

Fundación Laboral de la Construcción.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA EN LOS CENTROS DE FORMACIÓN.



fundacionlaboral.org

REVISIÓN	ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Cargo:	Director de Formación y Empleo	Director de Organización, RRHH y Control	Director General
Nombre:	Javier González López	Ignacio Cano Torollo	Julio Gil Iglesias
1	Firma:  Fecha: 18/11/2025	Firma:  Fecha: 18/11/2025	Firma:  Fecha: 18/11/2025

CONTROL DE MODIFICACIONES

REVISION	FECHA	MODIFICACIONES EFECTUADAS
Revisión 0	5/02/2025	Revisión inicial
Revisión 1	18/11/2025	Sobre la base de revisión inicial, se concreta, en colaboración con todas las partes intervinientes, el protocolo interno para la Prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia en los centros de formación, con el objeto principal de obtener el respaldo de los órganos de gobierno de la FLC y, consecuentemente, dar cumplimiento a lo establecido en la LOPIVI.

03

1. Contexto

06

2. Objetivo

06

3. Ámbito

06

4. Medidas

12

5. Prevención

15

6. Identificación

16

7. Detección

16

8. Seguimiento

18

Anexos

Anexo I. Cartel normas convivencia

Anexo II. Datos de Registro de Incidencias – Protocolo LOPIVI

1. Contexto

Antecedentes

La Fundación Laboral de la Construcción cuenta con 52 centros de formación distribuidos por todo el territorio nacional, que acogen en sus instalaciones alumnado muy diverso como jóvenes, migrantes con diferentes confesiones religiosas, mujeres, personas en riesgo de exclusión, etc. Esta diversidad en cuanto a la gestión operativa de los centros y la composición de su alumnado ha generado un desarrollo heterogéneo en cuanto a la concurrencia de distintos conflictos y, especialmente en cuanto a la adaptación a la Ley Orgánica 8/2021 de Protección Integral a la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia (LOPVI), de cumplimiento para todos los centros de formación con alumnos/as menores de edad.

En estos años, no todos los centros han acogido a menores de edad de forma continuada. Aquellos que sí han participado en programas de empleo juvenil o formación para menores de 18 años han ido implementando medidas de protección y adaptación de forma progresiva y reactiva, en función de los proyectos o necesidades locales, y no en base a un modelo normativo común y homogéneo.

Ante este contexto resulta necesario contar con un protocolo interno que dé cumplimiento al actual marco normativo a la vez que facilite la gestión de la diversidad a los equipos docentes y refuerce la convivencia y cohesión del alumnado de la Fundación Laboral de la Construcción, con un impacto directo en el ambiente laboral y la productividad del sector de la construcción.

Evolución institucional y nuevas necesidades

Tal y como se ha apuntado, en los últimos años, el perfil del alumnado en la Fundación Laboral de la Construcción ha experimentado una transformación notable, caracterizada por una creciente diversidad en sus características, necesidades y condicionantes. Esta evolución ha dado lugar a **entornos formativos más heterogéneos y complejos, lo que exige nuevos enfoques de gestión que garanticen la equidad, la seguridad, la convivencia y el respeto mutuo.**

Esta diversidad se acentúa debido a aspectos sociales clave como:

- **Mayor incorporación de mujeres** en itinerarios tradicionalmente masculinizados, rompiendo barreras de género y fomentando la igualdad de oportunidades.
- **Aumento del número de personas migrantes** en situación de vulnerabilidad o arraigo formativo, que requieren apoyos específicos para su integración académica y profesional.
- **Ampliación de la diversidad lingüística, religiosa y cultural**, derivada del origen variado de las personas migrantes, lo que plantea la necesidad de herramientas para la comunicación y la mediación intercultural.
- **Participación de jóvenes en riesgo de exclusión** o con itinerarios formativos discontinuos, que demandan estrategias adaptadas para reforzar su permanencia y éxito en la formación.
- **Mayor diversidad de las formas de expresión** de la identidad individual.

Este escenario, lejos de ser un obstáculo, representa una **oportunidad** para enriquecer los procesos formativos y mejorar la cohesión social, siempre que los equipos docentes y de gestión formativa cuenten **con herramientas, metodologías y competencias adecuadas** para gestionar la diversidad. Formar a estos equipos en enfoques inclusivos, **protocolos de equidad, mediación intercultural y estrategias de apoyo** individualizado se convierte en una condición indispensable para garantizar que la diversidad se traduzca en valor añadido y no en desigualdad.

El fomento de **espacios de aprendizaje inclusivos, protectores y basados en el respeto mutuo**, con el fin de integrar social y sectorialmente a personas que han desarrollado competencias técnicas y transversales imprescindibles para la buena convivencia se traduce en una oportunidad para captar talento y mejorar la productividad de las plantillas:

1. **Grupos diversos generan más ideas y soluciones** al tener perspectivas y experiencias distintas.
2. La diversidad en el aula fomenta el **aprendizaje colaborativo**, donde personas con diferentes bagajes culturales, edades y trayectorias profesionales enriquecen la resolución de problemas.
3. Ampliar el perfil del alumnado **incrementa la base potencial de futuros trabajadores/as** para un sector que enfrenta déficit de mano de obra cualificada.

4. Aulas más diversas **rompen estereotipos** y proyectan la construcción como una opción profesional viable para grupos que tradicionalmente no se han visto representados.
5. La presencia de personas con diferentes capacidades, edades o contextos culturales **estimula la tolerancia, el respeto y la empatía**, habilidades blandas cada vez más demandadas en entornos laborales colaborativos.
6. Se crean entornos más inclusivos que favorecen la **mejora de la imagen social del sector** y la cohesión social.

En este contexto y con estas necesidades y potencial, se hace imprescindible llevar a cabo la implantación de un **protocolo común con base en la LOPIVI**:

- La LOPIVI impone deberes de prevención y protección que afectan a todas las entidades que desarrollan formación con menores, incluso de forma ocasional. Es una **obligación legal transversal**.
- Un protocolo común proporciona criterios claros de actuación, minimiza riesgos legales y garantiza un estándar de calidad y protección. **Aporta seguridad jurídica e institucional**.
- Todos los menores, sin importar el centro en el que se formen, deben contar con el mismo nivel de protección. Pero en definitiva se **promueve una igualdad de trato y de oportunidades** en los entornos formativos de la Fundación.
- La LOPIVI es una ley eminentemente preventiva. Disponer de una estructura común permite actuar antes de que se produzcan situaciones de riesgo o violencia. **Se promueve la prevención y anticipación de posibles conflictos**.
- El protocolo refuerza el compromiso de la Fundación con la equidad, la convivencia y el cumplimiento ético. **Refuerza la identidad institucional**.
- El marco común facilita la adaptación territorial desde unos mínimos compartidos.

2. Objetivo

Establecer un **marco de actuación homogéneo** para prevenir, detectar y actuar ante cualquier forma de violencia, con especial foco en el alumnado menor de edad, en el ámbito formativo de los centros de la Fundación Laboral de la Construcción, con el objeto de ser capaces de gestionar un posible conflicto y dar cumplimiento a lo estipulado en la Ley Orgánica 8/2021 de Protección Integral a la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia – LOPIVI.

3. Ámbito de aplicación

Este protocolo es de obligado cumplimiento en todos los centros de formación de la Fundación Laboral de la Construcción, bajo el amparo del siguiente marco normativo:

- Ley Orgánica 8/2021
- LOE/LOMLOE
- Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales
- Legislación autonómica vigente

4. Medidas para la prevención

Este protocolo tiene como objetivo la prevención de conflictos y gestión de grupos de alta complejidad en toda forma y expresión de:

- Discriminación por cualquier razón
- Acoso escolar

- Ciberacoso
- Violencia institucional o negligencia
- Abuso y agresión sexual
- Violencia de género
- Suicidio y autolesión
- Violencia familiar

Las medidas para la implementación de la LOPIVI en centros de formación del sector de la construcción se organizan en 3 niveles diferenciados según su contexto de activación e intensidad.

Grado 1. Medidas para conflictos latentes

Activación:

Se aplican de forma preventiva o en casos puntuales de conflictos latentes o de baja intensidad observados por el docente, sin expresiones públicas de violencia física, material u oral. Son conflictos o coacciones que se puedan manifestar de forma velada, por medios físicos o virtuales, por motivo de raza, género, sexo, idioma u otros factores de diversidad. Son apropiadas en grupos con alta diversidad o cuando se detectan indicios leves de tensión interpersonal entre dos individuos o agrupaciones, o cuando se producen atentados contra la propiedad personal desconociéndose los responsables.

Objetivo:

Favorecer un clima de respeto, prevenir la escalada de conflictos y promover la cohesión grupal.

Tipo de medidas (escala de menor a mayor intensidad):

1. Observación sistemática por parte del personal docente para identificar actitudes, comportamientos o dinámicas de exclusión.
2. Consultas individuales esporádicas con las partes implicadas para conocer percepciones y prevenir tensiones.
3. Sesiones individuales de refuerzo de competencias transversales (empatía, comunicación, resolución pacífica de conflictos).
4. Actividades desestructuradas (dinámicas deportivas, lúdicas o creativas) para fomentar la cooperación y el diálogo.

5. Ejercicios grupales guiados que promuevan el trabajo colaborativo y el conocimiento mutuo.

Actores intervinientes y responsabilidades:

Docente y/o orientador/a profesional: detectan y observan el conflicto, inician las medidas preventivas correspondientes, realizan seguimiento y registro básico si es necesario.

Grado 2. Medidas para conflictos abiertos

Activación:

Se ponen en marcha ante la constatación de una agresión verbal personal o a través de medios digitales, grave deterioro o detración de pertenencias personales o agresión física de poco contacto. En definitiva, se activan ante una tensión individual o grupal clara y evidente que afecta al clima del aula o del centro.

Objetivo:

Abordar el conflicto de forma directa, restaurar la convivencia y evitar su repetición.

a) Medidas grupales (escala de menor a mayor intensidad):

1. Sesión grupal de refuerzo del trabajo en equipo centrada en la empatía, la cooperación y la tolerancia.
2. Dinámicas de cohesión grupal con actividades prácticas relacionadas con el oficio para reforzar la colaboración.
3. Debate o reflexión guiada sobre convivencia, respeto y diversidad, con normas consensuadas.

b) Medidas individuales (escala de menor a mayor intensidad):

1. Tutoría individual para analizar el origen del conflicto y proponer compromisos de cambio de conducta.
2. Sesión de mediación entre las partes implicadas, facilitada por personal formado en resolución de conflictos.
3. Comunicación formal de consecuencias en caso de reincidencia, con registro documental en el expediente.

Actores intervinientes y responsabilidades:

- Docente y/o orientador/a profesional: detectan el conflicto, recogen evidencias y las registran.
- Coordinador/a de formación, responsable de centro de formación o gerente: reciben la notificación, valoran la propuesta de medidas, aprueban su aplicación y supervisan la ejecución.
- Docente y/o orientador/a profesional: ejecutan las medidas aprobadas y realizan seguimiento.

Grado 3. Medidas para conflictos de alta intensidad

Activación:

Aplicables en caso de agresión física o verbal grave, dentro o fuera del centro, que afecte directamente a la seguridad, integridad física o emocional de las personas implicadas.

Objetivo:

Proteger de forma inmediata a las personas, restablecer la seguridad y dar cumplimiento a la normativa vigente.

Tipo de medidas (orden de actuación):

1. Separación inmediata de las partes implicadas para evitar la continuidad del incidente.
2. Atención y asistencia a la persona agredida si fuera necesario.
3. Documentación detallada de los hechos, con testimonios y evidencias.
4. Notificación a tutores/as legales (en el caso de alumnado menor de edad) y, en su caso, a la autoridad educativa si se trata de Formación Profesional.
5. Reunión urgente del equipo docente y directivo para la valoración del caso y definición de medidas.
6. Aplicación de medidas disciplinarias, incluyendo la posible expulsión temporal o definitiva, conforme a la normativa del centro y a la legislación vigente.

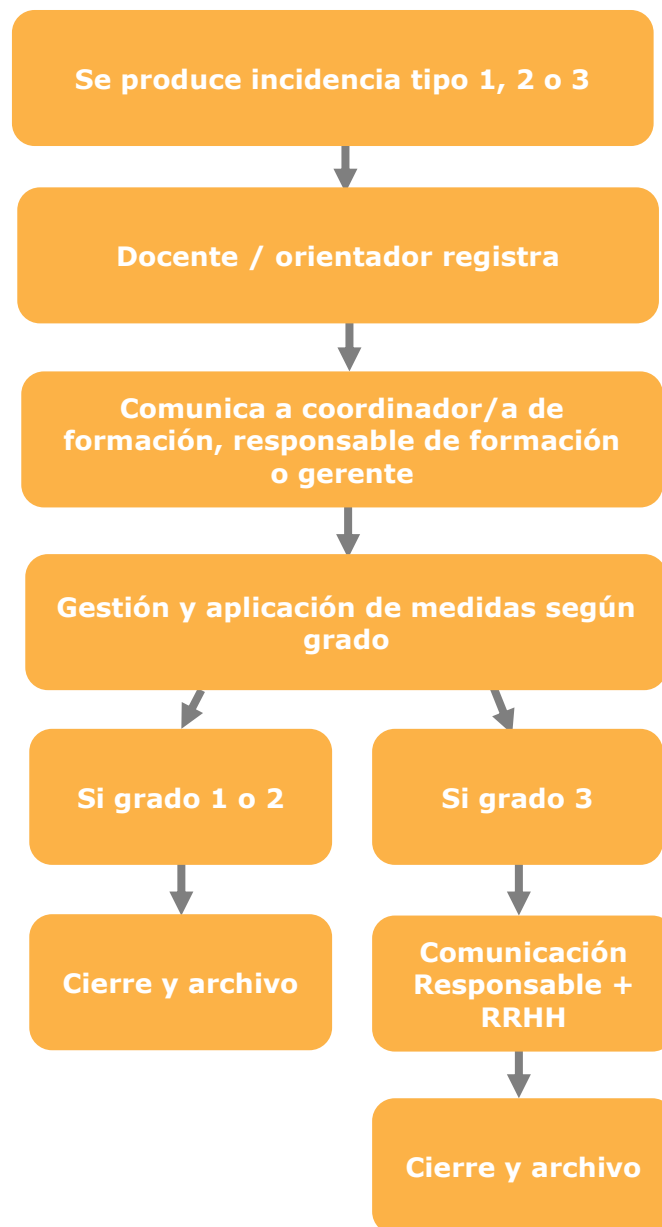
Actores intervinientes y responsabilidades:

- Docente y/o orientador/a profesional: intervienen de forma inmediata para separar a las partes y garantizar la seguridad.
- Coordinador/a de formación, responsable de centro o gerente: lideran la reunión de valoración y toman decisiones estratégicas.
- Docente y/o orientador/a profesional y coordinación/directiva: elaboran acta de reunión, notifican a las áreas de la FLC concernientes y ejecutan o supervisan las medidas disciplinarias correspondientes.

Cuadro resumen:

MEDIDAS PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS EN EL ENTORNO FORMATIVO DE ACUERDO CON LA LOPIVI			
GRADO	ACTIVACIÓN	TIPO DE MEDIDAS	ACTORES Y RESPONSABILIDADES
Grado 1 – Conflictos latentes	Prevención o conflictos latentes de baja intensidad observados por el docente, sin violencia física, material o verbal pública.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Observación sistemática por el docente. 2. Consultas individuales esporádicas. 3. Sesiones individuales de competencias transversales. 4. Actividades desestructuradas para fomentar cooperación. 5. Ejercicios grupales guiados para trabajo colaborativo. 	Docente y/o orientador/a profesional detectan y observan el conflicto, inician medidas preventivas y realizan seguimiento.
Grado 2 – Conflictos abiertos	Agresión verbal o digital, deterioro de pertenencias o agresión física de bajo contacto; tensión clara que afecta al clima del aula o centro.	<p>Grupales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sesión grupal de refuerzo del trabajo en equipo. 2. Dinámicas de cohesión grupal. 3. Debate/reflexión guiada. <p>Individuales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tutoría individual. 2. Mediación entre partes. 3. Comunicación formal de consecuencias. 	Docente y/o orientador/a detectan, recogen evidencias y notifican a coordinación/responsable/gerencia. Coordinación aprueba medidas y supervisa ejecución. Docente y/o orientador/a ejecutan y hacen seguimiento.
Grado 3 – Conflictos alta intensidad	Agresión física o verbal grave dentro o fuera del centro, que comprometa la seguridad o integridad física o emocional.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Separación inmediata de las partes. 2. Atención a la persona agredida. 3. Documentación detallada de los hechos. 4. Notificación a tutores/as legales y/o autoridad educativa. 5. Reunión urgente de equipo docente y directivo. 6. Aplicación de medidas disciplinarias, incluida expulsión. 	Docente y/o orientador/a intervienen inmediatamente para separar y proteger. Coordinación/directiva lidera reunión y toma decisiones. Se elabora acta y se notifican áreas FLC concernientes.

Flujograma de gestión: conflicto en el entorno formativo (LOPIVI)



5. Prevención y sensibilización

Puesto que la LOPIVI es una ley prioritariamente preventiva dota de mucha importancia a las acciones de sensibilización que garanticen que todas las personas que conviven se forman, trabajan y/o participan en los centros de formación de la Fundación conozcan la existencia, contenido y vías de actuación contempladas en el Protocolo de Protección y Convivencia.

Acciones iniciales:

1. Publicación del protocolo en la web del centro y plataformas internas de comunicación.
2. Incorporación del protocolo en la documentación de acogida al alumnado, profesorado y personal nuevo.
3. Diseño de cartelería accesible y visible con información clave (responsables, canales de comunicación, protocolos activos...). Realizar una presentación pública del protocolo al inicio de curso en reuniones generales o a través de vídeos explicativos.
4. Incorporación de códigos QR en señalética y documentos para facilitar el acceso digital al protocolo.

Se recomienda que toda la documentación, cartelería y señalética contenga los mensajes sencillos y de fácil comprensión, utilizando imágenes y al ser posible que esté traducida la información esencial a idiomas relevantes según el perfil del alumnado (árabe, rumano, francés, etc.).

Se promoverá la Formación Obligatoria Anual al personal del centro para dotar de las herramientas necesarias para identificar, prevenir y actuar ante situaciones de violencia o vulnerabilidad de menores.

La implantación de formaciones anuales obligatorias estará diferenciada por perfil:

- Docentes: detección precoz, comunicación con menores, activación del protocolo.
- Personal de administración y servicios: canales de derivación y actuación básica.
- Coordinadores/as y responsables de dirección: liderazgo del

protocolo, relación con servicios sociales y fuerzas de seguridad.

Se incorporará de formación específica en materia de violencia digital y ciberacoso.

- Intervención con alumnado en situación de vulnerabilidad social, cultural o emocional.
- Diversidad e inclusión.

Metodología

- Sesiones presenciales o híbridas con certificación.
- Simulacros o casos prácticos.
- Cuestionarios de evaluación previos y posteriores a la formación.

Formación y sensibilización del alumnado

Objetivo

Concienciar al alumnado sobre sus derechos, normas de convivencia, canales de ayuda y cultura del buen trato, adaptando los contenidos a su edad y nivel formativo.

Acciones

- Talleres en el aula sobre:
 - Identificación del acoso y violencia.
 - Convivencia positiva y resolución de conflictos.
 - Derechos digitales y uso seguro de redes.
- Explicación del papel del Coordinador/a de Bienestar y cómo comunicar cualquier situación de riesgo.
- Actividades dinámicas:
 - Role-play y análisis de casos.
 - Dinámicas de "buen trato" en el aula y talleres.
 - Murales o proyectos colectivos sobre convivencia.
 - Perspectiva de género.

- Atención a la diversidad.
- Formación especial en:
 - Grupos de FP Básica.
 - Alumnado migrante o en arraigo formativo.

Fomento del Buen Trato y la Convivencia

Objetivo

Construir una cultura de respeto y cooperación en el día a día del centro que prevenga cualquier forma de violencia o exclusión.

Acciones

- Creación de campañas internas con mensajes como “Aquí se construye respeto” o “Tu actitud deja huella”.
- Participación del alumnado en la redacción y actualización de normas de aula y códigos de convivencia.
- Espacios de mediación informal y diálogo guiado.
- Reconocimiento a alumnado que promueva el buen clima de grupo.
- Uso de señalética positiva y lenguaje inclusivo en todo el centro.

Propuesta de Calendario de Ejecución

Mes	Acción principal
Septiembre	Presentación del protocolo y formación del personal
Octubre	Formación al alumnado y campaña visual
Noviembre	Actividades de aula sobre convivencia
Marzo	Refuerzo formativo y evaluación intermedia
Junio	Evaluación anual y revisión del protocolo

- Difusión del protocolo
- Formación obligatoria anual del personal
- Formación al alumnado
- Fomento del buen trato y convivencia

6. Identificación de roles

Identificador del conflicto

Coordinador/a de Bienestar y Protección

- Supervisión de acciones
- Referente ante casos de violencia
- Actualización del Plan de Convivencia
- Coordinación con servicios externos

Gerente: encargado/a de enviar la comunicación al correo habilitado a sede social. incidencias.lopivi@fundacionlaboral.org

Leve: personal docente/orientador – Coordinador/a

Grave: personal docente/orientador – Coordinador/a: definen acción – Responsable del CT

Muy grave: recurrencia, agresión física. Coordinador comunica al gerente

Habilitación Comisión de Protocolo de bienestar y protección de convivencia

Dirección del Área Afectada

Dirección de Organización, RRHH y control

Comisión de Cumplimiento Normativo

7. Detección y activación

Sistema de detección y canal de comunicación

- Registro y tratamiento de comunicaciones
- Principio de buena fe e interés superior del menor

Activación del protocolo

- I. Recepción
- II. Valoración inicial
- III. Activación formal
- IV. Notificación a Dirección y autoridades
- V. Medidas de protección
- VI. Registro documental

Medidas de protección

- Acompañamiento psicológico
- Técnicas de gestión emocional para la reducción de la tensión/hostilidad
- Seguimiento periódico
- Implicación de la familia

8. Seguimiento

Seguimiento y cierre

- Protocolo activo mientras haya riesgo
- Informe final de cierre con propuestas de mejora

Obligaciones del personal del centro

- Conocer y aplicar el protocolo
- Actuar con diligencia
- Garantizar confidencialidad
- Colaborar con autoridades

Evaluación del protocolo

- Revisión anual
- Incorporación de mejoras y análisis de buenas prácticas

Documentación asociada

- Plan de Convivencia
- Reglamento Interno
- Registro de Protocolos
- Certificados del personal
- Registro de formaciones

Anexos

Anexo I. Cartel normas de convivencia en el centro de formación

ERES FORMACIÓN

NORMAS DE CONVIVENCIA EN EL CENTRO DE FORMACIÓN

CONVIVENCIA Y ARMONIA

Fomenta y garantiza un buen clima de convivencia y armonía social en el centro. Respeta al resto de compañeros-as, docentes y trabajadores-as del centro, con independencia de sus creencias, opiniones y actitudes. Respeta todas las convicciones religiosas, políticas y/o morales del resto del alumnado.

Estamos en un centro de formación y no es el entorno adecuado para manifestaciones religiosas de ninguna creencia.

¡RESPECTA Y TRATA A TODO EL MUNDO COMO TE GUSTA QUE TE TRATEN A TII

SILENCIO

Ten en cuenta que, aunque tu grupo esté en tiempo y zonas de descanso, hay otras aulas y otros cursos en el centro, por lo que, es importante no molestar.

Dentro del centro de formación, modera el tono de voz, baja el volumen del teléfono móvil, no pongas música sin auriculares...

¡EN BENEFICIO DE TODOS, RESPETA EL SILENCIO!

LIMPIEZA E HIGIENE

Mantén las condiciones de higiene, salud, limpieza, ... tanto en el aula como en zonas de descanso y pasillos. No tires residuos o basura al suelo. Utiliza las papeleras de los office. Recoge y limpia lo que manches. Si utilizas el microondas mantenlo limpio. Colabora con el mantenimiento y la limpieza de los espacios.

¡MANTENER LAS INSTALACIONES LIMPIAS GARANTIZA BIENESTAR Y ES COSA DE TODOS!

ERES LO QUE CONSTRUYES

Anexo II. Datos de Registro de Incidencias – Protocolo LOPIVI

Datos que recoger para la gestión de conflictos, agresión u coacción a menores en el entorno formativo de la Fundación Laboral de la Construcción.

1. Datos del incidente		
Fecha del registro: ___ / ___ / _____	Hora:	Lugar: <input type="checkbox"/> Aula nº: <input type="checkbox"/> Taller nº: <input type="checkbox"/> Campa/Zona común: <input type="checkbox"/> Exterior centro:
2. Identificación de las partes implicadas		
Nº personas implicadas: <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> Más de 2	Identificación principal: Parte 1: Nombre/Iniciales: _____ Rol: <input type="checkbox"/> Víctima <input type="checkbox"/> Agresor/a <input type="checkbox"/> No definido Parte 2: Nombre/Iniciales: _____ Rol: <input type="checkbox"/> Víctima <input type="checkbox"/> Agresor/a <input type="checkbox"/> No definido Otros implicados/testigos: _____	
3. Motivo aparente del conflicto (una o varias opciones)		4. Tipo de conducta observada (marcar una o varias)
<input type="checkbox"/> Etnia / raza <input type="checkbox"/> Origen nacional <input type="checkbox"/> Lengua / idioma <input type="checkbox"/> Religión / creencias <input type="checkbox"/> Sexo <input type="checkbox"/> Género / identidad de género <input type="checkbox"/> Orientación sexual <input type="checkbox"/> Ideología / inclinación política <input type="checkbox"/> Otros (especificar): _____		<input type="checkbox"/> Agresión física <input type="checkbox"/> Agresión verbal <input type="checkbox"/> Amenaza / coacción <input type="checkbox"/> Acoso en redes sociales o mensajería <input type="checkbox"/> Daño material o apropiación indebida <input type="checkbox"/> Otros (especificar): _____
5. Descripción objetiva del desarrollo de los hechos		6. Reacción del grupo
<i>Narrar cronológicamente lo ocurrido evitando juicios de valor:</i>		<input type="checkbox"/> Indiferencia <input type="checkbox"/> Apoyo a víctima <input type="checkbox"/> Apoyo a agresor/a <input type="checkbox"/> Intervención espontánea <input type="checkbox"/> Otros: _____
7. Antecedentes y evidencias		8. Valoración de riesgo futuro de reincidencia/escalado
Evidencias anteriores: <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No Fecha(s): _____ Tipo(s) de incidentes previos: _____ Evidencias materiales disponibles: <input type="checkbox"/> Testimonios <input type="checkbox"/> Imágenes/vídeo <input type="checkbox"/> Objetos <input type="checkbox"/> Otros:		<input type="checkbox"/> Riesgo bajo <input type="checkbox"/> Riesgo medio <input type="checkbox"/> Riesgo alto Comentario: _____
9. Propuesta de intervención inicial		10. Registro y firma
<input type="checkbox"/> Medidas Grado 1 (prevención / convivencia) <input type="checkbox"/> Medidas Grado 2 (conflicto abierto) <input type="checkbox"/> Medidas Grado 3 (conflicto alta intensidad) Descripción y detalle: _____		Docente/Orientador/a que registra: _____ Fecha: ___ / ___ / _____ Firma: _____

