

<http://www.cgtcatalunya.cat/spip.php?article12739>



Guia per combatre l'assetjament laboral

- Àmbits d'actuació - Formació - Materials de formació -

Stop

Mobbing

Date de mise en ligne : dimecres 14 de febrer de 2018

Copyright © CGTCatalunya.cat - Tous droits réservés

Totes les persones, al món laboral, tenim el dret i l'obligació de relacionar-nos amb un tracte respectuós i digne, així com a la salvaguarda dels nostres drets laborals fonamentals.

L'assetjament laboral i/o sexual per raó de sexe suposa un greu atemptat contra la dignitat de les persones, per això les empreses hauran de vetllar pel compliment d'un entorn laboral lliure de tot tipus d'assetjament a les seves respectives àrees i hauran de garantir el dret a la intimitat, a la dignitat, a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. També el dret a la seguretat, a la salut i integritat física i moral, i el dret a la llibertat sexual.

Què és l'Assetjament Laboral

L'assetjament o mobbing laboral és un comportament o conducta abusiva dirigida a degradar psicològicament a la persona treballadora, minant-li l'autoestima i la moral mitjançant una fustigació i una situació de violència psicològica continuada. Aquesta violència arriba a produir una lesió de la dignitat i de la integritat.

També es considera assetjament quan es produeix una conducta discriminatòria que danya la seva dignitat i crea un entorn de treball hostil, humiliant, ofensiu i intimidatori. Està comunament acceptat que per ser considerat mobbing les conductes d'assetjament han de ser sistemàtiques, és a dir recurrents i per tant tenir una periodicitat, la cosa que no està tan clara és la concreció d'aquesta periodicitat perquè cada cas presenta unes característiques diferents i, com més es concreti en petits detalls, més casos d'assetjament que no compleixen exactament aquestes característiques queden exclosos de ser considerats com a tals.

Aquest tipus d'assetjament pot causar greus problemes psicològics, fins i tot arribant a desenvolupar-se malalties com la depressió, l'ansietat, o l'estrès i a afectar greument tant a la treballadora en el seu rendiment en el treball com en la seva vida personal.

Tipus d'Assetjament

Es defineixen en funció del rang laboral o professional de l'assetjador i de la víctima.

Vertical: quan ve causat per l'empresari/ària o els superiors jeràrquics. Moltes vegades pot estar motivat per enemistat o discriminació de qui realitza l'assetjament o per la voluntat empresarial de forçar una baixa voluntària. És el tipus d'assetjament més freqüent.

Horitzontal: quan ve causat per companys/es amb el mateix nivell. L'atac es pot donar per problemes personals o bé, perquè la persona assetjada senzillament no accepta les pautes de funcionament acceptades per la resta del grup, ja siguin aquestes tàcites o explícites. Pot ser motivat també per enemistat, enveges, discriminacions (racial, sexual, per creences...)

Sóc Víctima d'Assetjament?

Per determinar si existeix assetjament cal fer una anàlisi particular de cada cas. Aquestes són algunes situacions que poden implicar assetjament laboral:

- ▶ Separació i aïllament de la resta de companys/es, tant físicament com prohibicions de comunicar-se.

- ▶ No donar càrrega de treball, encarregar treballs degradants o que corresponen a treballs d'inferior categoria. O per contra una sobrecàrrega excessiva de treball.
- ▶ No poder comunicar-te amb els teus superiors o una negativa a tot el que es demana.
- ▶ Posar en qüestionament tot el que es realitza i desprestigi professional. Insults i ofenses verbals, amenaces, frases discriminatòries, intimidació...
- ▶ Tracte totalment diferenciat i discriminatori respecte a la resta de companys/es.
- ▶ Atacs a la vida privada del treballador o la treballadora.

O són ordres empresarials?

Cal saber diferenciar quan estem davant un assetjament laboral i quan davant unes ordres de l'empresari. L'empresariat té la facultat de dirigir el desenvolupament del treball, però les ordres que imparteixi han de respectar sempre els drets de la treballadora, sense atemptar contra la seva dignitat, integritat moral o física. Encara que en ocasions no es comprenguin o comparteixin les ordres rebudes, no en tots els casos hi haurà una situació d'assetjament laboral. Davant el dubte, és convenient l'assessorament d'una delegada o delegat de CGT per poder determinar si existeix la possibilitat d'assetjament laboral.

Com Afrontar l'Assetjament i quina resposta donar

Com afrontar l'assetjament dependrà de molts factors, entre ells del tipus d'assetjament, no és el mateix ser assetjat o assetjada per un company o companya que per un superior, i de les meves característiques d'enfrontament a conflictes, recursos, resiliència... Bàsicament existeixen dues actituds:

Activa: seguretat en un mateix/a, amb possibilitats de modificar la situació i sortir airosa i enfortida.

Passiva: amb el convenciment de no poder canviar-la. D'ella dependrà la meua resposta que pot ser la de fugir, sotmetre'm o enfrontar-me. També de les circumstàncies personals i del suport amb el qual expliqui, i, molt important, el temps de resposta: com més tarda, la resposta serà més feble.

Enfrontar-me, concentrar les meves forces i buscar aliades

Haig d'ocupar-me activament tant en el procés de defensa com en el de recuperació de la meua salut i per a això comptaré amb ajuda especialitzada. Com a mínim necessitaré:

- ▶ L'advocat o advocada de CGT per organitzar tot el tema legal.
- ▶ Un/a psicoterapeuta que m'ajudi a mantenir el seny i a no caure en la depressió total.
- ▶ Un/a psicòloga forense que faci una avaluació del meu estat i pugui atestar sobre com m'està afectant la situació d'assetjament.

És fonamental acudir a teràpia perquè:

Les víctimes de qualsevol tipus de maltractament, per poder reaccionar, han de reconèixer-se primer com a víctimes.

Per poder defensar-se han d'explicar a més amb un sistema de suport que validi i contrast les seves experiències.

Adquiriran recursos nous, com poden ser tècniques de relaxació, que li permetin gestionar millor les situacions d'estrès.

Verbalitzar el que estan passant i com se senten com a víctimes els ajudarà a comprendre millor la seva situació.

Tot això ajudarà a mantenir la calma en una situació pensada per a desequilibrar-me.

Per descomptat, buscaré recolzament en les persones properes, no tinc res del que avergonyir-me, estic sofrint un atac despietat i el meu entorn familiar i social ha de comprendre que necessito la seva ajuda.

A més, en totes les províncies solen existir plataformes d'afectades en les quals es posa en comú informació i recursos.

Les expertes parlen d'enfrontar-se a l'assetjador/a, però no es tracta d'actuar violentament contra ell/a. De fet, evitaré retornar a l'assetjador/a els danys soferts.

Si malgrat ser la víctima, el colpejo, l'insult o el vexo puc ser sancionat/da o acomiadat/da.

És bo visualitzar-se en els moments viscuts amb l'agressor i analitzar com he d'actuar i com hauria d'haver-ho fet d'una manera assertiva. Així, la propera vegada que es produeixi una situació semblant, estaré preparada. En cas que la situació sigui insostenible, acudiré al metge/sa de capçalera, informant-li dels fets i si la situació ho requereix, sol·licitaré la baixa mèdica. Tant el metge/sa de capçalera com l'especialista poden elaborar un informe en el qual es detalla l'estat el meu estat i si pateixo alguna malaltia. Aquests informes mèdics i psicològics formaran part del conjunt de proves. Però haig de tenir clar que el/la psicòleg forense és qui més sap d'això i ha d'estar informat de tot.

Posar al descobert les agressions del l'assetjador/a i minar-li els suports.

Fer visible les agressions ocultes, i donar a conèixer a companys i caps la situació que s'està produint. Als caps sempre per escrit i passant-ho per registre.

Tres accions fonamentals:

▶ Informar a un delegat o delegada de CGT i comitè d'empresa així com a tots els organismes competents en qüestions de salut laboral de manera que es puguin prendre mesures sobre aquest tema.

▶ Activar els protocols d'assetjament de l'empresa, si existeixen.

▶

Denunciar.

Una de les tàctiques de l'assetjador/a és aïllar a la seva víctima. La tendència de la persona assetjada és a l'aïllament, per vergonya, per sentir-se culpable del que li està passant, per desconfiança...Amb això col·labora sense desitjar-ho amb l'assetjador/a.

Per defensar-se de l'assetjament ha de superar aquestes dificultats i no aïllar-se, parlar-ho amb les seves persones de confiança, tant en l'entorn laboral com en el privat.

Has de fer visible el que l'assetjador/a fa de forma dissimulada. I no avergonyir-se pel que està passant, qui ha d'avergonyir-se és l'assetjador/a, ell o ella és qui actua injustament.

Existeixen xarxes socials a internet que tracten d'aquests problemes i a les quals també ens podem dirigir.

L'assetjador/a, per algunes de les seves crueltats no vol testimonis, per a unes altres desitja un cor que l'aplaudeixi. Els seus mètodes són subtils, les seves agressions ocultes, solament quan l'assetjament ha aconseguit un determinat nivell es fan patents i són percebudes com a agressions tant per l'assetjat com pels testimonis. Però els possibles testimonis no són immunes al clima de terror que s'ha implantat.

El millor testimoni serà una gravadora o càmera oculta, són legals i se solen admetre com a prova si el que grava participa en el gravat. Per contra els enregistraments fets a tercers són delictes.

Existeixen perits forenses informàtics que validen aquest tipus de proves.

Si no es disposa d'aquests mitjans, la persona assetjada ha d'anotar tot el que se li faci o digui el més aviat possible, amb dates i si pot ser amb cites textuais i testimonis presencials si n'hi ha. La memòria és feble i té tendència a oblidar el desagradable, l'injust, l'humiliant. Cal intentar descriure el relat dels fets de la forma més detallada i per escrit. No confiar en la memòria. És important portar una espècie de "diari de l'assetjament" o autoregistre en el qual quedi clarament reflectit:

Moment dels fets: data i hora.

Lloc: despatx, sala de reunions, al carrer...

Fets concrets, per a això es poden consultar les escales d'assetjament existents o simplement relatar els fets tal com van ser.

Testimonis.

Reacció de la víctima i com li va afectar.

Informar-se a CGT del protocol de l'empresa i anar acompanyat/da a les visites dels diferents organismes (departament prevenció, centres de salut, consultes d'especialistes...).

S'està minvat cognitivament i es necessita suport, i a més els estaments reaccionaran diferent si l'assetjat compta amb un testimoni. La víctima necessitarà molt suport, una persona o diverses que estiguin amb ella.

Preparar un dossier amb tota la documentació que recomanin tant l'advocat com els sindicats i/o les associacions de víctimes d'assetjament que serveixi per aclarir tant el dany sofert com els fets que els han produït.

Com denunciar?

Existeixen diverses opcions depenent del tipus d'assetjament, de les proves, d'on prové... S'ha de comptar amb assessorament professional, per això aconsellem acudir a CGT i posar-se en mans dels seus Serveis Jurídics.

Denunciar l'assetjament sense acudir als jutjats

Posar-ho en coneixement de CGT perquè dins de l'empresa s'investigui i es prenguin les mesures necessàries. Sol funcionar solament quan és un assetjament entre companys, no per l'empresa.

Comprovar si en el Conveni Col·lectiu existeix un protocol enfront de l'assetjament, i activar-ho. Tots els protocols tenen en comú que assegurin la confidencialitat de la persona denunciante i la rapidesa en les actuacions de la comissió investigadora.

Denunciar-ho a la Direcció de l'empresa quan l'assetjament no prové de la pròpia Direcció ja que té l'obligació de vetllar per la teva salut. Normalment no és molt efectiva.

Presentar una denúncia davant la Inspecció de Treball que, sense indicar qui és la treballadora denunciante, investigarà els fets. Amb el que descobreixi redactarà un acta que serveix de prova per a posteriors judicis. A més, la Inspecció pot obligar a l'empresa a cessar en l'assetjament, i podrà sancionar a l'empresa tant per ser l'origen de l'assetjament com per no haver-lo evitat.

Acudir a la via judicial

► Jurisdicció Social

Procediments laborals a engegar:

Demanda per tutela de Drets Fonamentals: per a la defensa de la dignitat de la treballadora o treballador de manera que el Jutjat constati aquest assetjament i obligui a l'assetjador a cessar. És un procediment urgent i preferent.

Procediment de reclamació danys i perjudicis: al costat de l'anterior o a l'extinció es pot demanar que l'empresa pagui els danys i perjudicis suportats i derivats de l'assetjament. Serà necessari quantificar aquests danys i demostrar-los.

Reclamar tots els drets, allò que pugui haver originat discriminació per motius de sexe i/o de gènere: diferències salarials, la condició d'indefinit, l'antiguitat, l'horari, la categoria, les hores extres...

En alguns d'aquests procediments es pot demanar al Jutjat que autoritzi a la treballadora a no anar a treballar fins que es resolgui el judici, i que l'empresa hagi de seguir pagant el salari. I en la majoria dels casos serà necessari demandar tant a l'empresa com a l'assetjador/a. La càrrega de la prova cau del costat de la persona assetjada i no de l'assetjadora.

► Procediment Penal

Contra l'assetjador/a: l'assetjament laboral pot arribar a ser un delict per les coaccions, agressions i amenaces rebudes.

Contra l'empresa: per no haver pres les mesures necessàries contra l'assetjament o per minimitzar els danys de l'assetjament. L'assetjament laboral és castigat per l'article 173.1 del Codi Penal (CP) amb una pena de presó de sis mesos a dos anys.

Procediment Civil: Es poden sol·licitar responsabilitats extracontractuals de l'agressor/a, en el cas de no ser l'empresariat.

Procediment Contenciós-Administratiu: Quan s'és funcionària pública s'acudeix a la via contenciosa. En l'Administració Pública existeix un protocol contra l'assetjament, per sol·licitar als superiors jeràrquics que es finalitzi amb l'assetjament. En el cas de no actuar-se, existeix la possibilitat de demandar davant els Jutjats del Contenciós-Administratiu, així com demanar una indemnització per danys i perjudicis.

10 Accions Directes enfront de l'Assetjament Laboral

És un problema real. Busca informació i forma't per combatre-ho. Cerca des del primer moment assessorament psicològic professional i especialitzat.

Des del primer moment comença a registrar proves de les agressions que sofreixes. Conserva-les fora de perill i busca assessorament legal per defensar els teus drets com a treballador/a.

Si t'agredeixen de forma secreta i íntima, treu-ho a la llum: comparteix-ho amb companyes, caps, directius, assessors, parella, amigues i familiars. L'assetjador sol ser covard.

No caiguis en l'aïllament social. Cal sortir cap a fora i afrontar l'assetjament amb ajuda externa.

No reaccionis frontalment als atacs. Evita explosions d'ira o ressentiment. Aquestes són les armes de l'assetjador/a, no les teves.

Fes front a les calúmnies i crítiques destructives de forma assertiva, sense passivitat, però tampoc amb agressivitat.

Evita l'auto-inculpació. Tu no ets responsable del que t'està passant. Una bona autoestima és la millor vacuna contra el mobbing.

A l'assetjador/a no hi ha qui el canviï. No sol ser útil intentar convèncer-lo o raonar.

Esforça't per millorar la teva capacitat professional i amb això la teva empleabilitat. Et farà més fort i augmentarà les teves opcions de trobar una altra ocupació si ho desitges.

Si la situació és greu, abans de ser destruïda psicològicament demana una baixa laboral.

Confederació General del Treball
Sindicat Federal de Telefònica

>>> *En document adjunt en format pdf teniu la guia en català i castellà*