

T'ASSETGEN A LA FEINA?

✉ ics@intersindical-csc.cat  [@InterICScat](https://twitter.com/InterICScat)



Escaneja el codi i
participa en l'enquesta
anònima sobre
assetjament laboral

**INTER ///
SINDICAL**

T'ASSETGEN A LA FEINA?

En aquest petit document t'expliquem que és l'assetjament laboral, les seves diferents modalitats i tot un seguit de fets que et poden ajudar a detectar si s'està produint.

Un tema molt incident i alhora molt oblidat de la vida laboral és l'anomenat mobbing o assetjament laboral. Aquest, segons el Protocol d'assetjament laboral de la Generalitat de Catalunya, es defineix com "l'exposició a conductes de violència psicològica dirigides, de manera reiterada i prolongada en el temps, a una o més persones concretes per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica) amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència, emmarcada en una relació laboral, implica tant un atemptat contra la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut."

Altrament, segons estableix l'article 173 del Codi penal, és portar a terme de forma reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir un tracte humiliant, suposen un assetjament greu contra la víctima, en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcional, prevalent-se de la seva relació de superioritat.

Segons la definició donada per Heinz Leymann, psicòleg alemany, creador del concepte d'assetjament moral, l'any 1993, aquestes activitats s'esdevenen de manera freqüent (com a criteri estadístic, mínim un cop a la setmana) i durant un període de temps llarg (mínim sis mesos).

El mobbing pot classificar-se en diferents subgrups, però el que volem remarcar és l'anomenat mobbing vertical, el qual consisteix en el maltractament exercit per l'empresari o el superior jeràrquic (també se'l coneix com a bossing –dominació pel cap–). És el tipus d'assetjament laboral més habitual. També es pot definir com l'acció en forma d'humiliació, amenaces, aïllament, o menyspreu, que es realitzen cap a un treballador o un grup d'ells de manera continuada.

La persona és víctima d'actes hostils i/o negatius que poden ocórrer tant en el mateix lloc de treball com fora d'ell (ambient social extern). I a dins del bossing hi trobem el mobbing disciplinari, en el qual s'utilitza l'amenaça i la intimidació perquè el treballador o la treballadora actuï d'una manera

submisa i no posi en dubte cap de les decisions ni dels comportaments del superior jeràrquic per por de futures represàlies.

Els fets més comuns d'aquest assetjament són:

- 1.- L'acumulació i excessos de tasques.
- 2.- La desqualificació i l'assignació de funcions per menyscabar al treballador/a.
- 3.- Els canvis arbitraris i reiterats de tasques / canvis de servei
- 4.- Les modificacions permanents d'horaris.
- 5.- La privació i ocultació d'informació, instruments i documents.
- 6.- Els crits, humiliacions, coaccions, amenaces, injúries i violència contra la integritat física o moral i la llibertat física o sexual.
- 7.- La manca de mesures de protecció i seguretat per al treballador/a

Les situacions d'assetjament a la feina formen part dels riscos psicosocials que poden afectar els treballadors i treballadores. Les treballadores, a causa de l'assetjament laboral, poden patir conseqüències sobre la seva salut i en els seus àmbits familiar, laboral i social. Segons l'article L'assetjament psicològic (mobbing) a l'àmbit del personal sanitari de Guillermo Oteros, les conseqüències són:

- **Malalties:** El desenvolupament tant de malalties físiques com psíquiques, com per exemple depressions, pèrdues d'estímuls, estats d'ànim agressius i irritació, estats de paranoia, mania persecutòria, falta de confiança, inseguretat, problemes de concentració, pertorbacions de la memòria, sentiments de desesperació, tendències suïcides (aproximadament entre el 10% i el 20% dels suïcidis consumats són atribuïts a conductes relacionades amb el mobbing), arrítmies, taquicàrdies, trastorns gastrointestinals, etc.
- **Risc de mala praxi:** Aquestes conseqüències tenen una afectació sobre l'estat emocional de l'individu, sobre el seu entorn personal i familiar i sobre la seva activitat professional.
- **Econòmiques:** Situacions de baixa per incapacitat temporal i, en conseqüència, d'absentisme laboral, el que suposa un cost salarial a la institució i un cost de subsidis per incapacitat temporal o prestacions per incapacitat permanent a la Seguretat Social.

T'ASSETGEN A LA FEINA?

✉ ics@intersindical-csc.cat  [@InterICScat](https://twitter.com/InterICScat)



Escaneja el codi accedeix a la documentació i material de la campanya



Escaneja el codi i participa en l'enquesta anònima sobre assetjament laboral

**INTER ///
SINDICAL**