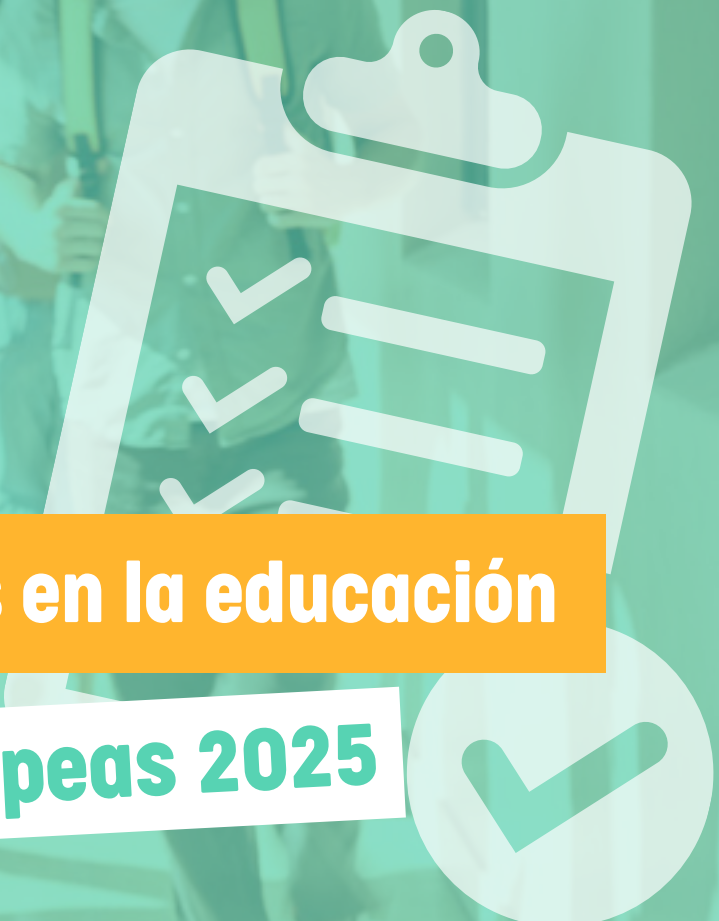




Prevención de riesgos psicosociales en la educación

DIRECTRICES conjuntas europeas 2025



Glosario

Digitalización

La adopción generalizada de tecnologías y datos digitales facilitada por ordenadores portátiles, teléfonos inteligentes, otros recursos y herramientas, y la infraestructura digital.

Salud mental

Un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente al estrés de la vida, ser conscientes de sus capacidades, aprender y trabajar bien, así como hacer aportaciones a sus comunidades.

Factores psicosociales

Los factores psicosociales son aspectos del entorno laboral, la organización y el contexto social que pueden influir sobre el bienestar psicológico y social del personal. Según cómo se gestionen, pueden tener un efecto positivo o negativo.

Peligros psicosociales

Factores psicosociales que tienen probabilidades de causar daños a la salud y al bienestar de los/las trabajadores/as, además de afectar a resultados organizacionales como el absentismo, la rotación de personal, la reducción del rendimiento o la menor calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Algunos ejemplos son las cargas de trabajo excesivas, funciones ambiguas, falta de apoyo, acoso o intimidación, así como conflictos con estudiantes, colegas o la directiva.

Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales son aspectos del diseño y administración del trabajo, sus contextos sociales y organizacionales, que tienen probabilidad de causar daños psicológicos o físicos. Un riesgo psicosocial es la probabilidad de que la exposición a un peligro psicosocial pueda ocasionar daños. Los riesgos se producen cuando los peligros no se gestionan adecuadamente y hay posibilidad de que perjudiquen al bienestar.

Estrés

El estrés por sí mismo surge a raíz de la percepción de ausencia de control o apoyo, lo que da lugar a un estado psicológico negativo caracterizado por sus efectos sobre elementos tanto cognitivos como emocionales.

Seguridad y salud en el trabajo (SST)

La disciplina que trata sobre la prevención de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, así como la protección y promoción de la salud del personal. Su objetivo consiste en mejorar las condiciones laborales y su entorno.

Bienestar

Un concepto polifacético que se basa en varias dimensiones sociales, económicas, psicológicas, culturales, espirituales y políticas.

Condiciones laborales

Horario laboral, carga de trabajo, presión en lugar de trabajo, así como el apoyo y la ayuda disponibles.



Estas directrices se han elaborado dentro del marco del [proyecto APRES COVID](#), financiado con ayuda de la Comisión Europea.

Introducción

Las presentes Directrices constituyen una revisión importante de las [Directrices prácticas conjuntas sobre cómo promover iniciativas conjuntas de los interlocutores sociales para prevenir y combatir los riesgos psicosociales en la educación](#) (2016). La revisión de las Directrices forma parte de los resultados del proyecto de diálogo social « [APRES COVID](#) » cofinanciado por la UE. El proyecto tiene como objetivo evaluar el efecto a largo plazo de la crisis del COVID-19, y los cambios relacionados en el mercado laboral, sobre los riesgos psicosociales en el sector de la educación. Mediante una combinación de investigación, actividades de diálogo social y trabajo de campo que se llevó a cabo durante dos años, el proyecto ha reafirmado la importancia de abordar los riesgos psicosociales como preocupación principal para la seguridad y salud en el trabajo dentro del sector de la educación.

Los resultados del proyecto APRES COVID hacen hincapié en los riesgos psicosociales entre los peligros más acuciantes a los que se enfrenta el personal educativo en la actualidad. La crisis del COVID-19 no solo ha intensificado los problemas ya existentes, sino que también ha acelerado tendencias estructurales dentro del sector, como la digitalización, el aumento de la complejidad social reflejada en las aulas y un mayor número de incidentes por conductas problemáticas, lo que ha ocasionado una mayor exposición del personal educativo a los riesgos psicosociales.

Por tanto, en este contexto, es fundamental adoptar unas medidas eficaces de prevención a fin de proteger el bienestar laboral de todo el personal que trabaja en la educación. Garantizar unas condiciones de trabajo seguras, saludables y favorables no es solamente un asunto de derechos laborales, sino también un prerrequisito para ofrecer una educación de alta calidad al alumnado de toda Europa. Los interlocutores sociales en la educación desempeñan un papel clave en esta labor.

Las Directrices de 2016 ya fueron un primer intento de respaldar la aplicación de unas medidas a nivel local, regional y europeo destinadas a abordar los riesgos psicosociales en la educación. El proyecto APRES COVID ha proporcionado una importante oportunidad para evaluar su repercusión e identificar formas de aumentar su pertinencia y aplicación.

Esta versión revisada se basa en esos pilares, aprovechando los resultados del proyecto APRES COVID y la labor más amplia realizada por el Comité de Diálogo Social Sectorial Europeo en Educación. Asimismo, estas Directrices reflejan las sinergias con actividades simultáneas, entre las que figuran la elaboración de una nueva herramienta interactiva de evaluación del riesgo en línea para la educación superior y la investigación (2024), y la revisión de las Directrices de los Interlocutores Sociales Multisectoriales Europeos sobre violencia y acoso de terceros (2025).

Casi diez años después de la adopción inicial de las Directrices, esta revisión marca la renovación del compromiso de los interlocutores sociales europeos en la educación, CSEE y FEEE. Las Directrices revisadas han sido creadas mediante un proceso de diseño conjunto de colaboración, en el que participaron profesionales y expertos de toda Europa para garantizar que los resultados fuesen pertinentes, prácticos y basados en las realidades del entorno laboral. Las nuevas Directrices abordan, por un lado, la necesidad que los interlocutores sociales en educación tienen de disponer de unas herramientas concretas y aplicables que respondan a la evolución de las exigencias del sector. Por otro lado, también reconocen que enfrentarse a los riesgos psicosociales en educación exige un enfoque lúcido y reflexivo destinado a crear un cambio duradero en el lugar de trabajo.

Objetivo

Puesto que disponer de un lugar de trabajo saludable y seguro es un prerequisite para ofrecer una educación de calidad, estas Directrices revisadas tratan de proporcionar a empleadores y los sindicatos del sector de la educación, en particular al personal y los representantes que trabajan directamente en seguridad y salud en el trabajo, un marco práctico para promocionar unos entornos de trabajo saludables, dignos y seguros para todo el personal educativo a cualquier nivel.

Sirven como un recurso fácil de usar y orientado a la acción que permite a los interlocutores sociales en educación a nivel institucional, regional y nacional tomar medidas eficaces para evitar y gestionar los riesgos psicosociales, contribuyendo en última instancia a lograr unos sistemas educativos inclusivos, resistentes y sostenibles para todo el mundo. En lugar de proporcionar un enfoque universal, este conjunto de directrices debe entenderse como una herramienta que puede ajustarse a los entornos nacionales en relación con unas condiciones laborales saludables y seguras, teniendo en cuenta las circunstancias concretas de cada lugar de trabajo individual.

A fin de facilitar la aplicación de las Directrices revisadas, los interlocutores sociales tienen acceso al documento original, lo que les permite adaptar y personalizar las directrices a sus respectivos contextos, marcos legislativos y prácticas.

¿A quién van dirigidas estas Directrices?

Estas Directrices se dirigen principalmente a empleadores y sindicatos de todos los niveles (nacional, regional y local) y, en concreto, a los/las empleados/as y representantes que participan en la promoción de unas condiciones de trabajo seguras, saludables y dignas en el sector de la educación. Además, las Directrices pueden constituir una herramienta informativa para aquellas personas interesadas en abordar los riesgos psicosociales en la educación. Las Directrices ofrecen un marco concreto que mejora las medidas preventivas para el profesorado, las personas responsables de centros educativos, el personal de apoyo educativo y otro tipo de personal afectado en toda Europa.

Riesgos psicosociales. Asuntos relacionados con seguridad y salud en el trabajo (SST)

Es fundamental reconocer los riesgos psicosociales como riesgos laborales. Estos no surgen a raíz de carencias personales, sino de características estructurales relacionadas con el entorno laboral, cómo se planifica, apoya y gestiona el trabajo. Es igualmente importante mencionar que una gestión y liderazgo eficaces en las instituciones educativas aumentan el bienestar de su personal y evita la posible aparición de riesgos psicosociales.

Si estos surgen, deben abordarse mediante unas estrategias colectivas de prevención que estén integradas en las prácticas de seguridad y salud en el trabajo. Esto exige un sólido compromiso con el diálogo social y la responsabilidad compartida entre las autoridades, los empleadores y los representantes de la fuerza laboral dentro del sector de la educación.

Comprender los riesgos psicosociales en la educación

Salud relacionada con el trabajo

Abarca no solamente la ausencia de afecciones o enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo. (Art. 3, OIT C 155)

Salud mental

Un estado de bienestar en el que todas las personas son conscientes de su propio potencial, pueden afrontar los momentos de estrés de la vida normal, trabajar de forma productiva y fructífera, y ser capaces de contribuir a su comunidad. Está relacionada con la promoción de la salud en general, la prevención de enfermedades, y el tratamiento y rehabilitación de las personas enfermas. (Organización Mundial de la Salud, 2004)



Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales se definen como aspectos del diseño y la gestión del trabajo, y sus contextos sociales y organizacionales (peligros psicosociales), que tienen el potencial de causar daño psicológico o físico al trabajador. (EU-OSHA, 2022). Los riesgos psicosociales surgen de tres áreas principales relacionadas con el trabajo:

1. Diseño y gestión del trabajo (contexto laboral)

Esto incluye factores como la carga de trabajo, plazos de entrega, autonomía, claridad de las funciones y la conciliación de la vida laboral y personal.

2. Entorno laboral (contexto organizacional)

El ambiente y la cultura generales de una organización, incluidas las políticas, los estilos de liderazgo y los sistemas de apoyo, desempeñan un papel crucial en la prevención de los riesgos psicosociales del personal.

3. Interacciones en el lugar de trabajo (contexto social)

La forma en la que el personal interactúa con sus colegas o supervisores/as afecta considerablemente a su estado mental. Problemas como conflictos, acoso, intimidaciones o ausencia de apoyo social pueden hacer que el entorno laboral sea más estresante.



Estos factores, tanto individualmente como en combinación, contribuyen al **estrés laboral**. Sin embargo, cuando el estrés se vuelve prolongado, crónico o grave, puede causar dos tipos generales de daños:

- **Daños psicológicos**, entre los que figuran agotamiento, ansiedad y depresión. Estas condiciones pueden afectar gravemente a la motivación, la productividad y la calidad de vida general de un/a empleado/a.
- **Daños físicos**, que incluyen enfermedades cardiovasculares (como hipertensión y cardiopatías) y enfermedades osteomusculares (como dolor crónico de espalda o articulaciones). El estrés afecta por igual al cuerpo y a la mente, ocasionando complicaciones de salud a largo plazo.

Factores psicosociales:



Puede tener un **EFFECTO POSITIVO**
=
FACTORES PROTECTORES



Contribuyen a unos lugares de trabajo saludables y seguros, dando como resultado

- Mejores resultados educativos
- Satisfacción laboral
- Menos bajas por enfermedad
- Mejor tasa de retención de personal en la profesión

Puede tener un **EFFECTO NEGATIVO**
=
PELIGROS



ESTRÉS

Cuando es prolongado, crónico o grave

Daño psicológico

- Agotamiento
- Ansiedad
- Depresión

Daño físico

- Enfermedades cardiovasculares
- Enfermedades osteomusculares

6



Problema/carencia

En comparación con los peligros físicos, los riesgos psicosociales pueden ser más difíciles de identificar

¡Medidas a tomar!

- ✓ Consultar con el personal educativo y sus representantes e implicarlos en la elaboración, aplicación y seguimiento de las políticas.
- ✓ Incluir medidas preventivas para evitar peligros psicosociales.
- ✓ Instaurar procedimientos para que el personal pueda buscar ayuda si experimenta problemas psicosociales en el trabajo.

NIVEL: Local

QUIÉN: Empleadores



También se debe tener en cuenta lo siguiente:

Los riesgos psicosociales pueden evolucionar durante el transcurso de una carrera profesional en educación. Pueden ilustrarse a través de la metáfora de las cuatro estaciones. Cada fase aporta oportunidades, pero también problemas singulares para la salud y bienestar mentales:

Primavera

Personal al inicio de su carrera

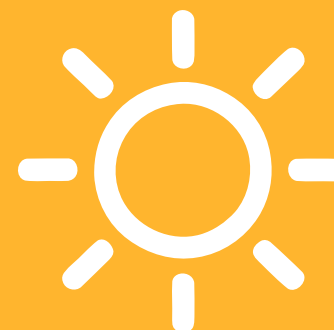
Personal docente, asistentes de aula, responsables de centros educativos y otro personal de apoyo nuevo que está en proceso de aprendizaje gestionar responsabilidades, navegar por la dinámica del equipo y generar confianza en sus puestos. Entre los principales riesgos figuran la incertidumbre, las presiones de la carga laboral y el reto de encontrar su lugar dentro de la institución.



Verano

Personal a mitad de su carrera, que trata de conciliar su vida laboral y personal

Muchos miembros del personal en esta etapa deben compaginar unas exigentes responsabilidades profesionales con una ajetreada vida familiar. Algunos de sus retos consisten en mantener un buen equilibrio entre la vida laboral y personal, gestionar el tiempo de forma eficaz y enfrentarse a unas altas expectativas.



Invierno

Personal que se acerca a la jubilación

Colegas en las últimas etapas de su carrera profesional que aportan una valiosa experiencia, pero pueden tener dificultades con los rápidos cambios tecnológicos, la evolución de las políticas y las exigencias emocionales del trabajo. Apoyar y valorar su aportación es fundamental para el bienestar y la moral.



Otoño

Personal experimentado que busca crecimiento

Es posible que el personal que ya ha pasado por las fases más intensas de su carrera desee compartir sus conocimientos, asesorar a sus colegas o desempeñar funciones especializadas. Entre los riesgos figuran la limitación de oportunidades de crecimiento profesional o un reconocimiento insuficiente de sus aportaciones.



Riesgos psicosociales durante toda una carrera profesional en educación

Esta perspectiva estacional hace hincapié en la necesidad de unos enfoques flexibles para la prevención de los riesgos psicosociales, siendo conscientes de la diversidad de roles profesionales y la naturaleza cambiante de los riesgos durante una carrera profesional.

¿Por dónde empezar?

1. Legislaciones y su cumplimiento

La legislación desempeña un papel crucial a la hora de garantizar el reconocimiento de los riesgos psicosociales y que estos se aborden como parte de la seguridad y salud en el trabajo dentro del sector de la educación. Los instrumentos internacionales aumentan la concienciación sobre problemas como el estrés, el acoso y la violencia en el trabajo. A nivel europeo, las directivas y estrategias establecen unos requisitos vinculantes a sus estados miembros, que incluyen la integración de la prevención de riesgos psicosociales tanto en las políticas de seguridad y salud en el trabajo como en las prácticas del lugar de trabajo. Los marcos nacionales presentan unas medidas de prevención concretas, definen las responsabilidades de las autoridades educativas y la directiva de los centros educativos, además de establecer mecanismos de cumplimiento como las inspecciones laborales y los sistemas de denuncia.

4. Concienciación y educación

La concienciación y la educación son fundamentales para prevenir y abordar los riesgos del personal educativo. Ideas erróneas, como considerar el estrés, el agotamiento, el acoso o la violencia como asuntos demasiado delicados o costosos de abordar puede retrasar la toma oportuna de medidas. La formación, tanto para la directiva de los colegios como el personal docente, debe adaptarse a los puestos y las tareas concretas del personal, reconociendo que el personal educativo puede enfrentarse a distintos retos y factores de estrés según su función. La formación debe ser continua, con cursillos de actualización y puestas al día siempre que cambien los procedimientos o los factores de riesgo, además de complementarse con asesoramiento accesible y herramientas prácticas.

Se debe prestar especial atención al personal temporal o de reciente contratación, al que esté en período de prácticas o los/las becarios/as, ya que podrían no tener experiencia ni estar familiarizados con el lugar de trabajo; un programa de mentores o guías podría ayudarles a integrarse de forma segura. La formación también debe ser inclusiva, tener en cuenta las barreras lingüísticas, las discapacidades u otras necesidades concretas, para que todo el personal se beneficie por igual.

Mantener al día los registros sobre formación respalda la responsabilidad y asegura que el personal educativo esté equipado para reconocer, prevenir y responder ante los riesgos psicosociales. Una concienciación y formación eficaces ayudan a integrar la gestión de los riesgos psicosociales en las prácticas profesionales diarias, respaldando el bienestar y la seguridad tanto del profesorado como del resto de personal educativo.



En los lugares de trabajo donde los/las trabajadores/as contribuyen a la salud y la seguridad suele haber un nivel más bajo de riesgos y accidentes laborales.

Los pilares de SST



2. Participación del personal

La participación de los/las trabajadores/as es fundamental para una gestión eficaz de la seguridad y la salud. Las consultas e implicación del personal y sus representantes da como resultado una mejora en materia de seguridad, salud y bienestar de los/las trabajadores/as. Aunque los empleadores tienen el deber de proporcionar unos lugares de trabajo donde los riesgos a la salud y la seguridad estén adecuadamente controlados, la ley también exige la cooperación del personal.

Puesto que el personal posee conocimientos de primera mano sobre las prácticas laborales, puede ofrecer consejos valiosos sobre los riesgos y sus posibles soluciones. Por eso los/las empleados/as o sus representantes deberían desempeñar un papel activo en el proceso de evaluación de los riesgos.

La recopilación y divulgación de información precisa sobre peligros, incluidos los psicosociales, la supervisión de los lugares de trabajo, el control del cumplimiento de las políticas y las buenas prácticas, y otras actividades relacionadas son indispensables para el establecimiento y aplicación de unas políticas eficaces.

3. Evaluación de riesgos

Es el proceso de evaluar sistemáticamente los riesgos para la salud y seguridad del personal causados por los peligros del lugar de trabajo. Según la directiva europea de SST, cada empleador debe evaluar periódicamente todos los riesgos laborales, incluidos los riesgos psicosociales, y tomar las medidas necesarias para abordarlos. El objetivo de llevar a cabo una evaluación de riesgos es permitir al empleador tomar las medidas efectivas necesarias para proteger la salud y seguridad del personal. Esta es también una oportunidad importante para recopilar datos anónimos e identificar antes los peligros psicosociales.

Evaluar y reevaluar periódicamente los peligros psicosociales en el lugar de trabajo puede ayudar a garantizar que las intervenciones sigan siendo pertinentes y estén bien enfocadas



¡Medidas a tomar!

- ✓ Fomentar y facilitar la elección de representantes de SST.
- ✓ Promocionar la participación del personal en asuntos de SST y dentro de los organismos competentes (p. ej. el comité de empresa, el comité de SST, representantes de SST, etc.).
- ✓ Promocionar y organizar la participación de toda la plantilla a la hora de decidir qué medidas serán eficaces y deberían tomarse para prevenir los riesgos psicosociales.

NIVEL: Local Nacional QUIÉN: Empleadores Sindicatos

La importancia de la legislación y la colaboración

Prevenir y gestionar los riesgos psicosociales en la educación exige tanto un sólido marco legal como una cooperación eficaz entre los sindicatos y los empleadores. La legislación crea las bases de un entorno laboral seguro. Desempeña un papel clave en el establecimiento de unas normas claras, definiendo responsabilidades y mecanismos de protección para salvaguardar la salud, la seguridad y el bienestar del personal educativo. No obstante, unas medidas legales por sí solas no son suficientes. Su éxito radica en cómo se aplican en la práctica a través de un diálogo constante, confianza y un compromiso conjunto dentro del sector.

En educación, las condiciones laborales dependen de las realidades diarias. Los sistemas educativos contemporáneos están sometidos a presiones cada vez mayores como la carga laboral, la escasez de personal, las exigencias digitales y la complejidad de las aulas que pueden alejar al profesorado de su misión principal: enseñar y apoyar el aprendizaje del alumnado. Cuando las cargas administrativas se incrementan sin control, y se limita la autonomía del profesorado, aumentan el estrés y la desconexión. Esto perjudica no solo a la seguridad y salud en el trabajo, sino también a la calidad de la educación.

Mediante la colaboración, los interlocutores sociales en educación pueden asumir una responsabilidad conjunta para crear unos entornos donde el personal reciba respeto, apoyo y el espacio profesional que necesitan para poder centrarse en la enseñanza. La colaboración hace que sea posible mitigar varias cargas, promocionar la autonomía del profesorado y garantizar que la labor para prevenir los riesgos psicosociales se base en experiencias reales en el lugar de trabajo.

Cuando la legislación se une a la colaboración, ambas se refuerzan entre sí. Juntas pueden crear una cultura de bienestar donde la prevención forme parte de las prácticas diarias y donde las personas responsables de los centros educativos, el profesorado y el personal educativo estén capacitados para alcanzar el éxito en su profesión.



¡Medidas a tomar!

- ✓ Participar activamente en la prevención y el abordaje de los problemas derivados de los peligros psicosociales a través del diálogo social y los convenios colectivos.
- ✓ Más allá de la legislación existente, promocionar una cultura de prevención y una filosofía colectiva para abordar los riesgos psicosociales en la educación.
- ✓ Colaborar con las inspecciones laborales y defender la inclusión de los peligros psicosociales durante la realización de dichas inspecciones con un enfoque de apoyo.

NIVEL:

Local

Nacional

QUIÉN:

Empleadores

Sindicatos

Desde 2022, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que un lugar de trabajo seguro y saludable es un principio y derecho humano fundamental.

Marcos legislativos:

Internacional

Los convenios internacionales solamente se aplican en aquellos países que los hayan ratificado formalmente y que hayan integrado sus disposiciones en sus respectivas legislaciones nacionales.

Europeo

Nacional

C155 – Convenio de SST

- Abarca todos los riesgos de salud en el lugar de trabajo, incluidos los peligros psicosociales.
- Exige unos entornos laborales seguros y la participación del personal en las políticas de SST.

Otras Directivas individuales relevantes para los RPS

Algunos ejemplos:

- Directiva relativa a la ordenación del tiempo de trabajo 2003/88/CE
- Directiva relativa al trabajo con pantallas de visualización 90/270/CEE
- Directiva 94/33/CE relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo
- Directiva relativa al lugar de trabajo 89/654/CEE

Marco de igualdad
Directiva 2000/78/CE

Tiene como objetivo garantizar la igualdad de trato a las personas y combatir la discriminación directa e indirecta en el ámbito del empleo y la ocupación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Referencias a los riesgos psicosociales en las estrategias nacionales de SST en toda la UE

Comprobar la asignación (p.65) [AQUÍ](#)

Artículo 151, TFUE

Exige a los estados miembros que trabajen para mejorar las condiciones laborales.

Directiva marco sobre SST 89/391/CEE

Obliga a los empleadores a adoptar unas medidas generales como las siguientes:

- Gestionar todo tipo de riesgos, incluidos los psicosociales, mediante una serie de medidas de prevención.
- Realizar una evaluación de riesgos para identificar y abordar los peligros en el lugar de trabajo mediante consultas con el personal.
- Aplicar los procedimientos y medidas apropiados para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

C187 – Marco promocional de SST

- Promueve una cultura de prevención en materia de seguridad, que incluya riesgos emergentes como los psicosociales.
- Respaldar la integración de la salud mental en los sistemas nacionales de SST.

C190 – Convenio sobre violencia y acoso

- Se dirige directamente a los riesgos psicosociales derivados de la violencia, el acoso y la intimidación.
- Garantiza un entorno de trabajo seguro y respetuoso, abordando la seguridad y salud en el trabajo.



Problema/carencia

Inconsistencias existentes en las definiciones y la terminología sobre riesgos psicosociales (p. ej., riesgos psicosociales, peligros psicosociales, factores psicosociales) que podrían ocasionar confusión a nivel de política y en el lugar de trabajo.

¡Medidas a tomar!

- Exigir y participar en el diseño y aplicación de unos marcos de políticas claras y globales para los riesgos psicosociales.

NIVEL: Local Nacional Europeo QUIÉN: Empleadores Sindicatos

- Ayudar a las directivas de los centros educativos y al personal educativo a comprender, reconocer y prevenir los riesgos psicosociales a través de la provisión de guías de aplicación y asesoramiento práctico.

NIVEL: Local QUIÉN: Empleadores Sindicatos

Evaluación de riesgos

Para poder identificar los riesgos psicosociales, es importante examinar todos los aspectos laborales que contemplen lo siguiente:

- qué podría causar lesiones o daños,
- si los peligros psicosociales podrían eliminarse y, de lo contrario,
- qué medidas preventivas o protectoras existen, o deberían existir, para controlar los riesgos

Fuente: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_81_Risk_assessment



¡Medidas a tomar!

- ✓ Garantizar que los riesgos psicosociales se evalúen como parte de un ciclo constante de gestión de riesgos.
- ✓ Asegurarse de que el marco de evaluación de riesgos utilizado en sus contextos abarque los riesgos psicosociales.
- ✓ Si la evaluación general de riesgos no permite una identificación exhaustiva de los riesgos psicosociales, plantearse la posibilidad de realizar una evaluación de riesgos adicional específicamente para los riesgos psicosociales.

NIVEL:

Local

Nacional

QUIÉN:

Empleadores

Sindicatos



Problema/carencia

En la mayoría de los países, las evaluaciones de riesgos se centran principalmente en los riesgos físicos.

¿Sabías esto?

Las herramientas OiRA son gratuitas y están disponibles en línea para realizar evaluaciones de riesgos en su institución educativa.



Compruebe **AQUÍ** si OiRA está disponible en su país e idioma.



¿Qué pasa si OiRA no está disponible en su país?

Como interlocutor social en educación, puede solicitar y participar en la transposición de las herramientas europeas OiRA a su contexto nacional.

¡Más información!





Siga un método de 5 pasos para evaluar los riesgos

1

Los peligros psicosociales se agrupan en tres áreas principales:

- **Peligros relacionados con el contenido del trabajo** – Una carga excesiva de trabajo, la falta de autonomía, unas funciones poco claras y un apoyo insuficiente son todos aspectos que generan presión e incertidumbre.
- **Peligros organizacionales** – Un liderazgo deficiente, inseguridad laboral, trato injusto, múltiples centros laborales y un entorno físico negativo, todo ello contribuye a una sensación de inestabilidad e insatisfacción.
- **Peligros sociales** – La intimidación, el acoso, la mala comunicación y las agresiones en el lugar de trabajo perjudican a las relaciones y crean una cultura laboral tóxica.

2

- La gravedad y probabilidad del riesgo puede variar a través de las distintas instituciones educativas o dentro de ellas. Esto incluye estimar los riesgos psicosociales existentes (la gravedad y probabilidad de posibles daños) y priorizarlos por orden de importancia.

! La gravedad y probabilidad del riesgo puede variar a través de las distintas instituciones educativas o dentro de ellas.

- Algunos miembros del personal podrían estar más expuestos que otros. Tenga en cuenta:

- La naturaleza del trabajo y el puesto profesional específico (p. ej., profesorado, personal de apoyo educativo, personal académico, cuerpo de investigación, personal administrativo).

- Vulnerabilidades concretas del personal (p. ej., idioma, edad, cultura, discapacidades) y sus interacciones interdisciplinarias.

3

- Exige identificar las medidas apropiadas para eliminar o controlar los riesgos psicosociales dentro del marco temporal adecuado.

4

- Poner en marcha medidas preventivas y protectoras a través de un plan de prioridades. Algunas medidas podrían exigir la participación de otros agentes como estudiantes y progenitores. Garantizar la inclusión de todos los participantes en el sistema educativo es fundamental para ejercer un cambio positivo en el sector.

5

- Los contextos educativos evolucionan muy rápidamente y los riesgos podrían cambiar con el paso del tiempo. Por eso es importante que la evaluación se revise periódicamente para asegurarse de que siga estando actualizada, comprobar qué medidas han funcionado y cuáles necesitan mejorarse.

Paso 5: Supervisión y revisión

Paso 4: Toma de medidas

Paso 3: Decidir las medidas

Paso 2: Evaluar y priorizar los riesgos psicosociales

Paso 1: Identificar los peligros psicosociales y a las personas en situación de riesgo

Aplicación y seguimiento

El CSEE y la FEEE se han comprometido a garantizar que estas Directrices se conviertan en una herramienta útil y práctica para todos los interlocutores sociales en educación. Para apoyarlo, ambas organizaciones promocionarán y diseminarán activamente las Directrices entre sus miembros nacionales. Esto podría realizarse a través de iniciativas conjuntas o mediante medidas individuales a nivel nacional o regional. Para ayudar a llegar a una audiencia más amplia, las Directrices también se traducirán a varios idiomas europeos.

Además de una sólida cooperación y diálogo social, el CSEE y la FEEE también piden a las instituciones de la UE y a los gobiernos nacionales que garanticen a la educación un nivel adecuado de financiación y recursos para que la aplicación de las presentes Directrices esté plenamente respaldada y sea sostenible.

El CSEE y la FEEE piden a sus organizaciones miembros que desempeñen un papel activo en la distribución de las Directrices entre sus representados. Tanto si es a través de secciones sindicales, asociaciones de empresa, sesiones de formación o reuniones en el lugar de trabajo, animamos a todos los miembros a fomentar la concienciación y respaldar la aplicación de las Directrices.

Estas Directrices revisadas representan el comienzo de un enfoque renovado y ascendente para trabajar juntos en materia de seguridad y salud en el trabajo dentro del sector educativo. Nuestro objetivo es hacer que estas Directrices sean un instrumento vivo, un recurso práctico que evoluciona como respuesta a las necesidades y experiencias de las personas que las utilicen.

Para apoyar esta labor, el CSEE y la FEEE agradecen siempre las opiniones y comentarios de todos sus miembros. Se pueden enviar en cualquier momento sugerencias de mejora, ejemplos de mejores prácticas y lecciones aprendidas tras su aplicación. Tiene a su disposición un formulario específico de comentarios para garantizar la recopilación de todas las aportaciones de forma estructurada y accesible.

Todos los comentarios serán revisados conjuntamente por el CSEE y la FEEE, y se presentarán anualmente ante el Comité de Diálogo Social Sectorial Europeo en Educación (DSSEE) para su posterior examen.

Además, dentro de cinco años se llevará a cabo una evaluación general de la aplicación y efecto de las Directrices, en consulta con los miembros nacionales.



¿Ha utilizado las Directrices?

Envíenos sus opiniones y comentarios



<https://emea.dcv.ms/ec014ixDVC>



COMITÉ SINDICAL EUROPEO DE LA EDUCACIÓN

Boulevard Bischoffsheim, 15

B-1000 Bruselas, Bélgica

www.csee-etuce.org



FEDERACIÓN EUROPEA DE EMPLEADORES

DE LA EDUCACIÓN

Rue du Commerce 124

B-1000 Bruselas, Bélgica

www.educationemployers.eu