

Actuaciones específicas recomendadas para las Universidades en el ámbito de los riesgos psicosociales .

1. Es imprescindible que las Universidades dispongan de un **diagnóstico de salud general** de los trabajadores que **incluya los riesgos psicosociales**. También lo es por **mandato legal** (Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales).
2. **Los métodos de evaluación de riesgos psicosociales no son un fin**. Y aunque no existe uno específico que se adapta a la particularidad de la Universidad, ya hay experiencias en alguna, resultado de la aplicación de alguno de ellos, lo que demuestra que, aunque con inconvenientes, **se pueden evaluar los riesgos psicosociales** para intentar disponer de un primer acercamiento al estado de salud general de la organización, desde el punto de vista psicosocial.
3. Sin olvidar la obligación legal, es necesaria **la creación de herramientas específicas**, para la evaluación de los riesgos psicosociales y para la resolución de conflictos, en la Universidad.
4. La Universidad debe convertir en **un objetivo prioritario la lucha contra el acoso laboral**, por ello, es recomendable **la asunción por las Universidades de políticas o protocolos de actuación** frente al estrés o acoso laboral siendo ejemplos los acuerdos firmados por la Universidad del País Vasco, la Universidad Nacional de Educación a Distancia, o la Universidad de Santiago entre otras.
5. En el caso de que **se identifique** un problema relacionado con el estrés o el acoso ligado al trabajo, **se deben tomar medidas inmediatas y específicas para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo**.
6. La elaboración de protocolos de prevención del acoso genera expectativas en los trabajadores que solicitan intervención en un conflicto. **No llegar a solucionar el conflicto a través de estos procedimientos genera indefensión en los trabajadores**. Las Universidades deben tener en cuenta, que si las características de organización de los departamentos docentes, la autonomía con la que trabaja cada profesor, la falta de regulación sancionadora frente a determinadas actitudes fuera del ámbito exclusivamente docente, la indefinición entre la jerarquía docente y el PAS, etc son factores que hacen difícil la intervención y solución de un conflicto, entonces **se hace necesario tener un código de ética Universitario** tanto para docentes como para PAS, que fuera el marco de todas las actuaciones que se desarrollen en prevención de riesgos psicosociales para que cualquier sistema de intervención sea operativo.