



La USAL, contra el acoso laboral en sus centros

Medidas de prevención

Esta institución ha puesto en marcha un reglamento contra conductas que puedan afectar a su personal y estudiantes

R. BLÁZQUEZ
SALAMANCA

La Universidad de Salamanca (USAL) cuenta ya con su primer Reglamento Interno de Prevención del Acoso laboral en su entorno, que fue aprobado por el Consejo de Gobierno de la institución académica y que responde a una «inquietud de prevenir situaciones» futuras de estas características, tal y como destaca el gerente de la USAL, Luis J. Mediero.

Tras varios años de trabajo conjunto entre especialistas de diversos departamentos de la Universidad, el reglamento ha visto la luz en el marco de un centro que «considera a las personas que la integran su principal activo y que estimula el desarrollo del potencial humano, ciudadano y profesional de sus miembros, y que no puede admitir conductas que atenten contra los derechos fundamentales y la dignidad de las personas».

En este sentido, Mediero reconoce la necesidad de contar con una herramienta de estas características que se ha fraguado en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la USAL y que tal y como destaca, no ha na-

cido «por una situación concreta de acoso que nos conste, sino por la inquietud de prevenir posibles casos en el futuro». Por ello, agrega el gerente, era necesario crear esta normativa de actuación, que permite «la máxima garantía de confidencialidad y de protección de las personas afectadas, con el fin de afrontar las quejas que puedan producirse y de llegar a una solución en el seno de la institución».

El objetivo de este reglamento es establecer los mecanismos de actuación para la prevención del acoso en el entorno laboral y proponer, en su caso, medidas de intervención que permitan resolver los conflictos en este ámbito dentro de la propia institución. Así, las actuaciones realizadas en el marco de este reglamento no excluyen el ejercicio por la persona afectada de las acciones (penales, civiles o administrativas) que pue-



Luis J. Mediero,
gerente de la
Universidad de
Salamanca

dan corresponder en base a la normativa vigente, ni interrumpen los plazos legalmente previstos para su ejercicio.

El nuevo reglamento afectará al personal docente e investigador (PDI), al de administración y servicios (PAS), a los investigadores en todas sus categorías y al personal de entidades externas que presten servicios en instalaciones de la Universidad de Salamanca.

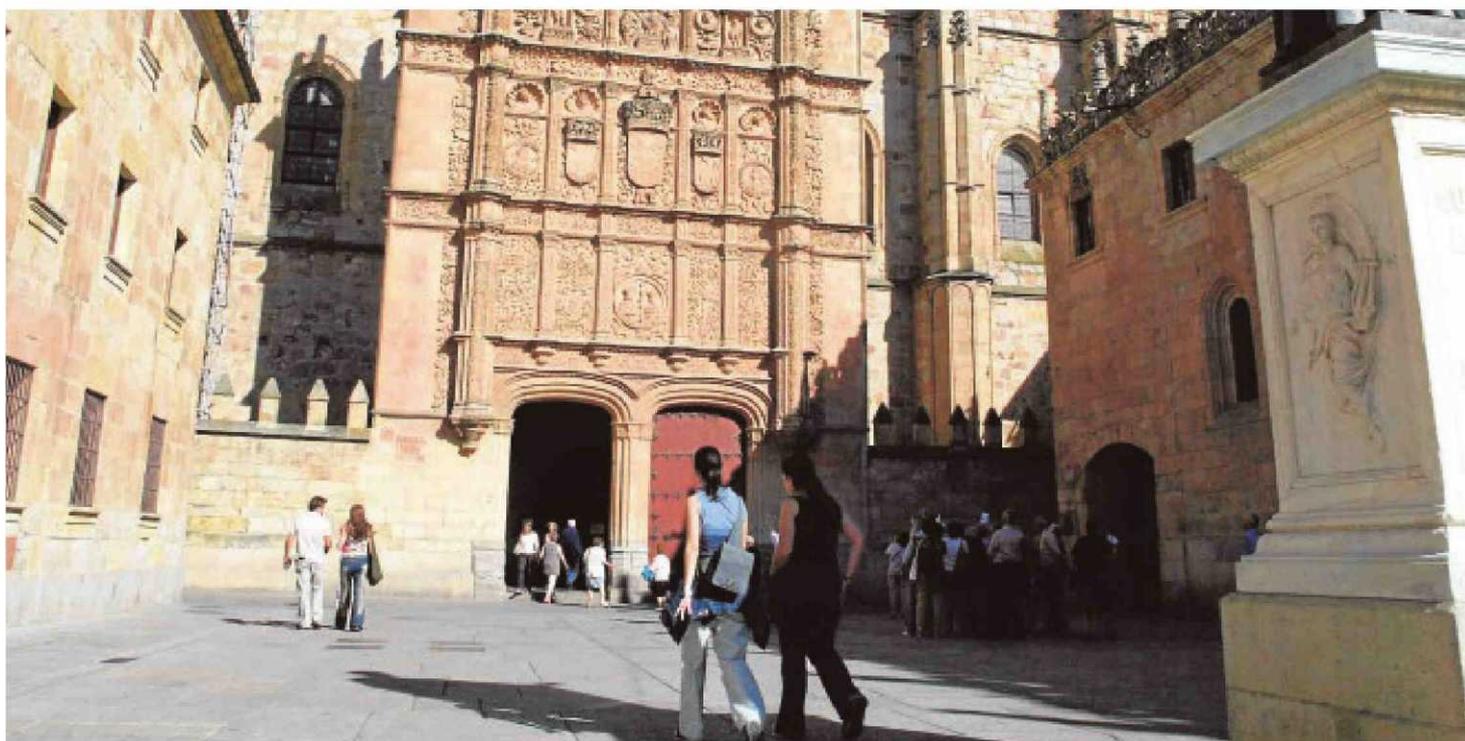
Mediero subraya que no sólo es importante la creación de esta herramienta, sino también darla a conocer para que todos los trabajadores vinculados al centro académico «sepan que existen medidas contra el acoso, que están reguladas, que se trata de algo serio y que se pueden alcanzar soluciones en el marco mismo de la Universidad».

Sin represalias al afectado

El reglamento recoge puntos como que cuando la constatación de los hechos no sea posible, no se tomarán represalias contra el trabajador afectado, aunque sí advierte que se adoptarán las medidas disciplinarias que correspondan cuando se demuestre que se trata de acusaciones falsas o malintencionadas y que la queja tenía por objeto la manipulación de la reputación personal o profesional de una persona. Asimismo, se garantizará la presunción de inocencia de las personas que puedan resultar acusadas de posible acoso.

La nueva normativa actúa tanto en el acoso moral y psicológico, como en el sexual o por razones de sexo, además de conductas que abarcan todo acto, declaración o solitud que pueda considerarse vejatorio, discriminatorio, ofensivo, inhumano, degradante, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada.

Una comisión de expertos será la encargada de evaluar las denuncias y llevar a cabo el procedimiento establecido para esclarecer en lo posible los hechos y solucionar el problema.



Esta medida es fruto de varios años de trabajo conjunto entre especialistas de diversos departamentos de la Universidad salmantina