

El *mobbing* a les universitats

El *mobbing* o acaçament psicològic és un terme utilitzat en la literatura psicològica internacional per a descriure situacions de violència psicològica sistemàtica i recurrent d'una persona o un grup de persones contra altres companys del treball, amb el fi de destruir les xarxes de comunicació de la víctima o víctimes, enfonsar la seua reputació personal i professional, pertorbar l'exercici de les seues tasques, per aconseguir, finalment, l'abandonament del lloc de treball. Habitualment l'exerceix un superior cap a un subordinat, però el *mobbing* també pot ser horitzontal (entre iguals) o fins i tot ascendent (subordinats cap a un superior).

Secció Sindical de la Universitat d'Alacant

Altres termes anàlegs són: psicoterror, acaçament moral, assetjament laboral, intimidació en el treball, maltractament psicològic i violència psíquica. Encara que les situacions de *mobbing* es poden presentar en diferents circumstàncies en el món laboral, podem identificar un conjunt de característiques comunes:

Intencionalitat

Les situacions de *mobbing* no són casuals, sinó absolutament intencionals, ja que es tracta d'un tipus d'agressió subtil, mitjançant una estratègia perfectament planificada, amb l'objectiu clar d'anul·lar la víctima.

Les manifestacions habituals són: accions contra l'exercici del treball amb mala intenció, per aconseguir la desacreditació de la víctima; accions contra la reputació personal o dignitat personal: rumors, desqualificació personal, crítiques injustes, menyspreu...; manipulació i distorsió de la comunicació i aïllament de les persones acaçades; més rarament, s'utilitza la violència verbal, física o sexual, ja que freqüentment l'acaçament és més subtil.

El procés d'acaçament

Els experts assenyalen quatre grans fases: 1. Fase de conflicte: situació crítica que marca el començament de comportaments hostils que es cronifiquen per la inhibició de la direcció de l'empresa i la manca d'intervencions per a resoldre els conflictes; 2. Fase pròpiament de *mobbing*: comença amb l'adopció de les diferents modalitats d'acaçament dels acaçadors contra la o les víctimes, amb el suport actiu (participació) o passiu (indiferència) de la resta del grup. Segons la NTP 476 de l'INSHT, "la prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte del trabajador, otros compañeros no participantes, sindicatos, e incluso la dirección. La indefensión, la inhibición del afectado a la hora de denunciar estos hechos, la dificultad probatoria y las carencias del sistema judicial, permiten la prolongación en el tiempo de esta fase, que, según los estudios de Leymann en Suecia, tiene una duración media de 1'3 años, antes de pasar a la tercera fase". (NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: "mobbing"*. Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball); 3. Intervenció des de l'empresa: la magnitud i implica-

cions del problema arriben a un punt en què l'organització no té més remei que acceptar l'existència del problema. Els mecanismes d'intervenció depenen del tipus d'organització, dels fets ocorreguts, etc., però de manera habitual, i lamentablement, les mesures van dirigides a alliberar-se de la víctima; 4. Marginació o exclusió de la vida laboral: prolongades baixes laborals per les conseqüències físiques, psíquiques i socials del llarg procés d'acaçament patit per les víctimes, que arriben en alguns casos al suïcidí.

Perfil de la víctima

Molts investigadors senyalen que sovint les víctimes són persones competents i brillants, amb un elevat sentit de la justícia, que no pertanyen al "clan" dominant i són objecte d'enveges per la seua capacitat i èxit professional. També poden ser víctimes propiciatòries els treballadors minusvàlids, els joves en situació de precarietat laboral, els immigrants, les dones amb situacions familiars de necessitat...

González de Rivera assenyalava tres grups: a) Les persones envejjables; b) Els vulnerables; c) Els

amenaçants (els qui qüestionen les formes establides i pretenen reformar o implantar una nova cultura en l'organització).

Perfil de l'acaçador

Els trets més habituals són la mediocritat, enveja, narcisisme, necessitat de control, inseguretat, oportunisme, manipulació, manca de transparència..., manifestacions incloses en l'àmbit de la psicopatologia (trets narcisistes, paranoics i psicopàtics principalment). A més a més, la dinàmica social d'acaçament es caracteritza per la col·laboració i permissivitat de la resta del personal de l'organització. González de Rivera explica amb gran claredat aquest mecanisme: "La persecució psicològica se desenvolupa en medi de un sorprenent silenci e inhibició de los observadores, que, aunque conscientes del abuso e injusticia de la situación, se abstienen de intervenir, sea por complicidad implícita con el plan de eliminación del acosado, sea para evitar convertirse ellos mismos en objeto de represalia. No es del todo infrecuente que individuos ambiciosos de escasa valía profesional aprovechen conscientemente la situación, que les favorece al entorpecer o eliminar a un competidor más cualificado." ("El síndrome del acoso institucional". *Diario médico*, 18 de julio de 2000.)

Algunes característiques de les organitzacions tòxiques

1. Oferir oportunitats per a l'aparició de clans i camarilles de poder.
2. Generar entorns de desconfiança, en els quals les persones no senten lliures per a sincerar-se sense por a les represàlies, la ridiculització, etc.
3. Afavorir les divisions entre els treballadors i les diferents faccions de l'organització.
4. Perseguir la capacitat i el lluitament professional.

Iñaki Piñuel, en el seu llibre *Neomanagement: jefes tóxicos y sus víctimas*, assenyala que: "La existencia de clanes dominantes es responsable de la desactivación de facto de los sistemas internos de garantías y de la asombrosa ausencia de contrapesos intelectuales de las organizaciones tóxicas... La ausencia de responsabilidad y la impunidad en las actuaciones se

materializan en diversos fenómenos a la orden del día en la organización tóxica, como son la irrelevancia de las evaluaciones de desempeño y su sustitución por un tipo de evaluación sesgada que tiene, como criterio básico, la pertenencia o la adscripción al grupo o camarilla dominante en ese momento."

Diversos estudis indiquen que els sectors amb més casos d'acaçament laboral són l'Administració pública, la Sanitat i l'Educació, seguits pels mitjans de comunicació i les "organitzacions ideològiques", com són els partits polítics i les organitzacions no governamentals.

El mobbing a les universitats espanyoles

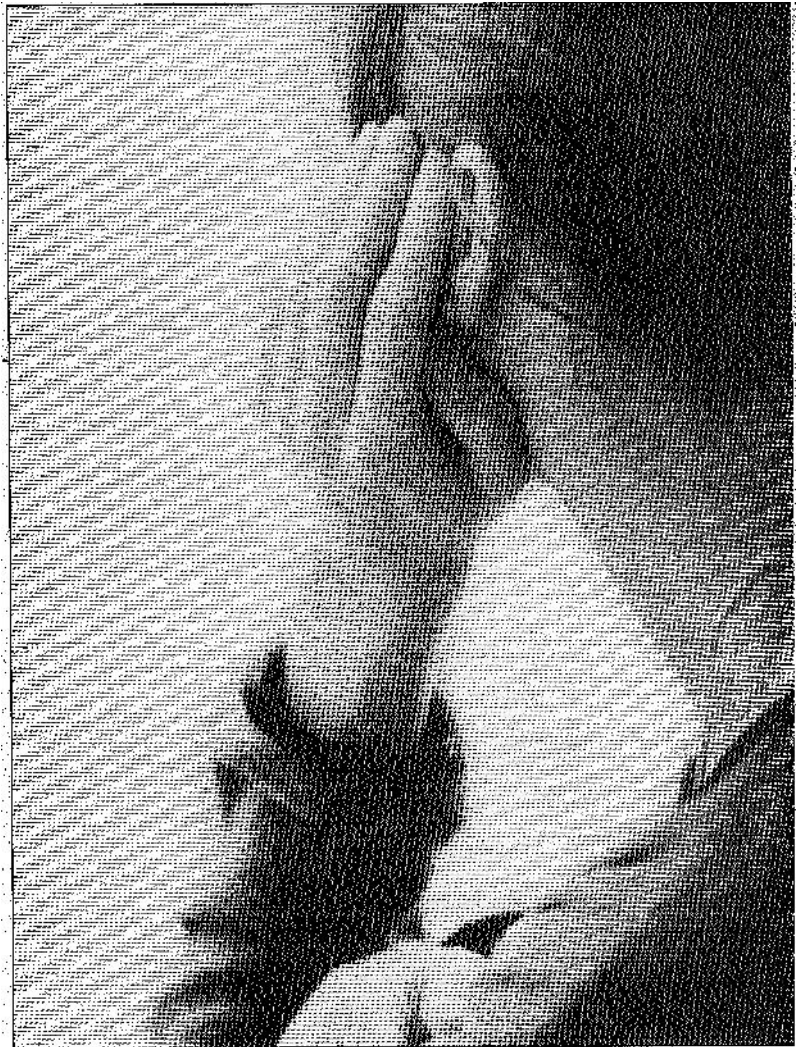
Malgrat que encara no disposem d'estudis complets sobre la incidència d'aquest problema amb caràcter general, els resultats dels estudis parcials que s'han dut a terme en els últims dos anys confirmen que l'acaçament moral i la violència psicològica afecten greument a la Universitat espanyola, tant en l'àmbit docent com en l'administració i serveis.

A la Universitat de Granada, un estudi dirigit per Fernando Justicia, del Departament de Psicologia Evolutiva, posa de manifest que el 24% dels treballadors d'aquesta universitat creuen haver patit acaçament laboral en algun moment de la seua vida professional.

José Buendía, professor de Psicopatologia de la Universitat de Múrcia i coordinador d'un estudi sobre l'impacte de l'acaçament entre el personal docent i PAS, revela que el 43% dels enquestats han patit *mobbing* i un 66% han sigut testimonis d'aquest comportament.

Assenyala també l'elevada incidència d'altres patologies: estrès crònic i *burn out* (83'6% dels enquestats), amb els conseqüents símptomes de fatiga emocional, despersonalització i manca de realització personal. Segons José Buendía, la institució universitària és un clar exemple d'estructura organitzacional que afavoreix el *mobbing*. Les arbitriarietats i el sistema d'apadrinament generen relacions de vassallatge, en el qual els orfes resten lliures per al *mobbing*; la universitat deixa espais per a la impunitat i obliga a la submissió com a condició necessària per a "adaptar-se". L'estudi de Piñuel sobre la Universitat d'Alcalà va detectar un 51'67% de professors afectats per *mobbing*.

La publicació de nous estudis ara en curs en altres universitats ens permetrà tindre una panoràmica global de la dimensió real del problema, que, segons els càlculs de Piñuel, pot afectar 20.000 persones, dels quals 12.000 serien docents i la resta personal d'administració i serveis.



El Sindicat davant del *mobbing*

El compromís d'STEPV-Iv per lluitar contra el *mobbing* i buscar alternatives sindicals de futur ens ha portat en els últims anys a posar en marxa moltes iniciatives per a contribuir al coneixement en profunditat d'aquest fenomen, les seues conseqüències psicològiques, jurídiques i laborals; a defensar les víctimes de *mobbing* en els centres educatius, i a proposar mesures concretes per a prevenir i posar fre a l'acaçament psicològic en el treball.

Entre les activitats organitzades pel Sindicat cal assenyalar el

curs "L'acaçament psicològic en el treball. Com sobreviure i prevenir el *mobbing*", organitzat per l'Àrea de Seguretat i Salut Laboral i les seccions sindicals de la UVEG i la UPV, en el qual es van inscriure més de 200 assistents. També s'han realitzat assemblees informatives sobre *mobbing* en l'àmbit universitari, a més de conferències, edició de documents i participació en jornades pluridisciplinàries.

L'absència d'una legislació específica, la concepció obsoleta de "malaltia professional" i "acci-

dent laboral", i la poca cultura davant del risc psicosocial dificulten una resposta contundent a l'acaçament moral en el treball, que, segons els estudis més recents, és particularment greu en l'àmbit de l'Administració pública: hospitals, centres d'ensenyament... i també universitats.

Ara, la resposta sindical al *mobbing* exigeix el desenvolupament d'una nova estratègia orientada a canviar el clima i les relacions dels centres de treball per a aconseguir unes condicions i relacions laborals sanes i democràtiques.

Contra el *mobbing*

Davant de l'acaçament psicològic en el treball:

- Informar i formar els treballadors i delegats sindicals i de prevenció sobre la necessitat de prevenir els riscos psicosocials.
- Trobar l'allament de les víctimes.
- Iniciar un treball educatiu de sensibilització.
- Aprovar en els centres de treball resolucions contra l'acaçament i les condicions laborals negatives.

- Frenar als acaçadors i fer-los veure el que estan fent.

- Potenciar el Comité de Seguretat i Salut Laboral i la cultura col·lectiva de prevenció.

- Comprometre la direcció del centre de treball en l'eradicació de l'acaçament. Fixació de procediments interns de denúncia dels casos, inclosiu com a falta greu en les normes de funcionament intern i declaració d'activitat no tolerada en l'empresa.

Que fer quan un treballador pateix acaçament

- Protegir la víctima.
- Segons la situació, mitjançar davant l'empresa, elaborar un informe al delegat de prevenció de riscos laborals, etc.
- Fer un seguiment de les condicions de treball.
- Considerar la possibilitat d'interposar accions legals.