Argumentarios

SEGURIDAD SIN MIEDO

Proteger al profesorado, defender la escuela democrática

Propuesta de trabajo para delegada/os y afiliada/os
CCOO Educación Catalunya

Protección laboral · Prevención · Derechos · Comunidad

IDEA FUERZA

La seguridad en los centros educativos no debe construirse mediante el miedo, sino mediante derechos, protección, prevención y comunidad. No hay que elegir entre proteger al profesorado y defender una escuela democrática: ambas obligaciones forman parte de una misma política educativa y laboral.

Este argumentario ofrece ideas para intervenir en claustros, reuniones sindicales y espacios de negociación. Parte de una premisa innegociable: ninguna agresión o amenaza debe minimizarse, y ninguna persona trabajadora debe afrontar sola una situación de violencia.

I. ¿CUÁL ES LA FINALIDAD DE ESTE ARGUMENTARIO?

En los centros educativos existe **preocupación** por la convivencia, las agresiones, las amenazas y otras situaciones que pueden afectar a la integridad física y psicológica del profesorado. Hay docentes que se sienten **desprotegidos** y consideran que las administraciones no siempre proporcionan recursos, acompañamiento ni respuestas adecuadas.

Esta realidad requiere actuaciones concretas. La **protección de la salud y la seguridad** de quienes trabajan en los centros es una **obligación preventiva**, no una concesión ni una cuestión que deba resolverse exclusivamente con la capacidad individual de cada docente.

Al mismo tiempo, *determinados discursos presentan la escuela como un espacio fuera de control, al alumnado como una amenaza generalizada y el endurecimiento disciplinario como solución principal*. Ese marco puede convertir un problema complejo en una confrontación entre docentes y estudiantes, y desplazar la atención de las responsabilidades institucionales, laborales y preventivas.

La finalidad de este argumentario es ofrecer a delegada/os y afiliada/os argumentos, propuestas y herramientas para **defender una seguridad democrática**: protección efectiva, prevención, autoridad pedagógica, participación y responsabilidad pública.

II. POSICIÓN: UNA SEGURIDAD DEMOCRÁTICA Y PEDAGÓGICA

Defendemos una **seguridad democrática, relacional y comunitaria**: centros donde el profesorado pueda trabajar sin violencia ni intimidación, el alumnado vea protegidos sus derechos y toda la comunidad disponga de procedimientos claros para prevenir y afrontar los conflictos.

- **Protección efectiva del profesorado**: protocolos conocidos, actuación rápida, acompañamiento a las personas afectadas y seguimiento de cada caso.
- **Prevención de riesgos laborales**: evaluación de los riesgos, incluida la dimensión psicosocial, y planificación de medidas con participación de la representación del personal.
- **Autoridad pedagógica democrática**: normas claras y coherentes, negociadas y acordadas con la comunidad educativa y, especialmente, el propio alumnado; autonomía profesional, respaldo institucional y consecuencias proporcionadas; no humillación ni obediencia ciega.
- **Prevención de discursos de odio**: actuación en los centros educativos de forma clara y acordada (mediante protocolos establecidos) frente al neofascismo, al racismo, al machismo, la LGTBIfobia y otras formas de discriminación.
- **Recursos y condiciones de trabajo**: plantillas suficientes, orientación, atención a la diversidad, formación y tiempos de coordinación. Apoyo de educadoras/es sociales en todos los centros y otros profesionales de la educación (mediadoras/es interculturales, dinamizadoras/es sociales, etc.)
- **Respuesta colectiva**: equipos coordinados, participación estudiantil, colaboración con las familias y organización sindical activa.

III. ¿POR QUÉ DEFENDEMOS UNA SEGURIDAD DEMOCRÁTICA?

1. Porque el profesorado tiene derecho a trabajar sin violencia

Ninguna agresión debe normalizarse, minimizarse ni justificarse. La intervención debe proteger a la persona afectada, registrar los hechos, activar los procedimientos pertinentes, valorar riesgos y prevenir la repetición. Defender una educación democrática no significa tolerar agresiones; significa **responder de manera eficaz, pedagógica y proporcionada**.

2. Porque la seguridad es también salud laboral

La violencia en el trabajo incluye abusos, amenazas o agresiones vinculadas a la actividad profesional que ponen en peligro la seguridad o la salud física o mental. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) señala que estos riesgos deben identificarse, evaluarse y **abordarse con medidas preventivas y reactivas en el sentido pedagógico** en los centros educativos. Por eso, el problema no puede quedar reducido a una cuestión de disciplina escolar ni a la capacidad individual del docente.

3. Porque seguridad no significa autoritarismo

Una escuela segura necesita **límites y normas**, pero el endurecimiento de las sanciones no constituye por sí solo una política preventiva. La **autoridad pedagógica democrática** combina firmeza, legitimidad, coherencia, protección de derechos y responsabilidad. Una clase silenciosa no es necesariamente una clase segura; un centro que sanciona más no demuestra, por ese solo hecho, que haya reducido la violencia.

4. Porque el miedo no puede convertirse en el principio organizador de la escuela

El miedo de quien ha sufrido una agresión merece escucha y apoyo, no reproches ni discursos abstractos. Pero **generalizar que el alumnado constituye una amenaza puede aumentar la desconfianza** y dificultar el análisis de cada situación. Hay que distinguir desacuerdos, conflictos, intimidación, amenazas y agresiones; cada una exige una respuesta adecuada.

5. Porque la violencia tiene causas múltiples

Las situaciones de violencia pueden relacionarse con factores personales, sociales, institucionales y educativos. Las condiciones de trabajo, la falta de recursos, la sobrecarga y la ausencia de coordinación pueden dificultar la prevención. **Analizar los factores de riesgo no justifica la agresión: permite actuar sobre sus causas y evitar que se repita**.

6. Porque los discursos de odio deterioran la convivencia

El auge del neofascismo, el racismo, el machismo, la LGTBIfobia y otras formas de deshumanización que los jóvenes ven en las redes sociales y en su entorno pueden legitimar el hostigamiento y la exclusión. Los centros deben detectar estas manifestaciones, proteger a quienes las sufren y desarrollar **educación en derechos humanos y pensamiento crítico**. La intervención debe basarse en los hechos, no en etiquetas.

7. Porque la convivencia se construye colectivamente

Cuando cada docente debe resolver en solitario las situaciones complejas, aumentan el aislamiento y el desgaste. Hace falta **coordinación de equipos, respaldo de los equipos directivos**, participación estudiantil, colaboración con las familias y espacios sindicales donde compartir problemas y exigir soluciones.

8. Porque prevenir es más que sancionar

La **prevención eficaz** combina medidas organizativas, formación, identificación temprana, protocolos, participación y evaluación. Los **enfoques integrales de centro** promovidos por organismos internacionales sitúan la prevención en la actividad cotidiana y en la colaboración entre escuela, familias y comunidad. La mediación o las prácticas restaurativas pueden ser útiles en determinados conflictos, pero nunca deben sustituir la protección inmediata ni los procedimientos formales ante hechos graves.

IV. ¿QUÉ RESPONDEMOS A LOS ARGUMENTOS MÁS FRECUENTES?

«El profesorado está desprotegido y ha perdido la autoridad»

Si existe desprotección, hay que garantizar protección, respaldo institucional y condiciones adecuadas. La autoridad docente no se recupera enfrentando al profesorado con el alumnado, sino haciendo posible que el profesorado ejerza su trabajo con seguridad, autonomía y apoyo.

«La única solución es endurecer las sanciones»

Las sanciones pueden ser necesarias, especialmente ante agresiones graves, pero no sustituyen la prevención, la evaluación de riesgos, el apoyo a las víctimas ni la intervención educativa. Hay que proteger, investigar, exigir responsabilidades y prevenir la repetición. Pero un conflicto también es una oportunidad de aprendizaje colectivo y personal si aprendemos a resolverlo de forma educativa y positiva.

«El alumnado es cada vez más violento»

Las experiencias de los docentes deben escucharse. Para afirmar una tendencia general se necesitan datos comparables, con periodo, territorio, población y definición del incidente. No debemos sustituir el análisis por generalizaciones que impidan conocer qué ocurre y qué medidas funcionan.

«Hay que recuperar el respeto de antes»

El respeto al profesorado debe traducirse en protección frente a las agresiones, autonomía profesional, condiciones dignas y respaldo institucional. No exige renunciar a los derechos del alumnado ni a la participación democrática. Debemos impulsar una cultura del respeto compartido y una educación cívica de forma colectiva, tanto en el centro como coordinadamente con las familias y el entorno.

«Hablar de causas sociales es justificar las agresiones»

Explicar no es justificar. Es posible rechazar una agresión, proteger a la persona afectada y exigir responsabilidades, al tiempo que se identifican los factores que permitirían prevenir nuevos daños.

«La participación del alumnado impide mantener el orden»

Participar no significa que todas las decisiones se sometan a votación ni que desaparezca la responsabilidad docente. La participación ayuda a comprender las normas, detectar problemas y construir compromiso con acuerdos legítimos.

«Los problemas son responsabilidad exclusiva de cada docente o de las familias»

Docentes y familias tienen responsabilidades, pero la Administración y los centros también deben garantizar protocolos, recursos, coordinación y condiciones de trabajo. La responsabilidad compartida no puede convertirse en una forma de diluir las obligaciones institucionales.

V. ¿QUÉ EXIGIMOS? DECÁLOGO DE MEDIDAS SINDICALES

1. **Protocolos** claros y accesibles ante agresiones, amenazas e intimidación, con responsables identificados, vías de comunicación y plazos de actuación.
2. **Acompañamiento a las personas afectadas**: información sobre sus derechos, apoyo institucional, atención sanitaria o psicológica cuando proceda y seguimiento posterior.
3. **Evaluación de riesgos laborales**, incluidos los psicosociales y los relacionados con violencia ejercida por terceros, con participación de la representación legal del personal.
4. **Investigación de incidentes**, respetando la confidencialidad, para identificar patrones y orientar medidas preventivas sin convertir la recogida de datos en una herramienta de estigmatización.

5. **Planificación preventiva** con responsables, calendario, recursos e indicadores de evaluación; revisar las medidas cuando resulten insuficientes.
6. **Plantillas y apoyos adecuados**: orientación educativa, atención a la diversidad, profesionales especializados y tiempos efectivos de coordinación.
7. **Formación dentro del horario laboral sobre prevención** de la violencia, desescalada, actuación ante amenazas, derechos laborales, abordaje de discursos de odio y pedagogía antifascista.
8. **Normas claras y consecuencias proporcionadas**, acordadas y consensuadas con alumnado, con protección inmediata ante riesgos y garantías para todas las personas implicadas.
9. **Participación sindical y negociación colectiva**: incluir la violencia externa, los riesgos psicosociales y los protocolos de actuación en los espacios de salud laboral y negociación que correspondan.
10. **Evaluación periódica** de las medidas y rendición de cuentas de la Administración: qué se ha hecho, qué recursos se han asignado, qué problemas persisten y qué cambios se adoptarán.

VI. HERRAMIENTAS PARA LA ACCIÓN SINDICAL EN EL CENTRO

Ante una agresión o amenaza

- Priorizar la seguridad inmediata y solicitar ayuda o servicios de emergencia si existe peligro.
- Informar por los cauces establecidos y activar el protocolo aplicable; no dejar el incidente únicamente en una conversación informal.
- Registrar los hechos de forma objetiva: fecha, lugar, descripción, personas presentes y actuaciones realizadas, evitando difundir datos personales innecesarios.
- Solicitar que se valore el riesgo, se adopten medidas de protección y se informe a la persona afectada sobre los pasos siguientes.
- Contactar con la representación sindical y de prevención de riesgos laborales para recibir orientación sobre los procedimientos y derechos aplicables.
- Comprobar que el centro y la Administración hacen seguimiento y revisan las medidas para prevenir la repetición.

En la negociación con la Administración

- Solicitar los protocolos vigentes, los criterios de activación y los datos agregados disponibles sobre incidentes, evitando cifras sin contexto.
- Exigir evaluaciones de riesgos y planificación preventiva, con responsables, plazos y recursos asignados.
- Proponer un procedimiento común para comunicar incidentes, acompañar a las personas afectadas y evaluar las respuestas.
- Reclamar formación y coordinación dentro del horario laboral, no como una carga añadida individual.
- Revisar las medidas acordadas en los órganos de salud laboral y negociación correspondientes, dejando constancia de compromisos y plazos.

VII. MARCO LABORAL Y RESPONSABILIDADES

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, establece el marco general de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) considera la violencia en el trabajo un riesgo que debe identificarse y eliminarse cuando sea posible; si no lo fuera, debe evaluarse y corregirse mediante medidas preventivas y reactivas. Sus orientaciones incluyen también la necesidad de intervenir sobre factores de riesgo psicosocial.

Las directrices europeas conjuntas ETUCE–EFEE de 2025 sobre prevención de riesgos psicosociales en educación constituyen una herramienta específicamente sectorial para empleadores y sindicatos. Recomiendan integrar la prevención en la práctica cotidiana de salud laboral y en el diálogo social.

Por tanto, la **reivindicación sindical no debe limitarse a pedir más sanciones o expresar preocupación. Debe exigir evaluación, prevención, recursos, participación, seguimiento y rendición de cuentas**. Las medidas concretas deben adaptarse a la normativa aplicable y a los protocolos vigentes en cada territorio.

VIII. CONCLUSIÓN: NI DESPROTECCIÓN NI AUTORITARISMO

La preocupación del profesorado merece respuestas reales. Ningún docente debe afrontar solo una agresión, una amenaza o una situación de intimidación. La Administración debe garantizar prevención, protocolos eficaces, acompañamiento y condiciones de trabajo seguras.

Pero **no debemos permitir que ese malestar se utilice para enfrentar al profesorado con el alumnado o para justificar que el miedo y el castigo se conviertan en el principio organizador de la escuela**. Una política democrática exige firmeza ante la violencia y, al mismo tiempo, prevención, derechos, participación y responsabilidad colectiva.

LA SEGURIDAD NO CONSISTE EN QUE NADIE SE ATREVA A HABLAR.
CONSISTE EN QUE NADIE TENGA QUE TRABAJAR, APRENDER O CONVIVIR BAJO AMENAZA.

Frente al miedo, protección. Frente a la violencia, prevención y responsabilidad. Frente al aislamiento, organización colectiva. Frente al autoritarismo, autoridad pedagógica democrática.

PROTEGER AL PROFESORADO · GARANTIZAR DERECHOS · CONSTRUIR COMUNIDAD

IX. MÁS INFORMACIÓN Y MATERIALES PARA TRABAJAR EN LOS CENTROS

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). «Violencia en el trabajo».
Orientaciones oficiales sobre definición de violencia laboral, identificación del riesgo y medidas preventivas y reactivas.

https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/violencia-en-el-trabajo

INSST. «Riesgos psicosociales».
Marco de prevención para evaluar condiciones organizativas y planificar intervenciones sobre factores de riesgo psicosocial.

https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales

ETUCE y EFEE (2025). Joint European Guidelines on Preventing Psychosocial Risks in Education.
Directrices europeas dirigidas a sindicatos y empleadores educativos. La página incluye versiones lingüísticas y acceso al documento.

https://www.csee-etuce.org/en/item/4462:joint-european-guidelines-on-preventing-psychosocial-risks-in-education-2025

ETUCE / Education International. Recursos sobre bienestar y prevención de riesgos psicosociales.
Recopilación sectorial sobre bienestar del personal educativo y directrices europeas de 2025.

https://www.ei-ie.org/en/wellbeing

OMS, UNESCO y UNICEF (2019). School-based violence prevention: a practical handbook.

Manual práctico para integrar la prevención de la violencia en las actividades habituales de los centros y la colaboración con familias y comunidad. Disponible para descarga en la página de la OMS.

https://www.who.int/publications/i/item/school-based-violence-prevention-a-practical-handbook

UNICEF España. Herramientas de protección de la infancia.
Kit práctico para diseñar estrategias de protección y bienestar en centros educativos; aborda prevención, detección, evaluación de riesgos y gestión de casos.

https://www.unicef.es/educa/biblioteca/manual-herramientas-proteccion-centros-educativos

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
Normativa estatal básica sobre derechos de protección, deber de prevención y participación en materia de seguridad y salud laboral. Consultar el texto consolidado oficial.

https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
Marco reglamentario de referencia para la organización de la prevención de riesgos laborales.

https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853

Criterios de uso y cautelas

- Revisar los protocolos vigentes de la Generalitat de Catalunya y los procedimientos de CCOO aplicables a cada colectivo y etapa educativa.
- No utilizar cifras de prevalencia sin indicar fuente, fecha, territorio, población consultada, definición de violencia y metodología.
- Las prácticas restaurativas y la mediación pueden complementar la respuesta en determinados casos, pero no sustituyen la protección inmediata, la atención a la persona afectada ni los procedimientos formales cuando existen amenazas o agresiones graves.
- Este argumentario es una herramienta sindical y pedagógica; no sustituye el asesoramiento jurídico ni los protocolos oficiales de actuación.

Documento de trabajo · Octubre de 2026