online relacionadas con los factores psicosociales que hemos realizado desde FeSP-UGT, además de uso estrictamente individual para determinar si un trabajador/a sufre estrés o síndrome del quemado, y que genera un informe personalizado y totalmente anónimo para dicho usuario, también puede ser utilizada por el empresario, los trabajadores, sus representantes o los servicios de prevención de la empresa, para realizar un análisis comparativo global del estado del clima psicosocial de la empresa o un análisis por departamentos.

Para la dirección de un centro de trabajo es muy interesante saber qué porcentaje de sus trabajadores están expuestos a riesgos psicosociales, qué porcentaje puede estar estresado y cuántos de ellos pueden padecer el síndrome del quemado.

El análisis conjunto de las condiciones psicosociales en la empresa proporciona una información muy útil.

- Si existieran muchos trabajadores expuestos a riesgos psicosociales podría indicar que existen deficiencias organizativas generales y que están sufriendo la mayoría de los trabajadores.
- Mientras que la existencia de casos aislados:
 - Podría indicar situaciones deficiencias concretas (como casos de acoso).
 - Bien podría indicar situaciones personales que nada tienen que ver con la empresa.

De la misma manera, se podrían hacer análisis por departamentos, ciclos o cualquier otro tipo de segmentación, pudiendo realizar comparaciones entre ellas.

La comparación de estos datos podría darnos pistas de posibles incidencias de carácter psicosocial que pudieran afectar de forma diversa a estos grupos de estudio.

El análisis global de estos datos permite realizar una primera aproximación al clima general de la organización, de forma que, si encontráramos un porcentaje significativo de trabajadores estresados o con síndrome del quemado, sería una señal de alarma para la realización de estudios más detallados y profundos que analizaran la situación psicosocial de la empresa al detalle.

El enlace online para la realización de un análisis global de los factores psicosociales de tu centro de trabajo:

<https://testprl.saludlaboral.org/responsable-riesgos>

ACTUACIÓN

PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN

El profesorado y equipo directivo de los centros educativos están expuestos a multitud de situaciones, relacionadas principalmente con la interacción personal de toda la comunidad educativa, cuya gestión, en muchos casos, es fuente de malestar y generación de estrés.

Por ello, y para dar la respuesta necesaria a cada uno de los múltiples problemas que existen, se hace necesaria la creación de protocolos de actuación que especifiquen y clarifiquen las pautas a seguir ante los diversos problemas.

Los Protocolos de Actuación deben establecer criterios generales de actuación que aseguren:

- Una actuación homogénea de todos los implicados.
- La adecuación a la normativa existente y a los criterios organizativos del centro.

Los Protocolos de Actuación deben especificar:

- Las actividades concretas a realizar y a quién corresponde acometerlas.
- Los modelos y documentos estandarizados a utilizar.

El establecimiento de protocolos:

- Favorece la resolución más eficaz de los problemas, pues tiene ya previsto y detallado qué, quién, cómo y cuándo hacer las cosas.
- Genera confianza en los trabajadores de la enseñanza a la hora de atajar los problemas, pues tiene los procedimientos estandarizados.
- Tiene efecto disuasorio (en los protocolos que se realizan contra actividades que atentan contra la integridad física o moral).

En los centros escolares se hace necesaria la implantación de, al menos, los siguientes protocolos de actuación básicos:

- Protocolo de emergencia y primeros auxilios.
- Protocolo actuación acoso laboral.
- Protocolo de actuación violencia.
- Protocolo de actuación bullying.
- Protocolo de actuación acoso sexual.
- Protocolo o buenas prácticas contra la disrupción.

En apartados posteriores iremos desarrollando con más profundidad cada uno de estos temas.

PROTOCOLO DE EMERGENCIA Y PRIMEROS AUXILIOS

En el bloque 2 ya hemos hablado de la definición de emergencia: suceso que aparece de forma súbita e inesperada y que puede producir daños a las personas o bienes, y de los distintos tipos de emergencias que pueden aparecer en los centros escolares: incendios, terremotos, erupciones volcánicas, fenómenos meteorológicos adversos, etc:

Un conocimiento de las posibles situaciones de emergencia que se pueden producir en nuestros centros, nos ayudará a:

1. Identificar los peligros potenciales.
2. Adoptar las medidas preventivas que reduzcan la posibilidad de generar una situación de emergencia.
3. A estar preparados para dar respuesta a dichas emergencias si realmente llegan a producirse (avisando a los servicios Públicos de emergencias (112) y con las medidas de autoprotección.

Para la realización de un protocolo de emergencias y primeros auxilios, que debe ser adaptado a las condiciones específicas de cada centro, se deben seguir los siguientes pasos:

1. Determinar las posibles situaciones de emergencia que, potencialmente pueden afectar al centro.

2. Estar preparado para actuar en caso de que finalmente se produzca una situación de emergencia bien **evacuando el edificio**, como sería en el caso de un incendio, o bien manteniéndose **confinado dentro del edificio**, como sucedería ante una amenaza externa como pudiera ser un fenómeno meteorológico extremo.
3. Hay que organizar los recursos humanos propios para que puedan actuar rápidamente en caso de una emergencia. Para ello se les debe asignar las funciones específicas a realizar, si sucede una situación de emergencias y se les debe formar para ello.
4. También se debe formar a los trabajadores/as con formación básica en primeros auxilios, ya que hasta que lleguen los servicios sanitarios es fundamental conocer unos primeros auxilios básicos.
5. Finalmente, hay que ensayar periódicamente todas estas situaciones mediante la realización de simulacros con periodicidad anual.

PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO ESCOLAR (BULLYING)

En primer lugar se debe aplicar el protocolo de actuación que exista en la CCAA, pues es de obligado cumplimiento. En el siguiente enlace del MEC, están recogidos los protocolos de actuación de las CCAA que lo tienen ([pdf](#)):

Los protocolos suelen tener una estructura semejante, en la que realizan una definición de objeto del protocolo, exponen los pasos a seguir, responsables de realizarlos, etc.

Con independencia de lo dicho en cada protocolo de aplicación, es importante conocer unas pautas generales y, vamos a utilizar las propuestas por la Asociación Española para la Prevención del Acoso Escolar (A.E.P.A.E.) en su web ([ver](#)).

Nivel verde. Prevención:

- Estado de observación permanente de los alumnos ante posibles señales que puedan alertarnos de que se produce acoso: disminución del rendimiento escolar, absentismo, denuncias de sustracción o robo de material escolar, repentinos cambios de humor, lesiones físicas, etc. Es aconsejable medir los niveles de incidencia del acoso escolar con las herramientas disponibles para ello. Aconsejamos el test TEBAE.
- Fomentar en las aulas el trabajo en equipo.
- Fomentar en las aulas la inclusión y el respeto por lo diferente.
- Fomentar en las aulas la inteligencia emocional y las habilidades sociales.
- Dar pautas a los alumnos sobre resolución de conflictos de una manera pacífica.

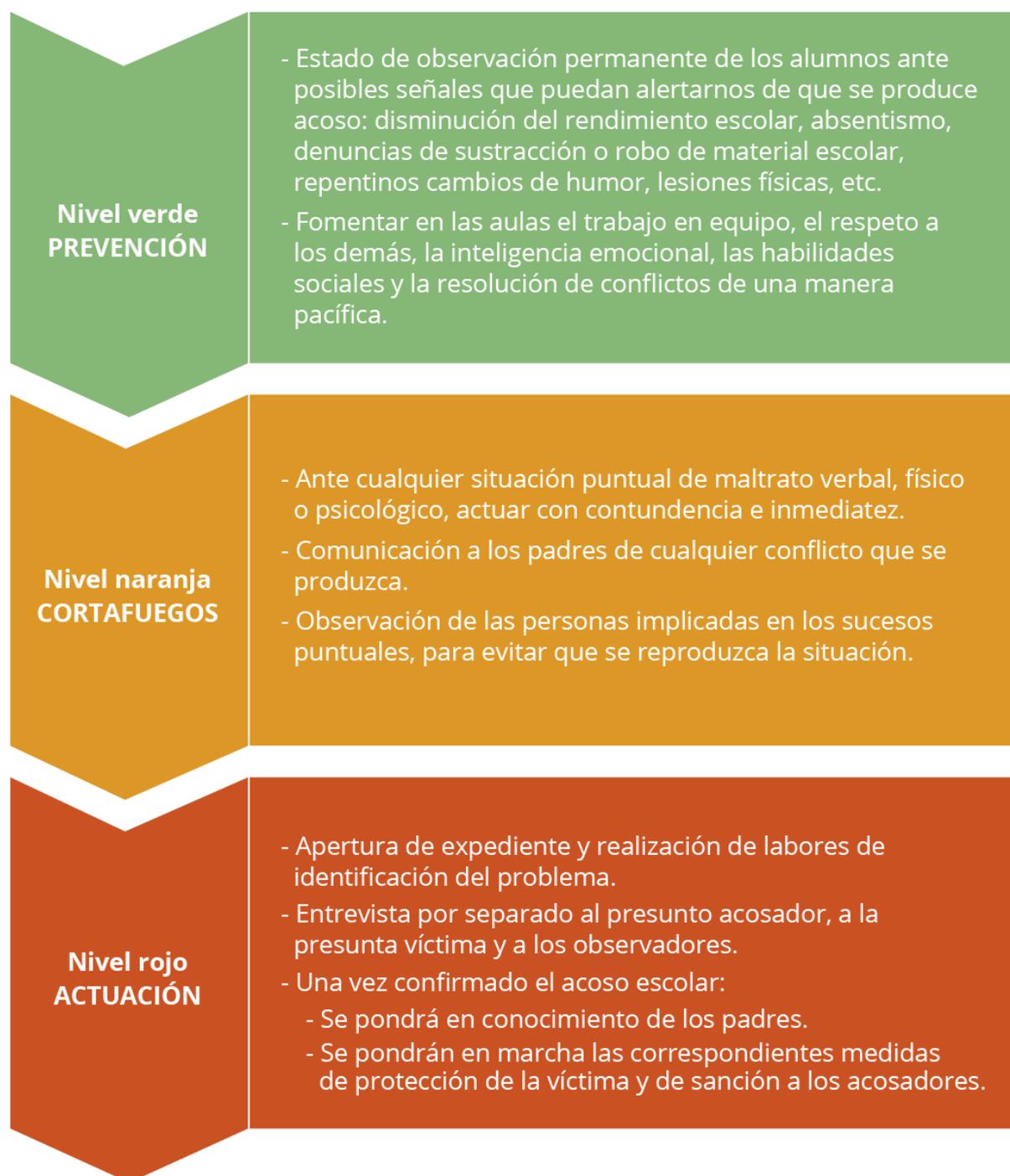
Nivel naranja. Cortafuegos:

- Ante cualquier situación puntual de maltrato verbal, físico o psicológico, actuar con contundencia e inmediatez (no dejar que se des controle).
- Comunicación a los padres de cualquier conflicto que se produzca.
- Observación de las personas implicadas en los sucesos puntuales, para evitar que se reproduzca la situación.
- Explicar a los alumnos qué es el acoso escolar, los elementos que intervienen en el mismo y las consecuencias para el acosador –sanciones-, víctimas –daño físico y psicológico- y observadores –corresponsabilidad-.
- Ayudar a los alumnos que hayan sufrido puntuales episodios de exclusión –por ser tímidos, tener diferente cultura, color de piel, clase social, defecto físico, etc.- a integrarse en el grupo.

Nivel rojo. Actuación:

- Cuando el centro escolar tiene constancia de un presunto caso de acoso escolar, abrirá expediente y realizará las labores de identificación del problema, entrevistando por separado al presunto acosador, a la presunta víctima y a los observadores, aportando el tutor sus observaciones sobre el clima de convivencia en el aula.

- Una vez confirmado el acoso escolar, se pondrá en conocimiento de los padres. El jefe de estudios y la dirección del colegio, deben estar informados en todo momento de las actuaciones que se realizan y de la existencia del presunto acoso o del acoso si se confirmase que este existe.
- Una vez confirmado el acoso, el colegio o instituto deberá poner en marcha las medidas de protección de la víctima y de sanción –educativa- al acosador.
- En función de la gravedad del acoso:
 - Comunicación a la inspección educativa.
 - Comunicación a las Fuerzas de Seguridad del Estado.



PROTOCOLO ACTUACIÓN ACOSO LABORAL

Como hemos dicho en otros apartados, se debe aplicar el protocolo de actuación que exista en cada CCAA, pues es de obligado cumplimiento. Se encuentran fácilmente a través de internet.

Recordamos que H. Leymann denomina mobbing, o acoso laboral, a *“la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo”*.

Los protocolos de actuación suelen tener la misma estructura, aunque su nomenclatura puede variar de unos protocolos a otros y tener más o menos fases. Una estructura básica podría ser la siguiente:

1. **Preámbulo/Antecedentes.** Donde se nombran las normas jurídicas y principios generales.
2. **Definiciones.** Donde se especifica la nomenclatura y las definiciones usadas.
3. **Objeto y ámbito de aplicación** del protocolo.
4. **Medidas de prevención del acoso** con medidas concretas para evitar que los casos de acoso lleguen a producirse.

5. Procedimiento de actuación.

- a. Iniciación del procedimiento.
- b. Valoración inicial de la comunicación.
- c. Fase de investigación.
- d. Informe de conclusiones.
- e. Fase de resolución.

6. **Seguimiento y control.** En la que se define las actuaciones a realizar para garantizar la eficacia de las medidas propuestas.

Además todos los protocolos incluyen:

- Composición de los órganos o comités competentes encargados de valorar la situación.
- Anexos con los documentos estandarizados para su cumplimentación.
- Cláusulas de confidencialidad.
- Plazos temporales de cada fase.
- Posibilidad de recurrir a la justicia ordinaria.

En el apartado de materiales complementarios adjuntamos, a modo de ejemplo, el protocolo de acoso laboral de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha.

PROTOCOLO ACTUACIÓN ACOSO SEXUAL

Como hemos dicho en otros apartados, se debe aplicar el protocolo de actuación que exista en cada CCAA, pues es de obligado cumplimiento. Se encuentran fácilmente a través de internet.

En algunas CCAA, como la de Andalucía, han creado un conjunto de medidas para la promoción de la convivencia en la que unifican en un solo documento todos los protocolos de actuación relacionados: acoso sexual, agresiones, acoso escolar, etc., pero como hemos comentado varias veces, cada CCAA tiene independencia para elaborar sus propios documentos.

Según la tercera encuesta europea, cerca del 2% de los encuestados ha sufrido acoso sexual en el último año.

La proporción es casi el doble en las mujeres que en los hombres y el doble en empleos temporales respecto a trabajos fijos. En los protocolos de acoso sexual, suelen aparecer los siguientes apartados:

- **Declaración de principios de la Empresa** en la que se explicita que los abusos de carácter sexual son inadmisibles.
- **Marco normativo.** Donde se nombran las normas jurídicas y principios generales.
- **Una definición contextual clara de acoso sexual.** *“Comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual contra una mujer por razón de su género que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, o le cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto”.*
- Un listado, no excluyente, de comportamientos considerados como abuso sexual:
 - Observaciones obscenas,
 - Gestos inapropiados de índole sexual.
 - Bromas sexistas.
 - Preguntas indiscretas sobre la vida privada.
 - Insinuaciones sexuales.
 - Divulgación de imágenes íntimas o de carácter sexual de la persona trabajadora.
 - Contacto físico deliberado y ofensivo, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
 - Tocamientos, pellizcos, acorralamientos, etc.
 - Presiones y amenazas o peticiones de favores sexuales.
 - Etc.
- **Medidas concretas de prevención** dirigidas a concienciar a toda la plantilla de que las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo son intolerables, explicando el protocolo y su funcionamiento.
- **Procedimiento de actuación.**
 - a. Iniciación del procedimiento.
 - b. Valoración inicial de la comunicación.
 - c. Fase de investigación.
 - d. Informe de conclusiones.
 - e. Fase de resolución.

Medidas de protección y apoyo para los trabajadores que han sido objeto de acoso.

- **Sanciones** para las personas que han sido declaradas culpables de acoso.
- **Iniciativas de apoyo**, tales como programas de formación especiales. Irán destinados a aumentar la sensibilización ante el problema y dotar de medios a los responsables de aplicar los procedimientos.

En el apartado de materiales complementarios adjuntamos, a modo de ejemplo, el protocolo de tratamiento y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo para las empresas y entidades públicas realizado por UGT en la Comunidad de Castilla y León.

PROTOCOLO ACTUACIÓN VIOLENCIA

Los centros educativos deberían tener un protocolo de actuación ante situaciones de violencia. Cuando se produce, generalmente, es llevada a cabo por el alumnado o algún familiar.

Se debe definir qué situaciones son consideradas violencia: agresiones, intimidaciones graves, resistencia activa grave o cualquier otra conducta que tuviera la consideración de delito o falta en el Código Penal. Debe tener en cuenta:

Paso 1. Primera actuación ante una situación de agresión

- Mantener la calma, tratar de contener la situación y, en último extremo, responder exclusivamente mediante el empleo de medios de legítima defensa y solicitar ayuda.
- Solicitar auxilio y presencia de los compañeros o compañeras u otras personas cercanas.

Paso 2. Solicitud de ayuda externa

Si no se puede contener la agresión, es necesario reclamar ayuda inmediata a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad.

Paso 3. Comunicación al equipo directivo y a la inspección educativa

- Poner en conocimiento del director o directora del centro o, en caso de ausencia, de otro miembro del equipo directivo.
- El director o directora, o el equipo directivo notificará inmediatamente el hecho al inspector o inspectora de referencia del centro.

Paso 4. Servicios médicos

Si fuera necesario, acompañado de algún miembro del equipo directivo del centro, ir al Servicio de Medicina Preventiva o al Servicio de Urgencias. Se solicitará un informe o parte de lesiones.

Actuaciones de la dirección del centro

1. Recogida de la información: agresor, lugar, tipo de agresión, etc.
2. Canalización de la denuncia: En función de la gravedad y de quién sea el agresor, se tramitará al juzgado penal o a la fiscalía de menores, dependiendo de la edad del agresor.
3. Información a las familias del alumnado, si hay alumnos implicados.
4. Aplicación de medidas disciplinarias en función de lo establecido en el plan de convivencia del centro y la normativa.
5. Aplicación de medidas de apoyo al agredido.
6. Comunicación a la comisión de convivencia del Consejo Escolar.
7. Comunicación a la inspección educativa y otros servicios de la Delegación Provincial.
8. Registro informático de incidencias.

En el apartado de materiales complementarios adjuntamos, a modo de ejemplo, el protocolo de actuación de la Junta de Andalucía.

ACTIVIDAD

¿CÓMO ABORDAR LA DISRUPCIÓN?

La disrupción es un problema complejo, por lo tanto las soluciones también lo son, ya que deben incluir:

Una mayor implicación y ayuda de las familias, una mayor implicación del alumnado en los procesos de aula y su motivación por las tareas, unos estilos docentes adecuados, estrategias de control y manejo de aula consensuadas, medidas que mejoren las relaciones interpersonales, medidas disciplinarias claras, pero asertivas, y un mayor apoyo social y profesional entre profesorado y la dirección.

Es aconsejable que los centros escolares elaboren guías y protocolos de actuación que aborden tanto la prevención como las medidas de intervención ante la disrupción. Medidas que reflejen normas y buenas prácticas asumidas por toda la comunidad educativa y que provoque respuestas coherentes y consistentes comunes a todo el profesorado.

Para lograr este tipo de medidas comunes a todo el centro educativo, es necesario:

1. **Valorar y consensuar**, entre el profesorado y el equipo directivo, **qué tipo de conductas se consideran "inadecuadas" y "desajustadas"**. Hay que preguntarse dentro de un marco de sentido común, qué es lo esencial, qué es lo importante y cómo podemos responder de forma coherente, coordinada y cohesionada dentro de un claustro ante las conductas inadecuadas.
2. **Dar coherencia de actuación al tratamiento de los conflictos en el aula**. Una vez analizadas las conductas más frecuentes y más graves, se debe proponer medidas de tratamiento específicas similares para todo el centro. La coherencia y consistencia en la aplicación de la norma, deja claro al alumnado qué puede o no puede hacer.

3. **Compartir estrategias, estilos docentes** más adecuados para afrontar la disrupción.
4. **Compartir prácticas de aula específicas que establecen los distintos profesores/as para afrontar situaciones disruptivas concretas**. Hay que aprovechar la experiencia y buenas prácticas realizadas por algunos miembros del profesorado para beneficio de todos.
5. **Crear canales y estrategias de comunicación ante la aparición de este tipo de problemas**. Es importante el apoyo social, por parte del equipo directivo y el resto del profesorado, a la hora de afrontar los problemas. Compartir los problemas y solicitar ayuda, si fuera necesario. Por una parte se reduce la generación de estrés, al compartir la carga, y por otra parte se aumenta la capacidad de resolver con éxito la situación.
6. Es importante **observar las medidas realizadas y realizar una reflexión posterior sobre la eficacia de las mismas**. Es importante comprobar que las medidas propuestas para atajar la disrupción funcionan. Si no lo hicieran hay que tomar las medidas correctoras para cambiar la estrategia inicialmente propuesta.

Una vez acordado el protocolo de actuación será necesario que sea bien conocido y aplicado por el conjunto del profesorado, especialmente por el profesorado recién llegado al centro, de forma que se familiaricen con los procedimientos, los recursos y los servicios de resolución de conflictos que existen en el propio centro. El apoyo entre compañeros es esencial para lograr el mismo objetivo común.

En el tercer bloque, hay un apartado específico para el protocolo de actuación contra la disrupción.



1. Consensuar entre el profesorado y el equipo directivo qué tipo de conductas son disruptivas y no se deben permitir.



2. Dar coherencia de actuación al tratamiento de la disrupción. Ante problemas similares, actuaciones similares.



3. Consensuar estrategias y estilos docentes más adecuados para afrontar la disrupción.



4. Consensuar prácticas de aula específicas para afrontar situaciones disruptivas concretas. Se aprovecha la experiencia y buenas prácticas del profesorado en beneficio de todos..



5. Elaborar canales de comunicación para compartir problemas y solicitar ayuda, si fuera necesario.



6. Asegurarse de que el protocolo de actuación sea conocido y aplicado.

PREVENCIÓN

Medidas preventivas - Bloque 3



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



ESP
Servicios
Públicos