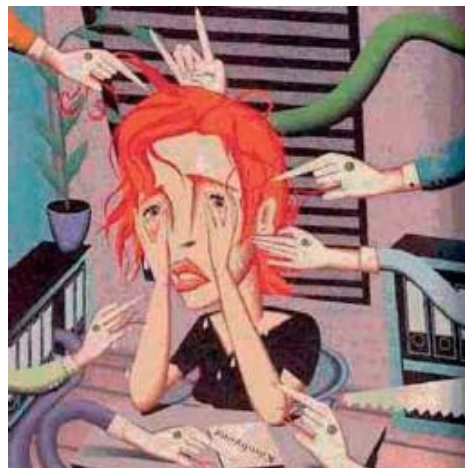


---

## Activitat 47

Tema: Organització del treball

Títol: Assetjament psicològic (mobbing)



---

### Objectiu:

Valorar la influència que els nous mètodes de gestió laboral tenen en l'expansió del fenomen denominat mobbing.

### Activitats:

- Lectura individual de l'article "La lenta i silenciosa alternativa a l'acomiadament".
- Col·lectivament, descriure, utilitzant la pissarra o el paperògraf, els trets que caracteritzen una situació d'assetjament psicològic, les seves causes i les seves conseqüències, tant individuals com col·lectives: Què suposa per a la persona assetjada, com intervé la resta de l'organització i qui es beneficia d'això.
- Per finalitzar, intentar aportar respostes a aquest problema, com detectar-lo i com fer-hi front, tant des del punt de vista de la persona afectada com des del col·lectiu laboral que l'envolta.

### Temps previst:

Activitats: a) 5 minuts; b) 15 minuts; c) 10 minuts

Total: 30 minuts



### **Recursos necessaris:**

Pissarra o paperògraf i retoladors

Fotocòpies del text 1 per a la lectura individual

### **Paraules clau:**

Assetjament psicològic (mobbing), precarització laboral, individualisme laboral, salut laboral: situació en l'Estat espanyol

### **Per saber-ne més:**

Indicadors de salut. Exigències psicològiques del treball. Salut, dones i treballs

## Text 1

### "La lenta i silenciosa alternativa a l'acomiadament"

Cruz Blanco, El País, 13 d'abril de 2001

750.000 empleats són víctimes a Espanya de l'“assetjament moral” en el treball, una estratègia intimidatòria molt estesa en l'Administració pública

L'assetjament moral en el treball és especialment freqüent en l'Administració pública.

La Luz portava deu anys treballant com a secretària d'alta direcció. Llavors va haver-hi un canvi de cap, i la nova va anar relegant-la a poc a poc de les seves funcions. En paral·lel, les companyes van començar a eludir-la en les converses i a les hores de menjar. En un clima de menyspreu, no van faltar els malnoms que feien referència fins i tot al seu defecte físic en caminar. Al cap de quatre mesos, la Luz s'havia quedat sense ocupacions i havia perdut la comunicació amb el seu entorn. Mai no va obtenir explicacions per part de la seva cap. Al contrari, va ser recriminada com a culpable de la seva estranya actitud.

Amb símptomes d'abatiment, insomni, pèrdua de memòria i plors incontrolats, la Luz va recórrer a un psicòleg. El diagnòstic que li va fer va ser d'estrès posttraumàtic (propi de les persones que han viscut una gran catàstrofe, violació o greus accidents) i donada de baixa. Al cap de nou mesos va aconseguir un acomiadament improcedent perquè el seu lloc havia estat ocupat per una altra persona.

Avui, tres anys després, la Luz no s'ha recuperat i diu sentir-se incapaç de treballar com a secretària. Té 37 anys. La Luz és una víctima del que s'ha anomenat “assetjament moral en el treball”. Els britànics el denominen mobbing (una cosa similar a assetjament col·lectiu) i els nord-americans bullying (intimidació). També hi ha qui el l'anomena psicoterror.

El fenomen no és cap raresa: 13 milions de treballadors de Finlàndia, Regne Unit, Països Baixos, Suècia, Bèlgica, Portugal, Itàlia i Espanya n'han estat víctimes en l'últim any, segons la Tercera enquesta europea sobre condicions de treball 2000, publicada per l'Organització Internacional del Treball (OIT). La xifra correspon a una mitjana del 9% dels assalariats als països consultats i suposa un milió més que en la mateixa enquesta de 1995.

A Espanya, el mobbing afecta 750.000 treballadors (un 5% dels assalariats), segons una enquesta de la Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i Treball, basada en 21.500 entrevistes.

El fenomen va començar a estudiar-se al principi dels vuitanta pel psicòleg alemany arrelat a Suècia Heinz Leymann, mort el 1999.

La tàctica, pròpia dels països rics, consisteix a anar desgastant psicològicament l'empleat fins a aconseguir que s'autoexclouï. Es tracta d'una tècnica d'intimidació pròpia d'empreses que no volen o no poden procedir a l'acomiadament (l'Administració pública té el nombre més gran de casos), per la qual cosa el fustigador utilitza el seu càrrec superior per anar arraconant i aïllant el treballador elegit fins a acabar per inutilitzar-lo, després d'un lent procés de desgast en què, a diferència de l'assetjament sexual o la violència física, no queden empremtes aparents.

La víctima, que segons els psicòlegs queda sumida en la confusió perquè es veu com a culpable o responsable –“Faig malament alguna cosa, no serveixo per a res...”–, va deteriorant-se professionalment i psicològicament fins a perdre la seva capacitat d'autoestima: primer pas per caure, en alguns casos i quan la situació es prolonga per sobre dels sis mesos, en la depressió, malalties psicosomàtiques (úlceres de duodè, crisi cardíaca, i alguns psicòlegs parlen fins i tot de determinats tipus de càncer relacionats amb l'estrès mantingut), l'insomni, l'alcoholisme i fins i tot el suïcidi.

Iñaki Piñuel, psicòleg del treball a la Universitat d'Alcalà de Henares (Madrid) i autor del llibre *Mobbing: com sobreviure al psicoterror laboral* (editorial Sal Terrae), que veurà la llum en aquests dies, apunta que, a Espanya, és un fenomen “tan estès com poc conegut” i destaca que el més important és que l'afectat agafi consciència del seu paper de víctima i recuperi l'autoestima.

Autoestima que no ha recuperat en Manuel, enginyer de telecomunicacions de 29 anys. Va passar de ser un responsable de projectes de desenvolupament brillant a treballar durant 18 i 20 hores al dia per poder complir amb complicats projectes amb terminis impossibles per als quals no li assignaven recursos humans i tampoc no els donaven sortida.

Va haver de suportar malnoms –“Pitagorín”, “Einstein”...– i mofes dels seus companys en les reunions. Van passar els dies i en Manuel va començar a acostar-se a l'alcohol i va ser rebutjat per la seva xicota, que estava farta de no veure'l. El metge li va diagnosticar estrès, insomni i ansietat. En Manuel va acabar sent rellevat dels projectes arran dels rumors dels seus companys que afirmaven que se'n volia anar a una altra companyia amb informació robada.

Quan en Manuel va aconseguir canviar d'empresa, el seu antic cap es va posar en contacte amb la nova i el va acusar de robatori de plans. En Manuel no va superar el període de prova i va ser

acomiadat. Quatre anys després, segueix sense feina perquè té una síndrome de fatiga crònica que li impedeix qualsevol activitat laboral.

La majoria dels assetjats callen per por de ser subjugats pels companys i perquè arribi la seva paraula a orelles dels seus superiors, comenta la psiquiatra francesa Marie France Hirigoyen en la segona part del seu llibre L'assetjament moral. El maltractament patològic en la vida quotidiana (Paidós).

Hirigoyen, que subratlla que el fenomen es dona principalment en centres mal organitzats, aconsella tot el contrari: “Buscar ajuda en el si de l’empresa”, ja sigui acudint al metge que hi hagi o al Comitè de Treballadors.

Heinz Leyman suggereix que el millor és canviar d’empresa. “En les societats altament industrialitzades d’Occident –diu Leyman–, el lloc de treball és l’únic camp de batalla que queda on la gent pot matar algú altre sense córrer el risc d’enfrontar-se als tribunals.”

El catedràtic de psicologia de la Universitat Complutense José María Prieto alerta perquè no caigui en “el victimisme”. Expert en programes d’optimització de recursos humans, Prieto sap com evitar el mobbing dins les empreses, encara que la majoria d’elles no reconeixen que el fenomen es produeixi en ella.

Prieta identifica els casos de mobbing i els divideix en dos, els recuperables i els que necessiten tractament psicològic. Els primers solen tenir possibilitats de canvi de departament amb la col·laboració d’“un padrí potencial” i solen acceptar el canvi; els segons, poc nombrosos, o no els vol ningú o no estan disposats a moure’s del seu lloc habitual.

---