

Grupo de trabajo de
Prevención de Riesgos
Laborales Comisión
Sectorial CRUE-
Sostenibilidad

Informe

Diagnóstico de la gestión de riesgos psicosociales en las Universidades españolas



Diagnóstico de la gestión de riesgos psicosociales en las Universidades españolas

*Este documento de trabajo está aprobado por CRUE SOSTENIBILIDAD Universidad de Burgos
y responde exclusivamente a las opiniones de sus autores*

19/05/2023

Prevención de riesgos laborales

Coordinación:

Universidad de Jaén **Eva Fernández Serrano**

Universidades participantes:

Universidad de Alcalá de Henares	Eva Benítez
Universidad Autónoma de Madrid	Ana Caro
Universidad de Córdoba	Cristóbal Alférez, Sonia Cantero
Universidad de la Coruña	Marta Méndez
Universidad Miguel Hernández de Elche	Francisco Hernández
Universidad de Extremadura	Avelina Rubio
Universidad de Málaga	José Antonio Orell, Daniel Moreno
Universidad de Oviedo	Yolanda de la Roca
Universidad de Santiago	Maribel García, Juan Oreiro
Universidad de Vic	Marta Guimerà
Universidad de Zaragoza	Luis Cásedas, José Luis Dolz

Diagnóstico de la gestión de riesgos psicosociales en las Universidades españolas

Índice

- 01** PRESENTACIÓN
- 02** OBJETIVO
- 03** ANTECEDENTES
- 04** METODOLOGÍA
- 05** ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS
- 06** COMPARATIVA CON ESTUDIO ANTERIOR
- 07** CONCLUSIONES DEL ESTUDIO
- 08** CONCLUSIONES FINALES

01

Presentación

Presentación del proyecto de psicosociología

El proyecto de psicología del Grupo de Trabajo Prevención de Riesgos Laborales de Crue-Sostenibilidad sigue trabajando en documentos de ayuda para las universidades en el ámbito psicosocial.

Este documento es el resultado del trabajo realizado por el proyecto en su 3ª fase, que comienza en mayo de 2021, en la que se ha considerado prioritaria la necesidad de analizar la situación de las Universidades Españolas en la gestión de riesgos psicosociales

02

Objetivo

El “Diagnóstico de la gestión de riesgos psicosociales en las universidades españolas” tiene el fin de analizar los resultados del cuestionario administrado a las universidades españolas para ofrecer conclusiones y ayudar a estas a plantear posibles mejoras en este ámbito.

03

ANTECEDENTES

Este proyecto se creó hace 7 años, en la reunión de Crue-Sostenibilidad Santander (octubre 2015). En esta reunión se deciden crear subgrupos dentro del grupo de prevención de riesgos laborales y entre ellos se crea el subgrupo de Psicopsicología. Su objetivo inicial era trabajar en un modelo o documento marco para la gestión de los riesgos psicosociales en el ámbito universitario.

En su trayectoria ha tenido varias fases:

1ª Fase (2015-2016): Diagnóstico de la situación de la psicopsicología en las Universidades españolas.

Periodo entre Reunión Crue Santander (octubre 2015) a Crue Córdoba (mayo 2016)

Se elaboró un cuestionario que se envió a todas las universidades para su cumplimentación y se presentaron los resultados en la reunión de Crue-Sostenibilidad Córdoba (mayo de 2016).

Componentes:

- Universidad de Jaén (coordinadora)
- Universidad de Alcalá de Henares
- Universidad Autónoma de Madrid
- Universidad de Extremadura
- Universidad Miguel Hernández
- Universidad de Sevilla
- Universidad de Zaragoza

Resultado final:

- Mayo 2016 (Crue Córdoba). Presentación al grupo de trabajo PRL del “Informe de situación de la psicopsicología en las Universidades Españolas”.

2º Fase (2016-2019): Guía para la evaluación de riesgos psicosociales en las universidades españolas

Periodo entre Reunión Crue Córdoba (mayo 2016) a Crue Oviedo (octubre 2019)

Tras la elaboración de la Matriz DAFO y aplicación de la metodología CAME, en Crue-Sostenibilidad Cartagena (octubre 2018) se presenta la Guía que fue aprobada por Crue-Sostenibilidad en mayo de 2019.

Componentes:

- Universidad de Alcalá (coordinadora)
- Universidad de Jaén
- Universidad Autónoma de Madrid
- Universidad de Extremadura
- Universidad Miguel Hernández
- Universidad de Sevilla
- Universidad de Zaragoza
- Universidad de Córdoba
- Universidad Pública de Navarra
- Universidad de Santiago de Compostela
- Universidad de Málaga
- Universidad Autónoma de Barcelona

Resultados:

- Septiembre 2016 (Crue Las Palmas): Elaboración de Matriz DAFO y presentación del “Modelo de gestión de los factores psicosociales en las Universidades Españolas” al grupo PRL en la reunión Crue en Las Palmas.
- Abril 2017 (Crue Santiago de Compostela): Presentación de resultados de la metodología CAME en la reunión Crue en Santiago de Compostela y confección del contenido mínimo del documento marco.
- Octubre 2018 (Crue Cartagena): Se presenta el documento “La Guía para evaluación de riesgos psicosociales en las Universidades Españolas”
- Mayo 2019 (Crue Valladolid): Aprobación de la Guía por Crue-Sostenibilidad.

04

Metodología de funcionamiento

Tras el comienzo de esta nueva etapa en mayo de 2021, se ha elaborado un formulario (encuesta) que se ha enviado a las Universidades Españolas desde Crue-Sostenibilidad para su cumplimentación. Tras el análisis de los datos se presenta en la reunión de Crue-Sostenibilidad de Aranjuez un análisis preliminar y el proyecto adquiere el compromiso de presentar el diagnóstico de la situación de la gestión psicosocial de las Universidades Españolas en las jornadas de Crue-Sostenibilidad de Granada en octubre de 2022.

En esta etapa se han ido sucediendo las siguientes fases:

1ª FASE: diseño y análisis del cuestionario

- 1- **Diseño de la técnica de recogida de información** (cuestionario o encuesta). Se trabaja en los meses de mayo a julio de 2021 en concebir un cuestionario que nos ha de servir para obtener información y datos del estado de la materia en todas nuestras Universidades. La planificación de la encuesta conlleva, en primer lugar, la definición de las variables de las que se pretende recoger información.
- 2- **Diseño preliminar del cuestionario** (septiembre 2021- febrero 2022). Se elabora el cuestionario y se procede a su verificación, con objeto de encontrar las deficiencias, principalmente metodológicas: redacción de los ítems, orden de las preguntas y de los apartados, etc. La Universidad de Córdoba en colaboración con la UNED lo gestiona en formato web para su mejor cumplimentación. Posteriormente se realiza un pre-test, pasando el cuestionario a las Universidades integrantes del proyecto de psicología con el fin de encontrar deficiencias relacionadas con la temática del cuestionario y con el posterior tratamiento de los datos.
- 3- **Envío del cuestionario vía correo electrónico** (PRL-Crue) a través de Crue-Sostenibilidad a todas las Universidades Españolas (marzo 2022). Se envía el 3 de marzo y el 19 de marzo se envía otro email de ampliación del plazo hasta el 31 de marzo de 2022.

El cuestionario está dividido en varias secciones temáticas:

- Código ético
- Acoso laboral
- Acoso sexual
- Conflictos laborales

- Mediación
- Violencia en el trabajo
- Intervención autoridad administrativa y/o judicial y
- Planificación e implementación de medidas.

Además de la cumplimentación del cuestionario, se solicita a las Universidades que adjunten los documentos que evidencien lo manifestado en el cuestionario (enlaces a códigos éticos, campañas informativas y procedimientos escritos de gestión psicosocial):

- 4- **Tratamiento de los datos** (mayo 2022). Para efectuar el análisis de los resultados de la encuesta se ha importado la información de los cuestionarios a formato Excel. Tras la recopilación y tratamiento de los datos de los cuestionarios, se confeccionan los gráficos que se aportan en el informe preliminar.
- 5- **Informe preliminar** (Crue-Sostenibilidad Aranjuez. Junio 2022).

Cumpliendo con el compromiso adquirido por el Proyecto en esta 3ª etapa se presenta el informe preliminar al Grupo de Trabajo de Prevención de Riesgos Laborales en la reunión de Crue-Sostenibilidad de junio 2022 en Aranjuez.

2º FASE: Diagnóstico de la situación de la gestión psicosocial en las universidades españolas

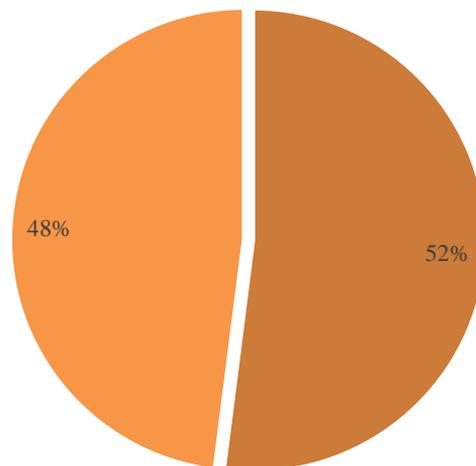
Cumpliendo el compromiso adquirido por el proyecto se presenta en la reunión de la Crue-Sostenibilidad en la Universidad de Granada de octubre de 2022 el “Diagnóstico de la situación de la gestión psicosocial en las universidades españolas” para su posterior aprobación por Crue-Sostenibilidad

05

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

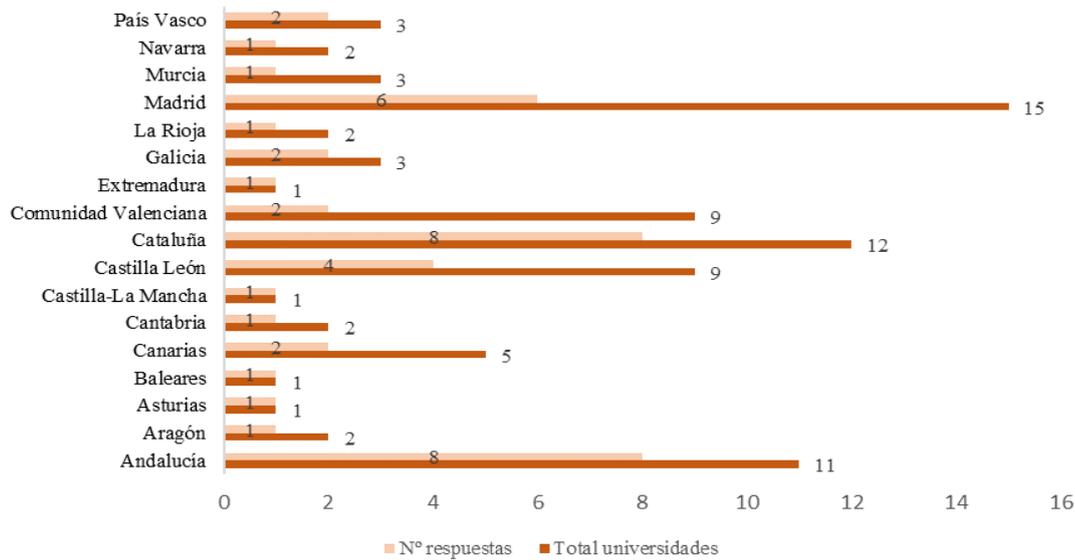
Existe una probabilidad razonable de representación de la muestra debido a la alta participación de las Universidades Españolas (52%). De esta manera, los datos obtenidos en la encuesta podrían ser generalizables, aunque no se tiene la certeza del reflejo fiel de todas las universidades.

Hay un total de 43 universidades que han participado en el cuestionario respecto al total de 83 Universidades que existen en España en este momento.



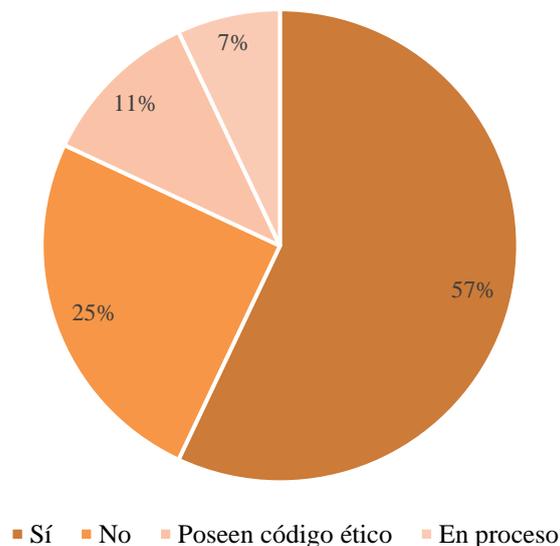
■ Sí ■ No ■

El gráfico siguiente indica el número de universidades que ha respondido al cuestionario respecto al número total de universidades, separados por comunidad autónoma.

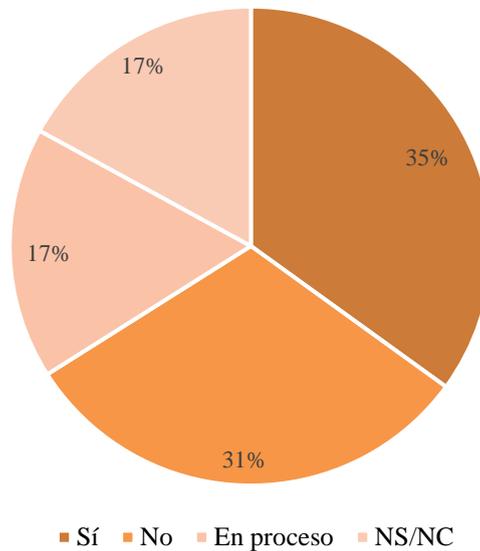


5.1. Código Ético de Conducta

Respecto al Código Ético de Conducta, se puede detallar que el 65% de las universidades participantes en el cuestionario poseen código ético de conducta. Sin embargo, sólo el 57% (28 universidades) disponen de un código ético como tal. Algunas lo tienen sólo para investigación o prácticas científicas (5 universidades) o se encuentran en fase de elaboración (3 universidades).

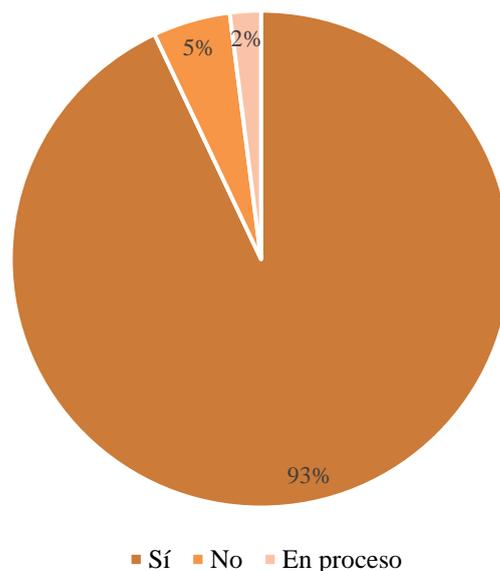


Respecto a las campañas informativas, un 35% de las universidades realiza campañas informativas sobre comportamientos no permitidos en el entorno universitario (10 universidades contestan que sí, 5 que las tienen en proceso, 9 que no y 6 NS/NC).



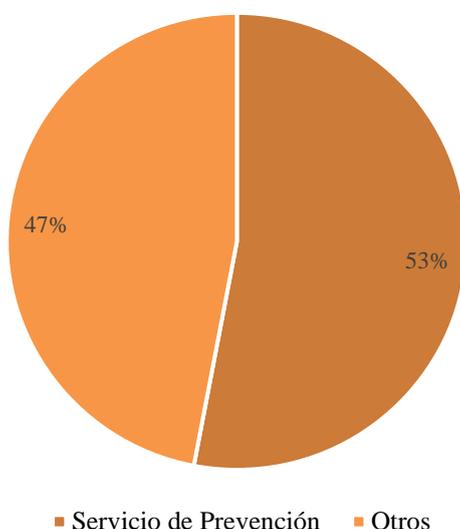
5.1.1. Acoso psicológico en el trabajo (APT)

De las 43 Universidades que han cumplimentado el cuestionario, 40 disponen de procedimiento de actuación ante situaciones de acoso psicológico en el Trabajo, 1 lo tiene en proceso y 2 no disponen de procedimiento.



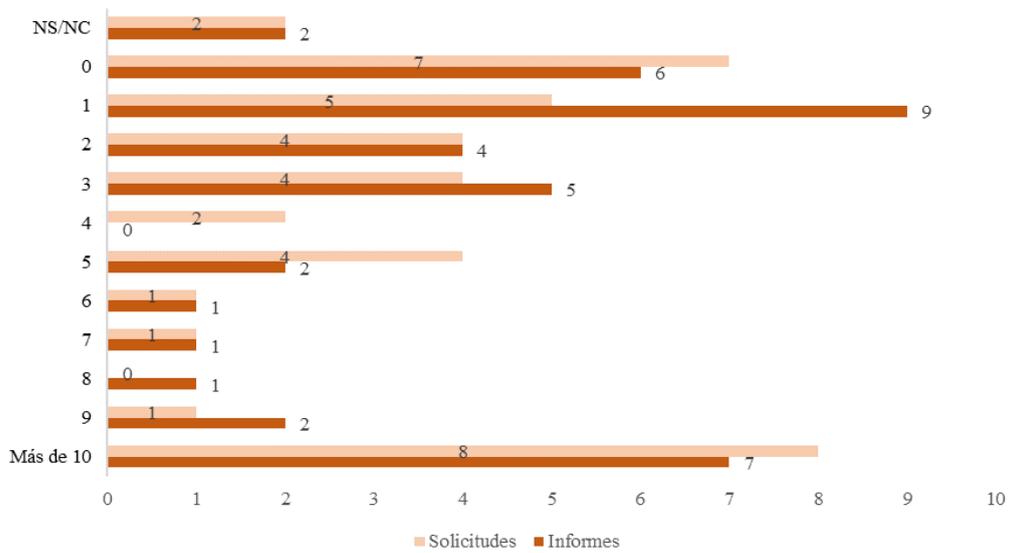
De estas 40 universidades que disponen de protocolo, este incluye en todos los casos al PAS y al PDI y en el 95% de los casos al personal investigador en formación, incluyendo solo 14 (35%) de las universidades al estudiantado en este protocolo. Con respecto a otros colectivos concurrentes, 17 universidades (42,5%) incluyen a las empresas de servicios externas y 4 universidades (10%) incluyen a otros colectivos.

En lo referente a la gestión del procedimiento, esta recae directamente en los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en 21 universidades y en los 19 restantes recae sobre otros órganos tales como comisiones de acoso u otros.



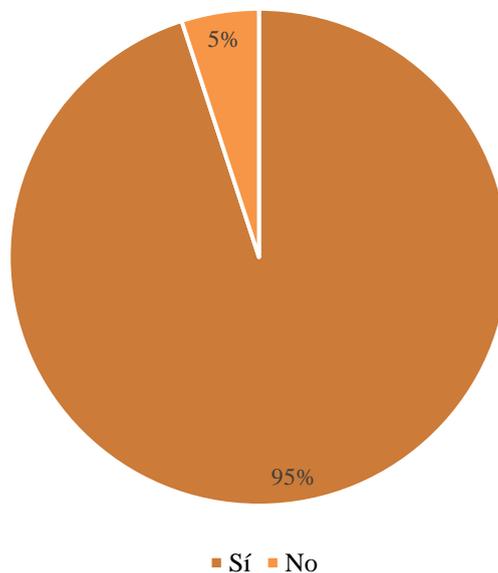
Con respecto al número de solicitudes o informes de actuación presentadas en los últimos 5 años, 33 universidades registraron solicitudes, en un rango que oscila entre las más de 10 solicitudes en 8 universidades, hasta una única solicitud registrada en 5 universidades, mientras que en 7 universidades no se registró ninguna solicitud referente a APT.

Igualmente, en lo referente al número de informes emitidos, 32 universidades emitieron informes relativos al APT, en un número que oscila entre los más de 10 informes emitidos en el caso de 7 universidades, a un solo informe en el caso de 9 universidades, mientras que en 6 universidades no se emitió ningún informe referente a este tema.

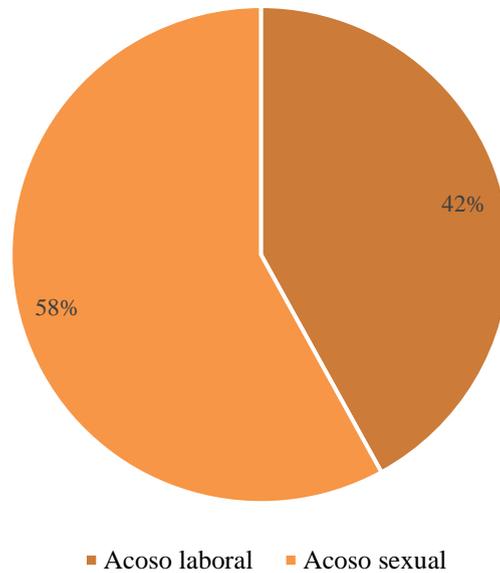


5.2. Acoso sexual

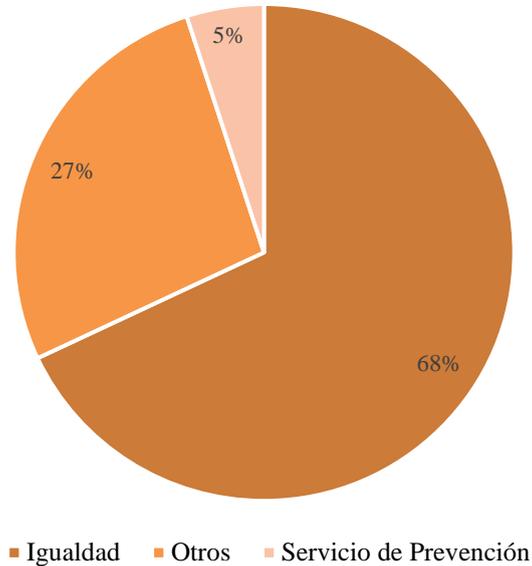
De las 43 universidades que han participado en el cuestionario, 41 disponen de protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.



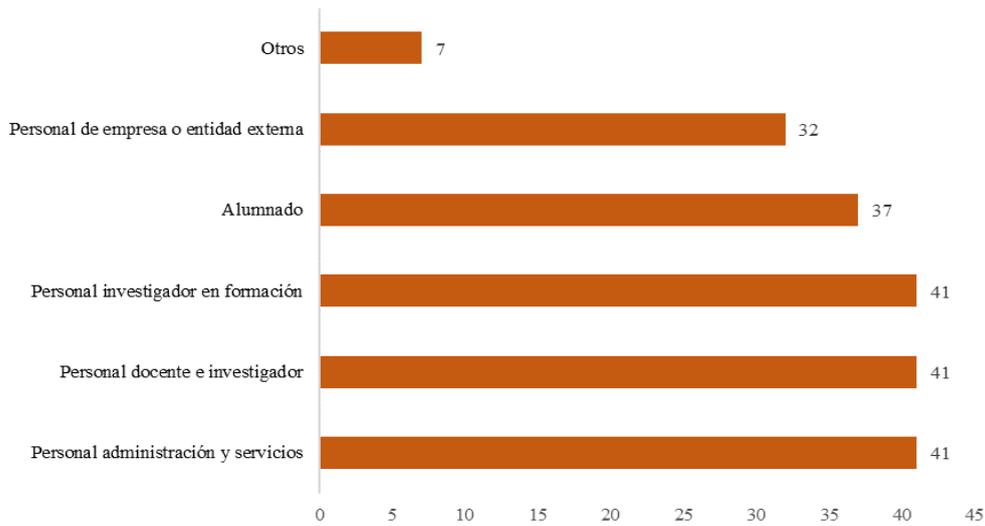
En 17 de estas 41 universidades el protocolo se incluye dentro del protocolo de acoso laboral (el 42%), disponiendo el resto (58%) de un protocolo específico de acoso sexual.



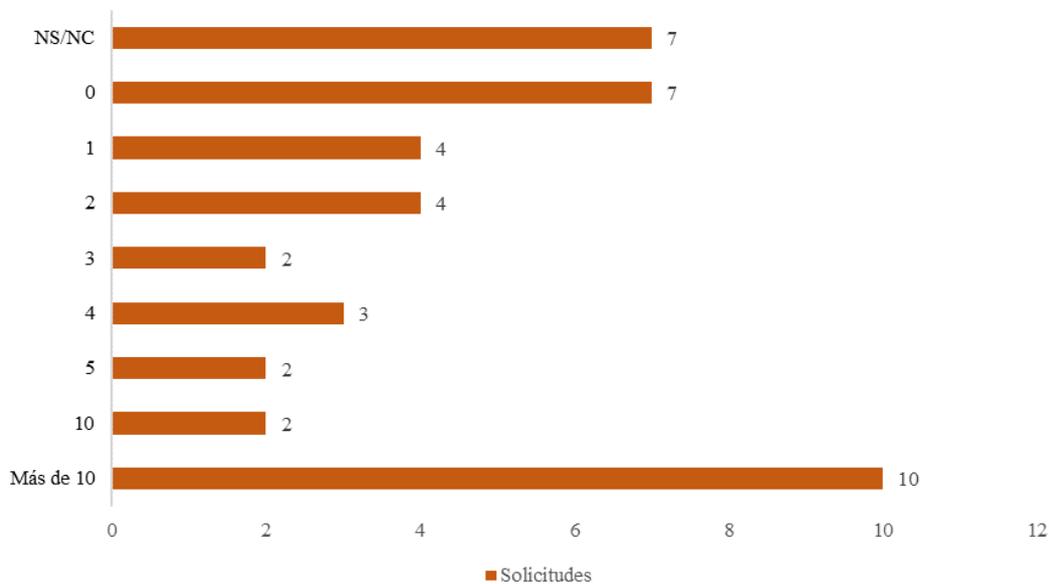
De las 41 universidades que disponen de protocolo, En un número elevado de universidades (68%) la gestión del protocolo corresponde a igualdad, correspondiendo a prevención, exclusivamente en dos universidades y a otros servicios en 11 casos.



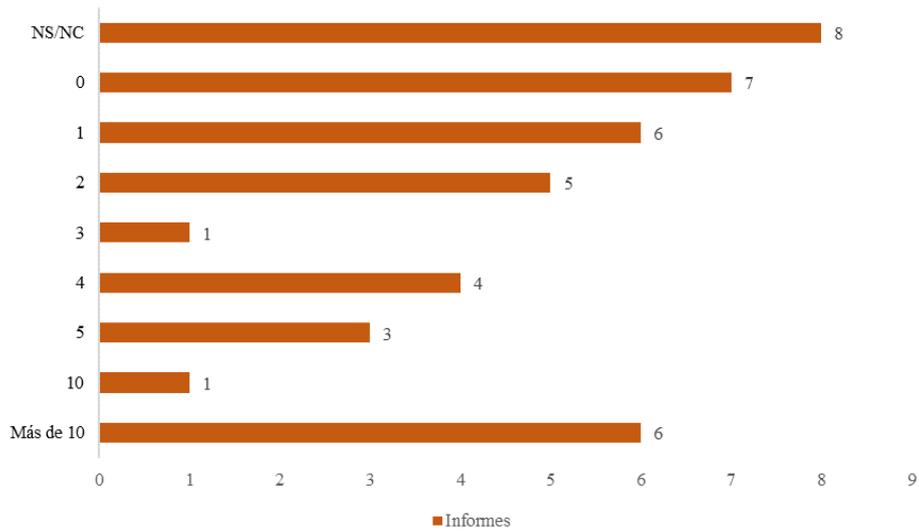
En el ámbito del protocolo se incluye, en todas las universidades, el PDI, el PAS y el personal investigador, y en más del 90% el alumnado. Con respecto a otros colectivos concurrentes, el 78% de las universidades incluyen a las empresas de servicios externas y el 17% incluyen a otros colectivos.



Excluyendo las universidades que no aportan información acerca del número de solicitudes, en el 35% se recibieron 10 o más solicitudes de actuación, y en el 65% un número de solicitudes igual o inferior a 5, incluyendo 7 universidades (20%) donde no se recibieron solicitudes.



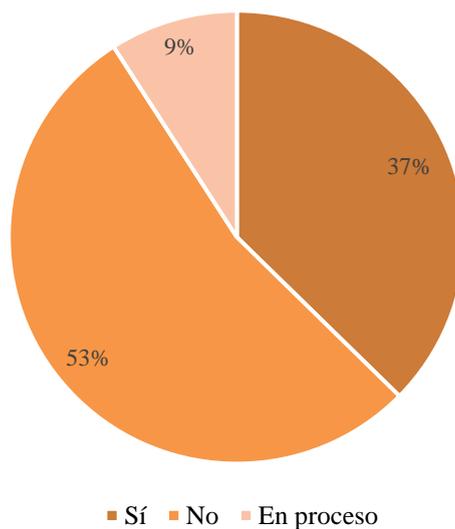
Por lo que se refiere al número de informes emitidos, excluyendo aquellas universidades que no aportan datos, en el 21% de universidades se emitieron 10 o más informes, y en el 78 % de las universidades se emitieron 5 o menos informes, incluyendo 7 universidades (21%) donde no se emitió ningún informe.



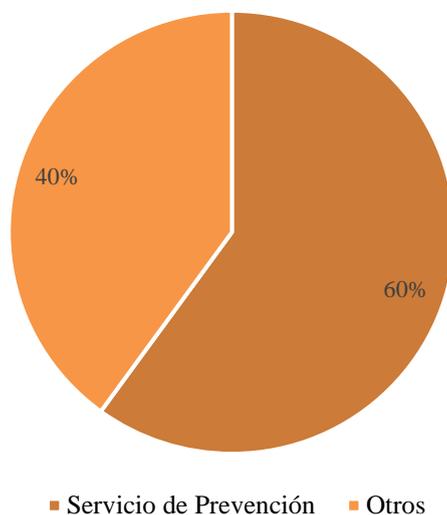
5.3. Gestión de conflictos

A tenor de los datos facilitados por las diferentes universidades participantes se puede afirmar que menos de la mitad de éstas (37%) tienen desarrollado un procedimiento escrito en relación con este tema (16 universidades) y en 4 universidades están en proceso de elaboración.

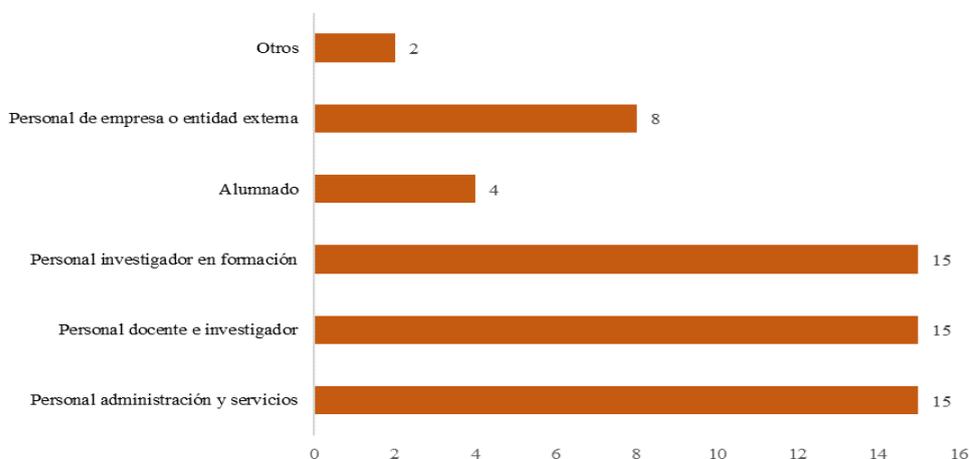
Ahora bien, al tratar de hacer un análisis de los contenidos de estos procedimientos, éste sólo se ha podido efectuar sobre 9 documentos, que son los que se han anexoado en el cuestionario. De ellos, se comprueba que sólo 4 son procedimientos específicos y concretos de gestión de conflictos.



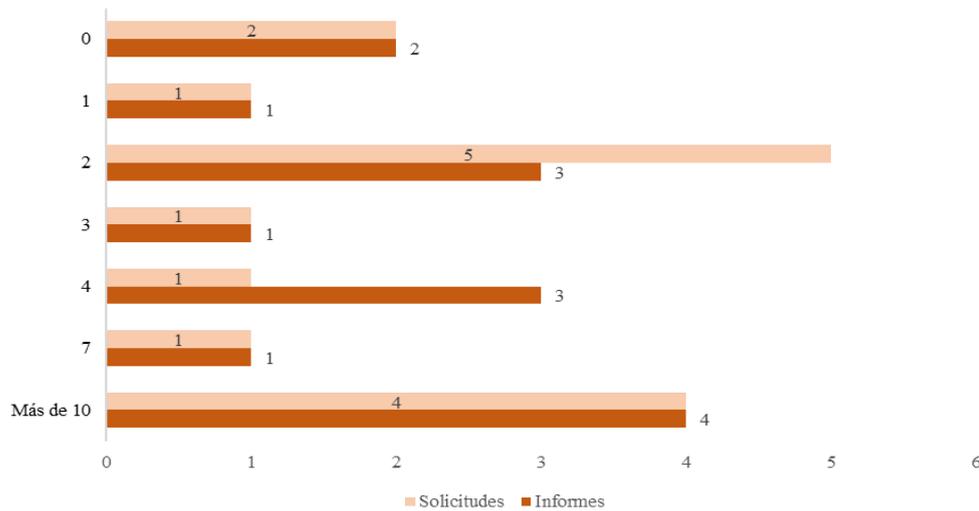
En el 60% de las universidades que contestan este apartado (16 universidades) son los Servicios de Prevención los que gestionan el procedimiento, es decir, son los SP los que poseen la función de desarrollar, revisar y mantener actualizado dicho documento.



En cuanto al ámbito de aplicación, la norma general en todos los procedimientos es que englobe a todos los colectivos que forman la comunidad universitaria (PAS, PDI y Personal Investigador en Formación) a excepción de los alumnos (26%), teniendo en cuenta que aquellas Universidades que han elaborado procedimientos específicos de gestión de conflictos coinciden en que ninguno ha contemplado en su ámbito a los alumnos. Esta excepción se puede deber a que los alumnos quedan fuera del ámbito de aplicación de la Ley de prevención de Riesgos Laborales, debido a que no tienen una relación contractual con la Universidad. Con respecto a otros colectivos concurrentes, según se desprende del cuestionario, el 53% de las universidades incluyen a las empresas de servicios externas y el 13% incluyen a otros colectivos.

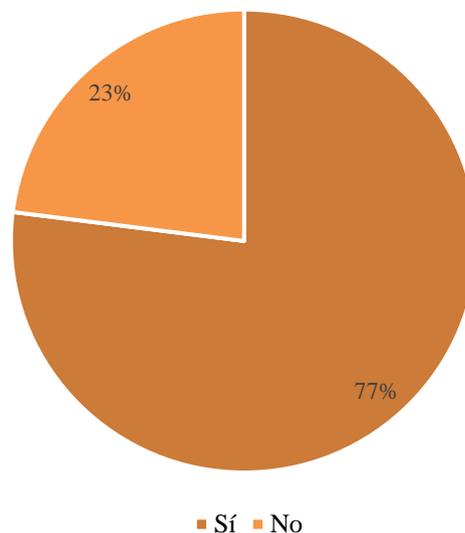


En cuanto a las solicitudes de activación del procedimiento, los datos arrojados de los cuestionarios informan que en raras ocasiones se ha solicitado esta activación. En general, es similar el número de solicitudes de activación del procedimiento con el número de emisión de informes.



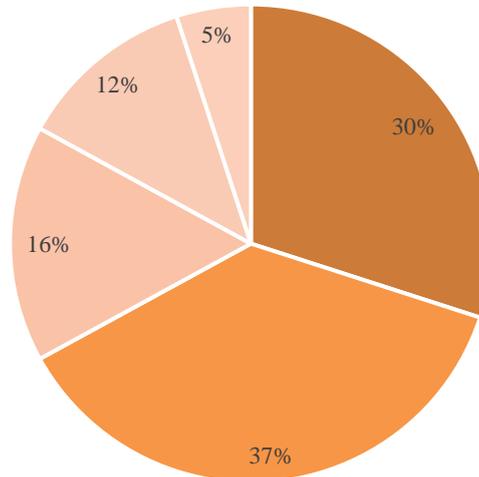
5.4. Mediación

Actualmente el 77% (20 universidades) contemplan la mediación como herramienta inicial en la gestión de conflictos.



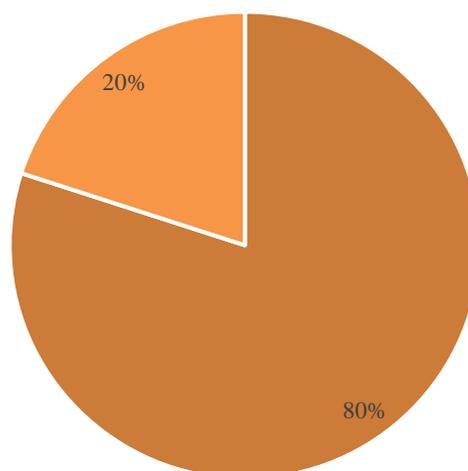
La mayoría de las universidades que han participado en el cuestionario no tienen procedimiento escrito sobre mediación (37%). De las mismas, cinco afirman que sí lo poseen (12%), en trece el procedimiento de mediación está incorporado en otro procedimiento (30%) y en dos están en proceso de elaborarlo (5%). Así mismo, en siete universidades se realiza mediación, pero carecen de procedimiento escrito (16%).

No obstante, una vez analizada la documentación complementaria aportada, se comprueba que la existencia de un procedimiento escrito específico es escasa, ya que sólo tres universidades disponen de un procedimiento específico cómo tal y en las otras dos la mediación se realiza dentro de otros procedimientos.



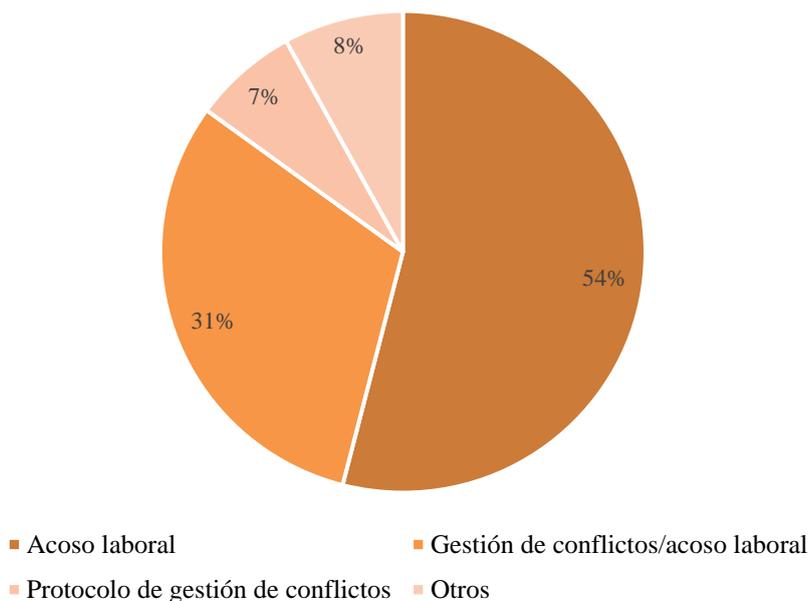
- Sí, incorporado en otro procedimiento
- No
- No. Se realiza mediación sin procedimiento
- Sí, procedimiento propio de mediación
- En proceso

De las universidades que afirman tener procedimiento de mediación, en una de ellas lo gestiona el Gabinete de Atención Psicológica y en el resto no se especifica.



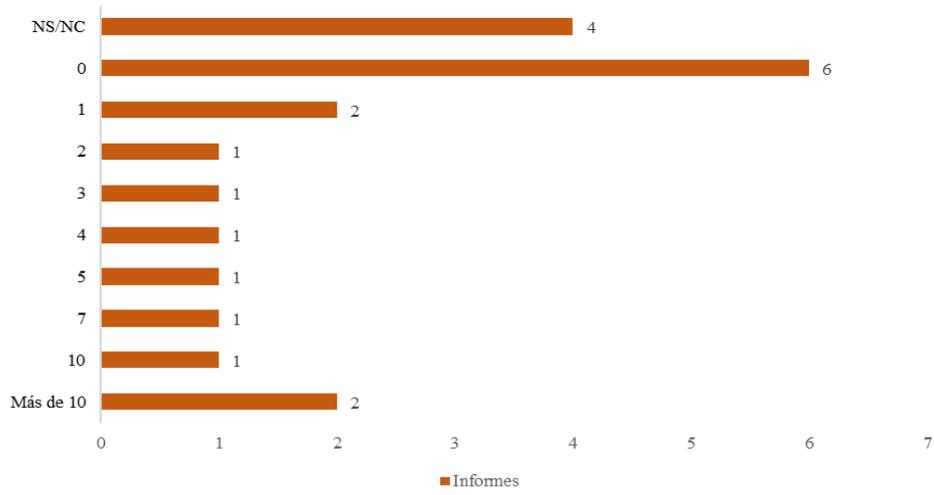
- Gabinete Atención Psicológica
- Otros

De las trece universidades (30%) que tienen el procedimiento de mediación incorporado en otro procedimiento, en la mayoría de los casos (54%) está incluido en el de acoso laboral. Un 31% lo incluyen en dos ubicaciones, concretamente en el Protocolo de gestión de conflictos/Protocolo de acoso laboral, un 7% en el Protocolo de gestión de conflictos y un 8% en Otros procedimientos sin especificar.

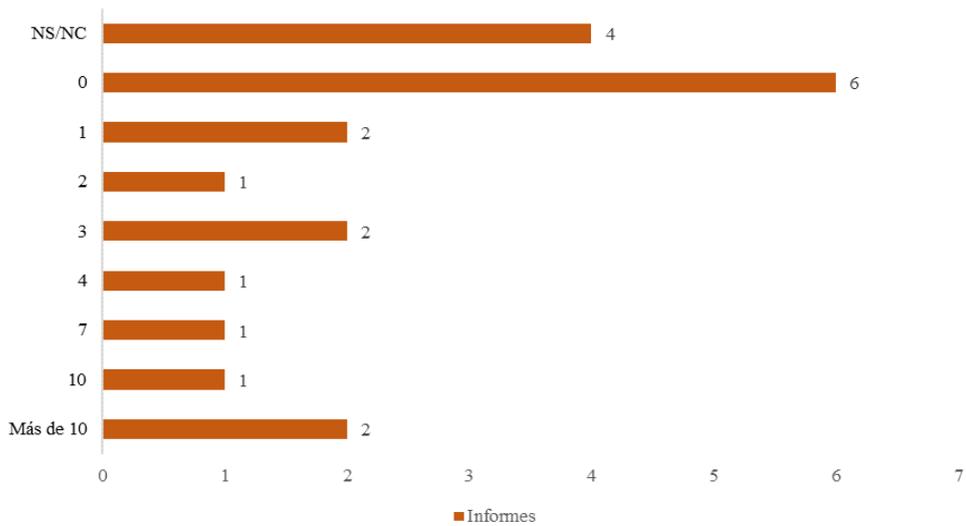


En cuanto a los colectivos que están incluidos en el procedimiento, sólo contestan a esta pregunta las cinco universidades mencionadas anteriormente. De ellas, en tres se incluye al Personal de Administración y Servicios, al Personal Docente e Investigador, al Personal Investigador en Formación y al alumnado. En los dos restantes se incluye, además de los colectivos anteriores, al personal de empresa o entidad externa y a otros.

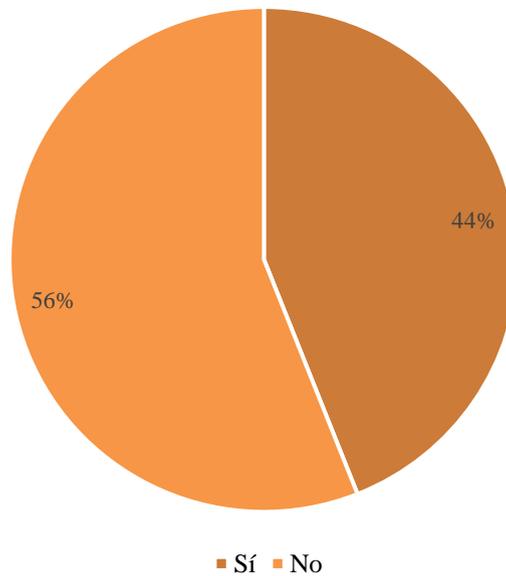
El número de solicitudes para la activación del procedimiento de mediación recibido en los últimos cinco años, podemos considerarlo elevado en tres universidades de las veinte que han contestado a esta pregunta, diez solicitudes o más. En los diecisiete restantes el número oscila de 0 a 7 solicitudes.



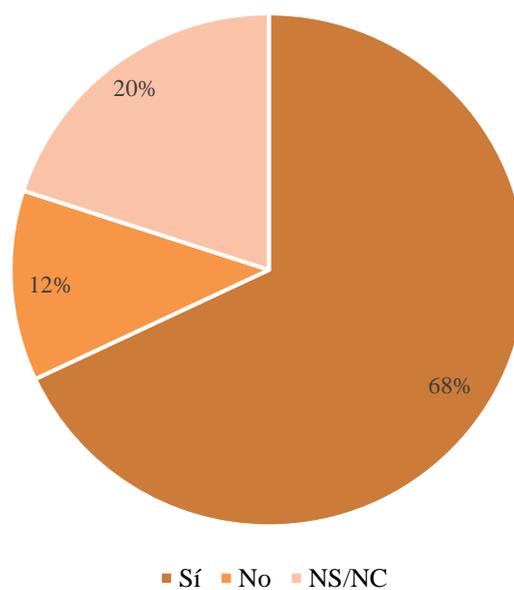
El número de informes tramitados en el mismo periodo coincide, globalmente, con el número de solicitudes recibidas, excepto en dos casos.



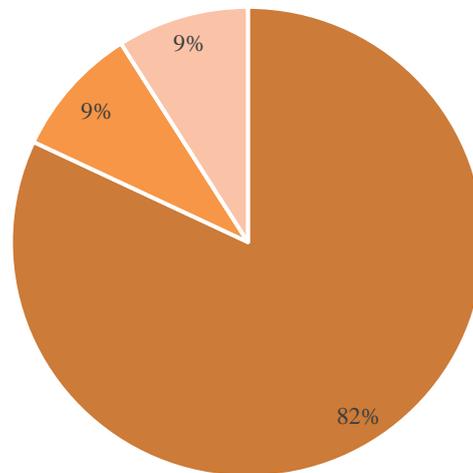
Independientemente de la existencia de un procedimiento específico sobre mediación, en el 44% de las universidades existe una entidad dedicada a la mediación.



Además, independientemente de que las universidades cuenten o no con una entidad dedicada a la mediación en 17 universidades (68%) se cuenta con personas mediadoras cualificadas y/o reconocidas en la Universidad, en tres (12%) no las tienen y cinco (20%) universidades no lo saben, de las 25 que han respondido a esta pregunta.



Mayoritariamente, provienen de la propia universidad (82%) y en dos casos pueden pertenecer a la universidad o a otras entidades públicas o privadas externas a la misma (18%).



- Propia universidad
- De otras entidades, públicas o privadas, externas
- De la propia universidad; de otras entidades, públicas o privadas, externas

Centrándonos en la temática de actuación de la mediación en el ámbito laboral, de las 25 universidades que han respondido a la pregunta, en trece de ellas la mediación se realiza en conflictos tanto organizacionales como interpersonales (52%). En tres, además de para estos dos tipos de conflictos, se utiliza para otros sin especificar (12%). En seis se utiliza sólo para conflictos interpersonales (24%) y en dos sólo para conflictos organizacionales (8%).

La temática de actuación de la mediación en el ámbito laboral se centra, en la mayoría de las universidades, en conflictos tanto organizacionales como interpersonales.



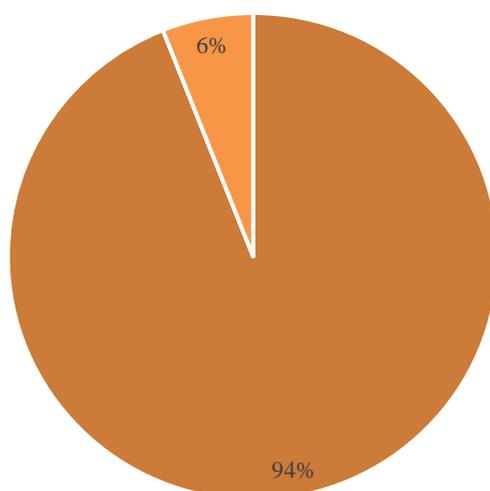
En las universidades en las que existe, la denominación de este servicio, unidad, oficina..., presenta una casuística muy variada. Algunos nombres son: Servei de Mediación, Delegación de la Rectora para programas de prevención y mediación, Oficina de Mediación, Unidad de Gestión de Conflictos Interpersonales, Defensor Universitario, Unidad de mediación y asesoramiento de conflictos, etc.

En cuanto a las personas que integran esta entidad, en dos universidades lo integran cinco personas o más, en otras dos lo integran cuatro personas, en tres lo integran tres personas, en una lo integra dos personas y en tres lo integra una persona.

En general, en las once universidades, las personas que integran esta entidad se dedican a la mediación, excepto en dos casos; una universidad que tienen 5 personas o más en la entidad, sólo tres se dedican a la mediación y en una universidad que tiene cuatro personas sólo una se dedica a la mediación.

El número de estas personas es variable en las 17 universidades que cuentan con ellas. Diez universidades cuentan con 5 o más, dos con 4, una con 3, dos con 2 y dos con una.

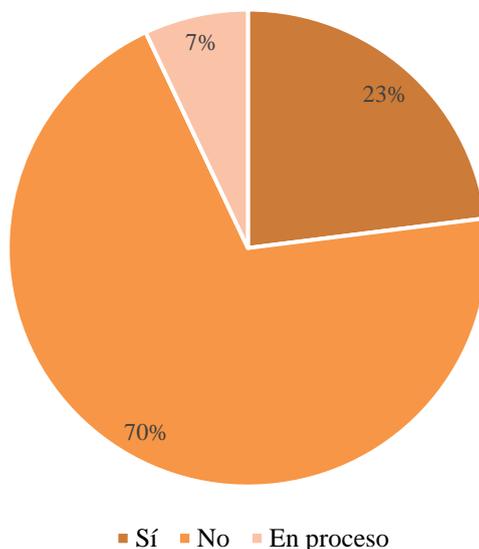
En la mayoría de las participantes en el estudio se cuenta con personas mediadoras cualificadas y/o reconocidas, en la mayoría de los casos pertenecen a la propia universidad (94%).



■ De la propia universidad ■ De la propia universidad u otras entidades públicas o privadas externas

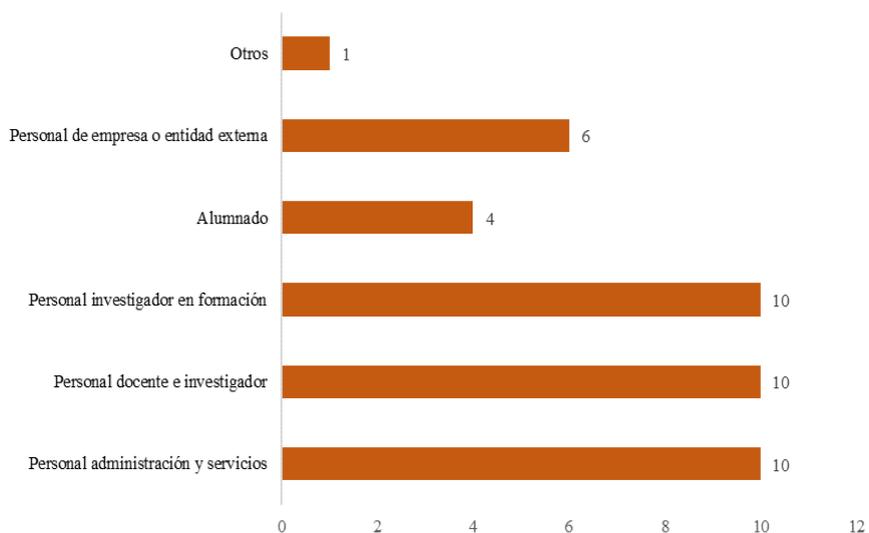
5.5. Violencia en el lugar de trabajo

De las 43 universidades que han respondido el cuestionario, el 70% no disponen de un procedimiento sobre violencia en el lugar de trabajo; el 23% disponen de un procedimiento y el 7% están en proceso de elaboración. La gestión de este procedimiento la realiza el Servicio de Prevención en tres universidades y el resto se gestiona por otros servicios.

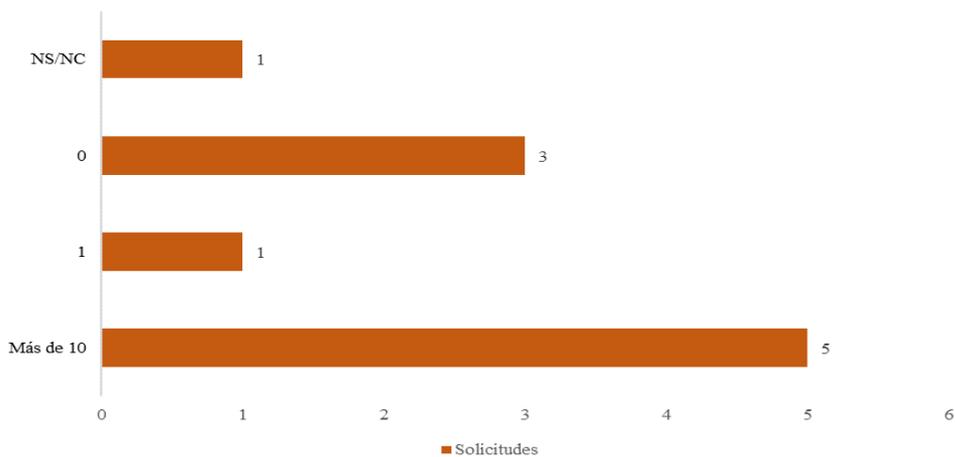


El 23% que han indicado disponer de procedimiento (10 universidades), el 90% ofrecen a la persona solicitante ayuda psicológica y disponen de Gabinete de Atención Psicológica. La atención psicológica depende sólo en 1 universidad al Servicio de Prevención. Además, el 70% de las universidades ofrecen ayuda jurídica a las personas solicitantes.

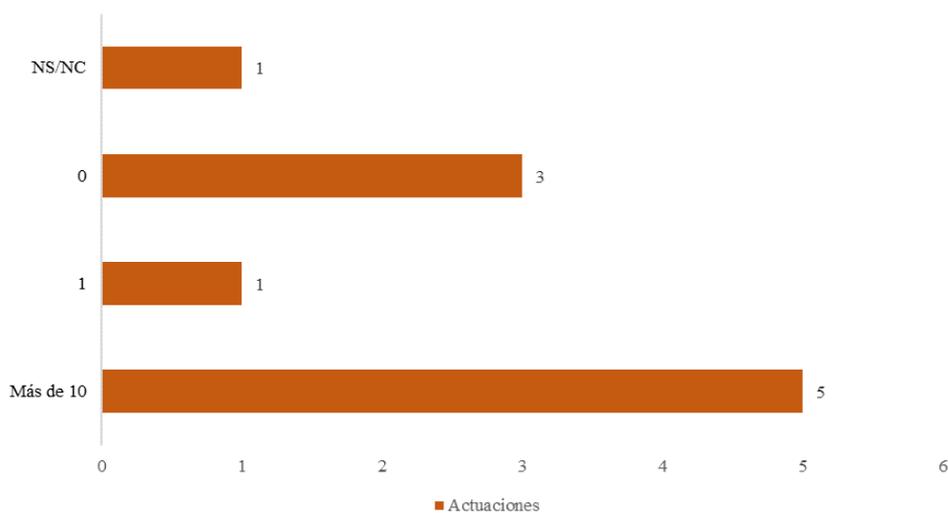
La totalidad de las universidades que disponen de procedimiento sobre violencia en el lugar de trabajo incluyen al Personal de Administración y Servicios, al Personal Docente e Investigador y al Personal Investigador en Formación. El 60% universidades incluyen personal de empresa o entidad externa. No obstante, las universidades se refieren a este procedimiento como violencia laboral y son pocas las que contemplan el colectivo estudiante (40%).



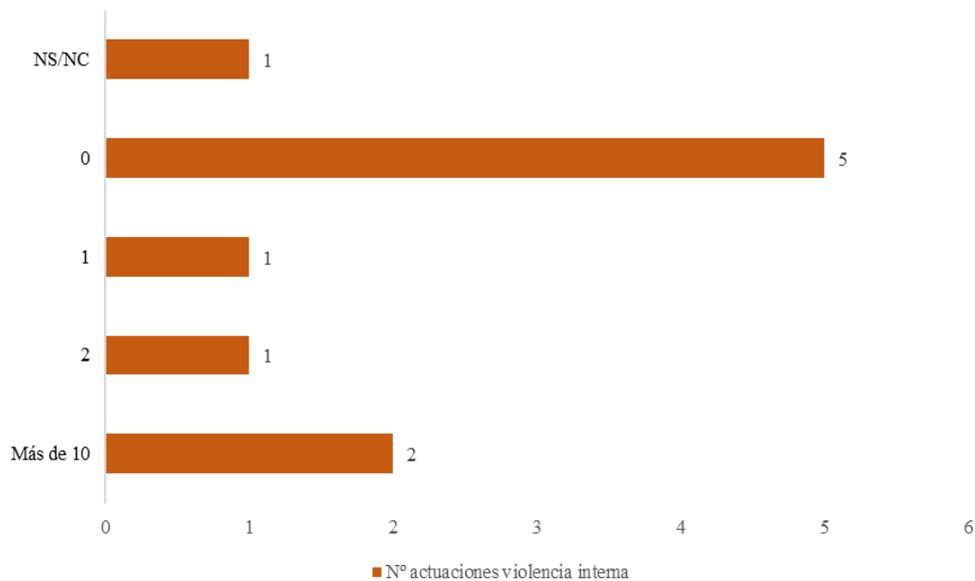
Del total de las universidades que disponen de procedimiento, 5 no han recibido ninguna solicitud de intervención en los últimos 5 años; 1 universidad ha recibido una solicitud, 3 universidades han recibido más de diez solicitudes y 1 universidad lo desconoce.



Del total de las universidades que disponen de procedimiento, 5 no han realizado ninguna actuación en los últimos 5 años; 1 universidad ha realizado una actuación, 3 universidades han realizado más de diez actuaciones y 1 universidad lo desconoce.

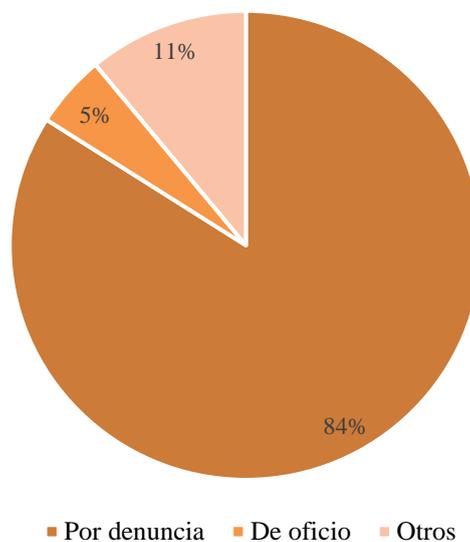


De las 10 universidades que disponen de procedimiento, 5 universidades han realizado actuaciones en casos de violencia interna, 1 universidad ha realizado una actuación, 1 universidad ha realizado 2 actuaciones, 2 universidades han realizado más de diez actuaciones y 1 universidad lo desconoce.

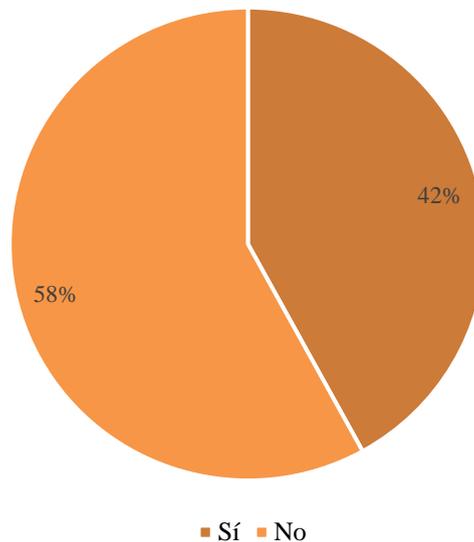


5.6. Intervención de la autoridad administrativa laboral

La vía de conocimiento de los casos ha sido en más del 80% por denuncia, destacando la adopción de medidas preventivas propuestas por inspección en el 100% de los casos en los que la inspección así lo ha determinado.

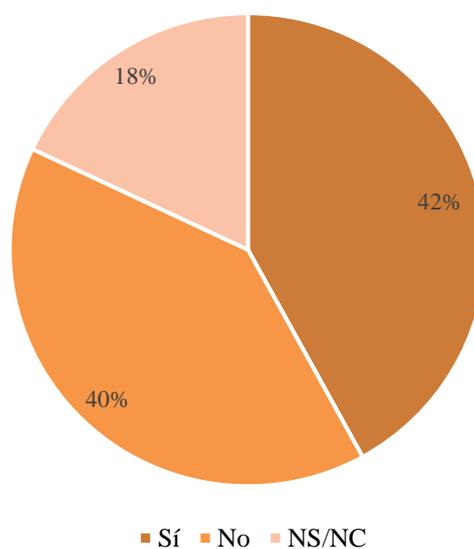


La labor de seguimiento de la Inspección no ha sido de lo más diligente y no todas las universidades han recibido un seguimiento por su parte (sólo en un 42% se realiza seguimiento).

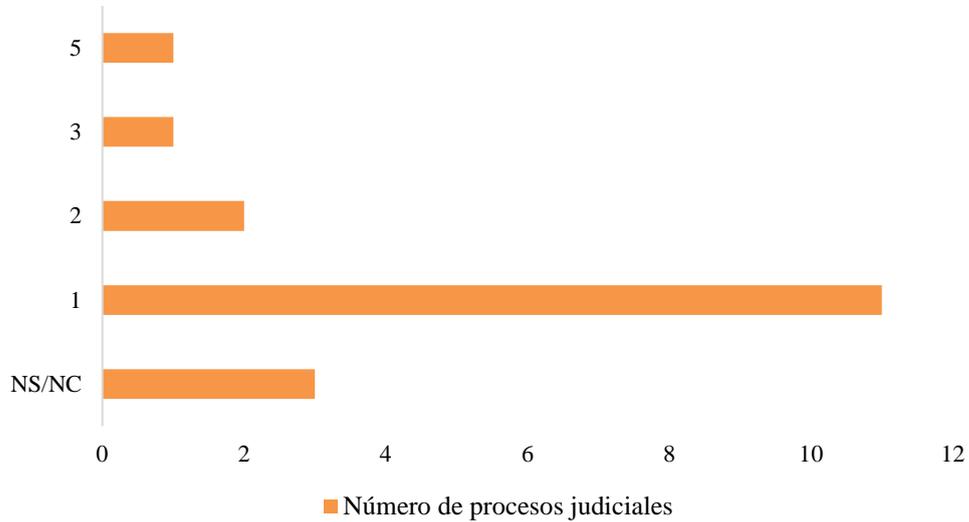


La proliferación, estandarización y aplicación extensiva de Protocolos y métodos de resolución de conflictos ha ayudado a que descienda la intervención de la Inspección, habiéndose disminuido, al mismo tiempo, la litigiosidad por estas causas.

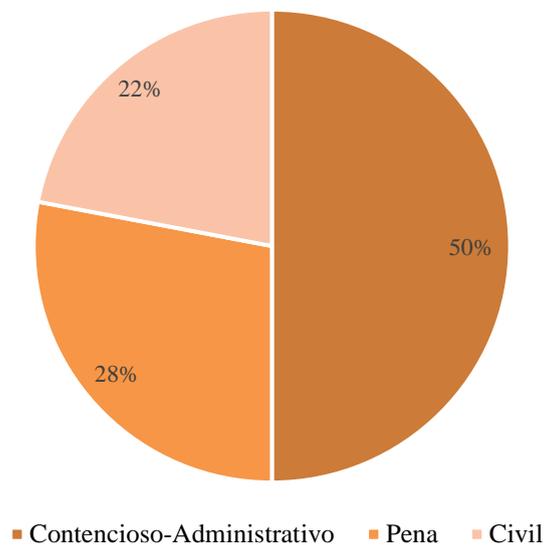
En lo que respecta a los procedimientos de riesgos psicosociales incoados en vía judicial, debemos indicar que el número es escaso. No se llega al 50% las Universidades que han tenido algún caso.



El número de procesos judiciales no parece que exceda de la unidad –al menos según los datos recabados en la encuesta–.

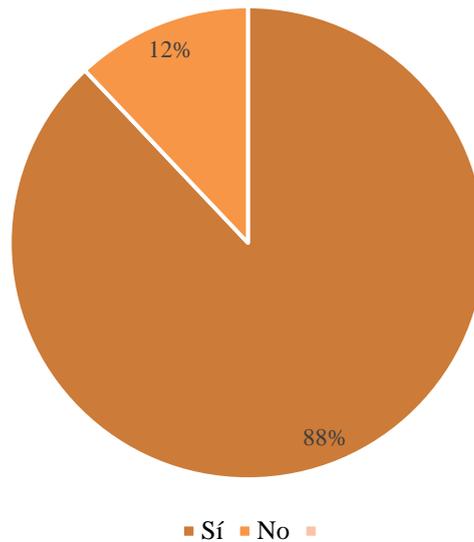


En lo que refiere al Orden Jurisdiccional, predomina el contencioso administrativo (50%), seguido de la pena (28%) o del civil (22%), tal como se demuestra gráficamente.

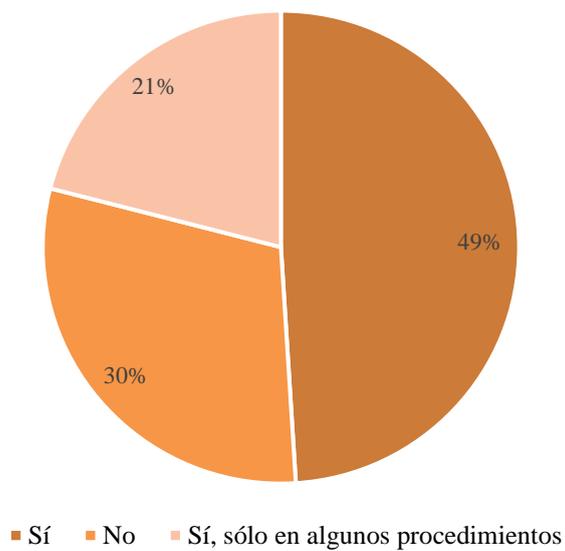


5.7. Planificación de medidas preventivas y su implementación

De las 43 universidades que han participado en el cuestionario, en un 88% se han adoptado medidas correctoras.

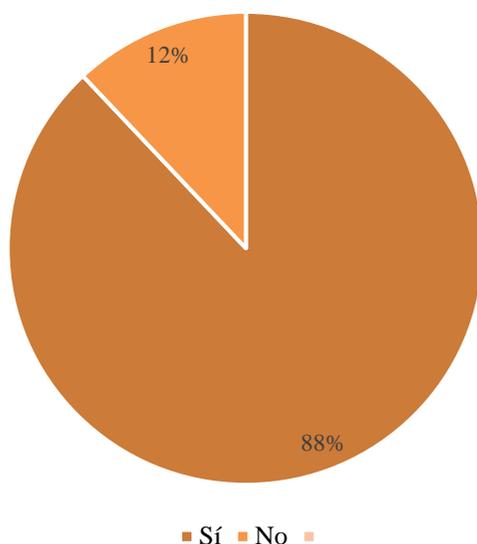


En el 49 %, casi la mitad, cuentan con órgano de gestión y seguimiento en todos los procedimientos.

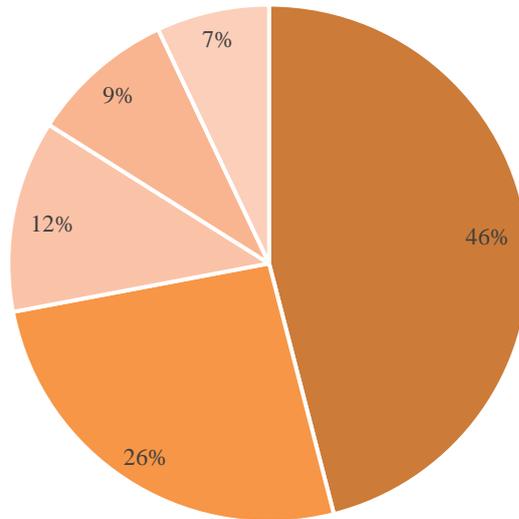


En este sentido, teniendo en cuenta que de las 43 universidades que han participado en el cuestionario, en un 88% se han adoptado medidas preventivas y/o correctoras, se puede deducir que hay un trabajo de identificación y evaluación que suele en un gran porcentaje de casos contar con la participación e implicación de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, ya que en el 81%, es dicho servicio el que interviene en todos o algunos de los procedimientos.

Por la experiencia adquirida en la gestión preventiva y por las características especiales de las Universidades, es quizás atribuible la falta de implementación de las medidas preventivas propuestas a que, una vez que es necesaria la implicación de otras instancias de la Universidad, dicha implementación se diluye por la falta de toma de decisiones, que no son responsabilidad de los Servicios de Prevención. En esta cuestión, del cuestionario se desprende que en el 88% de la Universidades sí se comunican las medidas al Centro, Servicio, Unidad, Departamento o Gestor que son responsables de su ejecución.

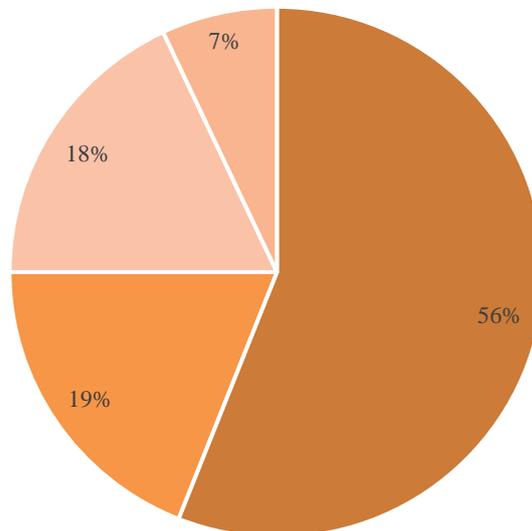


Tras el estudio de los datos aportados por las Universidades que han participado en el cuestionario, resalta el dato de que solo se implementa totalmente el 27,9% de las medidas preventivas. Respecto a la causa de la falta de implementación de medidas, el 46% de las universidades no contestan, el 12% contesta que no hay colaboración, y el 26% contesta que existen otras causas, pero sin describirlas.



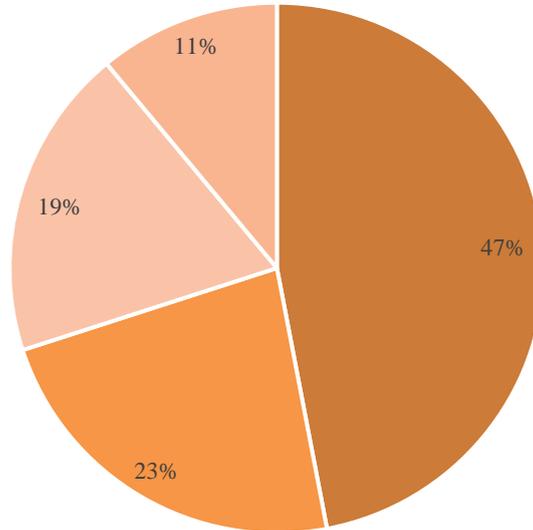
- No contestan
- Otras causas
- No hay colaboración
- No se continúa el proceso
- No se atreven a implementar

Después de implementar las medidas propuestas, en el 19% quedan totalmente resueltos los casos.



- Parcialmente resuelto
- Totalmente resuelto
- No contestan
- Sin resolver

En el 23% se hace seguimiento en todos los procedimientos.



■ Sí, sólo en algunos ■ Sí, en todos los procedimientos ■ No contestan ■ No

06

COMPARATIVA CON ESTUDIO ANTERIOR (2016)

ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

El principal cambio en lo referente al estudio que se llevó a cabo en el año 2016 es el número de universidades que han contestado al cuestionario pasando del 32 al 52%.

En el año 2016, 19 de las 25 universidades que participaron en la encuesta tenían un protocolo de acoso psicológico en el trabajo, es decir un 75% de las participantes. En la actual encuesta del año 2022, 40 de las 43 universidades participantes cuentan con protocolo de ATP, lo que supone un 93% de las universidades participantes y que llegará al 95% ya que una universidad lo tiene en proceso de redacción/implantación.

En cuanto a la gestión del protocolo los resultados son muy parecidos a los obtenidos en el año 2016 ya que en dicha encuesta la gestión del protocolo la realizaban en un 50 % de los casos los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales y en la encuesta actual dicha cifra se sitúa en el 52 %, siendo gestionado en el resto de los casos gestionado por comisiones u otras unidades.

Con respecto al número de informes emitidos mientras que en el estudio del año 2016 se concluía que “En relación al número de solicitudes y de informes emitidos el número es variable, lo que se relaciona es que en el 80% de los casos se emite un informe tras el estudio.” actualmente dicho porcentaje eleva al 100% de los casos, siendo el número de solicitudes y de informes también muy variable.

Con respecto a la inclusión en este protocolo del alumnado cabe reseñar que mientras en el año 2016 el porcentaje de universidades que incluía a este colectivo era del 10% mientras que en el año 2022 dicho porcentaje se incrementa hasta el 35%.

ACOSO SEXUAL

En el estudio de 2016, un 80% de las universidades disponía de protocolo de acoso sexual. En la actualidad, el 95% de las universidades dispone de dicho protocolo. En un tercio de los casos, en 2016, el protocolo de acoso sexual formaba parte del protocolo de acoso laboral. En el actual estudio, el protocolo de acoso

sexual estaría dentro del protocolo de acoso laboral en un 40% de instituciones. Debemos tener en cuenta que en el estudio actual participo un número muy superior de instituciones.

En el estudio de 2016 se indicaba que el número de intervenciones en el ámbito del protocolo de acoso sexual era bajo. En el actual estudio, tomando en cuenta solo las universidades que indican el número de veces que se puso en marcha el protocolo cabe destacar que, aunque en un 65% de las universidades el protocolo se puso en marcha en escasas ocasiones (máximo de 5 veces en los últimos 5 años) en un 35% de instituciones se puso en marcha diez o más veces en los últimos 5 años.

Si tomamos en consideración el número de informes, podemos considerar que el número de informes es muy bajo de forma genérica (casi un 80% de universidades emitieron 5 o menos informes en los últimos 5 años).

Con respecto al estudio de 2016, podemos destacar que el protocolo de acoso sexual, pasó de estar gestionado en un 50% de instituciones por la unidad de igualdad a ser gestionado por esta unidad en un 68%

GESTIÓN DE CONFLICTOS

A diferencia del proyecto actual, en el 2016 la gestión de conflictos fue tratada conjuntamente con la mediación y el acoso, por lo que difícilmente se puede hacer una comparativa de los datos que se obtuvieron en el anterior estudio con el actual. No obstante, llevaremos a cabo la comparativa de aquellos datos que lo permitan:

Con respecto al porcentaje de universidades que disponen de un procedimiento de gestión de conflictos resaltar que hemos aumentado un 7% aunque hay un 9% de universidades que afirman encontrarse en proceso de elaboración.

El procedimiento continúa siendo gestionado por los Servicios de Prevención en aproximadamente un 60% de los casos.

Y, por último, los alumnos siguen sin formar parte, o en un porcentaje muy pequeño del ámbito de aplicación del procedimiento.

MEDIACIÓN

Al analizar los datos aportados en este estudio comparándolos con el estudio realizado en 2016, podemos extrapolar algunos datos importantes.

En el estudio de 2016 la mediación se contemplaba dentro del Capítulo Tercero: sobre procedimientos de gestión del conflicto, mediación y acoso, en el Apartado 1. Sobre gestión del conflicto y la mediación, por lo que las cuestiones planteadas difieren, en muchos casos, con las actuales.

En 2016 un 10% de las universidades participantes en el estudio afirmaban tener un procedimiento

específico sobre mediación; en 2022 son un 12%, aunque en la documentación aportada se comprueba que sólo tres de ellas cuentan con él, lo que pone de manifiesto que en estos seis años se ha avanzado poco en este sentido.

Donde sí se ha avanzado es en la inclusión, dentro del ámbito de aplicación del procedimiento, del alumnado; en 2016 sólo se incluía en una universidad y en 2022 se incluye en todas las que tienen el procedimiento.

Así mismo, en 2016 en el 40% de las universidades existía una unidad de mediación o mediadores compuesta por una o dos personas; en 2022 esta unidad la tienen un 44% de las universidades y el número de personas que la integran oscila entre una y cinco.

Existe coincidencia entre ambos estudios en cuanto a la temática abordada en la mediación, conflictos interpersonales y organizacionales.

Sin embargo, en 2016 en el 50% de los casos el procedimiento de mediación lo gestionaba el servicio de prevención mientras que en 2022 son “otros servicios” quienes lo gestionan.

Independientemente de que las universidades cuenten o no con una entidad dedicada a la mediación, actualmente, en la mayoría de las universidades (67%) se cuenta con personas mediadoras cualificadas y/o reconocidas, lo que pone de manifiesto que la mediación se está imponiendo como herramienta indispensable en la gestión de los riesgos psicosociales en las universidades.

INTERVENCIÓN DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL

Se ha evidenciado la existencia de varios contrastes entre los resultados obtenidos en la encuesta que se realizó a finales del año de 2015 y la que estamos analizando en estos momentos.

En primer lugar, porque se ha deducido que, tanto la intervención de la Inspección, como la judicialización de los conflictos, ha disminuido.

De otra parte, se ha podido constatar que la escalada hasta alcanzar dicha judicialización también fue mayor que en los datos obtenidos en la última encuesta.

Y, por último, hay otras dos diferencias a destacar: una, que, de aquel periodo, el ámbito jurisdiccional al que llegaban más procesos era el social, y en este nuevo espacio temporal predomina la intervención de la contencioso-administrativo; y dos, que, a diferencia de aquellos momentos, hoy la jurisdicción penal ha aumentado su actividad.

PLANIFICACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS Y SU IMPLEMENTACIÓN

Tras analizar los datos aportados en el estudio actual comparándolos con el estudio realizado en 2016, podemos afirmar a primera vista que se ha mejorado considerablemente en las cuestiones planteadas tras unos años.

En 2016, el 38% de las Universidades establecían medidas procedentes de procedimientos de acoso/gestión de conflictos, porcentaje que supone un aumento considerable ya que asciende en la actualidad al 88% de la Universidades.

Los Servicios de Prevención han aumentado su participación/intervención en el establecimiento de medidas correctoras y preventivas, en el período entre los dos estudios que comparamos ha pasado del 70% de las Universidades correspondiente a 2016 al 81% en la actualidad.

En el estudio de 2016 entre el 50% y el 60% de Universidades comunicaban las medidas a los Centros, en el estudio actual asciende al 88% que sí comunican las medidas al centro, servicio, unidad, departamento responsable de su ejecución.

En 2016 el grado de implantación de medidas preventivas fue bajo, algo que se mantiene en el estudio actual, ya que solo en el 27,9% se han implementado las medidas totalmente. Este apartado no se cuestionaba en los mismos términos en los dos estudios por lo que no se puede realizar una comparación más exhaustiva.

Las causas de los bajos porcentajes de implantación de medidas preventivas sería uno de los aspectos sobre el que profundizar en el futuro.

En el estudio actual se realiza seguimiento de las medidas en el 70% de las Universidades, 23% en todos los casos y en el 47% en alguno de los procedimientos. En 2016, menos del 40% de las Universidades realizaban seguimiento de las medidas. Dato que ha mejorado en los últimos años de forma sensible. Habría que plantear cuestiones sobre la periodicidad de dicho seguimiento para avanzar en este apartado.

07

CONCLUSIONES DEL ESTUDIO

A partir del estudio de las respuestas y de la comparativa con el diagnóstico realizado en 2016 podemos llegar a las siguientes conclusiones:

Se ha producido un incremento de la participación en la encuesta (pasando del 32 al 52% de universidades).

El 65% de las universidades disponen de un código ético (pero se evidencia que sólo un 57% son códigos éticos como tal). Respecto a las campañas informativas, un 35% de las universidades realiza campañas informativas sobre comportamientos no permitidos en el entorno universitario o está en vías de elaboración.

Se ha incrementado el número de universidades que disponen de un procedimiento de acoso laboral (del 75 al 93%) y sexual (del 80 al 95%), por lo que podemos afirmar que la mayoría de las universidades tienen dichos procedimientos específicos por escrito.

Se ha incrementado el número de universidades en que ambos procedimientos están unidos (del 33 al 40% de universidades tienen un procedimiento común).

En gestión de conflictos, mediación y violencia en el lugar de trabajo, aunque hay solicitudes y se emiten informes, la mayoría de las universidades no disponen de procedimientos escritos y se ha evidenciado que en muchas ocasiones lo que tienen es un procedimiento de acoso laboral. Esta situación no ha variado con respecto a 2016.

Es de destacar, que actualmente el 77% de las universidades contemplan la mediación como herramienta inicial en la gestión de conflictos. En la mayoría de las universidades la mediación está incorporada en otros procedimientos (acoso laboral/sexual).

Así mismo, la mayoría de las universidades no cuentan con una entidad dedicada a la mediación, pero sí con personas mediadoras cualificadas y/o reconocidas que, mayoritariamente, proceden de la propia universidad, lo que pone de manifiesto que la mediación se está imponiendo como herramienta indispensable en la gestión de los riesgos psicosociales en las universidades. Aun así, hay que tener en cuenta que esta situación no ha sufrido mejoras desde 2016.

En cuanto a la gestión de los procedimientos de gestión psicosocial, se destaca lo siguiente:

La gestión de procedimientos de acoso sexual y mediación es realizada en muy pocos casos por el Servicio de Prevención. El procedimiento de acoso sexual es gestionado en más del 50% por la Unidad de Igualdad (pasando en 2016 del 50 % a 2022 al 68%) y el procedimiento de mediación era gestionado en 2016 en un 50 % por el servicio de prevención de riesgos laborales y en la actualidad en el 100 % de las universidades es gestionada por otros servicios.

Sin embargo, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales sigue gestionando el resto de los procedimientos con los siguientes porcentajes (acoso laboral – 53%, gestión de conflictos – 60% y violencia en lugar de trabajo – 30%).

El PAS, PDI y PI de las universidades están incluidos en el ámbito de aplicación de todos los procedimientos escritos. Sin embargo, el alumnado y empresas externas sólo están incluidos en menos de la mitad de dichos procedimientos a excepción del procedimiento de acoso sexual, donde se incluye mayoritariamente. No obstante, es de destacar el aumento de la participación del alumnado desde la encuesta anterior en el procedimiento de acoso laboral (del 10 al 35%) y en el de mediación (de una universidad a todas las universidades).

Los procedimientos escritos se activan en muy pocas ocasiones, ya que, en la mayoría de las universidades en los últimos 5 años, se ha solicitado y activado menos de 10 veces.

Más del 80% de las intervenciones de inspección de trabajo en esta materia, lo han hecho por denuncia, destacando la adopción de medidas preventivas propuestas por inspección en el 100% de los casos en los que la inspección así lo ha determinado, sin embargo, la labor de seguimiento de la Inspección no ha sido de lo más diligente (sólo en un 42% se realiza seguimiento). Comparando los datos con la encuesta anterior, podemos deducir que la intervención de la inspección ha disminuido.

El número de procesos judiciales no parece que exceda de la unidad –al menos según los datos recabados en la encuesta-. Utilizando el análisis comparativo efectuado respecto de los datos obtenidos en el año 2016, la realidad nos avoca a considerar que el enconamiento y trascendencia de los conflictos en el ámbito del empleo universitario ha aumentado, habiendo llegado en un porcentaje importante a gestionarse como comisión de faltas o delitos específicos del Código Penal; y, además, ese aumento se ha evidenciado más con respecto al personal con relación funcional que con respecto al personal con relación laboral.

No se llega al 50% las Universidades que han tenido algún caso, siendo el contencioso administrativo el orden jurisdiccional utilizado en un 50% de los casos, a diferencia de la encuesta anterior donde el ámbito al que llegaban más procesos era el social.

08

CONCLUSIONES FINALES

La continuidad de nuestro trabajo en el ámbito de los riesgos psicosociales lo debemos circunscribir a varios aspectos de importancia, para observarlos desde la perspectiva de nuestras Instituciones Universitarias y las singularidades que en ellas se puedan dar:

1. Que los riesgos psicosociales, y en particular el estrés laboral, suponen uno de los problemas de salud y seguridad en el trabajo más complejos y que están en progresivo aumento.

En los últimos años ha habido un aumento progresivo de los riesgos psicosociales con respecto a otra tipología de riesgos laborales: la Comunicación de la Comisión Europea de 10 de enero de 2017, sobre “Trabajo más seguro y saludable para todos -modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo” estableció las orientaciones y principios de acción de los Estados miembros sobre las políticas de seguridad y salud en el trabajo para los próximos años.

Dicha Comisión ya señaló que los riesgos psicosociales, y en particular el estrés laboral, suponen uno de los problemas de salud y seguridad en el trabajo más complejos y que están en progresivo aumento ya que “más de la mitad de los trabajadores de la UE señalan que el estrés es habitual en su lugar de trabajo”. Esto motivó el dictado de el Criterio Técnico nº. 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales, siendo su esfera de actuación triple: control de la gestión preventiva de los Riesgos Psicosociales, protección de los trabajadores ante la exposición a Riesgos Psicosociales y control de las medidas de protección por los daños a la salud debidos a la exposición a Riesgos Psicosociales.

2. Que la pandemia de la COVID-19 ha agravado problemáticas en el ámbito de los riesgos psicosociales ya existentes, aumentando los niveles de estrés y provocando problemas de salud física y mental; generando reacciones psicológicas que han podido incluir un estado de ánimo bajo, poca motivación, agotamiento, ansiedad, depresión, agotamiento y pensamientos suicidas.

Esta problemática en el ámbito de los riesgos psicosociales se ha agravado por los efectos asociados directamente a la pandemia de la COVID-19, y ha quedado acreditado, por diversos estudios de distintas instancias nacionales, europeas e internacionales, que las circunstancias concomitantes con esta crisis, -sanitaria, social y laboral- han aumentado los niveles de estrés y provocado problemas de salud física y mental; generando reacciones psicológicas que han podido incluir un estado de ánimo bajo, poca

motivación, agotamiento, ansiedad, depresión, agotamiento y pensamientos suicidas (por todos el documento “ Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19” emitido por la Organización Internacional del Trabajo, Primera edición 2020).

3. Que la prevención de riesgos psicosociales supone la prevención del estrés y de la violencia y que, conforme a las estadísticas oficiales de las instituciones comunitarias y nacionales,

Dentro de los riesgos profesionales de origen psicosocial con más incidencia en el seno del empleo público está la violencia psíquica, por tanto, las Universidades tienen la responsabilidad de procurar un entorno en el que resulte inaceptable e inadmisibles que se generen este tipo de conductas y que, al igual que el resto de riesgos laborales, la empresa tiene la obligación legal de prevenir, evaluar y adoptar las medidas preventivas necesarias para su control y/o eliminación.

4. Que el acoso laboral ha ido perdiendo protagonismo para compartir espacio con el resto de supuestos de violencia psicológica, como son las conductas hostiles, de abuso de autoridad, de discriminación o de vejación que, aun pudiendo no constituir una situación propiamente de acoso laboral, repercuten del mismo modo en la salud de los trabajadores, por lo que deben ser también tomadas en consideración.
5. Que las soluciones tradicionales que se suelen plantear para abordar el problema parten de dos vías: la preventiva y la judicial.

- a. En la vía judicial, estamos asistiendo una judicialización de los conflictos en la empresa que se deben al mal tratamiento que se hace de los conflictos dentro de la empresa. No obstante, los conflictos deben ser igualmente prevenidas o abortadas por la empresa cuanto antes, como conductas violentas que son, y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa propia laboral. Hay que tener en cuenta que la conflictividad laboral no es sinónimo de acoso laboral y no todo ejercicio abusivo de las potestades y poder de dirección del empleador puede calificarse de acoso ni de hostigamiento”. (sentencia del TSJ de Madrid de 3 de mayo de 2018). No obstante, hay sentencias que han entrado a conocer y discernir sobre el reconocimiento o no de una contingencia como profesional derivada de acoso laboral (STSJ Andalucía, sede Sevilla, N.º 1756/2021, 24 de junio de 2021 (STSJA), y la STSJ Galicia, sede La Coruña, de 11 de junio de 2021 (STSJG).
- b. En la vía preventiva, hasta ahora, las formas más frecuentes de actuación han sido tres: la actuación sobre las personas implicadas en la situación conflictiva; la instauración de un protocolo limitado a tratar los cuadros graves de violencia (acoso psicológico en el trabajo) y la evaluación de riesgos psicosociales.
 - Las dos primeras responden a una visión reactiva, tardía y puntual del problema; no constituyen métodos preventivos de actuación, pues no están integrados en la actuación preventiva de las organizaciones; además, las soluciones que promueven son individuales y puntuales. Este tipo de actuaciones limitan, pues, el establecimiento de medidas preventivas que repercutan sobre el conjunto de la organización y sobre el resto de sus miembros.
 - La evaluación de riesgos psicosociales sí es un proceder preventivo de obligado cumplimiento. Su principal déficit ante las situaciones de violencia radica en que se trata

de una actividad general, no permitiendo actuar sobre todos los factores que causan las situaciones de violencia laboral (como pueden ser los comportamientos arbitrarios o autoritarios, las acciones irregulares organizativas, las políticas deficientes de gestión de personal, un pobre clima laboral, o una escasa cultura preventiva, entre otras).

2. Que, por tanto, debemos dar un tratamiento desde una perspectiva global, integradora y participada. La forma de prevenir la violencia en las organizaciones requiere, entre otras medidas organizativas, poner en marcha un procedimiento interno que adopte medidas correctivas.
3. Que los protocolos de resolución de conflictos tienen dos objetivos preventivos: Disuadir a cualquier persona de iniciar conductas y detectar los conflictos antes de que se cronifiquen. El objetivo principal y común de cualquier protocolo es el de establecer un procedimiento para dar cauce a las denuncias, quejas o comunicaciones, según se quiera denominar, y resolver las situaciones de acoso y violencia laboral que puedan presentarse en la organización.

Por todo esto, debemos reflexionar sobre lo que estamos haciendo en nuestras universidades en esta materia:

- A. Las universidades han apostado por la elaboración de procedimientos de gestión preventiva del acoso laboral y del acoso sexual, si bien esto no abarca la gestión de los conflictos que se producen en el día a día en las universidades.

La actuación en las universidades precisa un cambio sustancial de perspectiva: en primer lugar, es necesario centrar la actuación en el ámbito de la empresa (donde se produce el daño) antes que en el ámbito jurídico; en segundo lugar, actuar a través de un proceso preventivo proactivo e integral antes que a través de prácticas puntuales y reactivas; y, en tercer lugar, considerar la violencia laboral como un proceso y en su conjunto, más que sólo como cuadros de daños parciales.

Esto exige el desarrollo e implementación de un programa sistémico de actuación, que se oriente a lograr entornos de trabajo más saludables, centrándose en los factores organizativos y psicosociales, que involucre a toda la organización. Los protocolos de actuación sobre el acoso serán útiles siempre y cuando se integren dentro del plan preventivo de la empresa y tengan una finalidad esencialmente preventiva, derivándose de su aplicación una mejora en las condiciones de trabajo.

Las situaciones de violencia laboral son procesos graduales que van gestándose a lo largo del tiempo. Si no se actúa de forma preventiva, y en fases tempranas, los daños pueden conducir a cuadros graves para la salud de los trabajadores, y a un importante deterioro de la salud de la organización. A la hora de articular el procedimiento preventivo se ha de considerar este elemento temporal.

En el planteamiento se ha de contemplar desde la prevención activa (en ausencia de situaciones de violencia en el lugar de trabajo) hasta la toma de decisiones sancionadoras (cuando se haya investigado y probado la existencia manifiesta de situaciones de violencia -acoso, persecución, agresión-) y el aprendizaje organizacional y preventivo derivado de ese proceso. Esto supone establecer unos objetivos específicos de cada estadio; proponer unas respuestas determinadas y definir unas tareas y recursos concretos. Para que nuestra acción preventiva resulte eficaz se debe poner en marcha el

procedimiento completo; aplicar partes del mismo supone poner parches puntuales al problema, pero no su solución.

Quizás lo importante no sería tener por escrito procedimientos de acoso laboral, conflictos, mediación, violencia, sino tener un procedimiento que atienda a esa evolución que tienen las situaciones de violencia y que todo trabajador de la Universidad sepa en cada momento a dónde acudir y que hacer para mejorar el conflicto que inevitablemente se va a producir en cualquier relación laboral.

Se trataría de un procedimiento con un enfoque preventivo y de resolución de conflictos, por el que se priorizarán la prevención de las conductas de acoso y violencia, mediante la intervención en origen (la organización del trabajo) y la resolución precoz de conflictos, a partir de la formación a mandos y trabajadores, para fomentar la cultura de la paz en la organización, y la promoción del uso de técnicas como la mediación para resolver las disputas entre trabajadores

- B. Los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de las Universidades Españolas participan en los distintos procedimientos en su elaboración, gestión (desarrollar, revisar y mantener actualizado dicho documento), como mediadores, asesores técnicos, miembros de las comisiones evaluadoras o investigadoras creadas en los distintos procedimientos.

Tras los resultados del cuestionario se observa que en el 81%, interviene en todos o algunos de los procedimientos. Habría que tener en cuenta el papel y las funciones establecidas por la Ley de prevención de riesgos laborales a los Técnicos de prevención en relación con la gestión de conflictos.

La función del servicio de Prevención no es ejecutiva, sino de asesoramiento y asistencia al empresario, trabajadores y sus representantes y órganos de representación especializados. Según establece el art. 31 de la LPRL proporcionará a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en lo referente a:

- a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.
- c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de esta Ley.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Teniendo en cuenta los principios de la actividad preventiva (art. 15 de la LPRL) las actuaciones desarrolladas por el Servicio de prevención deben ir encaminadas a evitar los riesgos y detectarlos precozmente para poder eliminarlos. La psicología se encarga de la intervención primaria dentro

de la empresa, en este sentido, para evitar que surjan conflictos entre trabajadores, se establecen una serie de medidas como son:

- Evaluación de riesgos psicosociales y establecimiento de medidas preventivas que eviten que surjan tensiones y conflictos entre trabajadores. La evaluación de riesgos psicosociales es la principal actuación preventiva ya que para poder actuar sobre los factores que están en el origen de las situaciones de violencia o conflicto laboral, es necesario detectarlos y analizarlos.
- Formación en prevención de riesgos psicosociales, liderazgo, gestión de conflictos...
- Asesoramiento en la elaboración de procedimientos de gestión preventiva (procedimiento de gestión de conflictos, acoso laboral, mediación...). El protocolo se concibe principalmente como una medida de prevención secundaria, puesto que su procedimiento de actuación se activa en respuesta a la comunicación de un supuesto de acoso o conflicto interpersonal.

C. Los procedimientos escritos se activan en muy pocas ocasiones y el seguimiento de las medidas solo queda totalmente resuelto en el 19% de los casos.

Tras el estudio de los datos aportados por las Universidades que han participado en el cuestionario, resalta el dato de que se adoptan medidas preventivas y/o correctoras en el 88% de los casos, que son comunicados al Centro, Servicio, Unidad, Departamento o Gestor que son responsables de su ejecución, pero se implementan totalmente las medidas preventivas en muy pocos casos.

Habría que avanzar en conocer la causa o las causas de la falta de activación de los procedimientos y de que solo se implemente totalmente un porcentaje tan bajo de las medidas preventivas propuestas y si esta puede ser atribuible a la necesaria implicación de otras instancias de la Universidad. Dicha implementación se diluye por la falta de toma de decisiones, que no son responsabilidad de los Servicios de Prevención.

También es de suma importancia una vez se disponga de los procedimientos, el llevar a cabo campañas de difusión y distribución dando a conocer masivamente los documentos.

D. La mediación se está imponiendo como herramienta indispensable en la gestión de riesgos psicosociales en las universidades.

La mediación y resolución de conflictos, sobre todo a pequeña escala, es la forma habitual de gestionar los riesgos psicosociales en la empresa. Esta es la tarea habitual de los mandos intermedios y deben adquirir formación para ello. Debemos tener en cuenta que los líderes tienen un papel determinante en la resolución de conflictos y problemas es una de las competencias menos desarrollada por los directivos españoles. Deben formarse en mediación, pero entendiendo esta no como una mediación formal, que deberá ser conducida por una persona experta en la materia, si no como una premediación o intermediación “informal” entre las partes para tratar de resolver en primera instancia el conflicto.

Un buen liderazgo puede incluso prevenir los conflictos antes de que ocurran. Es necesario el liderazgo tanto para la prevención del conflicto, su diagnóstico a tiempo y su resolución. Su labor es anteponerse a ellos y buscarles solución. Y si ya está desarrollado, no se puede dejar sin resolver, porque podría aumentar su gravedad y convertirse en algo destructivo para el equipo.

Por otro lado, la implementación de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, debe hacerse teniendo en consideración que se debe fomentar la utilización preferente de modalidades alternativas de resolución de aquellos conflictos que pudieran alterar, o que impidan el normal desarrollo de las funciones esenciales de docencia, investigación y transferencia del conocimiento; y es en este aspecto fundamental donde deberemos intervenir los servicios de prevención de riesgos y salud laborales, para adecuar nuestros Protocolos e implementar, en todo caso, fases de mediación, debiendo ser ésta transformadora, facilitadora y directiva, debiendo concurrir la voluntariedad, la igualdad entre las partes, el protagonismo de éstas, así como la flexibilidad y la libre decisión de las partes para avanzar en cada estadio del procedimiento.

E. Con los protocolos anexados de las diferentes universidades, la mayoría añade la necesidad de formar y sensibilizar la plantilla en relación a la violencia en el trabajo, por lo que sería interesante incluirla en la formación de prevención de riesgos laborales u otras formaciones.

Es necesario incorporar en el Plan formativo de la empresa una oferta formativa a tres niveles que dé respuesta a las distintas necesidades:

1. Formación básica a todos los trabajadores, para informarles sobre qué se entiende por acoso, violencia laboral o cualquier otro supuesto que suponga una vulneración de los derechos fundamentales, Cómo afrontar los conflictos interpersonales para resolverlos de un modo positivo mediante diálogo y respeto mutuo y cuál es la política de empresa, el código ético de conducta y el protocolo que pueden activar en caso de necesidad.
2. Formación especializada para los profesionales de referencia en la empresa, que deban encargarse de la gestión de los procedimientos o formar parte de las comisiones que se puedan constituir en ellos.
3. Formación avanzada para mandos. Entre las responsabilidades propias de cualquier mando deben contarse las de procurar un buen ambiente de trabajo, tratar a los subordinados con respeto y equidad y resolver los conflictos que puedan surgir en el seno de sus equipos. Los mandos tienen el derecho y el deber de tratar de resolver, en primer término, estos conflictos. Por ello, como complemento a la formación básica que reciben todos los trabajadores, deben formarse para aprender algunas nociones básicas sobre mediación.

Tras la finalización de esta tercera fase de diagnóstico de la gestión de riesgos psicosociales en las Universidades Españolas, el proyecto de psicología, en función de estas reflexiones finales y de la entrada en vigor el 25 de Febrero de 2022 de La Ley de Convivencia continuará trabajando en documentos de ayuda para las universidades en el ámbito psicosocial centrándonos específicamente en la siguiente fase en "El papel de los servicios de prevención de riesgos laborales en la aplicación de la Ley de convivencia", con 2 objetivos específicos:

- Importancia de la mediación en la resolución de conflictos
- Adaptación de protocolos frente al acoso a la nueva Ley de convivencia.



crue

Universidades
Españolas

Sostenibilidad