

La prevención del acoso moral y sexual en el trabajo: La experiencia del acuerdo de la UPV/EHU

Rubén Belandía

Responsable de Salud Laboral del sindicato STEE-EILAS

rubenb@stee-eilas.org

El acoso moral, tan antiguo como el propio trabajo

Todos hemos oído a nuestros padres o abuelos contar cómo había un jefe que les hacía la vida imposible. La persecución sistemática de una persona hasta convertir su vida en un infierno ha sido un arma tradicionalmente utilizada por la patronal como forma de presión sobre los trabajadores y trabajadoras con el fin de generar un estado de sumisión que haga posible una merma continua de los derechos laborales, un estado de malestar que genere personas dispuestas a aceptar bajas incentivadas, o incluso que acaben marchándose ahorrando a la empresa los gastos del despido.

Estas situaciones han sido consideradas no sólo como algo habitual, sino como algo normal, uno más de los *gajes del oficio*, inherentes al propio hecho de trabajar. Sin embargo, lo mismo que el desarrollo de una conciencia ecológica ha hecho que consideremos inaceptable la contaminación, tanto en el lugar de trabajo como fuera de él, los movimientos en favor de los derechos humanos han situado el respeto a la vida, a la integridad física y mental y a la dignidad de las personas como elementos fundamentales para la construcción de una convivencia civilizada, lo cual ha llevado a cuestionar esas actitudes, pasando a considerarlas como socialmente inaceptables.

Una vez se ha puesto nombre al fenómeno, el acoso moral ha obtenido un eco social inesperado, pero que hasta ahora no ha sido capaz de generar una cultura preventiva para este riesgo laboral. Una de las razones de esta carencia está en la intención de ligar la condición de acosado o acosador con unos determinados rasgos de personalidad. Esta visión convierte el acoso en un problema individual debido a carácter de cada persona, sobre el que es muy difícil intervenir.

Por el contrario, una visión más sociológica del problema nos demuestra que, más allá de que las características psicológicas de cada persona tengan un efecto protector o multiplicador sobre la posibilidad de sufrir o producir acoso, existen unas condiciones objetivas que facilitan la aparición del acoso, sobre las que sí es posible actuar de manera preventiva.

El caldo de cultivo del acoso está en la forma de organización del trabajo y en las estrategias de precarización del mismo, que convierten a los trabajadores y trabajadoras en elementos sin valor, a los que simplemente hay que exprimir al máximo, y que son sustituibles en cualquier momento, como si fueran pañuelos de papel. También incide una mala gestión de los conflictos, tanto cuando se ignoran como cuando se fomentan como forma de estimular la competencia y la falta de solidaridad entre el personal. Por último, resulta determinante el estilo de mando que utilice la dirección, tanto si es excesivamente autoritario, como si se inhibe o si toma partido por unas personas frente a otras.

Dificultades de la acción preventiva frente al acoso moral

Un primer obstáculo nos lo encontramos en una concepción estrecha del ámbito de intervención preventiva en salud laboral, centrándolo únicamente en la prevención de los accidentes de trabajo. Con frecuencia se argumenta que mientras cada día mueran personas en sus puestos de trabajo, no pueden dedicarse esfuerzos a otras áreas.

Esta visión ignora que entre las causas de muchos accidentes tienen especial incidencia problemas de organización del trabajo, de precariedad, de ritmos de trabajo, de presión desmesurada sobre los trabajadores, de falta de participación en la toma de decisiones. Pero también ignora la creciente importancia del sector servicios, en el que además trabajan la mayor parte de las mujeres, en la que el riesgo de perder la vida en accidente es mucho menor, pero en el que existen todos esos factores que pueden convertir nuestra vida en un infierno.

Tampoco podemos ignorar que el modelo de prevención centrado exclusivamente en el riesgo de accidente del hombre que trabaja en la industria ha demostrado ser absolutamente ineficaz incluso para la protección del hombre que trabaja en la industria, por lo que se impone un nuevo modelo de prevención más amplio, que parta de la defensa y la protección del ser humano en todos sus aspectos y que abarque todos los factores que pueden incidir sobre nuestra salud y bienestar, entre ellos el riesgo de sufrir acoso en el trabajo.

El segundo problema con el que nos encontramos es una visión del papel de la representación sindical como representantes de todos los trabajadores y trabajadoras, condición que nos impide intervenir en lo que erróneamente se consideran problemas personales que puedan surgir entre ellas. Esta descripción, que en principio se da más en los órganos unitarios de representación del personal, también es válida para lo que es la propia estructura sindical, pues puede darse el caso de que tanto las personas acosadas como las acosadoras sean miembros del mismo sindicato, lo cual no facilita la intervención eficaz del sindicato o cuando menos le exige una labor previa de clarificación interna.

Los servicios de prevención también se encuentran a veces en una situación parecida, pues en principio tienen que asesorar tanto a la empresa y a sus mandos como a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes.

Es evidente que no tenemos que ser amigos de las personas que trabajan con nosotros, pero debe haber unos mínimos de respeto, de colaboración profesional y de gestión de las diferencias y de los conflictos que surjan. Si esos mínimos no se respetan imperará la ley de la selva, en la que siempre salen perjudicados los más débiles, y los derechos acaban siendo pisoteados. Dejar de considerar el acoso como un problema personal es fundamental para avanzar en este terreno.

Un tercer problema es la falta de pruebas que suele ser común a la mayor parte de los casos de acoso, por ser una actividad negativa que se despliega hacia una persona de una manera tan sibilina como pertinaz. Quien lleva a cabo el acoso procura no dejar huellas, y la persona acosada en muchas ocasiones no comprende lo que le está pasando, no está informada de que anotar los hechos cuidadosamente, recoger cualquier prueba que lo evidencie, es la primera medida de protección que debe aplicar. Debemos ser conscientes de esta dificultad de probar el acoso y evitar que este sea el motivo de dar carpetazo a cualquier consulta sobre el tema. Además, entre las labores de prevención del acoso, se dará importancia a informar al personal de la necesidad de anotar los hechos y acumular pruebas o testigos.

El cuarto problema es la política de difamación sistemática que realizan los acosadores acerca de las personas acosadas, presentándolas como personas conflictivas, mentalmente desequilibradas, profesionales malísimas que presentan a los acosadores como víctimas, por tener que soportar a semejantes personajes. Si a ello añadimos el hecho de que quienes podrían dar una visión diferente de lo que está pasando a esa persona en la mayor parte de los casos no lo hacen (por pensar que son problemas personales de los afectados, por no querer meterse en problemas o por miedo a ser la siguiente persona acosada) el resultado es que la imagen de la persona acosada se ve seriamente perjudicada también ante la representación sindical y ante las personas responsables de la prevención en la empresa.

La representación sindical y los especialistas en prevención, sin embargo, debieran tener en cuenta que el desequilibrio emocional y los errores en el trabajo pueden estar producidos precisamente por el acoso y debiera procurar poner en cuarentena los rumores. Dentro de las campañas generales de información también debe alertarse al conjunto del personal sobre este tipo de bulos que circulan en las organizaciones y que pueden provocar incluso una reproducción de las situaciones de acoso en el caso de que la persona acosada decida trasladarse a otro puesto de trabajo, en un concurso de traslados, por ejemplo.

Un quinto problema que afecta sobre todo a la representación sindical puede ser que algunas de las personas actualmente acosadas sean mandos intermedios o personas con responsabilidad que en un momento dado han caído en desgracia, pero que en sus épocas de gloria no eran precisamente cuidadosos hacia las personas que estaban a sus órdenes. En otros casos puede tratarse de personas sin cargo alguno, pero que no hayan sido especialmente solidarias o sensibles hacia los problemas o injusticias que se producían a su alrededor.

A nivel preventivo podemos afirmar que un comportamiento correcto de quienes tienen responsabilidad sobre el trabajo de otros o un comportamiento solidario de toda persona trabajadora son factores que pueden facilitar una reacción solidaria del entorno ante una agresión como la que supone el acoso moral, aunque tampoco la garantizan.

En cualquier caso, la acción sindical protectora hacia una persona trabajadora afectada por un problema laboral concreto no puede estar condicionada por sus comportamientos pasados, pues existe un riesgo muy evidente de que lo que hoy le ocurre a esa persona mañana le pueda ocurrir a cualquier otra persona y esta visión es aún más importante si tenemos en cuenta que lo que está en juego en estos casos es la misma dignidad de la persona, algo de lo que nadie debiera ser desposeído, por muy incorrecta que haya sido su actuación anterior.

El acoso sexual en el trabajo

Mientras el acoso moral, aún sin recibir ese nombre, forma parte de los relatos habituales que de la actividad laboral hemos oído siempre de nuestros padres y abuelos, no ocurre lo mismo con el acoso sexual. En principio porque afecta mayoritariamente a las mujeres, cuya incorporación masiva al trabajo es todavía reciente, en segundo lugar porque tiene que ver con el sexo, un aspecto de nuestra vida del que se habla menos pero sobre todo porque está afectado por una cultura machista que desgraciadamente sigue siendo mayoritaria en nuestra sociedad y que considera a las mujeres como objetos destinados a satisfacer las necesidades sexuales de los hombres, personas de segunda clase que no tienen opción de decir no, que deben aguantar sin rechistar, comentarios, proposiciones, chantajes, tocamientos o agresiones.

Sí nos vienen a la cabeza sentencias de algunos jueces que consideraban que una determinada vestimenta de la acosada se consideraba atenuante para los acosadores. ¡Es que iba provocando!

Sin embargo, la OIT señala que no son las mujeres más guapas o llamativas las que son objeto de acoso, sino aquellas que son más vulnerables desde el punto de vista económico y personal, por su estado civil (viudas, divorciadas) que las convierte en responsables de la supervivencia de su familia, por trabajar en sectores mayoritaria y tradicionalmente masculinos, por ser “la nueva” en el centro de trabajo o por tener un tipo de contrato laboral precario. Estas condiciones, sobre todo la necesidad de trabajar, hacen que estas mujeres soporten situaciones que vulneran su dignidad sin atreverse a denunciarlas, por miedo a perder el trabajo, por falta de solidaridad de quienes son testigos mudos de lo que pasa y también porque los procesos que se inician con la denuncia parecen más un juicio a la denunciante que a su acosador.

La supuesta modernidad o liberalidad de los tiempos actuales presenta a veces como “estrecha” a la persona que se queja o denuncia un comportamiento inadecuado de sus compañeros o superiores.

Sin embargo, la prueba del algodón de esa modernidad está en el respeto a la libertad de los demás. Entre compañeros y compañeras de trabajo es posible ligar, decirse barbaridades sexuales, meterse mano y hasta hacer el amor en la hora del bocadillo, pero siempre que lo hagan con su consentimiento y en uso pleno de su libertad.

El límite es saber respetar la negativa de la otra persona y no imponerle comentarios o asediarle con proposiciones y mucho menos ponerle la mano encima, en general a nadie, y mucho menos si ella ya ha manifestado que no considera apropiado ese comportamiento.

También ocurre que ante la existencia de violaciones, graves agresiones e incluso asesinatos perpetrados cada día contra las mujeres por el simple hecho de serlo, situaciones de acoso sexual donde no hayan llegado a ponerle la mano encima suelen considerarse como auténticas nimiedades, ignorando que el nivel de sufrimiento que generan es muy alto, por no hablar del coste de las bajas laborales, de los tratamientos farmacéuticos y de los problemas familiares que generan a las víctimas.

Normalmente el acoso sexual lo lleva a cabo alguien con una situación jerárquica superior, o una situación de poder sobre la acosada, situación que le permite chantajear a la víctima, condicionando su continuidad en el empleo, sus posibilidades de promoción o el disfrute de sus derechos laborales a que la víctima acceda a los deseos sexuales de su acosador.

Pero también puede ser llevado a cabo por compañeros de trabajo, mediante acciones verbales, gestos o contactos físicos no deseados por la víctima y que originan un clima laboral que atenta contra la dignidad de la persona acosada.

En ocasiones, el rechazo o la denuncia del acoso sexual convierte a la víctima en objeto de acoso moral, tanto por parte de su acosador sexual como por parte de los compañeros que en una supuesta reacción solidaria arropan al acosador y contribuyen a rematar la faena iniciada por éste, culminando la destrucción de la víctima y provocando su abandono del lugar de trabajo o un grave deterioro de su salud.

La prevención primaria del acoso moral y del acoso sexual

Una **educación** en valores desde las edades más tempranas, que prime el respeto a las personas y a su dignidad como elementos sobre los que se construye la convivencia civilizada, sería altamente positiva a la hora de evitar que el acoso en el trabajo se produzca o cuando menos reduciría el nivel de pasividad de los testigos ante estas actuaciones, evitando que se conviertan en cómplices y haciendo que actúen como un freno ante el acosador.

Para ello sería muy importante que en el ámbito escolar hubiera una conciencia y una actuación decidida en la prevención y en la reconducción de situaciones de *bullying* que se dan entre el propio alumnado, situaciones en las que se asimilan unos comportamientos que luego pueden repetirse en el futuro en el mundo laboral.

Aunque esta labor no podrá hacer milagros mientras en la sociedad sigan imperando el culto al más fuerte, el sexismo y el machismo más salvajes.

Ya en el mundo laboral, la **difusión** del conocimiento sobre el acoso moral y el acoso sexual en el trabajo tiene un papel muy importante de cara a su prevención. El hecho de que estas situaciones que se han producido durante años hoy hayan sido identificadas y consideradas como socialmente inaceptables tiene una importancia fundamental para las víctimas que hasta ahora las venían sufriendo sin comprender qué era lo que les pasaba, para las personas que en el futuro puedan ser objeto de acoso, pues podrán identificar rápidamente la situación y tomar medidas eficaces para ponerle freno.

La difusión de información sobre acoso también tiene una influencia sobre las personas que lo están ejerciendo o son cómplices de él o simples espectadores pasivos, pues sabrán que es algo que no se puede hacer, algo con lo que no hay que colaborar, algo con lo que hay que enfrentarse.

Tanto los representantes sindicales como los responsables de la gestión de recursos humanos y de la prevención deben tener **formación** suficiente como para poder difundir información en su ámbito concreto, actuar a través de la negociación colectiva en la prevención del acoso en la empresa o institución, y actuar frente a los casos concretos, atendiendo a las víctimas, buscando soluciones y exigiendo responsabilidades.

Una labor fundamental será **identificar** y posteriormente difundir las características del acoso en el sector concreto en el que se actúe, clarificando a quién afecta, mediante qué mecanismos o acciones concretas se desarrolla, qué consecuencias tiene.

Si tenemos identificadas las situaciones podremos establecer qué condiciones organizativas o normativas posibilitan que el acoso se lleve a cabo y por lo tanto definir qué medidas preventivas o qué modificaciones normativas hay que adoptar para erradicar el acoso de nuestro entorno laboral.

En el caso del acoso sexual, tanto la información como la formación deberán intensificarse en los lugares de trabajo donde la población laboral sea mayoritariamente masculina, y especialmente cuando se incorporen a ese medio laboral mujeres con contratos precarios.

En relación con el acoso moral, deberemos prestar una atención especial a las situaciones de reestructuración de servicios, tanto las que se plantean formalmente ante la representación sindical como a las que periódicamente se rumorean o las que han sido descartadas:

Porque el acoso puede utilizarse como forma de conseguir de facto una reestructuración que no ha prosperado o no tiene visos de prosperar por las vías establecidas.

Porque puede utilizarse para librarse de personas que tendrían más derecho que otras a alguno de los cargos previstos o deseados.

Porque la aparición de nuevos puestos y su encaje jerárquico y funcional con los ya existentes puede ser un caldo de cultivo propicio para el acoso.

Debemos intentar **conseguir el compromiso de la dirección** de la empresa o institución para la erradicación del acoso en dicho ámbito. Eso se plasmaría en una declaración del más alto rango en la que se considere el acoso como un comportamiento inaceptable cuya erradicación es necesaria. Esta declaración sería el punto de partida para una labor formativa, dirigida en primera instancia a todos los mandos intermedios y posteriormente a todo el personal, en la que se fomentara el respeto a la dignidad de las personas como base de la convivencia en el lugar de trabajo, y se facilitaran métodos de resolución positiva de los conflictos laborales y personales que surjan.

Además, debe ponerse en marcha un sistema de denuncia y abordaje rápido, discreto y eficaz de los casos de acoso que se produzcan, de manera que se pueda actuar en las fases iniciales de la situación, en las que todavía es posible su reconducción mediante técnicas de mediación, implantando medidas correctoras cuando sea posible, o medidas sancionadoras cuando sea necesario.

Consecuentemente con la identificación de los factores que facilitan el acoso que hayamos realizado, debemos adoptar las medidas preventivas concretas y la modificación de las situaciones o normativas que favorezcan el acoso o dificulten su erradicación.

La prevención secundaria ante los casos de acoso moral y sexual

Ante todo hay que escuchar atentamente a la persona afectada, intentando abstraernos de la influencia de la información difundida por los acosadores. Hemos de explicarle que su caso no es el único, que le puede pasar a cualquiera y manifestarle nuestra comprensión.

Hay que mostrarle nuestro apoyo, que debe manifestarse inicialmente en el ofrecimiento de hacer gestiones en la empresa o institución, así como el ofrecimiento de los servicios jurídicos del sindicato para la presentación de las denuncias oportunas, en el caso de que no existan procedimientos internos de queja.

El contacto con asociaciones de personas afectadas por el acoso moral o sexual puede ser muy conveniente para las víctimas. Suministrarles los teléfonos de acogida o las páginas web de esas asociaciones será un buen paso.

Debemos suministrarles información sencilla pero rigurosa sobre su problema así como referencia de libros, estudios o páginas web en las que obtener información más detallada.

Debemos animar a la persona afectada a que describa su caso con todo detalle y por escrito, y que continúe anotando todo lo que suceda. Igualmente debe reflexionar sobre las pruebas que puede haber, las personas que han podido ser testigos de los hechos, o la existencia de otras personas en la misma situación en el mismo servicio, área o departamento.

Con todos estos datos discutiremos y acordaremos con la persona afectada las acciones a realizar:

- ? Podemos hablar directamente con el acosador o acosadora para hacerle ver lo incorrecto de su comportamiento e intentar reconducir la situación.
- ? Podemos recabar apoyos en el entorno laboral de la persona acosada, de manera que la implicación solidaria de los compañeros ejerza una función protectora frente al acoso.
- ? Podemos plantear el caso ante la dirección, solicitando su intervención para frenar el acoso y poner soluciones a la situación.
- ? Podemos plantear el caso ante el Servicio de Prevención, solicitando la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en el área de la persona afectada, y la definición e implantación de medidas preventivas.
- ? Si la persona afectada está o ha estado de baja como consecuencia de la situación de acoso que padece, podemos presentar las reclamaciones correspondientes para que se reconozca el origen laboral de la baja, considerándola como consecuencia de accidente de trabajo.
- ? Los delegados y delegadas de prevención pueden formular por escrito propuestas concretas de adopción de medidas preventivas sobre las cuales tiene que pronunciarse la

dirección, y en el caso de que esa respuesta sea negativa, debe de estar debidamente razonada.

- ? Si la respuesta de la dirección no es la adecuada para resolver la situación de la persona acosada, podemos presentar denuncia ante la Inspección de Trabajo, la cual identificaría la situación y reclamaría la adopción de medidas preventivas. En el caso del sector privado también podría proponer las sanciones correspondientes a los comportamientos incorrectos que se detecten. Incluso puede presentar denuncia ante los tribunales si los hechos detectados son constitutivos de delito.
- ? También podemos denunciar el caso ante el instituto de salud laboral de nuestra comunidad autónoma (Osalan en la Comunidad Autónoma Vasca o el Instituto Navarro de Salud Laboral en Navarra).
- ? Podemos solicitar la apertura de expediente disciplinario a los acosadores, pues todas las normas disciplinarias establecen como conducta sancionable la falta de respeto a la dignidad de los subordinados, compañeros o superiores. El problema es que en la mayor parte de los casos la decisión sobre si se abre o no expediente suele estar en manos de la dirección, y ésta suele tender a proteger a los acosadores o, en casos muy escandalosos, a pedirles que no repitan esos comportamientos.
- ? Podemos presentar denuncias en las vías civil y penal, en busca de las correspondientes indemnizaciones por los daños sufridos y del castigo personal de las personas que han llevado a cabo el acoso o han sido cómplices de él.
- ? Podemos efectuar denuncias públicas, tanto dirigidas al personal de la empresa o institución como a la opinión pública en general, siguiendo una escala progresiva acorde con la gravedad de los hechos y las pruebas de que se disponen. Mediante estas denuncias públicas podemos intentar cambiar una actitud pasiva o cómplice del entorno de la persona acosada, presionar a los acosadores y forzar la intervención de la dirección, o denunciar la inhibición o implicación negativa de esa dirección, de manera que acepte impulsar una política preventiva como la citada anteriormente.

Acuerdo para la prevención de todas las formas de acoso en la UPV/EHU

EL CONTEXTO. La Universidad es un caldo de cultivo casi perfecto para el acoso moral. Los sistemas de acceso a la función pública hacen que los puestos de trabajo puedan ser ganados en concurso por personas que no son del agrado de sus jefes, por lo que éstos se dedican a hacerles la vida imposible para que se vayan. También impera un tipo de liderazgo basado en la sumisión, que exige doblegar por la fuerza a todo el que no diga amén a todo, sirviendo a la vez de aviso para los demás. No faltan los jefes mediocres que ven amenazada su posición por subordinados brillantes profesionalmente, siendo éstos objeto de persecución. Y tampoco hay mucho respeto a la diferencia. La persona que por cualquier motivo es diferente o no concuerda con el grupo dominante tiene muchas posibilidades de sufrir acoso.

Las autoridades universitarias hasta ahora habían atendido más a los acosadores, normalmente poderosos o bien situados en el escalafón, dejando sin amparo a las víctimas o incluso contribuyendo a su persecución. tachándolas de desequilibradas o de conflictivas.

Sobre el acoso sexual no disponemos de datos o de casos relevantes conocidos, lo cual no quiere decir que no los haya. Por eso ante la duda es mejor adoptar una estrategia preventiva.

El acuerdo firmado tiene que ser un punto y aparte en esta situación. El respeto a las personas y a su dignidad, como base de la convivencia civilizada es un valor que cada vez más aceptado en nuestra sociedad y así lo ha admitido la UPV/EHU en este acuerdo.

El camino para acabar con el acoso en la Universidad lo iniciaron las propias víctimas, organizándose y haciéndose oír. Se constituyó un Foro que analizó las características que tenían en común los casos de acoso moral que se conocían, elaborando unos perfiles de cómo se produce el acoso en el ámbito del profesorado y en el del personal de administración y servicios (PAS). También intentaron (y consiguieron en casi todos los casos) que cada sindicato tuviera una persona de referencia en materia de acoso, a la que pudieran dirigirse las personas afines a ese sindicato que pudieran estar pasando por una situación de acoso. Además se pusieron en marcha los recursos científicos que la Universidad tiene a su alcance,

consiguiendo realizar un número dedicado al acoso en la revista Lan Harremanak de la Escuela de Relaciones Laborales. Igualmente participaron activamente en la creación y funcionamiento de la Asociación Hirigoyen contra el acoso moral en el trabajo.

Con este trabajo ya realizado se empezaron a llevar a Inspección de Trabajo las denuncias por los casos más claros. Fue precisamente en una reunión con el inspector de trabajo en la que participábamos varios delegados de prevención y el director de profesorado de la UPV/EHU, mientras se estaba abordando uno de los casos más claros que se habían denunciado, cuando un delegado de prevención de Comisiones Obreras, Adolfo Arribas, puso sobre la mesa el Acuerdo firmado entre la OIT y su personal. El mensaje, lanzado en el momento oportuno encontró destinatarios adecuados en los gestores de una Universidad que quería salir airosa ante la Inspección de Trabajo, pero que también estaba interesada en que no se volvieran a repetir situaciones como las denunciadas, y que además necesitaba un procedimiento con el que tramitar las denuncias que se iban acumulando en sus despachos.

El ritmo de trabajo fue especialmente rápido para lo que se acostumbra en la Universidad y de un primer borrador de acuerdo elaborado a finales de curso, se sucedieron rápidamente los borradores hasta llegar a firmar el acuerdo a primeros de octubre. En ese proceso se implicaron todos los sindicatos y además fue importante la colaboración de distintos expertos, tanto internos como externos, procedentes del INSHT, de Osalan y de la Inspección de trabajo, que contribuyeron a mejorar sensiblemente los borradores iniciales.

La rapidez del proceso generó las normales suspicacias de las personas afectadas por situaciones de acoso, acostumbradas a no recibir un buen trato por parte de la Universidad y sorprendidas ante tanta celeridad.

Así, el 6 de octubre de 2003, el Rector de la UPV/EHU y todos los sindicatos con representación en la Universidad firmamos un acuerdo cuyo objetivo es garantizar a los trabajadores y trabajadoras un lugar de trabajo libre de acoso. El acuerdo incluye todo tipo de acoso, tanto el llamado acoso moral o mobbing, como el acoso sexual o el que se produce por motivos políticos, ideológicos o sindicales.

El Acuerdo se inspira en el firmado en febrero de 2001 entre la OIT y el sindicato de trabajadoras y trabajadores de la OIT, que hasta ahora no había sido trasladado a nuestro entorno más cercano, por lo que podemos considerarlo como una importante novedad en este campo.

¿DE QUÉ HABLAMOS? Considerando que toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso, digno y no discriminatorio, se entenderá por acoso todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento o bien suponga una intrusión en la vida privada de las trabajadoras y trabajadores de la UPV/EHU,

Esto incluye tanto la intimidación (el llamado acoso moral, definido como la agresión verbal, psicológica o física, perpetrada por una o más personas de forma repetida o persistente, que tiene como consecuencia la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la persona acosada), como el acoso sexual (que comprende toda conducta no deseada de carácter sexual) o el acoso por motivos ideológicos, políticos o sindicales.

Junto a las definiciones generales se incluyen una serie de comportamientos de acoso tanto moral como sexual o por motivos ideológicos, pero se deja muy claro que no constituyen una lista cerrada, sino que tienen un carácter ilustrativo. La persistencia tampoco se tasa de forma cerrada como puede aparecer por ejemplo en la Nota Técnica de Prevención del INSHT.

El personal protegido por el acuerdo es tanto el profesorado como Personal de Administración y Servicios, en total unas 5.000 personas. En el acta de la reunión final consta la voluntad de actuar en la misma línea en la protección de los derechos del alumnado y los becarios y becarias, aunque estos acuerdos deben ser realizados con sus representantes.

PREVENCIÓN.- El propio hecho de que la Universidad considere el acoso como una falta grave que no puede ni debe ser tolerada, pues ocasiona daños a la salud mental o física y al bienestar de los individuos, socava los objetivos y la labor de la UPV/EHU y empaña su reputación, es muy importante de cara a su prevención.

Se ha informado a todos los trabajadores y trabajadoras de la Universidad del contenido del acuerdo, de lo que es el acoso y de las formas que el acuerdo prevé para dar solución de forma rápida, discreta y justa a las quejas de acoso que se presenten.

También se han impartido diversas sesiones de formación dirigidas a personas con cargos o puestos de dirección académica o administrativa para que conozcan el acoso, no lo ejerzan y contribuyan a evitarlo en su entorno. La acogida no ha sido muy positiva.

Además, delegados y delegadas de prevención y representantes de la administración hemos recibido un curso sobre mediación en este tipo de procesos.

PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN DE LAS QUEJAS POR ACOSO.- Cualquier denuncia civil, penal o laboral tiene un trámite largo, lo que además de un gasto para la persona afectada, supone una prolongación no deseada de la situación de acoso. El procedimiento que se establece pretende atajar el acoso desde sus primeras manifestaciones, ofertando un abanico de posibilidades alternativas a las reclamaciones ante los tribunales y con unos plazos mucho más razonables.

El acuerdo ofrece a la persona acosada la posibilidad de solicitar *medidas cautelares* de protección, como la de dejar de trabajar con la persona acosadora. También garantiza que cualquier persona que presente una queja por acoso o declare en torno a la misma *no será objeto de intimidación*, represalia o discriminación. En el caso de que al final no fuera posible constatar los hechos denunciados, no habrá ningún tipo de represalia y sí habrá un seguimiento detallado de la situación, para asegurarse de que no se produzca acoso. Para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas en una queja por acoso se guardará la más estricta *confidencialidad* en el procedimiento.

1.- Resolución extraoficial.- Teniendo en cuenta que la reivindicación fundamental de una persona acosada (y más aún en las primeras fases del problema) es conseguir que cese el acoso, se alienta a las personas que han sido o están siendo objeto de acoso a que traten de resolver en primera instancia el asunto directamente con la persona o el grupo que le esté acosando, y a que lo haga cuanto antes, para que la solución sea posible. Para ello puede pedir asesoramiento de sus superiores, del ALDEZLE (Defensor Universitario, figura creada por los nuevos estatutos), del Servicio de Prevención, de la Vicegerencia de personal, del Vicerrectorado de profesorado o de la representación sindical. En la entrevista que mantenga con la persona o grupo acosador, la persona acosada podrá hacerse acompañar por alguna de las personas a las que ha pedido asesoramiento.

2.- Solución mediante el diálogo.- Si el proceso anterior no se considera posible o conveniente o no ha dado resultado, la persona acosada puede:

- a. Solicitar una reunión con su superior jerárquico para que tome cartas en el asunto.
- b. Presentar una queja ante el ALDEZLE, que investigará los hechos y formulará las propuestas necesarias para la solución de la queja. La persona acosada tendrá derecho a reunirse con el ALDEZLE. Sin embargo, una reunión conjunta con la persona o personas acosadoras sólo se realizará con el consentimiento de la persona acosada. En tanto no se elija al ALDEZLE, será el Servicio de Prevención quien haga esta función.

3.- Solución mediante pronunciamiento del Comité Arbitral.- Si la solución dada por el ALDEZLE no satisface a la persona acosada o dicha solución no se ha llevado a la práctica, la persona acosada puede presentar una queja ante un Comité Arbitral compuesto por 3 representantes de la Universidad y 3 de los sindicatos. La representación sindical será rotativa e igualitaria para todos los sindicatos de la UPV/EHU. Los miembros del Comité Arbitral deberán abstenerse de participar o podrán ser recusados cuando tengan interés personal, amistad íntima o enemistad manifiesta, parentesco o relación de servicio con las personas implicadas o cuando hayan intervenido en las fases anteriores de este proceso.

La queja deberá indicar todos los datos del caso y la solución deseada por la persona acosada. También podrá solicitar la celebración de una vista oral, sobre cuya oportunidad decidirá el Comité Arbitral.

La resolución del Comité Arbitral incluirá el relato de los hechos, de la actividad del Comité, de los argumentos de las partes y por último, una propuesta razonada de solución, que se comunicará al Rector para su ejecución. Si el Rector no acepta la propuesta debe dar

explicaciones detalladas de su negativa en el plazo de 15 días. Transcurrido ese plazo sin alegación del Rector, la decisión del Comité Arbitral es firme.

PLAZOS.- La queja por acoso puede plantearse en los 2 meses posteriores a los hechos causantes si tienen un carácter puntual, y en los 3 meses posteriores al último hecho en el caso de una situación persistente. Excepcionalmente, pueden presentarse quejas por hechos anteriores, aunque en este caso será el ALDEZLE quien decida si se admiten o no a trámite. El plazo para la resolución extraoficial es de 10 días.

El ALDEZLE dispone de 30 días, prorrogables por otros 30, para tratar de encontrar una solución y presentar su informe.

La queja ante el Comité Arbitral puede presentarse en un plazo de 30 días desde la recepción del informe del ALDEZLE.

El Comité Arbitral dispone de 30 días, prorrogables por otros 15, para comunicar sus propuestas al Rector.

La extensión de este tipo de acuerdos a otros ámbitos

Al difundirse el acuerdo firmado en la Universidad y plantearse la posibilidad de aplicar acuerdos similares en otros ámbitos, el debate ha estado demasiado polarizado por la existencia del Defensor Universitario, figura encargada de las investigaciones y de efectuar una primera propuesta de solución, existe en todas las universidades, pero no es muy frecuente en otros ámbitos.

Sin embargo, lo importante es hacer una adaptación del acuerdo a la realidad en la que se va a aplicar, manteniendo sus principios generales, (compromiso de la dirección, asesoramiento a las personas afectadas, medidas cautelares, procedimientos rápidos, equitativos y confidenciales, y decisión final paritaria) pero modificando en función de las estructuras y costumbres existentes en cada ámbito concreto las cuestiones accesorias. La solución directa con la persona acosadora con ayuda de agentes externos, o la petición de intervención del inmediato superior también con presencia de agentes externos son aplicables en cualquier ámbito. A falta de un defensor del cliente interno, que sería recomendable en entidades de tamaño considerable, la investigación que nuestro acuerdo asigna al ALDEZLE, bien puede asumirla el Comité de Seguridad y Salud, encargando las investigaciones que fueran necesarias a uno o varios de sus miembros (sería recomendable la actuación paritaria) o a un trabajador o trabajadora designada para este fin, que debiera tener una independencia y un cierto prestigio reconocidos por todas las partes.

Conclusión

El derecho de toda persona a recibir un trato digno en su trabajo es un elemento fundamental para que ese trabajo sea saludable y, por lo tanto, seguro. El acoso, en todas sus formas, atenta gravemente contra la dignidad de las personas trabajadoras. Por lo tanto, la lucha contra el acoso en el trabajo debe ser un eje fundamental en la defensa de la salud en el trabajo y en la actividad sindical y preventiva en general. Las dificultades generadas tanto por las propias tradiciones sindicales como por las características del fenómeno del acoso no deben impedir una acción sindical eficaz en la defensa de las personas acosadas, enmarcada en una labor general de información sobre el fenómeno del acoso, de identificación de los factores que lo facilitan y de negociación de las medidas preventivas y correctoras, de los compromisos de la dirección y de los procedimientos de tratamiento rápido y eficaz de las denuncias que se produzcan.