

La CGT alerta sobre la presència de conductes d'assetjament laboral a la Universitat de Lleida

Un sondeig intern revela situacions de menyspreu, sobrecàrrega, abús de poder i aïllament dins la institució

La secció sindical de la CGT de la Universitat de Lleida (UdL) ha fet públics els resultats d'un sondeig intern sobre assetjament laboral realitzat durant el 2024 entre el personal de la universitat. L'objectiu era identificar dinàmiques de risc i promoure un entorn laboral respectuós i segur. Les dades, tot i no ser extrapolables al conjunt de la comunitat per la mida de la mostra, apunten a la presència de conductes que poden constituir assetjament laboral o no contribuir a un clima laboral saludable.



Les preguntes es plantejaven per recollir experiències vinculades a situacions d'assetjament, com ara: *Et fan callar i no valoren la teva opinió?, T'exigeixen fer coses en contra dels teus principis?, T'han menystingut públicament per la realització de la teva feina?, S'han apropiat, sense consentiment, d'una feina realitzada per tu?, T'ignoren si expresses una opinió contrària?, S'han aprofitat de la teva precarietat laboral per exigir-te determinades tasques?, T'han fet proposicions sexuals?, T'han atacat per creences, origen cultural, actituds, o altres motius?*, entre d'altres.

Els testimonis recullen comportaments de menyspreu professional, abusos de poder, sobrecàrrega de tasques, exclusió o aïllament, intrusió en la vida personal i pressions polítiques, així com comentaris o proposicions inadequades de caire sexual. Alguns reflecteixen la por a represàlies, la manca de transparència i la normalització de dinàmiques abusives. “Expressar desacord pot comportar quedar fora de determinades tasques o projectes”, diu una de les persones participants. Altres relaten comentaris humiliants, apropiació de treballs o pressions per actuar contra els propis principis

Segons la Secció Sindical de la CGT a la UdL, aquestes dinàmiques no són casos aïllats sinó indicadors d'una cultura laboral que cal revisar a fons, especialment pel que fa a les relacions jeràrquiques, la distribució de tasques i la gestió de conflictes.

“L'assetjament laboral no és només una qüestió individual: és un símptoma d'un sistema organitzatiu que permet i, de vegades, normalitza el maltractament. Cal trencar el silenci i establir mecanismes reals de prevenció i protecció”, afirma la CGT UdL.

La CGT proposa mesures concretes per revertir la situació:

- Aplicar protocols clars contra l'assetjament, accessibles i garantistes.
- Fomentar una cultura inclusiva i transparent, basada en el respecte i la igualtat.
- Revisar la gestió de càrregues laborals i tasques per garantir l'equitat i la conciliació.
- Fer avaluacions periòdiques del clima laboral per detectar i corregir disfuncions.

L'informe conclou que, més enllà de casos individuals, existeixen símptomes d'un problema estructural: una cultura laboral jeràrquica i poc inclusiva, que vulnera la dignitat i el dret a la llibertat professional.

La secció sindical de la CGT a la UdL reclama mecanismes efectius de prevenció i de denúncia i insta a la universitat a assumir un compromís actiu per garantir espais de treball segurs, equitatius i respectuosos. En aquest sentit, el sindicat subratlla que aquest sondeig no busca assenyalar persones, sinó visibilitzar una realitat sovint silenciada i obrir un debat col·lectiu per avançar cap a una universitat lliure d'assetjament.

[Consulteu l'informe complet.](#) [

/export/sites/universitat-lleida/ca/udl/agents_socials/cgt/.galleries/docs/informe-assetjament-llarg.pdf]