RISCOS LABORAIS E A SÚA PREVENCIÓN NO SECTOR EDUCATIVO E DOCENTE

Co financiamento de:

CEG
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

cel
Confederación de Empresarios de Lugo

XUNTA DE GALICIA

Índice

1.- Introdución 1

2.- Identificación de riscos no persoal docente 3

2.1.-Riscos relacionados coa seguridade 3

2.2.- Riscos hixiénicos 4

2.3.- Riscos ergonómicos 5

2.4- Riscos psicosociais 7

3.- Integración da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais 12

4.- Riscos por situación de embarazo e lactancia 14

5.- Medidas preventivas 15

6.- Bibliografía 18

Depósito Legal: LU 161-2023
Editor: Confederación de Empresarios de Lugo (CEL)

1 - Introducción

Podemos entender risco laboral coma o conxunto de perigos existentes nunha profesión, tarefa ou posto, así como no entorno ou lugar de traballo susceptible de orixinar accidentes ou calquera tipo de situación que poida provocar algún problema ou dano á saúde (tanto física como psicolóxica) da persoa traballadora. A correcta xestión dese tipo de riscos no seo de calquera empresa, entidade ou organización é unha obriga legalmente establecida, e debe concretarse nun **sistema que asegure unha correcta prevención dos riscos laborais**.

Obviamente, o ámbito educativo non supón unha excepción. Aínda que se pode ter a impresión equivocada de que os riscos laborais neste sector son mínimos, sobre todo se o comparamos coas actividades levadas a cabo noutras profesións onde o traballo é máis físico (por exemplo o sector da construción), existen numerosos riscos para a saúde do persoal docente, que terán que ser coñecidos, previdos e tratados. É preciso destacar tamén que **se trata dun sector moi feminizado** (segundo os datos do Ministerio de Educación o 66,5% do profesorado son mulleres), polo que haberá que ter en conta a cuestión do xénero á hora de identificar e avaliar correctamente os riscos aos que están sometidas as traballadoras.

Normalmente o sector da educación é un dos ámbitos profesionais onde menos conciencia se ten da existencia de riscos. Unha gran parte do persoal docente descoñece o contido da Lei 31/1995 sobre Prevención de Riscos Laborais, e sobre todo, que dita normativa lles afecta.

En moitas ocasións non se realizan controis médicos xeneralizados, nin iniciais, nin periódicos. A formación nesta materia soe ser bastante escasa ou inexistente, polo que **o primeiro paso terá que ser unha maior toma de conciencia na cultura preventiva** nos diferentes centros educativos e no persoal docente.

Este documento pretende ser unha guía para informar sobre os distintos perigos e axudar a realizar as diferentes tarefas baixo unhas condicións de seguridade que impidan a aparición de accidentes ou enfermidades profesionais no sector educativo.

2 - Identificación de riscos no persoal docente

Se clasificamos os riscos relacionados coa práctica docente en función do axente que os provoca poderiamos diferencialos en:

- **Riscos de seguridade.**
- **Riscos hixiénicos.**
- **Riscos ergonómicos.**
- **Riscos psicosociais.**

2.1 - Riscos relacionados coa seguridade

Son os riscos relacionados coa probabilidade de que se materialice un accidente de traballo con consecuencias físicas. Non son especialmente característicos do sector educativo, nin ocupan normalmente unha posición de relevancia, pero non por iso debemos deixar de mencionalos. Podemos incluír neste apartado:

Caídas motivadas por chans esvaradíos, existencia de obstáculos en vías de tránsito, mal estado de escaleiras ou existencia de desniveis no centro de traballo

Golpes ou caída de obxectos. Por almacenamento inadecuado en andeis, golpes contra elementos estruturais, mobiliario, etc...

Golpes ou cortes producidos por ferramentas, sobre todo en talleres de tecnoloxía ou de índole similar.

Contactos eléctricos, Derivados da utilización de equipamento para a impartición de clases, conexións e enchufes en mal estado ou deficiencias na instalación eléctrica.

Agresións físicas, por parte do propio alumnado ou dos seus proxenitores. A día de hoxe trátase aínda dun risco moi residual, pero por desgraza estamos a falar de situacións que co paso dos anos van adquirindo maior relevancia.

Accidentes in itinere. Ao ir ou voltar do traballo. Incluímos tamén aquí os derivados dos desprazamentos entre centros no caso dos docentes que levan cabo esta actividade. Obviamente o risco será moito maior cantos máis desprazamentos se fagan ou maior sexa a duración da viaxe (en moitos casos os domicilios dos docentes están lonxe do centro educativo)

2.2 - Riscos hixiénicos

Son os riscos relacionados coa exposición a axentes físicos, químicos e biolóxicos no ambiente no que se desenvolve o traballo.

Axentes físicos, aínda que podería encaixar tamén noutro apartado, é necesario facer unha mención explícita á **disfonía como enfermidade profesional moi característica neste sector**. Trátase dunha perda do timbre normal da voz por trastorno funcional ou orgánico da larinxe. É moi habitual no persoal docente sufrir disfonías. Falar por riba do alumnado de xeito constante ademais de non facer pausas son algunhas das causas. Os síntomas máis claros son a rouquén constante, descontrol do ton de voz, aclaramento da gorxa, dores durante o uso vogal, etc...

Outros riscos relacionados cos axentes físicos poderían ser a contaminación acústica producida por un balbordo constante na aula ou o xerado en talleres de formación profesional, por exemplo. As malas condicións termohigrométricas que ás veces existen nas aulas dos centros educativos, así coma os cambios de temperatura ao cambiar constantemente de estancias poden tamén ser desencadeantes de catarros ou infeccións.

Axentes químicos. Neste apartado habería que destacar, pola súa frecuencia, as enfermidades respiratorias derivadas da inhalación continua de po de xiz. A inhalación constante deste po pode provocar alerxias, intoxicacións e alteracións graves da voz.

Neste tipo de riscos de tipo químico inclúense tamén os presentes nos laboratorios do centro, onde en ocasións manéxanse de xeito inadecuado unha gran variedade de produtos químicos, así como o traballo con pinturas e disolventes na aula de plástica ou no obradoiro de tecnoloxía.

Axentes biolóxicos. Aínda que o persoal docente non se atopa incluído na lista de especial perigosidade de sufrir riscos biolóxicos si que soen darse situacións bastante comúns vinculadas á coexistencia co alumnado en espazos pechados e escasamente ventilados, o que pode provocar enfermidades infecciosas coma gripes ou catarros.

2.3 - Riscos ergonómicos

Os riscos ergonómicos son aqueles que poden dar lugar a trastornos musculoesqueléticos no traballador ou traballadora, derivados de posturas forzadas, aplicación continua de forzas, movementos repetitivos ou manipulación manual de cargas no lugar de traballo.

A **postura** máis utilizada polo persoal docente é de pé ou camiñando con frecuencia, con torsións e flexións do tronco. A necesidade de pasar períodos prolongados na mesma posición xera fatiga postural, así como un gran número e variedade de trastornos musculoesqueléticos, entre os que podemos destacar a ciática, lumbago, trastornos da rexión cervical, trastornos articulares ou escordaduras, no caso sobre todo de docentes de educación física.

Así mesmo, non é raro que o tempo de **permanencia sentado** sexa en posición non ergonómica, o que provoca a falta de períodos de relaxación muscular tan necesarios para reducir a fatiga postural. Esta situación agrávase nos centros TIC onde a mesa informática pode chegar a ser utilizada coma lugar de traballo habitual durante case toda a xornada lectiva.

No que atinxe á **manipulación manual das cargas**, se ben non é unha tarefa tan habitual coma pode ser noutras profesións con requirimentos físicos maiores, si que é certo que pode darse de xeito esporádico no persoal educativo. Existe risco dorsolumbar cando a carga é demasiado pesada, grande, voluminosa ou difícil de suxeitar, cando está en equilibrio inestable ou cando hai que suxeitala afastada do tronco. O risco para a persoa traballadora tamén aumenta cando a manipulación só se poida realizar mediante un movemento de torsión ou flexión do tronco, cando poida provocar un movemento brusco da carga ou cando se realice en posición inestable.

A distinción de xénero é importante neste apartado posto que os límites e condicións de carga varían entre homes e mulleres por cuestións evidentes, polo que é algo que tamén deberá ser tido en conta.

2.4 - Riscos psicosociais

Trátase daquelas condicións laborais nas que se desenvolve a actividade do traballador ou traballadora, e que poden repercutir na súa saúde mental, física ou social, así como na calidade e resultado do propio traballo. O colectivo de docentes **é un dos que presenta maior posibilidade de sufrir patoloxías derivadas dos riscos desta natureza**. Diferenciamos fundamentalmente tres factores desencadeantes (estrés laboral, violencia laboral, insatisfacción laboral).

O **estrés** do persoal docente débese á excesiva activación psicolóxica e física que sofre o profesorado como consecuencia da interacción de estímulos ambientais (clima da aula, relación coas familias, cos persoal do equipo educativo, etc.) e da resposta de cada persoa tendo en conta as súas expectativas, forma de afrontar os conflitos, etc.

Cando se perciben as demandas do medio como excesivas ou ameazantes, o estrés manifestase como unha resposta do organismo que provoca unha fuga de enerxía. Cando é continua acaba levando inevitablemente a situación de **estrés crónico chamada burnout** (síndrome do profesor/a queimado/a).

As consecuencias poden chegar a ser o esgotamento emocional e físico, malestar xeral, insomnio, depresión, ansiedade, trastornos respiratorios, dixestivos, etc... A deshumanización e a falta de realización persoal son outras posibles consecuencias do burnout.

Entre as causas podemos sinalar moitas, pero destacamos entre outras, a escaseza de medios materiais e humanos para ofrecer unha formación adaptada ás características do alumnado, a falta de motivación e interese por parte do alumnado, os problemas de disciplina, a falta de recoñecemento social, de colaboración das familias, de capacitación para afrontar as innovacións educativas, unha relación inadecuada co resto do profesorado ou a necesidade de seguir traballando no propio domicilio ou fora do horario laboral habitual en momentos de altas cargas de traballo .

En canto á **violencia laboral** na aula, xa mencionada no apartado de seguridade (polo que atinxe aos posibles danos físicos) deberá tamén contemplarse na área de riscos psicosociais. Aínda que, polo xeral, non se trata de condutas cun nivel de violencia extrema e maniféstanse habitualmente a través de ataques con consecuencias máis leves, os abusos verbais e ameazas poden implicar, en ocasións, consecuencias psíquicas e sociais graves. Nestes casos o comportamento violento é perpetrado por persoas alleas ao persoal do centro educativo (o alumnado ou os seus proxenitores) polo que constitúe un risco laboral de difícil eliminación ao non ser posible excluír ao alumnado do centro educativo coa mesma facilidade coa que se pode facer coa clientela en calquera establecemento.

A realidade confirma tamén a existencia doutro tipo de violencia psicolóxica a ter en conta, que sería a exercida entre o propio persoal do centro educativo. É o **acoso psicolóxico no traballo** (mobbing), común a outro tipo de sectores e profesións (sector sanitario, por exemplo).

No ensino o mobbing maniféstase a través de comportamentos continuados tan diversos como a asignación sistemática de malos horarios, de grupos de alumnado conflitivos, o control exhaustivo de contidos, a apertura inxustificada de expedientes disciplinarios, a difusión de rumores sobre a persoa ou sobre o seu traballo, o illamento do resto do persoal docente, denegación de permisos, cambios constantes de área, obstáculos á hora de poñer recursos ao seu alcance, desautorizacións, etc...

O **acoso sexual e por razón de xénero, así como calquera trato desfavorable relacionado co embarazo, maternidade, paternidade ou a asunción doutros coidados familiares** considérase discriminatorio e está expresamente prohibido pola Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes e o resto do ordenamento xurídico.

"Os centros educativos deben **promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual, acoso por razón de sexo e acoso por razón de orientación sexual, identidade de xénero e/ou expresión de xénero**, e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e canalizar as queixas ou reclamacións que poidan formular os que foron obxecto del. Para tal efecto, poderán establecerse medidas que deban ser negociadas cos representantes dos traballadores, como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións formativas.

Existe unha normativa ampla e variada que, dende diversos enfoques (laboral, sancionador, penal, disciplinario...), regula as obrigas da empresa en relación coa protección do persoal fronte a estes comportamentos, as súas responsabilidades, así como as sancións. que se aplican ás persoas autoras de tales comportamentos.

O acoso sexual e o acoso por razón de sexo no ámbito laboral non só provoca consecuencias negativas para quen o sofre de primeira man, senón tamén para o resto do persoal e para o propio centro, afectando ao normal funcionamento da entidade, ao clima laboral, á produtividade. , índices de competitividade e rendibilidade, motivación do persoal, grao de rotación, imaxe externa, etc.

De aí, o desenvolvemento dun clima e dun ambiente laboral no que se respecten os dereitos humanos e a dignidade de todas as persoas, así como unha actitude clara e decidida por parte do centro á hora de non tolerar o acoso sexual e de xénero , ademais dun imperativo ético, son elementos imprescindibles para garantir o seu correcto funcionamento.

É difícil facer unha relación dos distintos actos e condutas que poden ser considerados acoso sexual ou acoso por razón de sexo, pero a modo de exemplo e sen que se considere unha relación exclusiva ou limitativa, podemos enumerar **algunhas condutas que, directamente ou en combinación con outros, pode evidenciar a existencia de acoso sexual e de acoso por razón de sexo:**

- Bromas e comentarios sexuais ofensivos sobre o aspecto físico ou a condición sexual da persoa.
- Comentarios sexuais obscenos.
- Preguntas, descricións ou comentarios sobre fantasías sexuais, preferencias e habilidades.
- Formas degradantes ou obscenas de dirixirse á xente. ▪ Difundir rumores sobre a vida sexual das persoas.
- Comunicacións (chamadas telefónicas, correos electrónicos...) de contido sexual e carácter ofensivo.
- Condutas que pretendan humillar á persoa pola súa condición sexual.
- Invitacións ou presións para concertar citas ou encontros sexuais.
- As invitacións, solicitudes ou demandas de favores sexuais cando estean relacionadas, directa ou indirectamente, coa carreira profesional, a mellora das condicións laborais ou a conservación do posto de traballo.

- Invitacións persistentes para participar en actividades sociais ou recreativas, aínda que a persoa que as recibe deixou claro que son non desexadas
- Uso de imaxes, gráficos, viñetas, fotografías ou debuxos de contido sexualmente explícito ou suxestivo.
- Xestos obscenos, asubíos, xestos ou miradas descaradas.
- Cartas, notas ou correos electrónicos ofensivos con contido sexual.
- Condutas que pretendan humillar ou humillar ao traballador pola súa condición sexual.
- Uso do humor sexista, transfóbico ou interfóbico.

- Ridiculizar e menosprezar as capacidades, habilidades e potencial intelectual das mulleres.
- Realizar as condutas anteriores con persoas lesbianas, gais, transexuais ou bisexuais.
- Valorar o traballo das persoas con desprezo, de forma inxusta ou tendenciosa, en función do seu sexo ou inclinación sexual.
- Asignación de tarefas ou postos de traballo por debaixo da capacidade ou competencias profesionais da persoa.
- Trato desfavorable por embarazo ou maternidade.
- Ignorar, excluír ou infravalorar as achegas, comentarios ou accións realizadas por mulleres.
- Contacto físico deliberado e non solicitado (beliscar, tocar, masaxes non desexadas...) ou achegamento físico excesivo ou innecesario.
- Acurralar ou buscar deliberadamente estar só coa persoa innecesariamente.
- Tocar intencionalmente ou "accidentalmente" os órganos sexuais.

Xa por último, no apartado de riscos psicosociais, non se pode esquecer a **insatisfacción laboral**, derivado de múltiples causas, como poderían ser as dificultades nas posibilidades de promoción, os conflitos xa comentados anteriormente xeradores dun mal ambiente no traballo, a inestabilidade laboral, a dificultade para adaptarse a condicións laborais moitas veces cambiantes ou as propias circunstancias persoais e familiares derivadas da necesidade, en moitas ocasións, de grandes desprazamentos que dificultan a conciliación.

3 - Integración da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais

Resulta imprescindible ter en conta a perspectiva de xénero en cada unha das etapas de implantación do sistema de prevención dentro dos centros docentes, dando importancia á consulta e participación das persoas traballadoras de sexo feminino e adoptando medidas de actuación tanto técnicas como organizativas atendendo a aspectos do traballo que poden influír de maneira diferenciada.

Teranse en conta aspectos como a maternidade e lactancia, a violencia sexual, a dobre presenza, teito de cristal, condicións antropométricas, etc. á hora de avaliar os riscos existentes nos postos de traballo dende una perspectiva de xénero.

Os centros educativos forman parte do tecido social e, polo tanto, non están exentos da reprodución de roles, estereotipos e ideoloxías de xénero nos distintos ámbitos da súa actividade. Podemos observar o impacto do xénero no ámbito académico en varios aspectos:

- A segregación horizontal e vertical das responsabilidades académicas e de xestión.
- A infrarrepresentación das mulleres nas categorías máis altas da carreira académica.
- A dificultade de recoñecer o liderado feminino e experto.
- A invisibilidade das mulleres e as súas contribucións ao currículo educativo.

A perspectiva de xénero mellora a calidade do ensino e a relevancia social dos coñecementos, tecnoloxías e innovacións producidas. É fundamental a información e formación das persoas traballadoras neste censo.

Adoptar ou incluír a perspectiva de xénero supón levar a cabo accións para modificar a concepción sexista e androcéntrica e restablecela sobre supostos igualitarios.

O ensino sensible ao xénero tamén debe partir dunha mirada interseccional, o que implica ter en conta non só o xénero, senón tamén a multiplicidade de características que afectan ás persoas e que inflúen en situacións de desigualdade, como o sexo, a clase, a etnia, as diferentes capacidades, a orientación sexual e a identidade de xénero, entre moitos outros.

4 - Riscos por situación de embarazo e lactancia

A normativa vixente protexe a situación dos riscos durante o embarazo, o parto recente ou a lactancia. Así mesmo, recolle a obriga de ter en conta os riscos laborais derivados desa situación, polo que todos os riscos expostos anteriormente deberán terse en conta nunha avaliación específica que reflexe a repercusión que poida ter a condición de embarazo ou de lactancia.

Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible afectación do embarazo das mencionadas traballadoras, levaranse a cabo, sempre que sexa posible, as medidas necesarias para evitar a exposición ao devandito risco, mediante unha adaptación das condicións ou do tempo de traballo. Se o cambio non fose técnica ou obxectivamente posible, ou non fose razoablemente requirido por razóns xustificadas, a traballadora afectada poderá ser colocada en excedencia remunerada polo período necesario para protexer a súa seguridade ou saúde e mentres persiste a posibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible coa súa condición.

5 - Medidas preventivas

A correcta xestión preventiva no centro educativo ten que pasar por unha adecuada avaliación de riscos que concrete e valore os perigos expostos anteriormente. Non tódolos centros, postos de traballo ou aulas son iguais, polo que a avaliación de riscos constitúe a principal ferramenta para poder establecer as medidas preventivas ou correctoras á hora de eliminar ou reducir os riscos laborais.

Con carácter xeral pódense establecer algunhas actuacións, pautas ou recomendacións tanto para o persoal como para as persoas encargadas de xestionar o centro educativo:

✓ Manter, na medida do posible a **orde e a limpeza na aula e nas zonas de tránsito**, evitando a presencia de obxectos e vixiando o correcto almacenamento en andeis e armarios. Pechar caixóns e portas de mobles despois de empregalos. Tentar implicar ao nestes cometidos.

✓ **Revisar o estado da instalación eléctrica**.
Non manipular nus, enchufes sobrecargados, ou os eléctricos mollados ou coas mans molladas.

✓ **Non circular demasiado rápido por escaleiras fixas** nin levando obxectos que están deseñados para iso ou non cumpren as condicións de estabilidade.

✓ **Respectar as normas de circulación** nos desprazamentos con vehículo ou a pé. Levar a cabo as operacións de mantemento periódicas (pneumáticos, aceite....) e as inspeccións técnicas regulamentarias no vehículo, en caso de empregar o transporte individual (valorar como preferente o uso do transporte colectivo). Na medida do posible evitar zonas con alto índice de sinistralidade na ruta escollida.

✓ **Beber moita auga** durante e despois de usar a voz. Falar lentamente e evitar usar a voz para chamar a atención. O silencio, os xestos ou os cambios de entoación poden ser recursos que axuden a recuperar o ambiente de traballo sen forzar a voz. Pode tamén ser recomendable a formación en técnicas vogais que contribúan a evitar a disfonía, ademais de procurar manter unha boa hixiene bucal e respectar os tempos de descanso.

✓ **Reducir a utilización do xiz** mediante o uso de elementos alternativos ou antialérxicos. Nestes casos, borrar o encerado cara abaixo e se é posible en húmido

✓ **Favorecer a ventilación na aula** e manter hábitos saudables (alimentación, exercicio, horas de sono...) para a prevención de catarros ou gripes.

✓ **Coñecer os produtos químicos** cos que se traballa nos laboratorios consultando previamente a ficha de seguridade correspondente.

✓ Tentar **alternar o tempo de pe con tempos sentado/a**. Se se precisa ou se ten por costume estar de pe moito tempo pode ser aconsellable manter un pé elevado apoiándoo nun repousapés e alternar un pé tras outro, e deste xeito reducir a tensión muscular necesaria para manter o equilibrio. Cambiar de posición con frecuencia. En situacións de estar sentado/a manter unha hixiene postural correcta.

✓ **Non manipular cargas** por riba do peso recomendado e seguir as regras de manipulación manual, mantendo as costas rectas en todo momento.

✓ As medidas preventivas orientadas aos **riscos psicosociais** pasan por tres ámbitos de actuación (organizativos, interpersoais e individuais)

- **Organizativas:** Avaliar os riscos psicosociais asociados ao traballo, descentralizar a toma de decisións, establecer liñas claras de autoridade e responsabilidade, promover a flexibilidade horaria, mellorar a comunicación e participación das persoas traballadoras e promover políticas de promoción.
- **Interpersoal:** Fortalecemento dos lazos sociais entre persoas traballadoras, creación de grupos de apoio, formación de habilidades sociais ou promoción de dinámicas de grupo.
- **Individual:** Realización de orientación profesional no inicio do traballo, fomentando a diversificación de tarefas e a reciclaxe, protexendo á persoa de situacións estresantes e formando no manexo da ansiedade e do estrés; así como na xestión da distancia emocional.

✓ Ademais son fundamentais a elaboracións e implantación de **protocolos fronte ás situacións de acoso**, tanto de orixe interna (entre o propio persoal) como externa (do alumnado ou das familias cara o persoal docente). Os protocolos deben incorporar prácticas coma o ciber acoso en todas as manifestacións (laboral, moral, sexual....)

✓ A realización de **recoñecementos médicos** periódicos por parte do persoal pode permitir vixiar o seu estado de saúde e, chegado o caso, actuar no ámbito laboral coa antelación suficiente para prever o agravamento dos posibles danos.

✓ Fomentar **hábitos de vida saudable**.

✓ A **perspectiva de xénero** na xestión preventiva como obxectivo inmediato nas políticas preventivas dos centros

✓ Por último, pero non por iso menos importante, débese considerar a **formación do persoal** como unha ferramenta non só de concienciación, senón de información práctica para integrar hábitos e costumes que permitan preservar a saúde do persoal educativo. Ademais a formación en áreas específicas facilitará unha mellora nas condicións de traballo e contribuirá a unha mellora do benestar psíquico e emocional.

Bibliografía

– LEY 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales

– Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

– Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

– Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

– INSST Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales

– INSST Buenas prácticas en gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo

– INSST NTP 857 Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales

– INSST NTP 574 Estrés en el colectivo docente

– Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC “Prevención de riesgos laborales en educación”

– CCOO “Guía para a mellorar a saúde mental da comunidade educativa”

– Caldas Blanco Mª Eugenia. Ministerio de educación, cultura y deporte. “Prevención de riesgos laborales en el sector docente”

– Burgos García, A. Revista de Educación, 361 “Prevención de riesgos laborales en los centros educativos: análisis de los sistemas de formación”

"Promover unha boa cultura preventiva nos centros educativos é fundamental para conseguir garantir un entorno seguro e saudable"

Co financiamento de:

CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

cel Confederación de Empresarios de Lugo

XUNTA DE GALICIA