

A la UdL també passa!

Cap a una universitat lliure d'assetjament laboral

**Informe sobre els resultats de l'enquesta d'assetjament laboral
de la secció sindical de la CGT a la Universitat de Lleida**



INFORME SOBRE ELS RESULTATS DE L'ENQUESTA D'ASSETJAMENT LABORAL DE LA SECCIÓ SINDICAL DE LA CGT A LA UNIVERSITAT DE LLEIDA

OBJECTIUS

La Universitat de Lleida (UdL), ha d'estar compromesa amb la promoció d'un entorn laboral respectuós, segur i lliure d'assetjament. Amb l'objectiu d'identificar i abordar possibles situacions que puguin posar en risc el benestar de les persones que formen part de la nostra comunitat universitària, hem dissenyat aquesta enquesta. Els objectius concrets són:

1. **Conèixer la incidència de l'assetjament laboral dins de la UdL:** Recopilar dades per determinar la freqüència i les característiques d'aquest tipus de situacions entre el personal de la institució.
2. **Detectar possibles casos d'assetjament laboral:** Identificar casos concrets i patrons de comportament que permetin prendre mesures preventives i correctores adequades.
3. **Visibilitzar que a la UdL també es donen situacions d'assetjament laboral:** Reconèixer i posar de manifest que aquest problema pot existir en el nostre entorn, promovent així una major consciència i compromís col·lectiu per erradicar-lo.

ENQUESTA

Les preguntes incloses en l'enquesta són les següents:

- Pregunta 1: Et fan callar i no valoren la teva opinió?
- Pregunta 2: Et suggereixen a qui o què has de votar?
- Pregunta 3: T'exigeixen fer coses en contra dels teus principis?
- Pregunta 4: T'han menystingut públicament per la realització de la teva feina?
- Pregunta 5: T'han assignat tasques sense sentit o sense criteri?
- Pregunta 6: S'han apropiat, sense consentiment, d'una feina realitzada per tu?
- Pregunta 7: T'han sobrecarregat de tasques per dificultar el desenvolupament de la teva feina?
- Pregunta 8: T'ignoren si expresses una opinió contrària?
- Pregunta 9: S'han aprofitat de la teva precarietat laboral per exigir-te determinades tasques?
- Pregunta 10: Es genera un conflicte si limites la teva disponibilitat fora de l'horari laboral?
- Pregunta 11: T'han jutjat per la teva vida privada?
- Pregunta 12: T'han suggerit que l'opinió d'algú no és vàlida per problemes psicològics?
- Pregunta 13: T'han fet proposicions sexuals?
- Pregunta 14: T'han agredit físicament o verbalment?
- Pregunta 15: T'han atacat per creences, origen cultural, actituds o altres motius?
- Pregunta 16: T'amaguen informació que t'afecta directament?

- Pregunta 17: T'han amenaçat amb fer-te un informe negatiu o amb represàlies?
- Pregunta 18: T'impedeixen traslladar qualsevol informació a un ens superior?

Aquestes preguntes han estat elaborades agafant com a referents les següents Notes Tècniques de Prevenció (NTP).

476 (Violència Psicològica en el treball. Mobbing (I): Diagnòstic

489 (Violència psicològica en el treball. Mobbing (II): Mesures

Les NTP són documents elaborats per l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (INSST) que proporcionen orientació sobre temes relacionats amb la prevenció de riscos laborals. Aquestes NTP són eines útils per comprendre, prevenir i gestionar l'assetjament laboral dins de les organitzacions.

RESULTATS

Hem rebut un nombre limitat de respostes, fet que dificulta realitzar una anàlisi prou sòlida com per obtenir conclusions extrapolables i científicament fonamentades. Aquesta manca de dades representa un repte, ja que restringeix la capacitat d'identificar tendències amb un alt grau de fiabilitat o de generalitzar els resultats al conjunt de la comunitat. Tot i això, les respostes obtingudes ens proporcionen una base inicial per reflexionar i orientar la recerca cap a nous camins que ens permetin aprofundir en el tema. En aquest sentit, **aquest informe es dirigeix a promoure la reflexió i a estimular noves preguntes que enriqueixin l'anàlisi futura.**

Hem rebut 139 respostes, de les quals 67 reflecteixen aspectes relacionats amb l'assetjament laboral. A més de les dades quantitatives, els comentaris qualitatius aporten una visió més detallada dels problemes detectats. Les respostes reflecteixen múltiples formes d'assetjament laboral, tant psicològic com estructural. S'identifiquen patrons de coacció, humiliació, sobrecàrrega laboral i explotació de la precarietat, que són consistents amb comportaments d'assetjament.

L'anàlisi de les respostes el realitzem per categories. Pretenem, d'aquesta manera, visibilitzar millor les diverses facetes de l'assetjament laboral per tal d'identificar-ne àrees problemàtiques concretes. Aquesta organització pot ajudar a fer una diagnosi clara de la situació i a prendre mesures adequades.

La primera categoria: els atacs a la dignitat i al respecte personal

Inclou les preguntes següents:

Pregunta 1: Et fan callar i no valoren la teva opinió?

Els comentaris recollits apunten a l'existència d'un patró d'assetjament en què les opinions són sovint menyspreades, tant per part de jerarquies superiors com entre persones del mateix nivell jeràrquic. Encara que els resultats no són suficients per fonamentar conclusions científicament contrastades, les dades suggereixen que aquesta dinàmica, que inicialment podria associar-se a relacions jeràrquiques, es produeix també amb massa freqüència entre iguals.

Pregunta 4: T'han menystingut públicament per la realització de la teva feina?

Tot i que en aquesta pregunta en concret no hi ha entrades qualitatives, les respostes realitzades en altres preguntes relacionades ens indiquen situacions en què es fan comentaris despectius cap a la feina de docents, fins i tot dirigits a l'alumnat amb l'objectiu de desacreditar. Es parla d'un clima laboral tòxic i poc sa en algunes facultats.

Pregunta 12: T'han suggerit que l'opinió d'algú no és vàlida per problemes psicològics?

Els comentaris recollits indiquen que l'assetjament o menyspreu no es limita a moments puntuals, sinó que aparentment pot prolongar-se en el temps. Aquesta percepció suggereix que aquestes dinàmiques contribueixen a generar un clima laboral deteriorat, aspecte que requereix una anàlisi més aprofundida per comprendre'n les causes i l'abast.

Pregunta 14: T'han agredit físicament o verbalment?

Es citen exemples d'agressions verbals com insults, comentaris despectius sobre les opinions polítiques i fins i tot un cop al braç. També es fa referència a comentaris despectius sobre algun aspecte relacionat amb la feina. Per posar alguns exemples:

M'han agredit verbalment i he vist com agredien verbalment a una companya meva, també.

Per expressar les meves opinions polítiques m'han insultat en públic i en privat.

Pregunta 15: T'han atacat per creences, origen cultural, actituds o altres motius?

Les respostes apunten a situacions en què alguns treballadors perceben haver estat discriminats per motius com ser cristians, parlar en castellà o expressar opinions divergents. Així mateix, es reporten experiències de crítiques basades en estereotips culturals, tal com reflecteixen afirmacions com: "He estat atacat per fer servir el castellà," "Vaig ser etiquetat com a cristià catòlic," o "Hi ha hagut diversos comentaris sobre la 'meva cultura'." Aquestes percepcions posen de manifest la necessitat de continuar explorant aquestes qüestions per entendre millor les seves causes i implicacions.

Pregunta 11: T'han jutjat per la teva vida privada?

Es destaquen comentaris sobre creences religioses, decisions relacionades amb la maternitat, dieta vegetariana i situació econòmica.

Tot i que les dades recollides no permeten extreure conclusions científicament contrastades, les respostes a les preguntes 1, 4, 12, 14, 15 i 11 ofereixen indicis sobre problemes vinculats als atacs a la dignitat i al respecte personal en l'entorn laboral. L'anàlisi conjunta sembla suggerir patrons recurrents que podrien ser interpretats com a conductes encaixables en la definició d'assetjament laboral segons la NTP 476, especialment pel seu potencial per degradar psicològicament i socialment les persones afectades. Aquests resultats inicials apunten a la necessitat d'aprofundir en l'estudi d'aquestes dinàmiques.

Patrons comuns identificats

Invisibilització i menyspreu professional. Aquestes situacions degraden l'autoestima i fomenten un clima de desconfiança.

Discriminació per creences o característiques personals. Aquesta discriminació impedeix la integració i fomenta l'exclusió, atacant la dignitat de la persona.

Agressions verbals i invalidació psicològica. Aquests comportaments agreugen el malestar psicològic i poden derivar en trastorns emocionals per a les víctimes.

Reforç d'un entorn tòxic i hostil. La combinació d'invisibilització, menyspreu, invalidació i agressions genera un clima laboral molt negatiu, que no només afecta les víctimes, sinó també el col·lectiu laboral en conjunt.

En relació a aquests PATRONS, exposem algunes preguntes que poden servir com a punt de partida per a reflexions, investigacions més profundes o per a la formulació de polítiques i estratègies per abordar aquestes qüestions en l'entorn de la UdL.

Com afecta la invisibilització, el menyspreu professional i la discriminació per creences o característiques personals en el benestar i el rendiment dels treballadors?

Quins són els efectes psicològics a curt i llarg termini de les agressions verbals i la invalidació psicològica en l'entorn laboral?

Quines dinàmiques generen un ambient laboral tòxic i com impacten en la cohesió de l'equip i la motivació dels treballadors?

Quines estratègies i polítiques poden implementar-se per prevenir i afrontar la discriminació, les agressions verbals i la creació d'entorns tòxics en el lloc de treball?

L'abús de poder i la coacció

Aquestes preguntes fan referència a l'ús de l'autoritat o del poder per intimidar, forçar o coaccionar la persona treballadora.

Pregunta 3: T'exigeixen fer coses en contra dels teus principis?

Les respostes recollides inclouen exemples significatius d'incomoditat i pressió moral. Algunes persones perceben que la institució els obliga a adaptar-se als seus principis, considerant que la dissidència no és acceptable. S'ha reportat pressió per participar en actes de deshonestat acadèmica, amb conseqüències professionals per oposar-s'hi. Casos com signar documents sense haver estat presents en reunions evidencien falta d'ètica en algunes situacions.

Pregunta 9: S'han aprofitat de la teva precarietat laboral per exigir-te determinades tasques?

Les respostes reflecteixen diverses formes d'abús. A les persones noves o amb contractes temporals se'ls assignen tasques indignes o excessives, sota l'amenaça implícita de no renovació del contracte. S'han documentat exemples clars, com fer treballs no remunerats sota el pretext d'acumular experiència o prestigi.

Pregunta 17: T'han amenaçat amb fer-te un informe negatiu o amb represàlies?

Alguna resposta fa referència a aquest tipus d'abús.

Pregunta 18: T'impedeixen traslladar qualsevol informació a un ens superior?

Algunes respostes mostren que, si bé no es prohibeix explícitament, es desaconsella fer arribar certes informacions a nivells superiors. Aquesta actitud pot provocar autocensura i por a represàlies.

Patrons comuns identificats

Pressió psicològica i ètica: Algunes respostes suggereixen que el personal pot sentir certa pressió per adaptar-se a valors o pràctiques que poden entrar en conflicte amb els seus principis ètics, amb possibles repercussions professionals si no s'ajusten a les expectatives.

Aprofitament de vulnerabilitats: Es percep, en alguns casos, un desequilibri en el poder, que podria aprofitar-se de la precarietat laboral i de les dinàmiques de control jeràrquic per influir en les decisions laborals.

Por latent: Tot i que no tots els individus han experimentat coaccions directes, es pot percebre una certa sensació de temor i la possibilitat de represàlies, especialment entre els grups que podrien ser més vulnerables.

Control de la informació: En algunes situacions, les restriccions a la comunicació, tant implícites com explícites, podrien dificultar la transparència i la resolució de conflictes, tot i que no sempre són presents en tots els nivells de l'organització.

Aquestes pràctiques reflecteixen un desequilibri en l'ús del poder i una falta de respecte pels drets laborals i personals dels treballadors.

Igual que en la categoria anterior, plantejem algunes preguntes que poden ser útils com a base per a reflexions, investigacions més detallades o per al desenvolupament de polítiques i estratègies que abordin aquestes qüestions en el context de la UdL.

Com podem identificar i gestionar la pressió psicològica i ètica a la UdL per evitar que els treballadors es vegin forçats a adaptar-se a pràctiques que contradiguin els seus valors personals?

Quines estratègies poden implementar-se per protegir el personal vulnerable de dinàmiques de poder desproporcionades, com la precarietat laboral i el control jeràrquic?

Quines mesures es poden adoptar per reduir la por latent i crear un entorn de confiança on els treballadors puguin expressar preocupacions sense temor a represàlies?

Com es pot millorar la comunicació interna a la UdL per garantir la transparència, evitar el control excessiu de la informació i facilitar la resolució de conflictes?

L' aïllament i l'exclusió

Aquest bloc recull conductes que busquen deixar de banda la persona, limitant la seva participació o minimitzant el seu rol dins l'organització.

Pregunta 8: T'ignoren si expresses una opinió contrària?

Les respostes suggereixen una certa manca de tolerància cap a la dissidència. Concretament, es menciona que les opinions contràries sovint són ignorades o no ben rebudes, cosa que pot generar una dinàmica de distanciament social i laboral. A més, alguns participants han comentat que, en alguns casos, les persones que expressen idees diferents poden sentir-se aïllades o, en certs moments, subjectes a actituds de ridiculització i represàlies subtils. Un participant apunta que, a la universitat, hi ha una certa tendència a desincentivar la diversitat de pensament, cosa que podria contribuir a l'aïllament dels que no s'ajusten a les opinions predominants.

Pregunta 16: T'amaguen informació que t'afecta directament?

Aquestes conductes són destacades per múltiples participants. En primer lloc, moltes respostes fan referència a situacions on s'ha ocultat informació important per al desenvolupament professional o decisions personals. Els exemples posats pels participants en l'enquesta inclouen moviments laborals entre campus sense avís previ o falta de comunicació en processos de promoció. En segon lloc, algunes de les respostes incideixen en que l'encobriment d'informació sembla sovint intencionat i vinculat a decisions jeràrquiques que limiten la capacitat de resposta o adaptació del treballador afectat. Algunes respostes remarquen una manca de consideració pels impactes personals i laborals de l'ocultació d'informació.

Patrons comuns identificats

Rebuig a la dissidència: S'observa una tendència a no considerar les opinions contràries, fet que pot provocar certes situacions d'aïllament, ridiculització o invisibilització.

Falta de transparència: L'absència d'informació pot influir en el control de dinàmiques internes, dificultant la igualtat d'oportunitats i la capacitat de reacció o creixement.

Atmosfera de desconfiança: Aquestes pràctiques poden contribuir a un ambient laboral on l'aïllament i l'exclusió esdevenen estratègies de control.

Impacte psicològic i professional: L'aïllament i l'exclusió poden afectar negativament el benestar emocional dels treballadors i reduir la seva implicació i rol dins de l'organització

Les preguntes que se'n poden derivar d'aquests patrons, podrien ser:

Com influeixen les dinàmiques de rebuig a la dissidència en la creació d'un ambient d'aïllament i exclusió

dins de l'organització?

Quin paper juga la manca de transparència en la generació de desconfiança i l'exclusió d'individus o grups dins del context laboral?

De quina manera les pràctiques internes poden fomentar un ambient de desconfiança i exclusió, i com afecta això la cohesió de l'equip?

Quins són els efectes psicològics i professionals de l'aïllament i l'exclusió en els treballadors, i com poden impactar en la seva implicació i benestar?

La sobrecàrrega o manipulació de tasques

Pregunta 5: T'han assignat tasques sense sentit o sense criteri?

Les respostes indiquen que hi ha alguns casos d'assignació de tasques que podrien percebre's com a arbitràries. Esmenten tasques que no sempre semblen necessàries, com permanències presencials que no aporten un valor clar. Aquestes pràctiques semblen ser recurrents i, en ocasions, s'imposen sense tenir en compte les necessitats de conciliació entre la vida laboral i personal.

Pregunta 6: S'han apropiat, sense consentiment, d'una feina realitzada per tu?

Les respostes suggereixen que en algunes ocasions els superiors directes semblen atribuir-se mèrits per treballs realitzats per altres, com és el cas de guies o articles acadèmics. Es menciona que aquesta pràctica podria ser més comuna del que es desitjaria, el que podria reflectir certs desajustaments en la cultura laboral, en termes d'ètica i meritocràcia.

Pregunta 7: T'han sobrecarregat de tasques per dificultar el desenvolupament de la teva feina?

Les respostes apunten que, en alguns casos, els superiors directes podrien atribuir-se mèrits per treballs realitzats per altres, com guies o articles acadèmics. Aquesta pràctica sembla ser més habitual del que seria desitjable, la qual cosa podria indicar algunes qüestions relacionades amb l'ètica i la meritocràcia en la cultura laboral.

Patrons comuns identificats:

Desmotivació laboral: Les tasques poc clares i la manca de reconeixement poden reduir la satisfacció laboral dels treballadors i generar desànim.

Influència jeràrquica: En alguns casos, la sobrecàrrega de feina i l'apropriació de tasques poden utilitzar-se per mantenir el control i reforçar certes dinàmiques de poder.

Estrès i insatisfacció: Aquestes pràctiques poden contribuir a l'augment de l'estrès i la frustració, afectant tant el rendiment laboral com el benestar emocional dels treballadors.

Falta de transparència i equitat: La distribució de tasques no sempre sembla seguir criteris d'equitat o eficàcia, sinó que pot respondre a dinàmiques de poder individuals o jeràrquiques.

Aquestes situacions poden reflectir l'ús de mecanismes de distribució de tasques que, en alguns casos, poden afavorir certs interessos o dinàmiques de poder a costa del benestar dels treballadors.

Possibles preguntes a plantejar-se

Com influeixen les tasques poc clares o sense sentit en la desmotivació i la satisfacció laboral dels treballadors, i com es poden millorar els processos d'assignació per evitar-ho?

De quina manera la sobrecàrrega de tasques pot ser utilitzada com una eina per mantenir el control jeràrquic, i com es pot equilibrar la distribució de feines per evitar dinàmiques de dominació?

Quins efectes té l'assignació excessiva de tasques en l'estrès i la salut mental dels treballadors, i què es pot fer per reduir aquesta càrrega sense comprometre la productivitat?

Com es poden establir criteris més transparents i equitatius per a la distribució de tasques, de manera que no es basi en interessos individuals o jeràrquics?

La intrusió en la llibertat personal o política

Pregunta 2: Et suggereixen a qui o què has de votar?

Aquesta pregunta aborda situacions en què s'ha exercit pressió, ja sigui explícita o implícita, sobre la llibertat de decisió política. Algunes respostes mencionen exemples clars d'intromissió, com suggeriments directes sobre a qui votar, acompanyament fins a la sala de votació i comentaris negatius cap a aquells que no segueixen les indicacions rebudes, creant així una sensació de pressió.

Pregunta 10: Es genera un conflicte si limites la teva disponibilitat fora de l'horari laboral?

Les respostes reflecteixen situacions que poden limitar la llibertat personal fora de l'àmbit laboral. Concretament, es detecta una pressió implícita, com el sentiment d'alguns professors que han de respondre correus fora de l'horari laboral, incloent-hi els caps de setmana, per evitar ser percebuts com a negligents o desinteressats. A més, el teletreball o la menor disponibilitat durant l'horari laboral també sembla generar conflictes i discriminacions entre els companys.

Patrons comuns identificats

Pressió i coerció en decisions polítiques i personals: Les pràctiques descrites semblen indicar una manca de respecte cap a la llibertat individual, tant en l'àmbit polític (com en les votacions) com personal (en la disponibilitat fora de l'horari laboral).

Cultura laboral tòxica: L'entorn laboral pot fomentar actituds d'intromissió i pressió, que busquen imposar certes conductes o penalitzar la dissidència i la negativa a complir amb determinades expectatives.

Vulneració de la conciliació i autonomia: La pressió per estar disponible de manera constant pot generar un impacte negatiu en la salut mental i en la capacitat de conciliació de la vida laboral i personal.

En conjunt, aquestes pràctiques poden contribuir a un clima d'intrusió i restricció de la llibertat, tant en el pla polític com personal. És important abordar aquestes dinàmiques per garantir entorns laborals més saludables i respectuosos amb els drets individuals

Possibles preguntes a plantejar-se

Com poden les pràctiques de pressió en decisions polítiques i personals afectar la llibertat individual dels treballadors, tant a nivell polític com personal?

De quina manera l'entorn laboral pot fomentar actituds d'intromissió que vulnereu la llibertat d'expressió i la capacitat dels treballadors per actuar segons les seves pròpies creences o valors?

Quin impacte té la pressió per estar constantment disponible en la conciliació de la vida laboral i personal, i com pot afectar la percepció de llibertat individual dels treballadors?

Quines estratègies podrien implementar-se per evitar que la cultura laboral contribueixi a un clima d'intrusió i restricció de la llibertat personal i política dins del lloc de treball?

L'assetjament sexual

Pregunta 13: T'han fet proposicions sexuals?

Les respostes inclouen exemples de comportaments inadequats dins de l'entorn laboral, com proposicions sexuals explícites en espais compartits, que poden resultar intimidatòries per a la víctima. Algunes respostes també reflecteixen percepcions diferents sobre aquestes situacions, amb alguns participants descrivint-les amb un to d'humor, la qual cosa suggereix que la interpretació d'aquests incidents pot variar segons el context. Tot i així, aquests comportaments no només són indicatius d'assetjament sexual, sinó

que també contribueixen a un ambient laboral incòmode i insegur que pot afectar les relacions professionals i personals.

CONCLUSIONS

L'enquesta ha identificat diversos aspectes que indiquen la presència de problemes sistèmics en l'entorn laboral:

- **Assetjament estructural:** Diverses respostes suggereixen que les pressions, el menyspreu i les humiliacions són pràctiques que alguns empleats perceben com a part de la seva experiència diària al lloc de treball.
- **Clima laboral tòxic:** S'ha detectat que l'ambient de treball pot ser perjudicial per a molts treballadors, amb casos de discriminació i exclusió que poden afectar la convivència i la cohesió entre els membres de l'equip.
- **Manca de reconeixement i equitat:** Hi ha una sensació generalitzada de frustració entre els participants per la manca de justícia en l'assignació de tasques i la gestió del reconeixement professional, fet que podria afectar la motivació i la satisfacció laboral.

RECOMANACIONS

- **Aplicar protocols clars contra l'assetjament:** És important crear i implementar procediments específics que permetin als empleats denunciar i gestionar casos d'assetjament de manera clara i efectiva, oferint-los el suport necessari en aquests casos.
- **Fomentar una cultura inclusiva i transparent:** Es recomana desenvolupar programes de formació que incloguin estratègies de resolució de conflictes i lideratge inclusiu. Aquestes formacions podrien ajudar a establir un ambient més respectuós i col·laboratiu entre els membres de l'organització.
- **Revisar la gestió de tasques i càrregues laborals:** Una revisió de la distribució de les tasques permetria optimitzar els processos, assegurant que es respectin els principis d'equitat i conciliació de la vida personal i professional. Això podria millorar la satisfacció i el benestar dels empleats.
- **Realitzar avaluacions periòdiques del clima laboral:** És important dur a terme estudis regulars per avaluar el clima laboral, detectar possibles problemes de manera preventiva i establir accions correctives abans que aquests esdevinguin més greus. Aquesta pràctica ajudaria a mantenir un entorn de treball saludable i respectuós amb els drets individuals.

Lleida, novembre de 2025

A la UdL també passa! Cap a una universitat lliure d'assetjament laboral

RESULTATS

ABUS DE PODER I COACCIO

- Pressió psicològica i ètica
- Aprofitament de vulnerabilitats
- Por latent
- Control de la informació



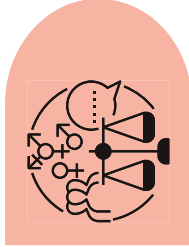
AILLAMENT I EXCLUSIO

- Rebuig a la dissidència
- Falta de transparència
- Atmosfera de desconfiança
- Impacte psicològic i professional



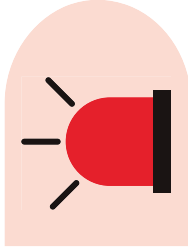
SOBRECARGA DE TASQUES

- Desmotivació laboral
- Influència jeràrquica
- Estrès i insatisfacció
- Falta de transparència i equitat



ATACS A LA DIGNITAT I AL RESPECTE PERSONAL

- Invisibilització i menyspreu professional
- Discriminació per creences o característiques personals
- Agresions verbals i invalidació psicològica
- Reforç d'un entorn tòxic

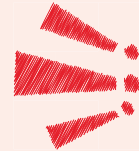


INTRUSIÓ EN LA LLIBERTAT PERSONAL O POLITICA

- Pressió i coerció en decisions polítiques i personals
- Cultura laboral disfuncional
- Vulneració de la conciliació i autonomia

ASSETJAMENT SEXUAL

- Assetjament estructural
- Clima laboral tòxic
- Manca de reconeixement i equitat



PROPOSTES



Aplicar protocols clars contra l'assetjament

Fomentar una cultura inclusiva i transparent

Realitzar avaluacions periòdiques del clima laboral

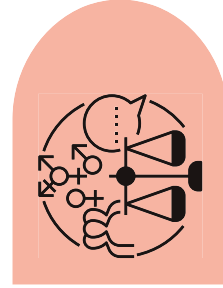
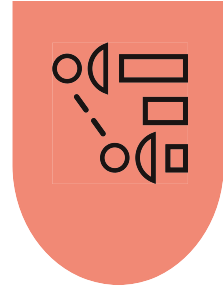
Revisar la gestió de tasques i càrregues laborals

Aquests són els resultats d'un sondeig a la comunitat universitària de la UdL amb dades recollides al 2024. El sondeig estava format per 18 preguntes a partir de les Notes Tècniques de Prevenció (NTP) número 476 (Violència Psicològica en el treball. Mobbing (I): Diagnòstic i número 489 (Violència psicològica en el treball. Mobbing (II): Mesures, de les quals vam obtenir 139 respostes.

A la Udl també passa! Cap a una universitat lliure d'assetjament laboral

ABÚS DE PODER I COACCIO

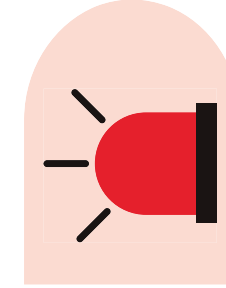
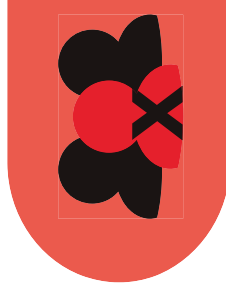
Em van dir explícitament a qui votar en diverses ocasions.



EXPERIÈNCIES

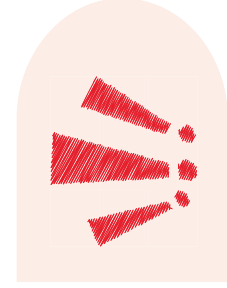
AILLAMENT I EXCLUSIO

Depèn del nivell econòmic que tinguis t'accepten més o menys.



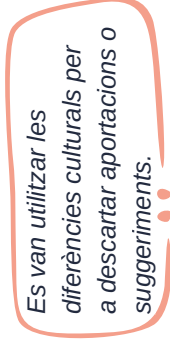
SOBRECÀRREGA DE TASQUES

Sobretot quan entres a treballar a la casa, et cauen a sobre tasques i situacions que ningú vol assumir.



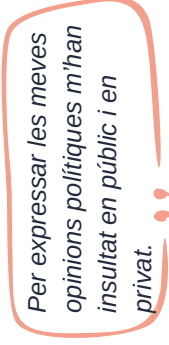
ATACS A LA DIGNITAT I AL RESPECTE PERSONAL

Es van utilitzar les diferències culturals per a descartar aportacions o suggeriments.



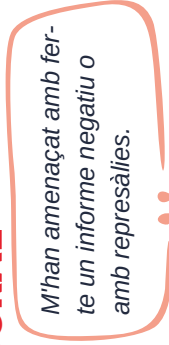
INTRUSIÓ EN LA LLIBERTAT PERSONAL O POLÍTICA

Per expressar les meves opinions polítiques m'han insultat en públic i en privat.



ASSETJAMENT SEXUAL I/O LABORAL

M'han amenaçat amb fer-te un informe negatiu o amb represàlies.



Aquests són els resultats d'un sondeig a la comunitat universitària de la Udl, passat el mes de maig de 2024. El sondeig estava format per 18 preguntes a partir de les Notes Tècniques de Prevenció (NTP) número 476 (Violència Psicològica en el treball. Mobbing (I): Diagnòstic i número 489 (Violència psicològica en el treball. Mobbing (II): Mesures.