

Unitat de Mediació i Resolució de Conflictes

Motivació

La Universitat és un espai de treball on conviuen perfils molt diferents, alguns amb posicions permanents però d'altres en condicions de semi-permanència i contractes precaritzats.

En el cas del PDI, el funcionament de la ciència té una estructura molt vertical i poc democratitzada que, sumada a un funcionament a vegades feudal, i d'elevada competitivitat són el brou de cultiu idoni per a l'enquistament de problemes. Aquestes situacions es veuen agreujades per la dificultat de mobilitat dins de la pròpia universitat i la burocratització de la majoria de processos que involucren la feina del PDI, generant situacions que poden desembocar en una elevada frustració professional.

En el cas del PAS, els possibles conflictes es poden arribar a solucionar amb un canvi de lloc dins de la pròpia universitat, però també amb dificultats. Més complicació requereixen els conflictes entre diferents col·lectius que també s'han de poder abordar per plantejar-hi solucions.

La resolució d'aquests conflictes és actualment en mans de les direccions de departament i d'escola o d'UTG i depenen altament de la bona voluntat i les capacitats resolutives d'aquestes. Sovint es recorre també a la Sindicatura de Greuges que té com atribucions el vetllar pels drets i llibertats de l'estudiantat, del PDI i del PAS, i que també pot actuar com a mediadora en conflictes dins de l'àmbit de la universitat a petició de les parts. Altres vegades, l'únic camí que queda és el de l'estudi de l'obertura d'un expedient informatiu que, en molts casos podria evitar-se amb un procés previ de mediació.

La lectura d'aquest document segurament us fa venir al cap situacions de conflictes viscuts que no semblen propis d'una universitat. Ja sigui perquè heu viscut aquests conflictes en primera persona o perquè els heu tingut a prop. Resoldre aquests conflictes en estadis incipients pot evitar problemes posteriors i, sobretot, conflictes heretats entre generacions científiques.

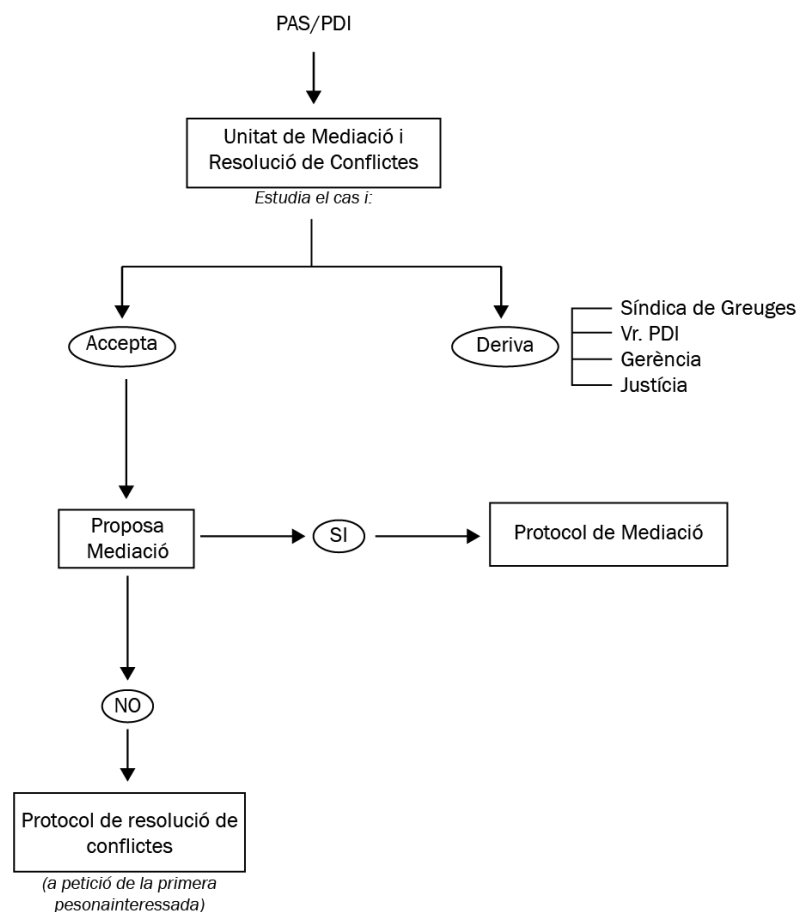
Per això es proposa la creació de la Unitat de Mediació i Resolució de Conflictes (UMed) a la UPC: per resoldre conflictes entre iguals i millorar les condicions de treball de totes les treballadores i treballadors de la UPC. Amb un personal satisfet, la institució hi guanya perquè augmenta la confiança en els seus sistemes interns.

Objectiu

Creació d'una Unitat de Mediació i Resolució de Conflictes (UMed) per a la resolució de conflictes entre iguals que pugui ser d'ús per a tota la Comunitat Universitària.

Com s'activa

1. Un treballador/a s'adreça a la UMed
2. La UMed discrimina si es tracta d'un cas que pot tractar o la deriva a la Síndica de Greuges. En cas que la situació que planteja la treballadora sigui susceptible de ser greu o molt greu ho deriva a Vr. de Personal, Gerència, o en casos justificats, a la justícia.
3. En cas que la UMed es faci càrrec del cas, proposa una mediació a l'altra part. Si l'altra part accepta la mediació s'activa el protocol de Mediació (detallat a continuació). En cas que l'altra part no accepti la mediació, la UMed es dirigeix a la treballadora que ha fet arribar el cas i li planteja l'opció d'activar les accions relacionades amb el protocol de resolució de conflictes (detallat a continuació)



En cap cas les resolucions de la UMed poden portar a la sanció de cap de les parts, però han d'acompanyar en la resolució d'un conflicte plantejat per PAS/PDI.

Qui la forma

La UMed hauria d'estar formada de manera permanent per:

1. Una persona graduada en dret i que conegui el sistema universitari.
2. Una persona graduada en psicologia
3. Un grup de mediadores i mediadors interns de la Universitat (es proposa 10 PAS i 10 PDI).

Es poden aprofitar els recursos dels que disposa ara la Sindicatura de Greuges.

Les persones mediadores haurien de tenir formació contínua en mediació, seguint el mecanisme de l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia amb renovacions de la formació de caràcter anual.

Existeixen alguns col·legis professionals relacionats amb graus que s'imparteixen a la UPC que proporcionen serveis de mediació i als quals es podria contactar per a fer les formacions (e.g. [Arquitectes](#), [Enginyeria Tècnica Informàtica](#), [Enginyers Navals i Oceànics](#), [Aparelladors](#), [Enginyers Tècnics Industrials](#), Consolat del Mar).

Per a cada cas, l'equip de mediació i resolució de conflictes (EMed) estarà format per la persona graduada en dret, la graduada en psicologia i tres membres, escollits a sorteig, de l'estament de la persona que hagi activat les accions de la UMed. Davant la possibilitat que existeixin casos de conflictes entre estaments, hi haurà un membre de cadascun dels estaments i un tercer membre a sorteig entre la resta de persones del grup de mediadores i mediadors, aquesta última independent de l'estament al que pertanyi.

Protocols disponibles dins la Unitat de Mediació i Resolució de Conflictes

Protocol de Mediació

Existeix la [Guia del Mediator](#), redactada pel Centre de Mediació de Catalunya, però a grans trets una mediació ha de complir amb el següent:

- Les parts han d'estar d'acord amb la mediació
- La solució ha de sorgir de les parts i no de la mediatadora
- Es marca un calendari de reunions, indicant el nombre màxim de reunions i la data de fi (el màxim sol ser de 6 sessions en 30-60 dies)
- Les reunions són sempre amb totes les parts implicades presents. Si una part demana una reunió amb la mediatadora de manera individual, la mediatadora està obligada a notificar-ho a l'altra part i proposar-li una reunió amb les mateixes condicions. Aquestes reunions individuals són confidencials.
- Si s'arriba a un acord, la mediatadora redacta l'acord i es firma per totes les parts.
- Si no s'arriba a un acord també es firma per totes les parts.

Protocol de Resolució de conflictes

En cas que no es dugui a terme una mediació perquè una de les parts no l'accepta, sota demanda de la persona que ha iniciat el procés de mediació es podrà activar el protocol de resolució de conflictes.

L'EMed portarà a terme una investigació amb data de finalització marcada i coneguda per les parts (màxim 30 dies) després de la qual emetrà un informe no vinculant amb les possibles solucions al conflicte. Aquestes solucions en cap cas poden portar a la sanció de cap de les parts, però han d'acompanyar en la resolució d'un conflicte plantejat per una treballadora o treballador de la Universitat.

Llocs de consulta

Unitat de mediació de la UB ([link](#))

Centre de Mediació de Catalunya (Generalitat) [link](#)

Característiques de les mediacions i les mediatadores (generalitat) [link](#)

Consolat del Mar: [servei de resolució de conflictes](#)

Col·legis oficials amb serveis de mediació [link](#)