

“Qualitat de vida i benestar a la UPC”

Membre Claustral Electe PTGAS Laboral que ho presenta: **Meritxell Oncins**

Senyor rector, membres de la mesa i del Claustre,

Parlo en nom de les **14 claustrals de La Intersindical** que som aquí com altaveu del **PTGAS**. I som aquí per defensar el seu benestar i salut emocional, estem convençuts que un entorn saludable per al PTGAS i el PDI redunda directament en benefici dels estudiants. Perquè una universitat que no cuida qui la fa funcionar no pot complir amb la seva missió.

Sap greu haver de fer aquest tipus d'intervenció, però ho hem de fer, perquè el **benestar no és un caprici, és un dret**. Els mateixos **Estatuts de la UPC**, en el seu article 4.e, recullen la promoció d'entorns saludables. I la mateixa Síndica de Greuges ens ha remarcat en el seu informe que la qualitat universitària s'ha de mesurar “*en el sentit més humanístic d'atenció a la persona*”.

Avui venim a dir que **no anem bé, que aquest sentit humanístic no es tradueix en la realitat del dia a dia del PTGAS i del PDI**. A l'informe de gestió que se'ns acaba de presentar es parla de l'aprovació del Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral de la UPC, i diu “*que presenta un compromís institucional per erradicar totalment aquestes conductes i garantir la salut de les persones que pateixen aquestes situacions.*”

Sona molt bé sobre paper. Però la realitat és que per molt reguitzell de plans, protocols i unitats que anem creant, **el benestar global del personal i la gestió dels riscos psicosocials és pitjor que fa 6 anys**, quan es va passar per **primer i únic cop al PTGAS** l'enquesta de riscos psicosocials.

I volem deixar una cosa molt clara: les tècniques que atenen i gestionen aquests casos fan una molt bona feina, tot i ser-ne poques. Perquè **el veritable problema** no són les tècniques, el problema és que, després de mesos de feina, les seves **conclusions queden en paper mullat**. Són només “*recomanacions*”. Falta l'execució. Falta qui premi el botó. I quan ningú prem el botó, la persona afectada continua exposada a la mateixa situació de vulnerabilitat o al mateix entorn hostil durant mesos o, fins i tot, anys.

Tots aquests mecanismes sobre el paper són una ficció si a la pràctica no funcionen. Oficialment, es poden comptabilitzar N casos d'assetjament laboral, però des de la Intersindical en tenim constància no d'1, ni de 2, ni de 3, sinó d'uns quants més que literalment **tenen por de parlar**, que no han arribat ni a la bústia PROU ni a les unitats que gestionen aquests casos. Tenen por de represàlies si alcen la veu, i no confien que els protocols posin llum a la foscor on es troben.

El benestar de la plantilla no s'arregla “*amagant els casos sota l'estora*”. Si volem un entorn realment saludable, cal posar solucions ja:

- Cal **avaluar JA els Riscos Psicosocials** del PTGAS, i establir-ne una periodicitat bianual.

- Cal **avaluar les competències de gestió de persones** abans d'assignar responsabilitats de comandament, i garantir una **formació obligatòria** i real en comunicació assertiva i resolució de conflictes.

- I cal garantir una protecció **efectiva a les persones afectades i als testimonis**, garantint l'acompanyament en tot el procés i oferint atenció psicològica pròpia de la UPC.

Si de debò creiem en el benestar de la comunitat universitària, fem que les eines funcionin i protegim les persones que fan funcionar la UPC dia a dia.

Moltes gràcies.