

Los celos profesionales, motivo del acoso laboral en el campus - El Economista - 20/10/2016

Los celos profesionales, motivo del acoso laboral en el campus

Los casos más comunes se dan entre el personal docente e investigador, a causa de conflictos personales relacionados con la competencia por puestos de trabajo, adjudicación de plazas y fondos para proyectos de investigación

Noelia García MADRID.

La universidad española es uno de los sectores donde el acoso laboral (*mobbing*) también ha entrado. Desde hace años, los expertos habían indicado que la burocracia, los regímenes endogámicos y las rivalidades eran el origen del problema. De ahí, que los centros españoles se pusieran las pilas para implementar protocolos de actuación en materia de acoso laboral y protocolos de violencia de género, además de estar llevando a cabo mejoras en su organización para ser más eficaces y eficientes.

No obstante, esto no es un hecho aislado que nazca de cada institución de educación superior, sino que un documento de 2006 de la Comisión Sectorial de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), indica que es "imprescindible" que las universidades dispongan de un diagnóstico de salud general de los trabajadores que incluya los riesgos psicosociales. Desde CCOO denuncian su incumplimiento, puesto que las universidades no llevan a cabo la evaluación de los riesgos en los diferentes puestos de trabajo, especialmente sobre los riesgos psicosociales.

El sindicato indica que "los casos más comunes son los de acoso moral o psicológico en el trabajo". "En cada uno de los protocolos se establece un procedimiento específico, pero básicamente todos se inician con un escrito de denuncia, posteriormente los servicios de prevención realizan las averiguaciones correspondientes y emiten sus informes que dirigen a los Comités de Seguridad y Salud o a comisiones específicas que harán las correspondientes propuestas ante la autoridad correspondiente".

Hostigamiento

Las envidias y los celos profesionales son también dos de los principales motivos de hostigamiento; y el chantaje, la promoción, los horarios son las manifestaciones. Es decir, los casos más comunes se dan entre el personal docente e investigador (PDI), motivado sobre todo, por conflictos personales relacionados con competencia por puestos de trabajo, adjudicación de plazas, fondos para proyectos de investigación, etc. No obstante, los expertos indican que la mayoría de los casos no se denuncia por miedo y porque las universidades res-



ISTOCK

HA CRECIDO EL NÚMERO DE DENUNCIAS, LO QUE PUEDE SER POSITIVO EN LA MEDIDA EN QUE SE EMPIEZA A PERDER EL MIEDO

paldan a los departamentos (y su poder) que han elegido a través de sus procesos de selección.

Asimismo, la Universidad de Zaragoza indica que, en su caso particular, "ha crecido el número de denuncias, lo que puede ser positivo en la medida en que se empieza a perder el miedo a denunciar, y en la medida en que las respuestas que se adoptan son más contundentes".

Teodoro Hernández de Frutos, profesor del Departamento de So-

ciología de la Universidad Pública de Navarra, indica que "la universidades es probablemente la institución donde más *mobbing* existe. Es casi una institución medieval, fuertemente jerarquizada en torno a un catedrático y a una serie de profesores que le apoyan y sostie-

nen y que evitan el paso a otros más jóvenes o preparados. Y está relacionado con la monogamia universitaria. Existe mucha corrupción y entidades muy opacas como la Aneca (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) y la CNEA (Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora)". "Es especialmente importante el acoso promocional y el miedo que padecen los profesores que todavía no son funcionarios", continúa Hernández de Frutos.

Un estudio realizado por el profesor Iñaki Piñuel en la Universidad de Alcalá y centrado en el colectivo docente reflejó hace unos años que más de la mitad del profesorado había afirmado ser víctima del *mobbing*. Los datos del estudio indicaban que un 173 por ciento de los acosados cree serlo por no haberse sometido al chantaje, un 15,8 por ciento atribuye su calvario

a las envidias o celos profesionales despertados en sus compañeros y un 11,5 por ciento opina que su persecución se inició después de solidarizarse con terceros.

Planes de Igualdad

Las universidades también cuentan con planes de Igualdad, siguiendo los dictados de la Ley de Igualdad de 2007, y con protocolos internos de actuación para aplicar en los supuestos de acoso sexual y del acoso discriminatorio.

Estos protocolos tienen una finalidad preventiva, pero si bien es cierto, que el *mobbing* no es institucional, sino que lo practican las personas y es a ellas a las que hay que dirigir el reproche jurídico. Dichos mecanismos tienen una fase inicial de acogida, donde las personas afectadas podrán explicar su situación y recibir la orientación que sea precisa con total confidencialidad. Asimismo, estas iniciativas implican una necesaria labor de sensibilización dirigida hacia toda la comunidad universitaria, y también una formación específica para todo el personal de la universidad.

Medidas para combatir el acoso

Desde la Universidad Pública de Navarra (UPNA) indican que una buena medida para combatir el acoso es que "las universidades deberían externalizar sus procesos de selección en los niveles más bajos", para no hermetizar los departamentos. Por su parte, la Universidad de Zaragoza considera que "la estructura organizacional de la universi-

dad española debería iniciar una profunda reflexión sobre su sistema de gobernanza. En concreto, en el ámbito de la toma de decisiones sobre recursos humanos para casos de violencia en el trabajo. En este sentido, deberían promoverse estructuras menos rígidas y una cultura de gestión más orientada a objetivos y resultados".