

The background features a large, semi-transparent seal of the University of Murcia. The seal is circular and contains a central figure, likely a saint or historical figure, surrounded by a crown and other heraldic elements. The Latin text "UNIVERSITAS • STUDIORVM • MVRCIANVM" is visible at the top of the seal, and "ANNO • MCCLXXII" is at the bottom.

MANUAL DE RECURSOS PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

UNIVERSIDAD DE
MURCIA

CONTENIDO.

- I. QUÉ SON LOS FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO Y SU RELACIÓN CON LA SALUD
- II. RECURSOS, ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UMU
 1. CÓDIGO ÉTICO DE LA UMU
 2. LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
 3. SERVICIO DE PREVENCIÓN
 4. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD
 5. UNIDAD PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
 6. PROTOCOLO PARA LA ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
 7. ACUERDO SOBRE JORNADAS Y HORARIOS
 8. CENTRO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
 9. SERVICIO DE PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA (SEPA)
 10. OFICINA DE UNIVERSIDAD SALUDABLE REUPS-UMU.
 11. CONCILIACIÓN VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR
 12. CANALES DE COMUNICACIÓN
 13. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERPERSONALES Y PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO
 14. DEFENSOR DEL UNIVERSITARIO
 15. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO DE LA UMU
 16. ACUERDOS SOBRE TELETRABAJO
 17. ACCIÓN SOCIAL PARA EL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA
 18. CENTRO DE ATENCIÓN A LA INFANCIA (CAI)
 19. SERVICIO DE ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA (SERPA)
 20. DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA UMU



I. QUÉ SON LOS FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO Y SU RELACIÓN CON LA SALUD

Con la evaluación de riesgos de origen psicosocial que ha sido llevada a cabo en nuestra universidad, desde el grupo de expertos que nos ha asesorado en esta materia (Servicio de Ergonomía y Psicosociología, SERPA) y el servicio de prevención, tras aprobación del Comité de Seguridad y Salud, se propuso entre otras medidas de intervención, el que se recogiesen en un manual todos aquellos recursos (servicios, comisiones o disposiciones internas) que pudieran servir de ayuda a todo el personal de la UMU para afrontar los riesgos de origen psicosocial que exista en su puesto de trabajo o en su entorno laboral más próximo.

Por tal motivo, se ha elaborado este manual que aquí presentamos para que cumpla con este objetivo y que esperamos sea de gran utilidad práctica.





I. QUÉ SON LOS FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO Y SU RELACIÓN CON LA SALUD

Los riesgos psicosociales «se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión» según la definición de la agencia europea de seguridad y salud en el trabajo (OSHA).

El concepto factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo. Los factores psicosociales son susceptibles de provocar daños a la salud de los trabajadores, pero también pueden influir positivamente en la satisfacción y, por tanto, en el rendimiento (CARM).

Las consecuencias perjudiciales que los factores psicosociales tienen sobre la salud del trabajador hacen referencia a alteraciones fisiológicas y psicosomáticas (dolores de cabeza, musculares, trastornos del sueño, etc.), Psíquicas (falta de atención, etc.). Esto crea disfunciones en la organización dándose un aumento del absentismo, disminución del rendimiento, problemas de relación, desmotivación laboral, mayor número de accidentes y averías, etc.



II. RECURSOS, ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UMU.

1. CÓDIGO ÉTICO DE LA UMU.



Con el fin de transformar la universidad en la versión más justa y honesta posible se aprobó en 2016 el código ético de la Universidad de Murcia, elaborado tras un proceso en el que todos los colectivos que forman parte de esta colaboraron.

Los cuatro valores fundamentales en los que se basa, compromiso, diálogo, respeto y responsabilidad, deben guiar todas las actuaciones y relaciones de la comunidad universitaria. Por ello, es nuestra prioridad difundir el código ético a todos los niveles de la Universidad de Murcia, procurando además su total entendimiento y puesta en práctica.

Su efectivo cumplimiento será supervisado por la Comisión de Seguimiento del Código Ético (CSCE), constituida con fecha 4 de septiembre de 2018.

La CSCE ha organizado la distribución tanto virtual como física del código ético. Actualmente, todos los edificios de la Universidad de Murcia, no solo las facultades, sino también aquellos destinados al personal, cuentan con uno o dos dispensadores con ejemplares del código ético, los cuales se van reponiendo.

<https://www.um.es/web/codigo-etico/inicio>



II. RECURSOS, ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UMU.

2. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

La Universidad de Murcia es consciente de la enorme importancia que para su personal tienen las condiciones de trabajo, y así ha venido promoviendo iniciativas orientadas a mantener y promocionar su salud. Y, es por ello, que continuará asumiendo su responsabilidad social, aportando aquellos medios que sean necesarios para garantizar la seguridad y la salud del personal empleado en la institución, y mejorar de manera efectiva las condiciones del trabajo que eleven el nivel de bienestar y satisfacción.

Tanto por imperativo legal como por interés en la mejora continua de las condiciones de trabajo, la Universidad de Murcia asume como principios una Política de Prevención de Riesgos Laborales donde:

- Mejore las condiciones del trabajo, para alcanzar niveles óptimos de seguridad, salud y bienestar en su personal.
- Incluya a toda la Universidad y, en consecuencia, el Rectorado, los Órganos de Gobierno y el resto de la Universidad asumen el compromiso de incorporar los postulados preventivos en sus actividades cotidianas.
- Utilice la mejora continua en la acción preventiva desde la información, la consulta y la participación del personal, en todos los niveles y estamentos de la Universidad.

Plan de prevención UMU:

<https://www.um.es/documents/3423001/0/plan+de+prevención.pdf/828526aa-d3e0-a261-400e-a8741ff2076b?t=1665488392837>



II. RECURSOS, ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UMU.

3. SERVICIO DE PREVENCIÓN.



Como se señala en el apartado de Cifras de la UM, en la actualidad trabajan un total de 3.891 personas, adoptando como modalidad organizativa el “Servicio de Prevención Propio” (Anexo I del RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención). De conformidad con la normativa citada, la UM tiene un SPRL propio, el cual tendrá carácter interdisciplinario, considerándose como tal la conjunción coordinada de dos o más disciplinas técnicas o científicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El SPP es un servicio especializado integrado por los recursos humanos y los medios materiales que sean precisos para realizar las actividades de carácter preventivo, y que proporcionará a todos los estamentos (parte empresarial, trabajadores/as, sus representantes y órganos especializados) el asesoramiento y el apoyo necesario de acuerdo a los tipos de riesgo que pudieran afectarles.

El reto que tenemos ante nosotros es importante, pero sería inviable sin la activa colaboración de todos los que trabajamos en la Universidad de Murcia, desarrollando una actitud positiva de cooperación que permita la promoción de la seguridad y salud en nuestro lugar de trabajo.

<https://www.um.es/web/sprevencion/inicio>



II. RECURSOS, ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UMU.

4. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

Comité de
Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de Murcia es el órgano máximo de participación y consulta en materia de prevención de riesgos laborales. Tiene carácter de órgano colegiado y su composición es paritaria, estando compuesto por:

- Trece miembros de la Administración Universitaria.
- Trece Delegados de Prevención que se reparten entre los sindicatos con representación, proporcionalmente a los resultados de las últimas elecciones sindicales.

El funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud y de cuantos órganos emanen de él, se regula por su propio reglamento de Funcionamiento Interno. De acuerdo con éste, en su primera etapa (1999) la presidencia recayó en la Administración universitaria y en ésta, su segunda etapa (2004), en la parte social.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participan, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto a cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

<https://www.um.es/web/comite-seguridad-salud/>



II. RECURSOS, ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UMU.

5. UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES.

La unidad para la igualdad entre mujeres y hombres se constituye como una estructura administrativa de la UMU que depende directamente del rector de la universidad y está destinada a desarrollar las políticas de igualdad en materia de género de la institución.

Entre sus funciones se encuentran: elaborar los informes de diagnóstico de la situación en materia de género necesarios para la elaboración, implantación y seguimiento del plan de igualdad de la Universidad de Murcia; recabar, analizar y difundir información periódica y sistemática sobre la situación en materia de igualdad en el ámbito de la comunidad universitaria; realizar las actuaciones necesarias para remover los obstáculos que dificulten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la Universidad de Murcia, etc.

<https://www.um.es/web/unidad-igualdad/>



II. RECURSOS, ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UMU.

6. PROTOCOLO PARA LA ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Tiene como finalidad regular el procedimiento a seguir para resolver las situaciones de los trabajadores que requieran de una adaptación de sus condiciones de trabajo o de una reubicación en otro puesto distinto, por ser especialmente sensibles a los riesgos derivados de su puesto de trabajo o que por problemas transitorios de salud no pueden desempeñar adecuadamente las funciones propias de su puesto.

Protocolo de adaptación:

<https://www.um.es/documents/3423001/3439841/protocolo-adaptacion-condiciones-trabajo.pdf/3c394844-4b78-45b2-8784-47e3e0a73313>



II. RECURSOS, ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UMU.

7. ACUERDO SOBRE JORNADAS Y HORARIOS.

El personal de Administración y Servicios de la Universidad está formado por el colectivo de personal funcionario, sujeto el régimen funcional, y el colectivo de personal laboral, sujeto al régimen laboral y como consecuencia de estos diferentes regímenes se podrán observar ciertas diferencias que parece razonable minimizar, tendiendo a la equiparación y respetando, en todo caso, las disposiciones reguladoras de estas materias.

El acuerdo adoptado en la Mesa de Negociación el día 31 de mayo de 1996, entre la representación del Rectorado y las Organizaciones Sindicales sobre jornada y horario de trabajo, establece la jornada laboral ordinaria del Personal de Administración y Servicios en 35 horas en cómputo semanal, flexibiliza los tiempos de realización del trabajo y regula la prestación de servicios fuera de la jornada indicada. Este acuerdo resultó ratificado por la Junta de Gobierno en su sesión del día 26 de junio de 1996.

Acuerdo sobre jornadas y horarios:

<https://www.um.es/documents/2188455/16743425/2+Norma+de+Desarrollo+ACUERDO+horarios-jornadas+KRON+2000.pdf/c880d3c5-6c10-4369-b0ba-aeffded1268b>

Modificaciones y otra información de interés:

<https://www.um.es/web/pas/normativa-pas>



II. RECURSOS, ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UMU.

8. CENTRO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

El centro de formación y desarrollo profesional, adscrito funcionalmente al vicerrectorado de formación e innovación, tiene como finalidad servir de apoyo a la política de calidad de nuestra universidad, y cuya actividad está especialmente orientada al diseño, desarrollo, gestión y aplicación de la formación de los recursos humanos docentes y administrativos del personal de la UMU. Entre sus funciones se encuentra: fomentar, en la medida de sus posibilidades, no sólo el desarrollo profesional sino también el desarrollo personal.

La directriz estratégica N.º 5 de dicho centro se define como: promover un modelo social integral y sostenible y su interacción con el entorno territorial orientado al desarrollo de la responsabilidad social y a la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo. De esta directriz emana la directriz N.º 8 para la mejora de los servicios: fomentar la concienciación e implicación del personal en los valores de la UMU y, en concreto, en temas de género e igualdad, seguridad, higiene y prevención, medio ambiente y responsabilidad ante la sociedad.

Fruto de estas directrices y de la política de formación, todos los años se elabora un plan parcial de prevención de riesgos laborales que permite que los trabajadores tengan todos los conocimientos para llevar a cabo su actividad. Entre estos conocimientos se encuentra evitar en origen la aparición de factores de riesgos psicosociales.

<https://www.um.es/web/centrodeformacion/>



II. RECURSOS, ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UMU.

9. SERVICIO DE PSICOLOGÍA APLICADA (SEPA).

El SEPA es uno de los servicios asistenciales de la Universidad de Murcia dependiente del vicerrectorado de estudiantes y servicios a la comunidad universitaria.

El sepa constituye un conjunto de recursos humanos y materiales que posibilitan a los distintos departamentos, áreas de conocimiento, escuelas de práctica profesional y profesionales de la psicología o de disciplinas afines, disponer de una estructura organizativa donde llevar a cabo actividades clínicas, investigadoras y formativas de carácter aplicado. El SEPA ofrece sus servicios en forma de orientación/tratamiento a nivel individual y/o grupal, formación y supervisión, investigación básica y aplicada y talleres de crecimiento personal.

Para la atención psicológica a personal de la UMU, está en marcha el programa “app” que supone cinco sesiones sin ningún coste económico. Se trata de un programa de alta demanda por lo que está sujeto a disponibilidad de agenda del equipo de profesionales del SEPA.

Las Unidades de Servicio actuales del SEPA son las siguientes:

- Unidad de Neuropsicología Clínica
- Unidad de Psicología Legal y Jurídica (PSILEG)
- Unidad de Ergonomía y Psicosociología Aplicada (SERPA)
- Unidad de Trastornos Afectivos
- Unidad de Psicología y Género
- Unidad de Psicología Reproductiva
- Unidad de Psicología Forense (PSICOFOREN)
- Unidad de Psicología del Deporte



II. RECURSOS, ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UMU.

10. OFICINA DE UNIVERSIDAD SALUDABLE REUPS-UMU.

El consejo de gobierno de la UMU aprobó en 2008 la adhesión de esta institución de educación superior a la hoy denominada red española de universidades promotoras de salud (REUPS), que fue seguida de la creación de la oficina de universidad saludable REUPS-UMU en ese mismo año y la incorporación, en 2011, a la red iberoamericana de universidades promotoras de la salud (RIUPS).

En dicha oficina se han gestado tres convenios marco entre la UMU y la consejería de salud de la Región de Murcia. En una primera etapa (2010-2013), un convenio para la puesta en marcha del proyecto de universidad saludable y, posteriormente, un segundo convenio para el desarrollo, ejecución y seguimiento del mencionado proyecto (2014-2017); renovado en su tercera etapa (2018-2021) y vigente en la actualidad (BORM N.º 185 de 11 de agosto de 2018). De esta forma, se fortalece y formaliza el compromiso entre ambas instituciones de trabajar conjuntamente en la creación de entornos universitarios saludables y contribuir a la mejora de los estilos y calidad de vida del alumnado, personal de administración y servicios, y personal docente e investigador.

Entre las líneas de trabajo del proyecto de universidad saludable se encuentra la promoción de estilos de vida que favorezcan la salud biopsicosocial de la comunidad universitaria en general y, más específicamente, la promoción de hábitos de vida que contribuyan a la salud psicosocial: prevención del estrés, habilidades de resolución de problemas, etc.

<https://www.um.es/web/reups/>



II. RECURSOS, ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UMU.

11. CONCILIACIÓN VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR.

La UMU favorece la conciliación de la vida profesional y familiar a través de un acuerdo con los representantes de los trabajadores que recoge un conjunto de medidas que permiten la conciliación del trabajo y de la vida familiar.

La UMU favorece la conciliación de la vida profesional y familiar a través de un acuerdo con los representantes de los trabajadores que recoge un conjunto de medidas tales como:

- Reducción de jornada: empleados que tengan a su cargo directo hijos menores de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, o un familiar con enfermedad muy grave.
- Permiso de maternidad, adopción y acogimiento: percibiendo las retribuciones básicas, siendo este permiso acumulable a las vacaciones anuales.



<https://www.um.es/web/pas/normativa-pas/conciliacion>

II. RECURSOS, ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UMU.

12. VÍAS DE COMUNICACIÓN. SEDE ELECTRÓNICA.

Favorecen la comunicación entre los diferentes miembros de la universidad de distintos servicios y también permiten incluir a todos en la vida universitaria por la transferencia de información. Destaca la página web institucional de la UMU (<http://www.um.es>), que incluye la "sede electrónica" a través de la cual se puede acceder a:

- Tablón oficial de la Universidad de Murcia (TOUM): sección en la que se publican, con transparencia y seguridad jurídica, las resoluciones y actos administrativos de los órganos y servicios centrales de la universidad, sustituyendo a los tablones tradicionales físicos.
- Carpeta ciudadana: donde se accede a trámites, notificaciones y copias electrónicas de documentos.
- Registro electrónico: para la presentación de instancias y solicitudes.
- Catálogo de procedimientos: conjunto simplificado de los principales procedimientos electrónicos de la universidad, agrupados y clasificados en función de diferentes criterios.

II. RECURSOS, ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UMU.

12. VÍAS DE COMUNICACIÓN. CANALES DE COMUNICACIÓN INTERNA.

La página web también dispone de un apartado específico donde se dan a conocer las previsiones sobre eventos relevantes para la comunidad universitaria y el buzón universitario para realizar solicitudes y presentar sugerencias y quejas.

A su vez, la universidad también dispone de otros canales de comunicación como:

- Correo electrónico a toda la comunidad universitaria a través de listas de distribución (general o por colectivo), así como listas de distribución específicas por temáticas (anuncios, sindicatos, etc.).
- Diversos boletines de información temáticos y de distintos órganos y servicios de la universidad.

La universidad también da respuesta a la obligación de información contenida en la ley de prevención de riesgos laborales, a través del servicio de prevención y otras unidades de la universidad. El derecho de consulta y participación de los trabajadores se lleva a cabo a través de los delegados de prevención y del comité de seguridad y salud constituido en la UMU.



II. RECURSOS, ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UMU.

13. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERPERSONALES Y PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO.

Este protocolo es el mecanismo de actuación en el caso de que surjan conflictos interpersonales propiciando la mediación y tratando de evitar el enraizamiento de situaciones que, de persistir, podrían perturbar la prestación de servicio público o afectar a los derechos de las personas.

Tiene como objetivo contribuir a la creación de un mejor clima laboral y profesional, pero no pretende sustituir a los procedimientos legalmente establecidos para tratar las situaciones en las que pudiera haberse incurrido en falta disciplinaria o en ilícito penal.

Fue publicado en el boletín oficial de la región de Murcia (BORM) del sábado 28 de julio de 2012, tras de su aprobación y entró en vigor el día siguiente.

Reglamento que aprueba el protocolo:

<https://www.um.es/documents/3423001/3439841/Protocolo+para+la+prevención+del+Acoso.pdf/40f893de-49b5-4769-93b1-2afc7774f519?t=1524728496674>



II. RECURSOS, ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UMU.

14. DEFENSOR DEL UNIVERSITARIO.

Su función es velar por el respeto a los derechos y las libertades de los profesores, estudiantes y personal de administración y servicios, dentro del ámbito docente y administrativo de la UMU.

Puede asumir tareas de mediación, conciliación y buenos oficios, promoviendo especialmente la convivencia, la cultura de la ética, la corresponsabilidad y las buenas prácticas. Además, puede supervisar la actividad administrativa y académica de la universidad, en lo que tenga relación con el posible quebrantamiento de derechos reconocidos en los estatutos de la universidad, para evitar situaciones de indefensión y actuaciones arbitrarias.

También puede formular recomendaciones a las instancias correspondientes, dirigidas a eliminar las deficiencias detectadas.

<https://www.um.es/web/defensor/>



II. RECURSOS, ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UMU.

15. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO DE LA UMU.

Cuyo objetivo es, por un lado, la sensibilización, prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género, y por otro lado, poner en marcha un procedimiento que facilite la resolución de los citados supuestos, asegurando, en todo caso, la protección de los derechos laborales o académicos de las víctimas. Desde esta perspectiva, la UMU, como institución académica, transmisora de valores, se compromete firmemente en su ámbito organizativo y territorial en pro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y en contra de cualquier tipo de discriminación y acoso sexual, por razón de género, orientación sexual e identidad y/o expresión de género, velando por mantener un ambiente saludable, no intimidatorio ni hostil en el que se respete y asegure la dignidad de todas las personas.

<https://www.um.es/documents/3423001/3439841/certificacion-Protocolo-prevencion-acoso-sexual-%28COPIA%29.pdf/30665b0a-c732-4a35-83f3-e829a1a4c2f9?t=1524730241581>



II. RECURSOS, ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UMU.

16. ACUERDOS SOBRE TELETRABAJO.

Se entiende por teletrabajo el desarrollo de parte de las funciones encomendadas a los distintos puestos de trabajo de forma no presencial, basado en las nuevas tecnologías de información y comunicación, con la intención de conseguir una mayor satisfacción laboral al contribuir en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, garantizando así mismo las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social y de protección y confidencialidad de datos.

En el ámbito comunitario, dentro de la estrategia de Lisboa, la Comisión Europea ha adoptado una serie de recomendaciones políticas sobre la dimensión social y del mercado de trabajo en la sociedad de la información, en las que se incluye un compromiso para fomentar el teletrabajo en Europa.

En este contexto, los interlocutores sociales europeos alcanzaron en julio de 2002 el acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, en el marco del artículo 138 del tratado ce. Los firmantes consideraron que el teletrabajo es tanto un medio para que las empresas y organizaciones de servicios públicos modernicen la organización del trabajo, como un medio para que los trabajadores concilien vida profesional y vida personal y gocen de una mayor autonomía en el cumplimiento de sus tareas. En España, el acuerdo interconfederal para la negociación colectiva de 2003 incorporó dicho acuerdo europeo.

II. RECURSOS, ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UMU.

16. ACUERDOS SOBRE TELETRABAJO.

La Universidad de Murcia, siguiendo las directrices, tanto del acuerdo europeo indicado, como el interconfederal de 2003, previa negociación en la comisión técnica para asuntos del PAS, convencidos de las ventajas tanto para la organización como para la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, impulsa el establecimiento del teletrabajo, cuyas condiciones se desarrollan en una normativa que permite implantar y regular el teletrabajo para los empleados públicos de administración y servicios de la Universidad de Murcia.

A tal efecto, fue aprobado el programa de teletrabajo del PAS en consejo de gobierno de 17 de junio de 2011. Con posterioridad, se han dictado instrucciones de planificación y seguimiento para implantación de programa de teletrabajo (gerencia, 2 de mayo de 2012).

https://www.um.es/documents/2188455/16743425/6+GER_Programa_Teletrabajo_PAS-FIRMADO+2011.pdf/59317ade-1290-495d-8f98-83fbbc9d3df3



II. RECURSOS, ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UMU.

17. ACCIÓN SOCIAL PARA EL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA.

Tienen la consideración de medidas de acción social de la UMU el conjunto de beneficios, complementos y mejoras para su personal, distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado, que no complementan una prestación del sistema de seguridad social y cuya finalidad es mejorar sus condiciones educativas, culturales, sociales y, en general, promover su bienestar.

Su objetivo primordial es poner a disposición de su personal, a través de las distintas modalidades de ayudas contempladas en las normas reguladoras de las ayudas de acción social de la Universidad de Murcia, los medios precisos para satisfacer situaciones de necesidad, siempre que no se encuentren protegidas por los sistemas mutualistas o de la seguridad social, y teniendo como objetivos fundamentales los principios de igualdad, globalidad y universalidad.

Con el fin de armonizar el marco normativo establecido en la Universidad de Murcia en relación con la acción social para su personal, agilizar los procedimientos aplicables y potenciar la eficacia en su tramitación a través de la administración electrónica, se aprueban en consejo de gobierno de 24 de julio de 2020 estas normas, donde se establece el procedimiento general de concesión de las ayudas de acción social, la composición de las comisiones de acción social y su régimen de funcionamiento, así como las bases generales a las que habrán de acomodarse las sucesivas convocatorias anuales de estas prestaciones.

II. RECURSOS, ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UMU.

17. ACCIÓN SOCIAL PARA EL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA.

Podemos destacar diferentes modalidades de ayudas de acción social que podrán convocarse anualmente, para disfrute de su personal:

- 1.- Ayudas sociales:
 - A) ayudas médico-farmacéuticas.
 - B) ayudas para guarderías y material didáctico.
 - C) ayudas por discapacidad.
 - D) ayudas por nacimiento o adopción.
 - E) otras ayudas establecidas en la convocatoria anual.
- 2.- Premios de jubilación y ayudas por fallecimiento.
- 3.- Anticipos reintegrables.
- 4.- Ayudas para gastos de matrícula en estudios universitarios.

La convocatoria anual fijará el tipo de ayuda de acción social, el importe y el número máximo de ayudas del mismo tipo a conceder por convocatoria o persona beneficiaria (resolución del rector de la Universidad de Murcia -r701/2020- por la que se convocan distintas ayudas de acción social: ayudas sociales, anticipos reintegrables, premios de jubilación y ayudas por fallecimiento para el personal de la Universidad de Murcia para el ejercicio 2020).



https://www.um.es/documents/1235771/35207618/R-647_2022.pdf/4797d5f0-2570-2ade-52ae-012f909f5f00?t=1668079192865

II. RECURSOS, ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UMU.

18. CENTRO DE ATENCIÓN A LA INFANCIA (CAI).

El Centro de Atención a la Infancia (CAI) entró en funcionamiento en 2008, en el marco del compromiso institucional de la Universidad de Murcia respecto a acciones de responsabilidad social y de políticas activas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de la comunidad universitaria.

El CAI está abierto durante 11 meses al año, de septiembre a julio, de lunes a viernes de 7.45 a 17.00 h.

Según la distribución de espacios el CAI podrá atender en el servicio socio-educativo 0-3 años aproximadamente a un total de 82 niños y niñas, según la siguiente distribución:

2 unidades para niñas/os de entre 4 a 12 meses: con 8 plazas cada una.

2 unidades para niños/as de uno a dos años: con 13 plazas cada una.

2 unidades para niñas/os de dos a tres años: con 20 plazas cada una.

Se reservan 4 plazas para niñas y niños con necesidades educativas especiales (n.e.e.).

Podrán solicitar plazas para sus hijos e hijas, menores tutelados o acogidos legalmente, con admisión preferente por el siguiente orden:

- Personal de la Universidad de Murcia, profesorado y personal de administración y servicios.
- Estudiantes de la Universidad de Murcia.
- Personal de las empresas concesionarias.
- Personas ajenas a la Universidad de Murcia.



II. RECURSOS, ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UMU.

19. SERVICIO DE ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA (SERPA).



Dentro del servicio SEPA, también está el Servicio de Ergonomía y Psicosociología Aplicada (SERPA) cuya función principal es intervenir en el área de la psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos. Especialmente en lo relativo a la prevención de riesgos laborales de origen ergonómico y psicosocial.

En primer lugar, respecto al objetivo asistencial, se trabaja en torno a:

- a) proporcionar asesoramiento a trabajadores, cualquiera que sea su cualificación y posición en la empresa, en cuestiones de riesgos ergonómicos y psicosociales que tengan que ver con su calidad de vida laboral;
- b) asesorar a las empresas en cuestiones de Gestión de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales.
- c) peritaje en riesgos psicosociales relacionados con la violencia o el acoso (en cualquiera de sus formas).
- d) formación en materia de prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales tanto a profesionales, delegados de prevención, como a trabajadores.
- e) investigar dentro del marco de la prevención de riesgos laborales sobre antecedentes y consecuentes de los riesgos ergonómicos y psicosociales



II. RECURSOS, ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UMU.

20. DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA UMU.

La señalada desconexión digital se traduce en reconocer el derecho que tienen las personas trabajadoras de la Universidad de Murcia a no tener que conectarse a ningún dispositivo profesional (ordenadores, móvil, etc.) o software de la Universidad durante sus periodos de descanso o vacaciones, así como a no contestar o responder llamadas, mensajes de texto, correos electrónicos, videoconferencias o cualquier otra forma de comunicación digital fuera de su horario laboral (pudiendo apagar o desconectar los dispositivos enumerados).

Es por ello que, desde la Universidad de Murcia, establecemos la presente política interna de desconexión digital con el objetivo de dar a conocer este derecho y de establecer “buenas prácticas” en esta materia, entendiendo que no sólo es un derecho de las personas trabajadora, sino que, con una correcta desconexión digital, aumenta la eficiencia laboral y la calidad de vida en el trabajo. Y aunque estas recomendaciones van dirigidas a toda la plantilla, es necesario hacer especial énfasis en las personas que tengan la responsabilidad de dirigir un equipo de trabajo.

<https://www.um.es/documents/3423001/0/REC+Pol%C3%ADtica+interna+desconexión+digital+UMU+%28COPIA%29.pdf/8791f621-f24c-e137-351a-1665ff52bb18?t=1670837209176>

