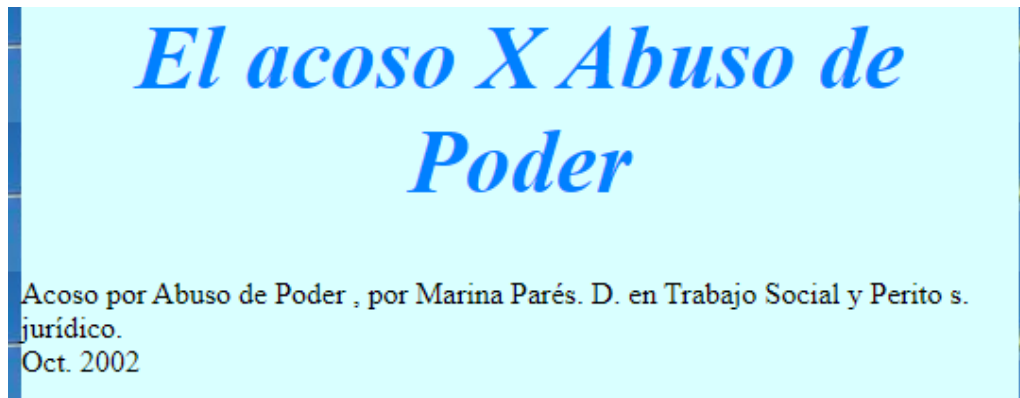


En espanyol en l'original. Traduït per Marina Parés.

2002 ASSETJAMENT PER ABÚS DE PODER



ASSETJAMENT PER ABÚS DE PODER

Per Marina Parés. D. en Treball Social i Perit social jurídic.

Oct. 2002

Quan l'assetjament està motivat per un abús de poder de la jerarquia bé perquè s'ha planificat conscientment o bé sense planificació i causa de la presència d'un cap narcisista, les seves conseqüències sobre l'afectat són una mica diferents de les conseqüències degudes a un abús de confiança .

Anem per parts. Si l'assetjament és el resultat de la planificació empresarial per desempallegar-se del treballador a baix cost, serà molt difícil canviar les coses.

L'aconsellable és buscar el màxim de compensació econòmica. Difícilment en aquests casos la conservació de el lloc de treball hagi de ser una prioritat, val més anar cap a la carta de recomanació.

En aquests casos, l'assetjament, fa mal a la dignitat de la víctima i al seu "valor" econòmic.

L'afectat sent molta ràbia i malestar pels pals rebuts, per fer-li saber que és prescindible per l'empresa, per desconsiderar tots els seus anys de dedicació; però hi ha poc qüestionament personal sobre la seva validesa professional, que generalment no es discuteix.

El que es debat és el cost econòmic d'un treballador que sobra i el indigne és voler estafar-lo en els seus drets laborals i econòmics. No es vol (a el principi) destruir la persona en si mateixa.

Quan l'assetjament per abús de poder no està planificat per la política d'abaratir acomiadaments, i prové d'un cap narcisista a l'inici no està necessàriament implicada tota l'organització. El assetjat hauria d'utilitzar (a el principi) que aquesta organització encara no està viciada per l'assetjador.

En aquest tipus d'assetjament és on més trobarem: frauds (amiguismes.), Tripijocs (incloses les demandes sexuals) i molt segurament incompetència d'aquest cap narcisista (és per això que li molesta tenir treballadors brillants).

Una empresa en què els treballadors només s'adapten per por i deixen d'expressar les seves idees, no pot esperar bons resultats.

Com tots sabem, la majoria de les vegades el desenvolupament de la creativitat dels empleats, tot i que beneficiós, pot incomodar els caps.

La investigació sueca (Leymann) no coneix cap cas en el qual un superior (i si aquest assetja, els seus superiors) no puguin haver controlat el problema amb anterioritat. Els nostres directius tenen la culpa que alguna cosa semblant sigui possible.

Si a un assetjador no se li paren els peus en el seu degut moment, pot arribar a enrair l'ambient de l'empresa i amargar l'humor d'uns quants treballadors, de tal manera que aquests prefereixin acomiadar-se abans de fer-li front.

Un cap que no vigila una persona així no pot exercir el seu càrrec. A més, ell hauria de saber sempre que qui millor assetja, per regla general, es mostrarà sempre fidel a la seva presència per assegurar-se el suport necessari per al seu joc brut.

Però si el volgut cap no segueix el joc, i encara hi ha una altra persona superior a ell accessible, llavors no vacil·larà en desacreditar-davant els seus superiors, amb el mecanisme conegut com "pontejar", és a dir saltar-se els nivells jeràrquics.

Tota edició, total o parcial d'aquest text ha de nomenar la font

Copyright www.acosomoral.org.



2002 – EL CAP NARCISISTA



EL CAP NARCISISTA

Per Marina Parés. D. Trabajo Social i perit social jurídic.

Generalment un cap narcisista va arribar al càrrec on està per frau (impostura o amiguisme). No va ser per la seva vàlua professional i ell ho sap. Se sap incompetent. Probablement, a l'inici de la relació, aquest cap, intentarà seduir el treballador per tal d'aconseguir els seus objectius, ja sigui la implicació en frauds (si tots tenen les mans tacades, ningú parlarà, ja sigui per obtenir favors sexuals (no sempre es vol arribar a l'acabament, de vegades en tenen prou amb crear un cert clima obscè que s'engrandeixi seu ego), però les més de les vegades, la seducció estarà encaminada a l'obtenció de seguidors. És per això que quan es desencadena l'assetjament, en aquests casos a més d'abús de poder ha també abús de confiança. Se li va fer creure al treballador que existia una relació "especial" amb el cap; que era valorat per ell com a treballador i com a persona. En aquests casos les conseqüències de l'assetjament sobre l'afectat són una mica diferents de l'abús de poder exclusivament.

Aquest abús genera sentiments humiliants i si a més se li afegeixen les conseqüències de l'abús de confiança, el quadre emocional de l'afectat de mobbing pot ser greu. Sovint això passa en

L'Administració Pública i són assetjaments que duren anys i anys, amb èpoques d'acostaments i d'allunyaments, en funció de la necessitat que tingui el cap del fruit del treballador. Són caps que s'aprofiten de la feina aliè i que, en lloc de gratificar per això, castiguen. A l'empresa generen treballs i despeses inútils.

L'afectat, de vegades sent ràbia, però acaba acomodant i perdent interès pel seu treball. Les solucions per a l'afectat seran diferents en funció de l'entorn, dels testimonis. Si aquests donen suport a la víctima, és probable que la solidaritat entre companys permeti suportar un mal cap amb més facilitat.

Però estem davant d'un cap narcisista i pervers, que li encantarà enfrontar als seus empleats entre si, que gaudirà intervenint en els conflictes que ell va generar, que unes vegades afavorirà a uns i altres vegades a altres (mètode de la "ruleta russa" de zaragoza2000), i a la fi aconseguirà trencar la solidaritat entre companys de treball. El motiu és clar, només la solidaritat entre companys podria frenar-lo, i fer gairebé inútils les seves maquinacions ja que quedaria en evidència.

S'arriba a la típica gestió perversa, on cada empleat pot ser víctima o agressor en funció dels dictats de el cap. El cost emocional de tots i cadascun dels treballadors és alt, però el cost de l'organització també és molt alt. A la cap i la fi ningú guanya res.

Tota edició, total o parcial ha de citar la font. Octubre. 2002

Copyright www.acosomoral.org

Aportacions sobre els caps

* Per Sianoa (afectada de mobbing). Extret dels fòrums de acosomoral.org

Marina, has retratat al meu cap i al meu empresa amb total realisme. (...) L'única cosa és que no sé dir com va arribar a el càrrec. Encara que crec que té alguna cosa a veure amb els amos i senyors d'Europa ja que solien dinar al restaurant de el pare del meu narcisista. Si no, no pots explicar-te com un recent llicenciat sense experiència acaba a el front d'una sucursal recentment instaurada.

* Per Chivo-Jam (afectat de mobbing). Extret dels antics fòrums de la Pam

Vaig voler negociar, per descomptat, o que algú intervingués en l'assumpte, fer una catarsi, recompondre les dades; parlar - què sé jo! - tirar-nos els plats, fer les paus i després anar-nos tots junts a sopar. Com fa tothom, com ja vam fer en temps passats. Però quan el que hi ha en joc és l'autoritat del (assetjador) ..., un comprova el que ja sospitava, a saber: que els (assetjadors) no resolen les seves diferències en taules de negociació, fòrums per la pau, o assemblees per el consens, a les que considera "accions de desgast de l'enemic". Arribat el moment - que només pot ser la capitulació de l'altre - compraran les discrepàncies amb diners; però si el problema ets tu, també regatejaran el preu que han assignat a la teva pell

* Per Trude Ausfelder. Extret del seu llibre "Mobbing, assetjament moral a la feina".

Un cap que confia en un treballador que sempre li dona la raó, no pot ser avantatjós per molt temps. Al contrari! Si no escolta les idees i opinions d'altres treballadors demostra la seva poca capacitat per dirigir. Qui confia en oportunistes servils, mai arribarà a saber el que és realment important.

Les accions que es fan servir per humiliar la víctima seran diferents, segons el nivell en el que és assetjat.

Si es vol canviar d'àmbit de treball a un empleat, s'han de tenir les competències necessàries per a això o ser el superior; pel que aquest tipus d'assetjament només pot exercir-se de dalt a baix.

Copyright www.acosomoral.org.



2004 PREVENCIÓ RISCOS

EL MOBBING: UNA VISIÓN DESDE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

EL MOBBING: UNA VISIÓN DESDE LA PREVENCIÓN DE RISCOS

Per Marina Parés Soliva

Pròleg

El tema de l'assetjament psicològic en el treball, també denominat amb l'anglicisme "mobbing", és un tema desconegut a nivell conceptual, però molt conegut a un nivell més col·loquial. En el món laboral sempre han existit casos en què se li feia la vida impossible a algun treballador, tots coneixem algun cas, directament o perquè ens ho han explicat, i encara que la majoria de les vegades se li atribuïa a la mateixa víctima la culpa del que li passava, cap era capaç de negar que s'exercitava violència contra aquest treballador.

Avui dia es parla més del tema del mobbing en les societats occidentals, perquè estem construint, entre tots, unes societats que es qüestionen l'exercici de la violència com a mètode de relació interpersonal. En els països en què l'exercici de la violència de l'home contra l'home no és qüestionada, (fins i tot en alguns es mitifica la violència), aquestes societats, diguem-ho clarament, mai mostraran preocupació pel tema de l'exercici de la violència al món laboral, ja que la violència impregna totes les àrees de la vida: violència intrafamiliar (maltractament a la dona, educació punitiva dels menors ..), violència cultural i social (existència de la pena de mort, ajusticiaments públics, sobreexplotació laboral dels adults, explotació laboral de menors, prostitució infantil ...); per això el que es parli de l'exercici de la violència en el món laboral és un pas endavant pel que fa a l'evolució de l'ésser humà cap a la creació d'una societat més justa.

El que sí que és nou és l'interès i la preocupació per saber més sobre el tema de l'assetjament laboral, i aquest interès es manifesta en el fet que cada vegada més es fan jornades i cursos amb el tema central del mobbing, sorgeixen experts en la matèria que ens ajuden a una clarificació conceptual dels processos que tenen lloc, de les fases d'evolució de l'assetjament i dels protagonistes que intervenen, i el més important ens ajuden a identificar els contextos en què es permet el desenvolupament de la violència en el seu si.

Quan Sonia i Antonio em van proposar prologar el seu treball em va agradar i em confirmo, un cop més, la sensibilitat que tots dos tenen com a éssers humans. Els vaig conèixer per primera vegada quan van necessitar entrevistar un grup de persones afectades per assetjament laboral per poder desenvolupar aquest treball que ara estic prologant.

Sovint, es creu que es coneix a les persones quan se les entrevista, i no dic que no sigui cert, però oblidem, massa vegades, que també es coneix a les persones quan són ells els que entrevisten, perquè a través de les preguntes que fan, de com les encadenen i de com reaccionen a les respostes i flexibilitzen o no, matisen o no, el seu esquema previ; també es donen a conèixer. I d'això volia parlar, d'ells i de la seva primera immersió real davant el dolor i el sofriment d'un grup de treballadors. Alguns afectats d'assetjament anaven explicant el seu cas, no d'una manera dramàtica, sinó com a exemples de casuística de l'aspecte teòric del tema.

Jo anava veient com el dolor dels altres no els era indiferent, com els seus ulls transmetien una llum primer de sorpresa i sorpresa, però al llarg de la tarda, aquestes sensacions s'anaven baratant i anaven passant de l'estupor a la indignació. Una cosa calia no acabaven de captar, ho notava, i sé que això els impel·lia a preguntar, i preguntar, ara ja sí, fora de tot esquema previ. Tenien un ànsia de saber, de comprendre admirable. Volien desxifrar la raó humana que força a fer mal a un altre ésser humà. I aquest desig de saber, estava acompanyat per l'entusiasta creença que en l'exercici de la seva professió podien ajudar a millorar les situacions de violència laboral. A el cap d'uns dies em van confirmar que també viatjarien a Madrid, que volien assistir a les Jornades de "Madrid contra l'Assetjament". I allà van tornar a demostrar la seva sensibilitat, que no sensibleria, perquè van qüestionar el qüestionable, és a dir, no confondre una situació de víctima amb el victimisme. No és el mateix, saber-se víctima de la violència que instaurar-se en una postura victimista, cosa que els passa a alguns afectats d'assetjament laboral.

Saber-se víctima d'una situació violenta, implica un desig de sortir d'aquí, d'informar-se per conèixer les sortides, de esforçar-se per a això, de buscar suports i d'anar amb l'objectiu últim de sobreviure a la violència amb el menor cost psíquic i físic possible .

Instaurar-se en el victimisme, comporta no esforçar-se a millorar la situació, en doldre d'ella, en apiadar de si mateix, però sense avançar en la resolució de les pròpies ferides; en aquests casos l'afectat no assumeix la seva responsabilitat en el propi restabliment.

Des de l'àmbit de l'empresa és d'on poden sorgir les estratègies de prevenció, aquestes que impediran que els conflictes, situacions normals entre éssers humans, es converteixin en assetjament, que, sens dubte, és una situació anormal en les relacions interpersonals que demostren un fracàs personal i, també, i molt més greu un fracàs de l'empresa en la resolució de conflictes.

A Barcelona a 16 de març del 2004.

Marina Parés Soliva

Diplomada en Treball Social i perit social jurídic.

<http://www.acosomoral.org> - <http://www.forosdelmobbing.info>

Extret de l'Estudi sobre Mobbing de Sonia Carbellido i Antonio Oliver, els dos responsables de R.R.H.H i tècnics de Prevenció en Riscos laborals especialistes en ergonomia i psicociologia.