



Assetjament i violències laborals en la UV

El 25 de Febrer va tenir lloc una reunió monogràfica sobre assetjament i violències laborals en la UV en la qual van participar les persones delegades sindicals de la Comissió de Riscos Psicosocials (CRPS) i representants de les diferents candidatures a Rectorat. Des de CGT creiem que el tema, per la seua importància, mereix una reflexió allunyada del context electoral.

El punt central sobre el qual va girar la reunió va ser la preocupació per la **dificultat de donar resposta a les situacions d'assetjament laboral que arriben a la CRPS**. Preocupació compartida per les diferents representants sindicals.

A partir d'aquesta constatació, es van plantejar mesures dirigides a tractar de millorar el funcionament de la CRPS: nou protocol; abordatge transversal de l'assetjament que incloga coordinació real amb altres espais i serveis relacionats (Servei d'Investigació, Escola de Doctorat); possibilitat de dotar de caràcter vinculant als informes de la CRPS; exigència de formació en assetjament laboral per als qui duen a terme la instrucció quan els casos es deriven a Secretaria General i necessitat de consulta a les delegades de la CRPS sobre la persona delegada pel pròxim equip rectoral per a presidir la CRPS.

A més d'aquestes mesures, des de CGT considerem que estem en un **punt d'inflexió** en el qual **és urgent ampliar el marc d'anàlisi i d'intervenció sobre l'assetjament laboral** en les universitats públiques. Per això, a través de la nostra representant en la CRPS vam exposar que:

1. Els diferents espais universitaris han estat i estan travessats per jerarquies i relacions de poder, entrelaçades amb codis patriarcals i classistes. **Les lògiques clientelistes de sempre continuen vives i hem de nomenar-les perquè prenen la seua força del silenci que imposen**. Exerceixen un xantatge explícit o implícit cap a qui vol denunciar ("atén-te a les conseqüències", "perdràs"). En la CRPS constatem que els sectors més exposats a abusos de poder són aquells en situació de precarietat, dependència i desregulació laboral. **Per això, no podem confiar únicament en el "protocol" com a eina sense una anàlisi incòmoda del nostre entorn laboral**.
2. El procés de denúncia és difícil i complicat per una cultura laboral que premia el silenci estratègic, la conveniència d'adhesió cap al grup majoritari. **Les experiències acumulades (en la pròpia UV) ens han mostrat que qui denuncia s'enfronta a situacions doloroses i no previstes**: estigma per part del seu entorn ("és conflictiu/va"); revictimització com a efecte secundari del propi protocol; dificultat d'aconseguir testimoniatges de suport per por de represàlies; missatges de resignació o impotència ("és un pes pesant", "és intocable"); fustigació o invisibilització posterior. **Si volem protegir a qui denuncia, aquest context ha de ser anticipat des de l'inici de la intervenció**.
3. Són necessàries mesures que sancionen als qui exerceixen abusos de poder i que visibilitzen aquesta resposta institucional (pel seu efecte pedagògic i dissuasiu). **Però són igualment necessàries mesures de caràcter reparador per a qui ha patit aquests abusos de poder**. La reparació requereix voluntat política i valentia, desafiament de límits i inèrcies burocràtiques, esforç en l'elaboració de respostes (simbòliques, organitzatives...) ajustades a la singularitat de cada cas. **Considerem que aquesta línia de treball és prioritària i ha de ser assumida pel nou Consell de Direcció dotant de contingut concret a la necessitat de veritat, justícia i reparació tan present en qui ha patit violència**.

Des de les diferents candidatures es va valorar positivament la trobada, la necessitat d'analitzar i donar prioritat a aquestes situacions així com la conveniència d'interlocució periòdica amb la CRPS.

Continuarem informant i estarem molt atentxs a qualsevol proposta que ens vulgueu fer arribar.

CGT-UV



Acoso y violencias laborales en la UV

El 25 de Febrero tuvo lugar una reunión monográfica sobre acoso y violencias laborales en la UV en la que participaron lxs delegadxs sindicales de la Comisión de Riesgo Psicosocial (CRPS) y representantes de las distintas candidaturas a rectorado. Desde CGT creemos que el tema, por su importancia, merece una reflexión alejada del contexto electoral.

El punto central sobre el que giró la reunión fue la preocupación por la **dificultad de dar respuesta a las situaciones de acoso laboral que llegan a la CRPS**. Preocupación compartida por lxs distintos representantes sindicales.

A partir de esta constatación, se plantearon medidas dirigidas a tratar de mejorar el funcionamiento de la CRPS: nuevo protocolo; abordaje transversal del acoso que incluya coordinación real con otros espacios y servicios relacionados (Servei d'Investigació, Escuela de Doctorado); posibilidad de dotar de carácter vinculante a los informes de la CRPS; exigencia de formación en acoso laboral para quienes llevan a cabo la instrucción cuando los casos se derivan a Secretaría General y necesidad de consulta a lxs delegadxs de la CRPS sobre la persona delegada por el próximo equipo rectoral para presidir la CRPS.

Además de estas medidas, desde CGT consideramos que estamos en un **punto de inflexión** en el que **es urgente ampliar el marco de análisis y de intervención sobre el acoso laboral** en las universidades públicas. Por eso, a través de nuestra representante en la CRPS expusimos que:

1. Los distintos espacios universitarios han estado y están atravesados por jerarquías y relaciones de poder, entrelazadas con códigos patriarcales y clasistas. **Las lógicas clientelares de siempre siguen vivas y debemos nombrarlas porque toman su fuerza del silencio que imponen**. Ejercen un chantaje explícito o implícito hacia quien quiere denunciar (“atente a las consecuencias”, “perderás”). En la CRPS constatamos que los sectores más expuestos a abusos de poder son aquellos en situación de precariedad, dependencia y desregulación laboral. **Por ello, no podemos confiar únicamente en el “protocolo” como herramienta sin un análisis incómodo de nuestro entorno laboral**.
2. El proceso de denuncia es difícil y complicado por una cultura laboral que premia el silencio estratégico, la conveniencia de adhesión hacia el grupo mayoritario. **Las experiencias acumuladas (en la propia UV) nos han mostrado que quien denuncia se enfrenta a situaciones dolorosas y no previstas**: estigma por parte de su entorno (“es conflictivx”); revictimización como efecto secundario del propio protocolo; dificultad de conseguir testimonios de apoyo por miedo a represalias; mensajes de resignación o impotencia (“es un peso pesado”, “es intocable”); hostigamiento o invisibilización posterior. **Si queremos proteger a quien denuncia, este contexto debe ser anticipado desde el inicio de la intervención**.
3. Son necesarias medidas que sancionen a quienes ejercen abusos de poder y que visibilicen esa respuesta institucional (por su efecto pedagógico y disuasorio). **Pero son igualmente necesarias medidas de carácter reparador para quien ha sufrido esos abusos de poder**. La reparación requiere voluntad política y valentía, desafío de límites e inercias burocráticas, esfuerzo en la elaboración de respuestas (simbólicas, organizativas...) ajustadas a la singularidad de cada caso. **Consideramos que esa línea de trabajo es prioritaria y debe ser asumida por la institución, dotando de contenido concreto a la necesidad de verdad, justicia y reparación tan presente en quien ha sufrido violencia**.

Desde las distintas candidaturas se valoró positivamente el encuentro, la necesidad de analizar y dar prioridad a estas situaciones así como la conveniencia de interlocución periódica con la CRPS.

Seguiremos informando y estaremos muy atentxs a cualquier propuesta que nos queráis hacer llegar.

