

Diàleg

'Mobbing'

L'editorial de l'AVUI del 13 d'octubre alertava sobre un fenomen cada cop més freqüent: l'assetjament moral a la feina. En efecte, entre les conseqüències funestes del neoliberalisme econòmic que patim, hi ha també la justificació de la crueltat com a forma normal de relació professional. És una evidència que l'assetjament laboral (*mobbing*, de l'anglès *mob*: xusma, i *to mob*: assetjar) s'estén socialment al mateix ritme de la precarització dels contractes de treball. Com més desprotegit està el treballador enfront de l'empresa o de l'administració, més freqüents són els casos de vexació, ja que els principis del rendiment i l'eficàcia poden actuar, en mans de dirigents sense escrúpols, com a pretextos que encobreixen antipaties i ressentiments que no tenen cap relació directa amb la feina.

La multiplicació de les denúncies i la nova legislació sobre aquest tipus de delictes són indicis prou clars de la preocupació social que desperta una patologia del sistema econòmic que pot arribar a causar danys irreparables en la salut mental de les víctimes. A Suècia, on hi ha des de fa molt de temps una atenció especialment viva sobre aquest fenomen, es calcula que un 15% dels suïcidis depenen de l'angoixa i la frustració que l'assetjament laboral genera.

Les causes del *mobbing* poden ser molt diverses. Però la psicologia del *mobber* (el persecutor) i la de la víctima responen a esquemes bastant previsibles: narcisisme infantil i enveja als subordinats més brillants són els trets típics del torturador; autonomia moral i competència professional són, especularment, els trets típics del torturat.

També s'ha observat una diferent estratègia persecutòria en relació amb el sexe del *mobber*: més directa i factual si es tracta d'un *mobber* home, més indirecta i verbal si es tracta d'una *mobber* dona. La primera estratègia consisteix a posar la víctima en situacions objectivament degradants (com confiar-li tasques de nivell professional inferiors o de realització impossible, o també excloure-la de les reunions del grup, convocades "amicablement" a la residència particular del dirigent, i fins i tot treure-li la

taula, o la cadira o l'ordinador amb l'excusa d'una redistribució de l'espai i del mobiliari). La segona estratègia consisteix a denigrar la víctima en absència, atribuint-li discursos hostils sobre els dirigents o comportaments contraris a la disciplina del centre o l'empresa.

El fet que la persecució està orientada, normalment, des de la mediocritat cap a la brillantor, fa pensar que la intenció principal del *mobber* consisteix a neutralitzar persones que amb la seva independència i iniciativa posen en evidència el baix rendiment del grup, i amenacen, així, la xarxa de les relacions jeràrquiques damunt de la qual el grup assenta la seva estabilitat.

glesa de la paraula, que alludeix a una persecució duta a terme per una "xusma", o sigui per un grup). En realitat el *mobbing* no és una relació dual entre un subjecte actiu i un objecte passiu. Hem d'imaginar un ambient de treball ben integrat al voltant d'un cap que imposa la seva voluntat de manera gairebé absoluta, però sempre aparentant amb hipocresia les formes externes de la democràcia, o sigui tot fingint d'escoltar els subordinats, els quals, per la seva banda, fingeixen de manifestar lliurement el seu pensament, i diuen, en canvi, exactament allò que vol escoltar el cap.

Sobretot en els centres on hi ha formes pseudodemocràtiques de gestió, i

on els superiors han d'ostentar una actitud condescendent cap als subordinats, es crea una relació de complicitat odiosa entre els que manen i els que obeeixen, que consisteix a difessar les relacions verticals de domini en relacions paritàries d'amistat. I és justament en aquest context morbós de violència no explicitada on prospera el *mobbing*, que es verifica cada vegada que un treballador trenca la llei de complicitat, dient sincerament allò que pensa i actuant de manera conseqüent. El seu crim, als ulls del grup, és l'ostentació de la pròpia independència, i la seva falta de respecte adulatori a la persona del cap. La represàlia d'aquest, que l'humilia en públic o li fa la vida impossible, que inventa mentides per tal de difamar-lo i fa tot el que pot per fer-lo fora de la feina, té el suport dels altres treballadors, que són activament o passivament còmplices del *mobbing*, o sigui *xusma*.

Molt més que l'assetjament d'un dirigent sàdic, és l'odiosa complicitat dels seus companys allò que destrueix l'autoestima de la víctima. En un medi moralment infecte, on predominen el servilisme covard, els somriures hipòcrites i la falsa solidaritat, la víctima està sola i no pot sincerar-se amb ningú. Els més fràgils arriben a persuadir-se que són de veritat tan menyspreables com els altres diuen, i interioritzen com a sentiment de culpabilitat el rebuig que els seus companys manifesten per la seva iniciativa professional. Es per això que els assetjats que acudeixen als tribunals encara són una minoria insignificant, generalment els que aconseguen trobar en els companys una solidaritat autèntica. Els altres, o sigui la gran majoria, abandonen la feina, o accepten per tota la vida condicions de treball humiliants.

La manera d'aturar l'assetjament laboral és la creació, a cada centre, fàbrica o oficina, de comissions de vigilància, en les quals haurien de figurar representants de l'empresa i representants dels treballadors (funcionaris i no funcionaris, a l'administració pública). Els empleats podrien acudir-hi quan se sentissin intimidats, i trobarien persones disposades a escoltar-lo, i amb autoritat per intervenir. La sola existència d'una estructura com aquesta seria un revulsiu del *mobbing*, si tingués credibilitat i eficàcia. Els sindicats haurien de fer-se càrrec d'aquest tema i incloure en les seves reivindicacions la creació de comissions d'aquest tipus arreu. Al costat de les formes clàssiques d'explotació, que mortifiquen el treballador en la remuneració econòmica, el temps de treball i la integritat física, la humiliació moral, mitjançant el *mobbing*, representa avui una nova forma de vexació, més sofisticada, però igualment odiosa.

de fer-se càrrec d'aquest tema i incloure en les seves reivindicacions la creació de comissions d'aquest tipus arreu. Al costat de les formes clàssiques d'explotació, que mortifiquen el treballador en la remuneració econòmica, el temps de treball i la integritat física, la humiliació moral, mitjançant el *mobbing*, representa avui una nova forma de vexació, més sofisticada, però igualment odiosa.

• Raffaele Pinto. Professor de filologia italiana a la UB



CARME PERIS

Això explicaria el delirant concepte de justícia que normalment anima el comportament pervers del persecutor, convençut d'actuar no per les pròpies obsessions de ressentit o fracassat, sinó per tutelar el col·lectiu que depèn d'ell.

Però hi ha, en aquest deliri paranoic, un element de veritat sobre el qual s'ha de reflexionar, perquè s'escapa de la descripció jurídica del delictes d'assetjament laboral (i sí que queda reflectit, en canvi, per l'etimologia an-

“L'estratègia és denigrar la víctima en absència, atribuint-li discursos hostils sobre els dirigents o comportaments contraris a la disciplina de l'empresa”