

#Combatives

#Lliures

#Rebels

Candidatura Autònoma de Treballadors i Treballadores de l'Administració de Catalunya

CATAC CRAC

IAC  
CATAC

Intersindical Alternativa de Catalunya

[www.catac.cat](http://www.catac.cat) [sindicat@catac.cat](mailto:sindicat@catac.cat) Tel. 933173151



FEBRER 2024

[FORMACIÓ OPOSICIONS](#)

## GENERALITAT DE CATALUNYA SECCIÓ SINDICAL RECERCA I UNIVERSITATS

### PARLEM-NE:

### L'ASSETJAMENT LABORAL a la feina i quan es fa veure que no passa!

Ben segur que ja sabeu que hi ha molts tipus d'assetjament, però avui us parlarem de l'assetjament laboral. I al Departament de Recerca i Universitats no estem pas lliures d'aquesta xacra, en alguns casos des de fa anys i panys, però ara mateix aquest no és un problema prioritari.

Primer, aclarim conceptes:

- **L'assetjament laboral** és un tipus de violència, és un abús de poder entre persones d'un entorn laboral. És la pressió laboral destinada a aconseguir l'autoeliminació del treballador/a per mitjà de la seva denigració professional, fent servir abusivament o de mala fe les facultats organitzatives. En general, sol ser una agressió psicològica continuada, com de degoteig, cap a una persona per part dels seus caps o companys de treball.
- **La violència** (paraula que potser sembla grossa, però que és el que és) dins de l'assetjament laboral no és altra cosa que l'ús de la força o de poder usat per a dominar, coaccionar, malmetre i destruir amb sofriment. La violència apareix quan en una confrontació hi ha abús, prepotència o crueltat, sempre que es maltracti la integritat física, psicològica o social d'alguna persona. Sovint és la manifestació extrema d'un conflicte, tot i que qualsevol conflicte es pot gestionar d'una manera no violenta, si hi ha voluntat per fer-ho.
- **L'abús de poder** o **abús d'autoritat** és l'ús indegut d'un càrrec, que sobrepassa les consideracions jurídiques o laborals que té assignades. Sovint, aquest abús es materialitza en una forma d'assetjament laboral i sovint també es dona en treballadors amb un rang superior a les víctimes, situades en una posició inferior a l'organigrama de l'organització on es relacionen.

LA MILLOR DEFENSA



UN BON

CATAC

# #Combatives

# #Lliures

# #Rebels

Així, doncs, **per parlar d'assetjament laboral**, cal que es compleixin els requisits següents:

- Una pressió:** conducta que sigui percebuda per la persona destinatària com un atac, encara que no sigui aquesta la voluntat de l'agent actiu del comportament. És a dir, cal que sigui percebuda per la víctima com una conducta degradant.
- Laboral:** la pressió ha de ser conseqüència de l'activitat laboral, de manera que ha de ser comesa pels membres de l'empresa, tant aquells que exerceixen facultats pròpies de l'empresari/ària (en aquest cas, es parla de *bossing* o assetjament psicològic vertical descendent), com la resta de companys de feina (en aquest cas, parlem de *bullying*).
- Té una finalitat determinada:** fer que el treballador/a acabi marxant del seu lloc de treball. Així, doncs, com que és una activitat planificada, caldrà que la conducta d'assetjament sigui continuada i reiterada. En conseqüència, la diferència entre el *mobbing* i el conflicte laboral és que aquest últim és puntual, mentre que el *mobbing* es manté al llarg del temps.

No cal dir que aquest comportament es pot donar en públic, per exemple amb els companys de testimonis, o en privat, només amb la persona assetjadora i la persona assetjada.

Els comportaments més freqüents de **conductes d'assetjament laboral** són:

- Assignar feines sense cap valor o utilitat, fet que degrada professionalment el treballador/a.
- No assignar feines.
- Restar valor sistemàticament a l'esforç del treballador/a o al seu èxit, o atribuir-los a l'atzar o a altres factors.
- Menystenir o ofendre personalment o professionalment la persona del treballador/a.
- Restringir les possibilitats de comunicació del treballador/a amb altres companys.
- Ignorar, fer el buit o excloure el treballador/a dins de l'organització laboral.

Sabem que com que una part dels treballadors tenen molta por a les represàlies si es queixen (en situació extremadament feble tot el personal funcionari interí), hi ha situacions terribles que s'han perpetuat com a normalitat, i la impunitat impera. El motiu: ningú ho ha denunciat i així les/els treballadores/s assumeixen en solitud una penúria que habitualment acaba afectant la salut física i mental. I acaba sovint de la mateixa manera, el/la treballador/a assetjat marxant a un altre lloc de treball, que és el que l'assetjador/a vol.

Pel que fa al Departament de Recerca i Universitats, només cal observar els canvis constants de personal d'algunes unitats per sospitar possibles comportaments d'assetjament. Però ni el servei de prevenció ni gaires **comandaments s'ho volen mirar, tot i que se sap que és un indicador important a estudiar per a avaluar aquest problema**. L'excusa perfecta per a la inacció és que ningú ho denuncia i, per tant, que no cal fer res. I res no es mou res.

Des de la secció sindical de la IAC-CATAC oferim el nostre suport a totes les persones treballadores del departament que ho estiguin patint o hi hagin passat, **PARLEM-NE**, hem d'aturar aquesta xacra laboral, no podem deixar passar més temps i no es pot permetre. L'assetjament es considera un delictes que atempta contra la salut i la dignitat de la persona i la Generalitat de Catalunya ho diu ben fort i clar: **Promoure la salut, la seguretat i el benestar a l'entorn laboral no és opcional**.

Us animem que parleu amb la delegada de Prevenció del Departament, treballarem amb vosaltres per resoldre-ho i us acompanyarem en el que pugueu necessitar. Recordeu que la confidencialitat és absoluta.

**No ho calieu més!**

Altres informacions del Departament de Treball:

- [Aturem l'assetjament laboral](#).
- [Guia aper a la gestió dels factors psicosocials al treball](#)
- [Guia per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament psicològic laboral](#)

LA MILLOR DEFENSA



UN BON

CATAC