

## **Mobbing: acoso psicológico no traballo**

### **Fanche a vida imposible no traballo?**

### **A Túa vida laboral é pouco menos que un inferno?**

Un recente estudo revelou que case dous millóns e medio de españois son vítimas dun novo e dramática situación laboral: o Mobbing ou acoso psicológico.

O mobbing consiste nunha forma de acoso persoal, de incidencia moral e psicolóxica á que recorren os xefes e directivos, especialmente de medias e grandes organizacións, para perseguir e castigar subrepticamente a aqueles traballadores que resultanlles molestos, por ser pouco dóciles, por non someterse a imposicións carentes de fundamento, ou polo simple feito de resultar desagradables segundo prexuízos inconfesables.

Ao poñer en práctica o mobbing contra alguén, o xefe ou directivo actúa baixo corda, porque non hai causa obxectiva na que basear unha sanción ou advertencia. Trátase, pois, dun xuízo clandestino e inxusto do que se deriva un proceder cobarde e desleal.

O hostigamiento laboral pódese manifestar de diferentes xeitos, accións contra a reputación ou a dignidade persoal dun traballador, ataques para a súa vida privada, que non sempre teñen que coincidir coa realidade. Pode ser mediante accións contra o exercicio do seu traballo persoal, impedindo o uso dos datos necesarios para poder realizar as tarefas que se lle esixan. Noutras ocasións chégase ao extremo de propagar ruxerruxes sobre a vida persoal ou sexual, creando situacións inicuas mediante a asignación de tarefas sen sentido ou desprazamentos innecesarios sen fundamento ou tamén a través de agresións verbais ou ameazas. Prodúcese un estado de inferioridade e illamento no afectado.

O acoso moral adoita ser exercido por xefes con cargos de nivel intermedio, cun carácter resentido e mediocre contra subordinados, ocasionándolles grandes períodos de baixa laboral por doenza, chegando nalgúns casos á incapacidade permanente, posto que a finalidade do acosador é que o traballador acosado desapareza da organización empresarial.

O mobbing conta coa complicidade dos que desexan observar ben con tal "xefe" ou "directivo", e que se adoitan mostrar como fieis cancerberos do ánimo punitivo daquel ao que queren agradar e que se converten no pesadelo do que sofre este tipo de persecución inaceptable.

Os expertos considérano unha nova forma de risco laboral, chegando a producir á persoa que sófreo, insomnio, ansiedade e depresións.

O traballador que se atope sufrindo acoso moral debe de contado poñerse en contacto con quen poidan apoiarlle e protexerlle, poñendo no seu coñecemento os feitos.

Un recente estudo da Universidade de Alcalá de Henares (Madrid) sobre violencia no contorno de traballo, dirixido polo profesor Iñaki Piñuel e Zabala, cifra en máis do 16% da poboación activa española -aproximadamente 2,38 millóns de traballadores- a porcentaxe de persoas que manifesta ser obxecto de violencia psicolóxica ou Mobbing. Estes datos poñen de novo sobre o tapete un problema que foi sobposto ata fai ben pouco. A razón? Dunha beira, o difuso da súa formulación e o baleiro legal que existe sobre o mesmo e, do outro, a reticencia dos propios acosados a denunciar os feitos, por medo ás repercusións que no seu posto de traballo podería chegar a ter.

Que é o mobbing? Mobbing é a palabra inglesa coa que se denomina a unha situación de desgaste psicolóxico e de comportamento abusivo sobre unha persoa durante un período de tempo máis ou menos prolongado. Aínda que atopámonos diante dunha vella patoloxía con nome novo, afortunadamente a sensibilización social perante estas situacións e a súa repercusión nos medios de comunicación parece estar permitindo que as empresas llelo tomen en serio. Trátase de algo bastante sutil que non debe confundirse cos momentos de discusión ou de tensión cos compañeiros ou cos xefes, que poden ser puntuais e derivados do propio traballo.

¿Cuántas persoas sófren en España? Aínda que no estudo de Piñuel e o seu equipo danse unhas cifras bastante concretas, segundo Sofía González Lahera, presidenta da Asociación Asturiana contra o Acoso Psicolóxico no Traballo, resulta aventurado concretar en números un problema que moita xente non sabe sequer que ten. "Na nosa asociación hai xente que non tiña nin idea do que lle pasaba ata que empezamos a funcionar e chegou ata as súas mans a información " engade Sofía González "De feito, outra moita xente segue sen sabelo aos que hai que sumar os que sófren e aínda coñecendo a súa situación, néganse a denuncialo".

Por que xorde o Mobbing? Segundo os datos que recolle Piñuel, o Mobbing xorde preferentemente dos celos profesionais e a envexa e atópase relacionado coas competencias que desempeña o traballador. Neste sentido, ser brillante, facer sombra profesionalmente a alguén ou aparecer máis diferente e vulnerable que o resto do equipo a ollos do acosador é un denominador común en todos os casos. Ademais, o que por lei non se definan máis claramente as atribucións laborais e a cantidade de traballo que pode asumir unha persoa durante a súa xornada diaria axuda a que se produzan este tipo de situacións, ao ver ameazado o acosador o seu posto de traballo grazas ás excelencias do algún compañeiro.

Quen é o acosado? Como xa se dixo, adoita ser unha persoa que esperta, canto menos, o receo do acosador por motivos profesionais ou persoais. Aínda que afecta a ambos sexos, hai unha lixeira diferenza a favor das mulleres. Adoitan ter, na súa maioría, menos de 30 anos.

Aínda que o seu tipo de traballo varía, predominan entre os acosados as persoas que desempeñan labores eventuais ou baixo contrato temporal. Neste sentido, os traballadores interinos, como nos confirma Sofía González, adoitan presentar elevados índices de maltrato psicolóxico. Como sinala González para terminar o perfil: "Na gran maioría dos casos trátase de persoas excepcionais, cunha gran capacidade de traballo e sentido da responsabilidade. A súa valía profesional, paradoxicamente, é o que acaba prexudicándolles e poniéndoles nun serio aperto".

Quen é o acosador? Aínda sen haber datos determinantes neste sentido, Sofía González afirma que o hostigador adoita ser feminino. Ademais, os datos revelan que 2 de cada 3 casos de Mobbing son realizados por xefes a subordinados. "Unha situación que claramente remítenos a un conflito de poder ou de abuso do mesmo". No caso de compañeiros de traballo, o conflito vén dado pola competencia que se pode chegar a soste con persoas que desempeñen as mesmas tarefas na empresa.

Cales son as consecuencias para o acosado? Debido ao baleiro médico e legal que existe sobre este tema, foi bastante difícil ata fai pouco sistematizar as consecuencias que o hostigamento ten sobre a persoa acosada. "De feito", declara Sofía González, "moitas persoas quéixanse de que o seu médico non sabe o que é o mobbing". Os datos de Piñuel revelan que practicamente a metade das vítimas de Mobbing acaban sufrindo secuelas psicolóxicas por culpa deste tipo de episodios. Ademais, presentan unhas altas taxas de abandonismo da profesión e maior sintomatoloxía de estrés e estados depresivos. "Fálase pouco das consecuencias a nivel físico" insiste González "E é algo tremendo".

"Coñezo o caso dunha moza" -continúa- "á que se lle paralizaron as mans a consecuencia do hostigamiento que sufría no seu traballo. Noutra reunión, unha muller acudiu cunha importante falta de cabelo e unhas manchas moi estrañas. Movíase grazas a estar sometida a unha continúa ingesta de pastillas e non quería denunciar ao ter moito medo".

E as consecuencias para a empresa? Trátase precisamente deste o campo menos tratado e polo que se podería atallar máis facilmente o asunto. O maltrato psicolóxico a nivel laboral costa á empresa asumir unha considerable perda en produtividade, recursos humanos e ingresos, debido á gran cantidade de situacións de hostigamiento que se saldan cunha baixa por depresión. Como conclúe Sofía González "non existen datos realmente significativos a este nivel debido, o que resulta bastante tristeiro xa que se se fíxesen números as empresas daríanse conta da magnitude do problema e tenderían a perseguilo con máis intensidade". Un problema complexo, pois, que aínda tendo certo repercusión nos últimos meses, segue sendo un gran descoñecido para a opinión pública.

O mobbing repercute nos fillos? A maioría dos nenos cuxos pais sofren mobbing ou acoso psicolóxico no traballo presentan algún tipo de problema psicolóxico que require axuda dun profesional, segundo asegura o doutor José Luis Jiménez Hernández, responsable do Departamento de Psiquiatría do Hospital Doce de Outubro de Madrid.

Neste sentido, explicou que o "maltrato" laboral que sofren os pais tradúcese en ansiedade, estrés ou depresións que posteriormente repercuten "loxicamente no comportamento dos fillos". De feito, gran parte destes rapaces empezan a ter o estado de ánimo baixo e problemas escolares, descoidan as súas obrigas e están "pouco centrados". Segundo o especialista, esta reacción dos nenos débese a que "buscan a protección dos pais e ao ver que non a obteñen, empezan a deprimirse eles mesmos". Non obstante, non significa que todos necesiten tratamento, pode que en moitos casos cunha asesoría psicolóxica abundase.

Unha vez superada a inicial fase de desconcerto, a vítima de Mobbing pode intentar solucionar o problema polos seus propios medios, pero na maioría dos casos adoita resultar bastante difícil. Sobre todo a falta de apoios que teñen as vítimas deste hostigamiento psicolóxico.

As cifras son reveladoras: Entre un 46 e un 60% dos traballadores españois confirman haber presenciado no seu lugar de traballo situacións de Mobbing e, sen embargo, soamente nun de cada seis casos apóiase á vítima fronte ao acosador segundo datos do informe de Iñaki Piñuel. Ademais, o 77% dos afectados sinala un apoio bastante escaso nas súas empresas á hora de ampararles diante do devandito hostigamiento.

Como nos comenta Sofía González Lahera, presidenta da Asociación Asturiana contra o Acoso Psicolóxico no Traballo, "En moitos casos, a vítima ten que mentir para conseguir que a afasten do ambiente laboral que a está prexudicando, alegando problemas persoais ou de calquera outra índole".

Cinco consellos básicos para sobrellevar o Mobbing En calquera dos portais de Internet dedicados ao tema atoparás unha serie de consellos valiosos sobre a actitude a tomar diante dunha situación de acoso laboral. Hemos entresacado os cinco máis interesantes á hora de afrontar esta situación:

1. Recoñecer o problema: A depresión que levas arrastrando durante os últimos meses ou a sensación de angustia que tes ao entrar ao teu lugar de traballo pode ser produto dun maltrato psicolóxico. Sen embargo, isto non é así en todos os casos. Como nos informa Sofía González, "o victimismo é outro tema a tratar. Hai que distinguir moi claramente quen esta sufrindo este problema e quen soamente se auto compadece". "Trátase dun tema tan tremendamente delicado, porque en moitos casos podes confundir unha situación con outra, o que acabaría desprestigiando a problemática a ollos xurídicos e

médicos"

2. Denunciar: No momento en que te sentas vítima dun acoso psicolóxico, ponte en contacto con calquera das organizacións especializadas no tema, co teu representante sindical ou o teu avogado. Eles intentarán informarche de cales son os teus dereitos e ata que punto estás sufrindo Mobbing ou trátase dunha tensión laboral máis ou menos grave.

3. Buscar aliados: Mentres sacas adiante unha posible denuncia ou planeas os teus pasos, mira a teu arredor: alguén tivo que ver a situación pola que estás pasando ou incluso poden habelo sufrido nas súas propias carnes. Aproveita calquera oportunidade e intenta sacar o tema nunha conversa cos teus compañeiros de traballo. Se consigues promover solidariedade á túa causa, igual é suficiente para resolver a situación desde dentro da empresa.

4. Mostar valentía: Pensa que a parte máis difícil, isto é, recoñecer que se está sufrindo acoso laboral e séntesche impotente ao respecto xa está superada. Agora que te decidiches a actuar, o mellor é intentar actuar con valentía. Mantén a entereza e lembra sempre que o hostigador pode verse desbordado se mostras unha actitude de seguridade.

5. Loitar sen odio: Este é o punto máis importante de todos, o despersonalizar a situación. O cadro de Mobbing xorde principalmente por envexa ou polo éxito persoal. Polo tanto, e aínda considerando a gravidade do asunto, pensa que dalgunha maneira o que sexas acosado débese en gran medida á túa propia valía. Resígnache e pensa que, seguramente, unha vez resolto o problema agárdache un brillante futuro profesional.

A seguir, ofrecémosche unha pequena guía cos indicadores que usou o equipo de Iñaki Piñuel para medir os comportamentos propios que sofren as persoas acosadas psicolóxicamente no seu lugar de traballo.

Trátase das 12 situacións que sistematicamente sinalan as vítimas de Mobbing como características da situación de presión e desgaste na que se atopan. Tras lelas, se contestas afirmativamente á maioría, posiblemente tes razóns para considerarche hostigado psicolóxicamente por algún compañeiro ou xefe:

1. Asignarche traballos sen valor ou utilidade algunha

2. Rebaixarche asignándoche traballos por debaixo da túa capacidade profesional ou as túas competencias habituais.

3. Exercer contra ti unha presión indebida ou arbitraria para realizar o teu traballo

4. Desvalorar sistematicamente o teu esforzo ou éxito profesional ou atribuílo a outros factores ou a terceiros.

5. Avaliar o teu traballo de maneira in equitativa ou de forma nesgada.

6. Amplificar e dramatizar de maneira inxustificada erros pequenos ou intrascendentes.
7. Menospreciarte ou menoscabarte persoal ou profesionalmente.
8. Asignar prazos de execución ou cargas de traballo irrazonables.
9. Restringirte as posibilidades de comunicarte, falar ou reunirte co superior.
10. Ningunearte, ignorarte, excluírte ou facerte baleiro, fingir non verte ou facerte "invisible"
11. Interromperche constantemente, impedir que exprésese e avasallarte.
12. Intentar desmoralizarte ou desanimarte.