

2014 Tarragona - "L'assetjament laboral en l'actual situació de crisi". Tarragona -



En espanyol a l'original. Traduït per Marina Parés

2014.04.06: ESTAT ESPANYOL

## **La importància de detectar l'assetjament laboral a l'empresa**

x A. Sánchez

Marina Parés Soliva revela les claus per frenar l'expansió del mobbing.

El Sindicat d'Oficis Varis de Tarragona, va explicar el passat 15 de febrer amb la presència en les seves locals de Marina Parés Soliva, treballadora social, perit jurídic, presidenta de l'SEDISEM, Servei Europeu d'Informació sobre Mobbing, i webmaster de la pàgina web acosomoral.org. En la seva xerrada, titulada "L'assetjament laboral en l'actual situació de crisi", va compartir amb els assistents les seves experiències i investigacions amb aquest problema que, segons informes de la Fundació Europea per a les millores de treball, podrien estar patint unes 800.000 persones a Espanya .

La ponent va destacar la importància de detectar quins són els casos en què realment es produeix una situació de mobbing i en quines es produeix un altre tipus de problemàtica, a l'hora d'atendre un treballador en sindicat.

Per començar, va realitzar un breu repàs del que és el fenomen i la recerca que s'està duent a terme al tema de l'assetjament laboral. Posteriorment, ha posat èmfasi com es pot atallar aquesta situació a l'entorn de l'empresa i dels propis companys, i finalment com s'hauria lluitar des de l'entorn de l'afectat, tan des del sindicat com des la societat en general.

### **Conèixer el fenomen**

Marina va definir el mobbing com l'assetjament d'un grup cap a una persona d'una manera freqüent i sistemàtica, incitat per un instigador principal, que és un manipulador. Es produeix dins de l'entorn d'una empresa o d'una organització, per tal que la persona que està patint aquest assetjament marxi de l'organització, perdent els possibles beneficis socials als que pogués tenir dret.

En la seva exposició va enumerar els tres agents que intervenen en l'assetjament. La primera és l'instigador principal, els segons són els col·laboradors tàcits, i els últims els testimonis muts.

L'instigador és l'assetjador principal, és el que decideix a qui anirà dirigit l'assetjament. S'envolta d'altres treballadors perquè li donin credibilitat a la seva versió dels fets i té dues eines per manipular el seu entorn, que poden ser l'adulació, engrandint el treball de qui vol utilitzar, i la pena, queixant-se del mal que és tractat . D'aquesta manera aconseguix que la resta dels treballadors creen en ell. La seva forma d'actuar és en l'ombra, convencent a altres persones perquè facin la feina bruta.

Després trobem als col·laboradors tàctics, que seran els que s'enfrontin directament a l'assetjat i els encarregats d'estendre rumors malintencionats.

Finalment, es diuen testimonis muts a aquells treballadors que fan perfecte compte que s'està fustigant a un company sense cap motiu real, i en canvi no actuen, es limiten a fer la seva feina mirant a una altra banda.

Segons la investigadora, la forma d'actuar del grup de assetjadors passa per insultar, ridiculitzar, burlar i, sobretot, criticar, encara que poden arribar fins i tot a utilitzar la violència física. Si no aconseguen el seu objectiu, la violència augmentarà, ja sigui verbal o física.

### **Com podem actuar**

Per Marina, l'important com a treballadors és saber què hem de fer quan ens trobem a un company que pogués estar patint assetjament laboral, com no convertir-nos en testimonis muts. Simplement, hem d'evitar donar-li continuïtat a aquest rumor, no justificar cap actitud hostil cap a un altre company, no culpar la persona criticada i, en definitiva, no cedir davant la pressió social de l'entorn. Essencial és també la solidaritat i, encara que no és necessari adoptar una actitud heroica, la persona agredida ha de saber que té un company que no participa en l'assetjament i, per tant, en el qual pot recolzar-se.

Així mateix, la ponent va explicar com hem d'actuar si detectem que podem ser víctimes de mobbing, que podem estar en el punt de mira d'algunes crítiques. El més important és no callar, recolzar-se en altres companys que estiguin al nostre costat, lluitar perquè se sàpiga que el tracte que estem rebent no és l'adequat, no llençar la tovallola en cap moment i, sobretot tenir cura de la salut.

Des del punt de vista de l'empresa, hi ha nou indicadors clars que està havent-hi un cas de mobbing, davant els quals haurien d'actuar. Aquests indicadors poden passar per un canvi sobtat en el comportament d'algun treballador, com a faltes a la feina freqüents o aïllament, poden observar nombroses queixes sobre algun treballador, mals gestos, males contestacions o comportaments incorrectes.

El primer seria detectar qui és l'assetjador, tenint cura de no confondre-ho amb algú de la seva camarilla, ja que mentre l'instigador segueixi actuant, l'assetjament no s'aturarà. Els seus mètodes són molt subtils, com gestos de desaprovació, ús de falses premisses, insinuacions o paraules talismà, com passa amb la paraula democràcia actualment en la nostra societat, i, en resum, manipular el seu entorn. L'empresa hauria d'implementar bones pràctiques dins de el departament, amb la intervenció de Recursos Humans, seccions sindicals i, si cal, psicòlegs externs, creant un protocol contra l'assetjament laboral a l'empresa.

S'hauria d'intervenir també en l'àmbit sanitari, aturant les possibles seqüeles psicològiques i psicossomàtiques que pogués desenvolupar la persona assetjada, en l'àmbit judicial, a través d'un peritatge de l'assetjament laboral a l'hora d'acudir a un judici, i en l'àmbit familiar, evitant que se senti culpable i donant-li suport en tot el procés.

En resum, la xerrada va aportar unes pautes a seguir i uns indicadors per detectar aquest tipus de conflictes, assenyalant la importància de lluitar perquè el treballador afectat no renunciï als seus drets i aconseguir que aquests els siguin reconeguts.

Diari CNT nº 409 - març 2014

[https://www.lahaine.org/est\\_espanol.php/la-importancia-de-detectar-el-acoso-labo](https://www.lahaine.org/est_espanol.php/la-importancia-de-detectar-el-acoso-labo)