

A VIOLENCIA NOS CENTROS ESCOLARES

COMO FACTOR DE RISCO PSICOSOCIAL
NOS TRABALLADORES/AS DO ENSINO



Índice

Introducción	7
1. Estudio de campo: "A violencia nos centros escolares como factor de risco psicosocial nos traballadores/as do ensino".	9
■ Contextualización do proxecto.	10
■ Deseño do cuestionario.	12
■ Análise de resultados.	16
■ Relación alumno-profesor.	16
■ Relación familia-profesor.	20
■ Relación entre o profesorado.	22
■ Relacións do profesorado coa dirección do centro.	24
■ Relación alumno-alumno.	25
■ Valoración do estrés percibido en función do tipo de titularidade do centro.	30
■ Estrés producido pola violencia nos centros fronte a outras fontes de estrés docente.	30
■ Baixas laborais do profesorado.	33
■ Medidas de resposta e prevención ás distintas situacións de violencia.	34
■ Resumen de conclusións.	36
2. Situacións de violencia, física e/ou psicolóxica, en centros escolares	43
■ Situacións de violencia nos centros escolares como factor de risco psicosocial.	44
■ Definición de factor psicosocial.	44
■ Clasificación dos factores psicosociais.	44
■ A violencia nas aulas como factor psicosocial.	47
■ Causas da violencia nos centros educativos.	47
■ Disrupción na aula e situacións de indisciplina.	50
■ Violencia contra traballadores/as dos centros educativos.	55
■ Acoso laboral, mobbing ou presión laboral tendenciosa.	56
■ Acoso entre iguais. Acoso escolar. Bullying.	62

3. Efectos dos riscos psicosociais sobre a saúde do profesorado	69
■ Estrés.	70
■ Fatiga mental.	76
■ Síndrome do queimado.	80
4. Modos de actuación ante situacións de violencia.	83
■ Medidas a tomar por parte das administracións públicas	84
■ A. Propostas de mellora. Reivindicacións.	84
● a.1) Medidas específicas. Elaboración de protocolos de actuación.	84
● a.2) Medidas xerais. De atención á diversidade do alumnado.	84
■ B. Plan para a promoción e mellora da convivencia escolar.	86
■ Prevenición no centro escolar.	87
■ A. Propostas a nivel organizativo.	87
● a.1) Proxecto educativo de centro.	87
● a.2) Plan de convivencia.	88
● a.3) Plan de atención á diversidade.	89
● a.4) Regulamento de réxime interno.	89
● a.5) Plan de acción tutorial.	90
● a.6) A convivencia como tema transversal.	90
● a.7) Instrumentos de mediación.	91
■ B. Propostas a nivel de aula.	91
● b.1) Mellora das competencias sociais dos alumnos.	92
● b.2) Programas de mediación e resolución de conflitos.	95
● b.3) Cohesión de grupo e xestión democrática das normas.	96
● b.4) Educación en valores.	96
● b.5) Papel do profesorado.	97
■ C. Papel da familia.	99
● c.1) A familia como axente educador e socializador.	99
● c.2) Relación das familias coa escola.	100
■ Medidas preventivas para evitar a disrupción.	102
■ A. Mellora das competencias sociais dos alumnos.	102
■ B. Medidas a adoptar polo profesorado.	102
■ C. Medidas de carácter disciplinario.	105

■ Medidas preventivas para evitar o acoso escolar ou bullying.	106
■ Protocolo de actuación en caso de bullying.	111
■ Medidas preventivas para evitar o acoso laboral ou mobbing.	115
5. Algúns aspectos legais das distintas situacións de violencia en centros escolares.	117
■ Marco conceptual legal e xurisprudencial do acoso laboral.	118
■ Defensa legal fronte ao acoso laboral ou mobbing.	124
■ Protocolo de actuación en caso de mobbing.	136
■ Defensa legal fronte ao acoso escolar ou bullying.	139
■ Outras formas de violencia nas aulas.	115
Bibliografía	149

Introducción



INTRODUCCIÓN

Con motivo dos continuos cambios que se producen na sociedade, o profesorado de hoxe en día debe enfrontarse a situacións que fai pouco ou non existían, ou existían en menor medida.

A indisciplina nas aulas, a gran diversidade de alumnado, a pouca valoración social da docencia e a delegación de responsabilidades educativas, tradicionalmente propias da familia, e que agora se pretende que sexan asumidas en exclusiva polo profesorado, fan da escola un entorno cada vez máis hostil para os traballadores e traballadoras dos centros escolares. Un contorno no que as situacións de violencia, física ou psicolóxica, son cada vez máis frecuentes.

O colectivo de traballadoras e traballadores dos centros educativos atopa cada vez maiores obstáculos á hora de desempeñar o seu traballo, sendo un dos principais colectivos afectados por trastornos de orixe psicosocial: estrés, depresión, fatiga psíquica, ou o síndrome do queimado, tamén coñecido como burnout.

Esta situación é certamente preocupante pois cada vez son máis frecuentes os casos de insatisfacción persoal, absentismo laboral, baixas por depresión e peticións de xubilación anticipada por parte dos traballadores/as do ensino. Unha gran parte do profesorado, e do resto dos traballadores/as do sector, séntese, persoalmente e profesionalmente, desconcertado, con fortes contradicións entre cales son os seus dereitos e obrigas para afrontar esta nova situación.

No noso estudio de campo, realizado entre máis de 1.200 profesores, obtivemos datos concretos sobre a prevalencia das distintas situacións de violencia que se producen nos centros escolares. A análise dos datos reflectiu unha forte correlación existente entre a incidencia de dita violencia e o grado de estrés percibido polo traballador/a como consecuencia da exposición continua a tales situacións. Case o 40% do profesorado de centros de ensino secundario admite sentir niveis de estrés alto ou moi alto.

Tamén analizamos e describimos as distintas situacións de violencia que se producen nos centros, os efectos dos riscos psicosociais sobre a saúde do profesorado, as formas de actuación fronte ás distintas situacións de violencia e algúns aspectos legais que son aplicables a estas situacións de violencia.

Desde FETE-UGT esperamos que esta publicación axude a comprender mellor o que ocorre nos nosos centros escolares e, á vez, proporcione ideas e solucións que axuden a diminuír a violencia nos nosos centros, favorecendo unha mellor convivencia entre todos os membros da comunidade educativa.



1. A violencia como factor de risco psicosocial nos traballadores/as do sector do ensino



A VIOLENCIA COMO FACTOR DE RISCO PSICOSOCIAL NOS TRABALLADORES/AS DO SECTOR DO ENSINO

ESTUDIO DE CAMPO

Contextualización do proxecto

Este estudio de campo forma parte do proxecto "A violencia como factor de risco psicosocial nos traballadores/as do sector do ensino". Proxecto liderado e desenvolvido por FETE-UGT, co apoio institucional de FE-CCOO e CECE, dentro da convocatoria de subvencións da Fundación para a Prevención de Riscos Laborais. Organización, dependente do Ministerio de Trabajo, que ten como finalidade primordial a promoción da saúde e a seguridade dos traballadores/as.



O obxecto deste estudio é determinar que as distintas situacións de "violencia" que se producen nos centros escolares son un factor de risco psicosocial para a saúde dos traballadores do ensino.

Por iso, antes de pasar á análise cualitativa e cuantitativa da enquisa, é importante contextualizar o obxecto do noso estudio, definindo os conceptos de violencia, factores psicosociais e risco laboral.

Defínese **violencia** como un comportamento deliberado, que provoca, ou pode provocar, danos físicos e/ou psíquicos a outras persoas. A violencia adoitase asociar, en exclusiva, coa agresión física. Sen embargo, este concepto debe ser máis amplo e debe incluír outras condutas como insultos, vexacións, ameazas e todo tipo de situacións que sexan capaces de intimidar ou "violentar" ás persoas que as sofren.

Moitas veces no é fácil delimitar as fronteiras da violencia, neste caso concreto a escolar. A súa percepción, e tolerancia á mesma, é distinta dependendo das persoas que a observan.

O concepto de **factores psicosociais** fai referencia a aquelas condicións presentes no traballo que teñen capacidade de afectar ao benestar o á saúde do traballador/a, influíndo ao desenvolvemento do seu traballo.

Existen moitos factores presentes no traballo que teñen capacidade para afectar á saúde dos traballadores, como aparece constatado en multitude de informes e publicacións científicas, entendendo como saúde "o estado de completo benestar físico, mental e social, e non soamente a ausencia de infeccións o enfermidades", segundo a define a OMS. Estes factores son de natureza variable e moitos están relacionados co modo no que se organiza o traballo nos centros de traballo: o horario laboral, o grao de autonomía para tomar decisións, o grao de atención que require a tarefa, as condicións de temperatura baixo as que se realiza o traballo, a claridade das ordes de traballo, etc.

Outra condición do traballo que pode afectar á saúde dos traballadores/as, é dicir un factor de orixe psicosocial, **son as relacións interpersoais e grupais** que se producen no centro de traballo (1), neste caso concreto, as posibles situacións de violencia que se produce nos centros educativos.

Neste estudio determinouse os distintos tipos de violencia que se producen nos centros escolares, a súa frecuencia e o grao de estrés percibido que senten os traballadores/as do ensino ao sufrir cada tipo de situacións de violencia. Debemos ter en conta que o estrés é un indicador do grao de malestar que sofre un traballador/a e a súa presenza sostida no tempo pode desembocar en trastornos para a saúde máis graves, como veremos máis adiante.

Por outra parte, definimos estrés como unha reacción fisiolóxica e psicolóxica do organismo que reacciona ante unha situación de ameaza. Aos factores desencadeantes de estrés denomínaselles estresores e producen no organismo diversos síntomas como: ansiedade, afogo, irritabilidade, insomnio, trastornos musculares e dixestivos, etc.

O estrés cando se xera como consecuencia do desenvolvemento da propia actividade profesional, denomínase estrés laboral (2). A exposición continua a situacións laborais estresantes xera moita insatisfacción e desgaste persoal e profesional. En moitos casos este malestar, a consecuencia do estrés mantido, evoluciona a situacións potencialmente prexudiciais para a saúde, como depresións e distintos problemas fisiolóxicos, como queda recollido en multitude de estudos e publicacións (3). No estudio realizado pola Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo (OSHA) afirmase que o estrés é o segundo problema por orden de importancia en materia de saúde ocupacional e afecta ao 22 % dos traballadores/as da UE. Dito estudio indica que entre un 50 % e un 60 % das baixas laborais gardan relación co estrés, o que representa un enorme custe en termos de sufrimento humano e prexuízos económicos.

¹ NTP 443 do INSHT: "Factores psicosociais: metodoloxía de avaliación."

² NTP 318 do INSHT: "O estrés: proceso de xeración no ámbito laboral."

³ NTP 355 do INSHT: "Fisioloxía do estrés."

Neste estudo queremos relacionar o grao de estrés que senten os traballadores/as do ensino ante as distintas relacións persoais que se producen entre os distintos membros da comunidade educativa.

Para finalizar este preámbulo teórico cremos importante recordar o concepto de **risco laboral**, que aparece definido, no artigo 4 da Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais, como "a posibilidade de que un traballador/a sufra un determinado dano derivado do seu traballo".

En múltiples referencias bibliográficas cítase a relación do estrés con distintos tipos de trastornos para a saúde, como se pode consultar en diversas Notas Técnicas de Prevención (NTP) que realiza o Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo (INSHT), que é o organismo científico técnico de referencia en PRL do noso país, ver pés de páxina (1) (2) y (3).

Desta maneira podemos afirmar que: *un colectivo sometido a niveis altos de estrés laboral está exposto a un risco laboral*, pois o traballador/a ten a posibilidade de sufrir un determinado dano como consecuencia da realización do seu traballo.

Deseño do cuestionario

Neste apartado imos realizar unha breve explicación sobre os motivos que nos levaron á selección das preguntas do cuestionario, o contido completo axuntámolo no anexo que se atopa ao final do capítulo.

Elección de comportamentos susceptibles de catalogarse como "violentos"

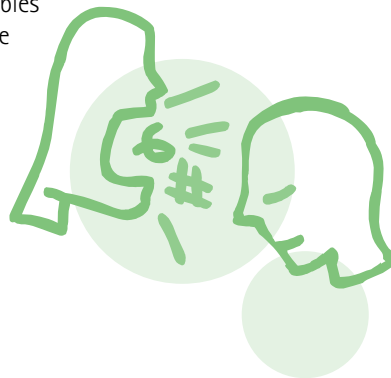
Dado que existen distintos tipos de comportamentos violentos -realizados coa intención de provocar dano físico ou psíquico- e non todos infrinxen o mesmo grao de dano ou sufrimento, catalogamos, teoricamente, as posibles condutas "violentas" que, a priori, se poden producir nos centros educativos, clasificándoas segundo a seguinte relación:

- Agresións físicas.
- Ameazas.
- Maltrato psicolóxico.
- Insultos.
- Comportamento disruptivo extremo.
- Acoso sexual.
- Situacións de violencia extrema: agresións severas, abuso sexual, extorsións e roubos. Estas últimas, dado o seu carácter excepcional, e cuxo tratamento excede as competencias da escola como institución, non as trataremos nesta publicación.



Dirección dos comportamentos "violentos"

Unha vez determinados os comportamentos susceptibles de ser considerados "violentos", parecíanos importante determinar non so a súa frecuencia senón, ademais, a dirección na que estas se producen, é dicir; quen son os principais agresores e quen as vítimas máis frecuentes.



Para iso establecemos cinco liñas principais nas que se podían producir situacións de violencia nos centros escolares:

- Do alumnado cara ao profesorado.
- Das familias do alumnado cara ao profesorado.
- Entre o profesorado.
- Da dirección do centro cara ao profesorado.
- Entre alumnos.

Deliberadamente excluimos analizar os posibles comportamentos violentos que poderían realizar os traballadores/as do ensino cara ao alumnado ou as súas familias. O estudo desta variable implicaba a enquisa a alumnos/as e familiares, o que dificultaba a formulación metodolóxica do proxecto. De todas maneiras temos constancia, a través de outros estudos, que a incidencia destas situacións no é significativa.

Determinación da frecuencia dos comportamentos "violentos"

Unha vez constatado que se producen situacións de violencia nos centros, é importante determinar a frecuencia con que se producen; é dicir si se producen de forma puntual ou son práctica habitual. A determinación desta frecuencia axúdanos a percibir o clima de convivencia que existe nos centros escolares. Para iso definimos os seguintes descritores de frecuencia:

- Nunca.
- Algunha vez de forma puntual.
- Con certa frecuencia (polo menos unha vez ao mes).
- Con moita frecuencia (polo menos unha vez á semana).
- Case todos os días.

Valoración do nivel de estrés percibido

Para medir o grao de estrés que sofren os/as docentes debido á violencia, utilizamos unha escala de valoración de percepción persoal de 0 a 10, na que o 0 é a ausencia total de estrés percibido e o 10 o valor máximo.

É importante remarcar que a dinámica de xeración de estrés é independente da natureza específica do estímulo que o produce, non podendo determinar, a partir exclusivamente dos síntomas de estrés, que estímulo concreto produciuno. Por iso, é importante determinar, con independencia do seu nivel xeral, que estímulos concretos producen dito estrés.

Para lograr delimitar os estímulos concretos que producen o estrés, máis alá do seu nivel xeral, deseñamos dúas estratexias.

Por unha parte separamos, de forma independente, o estudio das distintas situacións de violencia e o nivel de estrés que producen, organizando o estudio en cinco bloques: relacións de violencia alumnado - profesorado, relacións de violencia familia do alumnado - profesorado, relacións de violencia entre compañeiros/as, relacións de violencia entre o equipo directivo - profesorado e relacións de violencia entre o alumnado. Desta maneira determinaremos, especificamente, quen son os estresores principais entre os compoñentes da comunidade educativa.

Por outro lado utilizamos un instrumento⁴ no que se analizan as diferentes fontes de estrés que afectan ao colectivo docente: forma na que se organiza o traballo, a flexibilidade horaria, o salario ganado, a posibilidade de promoción do profesorado ou as distintas situacións de violencia que se producen no ámbito educativo. Con este instrumento poderemos comparar o peso que ten o estrés xerado polas situacións de violencia respecto a outras fontes de estrés.

Instrumentos de recollida de datos

Para a realización deste traballo de campo utilizáronse os seguintes instrumentos de recollida de datos:

- Cuestionario** a 1.223 profesores/as de secundaria.
- Entrevistas en Profundidade**, realizadas a directores e profesores de secundaria.
- Grupos de Discusión**.

Realizamos unha mostraxe so entre o profesorado de secundaria por razóns, estrictamente, de simplificación metodolóxica. Os datos obtidos no informe son extrapolables ao persoal de administración e servizos (PAS) dos centros educativos, sendo conscientes de que este sector está exposto ás mesmas situacións de violencia que os seus compañeiros/as docentes.

⁴ NTP 574 do INSHT: "Estrés no colectivo docente: metodoloxía para a súa avaliación."

As enquisas realizáronse nas seguintes CCAA:

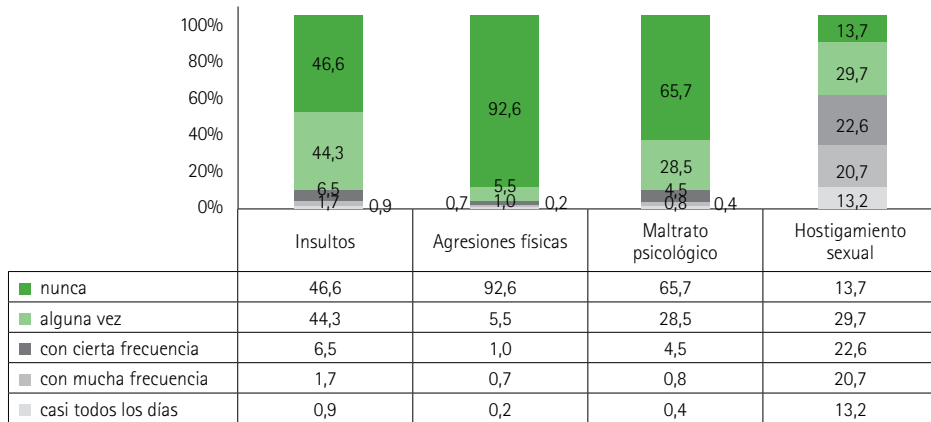
CAA	Nº enquisas	Porcentaxe
Andalucía	240	19,6
Aragón	33	2,7
Asturias	32	2,6
Baleares	24	2,0
Canarias	55	4,5
Cantabria	16	1,3
Castilla La Mancha	79	6,5
Castilla y León	85	7,0
Cataluña	166	13,5
Extremadura	49	4,0
Galicia	50	4,1
La Rioja	6	0,5
Madrid	157	12,8
Murcia	40	3,3
Navarra	15	1,2
País Vasco	55	4,5
Valencia	121	9,9
TOTAL	1.223	100

ANÁLISE DE RESULTADOS

Relación alumno-profesor

Na seguinte gráfica aparecen os comportamentos violentos que realiza o alumnado contra o profesorado.

Ilustración 1. Relaciones entre alumnado e profesorado.



Agresións físicas

Un 7,4% do profesorado enquisado afirma que algunha vez sufriu unha agresión por parte do alumnado. Este dato obtense da suma das porcentaxes das preguntas: *algunha vez* (5,5%), *certa frecuencia* (1 %), *con moita frecuencia* (0,7 %) e *case todos os días* (0,2 %).

Case un dos por cento dos enquisados (1 % + 0,7 % + 0,2 %) afirma que é agredido polos alumnos polo menos unha vez ao mes, é dicir, *con certa frecuencia*.

A enquisa non especifica nin os tipos nin a gravidade da agresión física, so constata, segundo a resposta do traballador/a, a existencia, ou non das mesmas.

Ameazas

Respecto ás ameazas, o 32,4 % do profesorado declara ter sido ameazado *algunha vez* (suma dos porcentaxes algunha vez (28,5 %), *con certa frecuencia* (4,5 %), *con moita frecuencia* (0,8 %) e *case todos os días* (0,4 %), mentres que o 5,7 % é ameazado, polo menos, *con certa frecuencia*; é dicir mensualmente como mínimo.



Insultos

Este informe constata que case un un por cento dos profesores sofre insultos case todos os días, case o 10 % con certa frecuencia (semanalmente) e máis do 54,4 % foi obxecto de insultos por parte dos alumnos/as algunha vez.

Disrupción

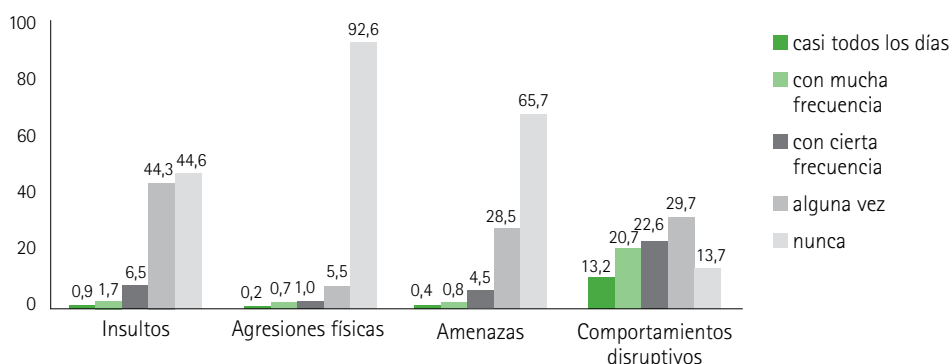
Non obstante, e como se pode observar no gráfico anterior, o comportamento que se dá con máis frecuencia na relación entre os alumnos/as co profesor, son os comportamentos disruptivos, é dicir, comportamentos que impiden o desenvolvemento normal do labor docente: constantes interrupcións na clase, gamberradas, contestacións, falar continuamente en clase, etc.

Segundo o 13,2 % dos informantes, este tipo de comportamento ten lugar *case todo os días*. O 34,1 % *con moita frecuencia*, é dicir todas as semanas (xa que se suma a porcentaxe propia desa resposta, 20,7 % e o 13,2 % que respondeu case todos os días).

Facendo unha suma da porcentaxe de traballadores/as que afirmou sufrir disrupción, polo menos, *con certa frecuencia*, é dicir polo menos unha vez ao mes, os resultados mostran que afecta, habitualmente ao 56,5 % da mostra.

Comparando entre si as distintas situacións de violencia que afectan á relación alumno - profesor, obtense a seguinte gráfica:

Ilustración 2. Relacións entre alumnado e profesorado.



Para os comportamentos disruptivos observase que "o normal" - entendido como tal, o que é práctica habitual- é a alta prevalencia dos mesmos, sendo excepcional a porcentaxe de traballadores/as que non padece devandita conduta, mostrado pola barra verde.

Estrés percibido polo profesorado na súa relación co alumnado

Unha vez coñecida a prevalencia das distintas situacións de violencia que sofre o profesorado como consecuencia da súa relación co alumnado, é importante coñecer o nivel de estrés que tal relación lle produce, valorándose desde 0, a ausencia total de estrés, ata 10; nivel máximo de estrés percibido.

No cadro 3 observase o número respostas de cada nivel determinado de estrés

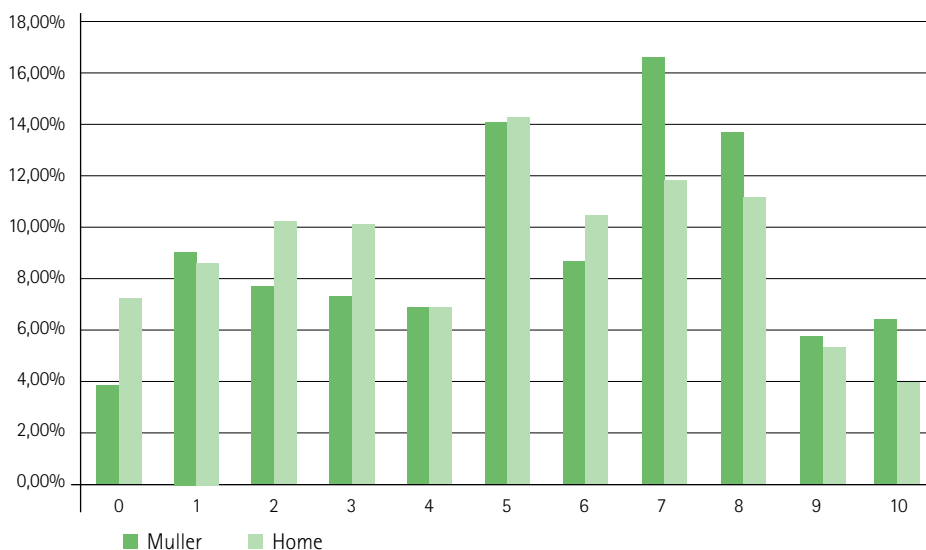
Cuadro 3.

Sexo	Valoración do Estrés e Malestar										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Muller	19	45	39	36	34	69	43	82	68	28	32
Home	33	41	48	47	32	66	49	55	52	25	18

Segundo este cadro: o número de homes que afirman sentir o nivel máximo de estrés (10) debido á súa relación co alumnado é de 18. Con todo o número de mulleres que realizan tal afirmación é de 32.

Para unha mellor análise da situación representamos graficamente as respostas obtidas no cadro anterior.

Ilustración 4. Valoración do estrés do profesorado na súa relación cos alumnos.



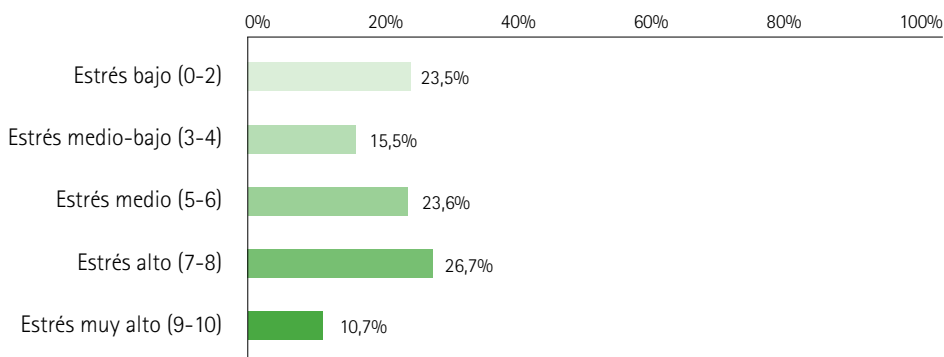
Pódese observar, por exemplo, que as mulleres senten niveis de estrés maior que os homes, como se aprecia claramente nos niveis de valoración 7, 8 e 10.

Unha vez obtida a táboa de respostas (ilustracións 3 e 4), clasificamos os niveis de estrés percibido en categorías que permitan unha mellor análise da situación. Desta maneira:

- O intervalo 0-2 representa un nivel baixo de estrés.
- O intervalo 3-4 representa un nivel medio-baixo de estrés.
- O intervalo 5-6 indica un nivel medio de estrés.
- O intervalo 7-8 representa un nivel alto de estrés.
- O intervalo 9-10 representa niveis moi altos de estrés.

Aplicando esta agrupación de valores obtemos os resultados que aparecen na seguinte ilustración:

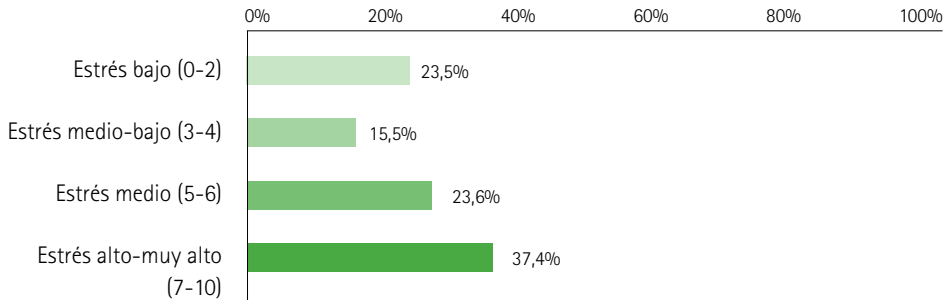
Ilustración 5. Valores de estrés percibidos polo profesorado na súa relación cos alumnos/as.



Nesta gráfica observamos que máis dun dez por cento do profesorado, 10,7 %, sente un nivel de estrés máximo (catalogado con valores 9 e 10 na escala de percepción subxectiva), mentres que unha cuarta parte do mesmo, un 26,7 %, sente *niveis de estrés alto*.

Facendo unha agrupación conxunta dos dous niveis, que podemos considerar como "perigosos", obtemos que o 37,4 % dos enquisados admite sentir niveis de *estrés altos* ou *moi altos*, como se pode observar visualmente na ilustración 6.

Ilustración 6. Valores de estrés percibido polo profesorado na súa relación cos alumnos/as.



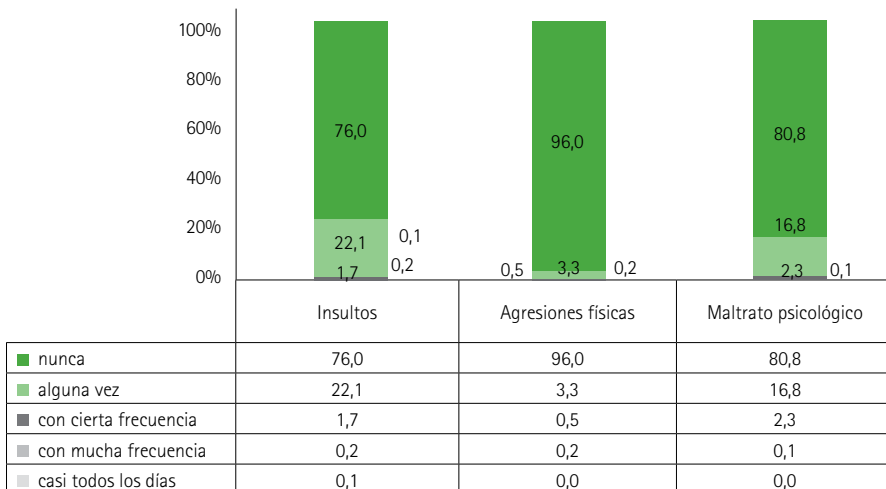
A porcentaxe de traballadores/as que percibe niveis de estrés alto ou moi alto, é maior en valor absoluto (37,4 %) que o valor absoluto do resto de categorías tomadas de forma individual: 23,5 % estrés baixo, 15,5 % estrés medio-baixo ou 23,6 % estrés medio.

É de destacar que só un 5 % dos enquisados afirma non sentir ningún grao de estrés na súa relación cotiá co alumnado

Relacións familia-profesor

Facendo unha análise similar ao anterior bloque, na figura que vemos a continuación podemos apreciar as respostas que deron os/as docentes respecto ás súas relacións coas familias do alumnado.

Ilustración 7. Relacións entre familias do alumnado e profesorado.



Agresións físicas

O 96 % afirma non ter sufrido nunca agresións físicas por parte das familias. Pero unha porcentaxe acumulada do 4 % (3,3 % + 0,5 % + 0,2 %), afirma ter sufrido *algunha* vez unha agresión física por parte dos familiares dos alumnos/as.



Maltrato psicológico

Respecto a este apartado un 2,3 % afirma sufrilo con certa frecuencia e un 19,3 % polo menos *algunha* vez (suma dos valores algunha vez, con certa frecuencia, con moita frecuencia).

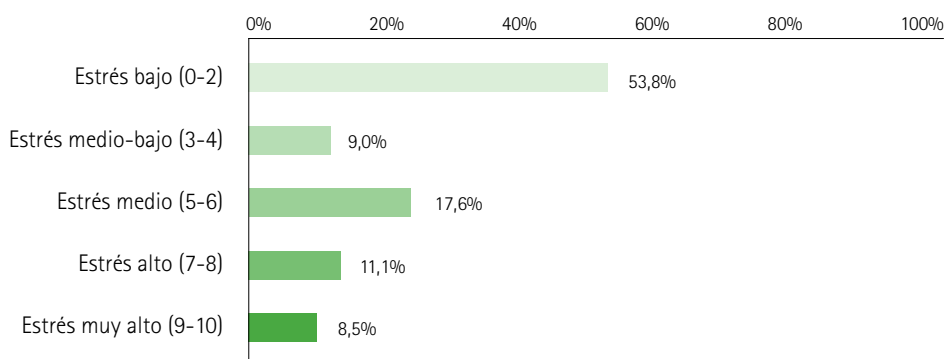
Insultos

O 76 % *nunca* sufriu insultos, pero o 24 % restante sufriu insultos *algunha* vez.

Estrés percibido polo profesorado na súa relación coas familias do alumnado

Facendo unha análise similar á realizada no apartado anterior, obtemos os niveis de estrés e malestar que sofre o/a docente nas relaciónes cos familiares do alumnado

Ilustración 8. Valores de estrés percibido polo profesorado na súa relación coas familias dos alumnos/as.

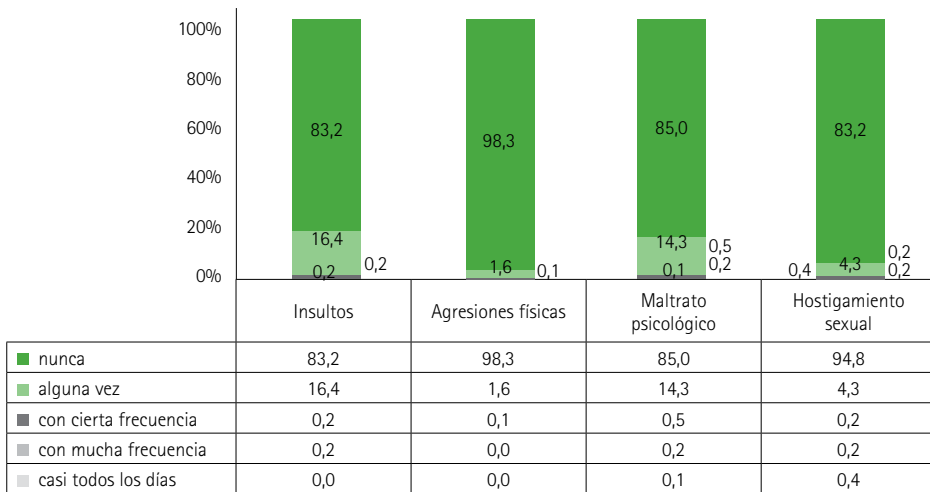


Observamos que a suma dos valores de estrés *moi alto* (8,5 %) e *alto* (11,1 %) afecta a un 19,6 % do profesorado enquisado. Esta porcentaxe, aínda sendo significativa -pois afecta a un de cada cinco traballadores/as- está moi por debaixo da cifras obtidas para o caso das relacións entre o alumnado e o profesorado.

Relación entre o profesorado

A seguinte ilustración representa a prevalencia das distintas situacións de violencia: insultos, agresións físicas, maltrato psicolóxico e acoso sexual, que se produce entre compañeiros de traballo dos centros escolares enquisados.

Ilustración 9. Relaciones entre o profesorado.



Pódese observar que as agresións físicas entre o profesorado son practicamente nulas, só nun 1,7 % dos casos produciuse *algunha vez* unha agresión física entre eles.

Respecto a os insultos entre o profesorado, tampouco é práctica habitual xa que só un 0,4 % dos enquisados afirma que se producen *con certa frecuencia*, constatándose, de forma puntual (*algunha vez*), nun 16,8 % da mostra.

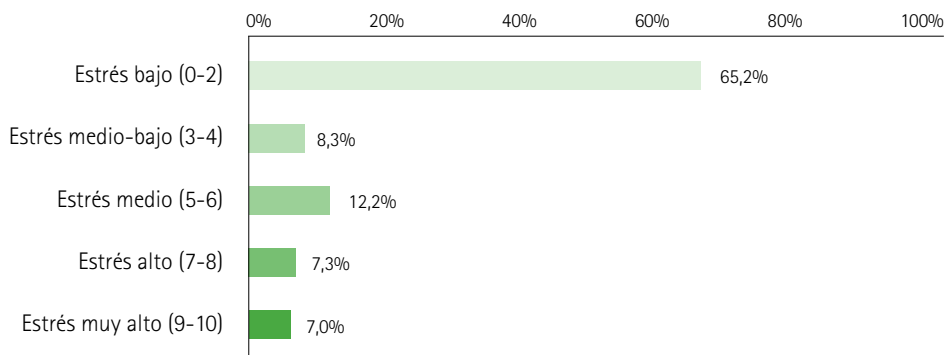
O 15,3 % afirma que *algunha vez* sufriu maltrato psicolóxico por parte dos seus compañeiros/as, aínda que só nun 0,3 % o é *con moita frecuencia*. Este dato importante para a determinación de posibles casos de acoso laboral ou mobbing, pois é requisito indispensable, para que sexa recoñecido como tal, que este tipo de violencia teña un compoñente repetitivo no tempo; "polo menos unha vez á semana durante 6 meses", segundo a definición clásica de H. Leymann. Este dato indica que só un 0.3 % da mostra podería ser incluída nesta definición.

Respecto á porcentaxe de traballadores/as que afirma sentir acoso sexual no traballo, un 5,1 % que afirma telo sentido polo menos *algunha vez*, e un 0,4 %, afirma que o *sufre todos os días*.

Estrés percibido polo profesorado na súa relación cos seus compañeiros/ as de traballo

A gráfica 10 mostra a distribución de respostas en función do estrés percibido.

Ilustración 10. Valores de estrés percibido polo profesorado na súa relación cos seus compañeiros/as.



Devandita ilustración manifesta que porcentaxes ao redor do 65 % dos enquisados senten niveis baixos de estrés na súa relación cos compañeiros/as; é dicir as súas relacións, dende o punto de vista preventivo, son óptimas.

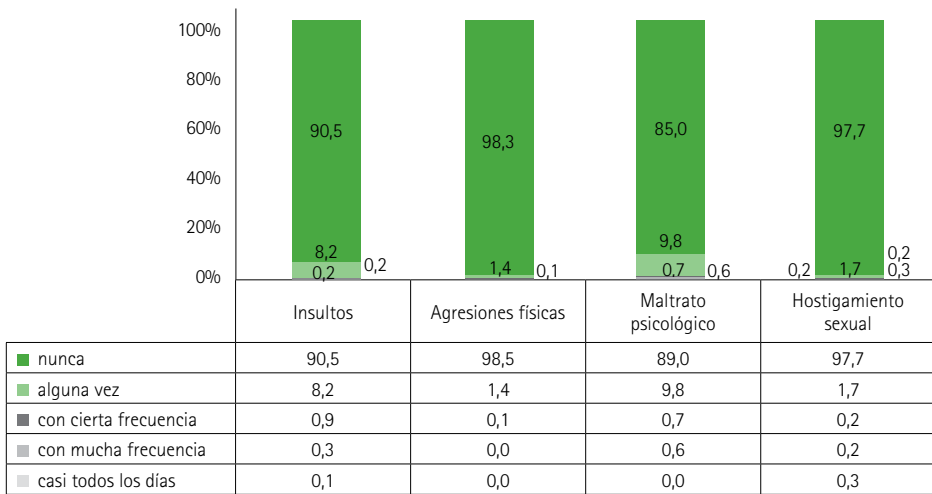
Aínda así o 14,4 % do profesorado sente valores altos ou moi altos de estrés nas súas relacións cos seus compañeiros/as de traballo, entendendo como tal o rango de estrés do 7 ao 10 na escala de percepción.



Relacións do profesorado ca dirección do centro

A ilustración 11 mostra a prevalencia das distintas situacións de violencia que se producen entre compoñentes da dirección dos centros e o profesorado.

Ilustración 11. Prevalencia das distintas situacións de violencia que percibe o profesorado respecto ao equipo directivo.



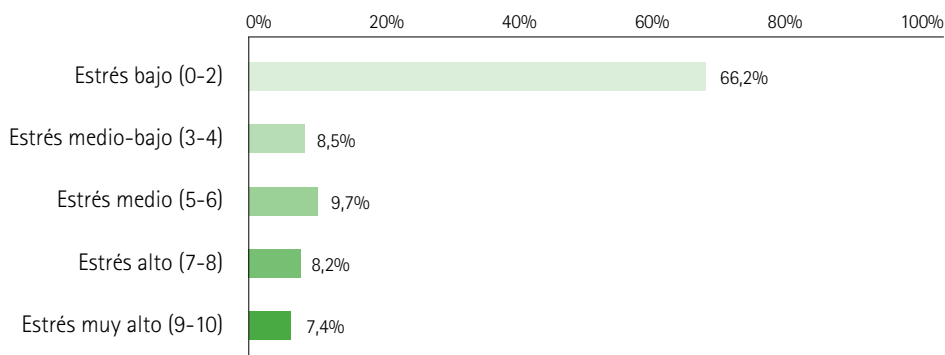
A gráfica revela claramente que a relación entre o equipo directivo do centro e o profesorado é, respecto ás distintas situacións de violencia, maioritariamente boa. Para todos os supostos contemplados o profesorado afirma que *nunca* sofren situacións de violencia en porcentaxes por riba do 90 %.

Con todo, de *forma puntual*, sófrense **insultos e maltrato psicológico** nun 8,2 % e 9,8 % respectivamente.

Por outra parte, o 2,4 % da mostra enquisada, afirma que ha sufrido **acoso sexual** *algunha vez* (sumando as porcentaxes dos que responderon case todos os días, con moita frecuencia, con certa frecuencia e algunha vez). No total da mostra realizada, 27 persoas recoñeceron que se sentiran hostigadas sexualmente.

Estrés percibido polo profesorado na súa relación co equipo directivo do seu centro

Ilustración 12. Valores de estrés percibido polo profesorado na súa relación co equipo directivo.



Esta gráfica mostra que porcentaxes por riba do 66 % dos enquisados afirma ter niveis de estrés baixo (0-2) na súa relación co equipo directivo. Non obstante un 15,6 % da mostra, sumando as cifras dos valores de estrés que van do 7 ao 10, recoñece que a súa relación co equipo directivo xéralle un nivel de estrés *moi alto* (7,4 %) ou alto (8,2 %).

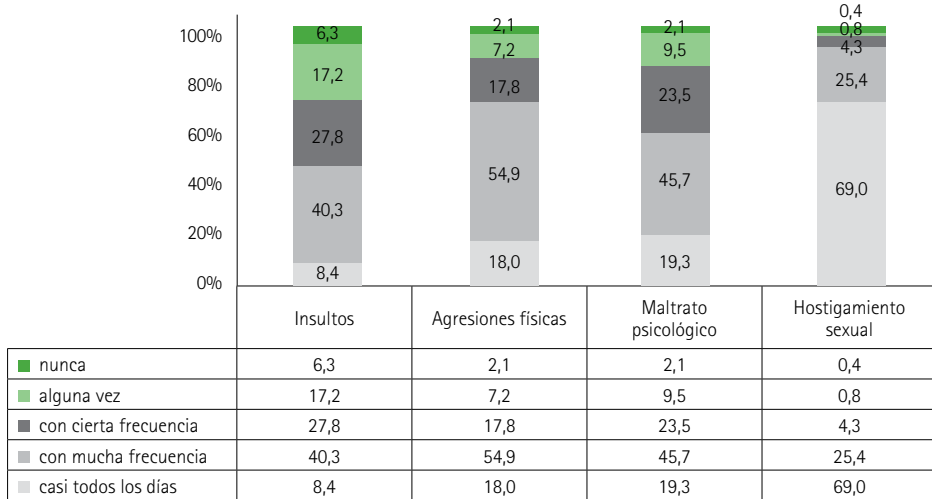
Esta porcentaxe de estrés que consideramos "perigoso", ao estar por riba do rango normal, é do 15,6 %, sendo máis alto que o percibido nas relacións entre compañeiros/as (14,4 %), co agravante de que se produce con moitas menos interaccións persoais, pois a composición dos equipos directivos é moito menor que a cantidade de traballadores/as que existen nos centros, sendo a súa influencia, por tanto, significativamente máis alta.

Relación alumno-alumno

Para finalizar a revisión das distintas situacións de violencia que se poden producir nos centros educativos imos analizar as relacións que se establecen entre o alumnado e en que grao, estas, afectan ao profesorado.

A figura de abaixo reflexa, dende o punto de vista perceptivo do profesorado, a prevalencia dos distintos comportamentos "violentos" que se dan entre os alumnos/as: insultos, agresións físicas, maltrato psicolóxico ou acoso sexual.

Ilustración 13. Prevalencia de las distintas situaciones de violencia del alumnado entre sí.



Insultos

O comportamento do alumnado que o profesorado percibe con máis frecuencia son os insultos. O 6,3 % afirma observalo *case todo os días*, un 23,5 % admite percibilo, polo menos, *semanalmente* (sumando as porcentaxes dos apartados: *case todos os días* e *con moita frecuencia*) e máis do 50 % afirma que estes insultos danse con *certa frecuencia*, é dicir; po lo menos mensualmente. Só o 8,4 % dos profesores afirma que *nunca* observa.

Agresións físicas

Un 2,1 % do profesorado presencia agresións físicas entre o alumnado *case todos os días*. Se facemos unha agrupación de valores, analizando que porcentaxe de traballadores/as presencia agresións físicas *con moita frecuencia* (polo menos *semanalmente*), a porcentaxe sube a un 9,3 % -ao sumar os valores *case todos os días* (2,1 %) e *con moita frecuencia* (7,2 %)-. Por último un 27,1 % (2,1 % + 7,2 % + 17,8 %) obsérvao polo menos unha vez ao mes, é dicir; *con certa frecuencia*.

Maltrato psicológico

Como se pode observar na ilustración 13, un 2,1 % do profesorado admite presencia maltrato psicológico entre o alumnado *todos os días*, un 11,6 % *con moita frecuencia* (ao sumar os valores *todos os días*, e *con moita frecuencia*), un 35,1 % obsérvao, polo menos con certa frecuencia, e practicamente a totalidade do profesorado, un 80,7 % observouno *algunha vez*.

Acoso sexual

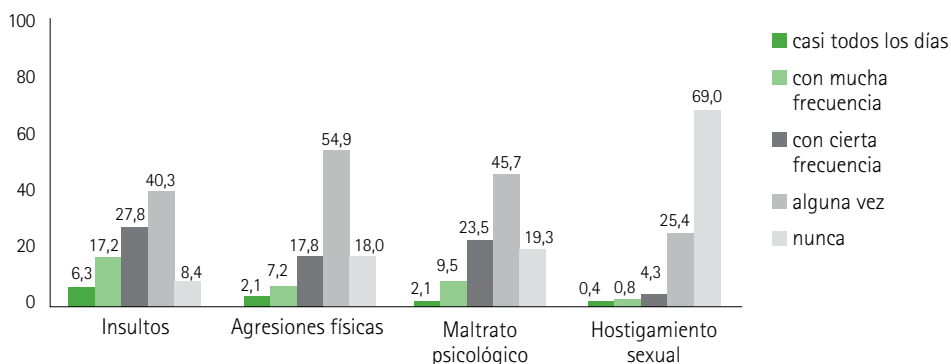
En referencia ao acoso sexual entre alumnos, o 69,0 % do profesorado sinala que nunca o observou. Non obstante, un 4,3 % do total da mostra afirma telo observado *con certa frecuencia*. Porcentaxe que, sumado con outros de distinta frecuencia, fai que un 30,5 % do profesorado admite telo observado, polo menos, *algunha vez*.



É importante recordar que estes datos non reflicten a porcentaxe total de alumnos/as que están sendo agredidos/as, insultados/as ou vexados/as, senón a porcentaxe de comportamentos, englobados dentro da categoría de violentos, que o profesorado admite observar. A estas cifras habería que engadir as producidas sen que o profesorado sexa consciente delas, pois este tipo de prácticas adóitanse realizar cando o profesorado non está presente: no patio, á saída de clase, no cambio de clase, etc. Polo tanto podemos afirmar, aínda que sen datos exactos, que a incidencia "real" destas situacións de violencia é moito máis elevada que os datos numéricos destas porcentaxes percibidas polo profesorado.

Como se pode observar na figura seguinte, en todos os casos, coa excepción do acoso sexual, a opción de frecuencia "nunca" -mostrada de cor verde- é a minoritaria. Isto indica que o habitual, o normal para o profesorado, é presenciar situacións de "violencia" entre alumnos/as: insultos, maltrato psicolóxico ou agresións físicas, o que nos pode dar una idea do ambiente de convivencia que se respira nos centros.

Ilustración 14. Comparación da prevalencia das distintas situacións de violencia que se producen entre o alumnado.

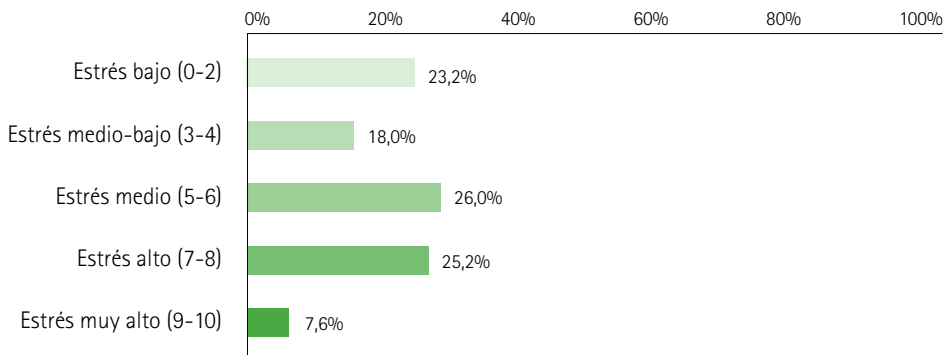


Ás veces, é relativamente fácil pasar o límite entre situacións agresivas moderadas, consideradas como "normais" ou " cousas de nenos" por algunhas persoas, a casos máis graves de acoso psicolóxico entre iguais (bullying). Este tipo de comportamentos violentos pode ter repercusións graves para a saúde física ou mental do alumnado afectado, sendo a xestión deste problema fonte de enormes tensións e malestar en toda a comunidade educativa.

Estrés que lle produce ao profesorado a relación dos alumnos/as entre si

Facendo unha análise similar á realizada durante todo o informe, obtemos a seguinte gráfica.

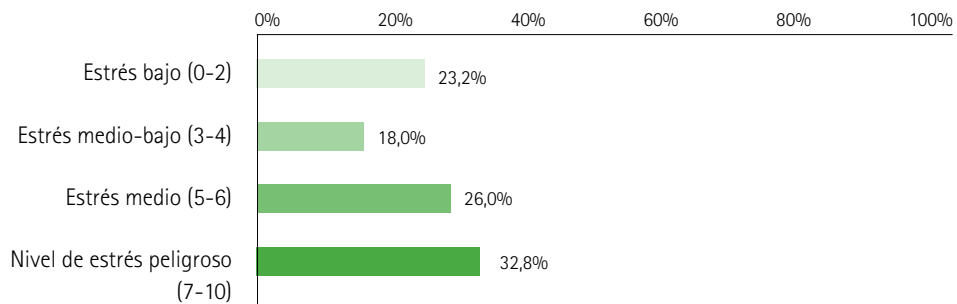
Ilustración 15. Estrés que percibe o profesorado debido á relación dos alumnos/as entre si.



Agrupando a porcentaxe de traballadores/as que perciben estrés por riba da normalidade, obtemos que un 7,6 % do profesorado afirma sentir niveis de estrés catalogado como **moi alto**, mentres que un 25,2 % afirma, que as relacións dos alumnos/as entre si, xéranlles niveis **altos** de estrés.

Se consideráramos como perigoso as respostas que identifican os valores de estrés percibido dentro da escala do 7 ao 10, notable e sobresaínte segundo a escala de valoración que tradicionalmente utilizamos nas cualificacións académicas, a porcentaxe do profesorado afectado por estes niveis de estrés tan altos **sería do 32,8 %**, como se pode observar na ilustración 16. Porcentaxe cuxo valor absoluto é maior que o do resto de categorías tomadas de forma individual: 23,2 % nivel baixo de estrés, 18 % nivel medio- baixo de estrés ou 26 % nivel medio de estrés.

Ilustración 16. Valores de estrés percibido polo profesorado debido á relación dos alumnos/as entre si



Estes resultados demostran que as propias relacións entre os alumnos, aínda que de forma indirecta, repercuten moito sobre o grao de estrés percibido polos docentes.

Se comparamos o nivel de estrés percibido por parte dos traballadores/as respecto as distintas relacións que se producen entre os distintos colectivos do ensino, obtemos os datos da gráfica seguinte.

Táboa 17. Comparación dos valores de estrés do profesorado en función do tipo de relación

NIVEL DE ESTRÉS	TIPO DE RELACIÓN				
	Profesor-alumno	Profesor-familias	Profesor-profesor	Profesor-Dirección	Alumno-alumno
Estrés baixo (0-2)	23,5%	53,8%	65,2%	66%	23%
Estrés medio- baixo (3-4)	15,5%	9%	8,2%	8,4%	18%
Estrés medio (5-6)	23,6%	17,6%	12,2%	9,7%	26%
Estrés alto (7-8)	26,7%	11,1%	7,3%	8,2%	25,2%
Estrés moi alto (9-10)	10,7%	8,5%	7%	7,4%	7,6%
Nivel de estrés alto ou moi alto (7-10)	37,4%	19,6%	14,3%	15,6%	32,8%

Sen ningunha dúbida, as dúas relacións que se producen nos centros escolares que xeran maior estrés nos traballadores/as son as relacións de violencia entre o alumnado- profesorado e as propias relacións de violencia do alumnado entre si. En ambos casos, o valor do nivel de estrés percibido como alto ou moi alto afecta a máis dun tercio do profesorado, con porcentaxes moi superiores aos que se producen nas relacións coas familias dos alumnos/as, entre os propios profesores ou co equipo directivo dos centros.

Desta maneira podemos afirmar, dende un punto de vista preventivo, que as situacións de violencia xeradas por alumnado son o principal estresor do colectivo docente. En consecuencia as medidas preventivas para liquidar esta circunstancia deberían ir orientadas a mellorar, controlar, legislar, favorecer, etc., as relacións profesor- alumno e a dos propios alumnos entre eles.



Valoración do estrés percibido en función do tipo de titularidade do centro

Táboa 18. Comparación dos valores de estrés percibido polos docentes, relacionados coas situacións de violencia alumno- profesor (A-P) e alumnos entre eles (A-A), en función da titularidade do centro.

NIVEL DE ESTRÉS	TIPO DE CENTRO					
	PÚBLICO		CONCERTADO		PRIVADO	
	A-P	A-A	A-P	A-A	A-P	A-A
Estrés baixo (0-2)	17,6%	19,2%	40,1%	34,2%	39,3%	29,2%
Estrés medio-baixo (3-4)	14,9%	17,3%	17,1%	20,3%	14,3%	16,7%
Estrés medio (5-6)	25,4%	27,7%	16 %	24,4%	28,6%	16,7%
Estrés alto (7-8)	29,1%	26,8%	20,1%	17,3%	10,7%	20,8%
Estrés alto (9-10)	13%	9%	6,7%	3,8%	7,1%	16,7%
Nivel de estrés alto ou moi alto (7-10)	42,1%	35,8%	26,8%	21,1%	17,8%	37,5%

A-P: Relacións alumnado- profesorado

A-A: Relacións alumnado entre si

Como se pode observar na táboa 18, a porcentaxe de traballadores/as con niveis de estrés alto ou moi alto debido ás situacións de violencia nos centros, é moito máis alto en traballadores/as de colexios de titularidade pública.

Hai que recordar que estes niveis de estrés percibido só fan referencia a cuestións especificamente relacionadas coas situacións de "violencia" que se producen nos centros escolares. Este informe no valorou outras fontes de estrés adicional que existen en centros privados ou concertados, e que non aparecen nos centros públicos, como poden ser a asunción de obrigas máis alá das docentes; como coidado de comedores ou obriga de realizar actividades extraescolares, ter máis horas lectivas, ter maior inestabilidade laboral ou salarios sensiblemente inferiores que os traballadores/as da función pública.

Estrés producido pola violencia nos centros fronte a outras fontes de estrés docente

Nos bloques anteriores determinamos a prevalencia das distintas situacións de "violencia" que sufrían os docentes na súa actividade laboral e, posteriormente, analizamos os niveis de estrés que estas circunstancias producían no profesorado, determinando que grao de estrés se debía

a cada colectivo concreto da comunidade educativa; alumnado, familias do alumnado, os propios compañeiros/as de traballo ou o equipo directivo.

Habendo determinado xa que as distintas situacións de violencia que se producen nos centros escolares xeran un nivel de estrés alto ou moi alto en porcentaxes do profesorado que está entre o 30-40%, neste apartado queremos determinar que peso ten o estrés xerado debido á violencia respecto a outras situacións potencialmente estresantes ás que tamén está exposto o profesorado como consecuencia da súa actividade laboral.

Para lograr este obxectivo utilizamos un instrumento de medida do estrés no colectivo docente (4) no que se analizan as súas causas, tendo en conta aspectos da actividade laboral como a forma na que se organiza o traballo, a flexibilidade horaria, o salario ganado, a posibilidade de promoción do profesorado ou as distintas situacións de violencia que se producen na aula (organizadas en 56 preguntas que se poden consultar no modelo de cuestionario que aparece no apartado 7 do anexo que axuntamos ao final do capítulo).

Despois da correspondente análise estatística, os 8 factores que máis niveis de estrés producían ao profesorado foron os relacionados especificamente coas distintas situacións de violencia que se daban nos centros escolares. Estes valores estiveron moi por riba dos relacionados con outros factores potencialmente estresantes.

Estas cifras reforzan e complementan os datos obtidos nos bloques anteriores e axudan a entender que a principal fonte de estrés do colectivo docente é o clima de convivencia dos centros, con porcentaxes de estrés percibido moi por riba doutras fontes de estrés como puidera ser a adecuación do salario, a imposibilidade de promoción ou a falta de vocación, por poñer algúns exemplos.

As principais causas de estrés entre as 56 preguntas propostas no cuestionario, foron as seguintes:

1. **Temor a sufrir unha agresión física por parte dos alumnos** que produce niveis de estrés alto ou moi alto (valores 7-10) no 50,2 % dos casos. De feito un 18 % da mostra contestou que esta situación prodúcelles niveis de estrés máximo, o situado entre os valores 9 e 10 de percepción.



2. **Falta de respaldo dos pais en problemas de disciplina** que produce niveis de estrés alto ou moi alto no 49 % dos casos.
3. **Presenciar agresións físicas entre os alumnos/as** que produce niveis de estrés con valores 7-10 no 47,91 % do profesorado enquisado.
4. **Ensinar a persoas que non valoran a educación** que produce niveis de estrés alto ou moi alto no 43,5% dos casos.
5. **Impartir clase a un número alto de alumnos/as** que produce niveis de estrés con valores comprendidos entre 7-10, é dicir; alto ou moi alto, no 42,1 % dos casos.
6. **Agresións verbais por parte dos alumnos/as** que produce niveis de estrés alto ou moi alto no 41,7 % do profesorado.
7. **Desconsideración por parte dos alumnos/as** que produce niveis de estrés (entre os valores 7-10) no 40,31 % dos casos.
8. **Manter a disciplina ao impartir clase** que produce niveis de estrés alto ou moi alto no 40,39 % dos enquisados.

É de destacar, se recordamos os datos presentados ao principio, que un 7,4 % dos profesores recoñecía ter sufrido unha agresión física algunha vez, e que "só" un dous por cento admitía que sufría agresións físicas con certa frecuencia. Estes datos, aparentemente baixos nunha percepción exclusivamente cuantitativa, contrastan con el temor que teñen os traballadores/as do ensino a sufrir unha agresión física por parte do alumnado, que no 50,2 % dos casos lles xera niveis de estrés por riba do 7 na escala de percepción, e que catalogamos como alto ou moi alto.

Recordamos que no proceso de xeración de estrés, este, prodúcese como reacción defensiva ante unha situación de ameaza. O profesorado, nunha proporción moito máis alta que a prevalencia das agresións físicas que realmente se producen, ten medo (en forma de estrés) a que esta situación poida ocorrer, é dicir, percibe un contorno de traballo non seguro.

Como se pode observar, o resto das preguntas que reflectiron niveis máis altos de estrés percibido son cuestións relacionadas cos comportamentos disruptivos dos alumnos/as: falta de respaldo dos pais en problemas de disciplina, o feito de ensinar a persoas que non valoran a educación, impartir clase a un número alto de alumnos/as, agresións verbais por parte do alumnado, desconsideración por parte dos alumnos/as e problemas para manter a disciplina ao impartir clase. Todas estas situacións, sen ser causa directa do que tradicionalmente se considera violencia, son fontes de estrés no colectivo do ensino. A exposición sostida a este tipo de situacións está erosionando a saúde, física e mental do profesorado, tendo como consecuencia o aumento dos índices de desengano profesional e a xeración de trastornos para a saúde como síndrome do queimado ou depresión.

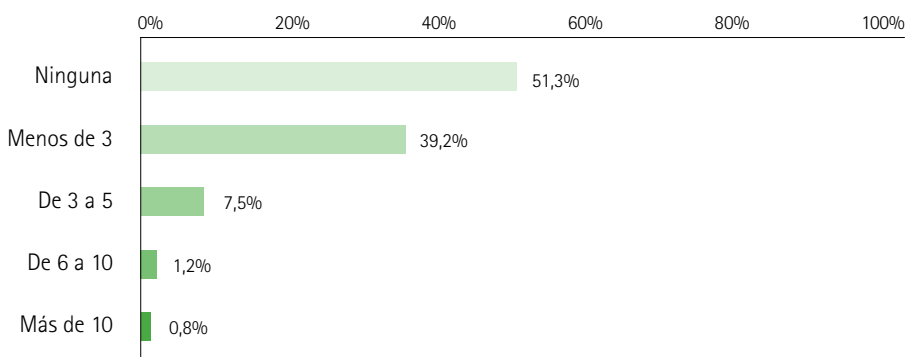
Outro dato significativo, que se extrae deste cuestionario de valoración de estrés, é o aumento das porcentaxes de niveis de estrés alto respecto ás puntuacións obtidas cando se valoraban as distintas relacións entre a comunidade educativa (entre profesores, alumnos, familias, etc.). Recordamos, por poñer só un exemplo, que a relación do profesorado cos alumnos/as supoñía niveis de estrés percibido, por riba de valores de 7, no 37,5 % dos casos. En cambio, a resposta directa a preguntas como: Que grao de estrés lle supoñen: as agresións físicas dos alumnos/as, a desconsideración dos mesmos, as agresións verbais destes ou a imposibilidade de dar clase?, estes valores aumentan a porcentaxes preto do 50 %.

Este aumento significativo nestas porcentaxes pódense explicar pola especificidade das preguntas do cuestionario respecto ás preguntas xenéricas da primeira parte do estudio, que valoraba unha determinada relación entre persoas, nesa valoración tamén entran aspectos positivos de apreciación. Así, cando os traballadores/as valoraban o estrés que lles producía a relación específica cos alumnos/as, esta estaba mediatizada polos compoñentes positivos da mesma, xa que tamén se dan relacións positivas entre alumno e profesor, atenuando os niveis de estrés percibido. En cambio á pregunta directa sobre un determinado ítem, pérdese este valor xeral de apreciación, centrándose a resposta, en exclusividade, ante o feito preguntado, non existindo ningún valor que diminúa o nivel de estrés percibido.

Baixas laborais do profesorado

Na gráfica 19 móstranse as baixas sufridas polo profesorado enquisado durante os últimos 5 anos. Estes datos obtivéronse segundo a declaración dos propios enquisados.

Ilustración 19. Porcentaxe de baixas do profesorado nos últimos 5 anos da súa experiencia laboral.

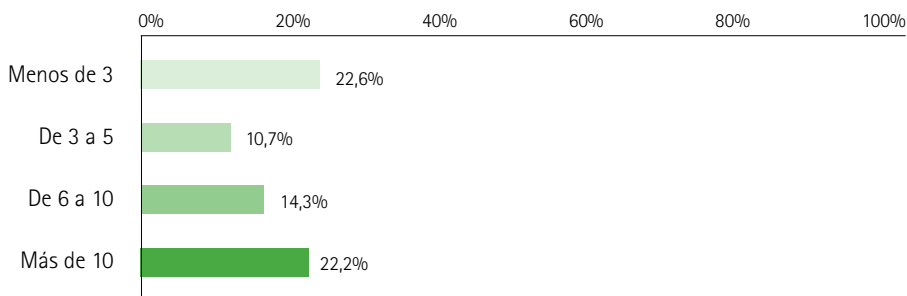


Apréciase que case a metade dos enquisados (48,7 %) recoñeceu ter sufrido algunha baixa médica nos últimos 5 anos, porcentaxe que obtivemos ao restar a porcentaxe de profesores que nunca sufriron unha baixa médica (51,3 %) á porcentaxe total de traballadores/as (100 %).

Preto dun 10 % sufriu baixas médicas, de máis de 3 días, nos últimos 5 anos, un 1,2 % baixas de 6 a 10 días e un 0,8 % baixas de máis de 10 días.

Aos enquisados preguntóuselles se, baixo a súa percepción, algunha das súas baixas laborais era produto do estrés sufrido como consecuencia do traballo. Os resultados desta pregunta aparecen no cadro seguinte.

Ilustración 20. Porcentaxe de baixas laborais que o profesorado pensa que se deben ao estrés.



Nos casos de baixas de menos de 3 e de máis de 10 días máis dun quinto dos traballadores/as, en proporción preto a un de cada catro, pensan que a súa enfermidade ou patoloxía débese ao estrés que sofre. Porcentaxes moito máis amplas que as que aparecen na IV Enquisa Nacional de Condicións de Traballo, que as cifra entono ao 4,6 %.

Hai que ter en conta que, a estes datos, habería que sumarlles a porcentaxe de traballadores/as que non son conscientes que a baixa que sofren débese ao estrés, cifra que sempre es á alza respecto á obtida.

Utilizando filtros estatísticos complexos comprobouse que a correlación entre baixas laborais e percepcións de estrés altos debido ás situacións de violencia, é estatisticamente significativa.

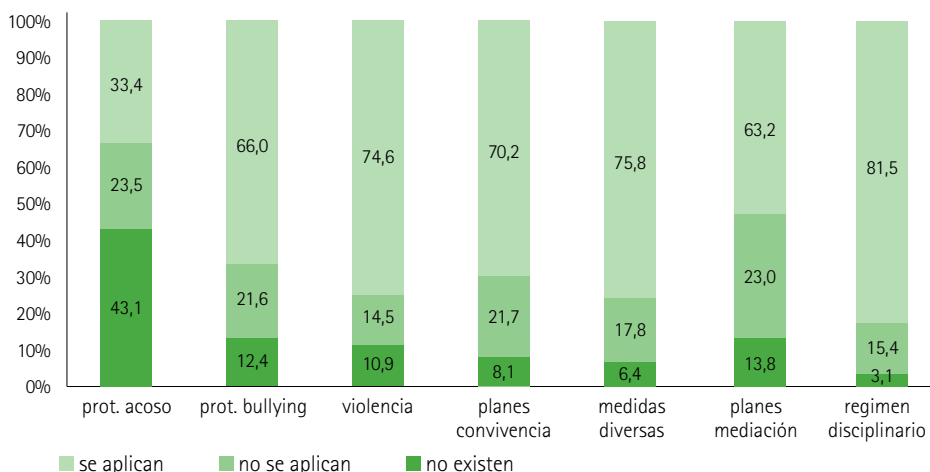
Medidas de resposta e prevención ás distintas situacións de violencia

Respecto ás medidas preventivas que poden existir nos centros escolares para combater as situacións de violencia nas aulas: plans de convivencia, medidas para favorecer a diversidade, plans de mediación, réxime disciplinario, protocolos fronte á violencia escolar, protocolos de actuación fronte ao bullying ou protocolos de actuación contra o acoso escolar, pedíuselle ao profesorado enquisado que responderan se:

- Existen e aplícanse.
- Existen, pero non se aplican.
- Non existen.

Os resultados de ditas respostas aparecen na figura 21.

Ilustración 21. Panorama xeral das medidas de resposta e prevención.



Na maioría dos casos, excepto para os protocolos de acoso, o profesorado enquisado afirma -en porcentaxes que van do 63-81 %- que as distintas medidas preventivas descritas existen, e aplicanse.

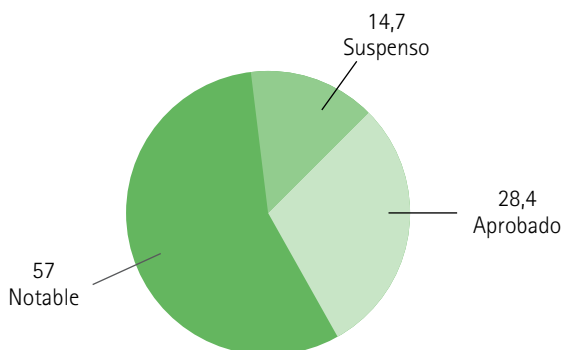
A medida preventiva máis implantada son os réximes disciplinarios, que existen aplicanse no 81,5% dos casos.

Nunha pregunta posterior instouse ao profesorado a que valoraran a calidade de tales medidas, seguindo a valoración:

- 0-4: suspenso.
- 5-6: aprobado.
- 7-10: notable.

Segundo se pode observar na figura seguinte, só un 14,7 % considera insuficientes as medidas preventivas que se aplican no seu centro, mentres que un 57 % considéraas "notables".

Ilustración 22. Panorama xeral das medidas de resposta e prevención.



A análise destes datos é, desde o punto de vista preventivo, realmente contradictorio. Parece incongruente que exista toda unha serie de medidas preventivas, valoradas maioritariamente de forma notable- sobresaínte, e non obstante exista unha percepción de risco alto ou moi alto como ocorre no caso de risco percibido a sufrir unha agresión por parte dos alumnos/as ou coas situacións de disrupción na aula. Precisamente os datos de estrés percibido para as distintas situacións de violencia nos centros escolares, indican que os instrumentos preventivos para o seu afrontamento ben son insuficientes e/ou son inadecuados. A finalidade de calquera instrumento preventivo é eliminar ou diminuír a exposición do traballador/a a un determinado risco. A magnitude tanto das frecuencias de insultos, agresións, maltrato, etc., como a dos niveis de estrés que estas situacións xeran, determinan implicitamente que estes instrumentos preventivos non están funcionando axeitadamente.

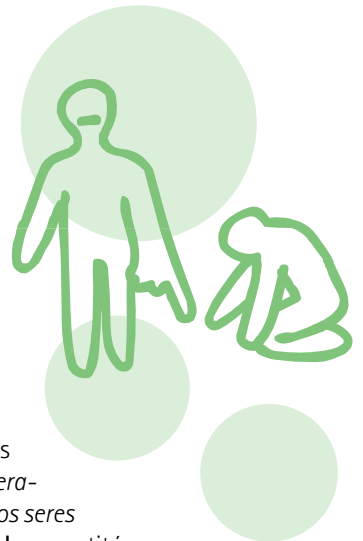
Unha conclusión que se pode extraer destes datos é que o colectivo de traballadores/as dos centros escolares está mal informado sobre os riscos do estrés e as súas consecuencias para a saúde, e asume a exposición a estes niveis de estrés laboral como algo consubstancial ao desempeño do seu traballo. Percepción errónea, pois ningún risco laboral debe ser asumido como normal, senón partir do principio preventivo de que todo risco debe ser eliminado, reducido ou controlado.

Resumo de conclusiones

É indubidable que as relacións de violencia que se dan nos centros escolares crean un clima de traballo que é percibido como “perigoso” por un gran número de traballadores/as. Baixo estas condicións, o profesorado ten niveis de estrés percibido alto ou moi alto, en porcentaxes que chegan case ao 40% da poboación enquisada. Esta percepción de estrés débese, fundamentalmente, á conduta do alumnado na súa relación co profesorado e aos distintos comportamentos; en forma de insultos, agresións e maltrato psicolóxico que se dan entre os propios alumnos/as, y cuxa xestión por parte do profesorado é fonte en si mesma de malestar e estrés.

Dentro das múltiples relacións de “violencia” que se producen nos centros escolares, e que definíamos como *un comportamento deliberado, que provoca, ou pode provocar, danos físicos ou psíquicos a outros seres* (definición que non só inclúe á agresión física), a **disrupción nas aulas** constitúe a situación que se produce con máis frecuencia pois o 34,1 % enquisado afirma sufrilo con moita frecuencia, é dicir todas as semanas e o 56,5 % con certa frecuencia, o que significa, polo menos, unha vez ao mes.

Cando falamos de disrupción estámonos referindo ás situacións producidas na aula na que algúns alumnos/as impiden, co seu comportamento, o desenvolvemento normal da clase.



O profesorado necesita empregar cada vez máis tempo en controlar a disciplina e a orde e produce un progresivo desgaste psicolóxico no traballador/a.

A maior parte das condutas típicas de disrupción, en si mesmas e consideradas de forma illada, no poden considerarse como situacións de violencia. Non obstante é relativamente fácil traspasar a fronteira entre situacións de disrupción e situacións de indisciplina máis graves. Xorden problemas de convivencia nos que son frecuentes faltas de educación, contestacións, situacións de boicot pasivo e incluso insultos, que é un tipo de violencia verbal. Nalgúns casos a escala do conflito pode ir crecendo ata xerar situacións de violencia graves.

Estas situacións son xeradoras de malestar entre os traballadores/as dos centros educativos e de feito son causantes de que case o 40 % dos enquisados afirmen que, a xestión de todo este proceso, prodúcelles niveis de estrés alto ou moi alto.

Estas situacións laborais continuas xeran moita insatisfacción e desgaste persoal e profesional. Segundo a múltiple bibliografía existente este malestar pode evolucionar ata situacións potencialmente prexudiciais para a saúde –estrés crónico, depresións ou síndrome do queimado– na que o profesorado e resto dos traballadores/as do ensino son un colectivo diana.

É verdade que as agresións físicas directas ao profesorado por parte de alumnos/as o as súas familias son escasas. Non obstante un 7,4 % do profesorado enquisado, admite ter sido agredido fisicamente algunha vez, mentres que case un dos por cento –19 profesores/as de entre os máis de mil que responderon á enquisa– afirma ser agredido fisicamente con certa frecuencia.

Non obstante, parécenos interesante apuntar que, aínda que “só” un 7,4 % dos profesores recoñecía sufrir unha agresión física e “só” un dous por cento admitía sufrir agresións físicas con certa frecuencia; a máis da metade dos enquisados xéralles niveis de estrés moi alto, por riba do 7 na escala de percepción, a posibilidade de sufrir unha agresión.

Este dato reflicte que o clima de convivencia nos centros escolares non é o máis axeitado e que unha proporción moi alta do profesorado xera niveis elevados de estrés como resposta a esa situación que percibe como “ameazante”.

No estudio no delimitamos o tipo, nin a gravidade das agresións físicas. En estudos posteriores sería interesante analizar con maior especificidade este tipo de situacións.

Respecto ao nivel de estrés percibido polos profesores como consecuencia das relacións entre eles ou co equipo directivo, dicir que é significativamente máis pequeno que a que lle produce a súa relación cos alumnos/as. De esta maneira en porcentaxes próximas ao 65 % dos enquisados afirman que a súa convivencia cos compañeiros/as e equipos directivos xéralles niveis de estrés baixos, mentres que só o perciben de forma negativa, porcentaxes entornando ao 20 %.

Non obstante un 0,8 % do profesorado declara que é maltratado psicolóxicamente con certa frecuencia, mentres que un 0,6 % afirma sentir acoso sexual coa mesma frecuencia. Habería que estudar estes casos con maior profundidade, pois puidera ser que nos encontráramos ante casos de acoso laboral ou mobbing, que se caracterizan por situacións de violencia sostida no tempo.

Sen ningún tipo de dúbida, a relación entre os alumnos entre si, e a xestión dos problemas de convivencia que xorden entre eles, estresan ao profesorado en niveis comparables ao que lle produce o seu contacto directo con eles e que son moi superiores aos niveis de estrés debidos ás relacións entre profesores, co equipo directivo e cos familiares dos alumnos.

A inmensa maioría dos enquisados admite observar con moita frecuencia comportamentos como insultos, agresións físicas, maltrato psicolóxico ou acoso sexual entre alumnos. Esta circunstancia é relevante á hora de valorar o clima de convivencia dos centros escolares e os posibles casos de bullying que se poidan producir.

Estas situacións, aínda sendo certas para todo o colectivo enquisado, son especialmente preocupantes nas mulleres, que perciben niveis de estrés sensiblemente maiores que os percibidos polos seus compañeiros.

Para finalizar unha última consideración. Ao largo de este estudio determinamos a prevalencia das situacións de "violencia" que se producen nos centros escolares, e máis alá de se se dá en moita ou pouca proporción, vimos claramente que está presente nos centros escolares. Observamos, sen ningún tipo de dúbidas, que ese tipo de relacións persoais, producen niveis de estrés percibido alto, ou moi alto, en porcentaxes elevadas do profesorado. O estrés é unha reacción do organismo a unha situación de ameaza e, segundo toda a bibliografía existente, é susceptible de producir trastornos para a saúde en diferentes graos: trastornos musculares, ansiedade, depresión, síndrome do queimado, etc. Con esta relación causa efecto podemos determinar, sen temor a equivocarnos, que *a violencia nos centros escolares é un factor de risco*, pois debemos recordar que un risco laboral é a posibilidade de que un traballador/a sufra un determinado dano derivado do seu traballo, e está claro que a exposición dos traballadores/as do ensino aos niveis de estrés que determinamos, pode producir dano.

Múltiples estudos e publicacións describen a relación entre o estrés e o desenvolvemento de distintas enfermidades, polo tanto é suficiente con determinar que o colectivo docente sofre niveis de estrés alto, como observamos no estudio, para determinar que existe unha posibilidade de que este estrés derive nunha enfermidade.

Non é necesario, como pretenden algúns colectivos, constatar que unha porcentaxe alta de traballadores/as do ensino desenvolveu finalmente ditas enfermidades, pois a Lei de Prevención de Riscos Laborais ten como obxecto -como di o seu propio nome- previr a aparición dun determinado risco antes de que se produza, é dicir, ten como finalidade eliminar a posibilidade de que dito dano materialícese. Non obstante o estudio mostra que unha porcentaxe elevada dos traballadores/as achacan ás súas baixas laborais a problemas derivados do estrés, reflectindo a correlación estatística existente entre baixas laborais e niveis de estrés percibidos.

ANEXO

		<h3>Estudio de Riesgos Psicosociales en el Sector de Enseñanza: Violencia y Estrés</h3>	<p>FINANCIADO POR:  FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</p>		
<p>A través de este cuestionario ANÓNIMO, pretendemos conocer las situaciones de violencia y estrés que se producen en los centros de enseñanza y que padecen quienes trabajan en los mismos. Para ello necesitamos que nos dedique un tiempo cumplimentando el conjunto de preguntas que encontrará a continuación. Están dedicadas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer las posibles situaciones de violencia que vd. padezca o pueda padecer, y sus opiniones respecto a los factores que puedan influir. • Delimitar el nivel de estrés que vd. soporta y las causas del mismo. • Establecer el nivel de salud que vd. considera que tiene. <p>Las respuestas que le solicitaremos siempre consistirán en marcar la alternativa que mejor describa su situación o consideraciones y podrá encontrar, fundamentalmente, dos tipos de formatos...</p> <p><input type="checkbox"/> Una escala en la que se tratará de que valore la frecuencia con la que se dan o han dado dichas situaciones, con los siguientes valores: "Nunca", "Alguna vez, de forma puntual", "Con cierta frecuencia", etc...</p> <p><input type="checkbox"/> Una escala como las tradicionales "notas escolares" de 0 a 10, en la que vd. tendrá que puntuar el impacto o la influencia de esas situaciones.</p>					
<p>BLOQUE 1. RELACIONES ALUMNADO-PROFESOR</p> <p>1.- ¿Has sufrido insultos o faltas de respeto graves por parte de los alumnos?.....</p> <p>2.- ¿Has sufrido agresiones físicas de los alumnos?.....</p> <p>3.- ¿Has sufrido por parte de los alumnos amenazas, coacción, presiones, etc...?.....</p> <p>4.- ¿Has sufrido comportamientos disruptivos que te impiden dar clases con normalidad como hablar en clase, interrumpir el trabajo con bromas, risas y gamberradas, mofarse de los compañeros, contestaciones no muy graves, etc...?.....</p>	<p>Nunca</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Alguna vez de forma puntual</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Con cierta frecuencia: por lo menos una vez al mes</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Con mucha frecuencia: por lo menos semanalmente</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Casi todos los días</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p>5.- Valora el nivel de estrés y malestar que te generan este tipo de situaciones con los alumnos</p> <p style="text-align: center;">  0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  </p>					
<p>BLOQUE 2. RELACIONES FAMILIA-PROFESOR</p> <p>6.- ¿Has sufrido insultos o faltas de respeto graves por parte de las familias de los alumnos?.....</p> <p>7.- ¿Has sufrido agresiones físicas por parte de las familias de los alumnos?.....</p> <p>8.- ¿Has sufrido maltrato psicológico: amenazas, coacción, etc., por parte de las familias de los alumnos?.....</p>	<p>Nunca</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Alguna vez de forma puntual</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Con cierta frecuencia: por lo menos una vez al mes</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Con mucha frecuencia: por lo menos semanalmente</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Casi todos los días</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p>9.- Valora el nivel de estrés y malestar que te generan este tipo de situaciones con las familias</p> <p style="text-align: center;">  0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  </p>					
<p>BLOQUE 3. RELACIONES PROFESOR-PROFESOR</p> <p>10.- ¿Has sufrido insultos o faltas de respeto graves por parte de tus compañeros de trabajo?.....</p> <p>11.- ¿Has sufrido agresiones físicas por parte de tus compañeros de trabajo?.....</p> <p>12.- ¿Has sufrido maltrato psicológico: amenazas, coacción, etc., por parte de tus compañeros de trabajo?.....</p> <p>13.- ¿Has sufrido hostigamiento sexual por parte de tus compañeros de trabajo?.....</p>	<p>Nunca</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Alguna vez de forma puntual</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Con cierta frecuencia: por lo menos una vez al mes</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Con mucha frecuencia: por lo menos semanalmente</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Casi todos los días</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p>14.- Valora el nivel de estrés y malestar que te generan este tipo de situaciones con los compañeros</p> <p style="text-align: center;">  0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  </p>					
<p>BLOQUE 4. RELACIÓN DIRECCIÓN DEL CENTRO-PROFESOR</p> <p>15.- ¿Has sufrido insultos o faltas de respeto graves por parte del equipo directivo del centro?.....</p> <p>16.- ¿Has sufrido agresiones físicas por parte del equipo directivo del centro?.....</p> <p>17.- ¿Has sufrido maltrato psicológico: amenazas, coacción, etc., por parte del equipo directivo del centro?.....</p> <p>18.- ¿Has sufrido hostigamiento sexual por parte del equipo directivo del centro?.....</p>	<p>Nunca</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Alguna vez de forma puntual</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Con cierta frecuencia: por lo menos una vez al mes</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Con mucha frecuencia: por lo menos semanalmente</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Casi todos los días</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>
<p>19.- Valora el nivel de estrés y malestar que te generan este tipo de situaciones con la dirección del centro</p> <p style="text-align: center;">  0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  </p>					

BLOQUE 5. RELACIÓN ALUMNO-ALUMNO										
	Nunca	Alguna vez de forma puntual	Con cierta frecuencia: por lo menos una vez al mes	Con mucha frecuencia: por lo menos semanalmente	Casi todos los días					
20.- ¿Has observado insultos o faltas de respeto graves entre los alumnos?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
21.- ¿Has observado agresiones físicas entre los alumnos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
22.- ¿Has observado maltrato psicológico: amenazas, coacción, etc., entre los alumnos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
23.- ¿Has observado hostigamiento de carácter sexual entre alumnos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
24.- ¿En qué medida repercuten estas situaciones de acoso entre el alumnado en tu nivel de estrés?	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10									
BLOQUE 6. MEDIDAS DE RESPUESTA Y PREVENCIÓN										
	No existen	Existen "en teoría", pero no se aplican	Existen y se aplican correctamente							
25.- Protocolos de actuación para casos de acoso entre el profesorado.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
26.- Protocolos de actuación para casos de acoso entre el alumnado (bullying)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
27.- Protocolos de actuación para casos de violencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
28.- Planes de convivencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
29.- Medidas de atención a la diversidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
30.- Planes de mediación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
31.- Régimen disciplinario interno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
32.- Ponele una nota a las medidas de prevención de la violencia que se toman en tu centro.	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10									
BLOQUE 7. CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL. Cuestionario de estrés de Docentes INSHT										
¿En qué medida le afectan y son fuentes de tensión para vd. las siguientes situaciones ("0"=mínima tensión / "10"=máximo estrés)?										
33.- Agresiones verbales por parte de los alumnos.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34.- Mal ambiente en el grupo de profesores.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35.- Mantener la disciplina al impartir la clase.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36.- Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37.- Enseñar a personas que no valoran la educación.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38.- Falta de información acerca de lo que debo hacer.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39.- Los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones del centro.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40.- Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41.- Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42.- Agresiones físicas de los alumnos.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43.- Rivalidad entre grupos de profesores.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44.- Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45.- Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46.- Falta de participación en la toma de decisiones en el centro.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47.- Inestabilidad en mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48.- La excesiva supervisión de mi trabajo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49.- Malas relaciones con superiores jerárquicos.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50.- Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la Dirección.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51.- Pocos profesores para el número de alumnos que hay.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52.- Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53.- Presenciar las agresiones entre alumnos.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54.- Esquemas de trabajo muy poco definidos.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55.- Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56.- Formación no adecuada para responder a todas las demandas.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57.- Desconsideraciones por parte de los alumnos.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58.- Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59.- Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60.- Indefinición de mis responsabilidades.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61.- Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62.- Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63.- Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64.- Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65.- Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66.- Salario bajo en relación al trabajo que desempeño.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67.- El hecho de que ser un buen profesor no implique necesariamente promoción.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68.- Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69.- Falta de oportunidades para solicitar traslados.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70.- Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
71.- La constatación de que no me gusta la Enseñanza.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
72.- La realización de cambios inadecuados.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
73.- Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Situaciones de violencia nos centros escolares como factor de riesgo psicosocial



SITUACIÓNS DE VIOLENCIA NOS CENTROS ESCOLARES COMO FACTOR DE RISCO PSICOSOCIAL

A violencia xera violencia, é unha máxima que está no refraneiro popular. Os centros educativos son un fiel reflexo dunha sociedade violenta. Os/as mozos/as imitan ou reproducen situacións de violencia que están presentes ao seu redor: na súa familia, nos medios de comunicación, nas películas, no deporte profesional, etc. Repiten unha conducta acorde á que lle ofrecen os seus referentes. Todos estes condicionantes sociais fan que os centros escolares sexan contornos cada vez máis violentos.



Neste capítulo faremos unha breve descrición das principais situacións de violencia nas aulas, e como estas **supoñen un factor de orixe psicosocial que pode influír sobre a saúde física, psicolóxica e social do traballador ou traballadora**, tendo, ademais, unha enorme repercusión no desenvolvemento da actividade laboral dos membros da comunidade educativa.

DEFINICIÓN DE FACTOR DE ORIXE PSICOSOCIAL

Existe unha forte correlación entre unha serie de factores presentes no contorno laboral, e relacionados exclusivamente coa actividade laboral, e unha serie de trastornos da saúde que aparecen como consecuencia do traballo que se realiza.

Estes trastornos, de gravidade variable, poden clasificarse desde meros sentimentos de insatisfacción e desmotivación pola profesión ata enfermidades e patoloxías máis graves como o estrés, o síndrome do queimado, a depresión, etc.

Os **factores psicosociais** son *aquelas condicións presentes no contorno laboral que teñen capacidade para afectar tanto á saúde e benestar do/a traballador/a como ao desenvolvemento do seu traballo.*

CLASIFICACIÓN DOS FACTORES DE ORIXE PSICOSOCIAL

As condicións presentes no traballo que teñen capacidade para afectar ao benestar o á saúde dos traballadores/as son numerosos e de diferente natureza. Comprenden **aspectos do medio físico** como a temperatura, humidade ou compostos químicos, **modos de organización do traballo** como o horario de traballo, ritmo e demanda do traballo ou falta de autonomía ou **características das relacións humanas dentro do centro.**

Factores de orixe psicosocial son:

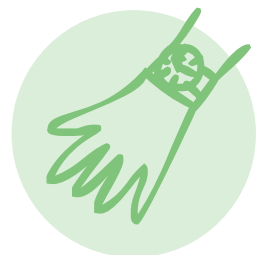
a. Factores que se refiren á propia tarefa. Existe unha serie de características propias da tarefa que poden influir negativamente sobre o benestar, tanto físico como mental, do/a traballador/a:

- **Sobrecarga de traballo.** Prodúcese cando o volume, a magnitude ou complexidade da tarefa ou o tempo dispoñible para realizala, está por encima da capacidade de resposta do/a traballador/a.
- *Infracarga do traballo.* Prodúcese cando o volume de traballo está moi por debaixo do necesario para manter un mínimo nivel de activación no/a traballador/a.
- *Infrutilización de habilidades.* Prodúcese cando as actividades da tarefa están moi por debaixo da capacidade profesional do/a traballador/a.
- *Reiteración.* Se non existe unha gran variedade de tarefas a realizar, pois son monótonas e cotiás ou son repetidas en ciclos de moi pouco tempo, xeralmente produce niveis altos de insatisfacción laboral.
- *Ritmo de traballo excesivo.* O tempo de realización do traballo está marcado polos requisitos da tarefa a realizar, concedendo a organización pouca autonomía para adiantar ou atrasar o seu traballo ao traballador/a.
- *Elevada responsabilidade do posto de traballo.* Cando a tarefa do/a traballador/a implica unha gran responsabilidade, o/a traballador/a pode sufrir situacións emocionalmente estresantes.
- *Grado de atención.* Un elevado grado de concentración na tarefa, realizado durante un período largo de tempo, produce un desgaste emocional no/a traballador/a.
- *Ausencia de autonomía no emprego.* Xeralmente xera elevados niveis de insatisfacción.
- *Grado de implicación afectiva no traballo.* En algúns casos xéranse situacións de desgaste emocional, segundo se describen no apartado relacionado co Burnout ou síndrome do queimado.

b. Estilos de dirección inadecuados. Por exemplo demasiado autoritarios e con ampla e estricta supervisión dos/as superiores, restrinxíndose o poder de decisión e a iniciativa dos/as traballadores/as.

c. Horario de traballo. Estructura en gran medida a forma de vida da poboación activa e, evidentemente, repercute na saúde dos/as traballadores. Sendo importante dentro deste apartado:

- A duración da xornada de traballo.
- O número e a importancia das pausas.
- A posibilidade de traballar a quendas e/ou con horario nocturno. Plántea un conxunto de problemas debidos ao cambio constante de horario e a súa incidencia sobre a vida familiar e social do/a traballador/a.



d. Conflicto de rol. Fai referencia á existencia de demandas laborais conflitivas, ou contrapostas, de forma que impiden ao traballador/a a toma de decisións claras e/ou rápidas sobre o que facer.

e. Ambigüidade de rol. É a falta de claridade sobre o traballo que se debe desempeñar, os obxectivos e o alcance das responsabilidades propias do cargo.

f. Promoción no traballo. Moitas veces, a partición e especialización do traballo dificultan que os/as traballadores/as adquiran habilidades e cualificacións necesarias para mellorar a súa mobilidade laboral e as súas expectativas profesionais.

g. Información e a comunicación. Para realizar satisfactoriamente os obxectivos propios de cada tarefa é necesario dispoñer da información necesaria para o seu desenvolvemento, sendo importante:

- A comunicación entre compañeiros.
- A comunicación entre a empresa e as persoas que traballan nela.

h. Participación do/a traballador/a:

- Elemento de mellora doutros factores da organización. O feito de participar contribúe á formación e ao crecemento persoal de quen participa, posto que lles ensina técnicas de resolución de problemas, a analizar o que lles rodea, a buscar alternativas, a traballar en equipo, a mellorar a súa comunicación, etc.
- A súa ausencia leva a unha falta de control do individuo sobre as súas propias condicións de traballo.

i. Traballar nun contexto físico perigoso. A conciencia dos/as traballadores/as a unha exposición constante a ambientes laborais perigosos xera moito estrés laboral.

j. Factores ambientais. Deficientes condicións de temperatura, humidade, iluminación, etc., fan que o/a traballador/a non poida realizar a súa actividade laboral en condicións axeitadas.

k. Falta de formación, de adestramento ou de aclimatación previa ao desempeño dunha determinada tarefa. Xera inseguridade na realización do traballo e nas capacidades do/a propio/a traballador/a, podendo xerar situacións de estrés.

l. Relacións interpersoais e grupais. Unhas relacións persoais inadecuadas no lugar de traballo, onde se pasa gran parte da xornada diaria, son, en si mesmas, causa de estrés. O contido deste capítulo centrase, especificamente, nas distintas situacións de violencia nos centros escolares, destacando como máis características.



A VIOLENCIA NAS AULAS COMO FACTOR PSICOSOCIAL

Xeralmente sóese asociar, en exclusiva, violencia con agresión física. Sen embargo este concepto debe ser máis amplo e debe incluír condutas como insultos, vexacións, ameazas, ou outro tipo de situacións, que sexan capaces de intimidar ou "violentar" ao que as sofre. Moitas veces non é fácil delimitar as fronteiras da violencia escolar. A súa percepción, e tolerancia á mesma, é distinta dependendo das persoas que a observan.

Nos centros escolares danse situacións de violencia que non supoñen ningún tipo de dúbida: agresións físicas e acoso sexual, roubos, actos de vandalismo contra o mobiliario, trapicheo de droga, etc., pero tamén se dan situacións de violencia nas relacións persoais, insultos, faltas de respecto, humillacións e abuso de forza, racismo, implícito ou encuberto e exclusións sociais. Escenarios que xeran situacións de conflito, dificultan a convivencia escolar e que impiden un adecuado clima de ensino.

As situacións de violencia que se producen nos centros educativos podémolas clasificar en:

- Disrupción nas aulas e problemas de disciplina. Conflitos entre profesorado e alumnado.
- Agresións físicas e/ou psicolóxicas aos traballadores/as.
- Acoso laboral, presión laboral tendenciosa ou mobbing.
- Maltrato entre compañeiros («bullying»).
- Situacións de violencia extrema: agresións severas, abuso sexual, extorsións e roubos. Estas últimas, dado o seu carácter excepcional, e cuxo tratamento excede as competencias da escola como institución, non as trataremos nesta publicación.

No capítulo primeiro desta publicación detallamos a prevalencia destes comportamentos, analizando o grado de estrés que, estes, produción no profesorado.



CAUSAS DA VIOLENCIA NOS CENTROS EDUCATIVOS

Antes de entrar na descrición destas situacións de violencia, imos falar un pouco das posibles causas do incremento da violencia nos centros escolares, en particular, e da sociedade en xeral.

Ningún factor por si só e en exclusiva pode explicar a natureza ou orixe de algo, e menos dun asunto tan complexo como o que estamos tratando. A violencia é o resultado da acción recíproca e complexa de factores individuais, relacionais, sociais, culturais e ambientais.

Aléganse múltiples factores tratando de explicar a realidade da violencia escolar, factores entre os que destacan os concernentes á sociedade en xeral, os relacionados coa educación das familias e os relacionados coa propia escola.

Relacionados coa sociedade en xeral:

- Unha forte exposición dos/as mozos/as á violencia, principalmente a través dos medios de comunicación, películas e outros formatos de difusión; como Internet e videoxogos.
- Tratamento da violencia como algo banal ou trivial, mostrándoa como un xogo ou divertimento sen que haxa conciencia das consecuencias que padecen os que a sofren.
- A xustificación moral da violencia que hai na sociedade.
- A falta de referencias culturais, cívicas e éticas de gran parte da sociedade.
- A perda, en parte da sociedade, de valores como solidariedade e xustiza social. Predominio de valores individualistas.
- A exclusión social de parte da poboación exposta a desigualdades sociais e/ou económicas.
- O aumento do consumo abusivo de alcohol e outras drogas que deterioran a capacidade cognitiva e o xuízo dos consumidores, favorecendo comportamentos agresivos.
- A falta de habilidades sociais en parte da poboación. Esta circunstancia dificulta as relacións normais de convivencia.



Relacionados coa forma de educación das familias:

- Familias nas que as relacións afectivas e de comportamento entre os seus membros están marcadas pola violencia e a agresividade. Os/as mozos/as tenden a repetir o estilo de relación aprendido dende a infancia.
- Familias desestruturadas nas que os/as fillos/as son utilizados como arma contra a anterior parella.
- Pais/nais que non educan coherentemente aos seus fillos/as, ben por falta de tempo ou por falta de formación, creando mozos/as que crecen sen límites no seu comportamento.
- Proxenitores que adoptan unha posición de xustificación e defensa ante calquera tipo de conduta negativa dos seus fillos/as, o que produce un reforzamento moral de ditas condutas.
- Pais/nais que non escoitan nin coñecen as motivacións e preocupacións dos seus fillos/as, que non dedican o tempo necesario nin suficiente ás súas necesidades afectivas.

- Familias que creen que as súas accións e actitudes persoais no inflúen sobre a educación dos seus descendentes. Que non educan coa autoresponsabilidade dos seus actos.
- Pais/nais, que pola causa que sexa, son incapaces de educar a os seus fillos/as en valores. Non é posible modificar condutas sen educar en valores.

Relacionados coa estrutura de la escola

A escola variou moito nos últimos tempos, e quizais non se adaptou coa suficiente velocidade ao novo contexto social. Por iso hai algúns aspectos que dificultan a convivencia e as relacións persoais entre os seus compoñentes.

- Mozos/as con elevado fracaso escolar que non atopan na escola a correcta resposta ás súas necesidades e intereses, expresando este malestar de forma agresiva ou violenta.
- Medidas de atención á diversidade ineficaces, nalgúns casos, ou con falta de recursos humanos e materias suficientes, noutros.
- Falta de integración de parte do alumnado. Existencia de condutas de racismo, falta de tolerancia e prexuízos culturais. Circunstancias que, en moitos casos, dificultan a convivencia.
- Perda de autoridade moral e falta de recoñecemento social da profesión docente.
- Falta de formación suficiente á hora de afrontar esta problemática. Nalgúns casos estilos docentes pouco pedagóxicos.
- Discriminación entre colexios moi ben dotados, e con alumnos brillantes e outros centros con fortes carencias; nos que se concentran alumnos/as con incapacidades ou dificultades extremas de falar a lingua oficial do estado.
- Falta de comunicación entre profesores e alumnos/as.
- Distancia cultural da escola respecto aos intereses actuais e experiencias culturais previas.



DISRUPCIÓN NAS AULAS E SITUACIÓNS DE INDISCIPLINA

A disrupción nas aulas constitúe unha das preocupacións máis directas e unha das principais fontes de malestar do persoal educativo.

Cando falamos de **disrupción** estámonos referindo ás **situacións producidas na aula na que algúns alumnos/as impiden, co seu comportamento, o desenvolvemento normal da clase**. O profesorado necesita empregar cada vez máis tempo e esforzo en controlar a disciplina e o orde.

A maior parte das condutas típicas de disrupción, en si mesmas, non poden considerarse situacións de violencia, pero é relativamente fácil traspasar a fronteira entre situacións de disrupción e situacións de indisciplina máis graves. En moitos casos, ao intentar controlar a disrupción, conséguese o efecto contrario, aumentando a escala do conflito que vai crescendo progresivamente ata xerar situacións de violencia máis graves. Son frecuentes as faltas de educación, contestacións, situacións de boicot pasivo e ata insultos (tipo de violencia verbal), chegando a producir, finalmente, situacións de indisciplina graves.

Estas situacións disruptivas xeran niveis altos de estrés entre os traballadores/as dos centros educativos. O mantemento de niveis altos de estrés durante moito tempo pode evolucionar cara a situacións potencialmente prexudiciais para a saúde como estrés crónico, depresións ou síndrome do queimado.



Consecuencias da disrupción

Este tipo de condutas disruptivas e de indisciplina alteran o desenvolvemento normal das clases e teñen diversas implicacións a curto, medio e longo prazo.

- Xeran un clima de aula inadecuado para o bo desenvolvemento dos procesos de ensino aprendizaxe. Polo tanto inflúen negativamente no aprendizaxe e no rendemento escolar de todos os/as alumnos/as.
- Dificultan a convivencia nos centros escolares.
- Provocan a desmotivación, a perda de enerxía e ilusión nos traballadores/as do ensino.
- Xeran trastornos na saúde dos/as profesionais que traballan nos centros.

Típicos comportamentos disruptivos

Á hora de analizar os típicos comportamentos disruptivos que se producen na aula, debemos ter en conta a dobre dimensión do centro escolar como lugar onde se aprende e como lugar onde se convive, podendo clasificar ditos comportamentos segundo o seguinte criterio:

1. Respecto ás condutas que atentan sobre o proceso de ensino aprendizaxe, podémolas clasificar en:

- *Faltas de rendemento.*
- *Molestar en clase.*
- *Absentismo.*

2. Respecto ás que inciden sobre a convivencia, podémolas subdividir en:

- *Faltas de respecto.*
- *Conflictos de poder.*
- *Situacións de violencia.*

Clasificación realizada a partir do documento: "Convivencia y conflictividad en las aulas. Análisis conceptual". Pedro María Uruñuela Nájera, Catedrático de Bacharelato e inspector de Educación do MEC.

Condutas que atentan sobre o proceso de ensino aprendizaxe

Clasificadas dentro de faltas de rendemento:

- Actitudes pasivas como adormecer en clase.
- Non facer as tarefas sistematicamente.
- Non traer o material: libros, cadernos, bolígrafos.

Clasificadas dentro de molestar en clase:

- Falar e non gardar silencio:
 - Levantarse do sitio sen permiso.
 - Falar continuamente en clase.
- Boicot á acción do profesor:
 - Preguntar insistentemente con ánimo de retrasar o funcionamento da clase.

- Pedir para ir ao aseo continuamente.
- Gardar as cousas antes de tempo sen permiso e intentar saír de clase un pouco antes de que remate a mesma.
- Interromper o traballo con bromas, risas e impertinencias
- Molestar aos compañeiros e non deixarles estudar ou traballar:
 - Mofarse dos compañeiros.
 - Pelexar ou insultar na clase.



Clasificadas dentro do absentismo:

- Chegar tarde a clase.
- Atrasos sen xustificar.
- Faltas de asistencia.

Condutas que atentan sobre o proceso de convivencia

Clasificadas como faltas de respecto ao profesor:

- Ignorar ou non acatar as ordes do profesor.
- Contestar ao profesor de forma reiterada e/ou impertinente
- Dirixirse aos adultos de forma desconsiderada ou en ton de voz irrespectuoso.

Clasificadas como conflitos de poder:

- Enfrontamento do alumno intentando quedar por riba do profesor; desafiando a súa autoridade.
- Incumprimento de sancións ou castigos.
- Incumprir a indumentaria oficial do colexio, se existe, ou vestir de forma estafalaria ou exhibicionista.

Clasificadas como situacións de violencia:

- Violencia física puntual contra os/as compañeiros/as:
 - Empurróns.
 - Zorregadas.

- Violencia verbal:
 - Insultos a compañeiros/as.
 - Insultos ao profesorado.
- Violencia psicolóxica:
 - Menosprezo, burlas desprezos diante da xente, etc.
 - Ameazas.
 - Pequenas extorsións como quitar o bocadillo, etc.
- Violencia de carácter sexual:
 - Tocarlle o cu a un/a compañeiro/a.
 - Levantar a saia á compañeira.
 - Facer comentarios obscenos, etc.
- Violencia contra o mobiliario do colexio:
 - Pequenos estragos no material do colexio.
 - Pintar nos pupitres e paredes, raia a parede, etc.



Nunha análise dos partes que se redactaban nos centros escolares, este mesmo autor, nun estudio que fixo, chegaba ás seguintes conclusións:

- Os comportamentos disruptivos son máis frecuentes nos alumnos que nas alumnas (en proporción tres a un).
- A distribución de partes entre o alumnado é moi desigual, afectando fundamentalmente aos repetidores de curso. Un 25% do alumnado acumula o 63 % dos partes. Podemos dicir que a disrupción está intimamente relacionada co fracaso escolar.
- A disrupción sófrena as profesoras en maior medida que os seus compañeiros.
- Parece ser que dous recreos, entre a 2ª e a 4ª hora reduce o número de conductas disruptivas.
- Depende en gran medida do estilo docente.

Estes comportamentos, vistos de forma esporádica ou illada, poden parecer típicos da conducta de nenos/as e mozos/as, e a simple vista non parecen ser xeradores de moita violencia. A quen non lle contestou un alumno/a de mala maneira?, quen non tivo que reprender aos alumnos por falar na clase? ou quen non chamou a atención a un alumno/a por estragar mobiliario do centro? Os profesores, a parte de ensinar coñecementos, sempre tiveron que educar en valores e modais. Dende pequeno todo neno/a proba "ata onde pode chegar" co adulto que está ao seu cargo; cos mestres na escola e cos seus pais, na casa. O problema da disrupción

aparece cando estes comportamentos pasan a ser o modo habitual, e continuo no tempo, no que moitos alumnos/as se expresan no centro escolar.

É indubidable que existe unha considerable diminución do concepto que a sociedade actual ten da labor docente, unido a unha diminución do respecto e autoridade moral que tradicionalmente se lle tiña ao profesorado. Desta maneira, as medidas habituais que tiña o/a docente para atallar os típicos problemas de disrupción, actualmente, son de case imposible aplicación. En moitos casos xérase un clima de convivencia no que manter certa harmonía, para o desenvolvemento óptimo da aprendizaxe, resulta case unha quimera.

Parece necesario regular os modos e criterios de actuación ante os problemas de convivencia escolar de forma que se facilite unha resposta rápida e se contemplan medidas de prevención e diferentes procedementos de actuación na resolución de conflitos.

Posibles causas do aumento da disrupción

O clima escolar parece que variou nos últimos anos e este cambio pódese deber a aspectos tan variados como:

- Cambios producidos na sociedade, en xeral máis agresiva e violenta.
- Aumento da idade de escolarización obrigatoria dos alumnos/as, orixinando que algúns mozos/as non atopen a correcta resposta ás súas necesidades e intereses, expresando este malestar de forma agresiva ou violenta.
- Aumento da diversidade do alumnado dos nosos centros, producíndose falta de integración do alumnado e/ou condutas de racismo e falta de tolerancia. Circunstancias que, en moitos casos, dificultan a convivencia debido a prexuízos culturais.
- Perda de autoridade moral e falta de recoñecemento social da profesión docente.
- Falta de formación por parte de algúns profesores/as, na forma de afrontar tal problemática.

Segundo Pedro María Uruñuela Nájera, **as condutas disruptivas que atentan sobre o proceso de ensino aprendizaxe prodúcense como consecuencia do rexeitamento do aprendizaxe** escolar por parte do alumnado, poñendo de manifesto a diferenza que existe entre os obxectivos educativos do centro e as metas persoais dos alumnos/as, constatando a incapacidade dos centros para atender a diversidade do alumnado actual. Este desaxuste nos obxectivos do alumnado exprésase ben entorpecendo o transcurso de calquera actividade docente, ben en calquera tipo de conduta de absentismo.

En cambio, segundo o mesmo autor, unha análise máis profundo das **condutas que atentan contra a convivencia deixan de manifesto:**

- A necesidade do alumnado de aprender as normas básicas de educación e convivencia; como comportarse e relacionarse cos demais.

- A falta de desenvolvemento de habilidades sociais e interpersonais dos alumnos/as, que quedan ben visible na súa incapacidade para expresar desconformidade ou queixas, tendendo á violencia emocional como resposta a una situación que non poden controlar.
- A necesidade de interiorizar regras de convivencia asumidas por toda a comunidade escolar. Regras explícitas e inequívocas.
- A falta de formación do profesorado en habilidades sociais que axuden a xestionar máis eficazmente as situacións de conflitos nos centros.

No capítulo seguinte trataranse as medidas preventivas para abordar esta problemática.

VIOLENCIA CONTRA OS/AS TRABALLADORES/AS DOS CENTROS EDUCATIVOS

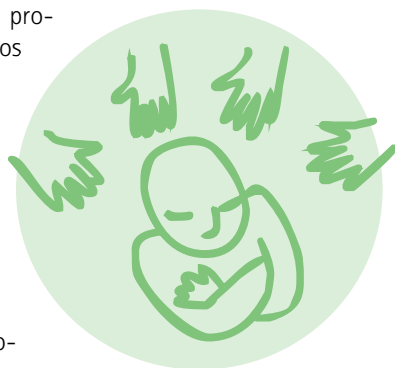
Os/as traballadores/as do ensino, como consecuencia da súa actividade laboral, están expostos a diversas situacións de violencia, que clasificamos nas seguintes categorías:

- Comportamentos disruptivos.
- Insultos ou acoso verbal
- Intimidación e ameazas.
- Danos ás propiedades persoais.
- Agresións físicas.

A maior parte destas accións violentas son protagonizadas, maioritariamente, por alumnos/as e familiares destes, aínda que tamén se poden producir entre traballadores/as o pola dirección do centro, como analizamos no capítulo primeiro desta publicación.

Ata fai relativamente pouco era infrecuente que os alumnos/as, ou as súas familias, cuestionaran as medidas tomadas polo profesorado tanto nas decisións académicas; cualificación dos exames ou necesidade de repetir curso, como a nivel disciplinario; na aplicación dalgunha acción correctora ou castigo.

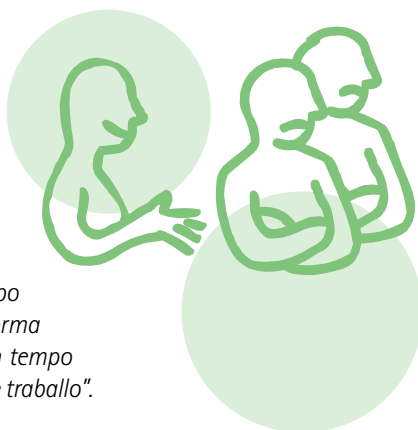
En cambio, actualmente é relativamente habitual que algunhas familias, e os propios alumnos, mostren veementemente a súa desconformidade con multitude de decisións tomadas polo profesorado, principalmente as relacionadas coa avaliación dos seus fillos/as, a súa promo-



ción a cursos ou etapas superiores e respecto ás medidas disciplinarias adoptadas en contra do alumno, por poñer algúns exemplos. A xestión deste tipo de situacións, nalgúns casos, desemboca en agresións físicas e/ou verbais por parte de alumnos/as ou familiares de alumnos/as

ACOSO LABORAL, MOBBING OU PRESIÓN LABORAL TENDENCIOSA

A comisión europea define a violencia no traballo coma os "incidentes nos que o persoal sofre abusos, ameazas ou ataques en circunstancias relacionadas co seu traballo, incluídos as viaxes de ida e volta ao traballo, que poñan en perigo, explícita ou implicitamente, a súa seguridade, o seu benestar ou a súa saúde".



É moi empregada a definición de H. Leymann na que se denomina **mobbing** "á situación na que unha persoa ou un grupo de persoas exercen unha violencia psicolóxica extrema, de forma sistemática (a lo menos, unha vez por semana), durante un tempo prolongado (máis de 6 meses), sobre outra persoa no lugar de traballo".

O maxistrado Gimeno Lahoz define o concepto **presión laboral tendenciosa**, como aquela presión exercida no traballo tendente á autoeliminación do traballador, mediante a súa denigración laboral.

Segundo Enrique José Carbonell, no seu libro "o acoso laboral, antes chamado mobbing", na presión laboral tendenciosa existe un deliberado e mantido propósito de forzar ao suxeito elixido a unha posición onde a única saída posible para a vítima sexa o abandono da organización.

Estes autores tamén consideran máis adecuado este concepto polas seguintes razóns:

Estos autores tamén consideran máis adecuado este concepto por las siguientes razones:

- A palabra presión laboral no exclúe, na interpretación etimolóxica da súa definición, as posibles situacións de violencia física no traballo. Evitando, desta maneira, dar pe a algunha dúbida de tipo xurídico. Razón que non pode alegarse con igual claridade en expresións como acoso moral ou acoso psicolóxico, que parece que exclúe da súa definición o compoñente físico.
- Enfoca o problema desde o punto de vista da persoa que exerce un comportamento tendencioso, non sendo necesario un dano psíquico á vítima para ampararlle xudicialmente. Cúlpase o intento de dano, non a consecución do mesmo.

- O adxectivo tendencioso implica unha finalidade ou plan previo para producir un dano no/a traballador/a, excluindo desta definición accións illadas, pero non determina a esixencia de ser necesarios 6 meses continuados de acoso, como fai a definición tradicional de mobbing.

Entre os elementos que caracterizan á presión laboral tendenciosa destaca a intencionalidade nas accións e a conciencia de estar realizándoas, existindo, desta maneira, o deliberado e mantido propósito de forzar ao "acosado/a" a abandonar a organización.

Esta serie de comportamentos supoñen:

- Unha vulneración dos dereitos individuais do individuo.
- Unha mala xestión da organización do traballo.
 - Por favorecer á súa aparición.
 - Por non ofrecer as medidas necesarias para previlo, combatalo, ou reparar as consecuencias do mesmo si finalmente se produce.

Conductas concretas de acoso

Existen distintos criterios de clasificación dos tipos de conductas concretas de acoso, segundo diferentes fontes consultadas. A continuación expoñemos unha combinación da realizada por Zapf, Knorz e Kulla, e a usada por Carbonell e Gimeno.

Relativas á competencia ou capacidade laboral:

- Xulgar o desempeño laboral do traballador/a de maneira ofensiva.
- Deixar sen asignar tarefas ao traballador/a.
- Asignar tarefas sen sentido.
- Asignar, a propósito, tarefas moi por debaixo das capacidades que o traballador/a viña realizando.
- Asignar tarefas degradantes.
- Avaliacións laborais desfiguradas malintencionadamente
- Criticas exacerbadas ao seu traballo.
- Limitación de iniciativas.

Ataques ás relacións sociais da vítima ou relativas ao illamento social laboral:

- Restringir, ou prohibir, aos compañeiros/as a posibilidade de falar con outro traballador/a.

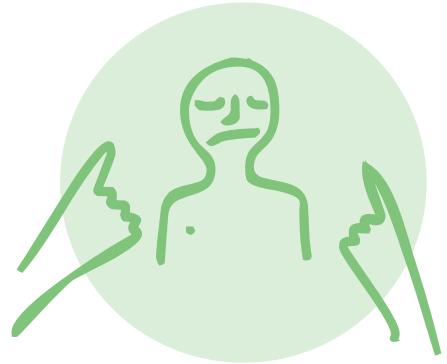
- Rexeitar a comunicación con unha persoa a través de miradas e xestos.
- Non dirixir a palabra a un traballador/a.
- Tratar a unha persoa coma senón existise.
- Restringir as posibilidades de falar ao traballador/a.
- Cambiar a localización dun traballador/a, separándoo dos seus compañeiros/as.

Ataques persoais ou á vida privada da vítima

- Berrar ou insultar á vítima.
- Ameazas verbais.
- Críticas permanentes á vida privada dunha persoa.
- Ameazas telefónicas.
- Calumnias e rumores.
- Mofarse das discapacidades dunha persoa.
- Imitar os xestos, voces... dunha persoa.

Outros:

- Ofertas sexuais, violencia sexual.
- Ameazas de violencia física.
- Uso de violencia menor.
- Maltrato físico.
- Ataques ás actitudes e crenzas políticas, relixiosas ou racistas.



Condutas que no son acoso

É importante non confundir con acoso condutas que, aínda reprochables, inaceptables e ata denunciabes, non poden ser consideradas como tal. Algúns exemplos destas condutas que non están englobadas dentro do concepto de acoso son:

- Agresións illadas entre persoas, tanto físicas, psicolóxicas ou de calquera tipo.
- A vulneración de dereitos laborais como despido improcedente, precariedade laboral, incumprimentos en prevención de riscos laborais, etc.
- Outros problemas ou patoloxías relacionados coa actividade laboral: estrés, síndrome do queimado, depresión, etc.
- Outro tipo de acoso ou abuso realizado por persoas do entorno laboral como: furtos, extorsións, abuso sexual.

Fases no desenvolvemento do acoso

Estudios realizados mostran patróns característicos do desenvolvemento e evolución do proceso de acoso e que podemos xeneralizar nos seguintes apartados:

1. **Desacreditar a capacidade laboral da vítima. Críticas abertas,** valoración negativa do seu rendemento, etc., coa mensaxe fundamental de resaltar que a vítima xa non ten capacidade para realizar o seu traballo.
2. **Limitación das canles de comunicación.** Non informar axeitada ou suficientemente á vítima sobre aspectos cruciais no seu traballo, propiciando que cometa erros que prexudican a súa imaxe profesional.
3. **Limitar o seu contacto social.** Lógrase que o resto do círculo de iguais rexeite á vítima.
4. **Desprestixio da persoa na súa totalidade.** Lánzanse rumores sobre falsas conductas da vítima, comentarios sobre o seu aspecto físico, etc.
5. **Comprometer a saúde física ou psíquica da vítima.** Exposición a riscos laborais sen a seguridade necesaria, presións psicolóxicas extremas, etc.



O acoso laboral como dinámica

En moitos casos a presión laboral tendenciosa transcende da mera relación agresor - vítima, transformándose nunha dinámica laboral complexa na que participan moitos compoñentes da empresa.

No inicio do proceso pódese observar o que algúns autores, como Enrique José Carbonell e Col, denominaron **círculo da agresión**, debuxado en liña continua na figura 1, no que se pode observar a un ou varios acosadores que inician o proceso de presión laboral sobre a vítima, sinalándoa como incompetente, e iniciando desta maneira a fase de descrédito da súa capacidade laboral.

Fora deste círculo de agresión, e representado cunha liña descontinua, podemos observar o que estes autores denominaron **círculo de apoio dos iguais**, que mostran axuda á vítima no contorno laboral.

Xeralmente as vítimas de acoso no adoitan atopar compañeiros que lles apoiem incondicionalmente e loiten con eles/as para revertir unha situación inxusta. Na maioría dos casos, o entorno de iguais soe evolucionar:

- Uníndose ao acosador; ben por fidelidade ou por crer na incompetencia da vítima.

- Inhibíndose do proceso; tomando certa distancia, nin dando nin quitando a razón á vítima.
- Non actuando por medo a represalias da empresa.

Ao finalizar este proceso, o círculo de apoio de iguais vai desaparecendo, á vez que o círculo de agresión aumenta, quedando a vítima en absoluta indefensión, segundo se pode observar na figura 2. Neste momento a vítima xa non ten apoios dentro da empresa e necesita axuda externa: familia, amigos, para encontrar apoio afectivo, e especialistas como avogados, sindicatos, etc., na súa loita xurídica.

Figura 1

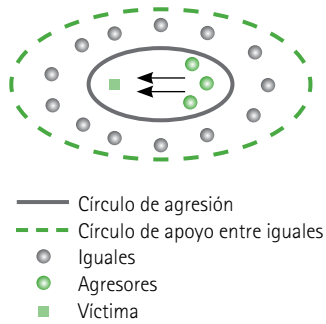
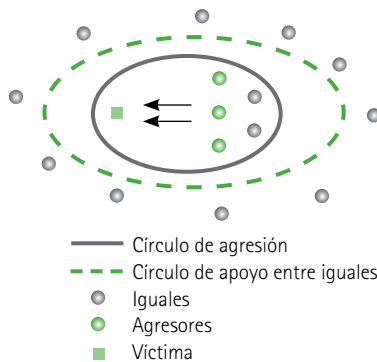


Figura 2



Consecuencias do acoso laboral

As consecuencias do acoso laboral poden ser de distinta natureza e afectan a varios ámbitos:

- Ao traballador/a afectado.
- Á organización de traballo.
- Ao núcleo familiar e social.

1. Consecuencias sobre o traballador/a afectado

A nivel psíquico:

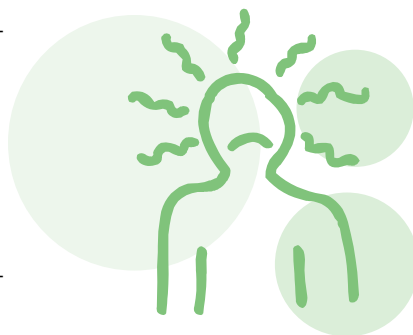
- Ansiedade, presenza dun medo acentuado e continuo, sentimento de ameaza.
- Sentimentos de fracaso, impotencia e frustración.
- Baia autoestima ou apatía.
- Problemas á hora de concentrarse e dirixir a atención. Os diagnósticos médicos compatibles son síndrome de estrés postraumático e síndrome de ansiedade xeneralizada.
- Este tipo de problema pode dar lugar ao desenvolvemento de comportamentos como drogodependencias e outros tipos de adiccións.
- A excesiva duración ou magnitude da situación de mobbing pode dar lugar a comportamentos autodestrutivos e suicidas.

A nivel físico:

- Podemos atoparnos con diversas manifestacións de patoloxía psicosomática: como dores e trastornos funcionais ata trastornos orgánicos graves.

A nivel social:

- Xeración de actitudes de desconfianza e condutas de illamento, evitación ou retraemento.
- Xeración de actitudes de agresividade ou hostilidade e outras manifestacións de inadaptación social. Son comúns sentimentos de ira, rancor ou desexos de vinganza contra o/os agresor/es.



2. Consecuencias sobre a organización de traballo

Sobre o rendemento:

- Diminución da cantidade e calidade do traballo desenvolvido pola persoa afectada.
- Entorpecemento ou imposibilidade del traballo en grupo.

- Aumento do absentismo, xustificado ou non, da persoa afectada.

Dende o punto de vista laboral teremos individuos desmotivados e insatisfeitos que non poderán render axeitadamente ao asociar o traballo con sufrimento e dor.

Sobre el clima social:

- Veranse afectados distintos conceptos sociais como a cohesión, a colaboración, a cooperación e a calidade das relacións interpersonais.

Sobre la accidentabilidad:

- Algúns estudos relacionan a calidade do clima laboral co aumento dos accidentes de traballo.

3. Consecuencias sobre o núcleo familiar e social

A contorna social do afectado padecerá as consecuencias de ter unha persoa amargada, desmotivada, sen expectativas nin ganas de traballar, e que posiblemente padecerá algún tipo de trastorno psíquico.

ACOSO ENTRE IGUAIS. ACOSO ESCOLAR. BULLYING

Definición

É unha forma de maltrato físico, psicolóxico e/ou social que se produce entre alumnos/as de forma deliberada e continuada no tempo, coa intención manifesta de humillar e someter abusivamente a unha vítima, comportándose con ela de forma cruel. Pódese chegar a producir resultados de victimización psicolóxica e rexeitamento do grupo cara a vítima.

Ás veces, interpretase como bullying situacións de conflito ou pelexas puntuais. Estas, aínda que reprobables, non son situacións de bullying, pois para que sexan consideradas como tal debe existir un compoñente de reiteración no tempo, así como a intención premeditada de producir dano. Da mesma maneira hai que distinguir o maltrato ou bullying de condutas antisociais ou criminais, coma agresións con armas punzantes ou agresións sexuais, feitos que, de producirse, deben ser inmediatamente denunciados á policía.



O bullying repercute negativamente non só sobre o alumnado, suxeito directo de tales agresións. De maneira indirecta pode xerar situacións potencialmente estresantes no persoal dos centros, principalmente á hora de xestionar correctamente este tipo de problemas. Os traballadores/as poden sentirse oprimidos/as polos pais das vítimas, que moitas veces denuncian abandono nas obrigas dos profesionais dos centros, mentres que outras veces son os pais dos agresores os que denuncian un "complot" en contra dos seus fillos/as. En definitiva, é unha situación complexa que demanda que os traballadores/as dos centros educativos estean preparados para afrontar este tipo de situacións.

Formas de acoso

Existen diferentes tipos de accións de acoso ou maltrato características deste tipo de violencia escolar:

- **Verbal:** insultos, alcumes e menosprezos en público para poñer en evidencia ao débil.
- **Físico:** empurróns, puñada, patadas, cuspiñazo.
- **Económico:** roubos de pequenas cantidades de cartos, material escolar, comida, etc.
- **Psicológico:** feitos encamiñados a baixar a autoestima do individuo facéndolle aumentar a súa inseguridade e a súa ansiedade.
 - Humillar, ridiculizar, imitar, etc.
 - Provocar, ameazar.
 - Gastar bromas pesadas.
- **Social:** illar do grupo ao compañeiro/a creando nel a sensación de marxinación e de soidade.

É normal que se dean varios tipos de maltrato á vez aínda que se detectou que os agresores homes tenden ao maltrato físico e verbal, mentres que as maltratadoras femininas tenden a un tipo de bullying máis psicológico e de exclusión social.

Co desenvolvemento das novas tecnoloxías é frecuente a gravación deste tipo de accións vexatorias a través de teléfonos móbiles ou cámaras para, posteriormente, ser difundidas a través de diversos medios de comunicación como SMS ou Internet. Con esta práctica os agresores/as fachendea e presumen das súas accións ao tempo que manteñen a humillación pública das súas vítimas.

Intervinentes no proceso de bullying

No acoso entre iguais interveñen diferentes participantes que xogan distintos papeis:

- Agresor/es.
- Víctima/s.
- Compañeiros/as espectadores.
- Adultos.

Perfil do agresor/a

A personalidade do agresor/a soe ser a dun alumno/a conflictivo/a, agresivo/a e con carencias afectivas a nivel familiar.

A continuación expoñemos unha serie de características representativas do perfil do acosador/a típico:

(Información obtida do libro "La Convivencia en los Centros Educativos". Elaborado polo Departamento de Educación, Cultura e Deporte do Goberno de Aragón.).

Características físicas

- Maioritariamente mozos, tendentes á agresión física e insulto. As agresións das mozas van en aumento, predominando un tipo de acoso psicolóxico e de exclusión social.
- Xeralmente con maior fortaleza física, mozos con maior grado de desenvolvemento físico.

Perfil psicolóxico

- Comportamento agresivo e propenso á falta de respecto.
- Necesidade de dominar e de exercer poder sobre outros.
- Impulsivo e impaciente. Ausencia de control dos seus sentimentos de enfado.
- Exceso de confianza en si mesmo e baixa autoestima.
- Dificultade para relacionarse, interpreta como ataques calquera conducta insignificante como miradas, sorrisos ou xestos.
- Insensible ante o sufrimento dos demais.
- Gran facilidade para exculparse, falta de sentimentos de culpa, minimiza as consecuencias dos seus actos.

Conducta social

- Moi agresivo nas súas relacións.
- Anóxase senón se cumpren os seus desexos.
- Insulta, humilla e ridiculiza en público.
- Rompe e esconde materiais.
- Incapacidade para sentir empatía coas vítimas.

PERFIL DA VÍCTIMA

A personalidade do agredido/a é máis difícil de precisar pero hai algúns perfíles persoais con maior risco de sufrir acoso:

- Neno/a débil fisicamente, inseguro e con baixos niveis de autoestima.
- Persoas con algunha diferenza física ou psicolóxica destacable: como estar nun programa especial de aprendizaxe, ter un nariz grande, ser baixiño/a ou gordiño/a.
- Minorías, de calquera índole, cuxas características diferenciais xeran animadversión no grupo maioritario.



A continuación recollese un resumo dos trazos físicos, psicolóxicos e sociais, que a maioría dos profesionais especializados no acoso entre iguais observou con máis frecuencia nas vítimas.

(Información obtida do libro "La Convivencia en los Centros Educativos". Elaborado polo Departamento de Educación, Cultura e Deporte do Goberno de Aragón.)

Características físicas

- Sófreno, por igual, rapazas que rapaces.
- Aspecto físico de debilidade.
- Posuír trazos físicos, sociais ou culturais diferenciados.
- Presentan un aspecto contrariado, triste e aflixido.

Perfil psicolóxico

- Debilidade psicolóxica.
- Alta ansiedade e inseguridade.

- Comportamento temeroso.
- Baixa autoestima.
- Ser excesivamente tímido e calado.
- Carencia de habilidades sociais.
- Persoas que non responden ás agresións.
- Con sentimentos de incapacidade para defenderse.
- Con dificultades para pedir axuda.
- Persoas con medo a contar o que lles pasa.
- Disimulan e ocultan os seus sufrimentos.



Conducta social

- Persoas pouco sociables que realizan actividades individuais e solitarias.
- Persoas que adoitan estar solas e illadas.
- Buscan a proximidade dos adultos.
- Non saen de casa sós e cambian a ruta para ir ao centro.
- Adóitanlles faltar materiais do colexio con frecuencia; subtráenllos.
- Falta de habilidades sociais para interactuar.
- Considerado débil polos seus compañeiros/as.
- Estilo de relación inhibido, submiso e pasivo.
- Evita o contacto con determinados compañeiros.
- Dependente e apegado ao fogar.
- Cambios de humor repentinos, irritabilidade e explosións de anoxo.

Compañeiros espectadores

Na maioría dos casos, por no dicir en todos, os compañeiros/as de clase son conscientes das situacións de bullying que sofren as vítimas. Un compoñente característico deste fenómeno é que o acoso e a humillación realízanse para "escarnio público".

Os compañeiros/as dos acosados/as adoitan comportarse segundo diversos patróns tipo:

1. Os/as que rin e ata participan de forma aberta nas situacións de acoso.
2. Os/as que actúan de forma pasiva ante o conflito, nin apoiando nin axudando á vítima.
3. Os/as que apoian á vítima e, ata, se enfrontan a os seus agresores.

Estes tres tipos de comportamento corresponden, de forma xeral, aos tres patróns básicos de conduta que teñen as persoas ante a resolución de conflitos: estilo agresivo, pasivo e asertivo.

Indicios dun posible bullying

Dentro da dificultade de definir un patrón uniforme que defina os síntomas de estar sufrindo bullying, hai toda una serie de signos e comportamentos que poden ser indicadores dun posible maltrato:

- Problemas para conciliar o sono, pesadelos.
- Diminución repentina do rendemento académico.
- Comportamento estraño ao que adoita ser habitual: inusualmente tranquilo ou inusualmente nervioso.
- Parecer estraño ou fuxidío.
- Temor a saír de casa ou a ir ao colexio.
- Finxir enfermidades ou doenzas para non saír de casa.
- Padecer, frecuentemente, cortes ou rabuñaduras corporais o rabuñadas nas súas roupas.
- Perda frecuente de material do colexio: libros, bolígrafos, cadernos, etc. Feitos que poden ser explicados porque está sendo roubado por algún "abusón".

A manifestación dalgunha destas condutas non sempre é debida a situacións de maltrato. É necesario falar cos nosos fillos/as para tratar de coñecer que lles está sucedendo.



Indicios que nos poden levar a pensar que un mozo é un posible maltratador

- Se mostra conductas excesivamente violentas cara aos seus amigos, curmáns, etc.
- Se ten obxectos diversos que non son seus e de procedencia difícil de explicar.
- Se a miúdo conta mentiras para xustificar a súa conduta.
- Se frecuentemente outros pais ou alumnos/as queixanse de que agride a outros compañeiros/as.
- Se percibimos que algúns compañeiros/as rexeitan a presenza deste alumno/a.

Dónde ocorre el bullying

Adoita ocorrer en zonas libres de persoas adultas, producíndose nos lavabos, no cambio de clases, no recreo ou a saída do colexio.

Papel da escola

Os profesores, e o persoal non docente dos centros educativos, ao pasar moito tempo en contacto co alumnado poden detectar situacións reais ou indicios de bullying.

É importante detectar o bullying nas primeiras etapas da súa aparición. Desta maneira evitaremos que o problema se faga excesivamente grave e poderemos tomar as medidas necesarias para emendalo antes de que sexa un feito consumado irreversible.

Para lograr esto é necesario implantar un protocolo de actuación, establecendo unha secuencia de pasos lóxicos e eficaces para o tratamento do problema. Con esta actuación lograremos dous obxectivos fundamentais: axudar e dar resposta ás necesidades dos alumnos/as agredidos/as, e evitar demandas xudiciais por negligencia do colectivo docente nas súas funcións de coidado sobre o alumnado. Circunstancia que lamentablemente sucede con cada vez máis frecuencia.

Algunhas CCAA desenvolveron protocolos de actuación específicos para casos de acoso escolar, e que son de obrigado cumprimento para os centros escolares do seu territorio. Para as CCAA que aínda non os teñan desenvolvidos, no capítulo 4 axuntamos un a modo de exemplo.



3

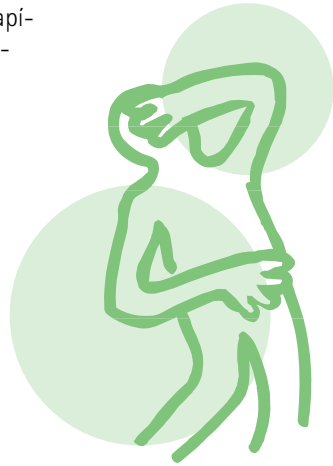
■ Efectos dos riscos psicosociais sobre a saúde do profesorado



EFFECTOS DOS RISCOS PSICOSOCIAIS SOBRE A SAÚDE DO PROFESORADO

Todas as situacións de violencia nas aulas, enumeradas no capítulo anterior, sumadas ao resto de factores de orixe psicosocial que existen nos centros de traballo, aumentan a probabilidade de que ocorran unha serie de efectos na saúde dos traballadores/as. Efectos que van dende a insatisfacción laboral, desmotivación, perda de enerxía e ilusión pola profesión, ao desenvolvemento dos seguintes trastornos para a saúde:

- Estrés
- Fatiga mental.
- Síndrome do queimado ou Burnout



ESTRÉS

O estrés é unha resposta do organismo ante unha situación de perigo. É a reacción do organismo ante un estímulo que lle agride emocional e/ou fisicamente.

A resposta é a mesma tanto se o perigo é real coma se non o é, pero é percibido como tal. Xeralmente provoca estrés, ansiedade e distintas reaccións fisiolóxicas cuxo efecto continuado no tempo pode xerar diversas doenzas e enfermidades de diferente consideración. É un tipo de resposta fisiolóxica, psicolóxica e de comportamento, de un suxeito que busca adaptarse a presións tanto internas como externas. Sendo unha resposta de carácter fisiolóxico ante situacións de perigo, típica de animais superiores entre os que se atopa o home como especie, merece especial consideración cando a fonte que xera dita situación de perigo é a contorna laboral.

DEFINICIÓN FISIOLÓXICA

A súa orixe etimolóxica deriva da palabra grega stringere, que significa provocar estrés. Foi acuñada polo endocrinólogo Dr. Selye (1907 – 1982) definíndoa como "a resposta corporal non específica ante calquera demanda externa que se lle faga ao organismo", principalmente se esta demanda excede a capacidade de resposta.

Esta resposta é parte normal da preparación do organismo cando se atopa nunha situación de perigo. Está asociada, entre outros aspectos á liberación da hormona adrenalina, e prepara ao organismo para a loita ou a fuxida. Desta forma participan case

Todos os órganos e funcións do corpo: os músculos actívanse, aumentan as frecuencias cardíaca e respiratoria aumentando, así, o volume de sangue que é bombeado, favorecendo a chegada de osíxeno ás células e mellorando, desta forma, a cantidade de enerxía dispoñible para poder afrontar, con maior éxito, esta situación de perigo. Para iso o sangue é dirixido a áreas prioritarias, como son o corazón, pulmóns, riles, figado, músculos grandes e o cerebro, diminuindo polo contrario, o aporte sanguíneo a zonas non prioritarias como a circulación periférica ou a función dixestiva.

Calquera estímulo percibido como perigoso pode supoñer un factor de desequilibrio que trastorne a estabilidade do noso medio interno, respondendo o organismo para controlar este cambio de situación.

Esta activación non ten en si mesma un carácter negativo. O suxeito responde inespecificamente ante calquera presión, sen ter en conta a natureza do estímulo. Produce unha reacción orgánica e psicolóxica común ante calquera estímulo, á que denominaremos "resposta non específica".

O problema prodúcese cando un organismo se enfrenta de maneira continua e continuada, no tempo, con situacións de estrés.

Ao afrontar ao organismo a situacións de estrés, pódese observar a seguinte evolución temporal, denominada Síndrome Xeral de Adaptación (Selye) e que consta de tres fases:

1. Fase de reacción de alarma: ante un estímulo tenso, nun primeiro momento, prodúcese unha reacción automática encamiñada a preparar o organismo para a acción, para a resposta, cos mecanismos fisiolóxicos descritos anteriormente (aumento da frecuencia cardíaca, frecuencia respiratoria, etc.) Cando o estímulo é intenso ou se prolonga no tempo aparece a fase de resistencia.
2. Fase de resistencia: é aquí onde o organismo pon en xogo todas as súas capacidades para facer fronte ao estresor, tratando de resistir ao seu efecto ou tratando de adaptarse para manter o equilibrio interno. Se se logra o equilibrio desexado ante a exposición do axente estresante, o organismo volve á normalidade. En cambio se o organismo non logra superar os efectos de dita estrés continuada ou da intensidade da mesma, aparece a terceira fase.
3. Fase de esgotamento: Prodúcese a derrota de todas as estratexias adaptativas para afrontar dito estímulo negativo, producíndose unha progresiva extenuación do organismo, que pode levar a enfermidade.



A calquera tipo de estímulo capaz de xerar unha percepción de perigo no organismo denomínaselle estresor ou factor estresante

XERACIÓN DE ESTRÉS NO ÁMBITO LABORAL

Máis alá da súa acepción fisiolóxica, que xa describimos en profundidade no apartado anterior, debemos ter en consideración a xeración de estrés no ámbito laboral. Podendo definir esta como “o conxunto de reaccións – emocionais, cognitivas, fisiolóxicas e de comportamento – que se dá nun traballador exposto, de forma prolongada, a unha presión intensa debido ás cargas que lle crea a súa contorna de traballo”

Segundo a Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo, “cerca dun tercio dos traballadores europeos – máis de 40 millóns de persoas – afirman sentirse estresados no seu traballo, calculándose que a estrés é responsable de máis do 50% das xornadas laborais perdidas na Unión Europea”

A súa elevada incidencia, recollida en numerosos estudos e publicacións, está intrinsecamente relacionada co modo de organización do traballo nas nosas empresas. Na forma en que dentro da empresa se xestionan aspectos tales como: horarios de traballo, falta de conciliación da vida familiar, carga de traballo, estilos agresivos de mando, falta de autonomía no traballo, ou situacións de violencia nas aulas.

Demostrouse que existen certas diferenzas persoais á hora de afrontar situacións potenciais de estrés. Existindo unha serie de características na personalidade dos individuos que aumentan, ou diminúen, a vulnerabilidade deses suxeitos ante unha mesma agresión ou perigo.

O recoñecemento de que hai persoas que son capaces de afrontar con maior éxito situacións potencialmente estresantes non pode servir de escusa, como se fai desde determinados sectores empresariais, para culpar ás que non foron capaces de afrontalas con tanta efectividade. Pois o correcto, tanto desde

o punto de vista preventivo como desde o punto de vista ético, diría eu, está en garantir unhas condicións laborais que non xeren situacións potencialmente prexudiciais á maioría dos traballadores/as, aínda que haxa algúns que sexan capaces de traballar baixo condicións laborais máis esixentes.

É un dereito inalienable de todo traballador/a poder realizar o seu traballo en condicións que non prexudiquen a súa saúde. Dereito recollido en múltiples disposicións legais empezando pola Constitución Española, dentro dos dereitos fundamentais de todos os cidadáns, e terminando na Lei de Prevención de Riscos Laborais, como corpo básico de garantías e responsabilidades para establecer un adecuado nivel de protección na saúde dos traballadores fronte aos riscos derivados das condicións de traballo.



Desta maneira é obriga do empresario, no caso de centros privados ou concertados, ou da Administración que ostente as competencias educativas, para o caso de centros de titularidade pública, adoptar as medidas que sexan necesarias para garantir que os traballadores/as realicen a súa actividade laboral sen risco para devandita saúde.

SIGNOS E SÍNTOMAS

O estrés afecta órganos e funcións de todo o organismo. Os síntomas máis comúns son:

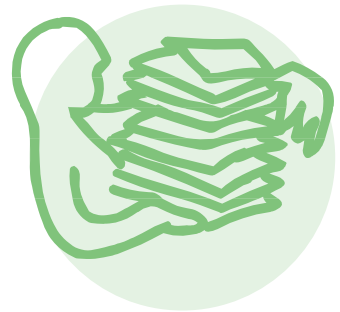
Os síntomas del estrés son moitos e resulta difícil facer un diagnóstico diferencial con total exactitude, pois estes mesmos síntomas poden ser comúns a outras patoloxías.

Ademais pode existir certa variación individual á hora de expresar somatoloxicamente estas situacións de estrés.

Non obstante síntomas comúns en persoas que padecen estrés son:

Relacionados co comportamento:

- Ansiedade, irritabilidade, medo, fluctuación do ánimo, confusión ou turbación.
- Pensamentos excesivamente autocríticos.
- Dificultade para concentrarse e tomar decisións, pensamentos repetitivos, excesivo temor ao fracaso.



Relacionados coa conduta:

- Tartamudez ou outras dificultades da fala, reaccións impulsivas, risa nerviosa, trato brusco a os demais.
- Apertar as mandíbulas.
- Aumento do consumo de tabaco, alcol e outras drogas.
- Diminución do apetito.
- Insomnio.

Síntomas físicos e fisiolóxicos:

- Contracción muscular.
- Dor de cabeza.
- Rixidez en lombo e pescozo.
- Malas dixestións, Úlceras gástricas.
- Aumento de gripes e infeccións.
- Palpitacións, tremores, ou boca reseca.
- Erupcións e outras afeccións da pel.
- Disfuncións sexuais.

EFECTOS DO ESTRÉS CRÓNICO SOBRE A SAÚDE

Numerosos estudos científicos en animais avalan a incidencia negativa do estrés crónico sobre diversos órganos e funcións fisiolóxicas diversas. Moitas das patoloxías detectadas como consecuencia da exposición continuada ao estrés supoñen un elevado risco vital para a funcionalidade do órgano, a actividade fisiolóxica afectada e incluso para a vida do organismo estudado.

O problema ao que nos enfrontamos é que aínda non hai estudos concluíntes realizados en humanos que certifiquen, con validez científica necesaria, que estes datos son extrapolables con seguridade á especie humana. Parte da comunidade científica manifesta o convencemento de que estas enfermidades e patoloxías observadas en estudos de laboratorio serán referendadas, nun futuro non moi afastado, cando o estrés crónico en humanos sexa mellor estudado.

MEDIDAS PREVENTIVAS

O estrés, pódese e débese afrontar dende distintas perspectivas:

- a **Desde a organización do traballo:** Moitos dos riscos de padecer estrés, e outros riscos de orixe psicosocial, proveñen duna mala organización do traballo. É obriga –segundo indica a LPRL– do empresario, ou da Administración respecto ao persoal ao seu servizo, tomar as medidas preventivas axeitadas para evitalos. Entre as que se atopan modificar aquelas situacións da organización do traballo que xeran estrés.
- b **Medidas individuais.** Independentemente do tipo de medidas de carácter organizativo a tomar, é bo coñecer algunhas estratexias preventivas, de carácter persoal, que axudan a prever os efectos nocivos destes factores psicosociais.



A. MEDIDAS PREVENTIVAS DESDE A ORGANIZACIÓN NO TRABALLO

- Realizar avaliacións de riscos psicosociais nos postos de traballo.
- Reducir ou aumentar, segundo o caso, a carga de traballo, axustándoa ás capacidades da persoa.
- Reorganizar o tempo de traballo, tipo de xornada, duración da mesma, flexibilidade laboral, conciliación da vida laboral, etc.
- Facilitar a auto- distribución dalgunhas breves pausas durante cada xornada de traballo.

- Facilitar e orientar a atención necesaria para desempeñar o traballo, deseñando postos de traballo nos que a carga mental, ou esforzo de atención e de memoria, chegue ata niveis que sexan manexables.
- Favorecer a variedade de tarefas, evitando no posible tarefas monótonas e repetitivas.
- Garantir a adquisición da información e formación necesaria para realizar a tarefa, de forma eficaz e segura.
- Definir de forma clara e específica, cales son as obrigas e responsabilidades de cada posto de traballo.
- Adecuar as condicións ambientais do lugar de traballo: espazos, iluminación, ambiente sonoro, etc.
- Actualizar os útiles e equipos de traballo (manuais de axuda, listas de verificación, rexistros e formularios, procedementos de traballo, etc.) seguindo os principios de seguridade, claridade, sinxeleza e utilidade real.
- Garantir a participación dos traballadores/as a través das canles legais que especifica a lei.
- Promocionar programas de axuda e atención especializada sobre estes factores psicosociais.

B. MEDIDAS PREVENTIVAS DE CARÁCTER INDIVIDUAL

Na túa vida normal:

- Durme as horas suficientes que o teu corpo necesite.
- Segue unha Dieta Mediterránea: aceite de oliva, cereais, peixe, ave, verduras, legumes e froitas. Evita comidas copiosas con exceso de azucre refinada, graxas, frituras ou ovos.
- Reduce, se es consumidor esaxerado, as cantidades de sal, café, tabaco e alcol.
- Realiza exercicio físico moderado de forma regular. Beneficia ao sistema cardiovascular e axuda a queimar calorías. Relaxa e elimina tensións.
- Utiliza técnicas de relaxación: ioga, meditación, técnicas de respiración.
- Planifica actividades de ocio: Ler, ir ao cine, deporte, escoitar música...
- Adica tempo á familia e amizades.



No traballo:

- Trata de ver os problemas que xorden como desafíos, e non como situacións ameazadoras.
- Aprende a medir as túas capacidades, evita "espremerme" ata o esgotamento. Se realista e fixa obxectivos realistas que poidas acadar.
- Cando una tarefa non avanza, cambia de tarefa o fai unha pausa.
- Acostuma a expresar os teus puntos de vista de maneira asertiva: de forma sincera honesta pero sen perder as formas. Tamén debes admitir a crítica cara ao teu traballo, respectando outros puntos de vista.
- A desculpa, a comprensión e a tolerancia resultan a mellor opción para resolver algúns conflitos.
- Se estás estresado, non dubides en pedir axuda. É máis fácil actuar nas primeiras fases de aparición dun problema.

FATIGA MENTAL

Cando a carga de traballo é excesiva, aparece a fatiga mental. Defínese a fatiga mental como a diminución da eficiencia funcional mental e física.

A diminución da eficiencia funcional manifestase, por exemplo, mediante:

- Una impresión sensorial de esgotamento.
- Unha peor relación esforzo/resultado, a través da natureza e frecuencia dos erros, etc.

O alcance destas alteracións está en parte determinado polas condicións da persoa.

CARGA MENTAL

O traballo leva sempre esixencias físicas e mentais en determinada proporción. Non existe traballo exclusivamente físico ou exclusivamente mental. Así diferenciamos traballo físico de traballo mental segundo o tipo de actividade que predomine.

Se o traballo é predominantemente muscular falase de "carga física", se, polo contrario, implica un maior esforzo intelectual falaremos de "carga mental".

A carga de traballo mental é un concepto que se utiliza para referirse ao conxunto de tensións inducidas nunha persoa polas esixencias do traballo mental que realiza.

A carga de traballo mental é a relación entre as esixencias do traballo e os recursos mentais de que dispón unha persoa para facer fronte a tales esixencias.



FACTORES QUE CONTRIBÚEN A AUMENTAR A CARGA MENTAL

a) Dependentes da esixencia da tarefa.

- Atención sostenida.
- Forma de tratar la información: número y cantidad de señales que se han de detectar, número y trascendencia de las decisiones a tomar, etc.
- Grado de responsabilidad.
- Duración y perfil temporal de la actividad: horarios de trabajo, pausas, trabajo a turnos, etc.
- Contenido propio de la tarea.
- Peligro de la tarea: alumnos conflictivos, posibilidad de robos, etc.

b) Circunstancias de traballo (físicas, sociais e de organización).

Físicas:

- Iluminación.
- Condicións climáticas.
- Nivel de ruído.
- Clima atmosférico, no caso de traballo no exterior.
- Olores.

Sociais e de organización:

- Tipo de organización: estrutura de control e comunicación.
- Clima/Ambiente da organización: aceptación persoal; relacións entre as persoas, etc.
- Factores de grupo: estrutura de grupo, cohesión, etc.
 - Estilo de dirección.
 - Conflictos no seo dun grupo, entre grupos ou entre persoas.
 - Contactos sociais: traballo illado, relacións con clientes, etc.

Circunstancias procedentes del exterior de la organización:

- Exigencias sociais: responsabilidad en relación con la salud y el bienestar públicos.
- Normas culturales sobre las condiciones de trabajo, los valores, las normas socialmente aceptables.

C) Características individuais que inflúen na capacidade de sufrir a carga mental.

- Nivel de aspiración, autoconfianza, motivación, actitude e estilo de
- reacción de los individuos.
- Capacidades, cualificación/capacitación, coñecementos, e experiencia das persoas.
- Idade.
- Estado xeral, saúde e constitución física.

MEDIDAS PREVENTIVAS

A carga mental de traballo inadecuada, xa sexa por exceso ou por defecto, pode ter diversas consecuencias negativas: tensión, fatiga, sentimentos de monotonía, estrés, etc.

Para prever estas consecuencias negativas débense adoptar medidas:

- Organizativas. Obriga a empresarios e Administración. A aplicación adecuada destas medidas organizativas reducen, en gran medida, os efectos negativos da carga de traballo.
- De carácter persoal. Encamiñadas a adquirir máis formación, máis destrezas, mellores estratexias de traballo, etc.

MEDIDAS XERAL

- Facilitar a formación necesaria para desempeñar, de forma axeitada, o traballo.
- Reducir ou aumentar, para axustala ás capacidades da persoa, a carga de traballo.
- Proporcionar as axudas pertinentes para que a carga de atención e de memoria chegue a niveis que sexan manexables.
- Reorganizar o tempo de traballo para lograr niveis de certo autocontrol da actividade.
- Redesenñar o lugar de traballo: adecuando espazos, iluminación, ambiente sonoro, etc.
- Reformular o contido do posto de traballo, favorecendo o movemento mental.
- Actualizar os útiles e equipos de traballo (manuais de axuda, listas de verificación, rexistros e formularios, procedementos de traballo, etc.) seguindo os principios de claridade, sinxeleza e utilidade real.

MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA DOCENTES

É primordial, a fin de evitar unha carga mental excesiva, un reparto axeitado da carga docente. Estas medidas son fundamentalmente organizativas e deben ser deseñadas e organizadas desde a dirección da empresa. Entre as medidas para repartir a carga docente dunha maneira axeitada destacamos:

Alternar materias, ou cursos, que dediquen un elevado esforzo intelectual con outras que requiran esforzos menores. Por exemplo supón un esforzo mental menor alternar un 2º da ESO cun curso de bacharelato, que dar toda a mañá cursos da ESO, xeralmente máis rebuldeiros.

Intentar programar para primeiras horas da mañá as materias que supoñan un maior esforzo intelectual aos alumnos, xa que segundo avanza a xornada lectiva estes comezan a estar máis cansos e comezan a comportarse peor, o que repercute no aumento da carga mental e física de traballo.

Colocar as horas non lectivas de libre disposición de maneira que supoñan unha pausa na xornada que sirva para relaxarse e descansar do esforzo mental.

Un ambiente físico escolar adecuado, libre de ruidos, con boa luminosidade, temperatura, etc., inflúe moi positivamente sobre a carga de traballo, e viceversa.

Unha boa relación laboral entre compañeiros, dirección, padres e alumnado, mellora as relacións sociais e de convivencia o que repercute notablemente na carga mental de traballo. De maneira contraria un mal ambiente de traballo aumenta a carga mental e o estrés.

Por iso é recomendable favorecer actividades e estratexias encamiñadas a mellorar estas relacións interpersonais.

En relación ao apartado anterior e en orden de mellorar as relacións sociais e a convivencia, é recomendable tratar temas alternativos aos propios do centro escolar, para tratar de "desconectar" dos problemas propios do centro e atopando temas e vínculos doutra clase cos compañeiros/as.

É conveniente facilitar mecanismos de comunicación e transmisión de experiencias entre compañeiros. Facendo especial fincapé no persoal máis novo e de recente incorporación, xa que a súa inexperiencia xoga na súa contra, sendo sufridores de maior carga mental que os seus compañeiros máis veteranos.



En moitos centros escolares o profesor está suxeito a situacións de conflito de rol. Prodúcese cando hai demandas, esixencias no traballo que son entre si incongruentes, incompatibles ou contradictorias para realizar con éxito dito traballo. Isto dáse no ámbito do ensino cando se demanda ao profesor que eduque e manteña unha disciplina adecuada na aula, pero non se lle proporcionan ferramentas para conseguilo. En moitos casos o profesor sofre presións por parte de pais, principalmente, e do equipo directivo, en centros privados e concertados, á hora de enfrontarse a situacións de conflictividade na aula.

Para evitar esta situación é recomendable que se marquen directrices e se elaboren estratexias de manexo de situacións conflitivas. Directrices e estratexias tendentes a reforzar o traballo dos docentes e non docentes. É conveniente que queden recollidas no proxecto educativo do centro e sexan asumidas por toda a comunidade educativa.

SÍNDROME DO QUEMADO (BURNOUT)

DEFINICIÓN

É unha patoloxía derivada da interacción do individuo cunhas determinadas condicións psicosociais do traballo. Maslach defíneo como “un síndrome de esgotamento emocional, despersonalización e baixa realización persoal, que pode ocorrer entre individuos que traballan con persoas.”

SÍNTOMAS

Para caracterizar un Burnout, débense producir os seguintes sentimentos ou síntomas:

1. Esgotamento emocional: Senten que xa non poden dar máis de si mesmos a nivel afectivo.
2. Despersonalización: Desenvolvemento de sentimentos negativos, de actitudes e condutas de cinismo por parte do traballador/a cara ás persoas obxecto do traballo. Prodúcese un endurecemento afectivo e as súas condutas son vistas polos usuarios de maneira deshumanizada.
3. Baixa realización persoal no traballo: os traballadores/as séntense descontentos consigo mesmos e insatisfeitos cos seus resultados laborais.



POSIBLES EFECTOS DEL BURNOUT

- **Psicosomáticos:**
 - Cansazo ata o esgotamento e malestar xeral.
 - Fatiga crónica.
 - Alteracións funcionais en case todos os sistemas do organismo.
 - Dolores de cabeza, problemas de soño, úlceras e outras desordes gastrointestinais, perda de peso, molestias e dolores musculares, hipertensión, crise de asma, etc.
- **De conduta:**
 - Conduta despersonalizada na relación cos alumnos.
 - Abuso barbitúricos, estimulantes e outros tipos de sustancias (café, tabaco, alcohol, etc.).
 - Cambios bruscos de humor, incapacidade para vivir de forma relaxada, incapacidade de concentración, superficialidade no contacto cos demais, comportamentos de alto risco, aumento de condutas hiperactivas e agresivas.
- **Emocionais:**
 - Esgotamento emocional.
 - Distanciamiento afectivo como forma de autoprotección.
 - Ansiedade.
 - Sentimentos de culpabilidade, impaciencia e irritabilidade, baixa tolerancia á frustración, sentimento de soidade, sentimento de alienación, sentimentos de impotencia, desorientación, aburrimiento, vivencias de baixa realización persoal, sentimentos depresivos.
- **Sociais e de relacións interpersonais:**
 - Actitudes negativas cara a vida en xeral.
 - Diminución da calidade de vida persoal.
 - Aumento dos problemas de parella e familiares.
 - Téndese ao illamento social.

▪ Sobre la organización

- Diminución da capacidade de traballo.
- Diminución do compromiso.
- Baixo rendemento e menor eficacia.
- Maior absentismo e unha maior desmotivación, aumentan as rotacións e los abandonos da organización.
- Resulta moi afectada a calidade do traballo.
- Aumento dos conflitos con pais e alumnos.

MEDIDAS PREVENTIVAS

As medidas preventivas a adoptar contra o síndrome do queimado ou burnout son as mesmas aplicables ao estrés.



4

Medidas preventivas e de actuación contra as distintas situacións de violencia nos centros escolares



MEDIDAS PREVENTIVAS E DE ACTUACIÓN CONTRA AS DISTINTAS SITUACIÓNS DE VIOLENCIA NOS CENTROS ESCOLARES

MEDIDAS A TOMAR POR PARTE DAS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS

Para lograr actuar eficientemente contra a violencia nos centros escolares, debemos partir dunha serie de medidas a tomar por parte das distintas Administracións con competencias na materia.

Estas medidas deben servir de base sobre os que cementar unha mellor convivencia nos centros educativos.



A. PROPOSTAS DE MELLORA. REIVINDICACIÓNS

a.1) Medidas específicas. Elaboración de protocolos de actuación

É responsabilidade das distintas Administracións educativas con competencias na materia facilitar os protocolos de actuación, coas súas medidas preventivas e de actuación específicas, fronte ás distintas situacións de violencia detectadas nos centros escolares.

Algunhas CCAA xa elaboraron protocolos de actuación para algúns casos concretos de situacións de violencia nos centros educativos, como é o caso de Castela-A Mancha, que ten elaborado un protocolo de actuación ante o acoso escolar, pero aínda falta moito camiño que percorrer para un desenvolvemento completo de moitos destes aspectos.

a.2) Medidas de xerais. De atención á diversidade do alumnado

Cómpre dispor de medidas de atención axeitada á diversidade de alumnos que temos nos nosos centros, particularmente para aqueles alumnos con problemas de adaptación á institución escolar, desmotivados, sen interese por estudar e cun elevado grao de fracaso escolar.

Co obxectivo prioritario de dar resposta ás necesidades educativas deste colectivo, cuxa consecución repercutiría, con toda seguridade, na mellora da convivencia e a diminución da conflitividade nos centros, cómpre adoptar, en primeiro lugar, medidas como:

MEDIDAS PREVENTIVAS E DE ACTUACIÓN CONTRA AS DISTINTAS SITUACIÓNS DE VIOLENCIA NOS CENTROS ESCOLARES

- A adopción e xeneralización de medidas de atención á diversidade que dean resposta ás necesidades do alumnado, todas elas coa axeitada dotación de recursos humanos e materiais:
 - Aulas de acollida para estudantes sen coñecemento ou con baixo coñecemento da lingua desas CCAA.
 - Programas de diversificación curricular.
 - Programas específicos desde 1º de ESO para atención a alumnos que presentan rexeitamento ao sistema educativo e á institución escolar, e que con frecuencia presentan un atraso escolar de dous ou máis cursos con respecto ao que se encontran adscritos.
 - Programas de cualificación profesional inicial.
 - Agrupamentos flexibles.
 - Atención especializada a alumnos con necesidades educativas específicas.
 - Cantas outras puidesen xurdir a proposta razoada dos centros para unha axeitada atención ás necesidades do alumnado dos centros.
- Introducción das habilidades sociais como parte obrigatoria e esencial no currículo escolar ordinario.
- Diminución da ratio alumnos/grupo, particularmente cando o grupo teña alumnado que presente problemas de convivencia.
- Dotar aos centros de instrumentos eficaces para desenvolver plans de convivencia que respondan aos problemas de convivencia e disciplina existente.
- Elaboración por parte do Departamento de Educación de materiais e guías para o profesorado e titores, para o tratamento da convivencia escolar, tanto en situacións que poidan presentarse como para actividades de tutoría con alumnos.
- Dotación aos centros de novos profesionais, como educadores e traballadores sociais, etc., cos que poder atender as novas necesidades e reforzar o labor do profesorado.
- Formación a pais a través de "Escolas de pais"
- Desenvolver unha formación do profesorado con contidos orientados á prevención dos conflitos, á mellora da convivencia e á práctica da mediación escolar.
- Favorecer a mediación como metodoloxía máis axeitada para a solución pacífica de conflitos nos centros. Creación en todos os centros da figura do profesor encargado de coordinar a mediación.
- Contemplar no Regulamento Orgánico de Centros (ROC), a figura de responsable de convivencia.
- Contemplar no Regulamento Orgánico de Centros aos equipos docentes ao mesmo nivel que os departamentos para poderse reunir non só para avaliar senón tamén para tratar temas de convivencia.
- Promover que o valor da convivencia sexa parte esencial do currículo dos centros.



B. COMPROMISO ACTUAL DO MINISTERIO DE EDUCACIÓN

O 23 de marzo de 2006, o Ministerio de Educación e Ciencia e distintos Axentes Sociais, entre os que se encontra FETE-UGT, ACORDAN ESTABLECER un PLAN DE ACTUACIÓN para a promoción e a mellora da convivencia escolar, incluíndo nel os seguintes compromisos de actuación:

1. Creación do Observatorio Estatal da Convivencia Escolar e de Prevención de Conflitos Escolares. Finalmente concretado a través do R.D. 275/2007, do 23 de febreiro.
2. Revisión da normativa referida á convivencia escolar:
 - A adopción de medidas axeitadas para garantir a defensa xurídica dos docentes e dos alumnos vítimas de violencia escolar.
 - Proporcionar a asistencia especializada que sexa necesaria.
 - Revisión da normativa de dereitos e deberes do alumnado e dos regulamentos de organización e funcionamento dos centros.
 - Plans integrais de intervención a favor da convivencia e en contra da violencia.
 - Establecemento de protocolos de actuación ante as agresións ao profesorado ou alumnado.
 - Reforzo do papel do profesorado e da súa notoriedade na aula.
3. Articulación de programas de actuación nos centros e zonas que necesiten maiores recursos humanos e materiais para levar a cabo a súa actividade educadora.
4. Incorporación aos programas de formación inicial do profesorado de plans de formación destinada a favorecer a convivencia nos centros educativos.
5. Sinatura de convenios de colaboración coas Comunidades Autónomas para a incorporación de cen centros aos programas de control de asistencia e información ás familias.
6. Apertura dunha páxina web sobre convivencia nos centros educativos.
7. Elaboración, por parte do Ministerio de Educación e Ciencia, en colaboración coas organizacións asinantes, de estratexias, orientacións e materiais para o desenvolvemento de plans de convivencia en todos os centros educativos, así como a elaboración de guías de boas prácticas e materiais de apoio aos centros.
8. Organización, xunto coas CCAA, de cursos de formación de formadores en temas de convivencia.
9. Favorecer, xunto coas CCAA, unha maior implicación das AMPAs e das Asociacións de Alumnos na convivencia escolar.

Esperamos que todos os puntos deste acordo se concreten, e leven á práctica, no menor tempo posible e que a adopción das devanditas medidas comporte unha diminución da conflictividade nos centros escolares.

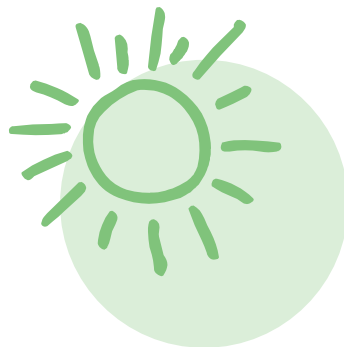
PREVENCIÓN NO CENTRO ESCOLAR

O centro educativo conta con múltiples recursos para traballar e promover a educación na convivencia. De feito, a maioría deles véñenos utilizando de forma habitual para crear climas que favorezan a convivencia, a adquisición de valores democráticos e a solución pacífica dos conflitos. Nós clasificamos os ámbitos de actuación en tres niveis:

- A. Propostas a nivel organizativo.
- B. Propostas a nivel de aula.
- C. Papel da familia.

A) PROPOSTAS A NIVEL ORGANIZATIVO

- a.1) Proxecto Educativo de Centro.
- a.2) Plan de Convivencia.
- a.3) Plan de Atención á Diversidade.
- a.4) Regulamento de Réxime Interno.
- a.5) Plan de Acción Titorial.
- a.6) A convivencia como tema transversal.
- a.7) Instrumentos de Mediación.



a.1) Proxecto Educativo de Centro (P.E.C.)

O equipo directivo elaborará o proxecto educativo do centro de acordo coas directrices establecidas polo consello escolar e as propostas realizadas polo claustro e os equipos de ciclo.

A convivencia é obxectivo formativo en si mesmo e como tal ha de ser tratada no Proxecto Educativo de Centro (P.E.C.), no que se farán explícitos os trazos e características do modelo de convivencia, de relacións e de traballo que se aplica no Centro Educativo, tanto no relativo á convivencia interna dentro de cada sector (profesorado, equipo directivo, persoal non docente, alumnado e familias), como dos diferentes sectores entre si.

Na elaboración do P.E.C. débese ter en conta o propio centro e o contorno onde está situado. A partir desta análise pódese planificar un deseño de intervencións coherentes que dean resposta ás necesidades detectadas.

Con posterioridade débense concretar as actividades e accións específicas para lograr os obxectivos propostos.

Ben directamente relacionado co P.E.C. ou como parte do Proxecto Curricular de Etapa (P.C.E.) pódense e débense crear, instrumentos específicos en relación coa convivencia:

- Plan de Convivencia.
- Plan de Atención á Diversidade.
- Regulamento de Réxime Interno.
- Plan de Acción Titorial.
- A convivencia como tema transversal.
- Instrumentos de Mediación.

a.2) Plan de Convivencia

Unha vez asumido no P.E.C. que a convivencia é obxectivo prioritario, é recomendable realizar un documento que recolla todos os aspectos concretos relacionados con esta problemática. A este documento denominámolo Plan de Convivencia.

Un Plan de Convivencia debe incluír, entre outros, os seguintes aspectos:

- O consenso dos docentes sobre o valor da convivencia no centro e a súa relación cos obxectivos do proxecto educativo.
- Definición dos conceptos básicos para utilizar unha linguaxe común.
- Realización dunha análise previa para coñecer a situación específica do centro.
- Unha secuencia clara, flexible e xerarquizada de obxectivos que se queren conseguir.
- Un programa concreto para cada fase que permita achegar innovacións que xurdan ao longo do proceso.
- Un calendario de actuacións de carácter preventivo, indicando os ámbitos curriculares, tutoriais, espazo-temporais, etc., que se van a abordar.
- Dispor os recursos persoais necesarios para levar o plan a cabo.
- Unha listaxe dos recursos, instrumentos e procedementos que se posúen e que puidesen pórse ao servizo do plan, incluída a axuda externa para a formación, no caso de que fora necesaria.
- O deseño dun sistema de avaliación que permita valorar a efectividade das medidas adoptadas.



Extraído de "La Convivencia en los Centros Educativos", do Departamento de Educación, Cultura e Deporte do Goberno de Aragón.

A redacción e planificación dos obxectivos e contidos deste plan debe realizarse por unha Comisión de Convivencia, que debe constituírse no seo do Consello Escolar, pois para o seu bo desenvolvemento necesita a colaboración e o apoio do conxunto da comunidade educativa: profesores, alumnos e pais.

Papel do equipo directivo

Aínda recoñecendo que o plan de convivencia é un instrumento cuxo desenvolvemento implica a toda a comunidade educativa, o equipo directivo ocupa un papel primordial no establecemento e desenvolvemento do mesmo. Un equipo comprometido, unido, cos mesmos obxectivos en relación ao problema da convivencia, pode exercer un liderado eficaz que permita a superación das diferenzas e conflitos que aparecen nos centros escolares.

Para promover a convivencia, ademais dos instrumentos especificados no P.E.C., pode utilizar as seguintes ferramentas ou leitos organizativos:

- O Claustro de Profesores.
- O Consello Escolar.
- A Comisión de Coordinación Pedagóxica.
- A Comisión de Convivencia.
- A Asociación de Pais e Nais (AMPAS).
- E de cantas outras teña á súa disposición

a.3) O Plan de Atención á Diversidade

Debe recoller as respostas educativas e as modalidades organizativas específicas de atención á diversidade para aquel alumnado que, polas súas características diferenciais en virtude das súas capacidades, intereses ou medio social, poidan encontrarse en situación de desvantaxe ou necesitados dunha atención específica.

A detección e a súa atención temperá ás necesidades deste alumnado, favorece un mellor clima de convivencia no centro.

Dentro deste documento, pódese incluír un Plan de Acollida para lograr unha mellor

Adaptación dos alumnos á súa chegada ao centro educativo.

a.4) O Regulamento de Réxime Interior

Forma parte explícita do P.E.C. e debe ser aprobado polo Consello Escolar. Debe conter, entre outras especificacións, as normas de convivencia que favorezan as relacións entre os diferentes membros da comunidade educativa.

Debe ter en conta cuestións referidas á disciplina, a orde, o silencio, o respecto á norma e aínda os hábitos de limpeza e coidado de materiais, normas imprescindibles para unha convivencia na que se garantan os dereitos de todos e o benestar colectivo.

Forma parte explícita do P.E.C. e debe ser aprobado polo Consello Escolar. Debe conter, entre outras especificacións, as normas de convivencia que favorezan as relacións entre os diferentes membros da comunidade educativa.

Debe ter en conta cuestións referidas á disciplina, a orde, o silencio, o respecto á norma e aínda os hábitos de limpeza e coidado de materiais, normas imprescindibles para unha convivencia na que se garantan os dereitos de todos e o benestar colectivo.

É conveniente que na elaboración destas normas participe o alumnado dos Institutos de Educación Secundaria. A experiencia confirma que, a medida que aumenta a participación do alumnado, diminúe a conflictividade.

Recoméndase a reelaboración periódica destas normas de convivencia, non só pola necesidade da súa continua actualización, senón para ofrecer ao alumnado a posibilidade de participar no seu establecemento.

Unha desaxeitada formulación das normas do regulamento de réxime interior pode ser causa dos conflitos: ben por expoñer normas ou regras cuxa aplicación práctica vai a ser de utópica aplicación, co correspondente menoscabo á autoridade moral do devandito regulamento interno, ou por permitir actitudes excesivamente permisivas e comprensivas.

O Regulamento de Réxime Interno do Centro debe contemplarse non só como unha sanción para castigar unha desviación do comportamento, senón como unha oportunidade para axudar á resolución do conflito, aproveitando a devandita sanción para lograr que estes comportamentos disruptivos poidan ser reconducidos.

a.5) Plan de Acción Titorial

O profesor titor, ademais das súas funcións habituais definidas no P.C.E., terá comofuncións: a atención individualizada dos seus alumnos, o asesoramento deles, e o das súas familias, así como a coordinación do equipo docente en todas as actividades relacionadas coa convivencia nos centros educativos.

Para lograr estes obxectivos é importante a formación do profesorado nestes temas. Á espera de que as distintas Administracións coas competencias na materia oferten e regulen os contidos e a forma de recibir esa formación, pódese buscar colaboración en distintas organizacións como: Organizacións Sindicais, ONG ou outras asociacións.



a.6) A convivencia como tema transversal

Nos Proxectos Curriculares de Etapa (P.C.E.) débense incluír orientacións para incorporar, a través das distintas áreas, a educación para a tolerancia, para a paz, a educación para a convivencia, a educación intercultural, para a igualdade entre sexos, a educación

ambiental, a educación para a saúde, a educación sexual, a educación para o consumo e a educación vial, que se articulan en torno á educación moral e cívica.

Este tratamento dos temas transversais comporta:

- A adaptación deste traballo ao contorno do centro.
- A distribución dos obxectivos, contidos e criterios de avaliación vinculados e integrados nas diferentes áreas.
- Materiais e recursos didácticos que se van a utilizar.
- Propostas para a programación das actividades complementarias e extraescolares relacionadas cos temas transversais.
- Concreción dos aspectos que sexan posibles nas Programacións Didácticas dos departamentos.

a.7) Instrumentos de Mediación e Resolución de Conflictos

Os conflitos son parte consubstancial nas relacións interpersoais. A resolución de conflitos debe abordarse de maneira que se facilite a aprendizaxe en valores ao tempo que se limita o efecto negativo do problema puntual.

Desde a estrutura organizativa do centro débese ter unha estratexia común, e consensuada por todos os membros da comunidade educativa, para abordar de forma conxunta e eficaz estes problemas de convivencia.

Dentro das medidas a realizar a nivel de aula desenvolveremos, cun pouco máis de profundidade, aspectos relacionados coa mediación.

B. PROPOSTAS A NIVEL DE AULA

Unha vez determinados os obxectivos do centro para previr e traballar a convivencia, o seguinte grao de concreción das devanditas medidas está na aula. Desde alí propomos traballar os seguintes aspectos:

- b.1) Mellora das competencias sociais dos alumnos.
- b.2) Programas de mediación e resolución de conflitos.
- b.3) Cohesión de grupo e xestión democrática das normas.
- b.4) Educación en valores.
- b.5) Papel do profesorado.



b.1) Mellora das competencias sociais dos alumnos

Un feito constatado e no que están de acordo a totalidade de especialistas na materia é a falta de recursos persoais e de habilidades sociais que teñen, non só os mozos de hoxe en día, se non unha gran parte da sociedade en xeral. Tamén está fóra de dúbida a relación directa desta falta de recursos persoais co xeito de que as persoas se relacionan, comunícanse, e expresan os seus sentimentos. Circunstancias que repercuten de gran maneira na convivencia duns con outros.

Desde o propio Ministerio de Educación e Ciencia, no estudio denominado "Las habilidades sociales en el currículo ", propón a introdución das habilidades sociais como parte obrigatoria e esencial no currículo escolar ordinario, delimitando un tempo no horario lectivo e deseñando actividades didácticas a realizar para a consecución dos obxectivos propostos. Na devandita publicación tamén se indica, a afirmación de que o ensino das devanditas habilidades sociais é unha competencia e responsabilidade clara da escola como institución, xunto á familia e en coordinación con ela.

Un das fins da educación é o desenvolvemento persoal e integral da persoa nos planos intelectual, motor, de equilibrio persoal e afectivo, de relación interpersonal e de actuación e inserción laboral (MEC, 1990). Na LOGSE xa está implícita a importancia dos temas transversais como a educación moral e cívica, a educación para a paz, a educación para a igualdade de oportunidades entre os sexos, a educación ambiental, a educación sexual, a educación para a saúde, a educación do consumidor e a educación vial son importantes para o logro desa educación integral.

Unha comisión de expertos da UNESCO, nun documento titulado «La educación encierra un tesoro», afirma que a educación para o século XXI ten que estruturarse en torno a catro piares básicos que son aprender a coñecer, aprender a facer, aprender a vivir xuntos e aprender a ser (Jacques Delors, 1996).



A aprendizaxe da convivencia, a educación en valores, a educación para as relacións interpersoais, o ensino de habilidades de interacción social, son esenciais para poder abordar con eficacia e xustiza os problemas e dificultades que poden xurdir nas relacións cos demais. Estas habilidades e competencias pódense e deben fomentar e "entrenar" desde a escola.

Sen entrar en detalle nestes temas, pois non son motivo desta publicación, faremos un breve repaso dos conceptos máis representativos que debemos coñecer:

Habilidades sociais: son «as condutas necesarias para interactuar e relacionarse cos iguais e cos adultos de forma efectiva e mutuamente satisfactoria». Son necesarias para: dicir que non, facer unha petición, responder a un saúdo, manexar un problema cunha amiga, empatizar ou pórse no lugar doutra persoa, facer preguntas, expresar tristura, dicir cousas agradables, etc.

A conduta asertiva: é o xeito no que expresamos os nosos sentimentos, necesidades, dereitos lexítimos ou opinións sen ameazar ou castigar aos demais e sen violar os dereitos desas

persoas. A persoa asertiva elixe por ela mesma, protexe os seus propios dereitos e respecta os dereitos dos outros, consegue os seus obxectivos sen ferir aos demais, é expresiva socialmente e emocionalmente, séntese ben con ela mesma e ten confianza en si mesma. Esta conduta opónse ao comportamento agresivo ou ao pasivo.

Intelixencia emocional: está composta dun numeroso conxunto de habilidades como son: autocontrol emocional, o entusiasmo, a perseveranza, a capacidade de automotivarse, as relacións interpersoais, o xeito en que se perciben os sentimentos dos demais, a expresión emocional, o autoconhecimento, a sociabilidade, a empatía, o xeito de resolver conflitos, a forma de colaborar cos demais, o control dos impulsos, o manexo da ansiedade, etc.

O autoconceito «é o conxunto de percepcións ou referencias que o suxeito ten de si mesmo; o conxunto de características, atributos, calidades e deficiencias, capacidades e límites, valores e relacións que o suxeito coñece como descritivos seus e que percibe como datos da súa identidade (Hamachek, 1981).

A autoestima «é a avaliación que fai o individuo de si mesmo e que tende a manterse; expresa unha actitude de aprobación ou rexeitamento e ata que punto o suxeito considérase capaz, significativo, exitoso e valioso » (Coopersmith, 1967). É a valoración, positiva ou negativa, que un fai de si mesmo. É a valoración que facemos do autoconceito.

A importancia do autoconceito radica na súa notable contribución á formación da personalidade. A autoestima ten que ver coa competencia social, xa que inflúe sobre a persoa en como se sente, como pensa, como aprende, como se valora, como se relaciona cos demais e, en definitiva, como se comporta (Clark, Clemen e Bean, 1993).

O autoconceito fórmase a partir das propias experiencias de éxito e fracaso, e nas relacións co medio de acordo ás opinións dos outros respecto ás nosas características e a nosa conduta, e grazas ao acceso a capacidades psicolóxicas crecentes (Haeussler e Milicic, 1996).

Un feito constatado e no que están de acordo a totalidade de especialistas na materia é a falta de recursos persoais e de habilidades sociais que teñen, non só os mozos de hoxe en día, se non unha gran parte da sociedade en xeral. Tamén está fóra de dúbida a relación directa desta falta de recursos persoais co xeito no que as persoas se relacionan, comunícanse, e expresan os seus sentimentos. Circunstancias que repercuten de gran maneira na convivencia duns con outros.

¿Como logramos que os alumnos teñan estas competencias?

Parece indubidable que é tarefa do Ministerio de Educación e Ciencia: incluír as habilidades sociais como parte obrigatoria no currículo escolar, establecer os contidos a incluír, o xeito e como impartilos, parecendo razoable que estes contidos deben impartirse desde as primeiras etapas educativas.



Sabemos que calquera cambio normativo é complexo e lento na súa aplicación. Ata que chegue ese momento, se finalmente chega a producirse, Podemos mellorar a competencia do noso alumnado de hoxe, coas deficiencias que xa traen asumidas?

Pódense traballar a nivel de centro escolar, coa coordinación e consenso das familias e profesorado. Pero este proceso necesita esforzo, formación e determinación na consecución deste obxectivo.

Obxectivos xerais

- Incluir a competencia interpersonal na práctica educativa do centro e nas actuacións de todos os membros da comunidade escolar.
- Favorecer a interacción positiva entre os distintos elementos da comunidade educativa: profesorado, alumnado e familias.

Obxectivos para o alumnado

- Promover o desenvolvemento da competencia interpersonal entre o alumnado.
- Intervir precozmente e previr futuros problemas de adaptación.
- Desenvolver actitudes de convivencia positiva cos iguais e cos adultos.



Obxectivos para o profesorado

- Profundizar nos aspectos teóricos e aplicados das habilidades sociais, o que supón adquirir coñecementos, estratexias e habilidades técnico profesionais.
- Innovar e mellorar a propia práctica docente.

Obxectivos para as familias

- Sensibilizar ás familias sobre a importancia das habilidades sociais no desenvolvemento e adaptación dos nenos e as nenas e sobre o seu papel no ensino destas habilidades aos seus fillos.
- Proporcionarlles os coñecementos e dotarlles das estratexias e habilidades necesarias para pór en práctica un Programa de Ensino de Habilidades Sociais na familia.

A partir do Consello Escolar, a Comisión de Convivencia, do Equipo Directivo, que se determine pódense deseñar esquemas de traballo desde os que traballar estes contidos, aplicándoos:

- Desde as titorías.
- Desde os Plans de Mediación.
- Desde os Plans de Convivencia.
- Desde actividades extraescolares.
- Etc.

b.2) Programas de mediación e resolución de conflitos

Dentro das dinámicas de resolución de conflitos podemos incluír os programas de mediación.

A mediación é un método de resolución de conflitos no que as dúas partes enfrontadas recorren voluntariamente a unha terceira persoa, denominado mediador, co obxecto de chegar a un acordo satisfactorio.

Unha norma básica na mediación da resolución é que non se produzan gañadores nin perdedores, tratando que o conflito se resolva de xeito favorable para os intereses de ambas as dúas partes.

Obviamente existen algunhas condutas, especialmente graves, que non son susceptibles de mediación, pero para un amplo rango de problemas de convivencia, este programa ten aspectos moi positivos.

A experiencia en centros educativos que practican a mediación indica:

- Existe un ambiente máis relaxado e produtivo.
- Axuda a mellorar as relacións interpersoais.
- Redúcese o número de sancións e expulsións.
- Desenvolve a participación democrática e as habilidades sociais de todos os seus membros.

Na mediación, son os propios alumnos quen propoñen e aceptan as solucións para a resolución de conflitos.

O/os/as mediadores/as deben posuír elevadas competencias sociais e emocionais para lograr promover o diálogo e a comunicación entre as partes implicadas. Ademais deben ter a autoridade moral e respecto da comunidade educativa.

Os mediadores poden ser: profesores ou alumnos. Nalgúns centros escolares alumnos de cursos superiores actúan como mediadores das relacións de curso de nivel inferior, aumentando, desta maneira a participación do alumnado na toma de decisións do centro.

Algúns centros, que teñen experiencia neste tipo de actividades, proporcionan aos mediadores, durante os primeiros meses de curso, uns chalecos distintivos para que poidan ser recoñecidos por todos os alumnos.

No anexo I, propomos un modelo de mediación.

b.3) Cohesión de grupo e xestión democrática das normas

O grupo satisfai a necesidade básica de pertenza, proporcionando aos seus integrantes un modelo social co que identificarse e sentirse aceptado.

Entre os principios que sustentan unha Educación Democrática, podemos destacar os seguintes aspectos:

- Regras de convivencia elaborada coa participación dos alumnos.
- Énfase na motivación como condición de aprendizaxe.
- Análise dos factores que influíron na infracción da norma, ideando un procedemento de corrección que acompañe á sanción coercitiva.
- Ideais declarados de participación, acción persoal, crítica, consenso e respecto mutuo.
- Principios estables e rutinas modificables.
- Regulamentación con énfase na conduta desexada: ser solidario, ser respectuoso cos demais, etcétera.
- Adecuación á etapa de desenvolvemento da conciencia moral do neno.
- Desenvolvemento da autodisciplina. Conduta determinada polos valores que foron internalizados e asumidos como válidos.

Estes aspectos pódense traballar desde catro áreas principais:

- Xestión democrática das normas. Participación do alumnado na elaboración e revisión do cumprimento das normas que regulan a convivencia escolar.
- .A xestión da tarefa e participación do alumnado na elección dos métodos de traballo na aula.
- Instrumentos para descubrir as interaccións entre os alumnos entre si. Por exemplo, o test sociométrico permite coñecer cal é a estrutura do grupo e o grao de cohesión do mesmo: a existencia de alumnos líderes, rexeitados, etc. Con este primeira análise poderemos planificar actuacións que favorezan a cohesión e cooperación dentro do mesmo.
- Traballo en grupo. Nas súas diversas variantes metodolóxicas está considerado como un factor importante na mellora do clima da aula e, polo tanto, da convivencia.



b.4) Educación en valores

A educación en valores está considerada como un dos eixes principais que hai que ter en conta para mellorar a convivencia.

Pódese traballar a diferentes niveis, tanto os que aparecen no currículo oficial como a través do currículo oculto.

Os valores pódense traballar desde:

- Os obxectivos xerais de etapa.
- Os obxectivos das áreas.
- Os contidos das áreas referidas a actitudes, normas e valores.
- Os temas transversais.
- En actividades extraescolares.

Por un lado pódense e débense traballar os grandes valores universais: a paz, a solidariedade, a cooperación, o respecto ás ideoloxías e crenzas dos demais, a igualdade de xénero, o respecto ao medio ambiente, etc.

Pola súa parte débense traballar valores máis próximos, e de aplicación directa, como, por exemplo: o diálogo, o sentido crítico, a reflexión, a empatía, ou outros similares.

b.5) Papel do profesorado

Función titorial

É moi importante o exercicio da titoría para atender ao alumnado que require medidas de atención especial.

É preciso que o centro estableza criterios de adxudicación de titorías tendo en conta as necesidades deste alumnado.

Potenciar o papel da titoría en tres aspectos:

- Como mediador na resolución de conflitos.
- Outorgando ao titor unha certa capacidade executiva en relación coas situacións que afectan á convivencia.
- Posibilitando unha maior dedicación horaria á función titorial.

Vese a necesidade de pór maior coordinación, especificamente respecto á convivencia no centro, entre os titores do mesmo ciclo e de ciclos diferentes e entre orientadores e titores, homoxeneizando os tratamentos e iniciativas favorecedoras da convivencia.

Unha maior coordinación permitirá unha mellor análise da Situación e unha planificación conxunta das accións, logrando con iso unha maior eficacia.



Entre as actividades consensuadas que se deben tratar na titoría están:

- Desenvolver actividades sobre mecanismos e estratexias de resolución de conflitos, con casos e exemplos prácticos.
- Realizar actividades de educación emocional, como: identificación de emocións,
- estratexias para a súa xestión, desenvolvemento do autoconecemento, educación das habilidades sociais, desenvolvemento de habilidades para a convivencia, etc.
- Contemplan tempos para que os alumnos poidan falar entre eles.
- Analizar temas e propor actuacións.
- Xestión das situacións de conflito coas familias.

Equipos de Orientación Educativa e Psicopedagóxica e Departamento de Orientación dos IES

É de gran importancia unha actuación conxunta e coordinada dos orientadores e o profesorado.

Entre as funcións, desde as que poden asesorar e apoiar actuacións en materia de convivencia, destacamos:

- Formular propostas, á hora de elaborar ou modificar o P.E.C., relacionadas coa convivencia nos centros escolares.
- .Elaborar, de acordo coas directrices establecidas, propostas de organización da orientación educativa e psicopedagóxica e do plan de acción titorial.
- Contribuír ao desenvolvemento da orientación educativa, psicopedagóxica e dos alumnos.
- Elaborar a proposta de criterios e procedementos previstos para realizar as adaptacións curriculares apropiadas para os alumnos con necesidades educativas especiais.
- Colaborar na prevención e detección temperá de problemas de aprendizaxe, e na programación e aplicación de adaptacións curriculares dirixidas aos alumnos que o precisen, entre eles os alumnos con necesidades educativas especiais e os que sigan programas de diversificación.
- Realizar a avaliación psicolóxica e pedagóxica dos alumnos.
- Formular propostas á comisión de coordinación pedagóxica sobre os aspectos psicopedagóxicos do proxecto curricular.
- Organizar e realizar actividades complementarias.
- Nos institutos que teñan unha residencia adscrita, colaborar cos profesionais que teñan ao seu cargo a atención educativa dos alumnos internos.

Estilo docente e formación do profesorado

Nalgúns casos tamén se detecta no profesorado falta de habilidades sociais, á hora de relacionarse cos alumnos, e falta de formación específica para resolver esta clase de situacións, sendo o estilo docente, fonte xeradora dalgúns conflitos.

Durante os procesos de formación do profesorado, débese promover formación específica que lles axude a unha mellor preparación nesta materia: para recoñecer as causas que poden producir as distintas situacións de violencia nos centros escolares, e para adquirir as ferramentas pedagóxicas necesarias para poder afrontalas con éxito.

Débese axudar aos profesores xovenes que se inician no exercicio da docencia, dándolles a coñecer as normas de convivencia, prevíndolles de posibles situacións problemáticas e ofrecéndolles ocasión para que eles acheguen tamén as súas opinións e experiencias.

C. PAPEL DA FAMILIA

c.1) A familia como axente educador e socializador

A familia é un dos principais, por non dicir o principal, axente educador e socializador das persoas. No seu seo os individuos aprenden as normas e valores que priman na sociedade. Este proceso, que se dá durante todo o desenvolvemento madurativo dos individuos, é especialmente influente nas primeiras etapas de desenvolvemento infantil.

Entre os procesos de aprendizaxe que se van producindo na familia podemos incluír: a aprendizaxe de pautas elementais de comportamento, a forma de expresar as emocións e o desenvolvemento da autoestima do individuo.

Desde a familia pódese ensinar, explícita ou implícitamente, valores democráticos, de diálogo e de resolución pacífica de conflitos, principalmente mediante o exemplo e o xeito de establecer as relacións sociais, e de comportamento, no contexto familiar.

Pola contra, coa nosa forma de actuar e comportarnos, podemos ensinar a os nosos fillos a: ser agresivos, violentos, insolidarios e a non ter habilidades sociais nin capacidades na resolución de conflitos. Logrando, desta maneira, incrementar o nivel de violencia nos centros educativos.



A familia, como ente educativo, inflúe sobre os mozos:

- Por interacción directa: das ideas e valores que observa, das normas que rexen, das expectativas dos distintos membros.
- A partir das relacións afectivas que se producen entre os seus membros, nas formas en que se resolven os conflitos.
- A partir do modelo familiar adoptado. Dos roles que desempeñan os distintos membros da familia.
- Dependente do tipo de autoridade empregado polos pais: autoritario, permisivo ou máis democrata e do sistema de castigos-recompensas empregados.

Facendo unha xeneralización, que non sempre é certa, pódese dicir que observando o comportamento de moitos alumnos pódese facer unha idea de como se comportan os seus pais, e viceversa.

Hai comportamentos disruptivos extremos dos alumnos que se poden explicar, cando se fai unha investigación en profundidade, por problemas familiares graves: drogas, maltrato, pais desempregados e con problemas económicos, etc. A maneira de resolver este tipo de problemas é difícil e moitas veces escápase do ámbito de actuación da escola.

Outros moitos comportamentos disruptivos son explicables porque moitos pais e nais non coñecen as normas básicas de como educar aos seus fillos e fillas. E non só non saben como educar correctamente aos seus fillos senón que non permiten que desde a escola se lles eduque: desculpando as condutas dos seus fillos, cuestionando as medidas correctoras que se aplican aos seus fillos, no caso de que sexan castigados, presionando aos profesores nas avaliacións dos seus fillos, etc.

c.2) Relación das familias coa escola

É fundamental o traballo coordinado entre escola e familias para lograr o obxectivo común que é a educación dos alumnos. Para iso e como principio básico, debe existir unha relación baseada no respecto mutuo.

As familias non deben desautorizar as decisións do profesorado á lixeira, é dicir sen motivos de sobrado fundamento, pois con iso menoscaban a autoridade moral do mesmo. Coa perda desta autoridade moral se dificulta que os alumnos asuman, como válidas, as opinións ou accións propostas polo profesorado, entorpecendo, con este comportamento, a aprendizaxe dos alumnos e favorecendo a aparición de condutas disruptivas.

É, polo tanto, esencial que escola e familia traballen na mesma dirección.

As propostas de actuación, coas familias, para conseguir tal fin son:

- Tender lazos que manteñan e incrementen, se é posible, a relación entre o centro educativo e as familias.
 - Ofertar espazos e tempos para a relación familia-escola.
 - Aproveitar os recursos que os pais poidan ofrecer.
- Mellorar a información dos titores ás familias:
 - Horarios nos que poidan ser atendidos.
 - Asesorados polos servizos especializados cando a situación o requira.
 - Ter protocolos de comunicación coas familias para casos concretos: por exemplo no caso de maltrato entre iguais.
- Mellorar a formación e autoformación dos pais.
 - A través das Escolas de Pais. Nos que se tratan temas como:
 - Nocións básicas do desenvolvemento infantil e adolescente.
 - Estilos parentais.
 - Autoestima para pais e fillos.
 - Técnicas para incrementar e reducir comportamentos: premios e castigos.
 - Desenvolvemento da autonomía e a responsabilidade.
 - Habilidades sociais no fogar.
 - A partir de talleres ou conferencias sobre temas específicos baseados nas necesidades e intereses da comunidade educativa que os solicita.



MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITAR A DISRUPCIÓN

As causas que provocan a disrupción son complexas. O seu abordaxe, polo tanto, necesariamente tamén ha de selo. Como xa falamos do tratamento de forma global da violencia, no apartado no que explicamos os Plans de Convivencia, imos tratar de forma específica varias direccións coas que tratar de afrontar a problemática da disrupción:

- Mellora nas competencias sociais dos alumnos.
- Medidas a adoptar polo profesor no seu traballo diario.
- Medidas de carácter disciplinario.



A) MELLORA NAS COMPETENCIAS SOCIAIS DOS ALUMNOS

Xa falamos con anterioridade sobre a falta de recursos persoais e de habilidades sociais que teñen gran parte dos alumnos dos centros educativos. Mellorando estas habilidades, melloraremos a forma en que se relacionan, comunican, e expresan os seus sentimentos, repercutindo de forma directa na mellora da convivencia.

O propio Ministerio de Educación e Ciencia, nun estudio de elaboración propia, propón a introdución das habilidades sociais como parte obrigatoria e esencial no currículo escolar ordinario. Remarcando a importancia da aprendizaxe de conceptos e actitudes como: convivencia, educación en valores, educación para as relacións interpersoais, habilidades de interacción social, etc.

B) MEDIDAS A ADOPTAR POLO PROFESOR

b.1) Estilo docente

Para evitar a disrupción na aula, o profesor debe posuír certas habilidades sociais e pedagóxicas.

É recomendable aínda que, ás veces, difícil de conseguir, non perder os papeis mostrando un sobreenfado. Algúns dos comportamentos disruptivos dos alumnos teñen ese obxectivo.

A conduta do profesor/a debe ser consistente e predicible para os alumnos, afrontando o problema, non evitándoo, pero facéndoo de forma serena, asertiva e sempre coa mesma metodoloxía.

Ás veces, os profesores/as non tomamos as mellores decisións. É comprensible, pois moitas veces estamos baixo gran presión. Pero debemos ser conscientes de que unha mellora nas nosas habilidades persoais á hora de xestionar conflitos axudariannos a controlalas mellor.

Debemos mellorar a nosa formación na resolución de conflitos.

Nós somos os profesionais, e adultos, debemos evitar ironías, agresividade e ansiedade, evitando a mensaxe implícita "fai o que eu digo pero non o que fago".

b.2) Medidas organizativas na aula

Es recomendable profundizar en el conocimiento personal de nuestros alumnos/as.

É recomendable profundizar no coñecemento persoal dos nosos alumnos/as.

Con entrevistas individuais cos pais pódense consensuar estratexias para afrontar a disrupción, comprobando que pais che van axudar e cales son máis reticentes á devandita axuda. Algúns pais tenden a desculpar toda conduta dos seus fillos. Se coñecemos, de antemán, con quen podemos contar, e con quen non, podemos establecer con mellor precisión a nosa estratexia de intervención.

Ao inicio de curso é primordial sentar as bases e normas que van a rexer en clase:

- Expectativas que temos do traballo dos alumnos.
- Que lles imos a esixir.
- Como queremos que se comporten. É importante a autoridade impregnada de clarificación e asertividade.
- Un consenso, coa clase, das normas básicas de comportamento axuda á asunción por parte do alumnado.
- As normas deben ser:
 - Claras e concisas.
 - Que especifiquen o tipo de sanción ante incumprimentos, pero tamén as recompensas.

Unha clase mal coidada, sucia e desordenada, favorece un comportamento disruptivo. Fomenta un contorno ordenado. A sensación de orde e control do contorno ten un efecto tranquilizador do comportamento dos alumnos.

b.3) Previr os problemas

A supervisión silenciosa prevé posibles incidentes e axuda a exercer unha autoridade subliminal. Unha ollada penetrante, un toque no lombo, unha pregunta sobre a lección, etc., pode servir máis que unha rifa verbal.

É recomendable ignorar os comportamentos pouco problemáticos: para non interromper continuamente o ritmo da clase, que moitas veces é o que os alumnos desexan, e para que cando se use unha medida coercitiva maior, esta non perda a súa efectividade debido ao seu uso frecuente.



b.4) Se hai que chamar a orde

Utiliza a linguaxe verbal e xestual.

Moitos comportamentos disruptivos explícanse pola necesidade de chamar a atención. A devandita atención non debe ser outorgada. É conveniente separar a estes alumnos/as das situacións que os reforcen, cambiándoos de sitio por exemplo, e cesar o illamento cando cese a súa conduta negativa, evitando comentar o conflito diante do resto da clase.

Non entrar no xogo de poder dos alumnos/as disruptivos/as. Hai que valorar as consecuencias da medida coercitiva a aplicar, evitando aumentar o conflito. Parte do alumnado porase da súa parte só por ser un compañeiro de clase.

É mellor impor a autoridade con asertividade, recorrendo aos dereitos dos demais, ás normas, á tarefa, etc. As medidas tomadas en privado, a miúdo son moito máis eficaces que as chamadas de atención en público.

Os comentarios correctores han de referirse ao causante da falta, evitando facer xeneralidades que ofendan ao resto da clase que se dará por aludida.

Hai que ser directos, referíndose ás accións "disruptivas" sen centrarse nos causantes (hai que censurar comportamentos concretos e non á persoa en xeral).

Hai que explicar que norma incumpríuse ou transgredíuse, intentando lograr o acordo do individuo a medida que se fai a corrección.

É recomendable non referirse a incidentes anteriores e non facer comparacións con irmáns ou outros compañeiros/as. Neste sentido, utilizar só modelos que os alumnos respecten.

Reprender con firmeza e tranquilidade.

Intentar non falar de "castigos", senón das consecuencias "naturais das accións", e buscar unha persoa respectada polo/os alumnos/as para a súa supervisión. Valorar as achegas dos propios alumnos/as no tocante á a súa propia sanción.

Se o alumno che contesta e prodúcese unha escalada no conflito, mantén un ton de voz medio e coida a túa linguaxe xestual, que non sexa demasiado agresiva, evitando despegar os brazos do corpo e sinalar co dedo, posturas que denotan gran agresividade e poden avivar a confrontación.

Evitar, no posible, as medidas punitivas colectivas.



Centrarse no/a líder do grupo. Controlando a este individuo é máis fácil controlar ao resto do grupo.

Pedir perdón polas equivocacións non supón unha perda de autoridade.

b.5) Coordinación entre profesores

Se tes problemas que che resultan difíciles de controlar, pide colaboración aos teus compañeiros, empezando polo titor/a e ao Equipo Directivo. Actuando coordinadamente soluciónanse mellor os conflitos.

C) MEDIDAS DE CARÁCTER DISCIPLINARIO

Igual de malo é a ausencia de diálogo e un sistema educativo baseado na sanción punitiva que un sistema sen normas de comportamento claro e específico.

A un tempo que o profesorado debe preocuparse por mellorar as súas habilidades sociais e de resolución de conflitos, tamén debe potenciarse a súa figura e autoridade moral.

O Plan de Actuación Para a Promoción e a Mellora da Convivencia Escolar, asinado polo Goberno e as principais organizacións sindicais –e outros axentes sociais – do sector do ensino, entre os acordos adoptados está a revisión da normativa de dereitos e deberes do alumnado e dos regulamentos de organización e funcionamento dos centros.

Os Regulamentos de Réxime Interno dos Centros deben conter perfectamente tipificados os dereitos e deberes dos alumnos, así como as faltas disciplinarias e as correspondentes sancións a aplicar.

Débase posibilitar que o proceso de aplicación de sancións sexa máis práctico e áxil.

Non obstante cremos que os RRI deben:

1. Promover medidas preventivas, procurando que estas primen sobre as sancionadoras.
2. Potenciar a mediación e a adopción de acordos como resolución pacífica de conflitos, evitando, na medida do posible, a xudicialización dos problemas.
3. Respecto á disciplina:
 - Mellorar a disciplina nos centros.
 - Dar certa autonomía aos centros no referente á aplicación de faltas e réxime sancionador.
 - Deben posibilitar un procedemento áxil para a aplicación de sancións.

MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITAR O ACOSO ESCOLAR OU BULLYING

Promoción da convivencia en centros educativos

Na orixe de todos os casos de violencia está a dificultade que teñen as persoas para coexistir de maneira harmónica en sociedade. Por iso é fundamental, tanto na sociedade como na escola, establecer unhas normas xerais de comportamento que sirvan de eixe vertebrador da convivencia nunha sociedade democrática e plural.

Por iso consideramos necesarias as seguintes prácticas tendentes a mellorar a convivencia nos centros educativos:

- Recoñecemento social, e da Administración, do papel que teñen os centros educativos na transmisión e posta en práctica de valores democráticos.
- Reforzamento do respecto e autoridade dos docentes.
- Creación de protocolos de actuación normalizada en materia de bullying.
- Promoción de valores democráticos na escola.
- Diminución da ratio profesores/alumnos.
- Desenvolvemento de medidas de atención á diversidade.
- Medidas tendentes á conciliación da vida familiar, compatibilizando horarios coas necesidades dos alumnos e pais.
- Maior cooperación entre a escola e o seu contorno (pais, colectivos do barrio, concellos, etc.).
- Creación de guías das boas prácticas en materia de convivencia nos centros educativos.

Os centros educativos xogan un papel fundamental na creación e transmisión de valores democráticos, nos que a tolerancia e o respecto á pluralidade son un dereito irrenunciabile de todo individuo. Esta tarefa require un elevado, e imprescindible apoio social. Querer delegar exclusivamente na escola toda esta responsabilidade supón unha esixencia desproporcionada que excede as posibilidades reais de actuación institucional.



Actuación en caso de bullying

Recomendamos, de forma xeral, os seguintes pasos de actuación en caso de ter sospeitas de que un alumno está sufrindo acoso ou maltrato escolar:

- **Escoitar** con interese a versión dos feitos.

- **Conseguir máis información** para ver se realmente está ocorrendo un caso de bullying ou son cousas normais entres adolescentes.
- **Pórse en contacto coa escola**, se son os pais que nos o detectaron, ou cospais, se é o caso contrario.
- **Fixar unha estratexia de intervención** para deter inmediatamente o dano que se está producindo.
- Establecer unha solución **axeitada e axustada á intensidade da falta** e ao dano exercido.

Medidas de actuación

Podémolas dividir en:

1. Medidas de prevención e sensibilización, encamiñadas a evitar a aparición de casos de acoso.
2. Medidas de actuación ante casos consumados de acoso.

Todas as medidas poden ser aplicadas:

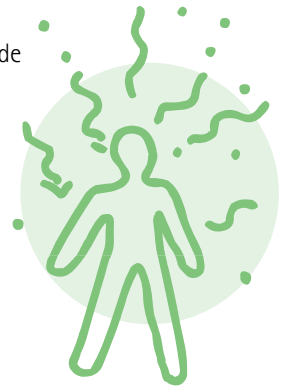
- De forma individual sobre os actores do suceso: vítimas, agresores, espectadores, traballadores do centro e familias.
- De forma conxunta no centro escolar.

1. MEDIDAS DE PREVENCIÓN E SENSIBILIZACIÓN

A primeira etapa en calquera planificación preventiva é tratar de evitar un suceso antes de que se produza, para iso podemos:

- Realizar campañas xerais de concienciación do acoso entre iguais, no que se faga fincapé en valores como:
 - Todo o mundo ten dereito a ser "eles mesmos"
 - Hai que respectar a todas as persoas con independencia do seu aspecto físico, crenzas, maneira de ser, relixión ou raza.
 - Todas as persoas teñen dereito a non ser agredidas física ou moralmente (insultos, vexacións, etc.).
 - Non está ben falar mal das persoas.
 - Está mal, e é delito, roubar ou romper as propiedades dos demais.
 - É obriga de todos non permitir que se produzan agresións a outros compañeiros/as. Calar e non facer nada é unha maneira de reforzar a conduta do agresor. Non é de chivatos denunciar a un agresor ou agresores, é ser un bo compañeiro.
 - A culpa non é das vítimas se non dos agresores e dos que permiten que isto aconteza.

- Definir un protocolo de actuación e as liñas de prevención. Establecer e difundir regras concretas contra o acoso.
- Favorecer a formación do profesorado na materia.
- Planificar a realización de actividades lúdicas que faciliten a integración de todos os alumnos, principalmente naqueles centros onde exista unha gran diversidade de alumnado.
- Tratar o tema do bullying como parte da acción tutorial, traballa do de forma específica, cos alumnos, aspectos como:
 - Asertividade.
 - Autoestima.
 - Mediación.
 - Intelixencia emocional.
 - Resolución pacífica de conflitos.
 - Educación en valores.
- Encontros entre profesores e familias:
 - Informar da política da escola respecto ao acoso escolar.
 - Informar aos pais dos signos dun posible bullying.
 - Facer partícipes ás familias dos problemas relacionados co tema.
 - Etc.
- Establecendo mecanismos de detección temperá do acoso a través de cuestionarios de detección, sociogramas, ou outras ferramentas como:
 - Test Bull-S (Cerezo, 2004).
 - ieSocio (Javier Martín Babarro).
 - Cuestionario sobre abusos entre compañeros (Fernández, 2004).



2.MEDIDAS DE ACTUACIÓN

Elaboración e aplicación de protocolos de actuación en casos de bullying

Para garantir unha secuencia de pasos lóxicos as distintas Administracións con competencias educativas.

Estes protocolos, á espera de que sexan elaborados pola Administración competente, deben ter os seguintes trazos xerais:

- **Sensibilización á poboación en xeral** , e á comunidade educativa en particular, sobre o problema do maltrato escolar.
- **Deseño de protocolos:**
 - Doados de manexar e cumprimentar.
 - Nos que se recollan os signos e indicios que suxiren unha situación de maltrato e o grao de urxencia que a situación pode requirir.
 - Pautas de actuación aos profesionais de atención directa a estes menores (pediatras, profesores, asistentes sociais...).

- **Creación de equipos especializados:**
 - Que establezan criterios de valoración e desenvolvan recursos que permitan actuacións eficaces e coordinadas (Forzas e Corpos de Seguridade, organismos encargados da protección á infancia, fiscais e xuíces).
 - Que establezan a necesaria coordinación, especialmente entre a Xustiza ou e os Servizos Sociais.
 - Que proporcionen atención especializada, permanente e de actuación inmediata en casos de maltrato infantil.
 - Teléfonos de atención ao menor.
 - Atención e consello a pais e profesores.
 - Atención 24 horas/día.

En el anexo II se puede consultar un modelo de protocolo de actuación para caso de bullying.

Consellos para os pais de alumnos que sofren bullying:

- Déixalles falar e non lles interrompas, pode que o teu fillo/a se sinta atemorizado, e incluso culpable e avergonzado pensando que pode ser el o causante do problema. Debes darlle todo o teu apoio e confianza, reforzando a súa autoestima e eloxiando as súas capacidades persoais.
- Non trates o suceso como cousa de nenos, mantén a calma e consegue toda a información posible, sen alarmismos nin minusvalorando a situación.
- Non actúes directamente contra o agresor e/ou a súa familia.
- Non animes ao teu fillo/a a tomar vinganza pola súa conta, proponlle alternativas asertivas de resposta ante os acosadores. Practícaaas con el/ela.
- Informa da situación ao centro educativo con calma. Eles están para axudarche.
- Participa na intervención de forma conxunta co profesorado.
- Valora, dependendo do estado de ansiedade e medo do teu fillo/a, a posibilidade de buscar apoio especializado. En casos de acoso graves pode ser necesaria a axuda dun psicólogo.
- En casos de acoso grave ou no que se produzan actos delituosos como roubos, abusos sexuais, agresións con obxectos punzantes ou similares, denuncia os feitos ás autoridades.
- Mantén a calma e demostra controlar a situación. Non deixes que o teu fillo perciba toda a túa preocupación. Que vexa que che encargas do asunto e crea que o vas solucionar.



Consellos para pais cuxos fillos realizan maltrato:

- Algunhas familias non aceptan que o seu fillo sexa un maltratador e cústalles recoñecer algo negativo na conduta dos seus fillos. Os agresores adoitan desmentir a acusación que se lles atribúe, polo tanto hai que conseguir máis información doutras fontes e aceptar as críticas sobre a súa conduta, aínda que che poida parecer imposible de crer.
- É importante que se mostre verdadeiro interese en indagar a verdade e que o alumno asuma as consecuencias dos seus actos.
- Consegue información sobre os amigos do teu fillo e observa que actividades realizan.
- Explicálles que hai indicios que alertan de que un alumno pode estar facendo bullying: como vídeos no móbil de agresións, conduta agresiva, etc.
- Hai que asumir a responsabilidade dos actos realizados, recoñecendo os erros e pedindo perdón polo realizado. Negar os feitos, culpar aos demais ou outro tipo de
- xustificacións, non só non axudan ao teu fillo, se non que reforza o sentimento de impiedade do agresor, ao sentirse apoiado no seu comportamento agresivo, tendo peores consecuencias no futuro.
- Colabora co colexio dando seguimento ao caso e rexistrando as melloras.
- Canaliza a conduta agresiva do teu fillo:
 - Realizando deporte ou outro tipo de actividades lúdicas.
 - Practicando técnicas de resolución de conflitos e practicando boas condutas.
- O teu fillo debe ter claro que a conduta de acoso non é permitida na familia, que desaprobas a súa actitude. Pero déixalle claro que lle queres igual e que é a túa obriga axudarlle. Eloxia as súas boas accións e progresos.
- Hai que actuar con firmeza, pero mantendo a calma, indicándolle que o maltrato non é lícito nin admisible e que se debe valorar o respecto ás demais persoas.
- Unha vez que sexa consciente de que debe asumir as consecuencias dos seus actos, hai que mostrarlle apoio para o futuro, valorando as mostras de arrepentimento que se produzan.



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE BULLYING

RECOGIDA INICIAL DE INFORMACIÓN SOBRE UN SUPUESTO DE CASO DE MALTRATO ENTRE IGUALES

1. ORIGEN DE LA DENUNCIA O SOSPECHA DE MALOS TRATOS

1.1. La información que se recoge en este documento es:

- Sospecha de un maltrato entre compañeros.
- Denuncia de la realización de un maltrato entre iguales.

1.2. Fecha en la que se produjeron los hechos:

1.3. Origen de la demanda:

- Familia.
- Alumno.
- Tutor.
- Profesor.
- Orientador.
- Personal del PAS.
- Incluir demanda de actuación.
- Denuncia anónima.
- Otros (especificar).

1.4. Observaciones:

2. MECANISMO DE RECEPCIÓN DE LA DEMANDA

- Buzón de sugerencias.
- Vía e-mail.
- Especificar cuál:

3. BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

Fecha de recepción de la demanda:

REGISTRO DE ACTUACIONES EN CASO DE ACOSO ESCOLAR

1. Origen de la denuncia de acoso escolar

- Familia.
- Alumno.
- Tutor.
- Profesor.
- Orientador.
- Personal del PAS.
- Incluir demanda de actuación.
- Denuncia anónima.
- Otros (especificar).

2. Profesionales del centro implicados

3. Víctima

- Nombre:
- Curso:
- Edad:

4. Agresor/es

- | | |
|-----------|-----------|
| • Nombre: | • Nombre: |
| • Curso: | • Curso: |
| • Edad: | • Edad: |
| • Nombre: | • Nombre: |
| • Curso: | • Curso: |
| • Edad: | • Edad: |
| • Nombre: | • Nombre: |
| • Curso: | • Curso: |
| • Edad: | • Edad: |
| • Nombre: | • Nombre: |
| • Curso: | • Curso: |
| • Edad: | • Edad: |

5. Testigos

- Alumnado:
- Profesorado:
- PAS:
- Otros:

6. Tipo de agresión

TIPO DE AGRESIÓN	Sí	No	Alguna vez	Muchas veces
1. Agresiones físicas directas: pegar, empujar, dar collejas, echar la zancadilla, etc.				
2. Intimidación: amenazas verbales o con armas, chantaje, etc.				
3. Agresiones verbales: insultar, poner motes despectivos, hablar mal, hacer correr rumores...				
4. Ataques a la propiedad: pequeños robos, romper materiales, esconder cosas...				
5. Exclusión social: aislamiento social de la víctima, no permitirle jugar con el grupo, restringirle el paso a determinados lugares, no dejar participar, etc.				
6. Acoso sexual de bajo perfil: comentarios obscenos, pequeños tocamientos, levantar faldas, exhibicionismo, etc.				
7. Acoso racial				
8. Inducir a un tercero a cometer un acoso				
9. Otros:				
10. Delitos graves *				

(*) Es importante distinguir situaciones de acoso de actividades delictivas muy graves, como violaciones, palizas, ataques con armas, robos de cosas de valor, etc., que deben ser inmediatamente comunicadas a las fuerzas de seguridad.

6. Lugares donde se produjo la agresión

- Aula
- Pasillos (cambios de clase)
- Entradas y salidas del centro
- Patio de recreo
- Baños y vestuarios
- Gimnasio
- Comedor
- Autobús escolar
- Fuera del centro
- Otros (especificar):

7. Pasos para confirmar, o no, el acoso

Entrevista con las partes.

Fecha.

8. ¿Se confirma el acoso entre iguales?

- No
- Motivos:

- Sí
- Motivos:

9. Comunicación a los padres:

10. Medidas a adoptar:

MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITAR O ACOSO LABORAL OU MOBBING

Xa que a presión laboral tendenciosa, acoso laboral ou mobbing aparece como consecuencia das relacións humanas entre as persoas que conviven xuntas nun espazo limitado, dada a complexidade das súas personalidades, o distinto xeito en que se relacionan uns con outros, e a distinta maneira na que se afrontan situacións potencialmente estresantes –como as que ocorren no ambiente laboral – o afrontamento deste tipo de situacións, non é desde logo sinxelo.

A mellor maneira para evitar, previr e resolver problemas a nivel laboral, é establecer e sistematizar sistemas de resolución de conflitos.

Non podemos esquecer que é responsabilidade do empresario, ou da Administración Pública respecto ao persoal ao seu servizo, establecer as medidas que sexan necesarias para garantir a saúde dos seus traballadores. Por iso é conveniente planificar e deseñar o xeito en que se van a levar as relacións sociais na empresa, aínda sabendo que é un ámbito con gran marxe de indeterminación e variación.

Desde o punto de vista temporal as medidas preventivas deben organizarse:

- Para previr antes de que acontezan casos de mobbing, deseñando contornos organizacionais saudables.
- Para expor que facer cando xa se produciu a situación de acoso. Tratando de resolver o problema.

MEDIDAS PREVENTIVAS ORGANIZATIVAS PREVIAS PARA EVITAR SITUACIÓNS QUE POIDAN DESEMBOLCAR EN MOBBING

- Deseñar postos de traballo con baixo nivel de estrés, alto control do traballo, alta capacidade de decisión, suficiente autonomía temporal. Unhas boas condicións laborais benefician unhas boas relacións persoais, e viceversa.
- Axeitado estilo de mando; con desenvolvemento de habilidades para recoñecer conflitos e manexalos axeitadamente, sendo fundamental que non sexan a orixe do problema xa que unha boa parte das situacións de mobbing veñen do abuso das situacións de mando.
- Desenvolvemento de regras claras, explícitas, escritas e públicas sobre resolución de conflitos persoais, que garanta o dereito á queixa e ao anonimato e que prevexa sistemas de mediación e/ou arbitraje).

- Crear un sistema de comunicación na empresa que favoreza o diálogo entre as distintas partes da organización; tanto a nivel vertical, equipo directivo-traballadores; como a nivel horizontal, traballadores-traballadores.
- Diseñar ferramentas específicas estandarizadas, que detecten este tipo de situacións e que midan as posibles consecuencias sobre os traballadores/as.
- Proporcionar adestramento e formación aos traballadores en manexo de conflitos e relacións persoais.
- Articular sistemas de presentación, acollida e integración das persoas recentemente incorporadas, sen esquecer a consideración da cultura da empresa na selección de persoal.

MEDIDAS PREVENTIVAS ORGANIZATIVAS POSTERIORES A SITUACIÓNS DE ACOSO

- Desenvolvemento dun protocolo de actuación en caso de acoso no traballo no que se defina:
 - A política da empresa contra todo tipo de acoso.
 - Defina as formas de acoso.
 - Estableza a estrutura que mediará en situacións de acoso.
 - Estableza o xeito e canles regulamentarios para solventar o problema.
 - Articule a toma de medidas concretas.
- Servizo de asistencia psicolóxica aos traballadores.

5

■ Algúns aspectos legais das distintas situacións de violencia en centros escolares



ALGÚNS ASPECTOS LEGAIS DAS DISTINTAS SITUACIÓNS DE VIOLENCIA EN CENTROS ESCOLARES

MARCO CONCEPTUAL LEGAL E XURISPRUDENCIAL DO ACOSO LABORAL

I. REFERENCIAS LEGAIS RELACIONADAS CO ACOSO LABORAL

O acoso moral no traballo vén protexido por numerosas normas de aplicación. Tendo un compoñente pluriofensivo, encadrarase no incumprimento da lexislación vixente do ordenamento interno de distinta índole:

a) Acordo Marco Europeo sobre acoso e violencia no traballo (Un Acordo para a negociación colectiva).

En abril de 2007 foi asinado, polas principais organizacións empresariais e sindicais da Unión Europea, un Acordo Marco sobre acoso e violencia no traballo co fin de dar resposta unificada a cuestións que afectan ao discurrir das relacións laborais. O referido Acordo, que contén pautas consensuadas para abordar a violencia e o acoso no traballo, deberá ser trasladado, mediante os procesos de negociación colectiva, a cada Estado membro.

O Acordo prevé a creación de instrumentos preventivos acordados entre os empresarios e os traballadores ou os seus representantes, que serán revisables para a súa adecuación á fin que persegue.

O prazo para o desenvolvemento do Acordo nos países membros é de tres anos, finalizando o mes de abril de 2010. As organizacións informarán sobre a súa posta en práctica ao Comité de Diálogo Social, que farán o seu seguimento.

b) Ordenamento xurídico español.

b.1. Enfoque constitucional.

Moitos comportamentos referidos ao acoso moral no traballo atentan a dereitos constitucionalmente protexidos.



O art. 10.1 da Constitución Española (CE), referido aos dereitos da persoa sinala que a dignidade da persoa, os dereitos inviolables que lle son inherentes, o libre desenvolvemento da personalidade, o respecto á lei e aos dereitos dos demais son fundamento de orde público e da paz social.

O art. 14 CE di que os españois son iguais ante a lei sen que poida prevalecer discriminación algunha.

O art. 15 CE igualmente protexe o dereito á vida e á integridade física e moral.

O art. 20 CE protexe a liberdade de expresión e difusión de ideas e opinións mediante calquera medio de difusión.

Finalmente o art. 18.1 CE, garante o dereito ao honor, a intimidade persoal e familiar e a propia imaxe.

Non cabe dúbida que nos distintos supostos de acoso moral, por veces concúlcanse algún ou varios destes principios constitucionais, como se deduce do estudo xurisprudencial e a doutrina científica referida ao acoso moral no traballo.

b.2. Estatuto dos Traballadores. Real Decreto Lexislativo 1/1995, do 24 de marzo (ET).

Son tamén numerosos os preceptos do ET que son de aplicación aos supostos de acoso moral no traballo e que aparecen descritos nos diversos estudos.

O art. 4 ET regula os dereitos e deberes laborais básicos. No seu apartado 4.2 a) establécese o dereito á ocupación efectiva. Non é difícil encontrarnos como un dos indicios do acoso moral no traballo o incumprimento polo empresario deste precepto, deixando ao traballador sen actividade ou reducindo significativamente as súas tarefas co fin de que deixe o emprego ou que cometa algún grave erro que xustifique o seu despedimento.

Noutros casos tampouco é estraño o incumprimento do dereito regulado no art. 4.2 d) ET, referido ao dereito á integridade física e unha axeitada política de seguridade e hixiene no traballo.

O respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade en relación co principio de igualdade do art. 14 CE, regulado no art. 4. 2. e) é outro dos artigos que en numerosas ocasións aparece conculcado en relación ao acoso moral no traballo.

O art. 19 ET establece o dereito dos traballadores a unha protección eficaz en materia de seguridade e hixiene no traballo. Tamén vulnerado por veces e con motivo do acoso moral.

O art. 50 ET posibilita o cesamento no traballo por vontade do traballador, medida extrema que se tivo que empregar en numerosas ocasións como consecuencia do acoso laboral.

Para os acosadores, cando non é o propio empresario quen o efectúa, o art. 54. 2 c) permite a utilización do despedimento disciplinario en caso de ofensas verbais ou físicas ás persoas que traballan na empresa ou aos familiares que conviven con eles.

b.3. Lei de Procedemento Laboral.

Os arts. 146 a 150 do Real Decreto Legislativo 2/1995, do 7 de abril (LPL), regulan o procedemento de oficio en determinados supostos e por iniciativa da autoridade laboral. O devandito procedemento pode ser instado pola Inspección de Traballo cando observa situacións de acoso na empresa.

b.4. Lei de Infraccións e Sancións da Orde Social (LISOS).

Arts. 8, 11, 12 e 13, entre outros, dos LISOS. O incumprimento das normas laborais que poidan afectar aos traballadores da empresa poden ser sancionadas en función da súa gravidade e na contía establecida na Lei e regulamentos. En determinadas circunstancias o acoso polo empresario, ou por compañeiros de traballo, cando non se tomaron as medidas necesarias para evitalo, poden levar a sancións leves, graves ou moi graves aos suxeitos responsables da empresa ou actividade.

b.5. A Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais (LPRL).

Recolle situacións de risco para o traballador con posibles resultados danosos que o empresario debe garantir, así o art. 14. Estas situacións de risco poden ser con ocasión do acoso laboral.

Igualmente a LPRL establece a obriga de identificar e eliminar os riscos, axeitar as condicións do posto ás condicións persoais do traballador, obriga de vixilancia da saúde e os dereitos de participación e información dos traballadores e os seus representantes.

Cando se dean situacións de acoso, o empresario deberá tomar medidas inmediatas para evitar ou pór fin á situación.

Art. 9 LPRL encomenda á Inspección de Traballo a vixilancia en aplicación e control das normas de prevención nas empresas.



b.6. Outras normas.

Os supostos de acoso laboral foron tratados en numerosas ocasións como accidente laboral con aplicación xudicial do art. 115 da Lei Xeral da Seguridade Social (LGSS), incapacidade laboral temporal como accidente de traballo. Pode, do mesmo xeito, aplicarse ao empresario que incumpre o art. 123 LGSS a recarga de prestacións.

II. CONCEPTO XURISPRUDENCIAL DE ACOSO LABORAL

O acoso laboral, coñecido e sufrido desde fai moitos anos, tivo nos últimos tempos maior acollida nos tribunais, o que deu lugar a numerosas sentenzas que van recollendo a doutrina xudicial ao respecto do acoso no traballo. Citaremos algunhas delas comezando polas do Tribunal Constitucional (3) e algúns outros tribunais (2) con resumo dos casos e a sorte xurídica que tiveron.

Podemos sinalar que nunha base de xurisprudencia de prestixio nacional encontramos, cando menos, 95 sentenzas sobre acoso laboral correspondente ao Tribunal Supremo e máis de 1000 da Audiencia Nacional e dos Tribunais Superiores de Xustiza.

Tribunal Constitucional

1.- Sentenza do Tribunal Constitucional (STC) 250/2007, de 17-12-2007 por Acoso sexual no traballo.

Demándase a un compañeiro, inmediato superior xerárquico, e pídese a responsabilidade das empresas. (Existe tamén a STC 224/1999, de 13-12-1999, de acoso sexual no traballo).

A persoa afectada presentou demanda de tutela de dereitos fundamentais nun Xulgado do Social resultando sentenza na que se recoñecía que a demandante fora obxecto de violación do seu dereito á dignidade, protexido polo art. 10 CE e do dereito de igualdade e non discriminación por razón de sexo, amparado polo art. 14 CE, condenando tanto ao acosador como ás empresas codemandadas.

Recorrida a sentenza por todos os demandados foi estimada polo TSJ declarando a incompetencia da orde xurisdiccional social para coñecer a reclamación respecto ao demandado xa que non eran as mesmas as empresas empregadoras dun e outro, e entende que non existe unha relación laboral entre eles, senón só unha relación funcional. Respecto ás empresas, se ben estima a competencia da orde social, para esixirlles responsabilidade cumpría o previo coñecemento da situación que sufría a traballadora, sen que quedase probado que se denunciase a situación convenientemente ás empregadoras.

Recorrida en casación para a unificación de doutrina ante o Tribunal Supremo (TS), este o inadmite, presentando recurso de amparo ante o TC, entendendo que se conculcan os arts. 14 CE, dereito de igualdade; 15 CE dereito á integridade física e moral; 18 CE dereito ao honor

e á intimidade persoal e 24 CE, tutela xudicial efectiva, ao non ter unha resolución razoada e fundada en Dereito.

Tras unha minuciosa análise das circunstancias que concorren no caso, o TC concede o amparo solicitado retrotraendo as actuacións para que o TSJ dite nova resolución respectuosa co dereito fundamental vulnerado.

2.- STC 74/2007, de 14-4-2007. Demanda por danos psíquicos por estrés laboral contra empresa e xefe directo da traballadora.

Presentouse demanda ante os Xulgados do Social contra a empresa e contra o superior directo, por vulneración de dereitos fundamentais, arts. 10, 14, 15, 17 e 18 CE, por danos psíquicos de estrés laboral, solicitando unha indemnización.

A sentenza estima parcialmente a pretensión condenando ao superior a unha indemnización por atentado á integridade moral da demandante e absolvendo á empresa.

Recorrida por todas as partes o TSJ desestimou o recurso da traballadora por entender ca empresa descoñecía os feitos, desestimou o recurso da empresa por entender que non tiña interese ao ser absolvida e estimou o recurso do xefe superior ao entender que non vulnerou o art. 15 CE, dereito á integridade física e mental da demandante.

Presentada a demanda de amparo por vulneración do dereito á tutela xudicial efectiva (art. 24.1 CE) en relación cos arts. 14, 15, 18 e 24 CE e analizada de forma pormenorizada a posición de cada unha das partes polo TC, outorga parcialmente o amparo, anulando a sentenza do TSJ, e mandando á Sala que dite nova sentenza retrotraendo as actuacións ao momento procesual oportuno a fin de que non exclúa a existencia de lesión ao dereito fundamental dun traballador pola circunstancia de que o autor dos feitos constitutivos da mesma, con independencia de que sexa o único ou non responsable, sexa, pola súa parte, traballador da empresa.

3.- STC 201/2004, de 15-11-2004. Acoso laboral contra unha Mutua de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais.

Pola demandante pretendíase ante o Xulgado do social que a demandada recoñecese que se vulnerara o dereito á integridade física e moral e á súa dignidade no traballo e que se ordenase o cesamento do comportamento que mantiña de fustigración e acoso no traballo.

O Xulgado inadmitiu a proba de gravación magnetofónica e transcrición literal porque a persoa gravada non sabía que se lle estaba gravando, segundo manifestacións do mesmo. O letrado da actora presentou a correspondente protesta contra a inadmisión que non foi recollida na acta e foi reflectida en dilixencia posterior polo Secretario xudicial. Finalmente o Xulgado desestima a demanda absolvendo á demandada.

Presentado recurso ante o TSJ, foi desestimado, sinalando que non se utilizaran os medios axeitados de defensa ao non constar na acta do xuízo a protesta do letrado.

Analizadas as posicións de cada unha das partes polo TC outorga o amparo e manda ao TSJ que, retrotraendo as actuacións ao momento procesual anterior á sentenza, dite outra que respecte o dereito fundamental á tutela xudicial efectiva.

Outros tribunais

En esta xurisdicción traemos dos casos uno de existencia de acoso moral y otro desestimatorio como exemplos de la posición judicial.

Nesta xurisdicción traemos dous casos, un de existencia de acoso moral e outro desestimatorio como exemplos da posición xudicial.

1.- Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (STJG), Sentenza nº 2974/2008, do 17 de xullo. Sobre dereito á integridade moral do traballador. Trato laboral despectivo polo superior xerárquico. Reparación das consecuencias derivadas mediante indemnización. Responsabilidade solidaria de empresario e superior xerárquico.

Preséntase demanda ante o Xulgado do social por protección de dereitos fundamentais estimándose e declarando que como consecuencia do trato á actora polo seu superior sufriu unha incapacidade temporal con cadro ansioso depresivo, somatización, pensamento obsesivo-compulsivo e psicótico, existindo relación causal, polo que se vulneraron os dereitos fundamentais da demandante condenando á empresa e ao xefe superior ao aboamento de 50.000 de forma solidaria como indemnización.

Recorrida ante o TSJG en suplicación, tras a análise pormenorizada das alegacións das partes estimase parcialmente o recurso no referido á indemnización reducíndoa á cantidade de 18.000 .

2.- STSJM 168/2008, do 29 de febreiro. Acoso moral, dereito á integridade física e moral. Despedimento por xubilación.

Presenta demanda ante o Xulgado do social por entender que ao traballador se lle estaba marginando na realización do seu traballo, mediante unha degradación rotunda das funcións que viña desempeñando e que supón unha modificación substancial das condicións de traballo, reducíndolle os medios nos que debía cumprir as súas tarefas. Finalmente procédese ao seu despedimento por xubilación.

O Xulgado estima parcialmente a demanda e condena ao Concello á readmisión do traballador, fronte á nulidade do despedimento que pedía, por entender que non houbo lesión a dereito fundamental algún.

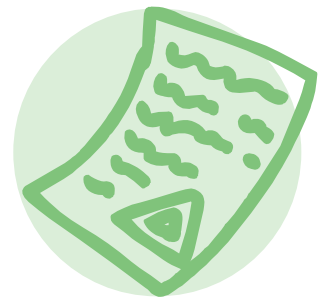
Instando pola súa parte a extinción do contrato por iniciativa do traballador, admítese e declara extinguida a relación laboral coa indemnización pertinente.

Recorrida en suplicación polo demandante, ao TSJM tras analizar os motivos de suplicación e a oposición exposta polo Concello desestima o recurso confirmando a sentenza do Xulgado por entender que non se conculcaron dereitos fundamentais.

DEFENSA LEGAL FRONTE AO ACOSO LABORAL OU MOBBING

I. CONSIDERACIÓNS PREVIAS. OS TRABALLADORES DO ENSINO E O SEU DIVERSO RÉXIME XURÍDICO

Á hora de facer fronte ao acoso moral é importante ter en conta o réxime xurídico ao que está sometido o persoal implicado. Dentro do ámbito educativo, encontrámonos con centros privados, centros concertados e centros públicos, existindo dentro destes últimos dous tipos de empregados públicos: o persoal laboral e o persoal funcionario.



A) A) Réxense pola lexislación laboral:

- O persoal de administración e servizos (PAS) e o profesorado dos centros educativos privados e concertados - obrigatorio, universidades privadas e resto de centros que impartan ensino privado.
- O PAS con contrato laboral dos centros educativos públicos, o PAS laboral e Persoal Docente e Investigador con contrato laboral das Universidades Públicas. A estes colectivos se lles aplica a lexislación laboral con peculiaridades derivadas da súa condición de empregados públicos.
- Os profesores de relixión dos centros públicos. Neste caso haberá que ter en conta o réxime especial que deriva dos Acordos entre España e a Santa Sé.

B) Se rigen por el Derecho Administrativo:

- El PAS funcionario de centros educativos públicos y el profesorado de dichos centros, que pertenezca a los Cuerpos que establece la Ley Orgánica de Educación.
- El PAS funcionario de Universidades y los integrantes de los cuerpos de funcionarios docentes universitarios.

Todos los trabajadores de la enseñanza que hemos relacionado están integrados en el Régimen General de la Seguridad Social, salvo los profesores funcionarios de carrera de los cuerpos docentes universitarios y de cuerpos LOE y determinados funcionarios de las comunidades autónomas que hayan sido transferidos desde la Administración General del Estado; que pertenecen al Régimen Especial de los Funcionarios Civiles del Estado.

Ante una situación de acoso laboral, y una vez que no se ha podido resolver el problema por otras vías como mediación, planes de convivencia, protocolos administrativos, etc., o en casos de gravedad manifiesta que impida otro tipo de actuaciones de resolución de conflictos, se puede y se debe recurrir a la vía judicial.

II. ACTUACIONES NO JUDICIALES PREVIAS

En CCAA en las que haya establecido un protocolo de actuación por parte de la Administración educativa, habrá de seguirse los pasos indicados en éste.

No obstante hay dos actuaciones importantes, sin la necesidad de acudir a los juzgados, que se deben llevar a cabo dentro del conjunto de cauces que ordena el procedimiento administrativo. Éstos son:

- La denuncia de los hechos ante la Inspección de Trabajo.
- La solicitud de cambio de la calificación de la contingencia de enfermedad común, si el afectado está de baja laboral, a la de accidente de trabajo, para el caso de personal incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, o accidente en acto de servicio; en el caso de los funcionarios incluidos en el Régimen Especial de los Funcionarios Civiles del Estado.

Estas dos acciones serán determinantes, de cara a los posibles procesos judiciales posteriores, para establecer la vinculación entre esta situación del trabajador y el ámbito laboral en el que se está realizando.

1- La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los casos de acoso moral. Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Ante denuncia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), ésta puede proceder a valorar si existe una conducta contraria a la dignidad del trabajador por parte del empresario, o si de la conducta de acoso se deriva un riesgo para la salud del trabajador ocasionado por el asedio a que lo someten otros compañeros en la empresa.

En ambos casos, el empresario podría ser objeto de sanción administrativa:

- En el primero de los casos por llevar a cabo la conducta activa.
- Y en el segundo, por no cumplir la obligación general de prevenir los riesgos laborales en la empresa de acuerdo con el art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si de dichas actuaciones se desprende que el empresario ha cometido alguna de las infracciones tipificadas en la Ley 5/2000, de 4 de agosto, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), la Inspección levantará Acta de Infracción, pudiendo ser sancionado de acorde con esta ley, como veremos más tarde.

La actuación de la Inspección de Trabajo cuando se trata de funcionarios públicos se ha puesto en entredicho por el Ministerio de Trabajo manteniendo el criterio de que los inspectores se deberían abstener de investigar las denuncias interpuestas por funcionarios que hayan sufrido hostigamiento psicológico, debiendo solicitar los interesados la respectiva indemnización de daños y perjuicios en vía administrativa, correspondiendo intervenir estos casos a la Inspección de Servicios de la Administración correspondiente.

2- Calificación de la contingencia causante de la baja como accidente de trabajo.

En el caso de que el trabajador que sufre acoso moral esté de baja por enfermedad común, deberá instar el cambio en la calificación de la incapacidad temporal, con el fin de que pase a considerarse derivada de accidente de trabajo o accidente en acto de servicio, según el régimen de la Seguridad Social en el que esté incluido.

La determinación de la contingencia causante constituye un aspecto fundamental en materia de prestaciones de la Seguridad Social, por las consecuencias que de la misma se derivan sobre el alcance, contenido y régimen de gestión de la protección dispensada, además puede de servir como prueba de la relación existente entre la posible secuela del acoso y la actividad laboral.

La forma de solicitar el cambio de la calificación de la incapacidad temporal, va a variar dependiendo del régimen de la Seguridad Social en el que está incluida la persona acosada.

a) Si está incluida en el Régimen General de la Seguridad Social:

Debe solicitar el cambio de calificación de enfermedad común a accidente de trabajo, que viene definido como: "toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena".

El procedimiento para lograr el cambio de la calificación de la contingencia se inicia:

1. Solicitud ante la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social:
 - Esta solicitud dará origen a un expediente de determinación de contingencias.
 - El papel de la Inspección de Trabajo en estos supuestos puede ser el de asesorar al INSS o más en concreto al denominado "Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI)".

2. Si la resolución que emite la Dirección Provincial del INSS determinando la naturaleza de la contingencia causante no le da la razón al trabajador, o no resuelve en plazo, entendiéndose silencio administrativo negativo: éste deberá formular reclamación previa en el plazo de 30 días ante la propia Dirección Provincial, de acuerdo con lo establecido en el párrafo segundo del artículo 71.2 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (RD Legislativo 2/1995, de 7 de abril).
3. En el supuesto de que el INSS no contestase la reclamación previa planteada en el plazo de un mes, o lo hiciese negativamente, se podría interponer la correspondiente acción ante la jurisdicción social.

b) Si está incluido en el Régimen Especial de los Funcionarios Civiles del Estado:

En este régimen están comprendidos los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio.

En este caso la entidad gestora es MUFACE. El Real Decreto 375/2003, de 28 de marzo, aprueba el Reglamento General del Mutualismo Administrativo, cuyo art. 59 define el accidente en acto de servicio como aquel que se produce con ocasión o como consecuencia de las actividades propias de la prestación del servicio a la Administración.



El art. 61.2 del cuerpo legal citado establece que el procedimiento para el reconocimiento de estos derechos se instrumentará a partir de un expediente:

- Dirigido a averiguar la relación de causalidad entre éstas y el servicio o tarea desempeñados por el mutualista.
- Que se iniciará a solicitud del interesado o de oficio por el órgano competente.
- La resolución del órgano de personal pondrá fin a la vía administrativa y contra la misma cabrá interponer recurso de reposición ante el mismo órgano o directamente el recurso contencioso-administrativo.

Para los funcionarios de MUFACE la norma a aplicar es la Orden APU/3554/2005 de 7 de noviembre, por la que se regula el procedimiento para el reconocimiento de los derechos derivados de enfermedad profesional y de accidente en acto de servicio en el ámbito del mutualismo administrativo gestionado por MUFACE. En el apartado 4 del art. 3 se dice la forma de iniciar un expediente de averiguación de causas:

- Se realiza un escrito dirigido al Órgano de Personal correspondiente.
- Se acompañará de todos los documentos en nuestro poder.
- Se acompañará de todas las pruebas que se posean.
- Se envía una copia del escrito al Centro donde se tiene el destino.

- Si es un accidente en acto de servicio, el Órgano de Personal, rellenará el parte de accidente de acuerdo al formulario que se aprueba como Anexo a dicha Orden.
- Si es enfermedad profesional el Órgano de personal, reunirá y completará la documentación que sirva de base a la propuesta de resolución.
- En ambos casos, el Órgano de personal, iniciará un expediente de averiguación de causas y elaborará una resolución que la comunicará al mutualista y al Servicio Provincial de MUFACE de adscripción del mutualista.
- Plazos para resolver: Dos meses desde la recepción del acuerdo de iniciación si es de oficio o desde la recepción del de la solicitud en el registro competente para su tramitación.

III. ACTUACIONES EN EL ÁMBITO JUDICIAL

Las personas acosadas tienen la posibilidad de acudir a la vía judicial a través de las siguientes acciones legales:

1- Acciones que se ejercitan en la jurisdicción laboral.

- a) Solicitud de la rescisión de la relación laboral en aplicación del art. 50.1. c) del ET.
- b) Demanda de reconocimiento de derechos y de cantidad, con indemnización por daños morales y psíquicos.
- c) Tutela de los derechos fundamentales.
- d) Reclamación de la indemnización de los daños y perjuicios.
- e) Demanda por despido del trabajador acosado.
- f) Demanda por denegación de petición de cambio en la calificación de la contingencia de enfermedad común a accidente de trabajo.
- g) Responsabilidad disciplinaria de los trabajadores "agresores".



2- Acciones que se ejercitan en la jurisdicción contencioso-administrativa.

- a) Sanciones administrativas en el Orden Social.
- b) Procedimiento de responsabilidad patrimonial de la Administración Pública.
- c) Procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona.
- d) Solicitud de consideración de la baja laboral como Accidente en acto de servicio.
- e) Responsabilidad disciplinaria de los funcionarios.

3- Acciones que se ejercitan en la jurisdicción penal.

- a) Delito de lesiones.
- b) Amenazas.
- c) Coacciones.
- d) Delitos contra la integridad moral.
- e) Calumnias.

- f) Injurias.
- g) Delitos contra los derechos de los trabajadores.
- h) Falta de amenazas, coacciones, injurias o vejaciones injustas que no constituyan delito.

4- Acciones que se ejercitan en la jurisdicción civil.

1. Acciones que se ejercitan en la jurisdicción laboral

La jurisdicción social es aquella destinada al conocimiento y aplicación del Derecho en el orden social. Así, el orden social hace referencia al conjunto normativo destinado a la regulación de las relaciones humanas enmarcadas en los ámbitos del Derecho laboral y de la Seguridad Social, parcelas jurídicas ambas cuya división se efectúa con el objetivo de facilitar la labor jurisdiccional de los jueces y tribunales.

A) Solicitud de la rescisión de la relación laboral en aplicación del art. 50.1. c) del ET.

Se trataría, pues, de una extinción del contrato por voluntad del trabajador, considerando el acoso moral como un incumplimiento grave del contrato por parte del empresario, recogido en el art. 4.2 del mismo texto legal, bien por no mitigar el daño éste, o bien por producirlo él mismo, afectando a su dignidad personal. A este artículo pueden acogerse cualquier trabajador, con independencia de la naturaleza, pública o privada, de su empleador.

Este mismo artículo, 50.1 c, indica que el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista para el despido improcedente: cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades. El plazo para interponer la acción es de un año.

En principio la doctrina jurisprudencial se manifiesta negativamente respecto a la posibilidad de pedir la indemnización de daños y perjuicios, además de la correspondiente al despido improcedente.

Cuando se ejercita la acción a la que nos estamos refiriendo hay que tener en cuenta que:

- Como regla general, es preciso continuar trabajando hasta que no haya sentencia firme (hasta que no se resuelva el último de los recursos que se puedan llegar a presentar por ambas partes). Si no, se considera que el trabajador abandona el puesto de trabajo y, en consecuencia, pierde cualquier derecho a reclamar la extinción del contrato.
- En el supuesto de que la situación de acoso sea insoportable, una vez se haya presentado la demanda, se podrá solicitar al juez que admita como medida cautelar la suspensión de la obligación de ir a trabajar hasta que se dicte sentencia.
- La negativa a cumplir las órdenes del empresario (lo que se conoce como «derecho de resistencia del trabajador») sólo se admite cuando estas órdenes sean manifiestamente ilegales o bien contrarias a los derechos fundamentales de las personas.

B) Demanda de reconocimiento de derechos y de cantidad, con indemnización por daños morales y psíquicos.

La demanda tiene por objeto la denuncia, por parte del acosado, de una conducta, de sus superiores, tendente a un acoso psicológico, orientado a un vacío de atribuciones y funciones profesionales inherentes a su categoría y el aislamiento paulatino del trabajador, originando un notable deterioro de su salud desde el punto de vista psíquico.

Existen sentencias en las que se condena al demandado a reintegrar de forma inmediata al demandante en sus funciones originarias, dotándole del espacio físico y medios materiales y humanos necesarios y cesando en los comportamientos denunciados, así como a la indemnización al actor por daños morales.

C) Tutela de los derechos fundamentales.

Los trabajadores que se rigen por la legislación laboral pueden acudir al procedimiento de tramitación preferente y sumaria de los arts. 175 y ss. de la Ley de Procedimiento Laboral, para reclamar el cese y la reparación de las conductas constitutivas de acoso moral, de acuerdo con la máxima protección constitucional de los arts. 14, 15.1, 18,1 de la Constitución española. Tutela judicial en la que se producirá la intervención del Ministerio Fiscal y habrá una inversión de la carga de la prueba, que consiste en que una vez que se aportan indicios del acoso moral corresponderá al empresario probar que su conducta fue correcta (inversión de la carga probatoria).

La pretensión culminará con una Sentencia, que impondrá al agresor una doble obligación: cesar en las conductas acosadoras y reponer, a la víctima, las condiciones anteriores al acoso. Esta vía permite la solicitud de indemnización por daños y perjuicios. El plazo para ejercitar la acción es un año.

D) Reclamación de la indemnización de los daños y perjuicios.

Si esta acción no se acumuló a las anteriores se sustanciará a través del procedimiento declarativo ordinario regulado en los arts. 80 a 101 de la Ley de Procedimiento Laboral. El plazo para el ejercicio de la acción es igualmente de un año.

E) Demanda por despido del trabajador acosado.

Si el trabajador acosado resulta despedido, puede solicitar la nulidad radical del despido, con alegación de lesión de derechos fundamentales al tratarse de una situación derivada del acoso moral al que está sometido, solicitando la correspondiente indemnización por daños.

F) Demanda por denegación petición de cambio en la calificación de la contingencia de enfermedad común a accidente de trabajo.

Si el INSS deniega la petición de cambio en la calificación de la contingencia de enfermedad común a accidente de trabajo, e igualmente desestima la reclamación previa, procedimiento que hemos descrito en el apartado actuaciones no judiciales, deberá interponerse la correspondiente demanda ante la Jurisdicción Social.

G) Responsabilidad disciplinaria de los trabajadores "acosadores".

El Estatuto de los trabajadores, en su artículo 54.2.g, recoge el acoso laboral como justa causa de despido sólo cuando el mismo obedece a razones discriminatorias, es decir por razón del origen étnico o racial, religioso, convicciones, discapacidad, edad o relación sexual del acosado. Si el acoso no tiene algún contenido discriminatorio resulta necesario remitirse a las faltas y sanciones que contemple el Convenio Colectivo aplicable.

En el caso de empleados públicos, el art. 14 h) del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007-EBEP) reconoce el derecho de los mismos "al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral". El régimen disciplinario contenido en el título VII del EBEP se aplica tanto al personal funcionario como al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

A tenor del art. 95.2 del EBEP se considera falta muy grave el acoso laboral, con lo cual podría incluso llegar a imponerse la sanción de despido disciplinario del personal laboral que comportaría la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

Ante la jurisdicción social podrán acudir los trabajadores a quienes se les haya impuesto una sanción disciplinaria por acoso moral, incluidos los que tengan la condición de empleados públicos sometidos a la legislación laboral.



2. Acciones que se ejercitan en la jurisdicción contencioso-administrativa

Contra los actos expresos, actos presuntos, o inactividad de la Administración que vulneren derechos o intereses legítimos de los interesados, una vez agotados los recursos procedentes en la vía administrativa, se puede deducir demanda judicial contra la Administración a través del recurso contencioso-administrativo.

Por tanto pasamos a describir alguna serie de procedimientos administrativos contra cuyos resultados se puede recurrir en esta vía.

A) Sanciones administrativas en el Orden Social.

Si de las actuaciones practicadas se desprende que el empresario ha cometido alguna de las infracciones tipificadas en la Ley 5/2000, de 4 de agosto, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), éste puede ser sancionado por la Administración.

El acoso moral, en la LISOS, no está tipificado como tal, pero los actos de acoso pueden entenderse incluidos en los siguientes tipos:

- Se califican como infracciones muy graves los actos del empresario que fueren contrarios al respecto de la intimidad y consideración debida de la dignidad de los trabajadores (art. 8.11 de la LISOS), y el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo (8.13 bis de la LISOS).
- Si el empresario adscribiera deliberadamente a los trabajadores a puestos de trabajo incompatibles con sus características personales o con sus condiciones psico-físicas, o a tareas peligrosas o nocivas para sus salud, sin tomar en consideración su capacidad profesional en materia de seguridad y salud en el trabajo podría ser de aplicación el art. 13.4 de la Ley y constituiría falta muy grave. Este precepto en los supuestos de acoso moral podría reconducirse a la prohibición de adscribir al sujeto acosado a aquellos puestos que exijan una relación o trato directo con el acosador y de la necesidad de reubicarle en otro puesto donde su salud no vaya a ser perjudicada o puesta en peligro por esta causa.

Las infracciones muy graves pueden ser sancionadas con multas que van desde los 6.251 euros a 187.515 euros.

Frente a las sanciones impuestas en aplicación de la LISOS cabe acudir a la vía contencioso administrativa.

Por otra parte la Administración no se puede auto sancionar a sí misma. Por lo tanto, la Inspección de Trabajo se limita a advertir o requerir al organismo responsable que adopte las medidas

necesarias para el cumplimiento de la normativa de orden social, pudiendo la Administración finalmente decidir sobre la cuestión, pero contra la resolución que finalmente se adopte cabe recurso contencioso administrativo.

B) Procedimiento de responsabilidad patrimonial de la Administración Pública.

Los arts. 139 a 144 de la Ley 30/1992, de 26 de diciembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y procedimiento administrativo común regulan la responsabilidad patrimonial de la Administración, así, "los particulares tendrán derecho a ser indemnizados por las Administraciones Públicas correspondientes, de toda lesión que sufran en cualquiera de sus bienes y derechos, salvo en los casos de fuerza mayor, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos". La Administración es responsable de mantener un entorno laboral libre de acoso moral y de evitar que se produzcan conductas de hostigamiento, por lo tanto, deberá reparar o indemnizar los daños causados al acosado.

El derecho a reclamar prescribe al año de producido el hecho o el acto que motiva la indemnización. En los casos de daños de carácter físico o psíquico, el plazo empezará a computarse desde la curación o la determinación del alcance de las secuelas.

El Real Decreto 429/1993, de 26 de marzo de 1993 por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos en materia de responsabilidad patrimonial, establece dos procedimientos; el ordinario y el abreviado, para el supuesto en que "sean inequívocas la relación de causalidad entre la lesión y el funcionamiento del servicio público, la valoración del daño y el cálculo de la cuantía de la indemnización".

La resolución administrativa que recaiga en los procedimientos pone fin a la vía administrativa. Si no se dicta resolución expresa se entiende desestimada la solicitud de indemnización. Contra la desestimación, ya sea presunta o expresa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo.

En el caso de que finalmente la Administración deba abonar la indemnización correspondiente podrá exigir de sus autoridades y demás personal a su servicio que hubiesen sido responsables del acoso el correspondiente resarcimiento, ejercitando la denominada acción de regreso que regula el art. 21 del citado Real Decreto.

C) Procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona.

Está regulado en los arts. 114 a 121 de la Ley 29/1998, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa y es equivalente al que hemos visto en la jurisdicción social, sólo que éste lo interpondrán quienes ostenten la condición de funcionarios. Los derechos fundamentales están previstos en los arts. 14 a 30 de la Constitución española, el acoso moral vulneraría el art. 14 (derecho de no discriminación), derecho a la integridad moral (art. 15) y derecho a la intimidad y al honor (art. 18).

En este procedimiento será posible solicitar la anulación del acto administrativo que se impugna, la adopción de medidas que hagan cesar la conducta denunciada y, en su caso, la indemnización de daños y perjuicios derivados de la presión laboral tendenciosa padecida, incluidos daños morales.

La tramitación de estos recursos tendrá carácter preferente y sumario. El plazo para interponer este recurso será de 10 días, que se computarán, según los casos, desde el día siguiente al de notificación del acto.

D) Accidente en acto de servicio.

Si en el expediente de averiguación de causas la resolución del órgano de personal no considera que se trate de un accidente en acto de servicio, y dado que su resolución agota la vía administrativa, contra la misma cabrá interponer recurso de reposición ante el mismo órgano o directamente el recurso contencioso-administrativo.

E) Responsabilidad disciplinaria de los funcionarios.

El EBEP, como hemos visto, establece un régimen disciplinario que en el caso de los funcionarios públicos será desarrollado por las Leyes de Función Pública de las Comunidades Autónomas. Al ser considerado el acoso laboral falta muy grave puede llegar a conllevar la separación de servicio o la revocación del nombramiento si se trata de funcionarios interinos. Recordemos que esta sanción no sólo supone la pérdida de la condición de funcionario si no que impide volver a ingresar en la función pública.

En tanto no se desarrolle, el EBEP sigue siendo de aplicación, en lo que sea compatible con el mismo, el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración General del Estado, que regula el procedimiento a seguir para tramitar el expediente disciplinario, la resolución que ponga fin al mismo se podrá recurrir en esta vía contenciosa. Hay que hacer notar que el art. 7 del Real Decreto tipifica como falta grave la tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados, por lo que a los superiores jerárquicos que hubiesen tolerado el acoso moral de sus subordinados a otros compañeros podría exigirseles responsabilidad igualmente.

El EBEP establece que las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal. Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Frente a las resoluciones adoptadas por la Administración en esta materia, cabe recurso contencioso administrativo.

3. Acciones que se ejercitan en la jurisdicción penal

Tienen como función investigar, identificar y sancionar, en caso de que así sea requerido, las conductas que constituyan delitos y faltas según el Código Penal. Se tratan de acciones u omisiones contrarias a Derecho, culpables y punibles.

No existe en nuestro Código Penal un tipo específico que condene el acoso moral. Los posibles delitos en que se puede incardinar una conducta de acoso moral son los siguientes:

- Art. 147. Delito de lesiones.
- Art. 171. Amenazas.
- Art. 172. Coacciones.
- Art. 173. Delitos contra la integridad moral.
- Art. 205: Calumnias.
- Art. 208. Injurias.
- Art. 311 a 318. Delitos contra los trabajadores. Penalizan conductas en las que con abuso o engaño se suprimen o restringen los derechos que los trabajadores tienen reconocidos en las disposiciones legales.
- Art. 620.2. Falta de amenazas, coacciones, injurias o vejaciones injustas.

Según los art. 316 y 318, se podría reclamar, en la persona del administrador o representante legal de la empresa, un delito contra los derechos de los trabajadores. Con motivo de una presunta responsabilidad penal de la empresa por acoso moral.

La acción penal se puede iniciar a través de una denuncia, que puede interponer cualquier ciudadano, así como por querrela de la víctima y también pueden interponerse actuaciones penales cuando la sentencia que dicta la jurisdicción social, en los casos de solicitud de rescisión del contrato de trabajo por incumplimiento del empresario o de cese de la conducta de acoso en demanda de vulneración de derechos fundamentales, traslade testimonio de las actuaciones al Ministerio Fiscal, al entender que existen indicios racionales de criminalidad.

Existe en el caso del acoso moral un excepcional régimen probatorio que permite utilizar en determinadas condiciones como única prueba de cargo la declaración de la víctima del delito.

Por último, decir que se puede optar por ejercer la acción de responsabilidad civil juntamente con la penal o reservarla para interponerla en vía civil.



4. Acciones que se ejercitan en la jurisdicción civil

En el ordenamiento jurídico español, quien sufre un daño en su persona o en sus bienes tiene derecho a una reparación en los casos en los que dicho daño pueda ser imputable a una tercera persona.

Si la responsabilidad del hostigamiento es realizada por un compañero distinto al empresario, al no existir relación contractual entre ellos, el agredido puede reclamar a su agresor en vía civil. Responsabilidad extracontractual contra el acosador y el empresario que será responsable civil de la conducta de su trabajador en base a la "vigilancia in eligiendo", "in vigilando". Artículos 1902, 1903 y siguientes del Código Civil.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN BÁSICO PARA CASOS DE ACOSO ESCOLAR

Algunas Administraciones Públicas han elaborado diversos protocolos de actuación para distintas situaciones de violencia en las aulas. Estos protocolos de actuación son vinculantes para dichos centros, y señalan la vía administrativa a seguir en el tratamiento de dichos casos. Por esta razón, los centros educativos de titularidad pública de las CCAA que tengan elaborados protocolos de actuación para este tipo de situaciones, deben seguir los pasos por ellos indicados.

No obstante ante decisión administrativa, en caso de no estar de acuerdo con la resolución final, cabe interponer recurso contencioso administrativo, siendo posible, además, recurrir a las distintas vías judiciales anteriormente expuestas.

Los centros privados o concertados, al no ser de titularidad pública, no están obligados al seguimiento de tales procedimientos, aunque desde la administración se les recomienda la implantación de dichos protocolos, en el caso de que existan. Además, a través de la negociación colectiva, pueden introducir este tipo de actuaciones.

De esta forma, ante: la no existencia de un protocolo de actuación que regule los pasos a realizar en caso de acoso, la posibilidad de no estar de acuerdo con la resolución propuesta en el protocolo de actuación de la CCAA que sí lo poseen, la pertenencia a un colegio de titularidad privada que no esté obligado al seguimiento de protocolo alguno, o ante la posibilidad de recurrir a la justicia ordinaria en casos de acoso que no son resueltos vía administrativa, recomendamos los siguientes pasos a realizar:

a) En centros privados.

Cuando un trabajador/a tenga indicios de que se está produciendo acoso moral en el trabajo contra su persona:

Medidas primarias o de carácter inicial

- Mantener la calma en la medida que pueda.
- Proceder de forma sistemática y escrita a recopilar datos.
- Informar a la empresa de tal incidencia:
 - Desde el primer momento.
 - Mediante testigos o escritos registrados.
 - A través de la representación sindical o delegado de prevención, si lo hubiera.
- Deberemos establecer contacto con el servicio de prevención o delegado, si los hubiera, comunicando los hechos que se están produciendo de forma puntual y concreta. Esta actuación podrá dar fin a la situación inicial o será una fase previa a una posterior denuncia.

En algunos casos con estas medidas iniciales la situación inicial podrá remitir. En el caso de que continúe la situación habrá que estudiar las posibilidades de actuaciones judiciales que, en todo caso, deberán ir contra la empresa y el acosador.

Medidas secundarias o de actuación

- Denuncia ante la inspección de trabajo.
- Si como consecuencia del acoso laboral se produjera alguna baja por incapacidad temporal, se explicará a los facultativos la posible relación causal con la situación que se está produciendo en la empresa, solicitando el cambio de la calificación de la contingencia de enfermedad común a la de accidente de trabajo, aspecto detallado en el apartado actuaciones no judiciales previas, dentro del epígrafe defensa legal frente al acoso laboral o mobbing.
- Para estas últimas etapas se recomienda acudir a los servicios jurídicos del Sindicato.
- Valoración de la necesidad de tomar acciones legales posteriores.
 - Contra el agresor.
 - Contra la empresa por no tomar las medidas necesaria.

b) En centros públicos.

Cuando un trabajador/a tenga indicios de que se está produciendo acoso moral en el trabajo contra su persona:

Medidas primarias o de carácter inicial

- Mantener la calma en la medida que pueda.
- Proceder de forma sistemática y escrita a recopilar datos.
- Informar a la Dirección del colegio, en primera estancia y a la Inspección Educativa, después:
 - Desde el primer momento.
 - Mediante testigos o escritos registrados.
- Deberemos establecer contacto con el Comité de Seguridad y Salud, que como carácter general debe existir en cada delegación provincial, comunicando los hechos que se están produciendo de forma puntual y concreta.

Medidas secundarias o de actuación

- Si como consecuencia del acoso laboral se produjera alguna baja por incapacidad temporal, se explicará a los facultativos la posible relación causal con la situación que se está produciendo en la empresa, solicitando el cambio de la calificación de la contingencia de enfermedad común a la de accidente en acto de servicio, aspecto detallado en el apartado actuaciones no judiciales previas, dentro del epígrafe defensa legal frente al acoso laboral o mobbing.
- Para estas últimas etapas se recomienda acudir a los servicios jurídicos del Sindicato.
- Valoración de la necesidad de tomar acciones legales posteriores.
 - Contra el agresor.
 - Contra la Administración por no tomar las medidas necesarias.

Las medidas o acciones legales a tomar son explicadas con profundidad en el apartado Defensa legal frente al acoso laboral o mobbing.



CONSIDERACIONES LEGALES DEL BULLYING O ACOSO ESCOLAR

Frente al acoso escolar se puede actuar desde dos ámbitos: el administrativo, a través del régimen disciplinario interno del centro, y a través de la vía judicial, mediante medidas impuestas en aplicación de la Ley Orgánica de Responsabilidad Penal de los Menores y la posible responsabilidad civil derivada de los hechos.

A) ACTUACIONES EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO

A1. Protocolos de actuación.

La lucha contra el acoso escolar ha llevado a algunas administraciones a aprobar Protocolos de Actuación que se aplicarán cuando se detecten conductas susceptibles de ser consideradas "bullying":

A- CASTILLA-LA MANCHA. Resolución de 20 de enero de 2006, de la Consejería de Educación y Ciencia, por la que se acuerda dar publicidad al protocolo de actuación ante situaciones de maltrato entre iguales en los centros docentes públicos no universitarios de Castilla-La Mancha.

El Protocolo parte de que cualquier miembro de la comunidad educativa (alumnado, profesorado, familias, personal no docente) tiene la obligación de poner en conocimiento del equipo directivo cualquier situación de maltrato entre iguales. Se constituirá un grupo de trabajo y se adoptarán medidas cautelares, dando cuenta a la Inspección de Educación, informando también a las familias o tutores legales de los alumnos o alumnas implicados. Con la información que el grupo de trabajo recoja, la Dirección del Centro elaborará un plan de actuación, del que informará al Consejo Escolar, y que contendrá medidas dirigidas a la persona objeto del maltrato, a los agresores, a los compañeros observadores, a las familias y a los profesionales.

La Dirección del centro es la competente para la adopción de las medidas y se responsabilizará de informar a la Inspección de Educación, ésta propondrá al Delegado Provincial de la Consejería de educación y Ciencia el traslado de los hechos a la Fiscalía de Menores cuando la gravedad de los mismos lo requiera.

B- ANDALUCÍA. Resolución de 26 de septiembre de 2007, de la Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación, por la que se acuerda dar publicidad a los protocolos de actuación que deben seguir los centros educativos ante supuestos de acoso escolar, agresión hacia el Profesorado o el Personal de Administración y Servicios, o maltrato infantil.

La regulación que establece para los casos de acoso escolar es similar a la vista en el caso de Castilla-La Mancha.

A2. Responsabilidad disciplinaria de los alumnos agresores.

Hay que tener en cuenta que en materia educativa se han producido en los últimos años importantes transferencias de competencias a las comunidades autónomas, por lo que nos podemos encontrar con diferencias en materia de régimen disciplinario de los alumnos.

Así, las distintas Administraciones Educativas han dictado normas sobre la convivencia en los centros, los derechos y deberes de los alumnos y los procedimientos de corrección de los comportamientos que se consideren inadecuados, reglas que serán de aplicación en los centros educativos sostenidos con fondos públicos, es decir, los centros públicos y los centros privados concertados. Además de estas normativas habrá que tener en cuenta también lo que al respecto establezcan los reglamentos internos de los centros. En este sentido, hay que destacar que a los centros privados no concertados no se les aplica dicha legislación y gozarán de autonomía para establecer sus normas de convivencia y para determinar el órgano al que correspondan las facultades disciplinarias de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley Orgánica reguladora del derecho a la educación y las normas que la desarrollan.

En el ámbito del Ministerio de Educación y Ciencia, el Real Decreto 732/1995, sobre Derechos y Deberes de los alumnos y las normas de convivencia en los centros (BOE 2/6/1995) es la norma de referencia. Este Real Decreto es de aplicación en Ceuta y Melilla y en aquellas Comunidades Autónomas que no dispongan de normativa propia, al ser la legislación del Estado supletoria.

Según la norma estatal las normas de convivencia del centro, recogidas en el Reglamento de régimen interior, podrán concretar los deberes de los alumnos y establecerán las correcciones que correspondan por las conductas contrarias a las citadas normas. Si bien hay una serie de conductas que el propio Real Decreto considera gravemente perjudiciales para la convivencia en el centro: las agresiones graves físicas o morales contra los demás miembros de la comunidad educativa, los actos de indisciplina, injuria u ofensas graves contra los miembros de la comunidad educativa, las actuaciones perjudiciales para la salud y la integridad personal de los miembros de la comunidad educativa del centro, o la incitación a las mismas, etc. Estas conductas pueden ser corregidas con las siguientes medidas:

- Realización de tareas en horario no lectivo que contribuyan a la mejora y desarrollo de las actividades del centro o, si procede, dirigidas a reparar el daño causado a las instalaciones o al material del centro o a las pertenencias de otros miembros de la comunidad educativa.
- Suspensión del derecho a participar en las actividades extraescolares o complementarias del centro.
- Cambio de grupo.
- Suspensión del derecho de asistencia a determinadas clases.
- Suspensión del derecho de asistencia al centro.
- Cambio de centro.

El Consejo Escolar impondrá las correcciones enumeradas anteriormente previa instrucción de un expediente que se llevará a cabo normalmente por un profesor del centro (designado por el Director, la Comisión de Convivencia,...). La resolución del procedimiento podrá recurrirse en alzada, normalmente ante el Director Provincial.

En el ámbito estatal, las conductas gravemente perjudiciales para la convivencia en el centro prescribirán en el plazo de cuatro meses, contados a partir de la fecha de su comisión. Las correcciones impuestas como consecuencia de estas conductas prescribirán a la finalización del curso escolar.

Normativa reguladora de la responsabilidad disciplinaria:

Andalucía: Decreto 85/1999, de 6 de abril, por el que se regulan los derechos y deberes del alumnado y las correspondientes normas de convivencia en los Centros docentes públicos y privados concertados no universitarios. Modificado parcialmente por DECRETO 19/2007, de 23 de enero, por el que se adoptan medidas para la promoción de la Cultura de Paz y la Mejora de la Convivencia en los Centros Educativos sostenidos con fondos públicos.

Aragón: R.D. 732/1995.

Asturias: Decreto 249/2007, de 26 de septiembre, por el que se regulan los derechos y deberes del alumnado y normas de convivencia en los centros docentes no universitarios sostenidos con fondos públicos del Principado de Asturias.

Baleares: R.D. 732/1995, desarrollado para Baleares por la Circular sobre procedimiento para la tramitación de expediente disciplinario.

Canarias: Decreto 292/1995, de 3 de octubre, por el que se regulan los derechos y deberes del alumnado de los centros docentes no universitarios en la Comunidad Autónoma de Canarias. Modificado por DECRETO 81/2001, de 19 de marzo. Desarrollado por: ORDEN de 11 de junio de 2001, por la que se regula el procedimiento conciliado para la resolución de conflictos de convivencia.

Cantabria: R.D. 732/1995, además existe un protocolo de actuación en caso de acoso, así como un contrato de colaboración para todos los miembros de la comunidad educativa.

Castilla-La Mancha: Decreto de 8 de enero de 2008 de la Convivencia Escolar en Castilla-La Mancha. Resolución de 20 de enero de 2006, de la Consejería de Educación y Ciencia, por la que se acuerda dar publicidad al protocolo de actuación ante casos de maltrato entre iguales en los centros públicos no universitarios de Castilla-La Mancha.

Castilla y León: Orden EDU/52/2005, de 26 de enero, relativa al fomento de la convivencia en los centros docentes de Castilla y León. Resolución de 31 de enero de 2005, de la Dirección General de Planificación y Ordenación Educativa, por la que se desarrollan determinados aspectos de la Orden EDU/52/2005.

DECRETO 51/2007, de 17 de mayo, por el que se regulan los derechos y deberes de los alumnos y la participación y los compromisos de las familias en el proceso educativo, y se establecen las normas de convivencia y disciplina en los Centros Educativos de Castilla y León.

Cataluña: Decreto 279/2006, de 4 de julio, sobre derechos y deberes del alumnado y regulación de la convivencia en los centros educativos no universitarios de Cataluña.

Extremadura: Decreto 50/2007, de 20 de marzo, por el que se establecen los derechos y deberes del alumnado y normas de convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Madrid: Decreto 15/2007, de 19 de abril, por el que se establece el marco regulador de la convivencia en los centros docentes de la Comunidad de Madrid

Murcia: Decreto 115/2005, de 21 de octubre, por el que se establecen las normas de convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos que imparten enseñanzas escolares.

Resolución de 4 de abril de 2006, de la Dirección General de Ordenación Académica, por la que se dictan instrucciones en relación con situaciones de acoso escolar en los centros docentes sostenidos con fondos públicos que imparten enseñanzas escolares.

Navarra: Resolución 632/2005, de 5 de julio, del Ilustrísimo Señor Director General de Enseñanzas Escolares y Profesionales, por la que se establece el Plan para la Mejora de la Convivencia en los centros educativos de la Comunidad Foral de Navarra.

Decreto Foral 417/1992, de 14 de diciembre en el que se establece los derechos y deberes de los alumnos de Centros de niveles no universitarios. Modificado por DECRETO FORAL 191/1997, de 14 de julio.

País Vasco: Decreto 160/1994, de 19 de abril, sobre derechos y deberes de los alumnos y alumnas de los centros docentes no universitarios de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Protocolo de actuación en caso de acoso o maltrato.

País Valenciano: Orden de 31 de marzo de 2006, de la Consellería de Cultura, Educación y Deporte, por la que se regula el plan de convivencia de los centros docentes.

Decreto 39/2008, de 4 de abril, del Consell, sobre la convivencia en los centros docentes no universitarios sostenidos con fondos públicos y sobre los derechos y deberes del alumnado, padres, madres, tutores o tutoras, profesorado y personal de administración y servicios.

B) ACTUACIONES EN EL ÁMBITO JUDICIAL

B1 Responsabilidad penal del menor.

Normas que regulan la responsabilidad penal de los menores:

- Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, de Responsabilidad Penal de los Menores.
- Reglamento de Responsabilidad Penal de los Menores, Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio.

Juzgados competentes: Juzgados de Menores.

En este apartado haremos una exégesis de la Instrucción núm. 10/2005, de 6 de octubre, de la Fiscalía General del Estado, que establece una serie de directrices que ha de seguir el Ministerio Fiscal a la hora de exigir responsabilidad penal en los casos de acoso escolar:

1- Subsidiariedad de la intervención de la jurisdicción de menores.

La Fiscalía General del Estado considera que la comunidad escolar es en principio, y salvo los casos de mayor entidad, la más capacitada para resolver estos conflictos, teniendo en cuenta además que muchos de los agresores no habrán alcanzado los catorce años, conditio sine qua non para la intervención del sistema de justicia juvenil.

En este sentido, establece que mientras las manifestaciones más graves de acoso justifican sobradamente la intervención de la jurisdicción de menores, las derivaciones de acoso soterrado (exclusión social, poner motes, hablar mal de un compañero, esconderle cosas) tienen su campo de resolución generalmente más adecuado dentro del propio ámbito educativo escolar y familiar.

No obstante, advierte que incluso las denuncias que hagan referencia a hechos en principio leves (faltas de amenazas, coacciones o vejaciones injustas) si se cometen con la nota de habitualidad o reiteración en el tiempo, deben dar lugar como regla general a la incoación de un expediente de menores.

Por otra parte, una de las vías de poner fin a las situaciones de acoso es conseguir que los implicados hablen sobre lo que está pasando, a través de la mediación, es decir, la solución extrajudicial de conflictos.

2- Actuación a seguir según la edad del infractor:

- En caso de que el infractor sea menor de 14 años (fuera del ámbito de intervención de la jurisdicción de menores), no se procederá sin más al archivo, si no que se remitirá copia de la denuncia y documentación complementaria al centro.
- Si se trata de un mayor de 14 años se debe comunicar igualmente a la dirección del centro, pues esta tiene mecanismos para evitar que la situación se mantenga durante la tramitación del expediente de menores. Las medidas protectoras que los

Centros pueden adoptar son variadas y, en general, más eficaces que las que pueden adoptarse desde la jurisdicción de menores (incremento de vigilancia, reorganización de horarios del profesorado para atender a las necesidades de los alumnos afectados, intervención de mediadores, cambio de grupo, etc.). El art. 7 del Real Decreto 732/1995, de 5 de mayo por el que se establecen los derechos y deberes de los Alumnos y las normas de convivencia en los Centros dispone que los órganos de gobierno del centro, así como la Comisión de convivencia, adoptarán las medidas preventivas necesarias para garantizar los derechos de los alumnos y para impedir la comisión de hechos contrarios a las normas de convivencia del centro.

3- Tipificación del acoso escolar:

El acoso escolar es un concepto metajurídico, es decir, carece de una definición legal en nuestro derecho, tratándose de una elaboración doctrinal y jurisprudencial, y por lo tanto no se halla tipificado como tal. Las actuaciones encuadradas bajo el concepto de "acoso escolar" pueden tener diversas significaciones jurídico penales, desde la mera falta a la comisión de un delito grave. Habrá de estarse en cada supuesto a los hechos que pueden estimarse indiciariamente acreditados. Posibles tipificaciones:

I. Falta de vejación injusta del art. 620 del Código Penal. Los actos de violencia psíquica de escasa gravedad, en su consideración aislada podrían encuadrarse en este artículo.

II. Delito contra la integridad moral. El art. 173.1 del Código Penal castiga al que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral. Regirá el plazo de un año de prescripción, si bien en las infracciones que exijan habitualidad, los términos se computarán desde que cesó la conducta. Este artículo permite el castigo tanto de aquellas conductas aisladas que por su naturaleza tienen entidad suficiente para producir un menoscabo grave de la integridad moral de la víctima, cuanto de aquellas otras que, si bien aisladamente consideradas no rebasarían el umbral exigido por este delito, sin embargo en tanto reiteradas o sistemáticas, realizadas habitualmente y consideradas en su conjunto, terminan produciendo dicho menoscabo grave a la integridad moral.

III. Concurso de delitos. Si además del atentado a la integridad moral penado en el art. 173.1, se produjere lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima o de un tercero, en el Derecho Penal de Menores no se aplica la agravación de la consecuencia jurídica si no que rige el principio de absorción.

IV. Inducción al suicidio. El artículo 143.1 del Código Penal castiga al que induzca al suicidio de otro y se podría aplicar en los supuestos graves de acoso escolar que desemboquen en el suicidio de los menores acosados. Un resultado de muerte por suicidio causalmente conectado con los actos contra la integridad moral pero no imputable a título de dolo, podrá en su caso ser castigado como homicidio imprudente.

4- Prueba:

Considera especialmente interesante el testimonio de los amigos del menor y de los compañeros de clase así como el de los propios progenitores o representantes del mismo.

Podrá ser un indicio del acoso el hecho de que el menor haya sufrido modificaciones de carácter, brusco descenso en el rendimiento escolar, abandono de aficiones, depresión, o negativa a asistir al centro escolar. Es recomendable el examen pericial de la víctima a efectos de su evaluación psicológica.

Tampoco puede olvidarse que cada vez resulta más frecuente que los acosadores utilicen las nuevas tecnologías: correo electrónico, mensajes SMS, para amenazar o vejar.

Si los hechos no tienen significación penal se remitirá testimonio a la dirección del centro para que adopte las iniciativas que estime oportunas, sin perjuicio, en su caso, de la reapertura de las Diligencias ante nuevos hechos con significación jurídico penal. Si no existe reiteración y atendida la levedad de la conducta denunciada los hechos no son susceptibles de calificarse más que de una simple falta cabrá acordar el desistimiento.

5- Medidas que se pueden imponer según la Fiscalía General del Estado:

I. Libertad vigilada: Dentro de ésta es especialmente recomendable la imposición de reglas de conducta, como imponer al menor infractor la tarea de ayudar durante un determinado periodo de tiempo a compañeros de clase extranjeros en sus obligaciones escolares, escribir redacciones reflexivas en las que se coloquen en el lugar de las víctimas, evitar relaciones con grupos problemáticos o auxiliar a compañeros recién incorporados al centro docente.

II. Prestaciones en beneficio de la comunidad: Deberán buscarse horarios que no interfieran en la actividad formativa, fundamentalmente los fines de semana, días festivos o períodos vacacionales.

III. Realización de tareas socio educativas: asistir a un taller ocupacional, a un aula de educación compensatoria o a un curso de preparación para el empleo, participar en actividades estructuradas de animación sociocultural, asistir a talleres de aprendizaje para la competencia social, etc. Igualmente habrán de buscarse horarios que no interfieran en la actividad escolar.

IV. Permanencias de fines de semana en el propio domicilio del menor.

6- Non bis in idem, compatibilidad entre la sanción administrativa y penal:

El art. 60 del Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica reguladora de la responsabilidad penal de los menores establece que aquellos hechos que pudiesen ser constitutivos de infracción penal podrán ser también sancionados disciplinariamente cuando el fundamento de esta sanción, que ha de ser distinto del de la penal, sea la seguridad y el buen orden del centro.

El hecho de que la conducta hubiera sido ya sancionada disciplinariamente en el ámbito escolar no impide que en la jurisdicción de menores pueda imponerse una medida. El Tribunal Constitucional considera correcta la solución en estos casos de deducir la sanción administrativa de la pena impuesta en ejecución de sentencia.

B2 Responsabilidad penal del docente.

Se puede considerar que un profesor, un tutor o eventualmente un director de colegio pueden ser también responsables de un delito contra la integridad moral por omisión, debido a su posición de garantes, al tener una obligación legal de actuar en casos de acoso moral contra un niño.

B3 Responsabilidad civil.

a- Responsables civiles: El art. 61 de la Ley Orgánica de Responsabilidad Penal de los Menores establece la responsabilidad solidaria de los menores y de sus padres, tutores, acogedores guardadores legales o de hecho, pero no ha excluido la posibilidad de que también puedan ser responsables civiles otras personas físicas o jurídicas. El propio texto legal se refiere a la aplicación del art. 145 de la Ley 30/1992, previendo una eventual responsabilidad civil de las Administraciones Públicas e igualmente la responsabilidad civil de las aseguradoras que hubiesen asumido el riesgo de las responsabilidades pecuniarias derivadas de los actos de los menores.

Además, a tenor del art. 1903.5 del Código Civil puede demandarse como responsables civiles a los titulares de centros docentes de enseñanza por los daños y perjuicios derivados de delitos y faltas cometidos por los menores de edad, durante los periodos de tiempo en que los mismos se hallen bajo el control o vigilancia del profesorado del centro, desarrollando actividades escolares o extraescolares y complementarias.

b- Ejercicio de la acción civil en la jurisdicción penal.

El criterio del Ministerio Fiscal es que los centros docentes también pueden ser demandados con tal carácter, sin necesidad de acudir a la jurisdicción civil, en la pieza separada de la jurisdicción de menores, pudiendo fundamentarse la petición en la figura del guardador del art. 61.3 de la Ley Orgánica de Responsabilidad Penal de los Menores, en la que puede incluirse también al centro docente, por ser quien en esos momentos está ejerciendo funciones de guarda. Igualmente podría fundarse en el art. 120 del Código Penal, que prevé una responsabilidad de las personas jurídicas en los casos de delitos o faltas cometidos en los establecimientos de los que sean titulares.

c- Prescripción de la acción cuando se opta por la jurisdicción civil.

En tanto no haya acabado la posibilidad de ejercitar la acción en la pieza correspondiente de la jurisdicción penal o se haya reservado la acción civil para ejercitarla ante el orden jurisdiccional civil conforme a los preceptos del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil no empieza a contar el tiempo de prescripción de la acción civil derivada del art. 1903 del Código Civil, es decir, el plazo del año.

Una vez que se declara la responsabilidad penal de un menor, si se produce la reserva de acciones, es posible el ejercicio de una acción "ex delicto" que prescribe a los 15 años.

OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA EN LAS AULAS

Al margen del mobbing y del bullying, hay otra serie de conductas que se pueden encuadrar dentro del concepto de violencia en las aulas:

A- Agresiones por parte de alumnos a profesores o personal de administración y servicios.

- **Vía administrativa:** En Andalucía la Resolución de 26 de septiembre de 2007, de la Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación, establece protocolos de actuación en el caso de agresión hacia el Profesorado o el Personal de Administración y Servicios que nos puede servir como ejemplo de cómo actuar dentro del centro educativo.

El procedimiento se inicia cuando el profesor o PAS pone los hechos en conocimiento del Director o Equipo Directivo, y estos dan cuenta al Inspector de Educación. El Inspector de referencia del centro se ocupará de ofrecerle asistencia jurídica (en el caso de tenerla concertada), asistencia psicológica y recabará la información necesaria para su traslado a la persona titular de la Delegación Provincial de Educación. La dirección del centro, por su parte, se encargará de recabar la información necesaria relativa al hecho e informará a las familias del alumnado implicado.

Como acción preventiva, tras mediar una agresión y a petición del personal el Delegado Provincial o autoridad competente en cada caso podrá determinar su adscripción temporal a otro centro de trabajo.

Al igual que en el bullying los hechos podrán dar lugar a la responsabilidad disciplinaria del menor agresor.

- **Vía judicial:** Se pueden ejercitar dos tipos de acciones. La acción penal, si se trata de una conducta tipificada en el Código Penal, denunciando los hechos ante el Juzgado, Policía Local, Nacional, Guardia Civil, etc. (hay que tener en cuenta que el plazo de prescripción

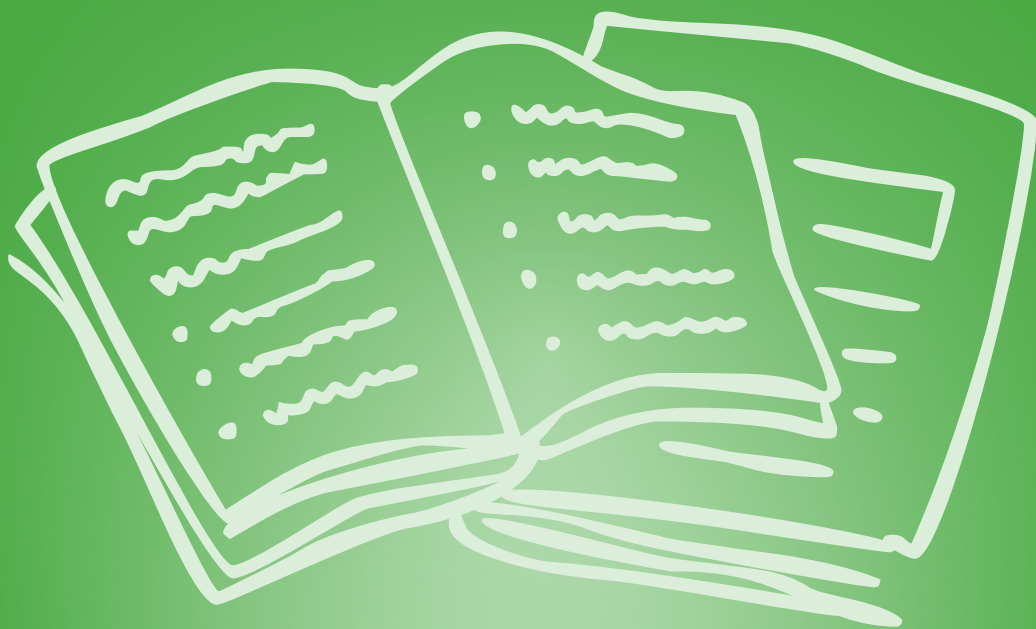
de las faltas es muy breve: 6 meses) y la acción civil en el caso de que se hayan producido daños y perjuicios que se puede ejercitar conjuntamente con la penal o bien separadamente ante la jurisdicción civil.

B- Maltrato infantil:

Se trata de acciones, omisiones o tratos negligentes por parte de padres, madres, cuidadores o instituciones. Como en el caso anterior se podrá exigir responsabilidad penal y civil por dichos hechos. En el caso de que el agresor sea un profesor o personal de administración y servicios, se abrirá a estos profesionales un expediente disciplinario, según el Estatuto Básico del Empleado Público. Si se trata de funcionarios, además, se aplicará el Real Decreto 33/86, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, si se trata de personal laboral habrá que estar a lo que establezca la legislación laboral y el convenio colectivo.



Bibliografía



"La disrupción y los conflictos en el aula". IES Alarnes, Getafe.

"Las habilidades sociales en el currículo". Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría General Técnica, Subdirección general de Información y Publicaciones.

"Indisciplina y violencia escolar: génesis y alternativas". Pedro Ayerbe Echeberria profesor de la UPV/EHU.

"Educación para la convivencia y para la paz". José Luis Zurbano Díaz de Cerio.

"XII Encuentros de Consejos Escolares de las Comunidades Autónomas y del Estado". (Santiago de Compostela, 2001).

"Convivencia y conflictividad en las aulas. Análisis conceptual". Pedro M^a Uruñuela Nájera.

"La convivencia en los centros educativos". Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón.

"El acoso laboral, antes llamado mobbing". Enrique José Carbonell y colaboradores.

"El acoso moral en el trabajo: delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo". Faustino Cavas Martínez.

"Las posibilidades de actuación de la Inspección de Trabajo frente al acoso moral o mobbing". Manuel Velásquez Liria.

"Acoso Moral: mobbing horizontal". María José Galán Vela.

Edita: FETE-UGT Secretaría de Formación Sindical

Dirección del proyecto: Andrés Martínez Sánchez (Sº de Formación Sindical)

Redactores: Fernando Álvarez Senent (Técnico de PRL de FETE-UGT)

Joaquín Chávearri Andrés (Servicio Jurídico de FETE-UGT)

Mª Jesus Fernández González (Servicio Jurídico de FETE-UGT)

Depósito legal: M-55050-2008