

EL PENSAMENT ADMINISTRATIU I L'ASSETJAMENT MORAL EN EL TREBALL I EN ALTRES INSTITUCIONS (*)

Autora: Marina Parés Soliva

"Tots els perversos intenten atraure els altres cap al seu propi registre per després conduir-los a pervertir les regles" (Hirigoyen, 1999: 106).

(*) Article basat en la Conferència Magistral "L'Administració de les Organitzacions i el Assetjament Moral" impartida en el marc de la III Seminari Internacional Nou Pensament Administratiu. Organitzat per la Facultat de Ciències de l'Administració de la Universitat de la Vall. Cali (Colòmbia) a l'octubre 2007. (**) Diplomada en Treball Social. Terapeuta en la recuperació de víctimes d'assetjament moral. Webmaster www.acosomoral.org. Presidenta de el Servei Europeu d'Informació sobre el Mobbing SEDISEM www.sedisem.org. Sòcia d'Honor de l'Associació No a l'Assetjament Moral de les Illes Balears ANAMIB. Fundadora de l'Observatori Internacional del Mobbing-OIM. Membre de The International Association on Bullying and Harassment in the Workplace. Conferenciant internacional de reconegut prestigi.

En espanyol en l'original. Traduït per Marina Parés.

Introducció

L'objectiu principal d'aquest article és l'estudi del mobbing o assetjament moral a la feina. La pretensió d'aquest treball és contribuir a el coneixement del fenomen amb la intenció de promoure l'eliminació de l'exercici d'aquestes pràctiques violentes en el si de les organitzacions. No aprofundirem en les greus conseqüències sobre la salut de les víctimes sinó en els processos organitzatius que faciliten l'emergència i la cronificació dels casos; i això no ha de ser entès com una falta de sensibilització cap al sofriment del treballador, si no tot el contrari, com un desig d'acabar amb aquestes pràctiques violentes en el si de les organitzacions. Intentarem aportar elements de reflexió i anàlisi que permetin evitar l'emergència de l'assetjament i promoure la cura a la víctima a través d'un nou plantejament de la pensada administratiu. La nostra societat occidental es caracteritza per una acceptació acrítica de mètodes innobles, sempre que aquests mètodes aportin èxit. El valor èxit prima sobre el valor ètic i tot és permès, sempre que la violència exercida no sigui molt explícita amb el que es fomenta la instauració de la violència psicològica com a estratègia per aconseguir el que es desitja. Entenem que és, precisament, l'acceptació social acrítica per part dels membres de la societat el que fomenta les diverses pràctiques d'assetjament en tots els àmbits de la vida i desitjo que després de la lectura de les següents línies, vostès també ho vegin de l' mateixa manera. D'una forma paradoxal, avui dia es contextualitza l'assetjament moral en un tipus de societats industrials amb predomini de valors democràtics i, al meu entendre, això és així per la necessitat que té tant l'assetjador principal com els seus aliats, d'encobrir l'exercici de la violència que exerceixen sobre una altra persona. La necessitat d'encobrir ve motivada perquè en aquest tipus de societats hi ha un discurs de valors al voltant de el respecte a l'ésser humà que sancionaria, d'una o altra manera, aquestes pràctiques en el cas de fer-se evidents. No hi ha dubte que hi ha assetjaments on la violència exercida és més evident, fins i tot arribant a ser física. però el tema de el present estudi és l'exercici de la violència subtil, aquesta violència que es emmascara, d'una manera perversa, amb el vernís de valors humans i democràtics. El que s'ha vingut a denominar assetjament moral

com a sinònim de psicoterrorismo organitzacional. El tema de l'assetjament moral en les organitzacions s'ha convertit en un fenomen emergent a les societats complexes. I això es deu a dos factors principalment, per una banda a la globalització que fomenta la precarietat laboral del mercat de treball i d'altra banda, tal com hem esmentat, que això passa en cultures democràtiques que defensen els drets humans i que valoren els drets individuals de les persones. En aquest context es troba un ciutadà amb drets, i és aquest mateix ciutadà subjecte de drets civils el que pot trobar-se en el seu rol laboral o social, en què no és respectat i on perd part d'aquests drets i per tant pot estar sotmès a pràctiques de violència psicològica. Aquesta mateixa persona si en lloc de pertànyer a una cultura social que té integrats valors democràtics estigués immersa en una cultura d'esclavisme no defensaria els seus drets ja que seria un subjecte amb pocs drets i per tant amb dificultats per exigir i rebre un tracte just. L'emergència del fenomen de mobbing és un llum vermell d'una societat que no vol perdre els drets laborals aconseguits al segle passat en mans d'una oligarquia fora de control de l'Estat com són les multinacionals. L'exercici de l'assetjament moral ha de ser entès com la nova forma, pròpia de segle XXI, de minvar els drets dels treballadors i dels individus en el si de les organitzacions. Per tant les actituds revulsives enfront de la pràctica de la fustigació laboral les entenem com un intent de no permetre que baixi el llistó democràtic de les societats occidentals. En les actuals societats globalitzades ens trobem amb la contradicció que en una societat cada vegada menys tolerant amb la violència entre éssers humans, defensora dels drets de l'home, contrària, majoritàriament, a la pena de mort, que promou mecanismes per aturar la maltractament a la infància, i que és ferotgement contrària a la violència domèstica, a el mateix temps tolera la violència en el treball i en altres organitzacions; de tal manera que podem afirmar que hi ha actuacions violentes en un espai social, el de les organitzacions, on la violència es manifesta de forma insidiosa i sense res que ho impedeixi. Diu Piñuel citant Leymann "En les societats del nostre món occidental altament industrialitzat, el lloc de treball constitueix l'últim camp de batalla en el qual una persona pot matar a una altra sense cap risc d'arribar a ser processat davant un tribunal" (Piñuel, 2001: 7) Nosaltres afegiríem l'ampliació del vocable "treball" a totes aquelles organitzacions on l'ésser humà aporta el seu esforç personal ja sigui de forma lucrativa (empreses, universitats, partits polítics) o no lucrativa (sindicats, associacions professionals i / o ONG). El mobbing, per tant, és la constatació d'una pèrdua de valors socials tant a nivell individual com col·lectiu; ja que el sorgiment de l'assetjament moral en les organitzacions contravé tot ordre ètic.

Breu aproximació al pensament administratiu

El pensament administratiu i la seva pràctica tot i que té un origen bastant llunyà van adquirir un caràcter sistemàtic i elaborat durant la revolució industrial a partir de la consolidació de sistema manufacturer. No obstant això, les transformacions productives i comercials en el capitalisme van fer necessaris mètodes d'administració de personal, de planificació financera i de control de la producció diferents, el que va comportar la necessitat de coneixements específics sobre l'administració de les organitzacions de tal manera que l'administració comença a formar part d'un nou camp d'investigació, l'anomenat pensament administratiu. Per al món occidental les noves tendències dins de el camp de l'administració, van unides a la creixent necessitat de ser empreses socialment responsables. Això comporta no només maximitzar els guanys sinó també realitzar processos productius on l'eficient maneig dels recursos humans, tècnics i financers es reflecteixi en el manteniment de l'equilibri ecològic. La nova responsabilitat empresarial tendeix a tenir cura del capital humà i el medi ambient, conformant una nova ètica

empresarial. Atenent a aquestes noves tendències empresarials es fa inevitable el coneixement del fenomen de l'assetjament moral a la feina, ja que l'emergència de l'assetjament impedeix la consecució d'unes empreses eficients i responsables. Citem a Hirigoyen, terapeuta francesa experta en assetjament moral, que ens indica que: "en l'àmbit empresarial, la violència i l'assetjament neixen de la trobada entre l'ànsia de poder i la perversitat" (Hirigoyen, 1999: 47). És, per tant, important no oblidar que l'assetjament o abús emocional a les organitzacions està íntimament connectat amb la perversió. Tal com afirma Hirigoyen, no es tracta d'una perversió lligada a el sexe sinó de la perversió de les relacions entre individus. Anem a veure com en l'assetjament moral hi ha una voluntat manifesta de fer mal, però que ve envernissada amb manifestacions de "bona fe", es diu una cosa i es fa una altra, és a dir es perverteix el llenguatge i la comunicació a través de l'extensió de rumors i calúmnies i també practicant una comunicació hostil amb la víctima; seva conseqüència és que es perverteixen les relacions atès que es fomenta el linxament social d'un ésser humà a través de la traïció de companys, socis, familiars i amics de la víctima. Citem a Leymann "les situacions amorals només poden desenvolupar-se si són permeses o tolerades" (Leymann, 1996: 180).

Lo Moral del concepte d' Assetjament Moral

És precisament aquest caràcter amoral de l'assetjament el que justifica que se l'anomeni assetjament moral en contraposició de el terme assetjament psicològic. El concepte d'assetjament psicològic circumscriu el maltractament a aquest nivell psíquic, però l'assetjament moral és una mica més que això, en ell hi ha una perversió de les relacions, ja que els assetjadors, col·laboradors i còmplices actuen d'una forma immoral contra la víctima, a actuacions realment cruels i per tant contràries a tota moral; però a més aquest assetjament contra la víctima a més de danyar-psíquicament provoca en ella un descens del seu estat anímic, és a dir hi ha un descens de el terme grec "animus", sent típic que la víctima aquesta desanimada o baixa de moral. Per tant en l'assetjament s'afecta la moral en les seves dues concepcions: l'ètica i l'anímica; l'ètica amb referència als que agredeixen i l'anímica que fa a la víctima, el que ens justifica per seguir anomenant-assetjament moral. La característica principal del mobbing és la utilització de la violència psicològica per provocar l'autodestrucció de la víctima. Hi ha dues modalitats fonamentals d'exercir aquest tipus de violència: l'activa i la passiva. L'activa és la que humilia i degrada la persona produint-li sentiments de desesperança, inseguretat, i pobre autoestima, i sovint es manifesta acompanyada d'insults o sobrenoms desagradables. La segona modalitat és la passiva, és el desamor, la indiferència i el desinterès. Un cop vistes les dues maneres de manifestar la violència psicològica vull puntualitzar alguns aspectes, al meu parer, bàsics de l'assetjament moral, el seu caràcter grupal i l'encobriment del frau, ja esmentat en altres treballs de l'autora (Parés 2007: 41). Considero que aquests dos elements són importants pel seu caràcter definitori de l'assetjament moral en les organitzacions i per tant aquests dos elements són els que permetran diferenciar una situació de fustigació laboral d'altres supòsits de conflictivitat laboral. D'aquesta manera, els elements inherents a l'assetjament moral són: el grup com gang assetjament i l'encobriment d'un frau.

L'administració de les organitzacions i l'assetjament moral

A causa de que l'assetjament moral sorgeix que qualsevol tipus d'organització que hagi creat l'ésser humà anem a analitzar com es manifesta en els diferents entorns. L'assetjament moral podrà ser identificat per dos ítems: les conductes hostigantes i la determinació dels cercles del

mobbing (veure altres treballs anteriors de l'autora). En aquest article anem a analitzar l'assetjament moral en els diversos espais: laborals, educacionals, i socials. En l'anàlisi de l'assetjament en els espais laborals estudiarem l'assetjament moral a la feina també anomenat mobbing; en els espais educacionals estudiarem, de manera diferent, l'assetjament escolar entre iguals o bullying i l'assetjament a les universitats; i en l'anàlisi dels assetjaments en altres espais socials tractarem tant l'assetjament a les ONG, com en els sindicats, en els mitjans de comunicació i també, succintament, l'assetjament immobiliari. No anem a analitzar l'assetjament familiar ni la violència psicològica entre la parella per sobrepassar les pretensions d'aquesta ponència.

Definició

La primera definició del concepte l'hi devem a Leymann que el va adquirir d'un treball de Lorenz sobre etologia. Altres autors que han definit el concepte són la terapeuta francesa Marie France Hirigoyen, i els espanyols José Luís González de Rivera i Iñaki Piñuel des de la disciplina de la psiquiatria i la psicologia respectivament. L'última definició prové de el sector judicial en concret del magistrat Ramón Gimeno Lahoz que el defineix com "pressió laboral tendenciosa encaminada a la auto eliminació de la víctima" (2005). La contribució de l'autora d'aquesta ponència per trobar una definició que inclogui tots els elements del concepte és la següent, (2)

"l'assetjament moral a la feina té l'objectiu de destruir l'estabilitat psicològica d'un ésser humà, a través del descrèdit i la rumorologia, amb la finalitat d'encobrir un frau. Es practica assetjant grupalment de tal manera que la víctima "estigmatitzada" no pugui defensar-se, que no pugui parlar o que la seva paraula ja no tingui cap valor. La indefensió de la víctima prové de la passivitat dels testimonis de la violència, que permeten la destrucció d'un altre ésser humà de manera indignament covard"(Marina Parés.2007: 42).

Hi ha altres definicions provinents de el poder polític, i és just valorar tot aquest esforç conceptual atès que tot això facilita la sensibilització de la societat pel fenomen; tot i que hem constatat que en gran part de les definicions no es valora l'existència del grup i tampoc es valora l'important paper que aquest té en l'evolució de l'assetjament moral i això confirma la necessitat de seguir aprofundint en l'anàlisi del fenomen i en la seva difusió ; també he constatat, en multitud de definicions el fet poc evidenciat del que hi ha darrere de tot assetjament, que no és més que l'encobriment d'un frau. Ha estat precisament la motivació personal i la inquietud per arribar a una bona resolució dels casos d'assetjament moral a la feina, el motor que m'ha obligat a reflexionar sobre el fenomen i arribar a trobar aquests dos elements: el grup i el frau com a elements constitutius i determinants de l'assetjament; i que m'han permès resoldre positivament els casos d'assetjament que he atès professionalment.

Assetjament En grup:

Vinc defensant des de fa anys que l'assetjament moral està exercit per un instigador i els seus ajudants, i que sense l'ajuda d'aquests aliats l'assetjador principal no podria de cap manera arribar a desenvolupar cap assetjament. Hi ha hagut altres autors, com el professor universitari Francisco Fuertes (1) que també defensen aquest aspecte. L'assetjament, per tant, va ser exercit per un grup amb poder dins de l'organització, amb la finalitat d'encobrir una il·legalitat. Així tenim el primer element definitori del mobbing que és l'element grupal. Part de la convicció que

l'assetjament laboral és violència psicològica d'un grup contra una persona, al meu entendre no es tracta d'un conflicte entre dues persones, assetjador i víctima, i sí, en canvi, de diversos contra un treballador, és a dir assetjament grupal. Sempre he defensat que l'assetjament moral és sinònim d'assetjament grupal doncs l'instigador d'un assetjament no podrà seguir amb la violència sense el beneplàcit (explícit o tàcit) de l'entorn. L'assetjament el porta a terme el acusador-instigador conjuntament amb els assetjadors-assetjadors, que són les persones a les que ha convençut perquè l'ajudin a col·locar a la víctima "al seu lloc". Això ho fan a través de la fustigació, del "anar a buscar-la". És a aquest grup assetjador a què anomeno gang assetjament, potser hi hagi una altra terminologia més adequada per nomenar-però prefereixo adoptar aquella que ja ha estat utilitzada anteriorment (Piñuel, 2001: 135). Reitero la idea, que per a mi, assetjament moral és sinònim d'assetjament grupal, ja que "sense l'ajuda d'aquests aliats cap psico-terrorista podria dur a terme un procés de fustigament" (Parés, 2007: 135). És

És per tant aquesta falta de suport per part de l'entorn cap a la víctima i l'adscripció, d'algunes persones de l'entorn (als postulats de l'instigador de l'assetjament) els determinants per transformar una situació de conflicte interpersonal en una situació d'assetjament. És tal la importància de el grup que va apuntar que és l'existència, precisament, de el grup assetjador el que provoca el salt qualitatiu perquè un conflicte interpersonal evolucioni cap a una fustigació i es converteixi en un assetjament moral o psicològic. El fet de l'existència d'un grup hostigante és, certament, un fet planificat per l'instigador de l'assetjament, i això és així per voluntat expressa del mateix, ja que aquest requereix i necessita de la complicitat de l'entorn per destruir la víctima. La manera com es comportarà l'entorn és el que determinarà la instauració de l'assetjament així com el seu grau de destrucció, per tant podem afirmar que en un entorn laboral sa els conflictes interpersonals no evolucionaran cap a cap tipus de fustigació, i per aquest motiu valorem l'important paper que correspon a l'organització i a les bones pràctiques empresarials per tallar la violència a la institució. El salt qualitatiu ve determinat pel pas d'un conflicte diàdic a un grupal i tal com defineix González de Rivera perquè l'assetjament existeixi, sobretot en la seva modalitat institucional, "cal una persona que assumeixi el paper de perseguidor principal investida de la suficient autoritat o carisma com per mobilitzar les dinàmiques grupals persecutòries "(González de Rivera, 2002: 86.)

Encobrir una il·legalitat:

El segon element definitori és l'encobriment d'un frau per part de l'instigador de l'assetjament moral. Entenem per frau qualsevol tipus de corruptela o il·legalitat. L'assetjador principal porta a terme la fustigació contra la víctima a la qual, d'una o altra manera, tem perquè pot ser una amenaça per a la seva posició privilegiada. De tal manera que podem afirmar que tot assetjament va amagar sempre un frau. Cal entendre el concepte de frau com el de vorejar la legalitat, i fins i tot el salt a la il·legalitat, que pot manifestar-se com l'adquisició o el manteniment d'uns privilegis per part d'aquest grup o al menys del líder grupal. És més, opino que sense la fustigació, el líder grupal perdria aquests privilegis o no els podria adquirir. Per tant quan en una empresa emergeix l'assetjament i no s'atura, estarem davant d'un tipus d'organització amb frau fiscal, ecològic, amb abús de poder, amb minva de drets laborals cap als treballadors, etc., on els interessos legítims de l'organització s'obliden per ser substituïts pels interessos il·legítims de el líder del grup de assetjament. Estem parlant de corrupció. Comprenc que aquest és un concepte que pot provocar polèmica i, per això, vaig a abordar-lo amb més detall; encara que l'existència del frau ja ha estat assenyalada per altres autors, citem a Piñuel: "l'absència de criteri moral intern de l'assetjador explica que aquests visquin" en "i" del "frau

continuat, en una mena de doble moral," la seva capacitat de mentir i calumniar, posada a el servei del mobbing, resulta terrible "(2003). Postulo que hi ha un motiu inconfessable de l'assetjador principal. Aquesta motivació oculta de l'instigador de l'assetjament està relacionada, d'una o altra manera, amb la negació de la víctima de sotmetre a una situació de dominació del líder grupal. La situació que va originar, en l'instigador, el desig de destruir l'altre es manté gairebé sempre oculta. Aquestes situacions són diferents en cada cas concret, de vegades es tracta de la negació de la víctima a acceptar un acomiadament amb pèrdues de drets laborals; en altres de negar-se a participar en actes fraudulents, incloc aquí el negar-se a col·laborar en l'assetjament a un altre company, o el no acceptar el domini d'un líder informal; altres situacions desencadenants de l'assetjament moral són la negació per part de la futura víctima a contactes íntims indesitjats; i molt sovint, més del que un pensa, l'origen està en l'enveja que l'instigador sent per la víctima. Una persona envejosa necessitarà, compulsivament, dominar a qui li genera aquest sentiment amb la intenció de mitigar el seu malestar intern, que no aconsegueixi dominar a aquesta persona, aquesta mateixa pulsio la farà arribar a destruir-la. El

L'element d'ocultació d'una il·legalitat és important a tenir en compte per a una bona resolució d'un cas d'assetjament laboral; afirmo que les organitzacions on no hi ha cap frau que amagar es podran tallar els conats de violència de millor manera que en aquelles institucions que ocultin un o diversos fraus. Les empreses fraudulentas estan habituades a vorejar la llei i sovint a infligir-la, pel que són un brou de cultiu ideal per al desenvolupament de l'assetjament moral. Una organització que està habituada a enganyar i mentir no podrà percebre l'engany i la manipulació que envolta tot procés de mobbing quan aquest sigui promogut per un subaltern i tampoc trobarà dificultats en aplicar-lo quan aquest provingui d'una decisió institucional. Podem constatar, per tant, que en tot procés d'assetjament moral hi ha encobert una il·legalitat en forma de frau, i en moltíssimes ocasions és precisament l'interès en mantenir ocult el frau el que subjau en la dificultat de resoldre eficaçment un cas d'assetjament o assetjament laboral per part de l'organització. De vegades, en el discurs de l'afectat per assetjament moral sorgeix aquest motiu ocult, però en la majoria de les ocasions no passa així, principalment perquè a l'afectat li costa relacionar una cosa amb una altra. En canvi si s'insisteix en analitzar el que s'amaga i s'aconsegueix trobar el parany i el frau, l'afectat per assetjament moral a la feina tindrà més possibilitats de poder resoldre el cas. A el principi de la meva activitat atenent terapèuticament a víctimes d'assetjament aquest element fraudulent estava sempre present però de forma col·lateral, acostumàvem a no relacionar-ho amb la fustigació a la víctima i va ser a partir de canviar de perspectiva i integrar el frau en la resolució dels casos d'assetjament moral, que es va començar a albirar nous camins de resolució d'aquest tipus especial de violència en el treball.

El Poder:

Els dos elements definitoris de l'assetjament, que acabem de veure: l'existència d'un grup d'assetjament i l'encobriment d'un frau formen part d'una unitat que els engloba el de l'abús de poder; per això podem afirmar que en el tema de l'assetjament moral l'element determinant és el poder, concretament el poder del líder, que està bàsicament encaminat a el manteniment de privilegis en les seves relacions intra i extra grupals. El poder és una cosa que s'exerceix en les interaccions entre els éssers humans i té un doble efecte: opressiu i configurador. En el tema de l'assetjament l'accepció opressiva és la que pren forma com la capacitat i la possibilitat de control i domini sobre la vida o els fets dels altres, bàsicament per aconseguir obediència.

Mitjançant l'abús de poder s'obliga a interaccions no recíproques, on el que controli tingui mitjans per sancionar i també per premiar a qui obeeix.

Pensament Administratiu i mobbing

Anem a endinsar-nos en l'anàlisi del fenomen de l'assetjament moral a través del pensament administratiu. La teoria administrativa és un conjunt de coneixements dirigits a donar respostes a múltiples preguntes, com ara: què vol dir delegar, com es formula una estratègia, quina diferència hi ha entre poder, autoritat i influència, com desenvolupar les habilitats administratives i molts altres qüestions que han donat origen a investigacions causants de la formulació de teories i principis encaminats a llançar major llum sobre el fenomen organitzacional. L'administració és un procés operacional compost de funcions com ara planejar, organitzar, dirigir i controlar. Aquestes fases del procés administratiu s'apliquen a qualsevol esforç humà que busca aconseguir un objectiu; per això ens serà útil per explicar l'assetjament moral com l'estratègia d'un pervers integrat que utilitzarà a l'organització per aconseguir els seus propis fins. Conèixer i comprendre com, i per què es va desencadenar la fustigació ens obliga a acceptar que el mobbing és una estratègia planejada per l'instigador i també ens obligarà a conèixer de quina manera aquest organitza els seus recursos, dirigeix als seus aliats i controla la comunicació i el entorn. El pensament administratiu és aplicable a les nacions, les empreses, els partits polítics, les organitzacions i les famílies. El coneixement del fenomen organitzacional requereix de pensament crític, així com de consciència històrica i social. El fenomen organitzacional és altament complex i per això requereix per la seva comprensió de la mirada de diferents òptiques i perspectives teòriques. En definitiva el pensament administratiu és un conjunt de coneixements sobre com aconseguir resultats en les organitzacions. A les lucratives, com aconseguir més beneficis; en les organitzacions assistencials, com proporcionar una major ajuda; en un club social, com aconseguir que les persones participin; en un partit polític, com aconseguir major nombre d'afiliats. Avui tractarem de el costat fosc, d'aquelles estratègies encaminades a beneficiar un individu a costa es sacrificar a altres persones i als objectius de la pròpia institució.

Emergència de l'Assetjament Moral

L'emergència de l'assetjament moral en tots els àmbits de la vida dels éssers humans ens obliga a reflexionar sobre el tipus de societat que volem construir. Sabem que la principal tasca dels manipuladors consisteix a amagar la violència sota el vel seductor del foment de les llibertats. La majoria de la literatura sobre el tema apunta a les especials característiques de la personalitat l'instigador o assetjador principal com el detonant de la fustigació. Cada vegada hi ha més certesa que la persona que planifica i instiga la fustigació cap a una altra, té una alteració de la personalitat anomenada psicopatia amb elements de perversitat en concret se'ls denomina psicòpates integrats o organitzacionals donada la seva aparent integració social. Postulo que l'augment de casos d'assetjament moral té l'origen en l'ascensió del pervers organitzacional en situacions de poder (real o fàctic) dins de l'organització, encara que per cronificar una situació de fustigació es requerirà l'existència de diverses causes facilitadores com són la globalització, la precarietat laboral i els errors en la gestió de l'organització. Aquest últim aspecte és el que ha estat denominat per Piñuel "context tòxic organitzacional" (Piñuel 2004: 70) Els motius que expliquen l'ascensió d'un pervers integrat en llocs de poder dins de l'organització són dos: d'una banda el seu encant superficial que permet que manipuli als que li poden ajudar en l'ascensió; i

d'altra banda la deixadesa de la majoria de les persones en mantenir espais de poder quan això significa una lluita oberta amb el pervers. En conclusió, els perversos, han arribat a tenir poder dins de la institució perquè aquells que podien fer-los front han desistit, ja sigui de forma conscient a través de la dimissió de càrrecs i trasllats, o de forma inconscient mitjançant el bloqueig i la inacció. És molt habitual que quan un pervers ha adquirit quotes de poder dins de l'organització hi hagi casos previs d'assetjament ocultats sota altres epígrafs com ara abandonaments inexplicables de persones valuoses per a l'organització. A causa de que l'assetjament moral sorgeix que qualsevol tipus d'organització que hagi creat l'ésser humà anem a analitzar com es manifesta en els diferents entorns. L'assetjament moral podrà ser identificat per dos ítems: les conductes hostigantes i la determinació dels cercles del mobbing (veure altres treballs anteriors de l'autora). En aquest article anem a analitzar l'assetjament moral en els diversos espais: laborals, educacionals, i socials. En l'anàlisi de l'assetjament en els espais laborals estudiarem l'assetjament moral a la feina també anomenat mobbing; en els espais educacionals estudiarem, de manera diferent, l'assetjament escolar entre iguals o bullying i l'assetjament a les universitats; i en l'anàlisi dels assetjaments en altres espais socials tractarem tant l'assetjament a les ONG, com en els sindicats, en els mitjans de comunicació i també, succintament, l'assetjament immobiliari. No anem a analitzar l'assetjament familiar ni la violència psicològica entre la parella per sobrepassar les pretensions d'aquesta ponència.

1 - El Assetjament en l'espai laboral

Mobbing o Assetjament Moral en el Treball El mobbing o assetjament moral a la feina és el més estudiat i el pioner en ser descrit, per això gran part de les aportacions teòriques sobre l'assetjament laboral han estat posteriorment aplicats a l'assetjament en altres contextos. L'assetjament pot sorgir en qualsevol empresa, algunes vegades perquè l'organització de la feina té una deficient planificació i en altres perquè forma part integrant del "fer" empresarial. Tant si es tracta d'una estratègia empresarial conscient, com inconscient no hem d'oblidar que reposa sobre el sofriment moral i físic del treballador. Les greus conseqüències, sobre la víctima, de tot fenomen d'assetjament que s'ha deixat prosperar fins a aquesta fase són moltes però la més evident no és altra que l'exclusió del món laboral d'un treballador, normalment definit, abans de l'assetjament, com brillant en l'exercici de les seves funcions. En el mobbing, la víctima es veu sotmesa a trampes, a l'enverinament dels propis companys de treball, a la manipulació dels superiors, companys, subordinats o clients, a les crítiques sistemàtiques i demolidores a tot el que fa, i a les reaccions unànimes contra ella. La víctima està sola, sense defensa i encara que iniciï mecanismes de defensa, l'entorn està ja tan contaminat que no pot convèncer a ningú de la seva innocència, de manera que s'acaba donant baixes mèdiques successives a la víctima en lloc de buscar el focus emissor o l'arrel de el problema. Freqüentment a les víctimes que denuncien no se les creu i també es diu que es presten a un complot que beneficia a altres interessos. Aquesta creença equivocada la utilitzen els propis fustigadors per desqualificar la víctima que denuncia i amb això pretenen desacreditar la seva versió mitjançant la creació d'un ambient de dubte dins el procés. Entenent que tot mobbing és assimilable a assetjament grupal, és fàcilment rebutjable aquest argument al comprovar la inexistència d'un grup que doni suport a la víctima, aspecte que si apareix al voltant de l'assetjador principal, que està envoltat d'una camarilla. La víctima aquesta sola i indefensa davant d'un grup que l'assetja. A punt un dels

últims resultats obtinguts en l'estudi dels "falsos mobbing" (3) que em porta a determinar que darrere d'un "fals positiu" hi ha, sempre, una persecució encobert i invertit. És a dir que la "falsa víctima" és realment un assetjador que es fa passar per víctima i que acusa la víctima veritable del que realment s'està fent amb ella, a través d'un gir pervers de la situació. Aquest és un aspecte bastant habitual en els casos d'assetjament ascendent que ve camuflat amb falses denúncies de mobbing per part d'un grup de treballadors cap a un cap o la cap a què no poden manipular. Els elements per discriminar una situació d'autèntic mobbing d'una altra falsa, se sostenen en l'existència de l'element grupal com gang assetjament i en l'encobriment d'un frau per part del "fals positiu". L'aplicació dels coneixements del llenguatge paradoxal a l'assetjament moral és una eina inestimable per a la determinació de l'instigador (4), perquè aquest, fins i tot cobert amb el mantell de fer-se passar per víctima, no pot deixar d'expressar-perversament. Per a més aprofundiment sobre el tema de la comunicació en l'assetjament els remeto a treballs previs de l'autora sobre "El llenguatge en el Mobbing" (Parés 2007: 81) Per finalitzar l'apartat sobre l'assetjament moral en l'àmbit laboral, vull posar el accent en un punt, el de l'objectiu de l'assetjament. Sabem que la desacreditació de la víctima sempre proporcionarà un guany per l'instigador de la fustigació. El benefici que l'assetjador adquirirà amb el descrèdit de la víctima no ho podria aconseguir sense la utilització de la fustigació. És l'adquisició fraudulenta, per part de l'assetjador, d'aquest cap Finalment, a través de la fustigació, el que determinarà si el mobbing ha estat o no beneficiós per l'assetjador. La finalitat de l'assetjament està íntimament relacionada amb fer desaparèixer la víctima de l'entorn, ja sigui a través del trasllat a un altre departament, ja sigui amb l'acomiadament de treballador i la sortida d'aquest de l'organització o mitjançant el suïcidi en els casos més greus .

Una resolució positiva del mobbing dins de l'organització haurà de contemplar que l'assetjador no aconsegueixi l'objectiu desitjat, és a dir que no aconsegueixi que l'empresa li ajudi a desempallegar-se de la víctima; en cas contrari, és a dir quan la víctima és expulsada de l'entorn laboral, aquest fet, servirà com a reforç d'aquesta estratègia assetjadora. Cada vegada que una víctima d'assetjament laboral és traslladada de departament, o bé és acomiadada de la feina, a l'assetjador principal se li dona el missatge que la seva estratègia ha tingut èxit; amb el que és probable que l'assetjador torni a fer ús d'aquesta tècnica, que li ha estat tan profitosa per a ell, cada vegada que algú li faci ombra. Amb això aconsegueix que s'instauri l'assetjament com una forma d'operar habitual en el si de l'organització, arribant a convertir tota l'organització en un context tòxic o sigui brou de cultiu d'altres futurs assetjaments. Si se li ha consentit un cop, l'assetjador sabrà que l'empresa li tolerarà aquests mètodes.

1.1 - Impediments a el reconeixement: els mites empresarials

No podem abordar el tema de l'assetjament moral a la feina sense descriure els impediments, en el si d'una empresa, que dificulten el reconeixement d'un cas de mobbing quan sorgeix, m'estic referint als mites empresarials. Hi ha vuit mites que influeixen en impedir el reconeixement d'una situació de violència psicològica a l'interior d'una organització, tant per part dels responsables com per part de qualsevol treballador. Per arribar a identificar aquests mites m'he basat en els mites socials detectats com perpetuadors d'una situació de violència com és l'assetjament sexual, i he aplicat aquests mites a l'assetjament laboral. Durant anys l'existència de mites en la societat tant occidental com oriental sobre l'assetjament sexual, va impedir que la mateixa societat protegís a les seves dones de l'assetjador sexual, opino que estem en una situació una mica semblant, en el qual l'existència d'aquests mites empresarials impedeix una protecció real de la víctima d'assetjament moral a la feina. En les societats

occidentals s'està intentant avançar en el tema de l'assetjament sexual a través de la desmitificació, procés ara per ara, inexistent en el món oriental. Per tant, tenint en compte tot l'anterior, part del concepte que avui dia l'existència de certs mites en la societat impedeix una efectiva defensa del treballador assetjat dins el món laboral. L'anàlisi dels mites empresarials que afavoreixen la instauració de situacions d'assetjament està lligat a el concepte de el poder jeràrquic. El mite tanca una idea que no correspon amb la realitat, per això són falsos i rebatibles. Creure en els mites és afavorir les persones que fustiguen, per això farem un esforç per rebatre aquests mites a través de la desmitificació. Vegem-ho.

Els mites empresarials són els següents:

- 1 MITE: En el cas de la víctima, es diu que ella el va provocar.
- 2 MITE: No és un problema greu.
- 3 MITE: Les persones que fustiguen són malalts mentals.
- 4 MITE: La fustigació només afecta algunes persones.
- 5 MITE: La fustigació complau a les víctimes.
- 6 MITE: El fustigador no pot, per naturalesa, controlar la seva agressivitat.
- 7 MITE: Si volguessin, les víctimes poden aturar la fustigació. 8 MITE: La majoria de les víctimes denuncien falsament.

Es fa necessària la desmitificació per poder enfrontar-se a la violència en el treball d'una manera efectiva. Anirem veient amb més detall a fi de poder desmitificar la seva falsedat mitjançant una argumentació lògica.

Primer MITE: **En el cas de la víctima, es diu que ella el va provocar.** Aquest mite és el que sustenta les afirmacions que fan a la persona afectada d'assetjament laboral la responsable de la fustigació. Es manifesta amb expressions que posen l'accent en les característiques personals, ja siguin reals o fictícies, de l'agredit; així s'arriba a dir que la víctima "s'ho mereix" per diversos motius sent el principal esgrimit el que és "perjudicial" per a l'empresa.

REALITAT: L'argument de fer responsable a la víctima d'una agressió s'anomena error d'atribució, i no és altra cosa que la manifestació d'un mecanisme defensiu inconscient que tots els humans tenim per sentir-nos fora de perill de ser també agredits; doncs si ens enganyem pensant que la víctima "alguna cosa haurà fet" ens sentim reconfortats, atès que nosaltres som innocents no ens van a fustigar. Quan es diu que la víctima s'ho mereix, que alguna cosa ha fet per patir aquest assetjament, el que hi ha és una reacció de pànic a reconèixer que el que en realitat s'està donant és una situació de violència gratuïta, perquè això ens converteix en víctimes potencials. A les persones ens provoca pànic l'existència de la violència gratuïta sense motiu, tal com passa amb l'assetjament moral. La fustigació no és provocat per la víctima, res del que hagi fet mereix un càstig semblant.

Segon MITE: **No és un problema greu.** Aquesta negació és la que evita veure la gravetat de les repercussions sobre la salut de la víctima i també encobreix les greus repercussions que l'assetjament exerceix sobre el desenvolupament de l'eficàcia del departament.

REALITAT: S'ha arribat a dir que la víctima exagera o és hipersensible. No obstant això, s'ha estudiat i se sap que la fustigació és un greu problema, que afecta les víctimes física, emocional i socialment, i que a més afecta tota l'organització que consent els atropellaments a través de la

disminució del rendiment acadèmic i laboral de la totalitat de l'empresa, amb afectació sobre els treballadors, i sobre els clients. Es tracta d'un risc psicosocial àmpliament estudiat i que no pot ser obviat mitjançant la negació de la seva gravetat. Els estudis mèdics més recents aporten proves de la greu repercussió sobre la salut de la víctima de mobbing.

Tercer MITE: Les persones que fustiguen són malalts mentals. L'argument de la malaltia mental de l'assetjador és adduït com a eximent de responsabilitat, quan és per tots conegut que són molt poques les malalties mentals que en el nostre codi penal estan exemptes de la responsabilitat pels actes realitzats i són aquelles que cursen amb desconeixement entre el bé i el mal.

REALITAT: En tots els estudis que s'han realitzat sobre aquesta forma de violència, s'ha detectat que els fustigadors que la practiquen NO sempre presenten patologia psicològica. El que sí que s'ha provat és que les persones que fustiguen, tendeixen a veure la víctima com a objectes (cosificació) que els dificulten la seva satisfacció personal i estan disposats a fer qualsevol acte violent (falta d'empatia) per aconseguir el seu propòsit de lliurar-se de elles i així aconseguir els seus objectius. A més, els psico-terroristes laborals, tendeixen a mantenir relacions abusives de poder amb les altres persones: ells saben i manen i els altres no saben i són manats. Per tant, podem afirmar que són responsables dels seus actes, saben que no fan bé, i això és evident atès que amaguen les seves accions i fins i tot les justifiquen quan són descoberts. Les alteracions psicològiques de l'assetjador apunten a una alteració de la personalitat, la psicopatia, i no a una alteració del seu procés de racionalització. Els assetjadors saben molt bé que estan agredint i injuriant, però es consideren autoritzats a castigar els altres éssers humans.

Quart MITE: La fustigació només afecta algunes persones. Aquesta idea pretén justificar el tracte vexatori cap al treballador que no se sotmet a la direcció, una cosa així com si es tractés d'un càstig i a el mateix temps vol transmetre que no serem atacats si som obedients i submisos. **REALITAT:** D'una banda, des de l'organització es vol donar la imatge que només s'exclou a aquell treballador díscol, i per una altra, des dels teòrics del fenomen, generalment es diu que només afecta les persones brillants, amb carisma i empatia, i amb determinats llocs de treball. No obstant això, l'experiència i els estudis realitzats han demostrat que qualsevol persona pot ser víctima de fustigació independentment de la seva edat, de la seva aparença física, de el lloc que ocupa, de el nivell d'educació. Hem d'afirmar rotundament que no hi ha un "perfil" de la persona que és fustigada, perquè precisament no és ella la que genera la fustigació, sinó la persona fustigadora i la seva forma de relacionar-se amb la víctima seleccionada. El que si hi ha és un perfil de l'assetjador. I l'assetjador va fustigar a qualsevol persona que li faci ombra a adquirir poder i popularitat.

Cinquè MITE: La fustigació complau a les víctimes. Aquest mite descansa en l'argument que justifica les conductes de fustigament com "simples formes normals de relacionar-se entre les persones". Generalment les persones que sostenen aquest mite són aquelles que no toleren els sentiments de desgrat ni la negativa de la víctima, i justifiquen la seva falta d'empatia cap a la persona assetjada, al·legant que es fa la víctima o que exagera, o que vol cridar l'atenció. **REALITAT:** La totalitat de les víctimes han reportat tenir sentiments de desgrat, s'han sentit incòmodes, violentades; MAI complagudes. La fustigació es dona en contra de la voluntat de la

víctima; és una forma més de violència que no és benvinguda per aquesta. Cap persona es vol sentir humiliada, deprimida ni violentada. Les víctimes no són còmplices de la fustigació, són això: VÍCTIMES. Com ve demostrat en tota la literatura sobre el tema, en la fustigació intervenen altres variables per explicar-ho, com són: el poder, l'enveja i la violència. En el fons hi ha el profund desig de l'instigador de l'assetjament d'alliberar-se d'un rival amb mètodes innobles (competència deslleial).

Sisè MITE: **El fustigador no pot, per naturalesa, controlar la seva agressivitat.** Les justificacions d'aquest mite venen determinades per expressions com ara "ell / ella és així" referint-se a la persona violenta. Es diu que els fustigadors no poden controlar els seus impulsos violents i per tant són les víctimes les que han de posar els límits; per aquest motiu es digui que "el fustigador arriba fins on la víctima ho deixi".

REALITAT: És de tots coneguts que el fustigador no és agressiu amb tothom, sap molt bé quan i amb qui manifestar les seves violència. Aquest mite s'esgrimeix en tots aquells actes que involucrin l'agressivitat dels éssers humans. Però si això fos així, TOTS els persones serien assetjadors, perquè per naturalesa tots serien iguals. I la realitat ens indica que moltes persones poden mantenir relacions interpersonals respectuoses i càlides, és a dir, han après a generar relacions humanes de creixement i desenvolupament interpersonal. La fustigació NO és natural, sinó que és après. El maneig de l'agressivitat de tots els éssers humans és après i per tant susceptible de ser canviat. Podem concloure que l'assetjador disminuirà les seves actuacions de fustigació en la mesura que hi hagi un entorn que exerceixi un control social que freni la seva violència; per tant, afirmem que l'entorn que consent el tracte injuriant cap a un altre ésser humà es converteix en còmplice de l'assetjament.

Setè MITE: **Si volguessin, les víctimes poden aturar la fustigació.** Aquest mite serveix per justificar la negació de la prestació d'auxili per part d'aquells que d'una o altra manera podrien aturar l'assetjament a la feina.

REALITAT: Els estudis i l'experiència demostren que les víctimes de fustigació tracten per molts mitjans i de diverses formes d'aturar la fustigació, sense aconseguir-ho. Donades les característiques d'aquesta forma d'agressió, la víctima no té control sobre la conducta el fustigador. La víctima rebutja la conducta, però es veu limitada per aturar-la, perquè gairebé sempre ella està en una posició de desavantatge de poder respecte al assetjador. A més, la víctima, després d'haver intentat de diverses maneres tallar la violència i comprovar que res dona resultat acaba entrant en el mecanisme d'indefensió apresada, llavors ja no es defensa perquè ha comprovat que no serveix de res.

Vuitè MITE: **La majoria de les víctimes denuncien falsament.** Centrar i posar l'accent en el tema dels falsos mobbing en lloc de posar-ho sobre les veritables víctimes és una manera subtil de provocar que l'opinió de l'entorn ajudi a l'estigmatització del més indefens, que en el cas de l'assetjament moral a la feina és sempre la persona assetjada.

REALITAT: Freqüentment a les víctimes que denuncien no se les creu i també es diu que es presten a un complot que beneficia a altres interessos. Aquesta creença equivocada la utilitzen els propis fustigadors per desqualificar la víctima que denuncia i amb això pretenen desacreditar

la seva versió mitjançant la creació d'un ambient de dubte dins el procés. Entenent que tot mobbing és assimilable a assetjament grupal, és fàcilment rebuttable aquest argument al comprovar la inexistència d'un grup que doni suport a la víctima, aspecte que, si apareix al voltant de l'assetjador principal, que està envoltat d'una camarilla. La víctima està sola i indefensa davant d'un grup que l'assetja. A punt un dels últims resultats de obtinguts en l'estudi dels "falsos mobbing" (3) que em porta a determinar que darrere d'un "fals positiu" hi ha, sempre, una persecució encobert i invertit. És a dir que la "falsa víctima" és realment un assetjador que es fa passar per víctima i que acusa la víctima veritable del que realment s'està fent amb ella, a través d'un gir pervers de la situació. Aquest és un aspecte bastant habitual en els casos d'assetjament ascendent que ve camuflat amb falses denúncies de mobbing per part d'un grup de treballadors cap a un cap o la cap a què no poden manipular. Els elements per discriminar una situació d'autèntic mobbing d'una altra falsa, se sostenen en l'existència de l'element grupal com gang assetjament i en l'encobriment d'un frau per part del "fals positiu". L'aplicació dels coneixements del llenguatge paradoxal és una eina inestimable per a la determinació de l'instigador (4), perquè fins i tot cobert amb el mantell de fer-se passar per víctima, no pot deixar d'expressar-perversament.

1.2 - L'Objectiu

Vull posar l'accent en un punt, el de l'objectiu de l'assetjament. Sabem que la desacreditació de la víctima sempre proporcionarà un guany per l'instigador de la fustigació. El benefici que l'assetjador adquirirà amb el descrèdit de la víctima no ho podria aconseguir sense la utilització de la fustigació. És l'adquisició fraudulenta, per part de l'assetjador, d'aquest cap Finalment, a través de la fustigació, el que determinarà si el mobbing ha estat o no beneficiós per l'assetjador. La finalitat de l'assetjament està íntimament relacionada amb fer desaparèixer la víctima de l'entorn, ja sigui a través del trasllat a un altre departament, ja sigui amb l'acomiadament de treballador i la sortida d'aquest de l'organització o mitjançant el suïcidi en els casos més greus . Una resolució positiva del mobbing dins de l'organització haurà de contemplar que l'assetjador no aconsegueixi l'objectiu desitjat, és a dir que no aconsegueixi que la empresa l'ajudi a desempallegar-se de la víctima; en cas contrari, és a dir quan la víctima és expulsada de l'entorn laboral, aquest fet, servirà com a reforç d'aquesta estratègia assetjadora. Cada vegada que una víctima d'assetjament laboral és traslladada de departament, o bé és acomiadada de la feina, a l'assetjador principal se li dona el missatge que la seva estratègia ha tingut èxit; amb el que és probable que l'assetjador torni a fer ús d'aquesta tècnica, que li ha estat tan profitosa per a ell, cada vegada que algú li faci ombra. Amb això aconsegueix que s'instauri l'assetjament com una forma d'operar habitual en el si de l'organització, arribant a convertir tota l'organització en un context tòxic o sigui caldo de cultiu d'altres futurs assetjaments. Si se li ha consentit un cop, l'assetjador sabrà que l'empresa li tolerarà aquests mètodes.

1.3 – Conseqüències

L'assetjament en el si de les organitzacions acaba provocant desànim i apatia generalitzada en els seus membres, tornem a citar González Arias: "El mobbing condueix a la decadència generalitzada en les activitats quotidianes, així com a la pèrdua dels valors ètics de la institució, ja que la corrupció, el terrorisme psicològic dels gangs de assetjadors i el clientelisme es premien, mentre que l'honestedat i el treball es castiguen"(2007: 275).

Conseqüències Institucionals específiques

Cal assenyalar que l'emergència de l'assetjament moral ens ha de servir com a llum vermella, com alarma per evidenciar l'avanç, l'ascens i l'amplitud de poder acumulat dels psicòpates integrats en forma de "grups de pressió" fora de control democràtic. Les conseqüències de l'assetjament moral en aquests espais de la vida humana, només poden ser interpretades com la manifestació de l'èxit psicopàtic a aconseguir el poder. És a través d'aquest poder que influència per determinar els paràmetres en els quals han de basar-se les relacions humanes. Quan en una societat es defensen valors individualistes i finalistes cal pensar que aquesta societat ha caigut sota la influència de valors psicopàtics retinguts per les elits de poder. D'una manera més concreta veurem les conseqüències institucionals a curt i a llarg termini.

Conseqüències Específiques de l'Assetjament

A curt termini: • .1- Assetjaments de repetició • .2- Desaparició institucional

A llarg termini: • .1- Multiacoso • .2- Alta corrupció • .3- Relleu psicopàtic

Conseqüències a curt termini. En qualsevol institució en la qual s'ha deixat prosperar l'assetjament, hi ha conseqüències i volem assenyalar, a curt termini, dues: l'existència d'assetjaments repetits i la desaparició de la institució.

1- Assetjaments Repetits. Una conseqüència del poder del psicòpata en l'organització és la repetició de casos d'assetjament, existint una sèrie de víctimes, denominats "cadàvers a l'armari". L'organització té un funcionament psicopàtic i es pot afirmar que el context és tòxic per a tots i cadascun dels seus empleats, ja que les relacions entre treballadors estan contaminades, i un cop s'ha acabat amb l'expulsió d'una víctima es busca una altra. Acostuma a calcular que el gang d'assetjament triga entre dues setmanes a dos mesos en tornar a trobar una víctima que compleixi la figura del boc expiatori.

2- Desaparició Institucional. Una altra conseqüència de l'assetjament a l'empresa privada, i en totes les organitzacions amb unes fonts de finançament limitades és que la repetició de casos d'assetjament juntament amb la pèrdua d'objectius i extensió de la mediocritat, va comportar la desaparició de la mateixa institució, a través de suspensió de pagaments, i absorcions per multinacionals. La instauració de la mediocritat i la ineficiència només pot mantenir-se en el temps en les institucions públiques, on els fons són inesgotables.

Conseqüències a llarg termini. Precisament atenent el cas de les administracions públiques hem de parlar d'assetjaments de llarga durada, existint casos de fins a disset anys de fustigació. En aquests assetjaments de llarga durada volem ressaltar tres conseqüències: el multiacoso, l'alta corrupció i el relleu psicopàtic.

1- El multi assetjament: Ja hem comprovat que en l'administració pública és on es donen els assetjaments de més llarga durada a causa de la dificultat de lliurar-se de la víctima per la seva situació de funcionari; ara bé, la dificultat no és sinònim d'impossibilitat ja que, malgrat aquesta dificultat, la víctima acaba sent expulsada de l'organització a través d'incapacitacions forçades. Al tractar de casos de llarga durada, l'entorn s'ha ressentit moltíssim d'aquesta situació de

fustigació i violència psicològica, ja que les traïcions i els enganys han acabat per dominar les relacions laborals. La majoria dels empleats acaben aliant-amb el, cada vegada més nombrós, grup d'assetjament; i molt sovint aquesta extensió de les persones que assetgen la víctima va arribar a el món social d'aquesta, sobretot en poblacions petites o en cercles professionals concrets. Quan la fustigació s'ha generalitzat a tota la institució i a el món social (extra o per laboral) de la víctima podem denominar multiacoso.

2- Alta corrupció. És en les institucions públiques on la mediocritat i la despesa econòmica que comporta l'assetjament moral són absorbits per la pròpia institució sense excessives conseqüències (al contrari del que passa amb l'empresa privada), on es donen els casos d'alta corrupció. És en aquests contextos on el frau i la corrupció poden assolir cotes alarmants i on es poden trobar casos de corrupció que acaben explotant i sortint a l'opinió pública.

3- Relleu psicopàtic. Una de les conseqüències adaptatives d'un context institucional amb algun cas d'assetjament de llarga durada en el seu si, és que els membres de la mateixa han après una forma de relacionar-se basada en l'engany i el frau i en aquests contextos els possibles líders capaços i honestos són destruïts. En aquest tipus de contextos tòxics, hi ha una tendència a mantenir el "estatus quo" fins i tot quan el psicòpata organitzacional va abandonar la institució ja sigui per promoció o per jubilació. Arribar a mantenir la mateixa situació només serà possible permetent l'ascensió d'un altre psicòpata que seguirà consentint rentades, fraus, i corrupcions. Estem parlant d'organitzacions psicòpates en el seu funcionament intern i extern. He conegut alguns casos en què un psicòpata organitzacional, a punt de jubilar-se, era substituït per un altre. En aquest tipus de clima organitzacional tan tòxic, la persona més brillant, la que millor es desenvolupa és aquella afectada per algun grau de psicopatia, per tant, la cultura institucional afavoreix l'emergència d'un tipus especial de psicòpata, que acaba rellevant a el primer psicòpata . Al contrari que el primer psicòpata, aquest individu és molt més ambiciós, i la seva escalada en l'organització és moltíssim més ràpida, i tot i que té una activitat depredadora molt més evident que el primer, i és fàcilment reconegut com s'enfila per part dels membres de l'organització, ningú ho atura perquè d'una banda l'organització ha perdut els mecanismes democràtics i de l'altra perquè ja fa anys que es van destruir als individus íntegres, que podrien frenar aquesta ascensió. L'escalada de el nou psicòpata és avalada per tots. Pel que fa al relleu psicopàtic, cal fer una excepció, ja que tot i que actua en la seva ascensió com un trepa, el distingeix d'aquest el ressentiment. Un trepa autèntic utilitza a les persones com baules en la seva escalada i un cop utilitzats no té més interès en ells, ja que se centra en la seva promoció; en canvi, el psicòpata de relleu, ha d'amagar menys la seva ambició, ja que el context tòxic ho necessita també a ell, i actua com un trepa en la seva ascensió però, a diferència d'aquest, segueix ressentit amb la víctima i encara que hagi aconseguit el càrrec mai abandona a la seva víctima fins que acaba amb ella. Per tant, podem afirmar que l'èxit del psicòpata no protegeix la víctima, a canvi li proporciona major poder per destruir-la.

1.4 - Solucions

Hem fet un intens recorregut de les manifestacions de l'assetjament moral en les diverses organitzacions i ara és perceptiu poder aportar algun tipus de solucions a aquestes situacions. Anem a enumerar breument les actuacions preventives i les actuacions resolutives.

Actuacions Preventives

El procés administratiu està format per 4 funcions fonamentals: la planificació, l'organització, l'execució i el control. Una aproximació a aquestes funcions ens pot proporcionar un mètode per acabar amb el poder del psicòpata dins de qualsevol organització, es tracti d'una empresa, d'una oficina pública, d'un departament universitari, d'una organització humanitària, d'un sindicat o d'un centre escolar.

PLANIFICACIÓ. Consisteix en decidir els objectius que es vol assolir. Sabem que en l'assetjament moral es perverteix l'objectiu de la institució, que és substituït en benefici de la consecució dels objectius del psicòpata, per tant un seguiment sobre els objectius de l'organització permetrà evitar el biaix.

ORGANITZACIÓ. Després que la direcció ha determinat les accions a implementar, el pas següent, serà distribuir o assenyalar les necessàries activitats de treball entre els membres de el grup. En l'assetjament moral, l'organització és manipulada pel psicòpata que aconsegueix l'autorització necessària per exercir impunement violència psicològica contra la víctima. Una actuació preventiva consisteix en un control de les accions i en garantir que totes elles vagin encaminades a la consecució dels objectius de la institució i que en cap moment serveixin per fer mal a algun dels seus membres.

EXECUCIÓ. L'execució consisteix a dur a terme físicament les activitats resultants dels passos de planificació i organització. En l'assetjament moral a la víctima se li impedeix l'exercici de les seves tasques, la distribució de la feina entre els membres de l'organització s'altera i el clima laboral s'enrareix. La prevenció consistirà en evitar situacions de desigualtat en l'execució de les activitats.

CONTROL. Els gerents sempre han trobat convenient comprovar o vigilar el que sé aquesta fent. En l'assetjament moral dels sistemes de control de l'organització es desvien, i en lloc de vigilar l'acompliment de les tasques s'usa per castigar la víctima per actuacions que no ha comès. L'energia que l'organització inverteix en sancionar injustament a la víctima acabarà per tenir serioses repercussions en el futur de la institució. Prevenir l'assetjament moral consisteix en un desenvolupament del control encaminat a beneficiar la institució i no als interessos particulars del psicòpata integrat.

La millor mesura per lluitar contra l'emergència de l'assetjament moral a la feina és la implantació d'una cultura preventiva i en l'àmbit empresarial això es concreta en la implementació de l'anomenada responsabilitat social corporativa. La difusió del fenomen de l'assetjament psicològic, l'extensió de la informació sobre el mateix i la inclusió de l'assetjament moral com un risc psicosocial en les mesures de prevenció de salut laboral estan promovent que alguns afectats per assetjament moral no acabin sent exclosos del món laboral i que puguin retornar a ell un cop superades les seqüeles de la violència psicològica exercida sobre ells. Pel que fa a l'assetjament escolar, una actuació preventiva consisteix en l'educació en valors per una banda i en el disseny d'un protocol d'actuació en cas de sorgiment del bullying i de resolució de conflictes. Les actuacions preventives en els altres espais socials on emergeix l'assetjament moral estan encara per dissenyar.

A) Actuacions resolutives

En una situació d'assetjament, la víctima pot començar a preguntar-se què és el que fa malament. Si la víctima no socialitza el problema de la fustigació i calla, o si el sistema de

notificació i de resolució de conflictes en l'organització no funciona es passarà a la situació d'assetjament i fustigació en la qual la violència psicològica exercida contra la víctima designada anirà en augment. És important assenyalar, l'actuació dels amics incondicionals de la víctima. Això passa quan la persona en procés de descrèdit rep l'ajuda, i el suport de persones del seu entorn. Aquest tipus d'actuacions són molt importants tant per a la resolució de l'assetjament com per a la persona "diana". D'una banda, ajuden a la víctima a que els dubtes sobre la inadequació d'un mateix desapareguin, i d'altra promouen que altres persones de l'entorn surtin del mutisme i de el bloqueig i reaccionin d'una manera positiva. El paper dels amics incondicionals, també anomenats, testimonis No muts és bàsic en la resolució d'un cas d'assetjament. Quan sorgeix un cas d'assetjament, la resposta de l'entorn laboral serà la que determinarà la resolució ràpida de l'assetjament o bé la seva implantació permanent, amb el consegüent dany a la salut de l'assetjat; per tant, l'actitud de l'entorn serà un element bàsic en el desenvolupament o en la resolució de l'assetjament laboral.

Anem a endinsar-nos en l'assetjament en els espais educacionals. Primer abordarem l'assetjament en l'ensenyament secundari l'anomenat assetjament universitari, amb un alt grau d'incidència a l'Estat espanyol per passar seguidament a abordar l'assetjament entre escolars o escolar, denominat bullying.

També anem a tractar l'emergència de l'assetjament moral en altres espais socials com ara les institucions que no són pròpiament laborals o escolars i que per les seves especials característiques requereixen una anàlisi més específica, ens estem referint a l'assetjament en els espais per a laborals com són les ONG , i els sindicats, i també, per concloure, abordarem l'assetjament en altres espais de la vida ciutadana, com ara la fustigació a través dels mitjans de comunicació incloent, per descomptat, les noves tecnologies, i en l'àmbit de l'habitatge, l'anomenat mobbing immobiliari, per la seva innegable importància en el pensament administratiu de el sector immobiliari i en les seves pràctiques. No anem a tractar l'assetjament a la família per excedir les pretensions de el present article.

2 - El Assetjament a l'espai educacional

Anem a endinsar-nos en l'assetjament en els espais educacionals. Primer abordarem l'assetjament en l'ensenyament secundari l'anomenat assetjament universitari, amb un alt grau d'incidència a l'Estat espanyol per passar seguidament a abordar l'assetjament entre escolars o escolar, denominat bullying.

2.1 - Assetjament a la Universitat

Hi ha diverses modalitats d'assetjament a les universitats, a saber, fustigació entre alumnes, assetjament als empleats a la universitat i el que té lloc entre el personal docent. L'assetjament entre estudiants serà descrit en el tema de l'assetjament escolar per les seves innegables similituds, en aquest apartat analitzarem l'assetjament moral entre docents. Ens centrarem en aquest tipus d'assetjament i exclourem també aquell assetjament cap al personal no docent, ja que l'assetjament cap al personal no docent segueix els mateixos paràmetres que l'assetjament moral a la feina o mobbing anteriorment descrit. És l'assetjament moral entre docents universitaris el té unes característiques una mica diferents que val la pena destacar, sobretot en comparació amb les institucions universitàries d'altres països. El tema de l'assetjament moral a

les universitats públiques espanyoles té unes característiques especials que no es troben en altres institucions universitàries de la resta de països occidentals i que afecta el desenvolupament dels avenços científics espanyols, a la fuga de cervells i a la deficitària transmissió de valors democràtics a les següents generacions. L'assetjament universitari a Espanya té un origen que entronca amb la finalització de la dictadura i l'inici de la democràcia política. Aquesta democràcia mai va arribar a les institucions educatives d'ensenyament superior. Coincidim amb el professor universitari mexicà Rolando-Javier González Arias quan afirma que: "la democràcia present a les universitats, basada en consells i representants, és la forma d'organització ideal perquè s'instal·lin i perpetuïn els grups d'assetjadors. En canvi, les formes de democràcia directa i pública, a través de les assemblees, és la millor forma de desemascarar ". (González Arias 2007: 269)

No hi ha dubte que l'assetjament universitari està tenint greus conseqüències en el si de la comunitat científica, però també afecta el conjunt de la societat espanyola, a dos nivells. En un primer nivell afecta a les noves generacions, ja que els joves ambiciosos tenen més facilitat de créixer en aquest context tòxic de les universitats que els joves amb ments brillants; i en un segon nivell perquè l'encapsulament de la comunitat universitària genera una separació abismal amb la resta de la societat, tant de les seves necessitats com de les seves inquietuds. Les universitats públiques es mantenen amb fons que provenen de la ciutadania, però la influència de la societat espanyola a la universitat i viceversa és gairebé nul·la, per això podem afirmar que la societat espanyola està perdent, ja que gairebé no hi ha vincles de complicitat amb el estament universitari, ja que aquest es manté allunyat de les veritables necessitats de la societat que li sufraga la seva existència. No podem seguir aprofundint en aquest interessant aspecte de l'assetjament moral, de manera que remetem a altres treballs de l'autora per a la seva ampliació.

2.2 - Assetjament Escolar

Acabem de veure l'assetjament en els centres d'ensenyament superior, ara anem a endinsar-nos en l'assetjament entre iguals que sorgeix en els centres d'educació primària i secundària, és l'anomenat assetjament escolar o bullying. Concepte de Bullying El concepte de bullying prové d'una adaptació del concepte d'assetjament moral a la feina a l'assetjament en l'àmbit escolar. Les dues formes de comportament tenen molt en comú, atès que ambdues són manifestacions de violència psicològica a través de l'assetjament grupal. El que la diferència és l'àmbit on té lloc, uns a la feina i altres a l'escola; així com l'edat dels participants i un major ús de les agressions físiques en el cas de l'assetjament escolar. A nivell mundial, d'entre tots els assetjaments hem d'assenyalar que en el bullying és on hi ha major nombre de casos que acaben amb el suïcidi de l'infant-víctima, i això en funció de la immaduresa en el desenvolupament de la víctima, propi de la infància i adolescència. El terme assetjament escolar és la traducció de bullying, paraula anglosaxona que també s'utilitza a Espanya per referir-se a aquesta mena d'agressions a les escoles. Ve de l'anglès bully, que significa perdonavides o perdonavides. El encunyar el suec Dan Olweus, psicòleg de la Universitat de Bergen (Noruega), en els anys 70 (5). En l'assetjament escolar apareixen quatre aspectes claus que serviran per poder diagnosticar que estem davant d'un cas de bullying: a) atacs o intimidacions físiques, verbals o psicològiques, destinades a causar por, dolor o dany a la víctima; b) abús de poder, del més fort a el més feble; c) absència de provocació per part de la víctima; d) repetits incidents entre els mateixos nens o joves durant un temps llarg i sostingut. Si bé, segons els últims estudis, la violència es pot desenvolupar en qualsevol espai de l'escola (patis, banys, passadissos ...); però, és a les aules on sempre «sol sorgir l'espurna» o el detonant de el problema. A punt que el que impedeix resoldre el problema

de l'assetjament escolar és la negació a assumir el problema per part de la societat, de manera que implicaria de canvi en valors i en compromisos ètics. Hi ha massa casos de menors assetjats en els quals apareix una excessiva passivitat dels mestres, i de la resta de la comunitat educativa, en definitiva hi ha massa nens-víctima obligats a abandonar el seu centre escolar quan hauria de ser el líder-assetjador el que hagués de marxar. D'acord amb els estudis sobre el fenomen de l'assetjament escolar, podem afirmar que tant les autoritats educatives com els professionals sabem el que hem de fer per tallar amb l'assetjament escolar, però a l'analitzar les respostes als casos concrets que sorgeixen, hem de concloure que no acabem de fer-ho. És per aquest motiu que vull aturar-me a analitzar els motius que fan que la nostra societat no aconsegueixi posar els mitjans necessaris per erradicar definitivament aquesta greu situació de maltractament a la infància en el si dels nostres centres educatius, i per això em basaré en descriure els factors grupals i socials de l'assetjament escolar, analitzats per la meua en altres treballs (Parés, 2007) (6) ja que ens proporcionen un coneixement dels elements del fenomen tant els que intervenen en el seu desenvolupament com els que fomenten la cronificació de la mateixa.

No podem deixar d'esmentar que el bullying s'inicia en el si d'una institució educativa que té l'encàrrec social d'educar, no només instruir, a les noves generacions. Els desencadenants d'un assetjament s'assenten en factors individuals i grupals, però la resolució o la cronificació dels casos dependrà de com reaccioni la comunitat educativa, per això és tan important que puguem comprendre els processos organitzacionals de el centre educatiu. Les organitzacions educatives, com tota organització, compten amb cinc components bàsics: l'estructura, els participants, les metes, les tecnologies i el context. L'estructura fa referència a la normativa de centre i als comportaments acceptats, els participants són tots els membres de la comunitat educativa (docents, adreça, resta de companys, consell escolar així com les associacions de pares i mares d'alumnes). Les metes venen definides pels objectius educatius, incloent l'aprenentatge en valors. La tecnologia fa referència a la metodologia usada. El context abasta tant el centre educatiu com el barri on està inserit. Un cop apuntades, succintament, les característiques d'una estructura organitzacional és important que aprofundim en dos elements que tenen una gran influència en l'emergència de l'assetjament entre escolars, si instauració i en la seva cronificació, ens referim a el clima organitzacional i a la cultura de la organització escolar.

2.3 - Cultura de l'Organització

Molt sovint la cronificació de casos d'assetjament escolar són indicatius d'una subcultura en l'organització educativa, i postulem que quan els casos de bullying no són atallats ràpidament pel centre escolar, aquest aspecte indica una distorsió greu en la percepció de la violència, del que és just i del que no ho és, és a dir, són indicadors de l'existència d'una subcultura consentidora de la violència que conviu amb una cultura social dominant que sanciona el maltractament a la infància. Ja ho va comentar Olweus (1993) (7) que existien organitzacions educatives amb actituds positives cap a la violència. En algunes ocasions, massa, els centres escolars no han sabut protegir l'alumne víctima d'assetjament escolar principalment per estar immersos en una cultura organitzacional que minimitza les agressions entre iguals, fins i tot en aquells casos en què les lesions han necessitat atenció sanitària: per tot l'anterior podem afirmar que una cultura organitzacional amb valors de respecte i convivència no deixarà prosperar l'assetjament escolar a les seves aules. Tot i que la següent opinió pugui generar oposició, soc de l'opinió que quan la denúncia d'un cas de bullying no prospera i la versió del nen - víctima no compta amb la credibilitat necessària per part de professorat per protegir-, cal pressuposar algun tipus de frau o corrupció en el si de la institució escolar. És per l'experiència acumulada

pels meus anys d'investigació sobre el fenomen de l'assetjament moral que m'aventuro a fer aquesta afirmació. En aquests casos la cultura organitzacional de la institució educativa no és capaç de percebre la seva responsabilitat, i afirmo que això és així atès que està immersa en algun tipus de violència, que li impedeix ser objectiva.

2.4 - Clima a l'Organització

Les escoles que permeten i afavoreixen que els alumnes comuniquin les seves dificultats i en què aquests se senten escoltats seran capaços de prevenir i intervenir quan comencin les fustigacions. La separació de la víctima de l'assetjador és necessària quan el que comença com un aparent 'joc' adquireix un caire més que perillós. Hi ha tres dimensions que defineixen el clima: a) La relacions interpersonals (que poden ser de respecte, consideració, cortesia ...) b) La seguretat psicològica o la manca d'ella (amb amenaces per a l'autoestima i el benestar psicològic) i c) Els mecanismes organitzacionals (que poden anar encaminats a donar suport a la víctima i als sancionar els executors). Per tant podem afirmar que la intervenció organitzacional consistirà en l'adquisició i potenciació de cultures (valors, creences) de respecte, tolerància i valoració de la diversitat. Això es podrà aconseguir a través de el disseny de programes d'educació en valors que fomentin una cultura de la convivència i també en la utilització d'estils de lideratge situacional i transformacional. Una anàlisi completa del bullying comportés un coneixement a fons dels factors individuals, grupals i socials que hi intervenen, però que sobrepassen la pretensions d'aquest article que focalitza la seva atenció en l'aspecte organitzatiu.

3 - L'Assetjament en els espais socials

Anem a tractar l'emergència de l'assetjament moral en altres espais socials com ara les institucions que no són pròpiament laborals o escolars i que per les seves especials característiques requereixen una anàlisi més específica, ens estem referint a l'assetjament en els espais per-laborals com són les ONG , i els sindicats, i també, per concloure, abordarem l'assetjament en altres espais de la vida ciutadana, com ara la fustigació a través dels mitjans de comunicació incloent, per descomptat, en les noves tecnologies, i en l'àmbit de l'habitatge , l'anomenat mobbing immobiliari, per la seva innegable importància en el pensament administratiu de el sector immobiliari i en les seves pràctiques. No anem a tractar l'assetjament a la família per excedir les pretensions de el present article.

3.1 - El Mobbing a les ONG

Anem a iniciar el tema analitzant el concepte ONG. Entenem per Organització no governamental a les institucions privades que es constitueixen i funcionen com a associacions regides pel Codi Civil, que no tenen propòsit lucratiu i que la seva fi és altruista. Jurídicament adopta diferents estatus, com el de l'associació, fundació, corporació, cooperativa, i altres formes. El nom de Organització No Governamental es va usar des de la fundació de les Nacions Unides, i significa que aquest tipus d'organització manté la seva distància dels cercles oficials i realitza accions que els governs no fan. Els interessos de les ONG estan clars: busquen preservar el medi ambient,

promoure lleis internacionals que afavoreixin la salut de la població, lluiten per un tracte just als treballadors, pel respecte als drets humans i per una distribució equitativa de la riquesa. Segons tinguin definits els objectius aquestes organitzacions actuaran a nivell regional, nacional o mundial. Sovint hi ha assetjament polític contra algunes ONG per part dels governs, sobretot cap a aquelles d'àmbit mundial, precisament contra el treball que realitzen i que evidencia la corrupció governamental. Del fet de la gran tasca que la majoria d'organitzacions realitzen, aquestes s'han guanyat un merescut prestigi a nivell internacional, i com hem enunciat poden ser objecte d'assetjament extern per part d'alguns governs, però no és d'aquest tipus d'assetjament de què vaig a tractar en aquest article sinó de l'assetjament intern en el si d'aquestes organitzacions humanitàries, precisament perquè la fustigació entre els seus membres acabarà pervertint l'objectiu pel qual van ser creades. No hi ha dubte que a causa de el prestigi obtingut per les ONG, aquestes s'han vist beneficiades per una legislació internacional que facilita la seva tasca i aquest aspecte ha provocat que els legítims objectius d'algunes ONG estiguin sent enterbolits per interessos no legítims. A tall d'exemple serveixen els casos de les ONG sotmeses a investigació judicial "Humanisme i Democràcia" (8) vinculada a un partit polític espanyol, el de la Fundació "Intervida" (9) i el de l'Associació "Anesvad" (10) implicades en delictes per estafa i apropiació indeguda. El tema de la perversió dels nobles objectius d'algunes ONG ha estat tractat per mi en alguns articles d'opinió, els aporto algunes dissertacions sobre el tema: "Vostès creuen que les ONG i els investigadors són un exemple d'aplicació de la bona feina, i que tenen una missió social que complir. Jo també ho creia. Ara sé que hi ha alguns "llops amb pell d'ovella", que es barregen entre les gents de bé, per imposar la seva falta d'ètica i corrompre amb llagoteries "(Parés). (11) Tal com venim defensant, tot assetjament moral encobreix un frau, i en el cas de les ONG, l'assetjament moral intern té com a finalitat corrompre l'esperit de l'organització per promoure interessos particulars, i així com en l'assetjament laboral els interessos de l'empresa són sacrificats en benefici de l'instigador de l'assetjament, a les ONG, l'assetjament moral cap algun dels seus membres, va tenir com a fi apoderar-se dels òrgans de poder pervertint els lloables objectius de la institució i instal·lant la corrupció a l'ONG. Alguns creuen que és millor no difondre els aspectes foscos d'algunes ONG per tal de preservar la bona feina de la majoria, personalment crec que hem de discrepar d'aquest raonament i per això em baso en el meu coneixement sobre el tipus de comunicació que fa servir el psicòpata integrat (Parés 2007: 81). Aquest personatge utilitza un tipus de comunicació anomenada "comunicació paradoxal" que serveix com a instrument de confusió en l'oient per tal de crear una cortina de fum que encobreixi els seus veritables interessos. Sabem que el psicòpata integrat necessita del silenci còmplice de la majoria per seguir amb la seva estratègia d'adquisició fraudulenta de poder i privilegis, i evitar tractar el tema, és a dir, no parlar de la corrupció i de l'assetjament en el si de les ONG només va a servir per promoure la impunitat dels fraudulents, en canvi treure a la llum les corrupcions va a beneficiar a aquells que actuen netament.

Crec, per tant, que podem coincidir que la corrupció en el si d'algunes ONG existeix i que a més, aquest fet perjudica les que treballen honradament. Ara el que anem a analitzar és la relació existent entre la corrupció de les ONG i l'assetjament moral; aquesta relació ve motivada perquè partim de la convicció que l'assetjament moral és l'estratègia utilitzada pels perversos integrats per adquirir poder i privilegis. Afirmo que quan el pervers integrat no pot aconseguir poder i privilegis per les vies legals ho aconseguirà fraudulentament, ja que res el deté. Els impediments legals perquè pugui obtenir aquests privilegis que anhela poden ser diversos ja sigui perquè l'ascens a l'ONG li estigui estatutàriament vetat o bé perquè la consecució de la mateixa és a llarg termini i això l'obligaria a esperar anys, per tant per adquirir-lo, el pervers organitzacional aconsegueix saltar-se totes les traves, utilitzant l'assetjament moral. El psicòpata integrat no

aconseguirà escalar a llocs de poder en solitari, per a això necessitarà envoltar-se d'una camarilla de socis que acabessin aliant-se amb ell per alçar-lo a llocs de direcció, contravenint tot reglament intern de l'organització. Per aconseguir que les persones que l'ajuden estiguin disposades a saltar-se els reglaments, apel·la a la greu situació de crisi que està vivint la institució, es presenta com el salvador d'aquesta situació conflictiva que ell mateix va generar. Si un analitza els inicis de la crisi podrà comprovar el treball de sapa que ha realitzat el psicòpata integrat, fomentant picabaralles, desacreditant als legítims directius, creant un clima de queixa que justificarà la crisi institucional. En aquestes condicions el pervers organitzacional s'auto designa com a líder salvador de la situació i amb ajuda del gang assetjament o camarilla s'apodera dels òrgans de poder de forma antidemocràtica, violant la reglamentació existent. És precisament apel·lant a la situació de crisi (que ell mateix va forjar) que aconsegueix que la resta de socis consentin els atropellaments, tot amb la finalitat de "salvar l'associació". El psicòpata comprova amb quins suports compte el rival, i pel que fa comprova que té les mans lliures, en una jugada mestra i de manera ràpida i il·legítima imposa un nou reglament destruint les fórmules de participació democràtica existents fins a la data, particularment les de l'assemblea general. Seguidament a ell i al seu camarilla només els queda donar legitimitat a l'apropiació. A partir d'aquest moment el soci perd capacitat de decisió i la institució deixa de complir els objectius pels quals va ser creada, tota l'associació va encaminar-se a la consecució dels fins particulars del psicòpata organitzacional.

Mitjançant l'anàlisi institucional, qualsevol persona podrà saber si l'equip de direcció d'una ONG està format per éssers compromesos o per un gang assetjament i això s'aconseguirà al centrar la investigació en tres paràmetres: el primer és la història de la institució, el segon saber qui i com es prenen les decisions i el tercer la consecució d'objectius. El coneixement de la història de la institució ens permetrà saber si l'equip de direcció, en alguna etapa anterior, va exercir el mobbing; per això hem d'analitzar la forma en què la direcció tracta als que van fundar l'organització, si hi ha reconeixement per la seva tasca o per contra no existeix aquest reconeixement, és en aquest segon cas que es pot pensar la possibilitat d'una presa de poder il·legítima per part de l'equip de govern actual, també ens serà útil el coneixement de les diverses crisis històriques per les quals ha passat l'ONG. L'altre punt a analitzar, no té a veure amb el passat sinó amb el present, és la manera en què es prenen les decisions en l'organització, com més participació del soci existeixi menys possibilitats hi ha d'estar davant un equip directiu corrupte. L'últim punt que ens facilita informació es basa en la consecució dels objectius que té marcats l'ONG i que són, precisament, els que li donen la seva identitat. Cal poder saber les accions que realitza l'organització i si aquestes s'ajusten als objectius proposats, i per a això gens millor que poder disposar de la memòria anual de les activitats. En resum, la corrupció i l'assetjament moral en el si de les ONG afecten la resta de la ciutadania i no només als seus membres. La societat també queda afectada ja que una institució així lesionada no pot complir, adequadament, la seva funció social, i a més cal afegir que les seves actuacions corruptes poden acabar desacreditant a les associacions que treballen amb honestat.

3.2 - Assetjament en els sindicats

Ara anem a tractar de l'assetjament moral en el si dels sindicats, aspecte poc estudiat però no per això inexistent. Cal reconèixer la gran tasca exercida pels sindicats durant el segle XX en defensa dels drets dels treballadors, de fet, en reconeixement a aquest treball, avui, en ple segle XXI els sindicats són una força a tenir en compte pels governs. La relació sindicats-govern en el món occidental, és més estreta que mai, i això és així perquè per mantenir-se (seus socials, i

actes), els sindicats, necessiten de les subvencions de Govern ja que el nombre d'afiliats que paguen quotes no donen per mantenir-se. Precisament perquè els sindicats segueixen sent una força per contrarestar excessos empresarials i governamentals sobre la població laboral, hi ha una tendència tant del capital com de l'executiu en fomentar la corrupció interna. No podem negar l'existència de casos de corrupció en els sindicats, hi ha diversos exemples des dels cursos que no arriben a donar-se, però pels que es cobren les ajudes, les falses borses de treball fins als més greus de malversació dels fons (12). Alguns casos han aparegut en premsa (13). En totes les parts de món, la dreta ha intentat suprimir l'existència mateixa de les "conquestes socials" i s'ha aliat amb l'executiu per tal que els treballadors anessin perdent algunes conquestes laborals aconseguides en el passat segle. A més el denominat neoliberalisme, ha advocat per primar l'individualisme com a valor social i ha sotmès a el descrèdit la mobilització, i l'expressió de inconformitats com si l'organització col·lectiva no estigués també protegida per la llei. Hi ha una tendència perquè el sindicalisme desaparegui, que es manifesta per la poca representativitat social que tenen actualment i pel cas dels alliberats que són treballadors que han deixat de ser obrers, per convertir-se en polítics. Un altre aspecte que ha influït en el descrèdit de el sindicalisme ha estat la potenciació de l'enfrontament entre sindicats corporatius i sindicats de classe. En aquest context no és estrany que el capital botiga a comprar les voluntats dels líders sindicals i que s'instal·li la corrupció en el si del sindicat. Tenim dos exemples: el del cas Volkswagen a Alemanya (14) i el de el cas Citibank a Espanya, que van arribar als tribunals (15). Tenint en compte tot l'esmentat anteriorment, podem pensar que en tots els països, amb petites variacions, està en curs una campanya bastant ben orquestrada que amb l'argument de combatre la corrupció o el "monopoli" sindical, en el fons s'està qüestionant la idea mateixa de l'existència dels sindicats, és a dir, de la necessitat que els treballadors s'agrupin en defensa dels seus interessos. Per això fomentar la corrupció en el si dels sindicats és part de l'ofensiva mundial per acabar amb la política laboral que protegeix l'empleat. Fa uns anys la crisi econòmica va fer indispensable (per la racionalitat neoliberal) l'acomiadament de centenars de milers de treballadors, la clausura de llocs de treball, i llavors els sindicats oficials es van convertir en el braç executor d'una política liquidadora. El capital, davant d'aquests sindicats corruptibles, pot jugar amb l'ocupació ja que els Estats estan gairebé sempre disposats a comprar l'estabilitat en el mercat de treball, mitjançant la subjecció de les demandes socials. Soc de l'opinió que tot i que pugui existir corrupció dins dels sindicats, que no ho nego, els sindicats no haurien d'eliminar ni de bon tros, ja que són una garantia perquè no es cometin excessius abusos per part dels empresaris. Crec que cal fomentar l'emergència d'una nova consciència sindical però perquè tal cosa s'aconsegueixi, els sindicats haurien de deixar de ser ens de corrupció i convertir-se en ens de promoció.

L'assetjament moral a la feina ha estat definit com la nova plaga de segle XXI i sorprèn el paper que han exercit els sindicats davant d'aquesta epidèmia. Si bé, a nivell general, podem afirmar que han realitzat algun curs formatiu sobre el tema, pel que fa a l'actuació dels sindicats davant el treballador que acudeix a ells per tal de demanar el seu suport davant l'assetjament a què aquesta sent sotmès en la seva lloc de treball, cal dir que la implicació sindical ha estat tèbia, en el millor dels casos. Si bé, hi ha excepcionalment, alguns casos d'assetjament moral a la feina o mobbing que han estat valentament defensats pels gabinets jurídics sindicals; estem parlant de pocs casos numèricament. Són casos en què coincideixen un element en comú, en tots ells, la víctima d'assetjament moral comptava amb el suport d'altres treballadors que van assistir a judici a declarar com a testimonis de la fustigació. Això ens porta a la següent conclusió, els sindicats poden fer un bon paper de protecció dels drets laborals de la víctima de mobbing quan està afectat un grup de treballadors, és a dir quan es defensen interessos grupals, serveixi també

d'exemple d'aquest postulat, els acords sindicals per incloure la figura de l'assetjament moral en els diversos convenis laborals. En canvi, els sindicats, s'han mostrat ineficaços quan es tracta de defensar els interessos d'un únic treballador, enfront de la fustigació d'un grup més nombrós de treballadors, situació típica del mobbing, en aquestes situacions, normalment, el sindicat s'alia amb la majoria, provocant una victimització secundària a l'afectat per assetjament moral a la feina. No podem negar l'evidència que hi ha hagut casos de treballadors i alliberats del sindicat assetjats pels seus companys sindicalistes i per això postulo que l'existència de l'assetjament moral en el si dels sindicats, està íntimament vinculada a la construcció d'una política sindical corrupta. La corrupció interna potència l'emergència d'assetjament entre sindicalistes, i això afavoreix la manca de protecció amb què es troben els afiliats, víctimes d'assetjament moral quan van als seus representants sindicals a la recerca d'ajuda i protecció. És precisament la naturalesa inconfessable de el joc de poder el que subjau en el fons de tot conflicte que esdevé assetjament, hem afirmat (Parés 2007: 55) que "no tots els conflictes degeneren en assetjament, al meu entendre només aquells en què de base hi ha un interès indigne "com pot ser la submissió de l'altre. Un fustigador troba la seva víctima en algú que s'atreveix a limitar el seu poder per algun motiu i això el converteix, segons ell, en perillós. Entre els col·laboradors de l'instigador d'un assetjament moral, molt sovint, sorgeix la figura de l'aprofitat, del comunment denominat "tropa" (Parés 2007: 163). Es tracta d'una persona ambiciosa que es deixa portar per l'enveja cap a la víctima i que aspira a prebendes per part de el grup assetjador. Aquesta figura també va ser descrita per González de Rivera (2002: 116):

"Una imatge especular del acosable és el trepa, individu brillant i ambiciós, la gran habilitat (...) li permet convertir-se en capdavanter de l'assetjador i substitut idoni del acosable"

El grup d'assetjament es veu necessitat d'utilitzar a el "tropa" quan ha de mantenir les aparences, és a dir quan apropiat directament dels càrrecs de la víctima o de les seves pertinences li reportaria descrèdit dins de la institució i és llavors que permeten l'ascensió del "tropa". Aquestes situacions es donen en aquelles institucions que per tenir cura de la imatge corporativa es cobreixen d'un vernís de grans valors, com ara passa en els sindicats i en les ONG.

3.3 - Assetjament en els mitjans de comunicació

Al parlar de l'assetjament moral en els espais socials no podem deixar d'esmentar el més habitual, el que utilitza els mitjans de comunicació de masses. L'assetjament a través dels mitjans de comunicació s'anomena assetjament mediàtic. L'assetjament mediàtic és un concepte que s'identifica amb l'assetjament moral ja que els efectes són els mateixos, desacrediten, a través de la injúria i la calúmia i aquest concepte engloba tant a l'assetjament virtual, a la ciber-intimidació com a l'assetjament periodístic en les seves dues versions: estratègiques o econòmiques. L'assetjament periodístic estratègic és aquell que pretén desacreditar un oponent i és habitualment utilitzat pels polítics i per algunes empreses en forma de competència deslleial cap a un rival polític o cap a un producte en el mercat, aspectes molt interessants però que sobrepassen les pretensions d'aquesta comunicació, de manera que només ho esmentem. Per la seva banda l'assetjament periodístic econòmic busca el lucre a través de la fustigació i persecució a personatges més o menys populars envaint la seva intimitat, seguint un paràmetre molt similar a l' desenvolupat pels psicòpates obsessionats per un personatge (stalking). El concepte d'assetjament mediàtic va ser definit per l'autora en l'any 2005 (Parés) (16) de la següent manera: "Aquest terme es fa servir per identificar situacions en què una persona o un grup de persones exerceixen un conjunt de comportaments caracteritzats

per una violència psicològica, aplicada de forma sistemàtica durant un temps sobre una altra persona que tendeix a provocar el desprestigi de la mateixa, utilitzant per a això qualsevol mitjà de comunicació de masses ". (Parés, 2005). Sent, per tant, estratègies emprades per desacreditar una persona a través de la maledicència i de la remor. En el món de les noves tecnologies també ha sorgit l'assetjament moral en forma de fustigació denominat ciberassetjament. L'autora va realitzar una anàlisi conceptual del fenomen (Parés) (17) a fi d'aclarir la confusió terminològica existent a causa de la novetat de el mitjà utilitzat per a fustigar, com són les noves tecnologies d'Internet. Aquesta proposta terminològica pretén distingir entre intimidació i assetjament; entenent que en el primer el comportament hostil té un principi i un final. La intimidació s'inicia quan s'amenaça i vexa a la víctima i acaba quan aquesta rep el missatge, ja sigui a través de l'ordinador o del mòbil. En canvi quan fem servir el terme assetjament ens hem de referir a situacions que, tot i comptant amb una única situació inicial on es manifesta el tracte hostil cap a la víctima, aquesta situació es manté al llarg de el temps; és a dir hi ha una repetició o cronificació de les humiliacions. Es tracta de situacions on la comunicació hostil i degradant no té forma d'acabar i això atenent als mitjans utilitzats. Tots sabem que les vexacions publicades en llocs web, fòrums i llistes de correu són permanentment públiques, atès que nous usuaris poden accedir a la informació hostil molts anys després de la publicació del primer missatge, de manera que el descrèdit cap a la persona humiliada és permanent i sense data de caducitat. És, precisament, aquesta constància en el temps el que permet ser considerat com una situació d'assetjament. A més de distingir entre intimidació (fet puntual) i assetjament (repetició en el temps) proposem dos tipus de nomenclatura en funció dels receptors de les vexacions, per tal de distingir quan hi ha un sol receptor a quan les humiliacions són més públiques. Definim ciber-intimidació com "La promoció del comportament hostil d'algun individu que té la intenció de fer mal a altres individus, per mitjà de l'ús de la tecnologia informàtica i comunicacions de recepció individual; per exemple, el correu electrònic (e-mail), telèfons mòbils, missatges textuais (text messaging), i missatges instantanis (instant messaging)" (Parés 2006). Sent traduït a l'anglès com cyberbullying. En aquesta definició es fan responsables del comportament hostil no només a aquell que l'inicia sinó a tot aquell que el promou i difon. D'altra banda definim assetjament virtual, com: "la fustigació que es realitza a través de la xarxa social de la persona o l'organització- a qui es calúmnia i desqualifica. Utilitzant els espais públics d'Internet, com són lloc Web, blocs, fòrums i llistes de correu per crear una veritable campanya organitzada per destruir la credibilitat social o professional d'un tercer" (Parés 2006). Sent la seva traducció a l'anglès com network mobbing.

Un cop aclarit el significat dels termes, cal fer una breu aproximació al fenomen de l'exercici de la violència psicològica a través de les noves tecnologies de la informació. L'exercici de la violència perverteix l'ús dels nous avenços, ja que en lloc de transmetre informació transmeten des-informació ja que es converteixen en propagadors de rumors i desacreditacions, que danyen de forma impune a altres éssers humans. En definitiva les víctimes estan indefenses. No ens cap cap dubte que aquestes actuacions estan promogudes per persones sense escrúpols que s'aprofiten de la manca de legislació al respecte, el que els atorga una total impunitat. Segons la majoria d'autors, la intimidació i l'assetjament a través del ciberespai té greus conseqüències sobre la salut i el bon nom i la credibilitat de la víctima; i malgrat això, tots coincideixen en la impunitat dels que operen d'aquesta manera. La indefensió de la víctima de la ciber-intimidació i de l'assetjament virtual és sorprenent en un Estat de dret. En resum podem afirmar que la víctima ja sigui persona o organització, adult o menor, és el principal blanc de les males intencions d'algú que mitjançant el envejós acarnissament a través de la mentida pretén perjudicar. No hi ha dubte que els promotors de la mentida són aquests subjectes que es mouen

a l'interior de l'entramat de xarxes d'Internet, on saben que la credibilitat és essencial per pertànyer a ella. Concloem que la difamació a Internet no té repercussions penals, i només en alguns casos hi ha repercussions civils. En cas d'haver estat víctima de l'assetjament d'algué que busqui una venjança virtual, les possibilitats de defensa de la víctima es limiten a emprendre una demanda civil.

3.4 - Mobbing Immobiliari

El mecanisme de de l'assetjament moral també es dona en el món de l'habitatge. Hem vist, al llarg d'aquesta ponència, que l'objectiu de tota persona que instiga una persecució és el desig immoral de voler aconseguir la desaparició de la víctima de l'entorn mitjançant la destrucció psíquica de la mateixa. En aquestes situacions l'assetjador, directament o mitjançant un tercer, llança el rumor que hi ha alguna cosa tèrbola, o bé si no hi ha un altre que esgrimir, que no era ja possible la comunicació amb la víctima. Cal "satanitzar" la víctima de tal manera que no pugui rebre suport de ningú i per tant l'expulsió de la víctima del seu hàbitat està pròxima. L'estratègia de l'assetjament és perversa ja que d'una banda, l'assetjador, diu preocupar-se pel bé de la víctima i d'altra banda la denigra. Aquest mateix mecanisme, de dir una cosa i fer una altra, és usat, pel assetjador, amb l'entorn, és a dir amb els testimonis de la violència, i amb això l'assetjador pretén justificar les seves agressions de tal manera que els testimonis acceptin els actes violents contra la víctima sense moure un dit en defensa seva. La definició d'assetjament immobiliari va ser definida pel treballador social Jiménez González (18) l'any 2004, de la següent manera: "Aquest terme es fa servir per identificar situacions en què una persona o un grup de persones exerceixen un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica, aplicada de forma sistemàtica durant un temps sobre una altra persona amb la qual manté un vincle contractual a través d'un arrendament urbà "Definició de José-Ramón Jiménez González (RTS, núm 175, setembre 2004 És important que sapiguem quines són les principals característiques de l'assetjament immobiliari perquè no ho confonguem amb altres problemàtiques similars, podem dir que es tracta de pressions que realitzen certs particulars i empreses immobiliàries sobre els inquilins amb l'objectiu que abandonin l'habitatge. Hi ha dos tipus de mobbing immobiliari (Parés 2006) (19) en funció de la motivació: l'econòmic i el social. L'assetjament immobiliari de caràcter econòmic és el més conegut i persegueix un fi lucratiu, en canvi l'assetjament immobiliari de tipus social no persegueix un benefici econòmic sinó que se sustenta en altres motivacions menys evidents manifestant-se com picabaralles veïnals. La manera d'abordar amb eficàcia els dos tipus d'assetjament immobiliari va a ser diferent. Així, les causes originàries del mobbing immobiliari de caràcter especulatiu s'han de buscar en la deficient política urbanística d'una banda i en la gairebé inexistència de mecanismes públics de protecció als afectats. Un aspecte interessant sobre la qüestió és saber quines mesures haurien d'adoptar les administracions per evitar aquesta mena de comportaments. Considerem que hi ha dos grans blocs de mesures: un gran bloc format per les mesures que vagin a tallar les causes estructurals del fenomen i un altre bloc format per les mesures que pal·lien les situacions circumstancials o de particulars afectats.

CONCLUSIONS

L'assetjament moral en qualsevol àmbit on aquest sorgeixi és un problema social en què només hi ha un únic guanyador, tots els altres des companys, organització, i societat són perdedors. Les víctimes d'assetjament són les que més perden, per tots els trastorns que pateixen i que afecten la seva salut. Els col·laboradors dels psicòpates organitzacionals i els seus còmplices perden qualitats morals, perquè han estat contaminats per la violència i han demostrat ser persones en què no es pot confiar; atès que són responsables que en una organització domini l'ambient de pànic. Els companys espectadors, els anomenats testimonis muts, aquests que han consentit per por a convertir-se en les properes víctimes, es tornen desconfiats i perden la il·lusió per la feina. Els directius perden perquè han de compensar la pèrdua de productivitat originada per la manca de cooperació, els empresaris, també perden, perquè han de sufragar els costos de tot això a nivell intern de l'empresa. I també perd la societat en general en dos aspectes clau, primer perquè ha d'assumir els costos assistencials de les víctimes i segon perquè ha cedit el control social al manipulador, que és el que va a dictar el que està permès o el que està prohibit en les relacions entre les persones en els diversos àmbits: laboral, escolar, universitari, etc. De tal manera que consentint les pràctiques de l'assetjament, la societat, es converteix en còmplice col·laborador del psicòpata integrat en el procés de destrucció d'un ésser humà. No hi ha cap cas en què l'assetjament sigui favorable. Les tècniques de l'assetjador estan encaminades per convèncer-nos consentir la fustigació d'un altre ésser humà. Si l'entorn es deixa manipular, si no intervé, llavors el mobbing s'instal·la. Tot mobbing es pot aturar. Només es necessita que algú amb cert poder estigui realment interessat, i que s'enfronti a el problema. La víctima sola no podrà fer front a el grup assetjador i el seu equilibri anirà a poc a poc deteriorant-se, apareixent símptomes d'estrès i d'angoixa. La responsabilitat d'acabar amb les pràctiques violentes ens correspon a tots els éssers humans, no és just delegar en altres la nostra pròpia actuació.

NOTES:

(1) Fuertes Martínez, Francisco. Acoso grupal. <http://www.acosomoral.org/leymann2.htm>.

(2) Parés Soliva, Marina. Definició. 2005.

<http://www.acosomoral.org/pdf/IntervencionAMT.PDF>.

(3) Parés Soliva, Marina. Detecció del fals Mobbing.

<http://www.psicologiajuridica.org/psj205.html>.

(4) Parés Soliva, Marina. Comunicació Paradòjica.

<http://www.acosomoral.org/pdf/LaComunicacionParadojica.PDF>.

(5) Dan Olweus, psicòleg de la Universitat de Bergen (Noruega), en los anys 70.

<http://www.acosomoral.org/indexolweus.htm>.

(6) Factors grupals i organitzacionals en el Bullying. Parés. 2007.

<http://www.acosomoral.org/pdf/bullying2007.pdf>.

(7) Olweus (1993) que existien organitzacions educatives amb actituds positives cap a la violència <http://www.acosomoral.org/pdf/bullying2007.pdf>.

(8) "Una auditoria torna a posar en un compromís comptable a l'ONG vinculada a l'PP, Humanisme i Democràcia. Aquesta organització, en la qual figuren com a patrons diversos líders de PP, està sent investigada en diverses comunitats autònomes espanyoles per les seves nombroses presumptes irregularitats ". <http://www.elplural.com/politica/detail.php?id=1421>.

(9) "Tres administradors de Govern català gestionen ara la Fundació Intervida, les oficines a Barcelona va registrar aquest dimecres la policia per ordre d'una jutge que va admetre a tràmit la querella de la fiscalia contra l'ONG per apropiació indeguda, estafa, associació il·lícita i delictes societari". <http://es.noticias.yahoo.com/afp/20070711/ten-corrupcion-ong-intervida5823964.html>.

(10) "El president de l'ONG Anesvad, José Luís Gamarra, va ingressar a la matinada d'aquest diumenge a la presó, després de declarar durant diverses hores davant la jutge de guàrdia, per la seva presumpta implicació en un delictes d'apropiació indeguda de fons de l'esmentada organització. Segons van confirmar fonts jurídiques, la causa està sota secret de sumari. Gamarra va ser detingut dijous passat a Bilbao després d'una denúncia interposada per una persona relacionada amb l'esmentada ONG. Aquesta organització no governamental maneja un volum anual de més de 35 milions d'euros provinents majoritàriament de donacions i aportacions de socis."

<http://www.libertaddigital.com/index.php?action=desanoti&cpn=1276300927>

(11) Parés Soliva, Marina. "Llops amb pell d'ovella", que es barregen entre les gents de bé, per imposar la seva falta d'ètica i corrompre amb llagoteries" (Parés).

<http://www.acosomoral.org/digamosNo.htm>

(12) i, el cas tan fragant de "enxufisme" que es dona a les diputacions, <http://www.ajopringue.com/2003/06/30/mafias-sindicales/>

(13) "No són noves ni recents les denúncies sobre el frau existent en les subvencions als cursos de formació dels treballadors. El mateix Tribunal de Comptes havia denunciat gravíssimes irregularitats en 1999. I diversos jutjats de Cadis i Balears estaven investigant aquest assumpte des de fa mesos. Segons revela avui EL MÓN, l'Audiència Nacional acaba d'obrir diligències per aclarir si els sindicats UGT i CCOO i algunes organitzacions empresarials es van aprofitar d'aquestes subvencions a la formació per finançar-se. La jutge Teresa Palacios, sobre la qual ha recaigut aquest cas, té ja en el seu poder un extens informe remès per la Fiscalia en què es consignen cursos cobrats, però mai realitzats, falsificació de signatures per engrossir el nombre d'alumnes, voluminosos i injustificables despeses d'organització, factures per material didàctic inexistent i altres irregularitats, probablement delictives. No és possible encara quantificar amb exactitud la magnitud del frau, però podria tractar-se d'una quantitat de desenes de milers de milions de pessetes ". Corrupció en els sindicats?.

<http://www.elmundo.es/2002/07/26/opinion/1193295.html>.

(14) "Peter Hartz, antic cap de personal de Volkswagen, va ser condemnat el 29 de gener a una pena de dos anys de llibertat condicional i a el pagament d'una multa de 576.000 euros per un escàndol que va deixar a l'nu una vasta xarxa de corrupció sindical, viatges de plaer i orgies que ell mateix i el president de l'comitè d'empresa, Klaus Volkert, van teixir al llarg d'una dècada. La condemna es va produir després d'un acord negociat entre la Fiscalia i la defensa. Hartz va oferir confessar la corrupció dels sindicats per evitar la presó i una nova humiliació durant el judici. A la segona vista oral del procés, l'advocat va donar a conèixer nous detalls de la confessió de

Hartz i va destacar que el seu client havia decidit comprar a el president del comitè d'empresa ja que les decisions importants només es podien dur a terme amb el suport dels sindicats. Peter Hartz va arribar a ser íntim col·laborador del canceller Gerhard Schröder en l'etapa de govern socialdemòcrata. Va ser qui va dissenyar les reformes laborals que porten el seu nom i que encara aplica el govern alemany. Hartz va haver de dimitir amb motiu de la publicació d'aquest escàndol. Per la seva banda, Volkert estava considerat com un dels més influents sindicalistes alemanys i entre 1990 i l'estiu de 2005 va ser president de comitè d'empresa i membre del consell de supervisió de Volkswagen ”.

http://www.cnt.es/cartagena/colaboraciones_corrupcion_sindicatos_alemanes.htm

(15) “Citibank va abonar 650.000 euros als sindicats CC OO, UGT i FITC per obtenir la seva col·laboració en diferents acords laborals. Així ho reconeix un acte de l'Audiència Provincial de Madrid de el 19 de juliol d'aquest any. No obstant això, aquest tribunal va dictar el sobreseïment dels fets, que havien estat denunciats per CGT, al no ser delictes les gratificacions d'empreses a sindicats segons el Codi Penal. Els diners es abonava a través del bufet Baker & McKenzie per poder camuflar els pagaments als sindicats. Citibank va pagar el 2003 a dirigents de CCOO a l'empresa amb viatges i entrades per veure als Angeles Lakers”.

http://www.kaosenlared.net/noticia.php?id_noticia=25148.

(16) Marina Parés. Diplomada en Treball Social. Assetjament Mediàtic Def: "Aquest terme es fa servir per identificar situacions en què una persona o un grup de persones exerceixen un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica, aplicada de forma sistemàtica durant un temps sobre una altra persona que tendeix a provocar el desprestigi de la mateixa, utilitzant per a això qualsevol mitjà de comunicació de masses" juny 2005.
<http://www.acosomoral.org/indexmediatico.htm>.

(17) Ciberassetjament. L'autora va realitzar una anàlisi conceptual del fenomen (Parés 2006)
<http://www.acosomoral.org/pdf/ciberacoso.PDF>.

(18) Jiménez González en l'any 2004, de la següent manera: "Aquest terme es fa servir per identificar situacions en què una persona o un grup de persones exerceixen un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica, aplicada de forma sistemàtica durant un temps sobre una altra persona amb la qual manté un vincle contractual a través d'un arrendament urbà "Definició de José-Ramón Jiménez González (RTS, núm 175, setembre 2004.
<http://www.acosomoral.org/inmo1.htm>.

(19) dos tipus de mobbing immobiliari (Parés 2006) Extracte de l'article "Òptica Social del Mobbing Immobiliari" realitzat per Marina Parés presidenta de el Servei Europeu d'Informació sobre el Mobbing, presentada a les Jornades sobre Mobbing Immobiliari i Dret a l'habitatge. Barcelona. Abril 2006. Basat en els treballs de l'advocada Roser Plandiura especialista en mobbing immobiliari. <http://www.acosomoral.org/inmo9.htm>

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

Gimeno Lahoz, Ramon. (2005). La pressió laboral tendenciosa. Ed Lex Nova. Valladolid

González Arias, Rolando-Javier (2007). "El mobbing contra la democràcia". En Peña Saint Martin et al. (Comps) Quan el treball ens castiga. Debats sobre el mobbing a Mèxic. Ed. Eón. Mexico.pp. 265-278

González de Rivera i Revolta, José Luís (2002). El maltractament psicològic. Ed. Espasa Pràctics. Madrid.

Hirigoyen, Marie-France (1999). L'assetjament moral. El maltractament psicològic en la vida quotidiana. Ed. Paidós Ibèrica. Barcelona

Leymann, Heinz (1996). Mobbing. La Persecution au travail. Ed. Seuil. París.

Parés Soliva, Marina (2007). "Les fases de l'mobbing". En Penya Saint Martin et al. (Comps) Quan el treball ens castiga. Debats sobre el mobbing a Mèxic. Ed. Eón. Mexico.pp. 41-64

Parés Soliva, Marina (2007). "El llenguatge en el mobbing". En Penya Saint Martin et al. (Comps) Quan el treball ens castiga. Debats sobre el mobbing a Mèxic. Ed. Eón. Mexico.pp. 81-98

Parés Soliva, Marina (2007). "Mobbing. Estudiant a el grup assetjador des de l'antropologia ". En Penya Saint Martin et al. (Comps) Quan el treball ens castiga. Debats sobre el mobbing a Mèxic. Ed. Eón. Mexico.pp. 133-164

Piñuel i Zabala, Iñaki (2001). Mobbing. Com sobreviure a l'assetjament psicològic en el treball. Ed. Sal Terrae. Santander

Piñuel i Zabala. Iñaki (2003). Mobbing: Manual d'autoajuda. Ed Aguilar. Madrid

Piñuel i Zabala, Iñaki (2004). Neomanagement. Caps tòxics i les seves víctimes. Ed Aguilar. Madrid

Velázquez Fernández, Manuel. (2005). Mobbing. Violència física i estrès a la feina. Ed. Gestió 2000. Barcelona.

Autora: Marina Parés Soliva Diplomada en Treball Social. Terapeuta en la recuperació de víctimes d'assetjament moral. Webmaster www.acosomoral.org. Presidenta de el Servei Europeu d'Informació sobre el Mobbing SEDISEM www.sedisem.org. Sòcia d'Honor de l'Associació No a l'Assetjament Moral de les Illes Balears ANAMIB. Fundadora de l'Observatori Internacional de l'Mobbing-OIM. Membre de The International Association on Bullying and Harassment in the Workplace. Conferenciant internacional de reconegut prestigi.

Tota reproducció ha de citar l'autora i la font.