



**Directrices prácticas conjuntas sobre
cómo promover iniciativas conjuntas de los interlocutores sociales a nivel local,
autonómico, nacional y europeo para prevenir y combatir los riesgos
psicosociales en la educación**

Promover lugares de trabajo decentes en el sector educativo para una vida laboral más saludable

1. Introducción

Lugares de trabajo seguros y saludables en el sector educativo como condición necesaria para una educación de calidad. Reconociendo que el estrés laboral y los riesgos psicosociales repercuten negativamente en la salud e imponen una carga económica considerable en las personas, las organizaciones y las sociedades, este proyecto conjunto fomenta las iniciativas de los interlocutores sociales dirigidas a promover lugares de trabajo dignos en el sector de la educación para lograr una vida laboral más saludable. El proyecto contribuyó a identificar mecanismos prácticos y concretos para prevenir y combatir el estrés laboral en el ámbito de la educación, con especial atención a las iniciativas conjuntas de los interlocutores sociales. Las directrices apoyan la ejecución de planes de acción y documentos políticos de los interlocutores sociales del sector de la educación, el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014 – 2020 y la Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la salud y la seguridad laboral en el sector educativo. Con tal fin se organizaron dos seminarios regionales de formación que tuvieron lugar el 11 de diciembre de 2015 en Madrid y el 29 de enero de 2016 en Londres, donde se presentaron los resultados de los casos de estudio de los cuatro países analizados y los resultados de la encuesta on-line realizada entre las organizaciones afiliadas al CSEE y la FEEE¹.

Estas directrices prácticas se han redactado en el marco del proyecto «Los interlocutores sociales promueven lugares de trabajo decentes en el sector educativo para una vida laboral más saludable». Son el resultado de las actividades del proyecto (una encuesta on-line dirigida a las organizaciones afiliadas al CSEE y la FEEE; entrevistas con personal educativo y representantes de interlocutores sociales en ocho centros educativos que participaron en los casos de estudio en Bélgica, Finlandia, Alemania y Rumanía, y dos seminarios formativos regionales) en las que contribuyeron activamente el CSEE y la FEEE (sindicatos y organizaciones patronales del sector educativo de todos los niveles de la educación). Las recomendaciones van dirigidas en primer lugar a las entidades patronales y sindicatos europeos del sector educativo y sus organizaciones afiliadas, y se centran en cómo promover iniciativas conjuntas de los interlocutores sociales a nivel local, autonómico, nacional y europeo para prevenir y combatir los riesgos psicosociales en la educación.

¹ Se pueden consultar ejemplos de buenas prácticas en: <http://www.csee-etuice.org/en/policy-issues/teachers-health-and-safety/work-related-stress/865-work-related-stress> y en <http://educationemployers.eu/our-social-dialogue-activities/>



En el marco del programa de trabajo conjunto del Diálogo Social Sectorial Europeo en la Educación (ESSDE) y teniendo en cuenta la colaboración del CSEE en la campaña «Trabajos saludables: gestionemos el estrés» de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, estas directrices son una continuación del trabajo realizado por el CSEE y la FEEE en el ámbito de la salud y la seguridad laboral de los profesionales de la educación, incluidos los equipos directivos de los centros de enseñanza. En los últimos años, los interlocutores sociales han emprendido con éxito diversos proyectos en este ámbito para tratar, por ejemplo, el estrés laboral del personal docente y la violencia procedente de terceros, pero también cuestiones relacionadas con el diálogo social, como la contratación y retención en el sector educativo. Con estas directrices, el CSEE y la FEEE reconocen la necesidad de reforzar el compromiso con los lugares de trabajo seguros y saludables en el sector de la educación y se proponen continuar respaldando la aplicación de acuerdos marco de los interlocutores sociales europeos sobre prevención del estrés laboral y la violencia y el acoso a nivel nacional.

Las directrices abordan las prioridades de la UE establecidas en el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014 – 2020, especialmente en lo referente a la recomendación de revisar la aplicación de estrategias nacionales de salud y seguridad laboral con los interlocutores sociales y a los objetivos estratégicos para facilitar el cumplimiento de la legislación en salud y seguridad laboral y abordar el cambio demográfico y el envejecimiento de la población activa. Asimismo, las directrices contribuyen al logro de los objetivos de la política social y laboral de la UE establecidos en la estrategia Europa 2020, con iniciativas emblemáticas destinadas al crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

2. Definición

Para el CSEE y la FEEE, las instituciones educativas deben ser lugares seguros y saludables que promuevan el éxito en la docencia y el aprendizaje. Las instituciones educativas —incluyendo todos los niveles de enseñanza (educación infantil, primaria, secundaria, formación profesional, enseñanza de adultos, enseñanza superior e investigación) y a todo el personal que trabaja en el sector, tanto docente como no docente— son los lugares de trabajo de los equipos directivos, docentes y demás personal educativo, pero en primer lugar son centros de formación de estudiantes. Por lo tanto, el objetivo principal es el de apoyar la creación de un ambiente en el que el alumnado pueda aprender y el personal docente y demás personal educativo pueda desarrollar su trabajo en un entorno positivo, seguro y saludable.

Este documento refleja el trabajo realizado por el CSEE, la FEEE y sus organizaciones afiliadas sobre lugares de trabajo dignos en el sector de la educación para lograr una vida laboral más saludable, sobre el cual desarrollar nuevas actividades a nivel local, autonómico, nacional y europeo.

Para lograr un cambio sostenible con efectos duraderos en el entorno de las instituciones educativas, es necesario adoptar medidas para establecer y reforzar los valores fundamentales de los centros de enseñanza (tales como respeto mutuo o civismo democrático) desde la primera etapa educativa infantil, e involucrar a todos los actores implicados en la educación, interlocutores sociales, directivos de los centros, docentes, alumnos y padres por igual. Por tanto, es necesario realizar una inversión sostenible y específica en la educación y formación de calidad a todos los



niveles a fin de garantizar instituciones educativas saludables y seguras que ofrezcan una educación de calidad.

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Es importante no confundir riesgos psicosociales como una carga de trabajo excesiva con situaciones que, aunque estimulantes y a veces desafiantes, ofrecen un entorno de trabajo en el que se respalda al trabajador/a, que recibe la formación adecuada y está motivado para desempeñar su trabajo lo mejor posible. Un entorno psicosocial favorable fomenta el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico del trabajador/a.

Los trabajadores y trabajadoras sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental, los trabajadores/a sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos.

Para la organización, los efectos negativos se traducen en un mal rendimiento (laboral) general, aumento del absentismo, «presentismo» (trabajadores/as que acuden a trabajar cuando están enfermos pero son incapaces de rendir con eficiencia) y unos mayores índices de accidentes y lesiones. Las bajas tienden a ser más prolongadas que las derivadas de otras causas y el estrés laboral puede contribuir a un aumento de los índices de jubilación anticipada. Los costes que acarrea a las empresas y a la sociedad son cuantiosos y se han estimado en miles de millones de euros a nivel nacional.

3. Objetivo

Estas directrices prácticas tienen por objeto ofrecer a las autoridades, a las entidades patronales y a los sindicatos del sector de la educación en Europa, y a sus organizaciones afiliadas, recomendaciones concretas sobre cómo promover lugares de trabajo dignos en el sector educativo para lograr una vida laboral más saludable a través de iniciativas conjuntas de los interlocutores sociales a nivel local, autonómico, nacional y europeo a fin de prevenir y combatir los riesgos psicosociales en la educación. El objetivo es ayudar a los interlocutores sociales del sector de la educación y a sus miembros afiliados a desarrollar estrategias y acciones concretas para crear mayor conciencia sobre la importancia de ofrecer condiciones laborales seguras y saludables a los correspondientes actores en instituciones educativas, incluidos los que trabajan en el ámbito de la educación a nivel europeo. La idea fundamental que subyace a estas directrices es ayudar a las autoridades, a las organizaciones patronales y a los sindicatos del sector educativo a mejorar y mantener unas condiciones laborales dignas y de calidad para poder, en última instancia, ofrecer una educación de calidad.

Estas directrices no ofrecen un criterio único y válido para todos los contextos, sino que deben entenderse como una herramienta evaluable y adaptable a los entornos nacionales en lo que respecta a las condiciones laborales seguras y saludables, considerando específicamente las circunstancias de cada uno de los lugares de trabajo.



4. Recomendaciones – Primeros pasos

Las recomendaciones presentan acciones específicas a tres niveles principales (nivel europeo, nivel nacional y nivel de instituciones educativas).

A nivel europeo es importante que los interlocutores sociales del sector de la educación

- Creen conciencia entre los interlocutores sociales y actores interesados del sector educativo europeo y nacional de que al invertir en salud y bienestar del personal docente se obtiene el beneficio directo de una educación de calidad y se reducen los altos costes que suponen el bajo rendimiento, el absentismo y las repercusiones en la salud a largo plazo;
- Alienten a las organizaciones e interlocutores sociales del sector de la educación a nivel local, autonómico y nacional a comprometerse activamente a prevenir y abordar los riesgos psicosociales mediante el diálogo social y acuerdos colectivos;
- Combatan el estigma de los riesgos psicosociales y el estrés laboral para demostrar a quienes contemplan esta cuestión con escepticismo, que los riesgos no son un problema de las personas sino que guardan relación con el entorno laboral y la organización del trabajo;
- Reconozcan, en un contexto de prolongación de la vida laboral, la necesidad de «un planteamiento de vida en su conjunto», por ejemplo en lo que respecta a abordar el estrés, puesto que el apoyo que reciban los docentes jóvenes puede afectar a su vida laboral futura;
- Promuevan la inclusión de la prevención de riesgos psicosociales en la formación docente inicial y en el desarrollo profesional continuo tanto de las direcciones de los centros escolares como del profesorado;
- Establezcan una plataforma para el intercambio de buenas prácticas y directrices de políticas conjuntas elaboradas por los interlocutores sociales a nivel local, autonómico y nacional;
- Refuercen la colaboración y la cooperación europea de los interlocutores sociales en materia de gestión de salud laboral en los centros de enseñanza;
- Continúen defendiendo la aplicación del marco estratégico en materia de salud y seguridad laboral en el sector educativo a nivel nacional y su inclusión en las recomendaciones específicas a los países;
- Monitoricen y desarrollen un seguimiento de la aplicación de estas directrices;

A nivel nacional/autonómico es importante que los interlocutores sociales del sector de la educación

- Establezcan, a fin de hacer más atractiva la docencia y elevar el estatus del personal educativo (incluidos direcciones de centros escolares y profesorado), directrices claras en materia de programas educativos, formación docente y bienestar (incluida la prevención de riesgos psicosociales) que formen parte de una estrategia integral de contratación y retención de personal docente;
- Consideren previamente los efectos de las reformas educativas antes de introducir nuevos cambios
- Sigam creando conciencia entre las direcciones de los centros de enseñanza y el personal docente sobre la prevención de riesgos psicosociales y se incluya esta en la formación docente inicial y en los programas de desarrollo profesional continuo a fin de compartir



información sobre las medidas que se pueden adoptar para promover un mayor equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

- Combatan el estigma de los riesgos psicosociales y el estrés laboral para demostrar a quienes contemplan esta cuestión con escepticismo, que los riesgos no son un problema de las personas sino que guardan relación con el entorno laboral y la organización del trabajo;
- Fomenten y promuevan la evaluación periódica de riesgos tal como exige la ley nacional en materia de salud y bienestar del personal en el lugar de trabajo a fin de identificar las necesidades reales del personal educativo y los riesgos a los que se expone, y establezcan medidas adecuadas, que no se limiten a estrategias teóricas, tales como implicar al personal en las decisiones sobre medidas para reducir el estrés laboral;
- Ofrezcan pruebas y datos sobre salud y bienestar del personal educativo, por ejemplo, un cálculo del rendimiento de la inversión en las medidas adoptadas en materia de salud y seguridad en el sector de la educación;
- Cuando se apliquen reformas, medidas o demás acciones que afecten al sector educativo, es importante que consideren el efecto positivo de estas medidas en términos de salud económica;
- Promuevan inspecciones laborales que incluyan la prevención de riesgos psicosociales y tengan por objeto apoyar y alentar a las instituciones educativas a que adopten medidas adecuadas para abordar el estrés laboral y crear un entorno laboral digno, capaz de prevenir este tipo de riesgos;
- Evalúen periódicamente las medidas adoptadas para garantizar que sean adecuadas y conducentes para prevenir riesgos psicosociales;
- Promuevan la elaboración de directrices nacionales que establezcan medidas concretas y pasos a seguir para prevenir y resolver en las instituciones educativas riesgos psicosociales, tales como el estrés laboral;
- Garanticen que los comités nacionales de salud y seguridad laboral incluyan los riesgos psicosociales en el programa de trabajo y se dediquen especialmente a la prevención del estrés laboral;
- Se concentren en el proceso de lograr lugares de trabajo seguros y saludables e intenten promover las medidas razonables que puedan adoptarse mediante acciones conjuntas de los interlocutores sociales y cuenten con la aprobación de todos los actores interesados;
- Fomenten una cultura laboral positiva tanto en lo que se refiere a expectativas razonables dentro del sistema de educación y las instituciones educativas como en lo que respecta a la función del personal docente;
- Fomenten la toma de medidas a nivel nacional para apoyar a docentes, direcciones de centros escolares y demás personal educativo en su desarrollo profesional (que debe abarcar la formación docente inicial y el desarrollo profesional continuo) a fin de incluir la prevención de riesgos psicosociales en la formación relacionada con la salud y la seguridad laboral y demás áreas relevantes, como la inclusión, las necesidades educativas especiales, etc.;
- Involucren a todos los actores del sector de la educación en una estrategia de tutoría y revisen la estrategia periódicamente;
- Promuevan la adopción de sistemas que ofrezcan apoyo al personal educativo que se reincorpora al trabajo tras un largo periodo de baja por enfermedad;



- Dediquen tiempo y ofrezcan incentivos para la cooperación destinada al apoyo del personal, y establezcan equipos de apoyo multidisciplinares e integrados en los programas de salud nacionales y regionales;
- Busquen y soliciten oportunidades adecuadas de financiación europea, nacional y regional para apoyar de manera sostenible el trabajo en este ámbito a nivel de instituciones educativas;

A nivel local (de instituciones educativas) es importante que los interlocutores sociales del sector de la educación

- Realicen evaluaciones de riesgo periódicas según lo dispuesto por la ley en cada lugar de trabajo que incluyan riesgos psicosociales y garanticen un seguimiento ofreciendo observaciones y adoptando las medidas adecuadas para reducir o, preferiblemente, eliminar los riesgos;
- Promuevan una cultura de mentalidad abierta y espíritu de equipo entre colegas (por ejemplo, enseñanza en equipo, aprendizaje cooperativo y/o evaluaciones entre compañeros) que permita reconocer y aceptar indicios de riesgos psicosociales lo antes posible con la intención de responder positivamente a todas las inquietudes relativas al bienestar;
- Permitan y faciliten intercambios de opiniones sobre la salud y el bienestar del personal, tanto en un entorno formal (elaboración de informes de salud oficiales, charlas entre direcciones y personal docente, etc.) como informal (charlas entre colegas, etc.) a fin de promover una cultura positiva de confianza y equidad entre los miembros del personal y las direcciones de los centros escolares que permita brindar observaciones y asumir responsabilidad sobre la prevención de riesgos psicosociales;
- Adopten distintas maneras de demostrar que el personal es valorado, tanto a nivel colectivo como individual.
- Ofrezcan oportunidades para que el personal docente pueda intercambiar experiencias y opiniones profesionales en un ambiente relajado, por ejemplo, reservando tiempo para ello o proporcionando espacios para tal fin;
- Promuevan la elaboración de un código de conducta para la comunidad educativa en su conjunto con la participación de todos los integrantes (direcciones de centros de enseñanza, personal docente, alumnado, padres y madres, personal no docente,...) que establezca claramente las expectativas y las funciones del alumnado, personal educativo, equipos directivos, padres y madres,... y esté basado en el respeto mutuo;
- Elaboren una guía de consulta pedagógica para prevenir riesgos psicosociales que incluya áreas específicas, tales como necesidades educativas especiales y formación docente;
- Tengan en cuenta el estado físico del edificio de la institución educativa y las circunstancias de la comunidad en la que se presta servicio considerándose las medidas a adoptar para combatir el estrés. Promuevan el uso de las competencias propias del centro de enseñanza para tomar la iniciativa e introducir cambios, por ejemplo, alentando a direcciones de centros educativos próximos a compartir buenas prácticas de evaluación de riesgo sobre el estrés y modos de abordar el estrés laboral. Tengan en cuenta que las medidas abarcan recursos materiales, como salas de profesorado o salas para descansar, y recursos de



personal, como servicios de apoyo para alumnado con necesidades educativas especiales o programas de tutoría para apoyar al personal docente novel en la profesión y contribuir de este modo a retenerlos en la docencia.

- Establezcan una estrecha colaboración con los representantes sindicales de los centros de enseñanza/representantes de salud y seguridad y los ayuden a desempeñar su función ofreciéndoles información y consultas.

