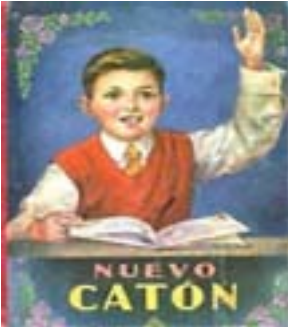


15 de Setembre de 2003



De la mala educació... a l'assetjament moral

L'actitud de molts companys responsables amb els seus companys dependents pel que fa a la seua comunicació s'està caracteritzant, en alguns casos, per la **mala educació i la grosseria; aquestes actituds, per les maneres i les formes, poden arribar en alguns casos fins i tot a l'assetjament moral.**

Aquestes males formes s'accentuen sobre aquells que no compleixen els objectius marcats, encara que aquests siguin irrealitzables o marcians, i l'incompliment dels quals en cap cas justificaria les formes que alguns directius (cada vegada més) empren.

Aquest fenomen no és nou a les empreses. A Espanya treballen 15 milions de persones. Més de la meitat es troben sotmesos a un grau d'estrès excessiu. El 20% dels treballadors desenvolupen símptomes d'estrès.

No constitueixen acaçament moral en el treball "les pressions laborals que es deriven de la competitivitat empresarial", la qual cosa no justifica la falta d'educació. Perquè es done l'acaçament moral (o mobbing) és necessari que la fustigació del treballador es prolongue en el temps i que en ell participe un superior jeràrquic, tant per comissió de la fustigació com per no evitar-la. Es tracta d'una claríssima persecució empresarial, realitzada inicialment de forma oculta però persistent, dirigida a minar la moral de l'afectat amb mesures de desprestigi i aïllament, dirigides a destruir psíquicament a la persona assetjada.

L'acaçador o acaçadors solen ser persones insegures, mediocres i malèvoles que denigren a l'assetjat per a defensar el seu propi estatus.

Cal eradicar les actituds irracionals. Quan des de **CC.OO. ho fem públic** en els distints fòrums (des del Comitè de Seguretat i Salut fins al Departament de Recursos Humans), ens acusen d'exagerats i alarmistes negant que açò ocorrega en Bancaixa. **L'empresa haurà de prendre's seriosament aquestes actituds, que van des de la mala educació fins al possible acaçament moral** i establir codis de conducta que les eradiquen.

Aquestes actituds són denunciabls, però és fonamental que els companys informen als sindicats quan se senten humiliats; **és l'única manera d'aturar els peus a aquells que fan de l'insult la seua manera de treballar.** Quanta més informació tinguem dels companys que realitzen aquestes pràctiques, més podrem fer per a eradicar-les.

És necessari que la pròpia empresa, de forma voluntaria, vaja implantant una cultura antiacaçament, establint normes dirigides a prevenir aquests fets, adoptant totes les mesures necessàries en l'organització del treball per a impedir que aquests fets es desenvolupen, formant en aquest sentit als caps intermedis i directius, establint sancions, trasllats, establiment de sistemes de mediació, etc. **S'ha de vetlar perquè es respecte la dignitat del treballador al lloc del treball.**

Parlem de drets: del dret a la igualtat i no-discriminació, a la integritat moral, a la llibertat d'expressió i informació, a l'honor, a la intimitat i a la pròpia imatge. Tots aquests drets han de poder exercir-se en l'àmbit laboral, amb les limitacions que el compromís laboral imposa, però amb respecte al seu contingut essencial.

Va començar denunciant-se l'assetjament sexual; ara també, si es produeix, hem de denunciar l'assetjament moral.