

L'assetjament laboral

MIQUEL BRUGUERA,
director de la Unitat d'Estudis Col·legials

MÀRIUS MORLANS,
president de la Comissió de Deontologia del COMB

El terme assetjament laboral, conegut també com a *mobbing*, és un problema creixent en la nostra societat. Tot i que la identificació d'aquest nou flagell és relativament recent, cada cop es reconeixen més casos a tots els llocs de treball i, per tant, també en els centres sanitaris.

L'assetjament consisteix en un procés d'agressió verbal o psicològica, permanent i sistemàtica, que busca la humiliació de la víctima amb la finalitat última que abandoni el seu lloc de treball. Normalment, l'assetjament és exercit per un superior, però pot ser dut a terme per companys de la víctima. Molt excepcionalment, la víctima pot ser el superior, que és agredit pels seus subordinats confabulats per assetjar-lo.

Examinar el problema del *mobbing* és molt complex per diverses raons. En primer lloc, exigeix una definició precisa i per aquesta raó sovint és difícil diagnosticar-lo en un entorn laboral. Cal que hi hagi una víctima i que aquesta estigui sotmesa a una agressió que es manifesti com una humiliació permanent perpetrada pel que actua com a agressor però que pot tenir moltes diferents maneres d'expressar-se. Cal diferenciar el superior que fa *mobbing* d'aquell que és mal educat o poc considerat amb els seus inferiors o, també, aquell que té un temperament violent.

En segon lloc, cal que el *mobbing* es pugui documentar. Per a això, cal el testimoni dels que han presenciat situacions d'assetjament i això és difícil d'aconseguir perquè sovint els companys no es volen comprometre testificant davant d'una comissió d'investigació.

Una tercera limitació és que, quan hi ha algun cas de *mobbing*, la majoria de membres d'un col·lectiu laboral prefereixen que el problema es mantingui ocult. Fins i tot la víctima que el pateix és poc procliu a buscar ajuda si s'ha de fer públic perquè, sovint, sap que no trobarà suport ni entre els seus companys ni en els directius.

Una altra gran limitació la planteja la dificultat de trobar solucions, encara que l'assetjament sigui evident, quan és de caràcter vertical. És a dir, de superior a subordinat. Per aquest fet, persones que pateixen *mobbing* no ho denuncien perquè saben que no hi guanyaran res.

Aquestes dificultats que hem esmentat justifiquen que, si es fa una enquesta als nostres hospitals sobre la freqüència del *mobbing* basada en les reclamacions de les víctimes als serveis de prevenció de riscos laborals, el resultat que s'obté sigui molt baix, i això s'hauria de traduir com una infranotificació dels casos més que no pas com una infranotificació real del problema.

L'any 2012, la Junta de Govern del COMB ha decidit iniciar un conjunt d'actuacions per reduir la magnitud d'aquest problema entre els metges de Barcelona. En aquest sentit, ha creat una comissió per reflexionar sobre aquest tema i fer les propostes que consideri avinents per afrontar els casos de *mobbing* amb el màxim de rigor possible.

Les persones sotmeses a assetjament en el seu lloc de treball pateixen una injustícia i són, a més, objecte d'un delictes per part de l'agressor. La conseqüència d'aquesta situació és una pèrdua del rendiment laboral, un patiment moral i, moltes vegades, comporta l'aparició de malalties lligades a l'estrès.

L'any 2012, la Junta de Govern del COMB ha decidit iniciar un conjunt d'actuacions per reduir la magnitud d'aquest problema entre els metges de Barcelona. En aquest sentit, ha creat una comissió per reflexio-

Documents de POSICIÓ DEL COMB COL·LEGI OFICIAL DE METGES DE BARCELONA

L'assetjament en el lloc de treball

17

1. L'assetjament laboral d'un professional sanitari, sigui o no metge, per part d'un metge o d'un altre professional, és una actuació intencional des del punt de vista del treballador, i menoscaba de sanció del punt de vista legal i deontològic.
2. S'evaluarà per determinar els criteris que ajudin a identificar aquest problema a través dels sistemes de comunicació de qualitat de treball i del Servei d'Informació Col·legial i del Quadern de la Bona Pràctica, per promoure una bona cultura a les institucions i per facilitar als metges el seu desenvolupament i les mesures que els ajudin a protegir-se d'aquesta agressió.
3. Es compromet a vetllar perquè es complixin les següents mesures orientades a la prevenció de l'assetjament laboral en els centres sanitaris:
 - a) que els responsables de l'organització (Direcció i Gerència) expressin el seu rebuig a l'assetjament laboral, la seva voluntat d'adoptar mesures que facilitin la bona harmonia entre els treballadors i la seva disposició per intervenir amb promptitud i habilitat en aquelles situacions que podrien generar conflictes interpersonals;
 - b) que a cada centre hi hagi una comissió per a la resolució de conflictes, dependent del Departament de Recursos Humans.
4. Que tota tingui una política orientada a minimitzar els riscos laborals psicològics i mesures de vigilància de la salut dels seus empleats.
5. Que la seva política de contractació dels càrrecs de comandament tingui en compte les habilitats en lideratge dels candidats i inclouï els sistemes d'avaluació periodica dels resultats de la seva gestió.
6. Vetllar perquè tots els centres sanitaris tinguin un protocol d'actuació per interenir quan un treballador sanitari demani ajuda perquè es cedeix a un acte d'assetjament.
7. Disposar d'un equip d'experts en el tema de l'assetjament laboral que inclouï, com a mínim, un jurista, un psicòleg i un metge especialista en prevenció de riscos laborals, als quals la Junta de Govern pugui consultar quan es produïsi algun conflicte que no es resolgués a la instància interdepartamental.
8. Tractar d'afavorir en la cerca de feina els metges que l'hagin patit per culpa d'un assetjament laboral i que minui el seu nivell psicològic i el que l'hagi patit.
9. Sol·licitar a la Comissió de Deontologia del metge Col·legial que iniciï un procés de reflexió sobre aquesta problemàtica.

Barceloneta, 24 de juliol de 2012

Després d'informació d'El metge, juny - octubre de 2012

nar sobre aquest tema i fer les propostes que consideri avinents per afrontar els casos de *mobbing* amb el màxim de rigor possible.

La primera d'aquestes accions ha estat fer públic un Document de Posició sobre l'Assetjament Laboral en el qual la Junta de Govern del COMB es compromet a mantenir tolerància zero enfront del *mobbing* i a combatre'l. En segon lloc, s'ha encarregat la redacció d'un *Quadern de la Bona Pràctica* (QBP) sobre l'assetjament laboral per donar informació als metges sobre aquest mal, els mètodes per identificar-lo i la forma d'actuar quan s'és víctima o testimoni d'un cas de *mobbing* laboral. Aquest QBP ja s'ha redactat i només està pendent de publicació. En tercer lloc, s'ha considerat prudent la creació d'un grup d'estudi permanent que pugui assessorar la Junta sobre aquesta qüestió i, també, estimular la Comissió de Deontologia perquè adopti un paper més actiu en els casos que denunciïn una situació d'assetjament laboral.

Des del Col·legi, es poden emprendre més accions com, per exemple, fomentar la creació d'un grup de treball permanent format pels responsables dels serveis de prevenció de riscos laborals dels hospitals de Catalunya amb l'objectiu de trobar sistemes comuns d'actuació, determinar que la composició i el reglament de les comissions d'investigació que es constitueixin a cada centre per atendre alguna demanda són similars i, també, a l'hora d'homogeneïtzar les mesures de caràcter reprovatori que cal seguir. Amb l'existència d'aquest grup, la Junta tindria un interlocutor vàlid per examinar periòdicament si s'aborda amb prou rigor el combat contra el *mobbing* laboral i si els centres sanitaris tenen consciència de la necessitat d'extremar les mesures per prevenir-lo entre els treballadors dels seus centres. Una d'aquestes mesures consisteix a tenir en compte que les persones que s'escullin com a caps o directores de les unitats assistencials han de tenir capacitat de lideratge i habilitat per dirigir grups humans.

1. Document de posició "L'assetjament en el lloc de treball", publicat al *Servei d'Informació Col·legial* núm. 136, juny-octubre de 2012.
2. Edifici del COMB.

