

Mobbing laboral

Conflicte laboral que causa danys psicològics

Mercè Villegas. Psicòl
 Centre de Salut Mental d'Ac
 Sant Pere Claver – Fundaci

El *mobbing* laboral fa referència a les conductes i actituds hostils que atempten contra la integritat física i psíquica d'un treballador. En aquesta càpsula s'expliquen els diferents tipus d'assetjament i com aquest es diferencia de l'estrès laboral o el *burn-out*. A més, s'anomenen els efectes del *mobbing* sobre la persona i com es poden solucionar.

Mobbing és el terme anglès que fa referència a l'assetjament laboral descriu aquelles conductes i actituds hostils (paraules, comportaments o actituds) que se realitzen intencionadament en el temps i que atempten contra la integritat física o psíquica d'un treballador per la seva repetició i sistematització. Aquesta situació degrada l'ambient de treball de la persona amb l'objectiu que la feina de forma voluntària, sense haver-la d'indemnitzar, perquè el seu lloc de treball el vol eliminar, se li vol donar a una altra persona o per qualsevol altre raó.

El *mobbing* laboral és un abús. Per tant és important diferenciar aquest assetjament de l'estrès laboral o del conegut *burn-out* (síndrome del cremat). Totes aquestes situacions també es donen en el lloc de treball però enlloc d'estar relacionades amb l'assetjament sistemàtic tenen a veure amb la sobrecàrrega de feina, les condicions injustes (horaris, trasllats, etc.), la mala organització, la manca de reconeixement, etc.

Assetjament laboral: vertical o horitzontal?

El *mobbing* vertical va directe des dels comandaments superiors al treballador. Acostuma a donar-se a l'empresa privada, sobretot en moments en què l'empresa vol desprendre's d'algun treballador amb molta antiguitat i un sou alt per tal de reduir despeses. Acostuma a passar en moments de canvi de gerència o de reestructuracions econòmiques.

El *mobbing* horitzontal va sempre des del treballador a un altre treballador, però en aquest cas ha de comptar amb el beneplàcit de l'empresa que *mira cap una altra banda* i no fa res per arreglar-ho, malgrat que per diferents canals se n'ha assabentat del problema. Aquest tipus d'assetjament és més habitual a l'administració pública, quan es vol aconseguir que un treballador deixi el seu lloc de treball perquè l'assetjador el vol per ell, o perquè li té enveja per les seves qualitats o el refusa perquè és *diferent* i vol que demani un trasllat.

L'objectiu del *mobbing* és que el treballador abandoni la feina sense haver-lo d'indemnitzar. En els casos més greus el sistema acostuma a funcionar de la següent manera. El primer pas és desestabilitzar la víctima per tenir davant un interlocutor incapaç de respondre. Després, aïllar la víctima dels seus companys perquè no pugui rebre informació, ni suport, ni queixar-se. Un cop aïllat, se li marquen objectius impossibles d'aconseguir, se li encomanen tasques degradants, sense sentit, o simplement no se li dóna feina. A cada moment se'l ridiculitza i se li acusa que és nul o incompetent i s'ataquen tots els seus punts dèbils.

*"El mobbing
 continuat en el temps
 pot fer emmalaltar a
 una persona més fàcilment
 del món"*



Arribat a aquest punt i sense el suport dels seus companys el treballador no entén res del que li està passant: li va bé, se sent culpable, es bloqueja, perd l'autocollaboració, la confiança en si mateix, la gana deguda als seus intents per entendre el que li està passant. A aquest moment s'inicia una simptomatologia depressiva, que si no es tracta pot acabar en una crisi de salut mental.

Per entendre l'agressió psicològica del *mobbing* cal conèixer la intencionalitat de l'agressor i la seva personalitat.



pot tractar-se d'una figura molt perversa. Aques intencional acostuma a ser conscient encara vegades pot ser inconscient i fruit d'una rivalitat amb la víctima.

La personalitat de la víctima també juga un paper en el *mobbing*, sobretot si és molt dependent i vulnerable i té dificultats per defensar-se, encara que el *mobbing* contiu temps (la gota malaia) pot fer emmalaltir la persona més forta del món.

Què cal fer en cas de sospita de *mobbing*?

La millor resposta per part de les persones assetjades és no romandre aïllats ni passius, al contrari de com ho pretén l'è. A la primera sospita, cal consultar personal especialitzat laboral, mèdic i psicològic.

En l'àmbit laboral és important comunicar la situació anòmala al representant dels treballadors. En cas de què no n'hi hagi, cal contactar amb un advocat laboralista o amb un advocat d'un sindicat perquè ajudi a verificar si es tracta de *mobbing* i es pugui cursar la denúncia corresponent, si s'escau.

En relació a la salut, el millor és exposar la situació al departament de salut laboral de l'empresa –si n'hi ha– i al metge de capçalera. Si ho considera oportú, el metge derivarà al pacient al Departament de Salut Laboral de la Generalitat de Catalunya i a l'especialista en salut mental que li donarà l'assistència psicològica o psiquiàtrica que necessiti per afrontar la situació.

La nostra experiència ens demostra que la persona que rep assistència psicològica pot recuperar la seva au desenvolupar recursos personals per defensar-se de l'assetjament i solucionar la situació laboral, ja sigui restablint la n aconseguint un acomiadament satisfactori.

*"La persona qu
assistència p
desenvolupa
recursos perso
per defensar-s
l'assetjamen*

Llegeix més articles a **"la càpsula"**

Visita la web de **Sant Pere Claver - Fundació Sanitària**

C. Vila i Vilà, 16 08004 Barcelona | Tel. 93 442 39 03
info@spscalut.org | www.spscalut.org