

Assetjament psicològic laboral (mobbing) a l'escola pública de les Illes Balears

David Sánchez

RESUM

Presentam una investigació sobre l'assetjament psicològic laboral (mobbing) en el context educatiu de l'escola pública a les Illes Balears. A partir de la definició, estudiarem les conseqüències que podrien derivar d'aquesta greu problemàtica psicosocial, per després analitzar la incidència que té en l'Administració pública i privada i determinar la normativa internacional, europea i nacional que vincula els drets i deures de tot treballador amb els plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut, amb la finalitat de prevenir-ne les possibles conseqüències o minimitzar-les. A partir d'aquí, determinarem els protocols d'actuació davant l'assetjament laboral en l'Administració pública de les Illes Balears. Exposarem el greu cas d'assetjament psicològic laboral que pateixen els professors de Religió a l'escola pública a les Illes i la manera com són vulnerats d'una manera continuada els seus drets en la dignitat laboral i personal.

RESUMEN

Presentamos una investigación sobre el acoso psicológico laboral (mobbing) en el contexto educativo de la escuela pública en las Illes Balears. A partir de su definición, estudiaremos las consecuencias que se podrían derivar de esta grave problemática psicosocial, para después analizar su incidencia en la administración pública y privada y determinar la normativa internacional, europea y nacional que vincula los derechos y deberes de todo trabajador con los planes de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud, con el fin de prevenir o minimizar sus posibles consecuencias. A partir de aquí, determinaremos los protocolos de actuación frente al acoso laboral en la administración pública de las Illes Balears y expondremos el grave caso de mobbing que sufren los profesores de Religión en la escuela pública en las Illes y como se vulneran continuamente sus derechos en la dignidad laboral y personal.

I. INTRODUCCIÓ

Ara que està tan de moda parlar de la qualitat educativa i que tot el món se'n fa ressò en publicacions recents (Morales, 2015; Brito, 2014; Barrero, 2014; Camacho, 2014; Zelaya, 2013) —inclosa la nova llei d'educació LOMQE (Llei orgànica per a la millora de la qualitat educativa), la qual incorpora aquest mot en el títol—, és hora d'aprofundir en uns dels temes que estan més ocults en l'àmbit educatiu de les Illes, més i tot que altres problemàtiques psicosocials —com podria ser l'estrès crònic laboral o *burnout*—, que han estat tractades en investigacions recents, com les de Sánchez (2014), Manasero, Vázquez, Ferrer, Fornés i Fernández (2003), o Tortella-Feliu (2001). Parlam de l'assetjament psicològic laboral a l'escola pública de les Illes Balears.

La primera impressió a l'hora d'abordar aquesta problemàtica psicosocial a l'escola pública de les Illes Balears és de sorpresa, ja que ningú no en parla d'una manera directa i molt menys l'Administració autonòmica, malgrat les diverses guies que han estat publicades. Ara que tenim l'oportunitat de començar una nova etapa educativa a les Illes Balears, amb una perspectiva política que coneix en primera persona la importància de les problemàtiques psicosocials i la manera com afecten els treballadors, l'Administració no hauria d'oblidar-se'n, ja que hi ha casos d'assetjament laboral significatius que ha d'entendre per poder actuar i aconseguir eradicar-los. Les conseqüències

d'una actitud hostil a la dignitat moral i laboral de les persones pot provocar a molts treballadors un estat de malestar psicofísic i social significatiu, que s'agreuja quan és la pròpia Administració pública —que és la que ha de vetllar pel benestar dels seus treballadors— la que provoca aquest greu problema psicosocial.

D'aquí parteix la idea d'estudiar aquesta problemàtica i intentar veure la manera com s'han desenvolupat fins ara els plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut per afrontar les problemàtiques psicosocials i, més concretament, l'assetjament psicològic laboral. Des del 2002, l'Agència Europea per a la Seguretat i Salut en el Treball manifesta que cal dissenyar bons plans de prevenció de riscos laborals per reduir les noves problemàtiques que afecten de cada vegada més els treballadors europeus. Aquest organisme revela que a la Unió Europea hi ha 41 milions de treballadors que pateixen qualche tipus de problemàtica psicosocial i que entre un 50% o 60% de les baixes laborals estan relacionades amb aquesta causa (Agència Europea per a la Seguretat i Salut en el Treball, 2002). Pel que fa a l'Estat espanyol, el nombre de treballadors afectats per assetjament psicològic laboral seria de devers 300.000 (Munduata i Sebastián, 2006), xifra molt significativa, si pensam que és una problemàtica difícil d'investigar perquè és estructuralment complexa i, a més, encara no hi ha una única accepció terminològica consensuada.

2. DEFINICIÓ D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC LABORAL

Malgrat que el terme «assetjament psicològic laboral» ja va ser emprat a principi del segle XX per autors diversos (Salinas, 2008), aquest mot es consolida per referir-se a l'assetjament laboral amb Brodsky (1976). L'autor, en la seva obra *El treballador assetjat*, parla d'aquesta problemàtica i la descriu com un assetjament psicològic que pateixen els treballadors en el lloc de treball. Però va ser ja a la dècada dels anys noranta quan Leymann, el veritable precursor d'aquest concepte, va definir l'assetjament laboral com: «forma de violència psicològica extrema que se puede producir en el ámbito de una organización [...], que se ejercen de forma sistemática, al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado —más de 6 meses—, sobre otra persona en el lugar de trabajo» (Fidalgo, Gallego, Ferrer, Nogareda, Pérez i García, 2009).

Pel que fa a l'Estat espanyol, un dels investigadors més importants sobre l'assetjament psicològic laboral ha estat Piñuel. L'autor defineix aquesta problemàtica com: «continuo maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan cruelmente con él con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y su salida de la organización a través de diferentes procedimientos» (Piñuel, 2001). Recentment i sota el nom d'assetjament moral podem trobar diferents investigacions que posen de manifest la importància d'aquest problema psicosocial relacionat amb l'àmbit laboral. Així, Vicente (2011) el defineix com: «comportamientos hostiles reiterados que se suceden a lo largo de un período más o menos largo de tiempo, dependiendo de las circunstancias concretas del caso, y, en particular, de la intensidad de la conducta, y cuyo efecto es la lesión de la integridad moral de la persona y de la degradación de su ambiente de trabajo y, en su caso, de otras condiciones de trabajo» (Vicente, 2011). El mateix any, Gasco (2011) manifesta que és un: «acoso psicológico sobre los

trabajadores en unas determinadas situaciones con posibles efectos físicos y/o psíquicos y que, en todo caso afecta al status personal y laboral del trabajador». Per part seva, Gimeno (2005), des d'un punt de vista més jurídic, parla de: «presión laboral tendenciosa, presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración», i, des d'una perspectiva social, Salinas (2008) el defineix com: «fenómeno social que se produce en el lugar de trabajo, consistente en un ataque sistemático de una persona a otra, a su dignidad e integridad física y/o moral y con un objetivo, la autoeliminación».

Pel que fa a les Illes Balears, hem d'esperar quasibé trenta anys des de Brodsky perquè Sureda i Mancho (2007) defineixin l'assetjament psicològic laboral com: «toda situación en que la persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema mediante conductas y comportamientos de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo». Aquests dos autors, que varen desenvolupar la guia pràctica contra l'assetjament psicològic laboral a les Illes Balears, manifesten que perquè hagi assetjament laboral s'han de donar una sèrie de característiques, com, per exemple, que hi hagi diferents conductes d'assetjament —és a dir, una acció puntual no comporta assetjament— i que aquest ocorri durant un llarg període de temps.

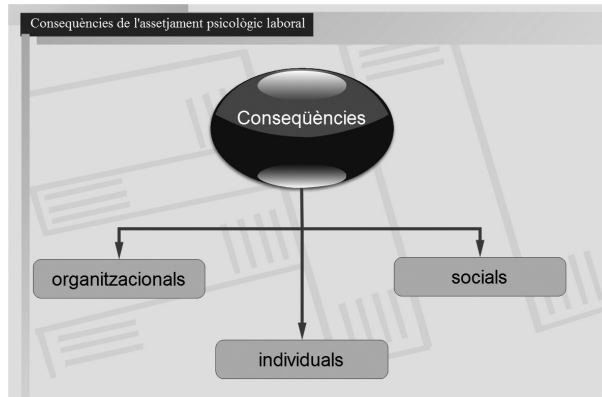
En definitiva, podríem definir l'assetjament psicològic laboral com una manifestació de violència psicològica que es produeix en el lloc de treball, però que no té res a veure amb l'organització de la feina, i que és determinada per comportaments i actituds hostils d'una persona o organització jeràrquicament superior envers una altra d'inferior, d'una manera sistemàtica, directament o indirectament, i prolongada en el temps, amb l'objectiu de degradar-li la dignitat personal o moral i, finalment, eliminar-lo.

3. CONSEQÜÈNCIES DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC LABORAL

No és el motiu d'aquesta investigació desenvolupar un estudi exhaustiu de les conseqüències que tenen certes problemàtiques psicosocials com l'assetjament psicològic, ja que aquest tema ha estat analitzat en profunditat els darrers anys. El que intentarem serà determinar els àmbits en què actua, sabent, però, que un entorn de treball saludable i que tengui en compte els plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut, és la millor garantia per millorar el rendiment laboral, la salut dels treballadors i la motivació i implicació organitzacional (Sánchez, 2014, 2015).

D'aquesta manera, analitzant les publicacions més recents sobre l'assetjament psicològic laboral, a l'Estat espanyol trobam una multitud d'investigadors, com, per exemple, Salinas (2008), el qual manifesta que: «Los individuos que se ven sometidos a este fenómeno del acoso, van a sufrir en su salud, necesariamente, consecuencias a corto y a largo plazo». Més concret és Gasco (2011), que afirma que l'assetjament psicològic laboral: «De entrada afectará a su posición en el puesto de trabajo y sus relaciones en el ámbito laboral. Además puede afectar a su salud psíquica y física e incidiendo eventualmente en sus relaciones familiares y personales extralaborales».

FIGURA 1. CONSEQÜÈNCIES DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC LABORAL



Més llunyanes en el temps, però igual d'importantes per a la nostra investigació, són les aportacions de Maslach i Jackson (1982), que afirmen que quan les condicions de maltractament són insostenibles poden desenvolupar una sèrie de conseqüències molt semblants a la simptomatologia de l'estrès crònic laboral (*burnout*). De fet, altres investigadors com Einarsen, Matthiesen i Skogstad (1998) o Topa, Morales i Gallastegui (2006) reafirmen aquesta relació. Per tant, podem preveure les conseqüències significatives que podria tenir l'assetjament psicològic laboral:

- **De tipus organitzatiu.** L'Agència Europea per a la Seguretat i Salut al Treball (2005), manifesta que: «Los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales». Això a banda, posa de manifest que quasi un de cada quatre treballadors europeus (22%) pateix alguna problemàtica psicosocial en el lloc de treball i l'organització i la gestió del treball és el factor clau de prevenció. També hem de tenir en consideració les afirmacions de Levi (1999), segons el qual a la UE hi ha quaranta milions de treballadors que pateixen qualque tipus de problemàtica psicosocial, per tant, té un impacte social i econòmic significatiu. A Espanya, Piñuel (2002) manifesta que un 16% de la població activa pateix assetjament psicològic laboral i, dos anys més tard, revela que ja en són un 22% dels funcionaris (Piñuel, 2004). Més recentment, a les Illes Balears, Sánchez (2014) arriba a la conclusió que un 33% de docents pateixen problemàtiques psicosocials.
- **De tipus individual.** Segons Fidalgo (2007), poden aparèixer diferents tipus de símptomes quan hi ha aquestes problemàtiques psicosocials.
- Símptomes psicosomàtics: cansament, malestar general, fatiga crònica, mal de cap, problemes de son, desordres gastrointestinals, pèrdua de pes, molèsties musculars, hipertensió i crisis d'asma.
- Símptomes conductuals: conducta despersonalitzada, absentisme laboral, abús de barbitúrics, canvis bruscos d'humor, incapacitat per viure d'una manera relaxada, incapacitat per concentrar-se i augment de conductes agressives, entre d'altres.

- Síntomes emocionals: esgotament emocional, distanciament afectiu, ansietat, sentiments de culpabilitat, impaciència i irritabilitat, sentiment de solitud, impotència, desorientació, avorriment, baixa realització personal i depressió.
- Síntomes actitudinals: desconfiança, apatia, cinisme i ironia envers els altres, hostilitat, suspicàcia i poca verbalització en les interaccions.
- **De tipus social.** Segons Salinas (2008), poden aparèixer actituds negatives envers la vida, amb la consegüent disminució de la seva qualitat per problemes de parella, familiars, laborals i socials.

4. DRETS I DEURES DELS TREBALLADORS

Una vegada que vàrem haver assimilat el concepte d'assetjament psicològic laboral i les repercussions que pot tenir, ja siguin organitzatives, individuals o socials, la passa següent va ser determinar si els drets i deures dels treballadors estaven recollits en qualche normativa vinculant. D'aquesta manera, revisàrem la Constitució espanyola (1978), les cartes europees sobre els drets socials i laborals, i l'Estatut dels treballadors (BOE, 2015b), per veure si feien referència directament o indirectament a l'assetjament psicològic laboral o a qualsevol característica que incidís en aquesta problemàtica, com, per exemple, la dignitat personal o moral.

4.1. Constitució espanyola i assetjament psicològic laboral

Quan revisam la Carta Magna (1978), a l'article 10 trobam les afirmacions següents: «Article 10 1. La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets dels altres són fonament de l'ordre polític i de la pau social. 2. Les normes relatives als drets fonamentals i a les llibertats que la Constitució reconeix s'interpretaran de conformitat amb la Declaració Universal de Drets Humans i els tractats i els acords internacionals sobre aquestes matèries ratificats per Espanya». D'aquesta manera, podem destacar que el dret a la dignitat de la persona és un dret fonamental i inviolable. Malgrat aquesta afirmació, un dels efectes de l'assetjament psicològic laboral és la degradació de la dignitat personal o moral del treballador; per tant, queda clar que és un atac directe a un dret fonamental.

Pel que fa als drets fonamentals i llibertats, l'article 15 explicita que: «Tothom té dret a la vida i a la integritat física i moral, sense que, en cap cas, ningú no pugui ser sotmès a tortura ni a penes o tractes inhumans o degradants». La importància d'aquest article és que tracta del dret que tenen tots els ciutadans espanyols a la integritat moral i a no ser tractats d'una manera degradant, dos dels aspectes essencials que coincideixen en l'assetjament psicològic laboral.

Des d'un punt de vista que relaciona el dret al desenvolupament personal i el món educatiu, trobam l'article 27.2, que recull que: «L'educació tindrà com a objecte el ple desenvolupament de la personalitat humana en el respecte als principis democràtics de convivència i als drets i a les llibertats fonamentals», és a dir, l'educació tindrà especial preocupació pels drets fonamentals. A més, l'article 27.3 manifesta: «Els poders públics garanteixen el dret que assisteix els pares perquè

els fills rebin la formació religiosa i moral en consonància amb les seves conviccions», és a dir, els pares tenen el dret que els fills rebin formació religiosa i moral.

En definitiva, la Constitució espanyola reconeix el dret a la dignitat moral de la persona com a dret fonamental. Ningú no podrà ser tractat de manera inhumana o degradant. L'educació treballarà els drets fonamentals i, a més, els pares tenen el dret que els fills rebin formació religiosa i moral per mitjà dels poders públics.

4.2. Les tres cartes de la Comissió Europea sobre els drets dels treballadors

Amb referència al tema que ens ocupa, la Unió Europea ha desenvolupat tres normatives, anomenades cartes, que vinculen els treballadors europeus en forma de drets i deures. D'aquesta manera, la passa següent va ser determinar en quina mesura aquestes cartes tracten l'assetjament psicològic laboral o les problemàtiques associades.

- **Carta Social Europea (BOE, 1980).** Aquesta carta, desenvolupada pel Consell d'Europa el 1961, va ser ratificada per l'Estat espanyol el 1980. Aquest document és la primera passa envers una normativa comunitària sobre els drets bàsics de tot treballador europeu. D'aquesta manera, en el redactat trobam que: «Tots els treballadors tenen dret a la seguretat i a la higiene en el lloc de treball», és a dir, marca la línia dels plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut que posteriorment han estat desenvolupats a la Unió Europea.
- **Carta comunitària dels drets socials dels treballadors (Comissió de les Comunitats Europees, 1990).** Pel que fa a les problemàtiques objecte d'estudi, aquesta carta, desenvolupada el 1989, manifesta que: «Tots els treballadors han de tenir, en el seu lloc de treball, condicions satisfactòries de protecció de la pròpia salut i seguretat. Cal adoptar les mesures adequades per prosequir l'armonització en el procés de les condicions existents en aquest camp. Aquestes mesures hauran de tenir en compte, concretament, la necessitat de formació, informació, consulta i participació equilibrada dels treballadors pel que fa als riscos als quals estiguin exposats i a les mesures que siguin adoptades per eliminar-los o reduir-los». D'aquest fragment en podem extreure la importància que tots els treballadors gaudeixin d'unes condicions laborals que no siguin nocives per a la seva salut i que els plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut són les eines per detectar aquestes problemàtiques i minimitzar-les.
- **Carta Comunitària dels Drets Socials Fonamentals de la Unió Europea (Diari Oficial de les Comunitats Europees, 2000).** Respecte del tema que ens ocupa, aquesta carta és la que més vincula els drets laborals a la protecció contra l'assetjament psicològic laboral com a dret social fonamental. A l'article 1 ja recull que: «La dignitat humana és inviolable. Serà respectada i protegida». L'article 21.1 explicita, quant a la no discriminació: «Està prohibida tota discriminació, i en particular l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual». Sobre l'educació, l'article 14 regula que: «1. Tota persona té dret a l'educació i a l'accés a la formació professional i permanent. 2. Aquest dret inclou la facultat de seguir gratuïtament

l'ensenyament obligatori. 3. Es respecten, d'acord amb les lleis nacionals que en regulin l'exercici, la llibertat de creació de centres docents dins del respecte dels principis democràtics, com també el dret dels pares a garantir l'educació i l'ensenyament dels seus fills de conforme a les seves conviccions religioses, filosòfiques i pedagògiques». Per tant, recull el dret a la dignitat de la persona i prohibeix la discriminació, sobretot per raons de sexe, raça, llengua, religió, a més de tornar a afirmar que els pares tenen el dret que els fills siguin educats inculcant-los les seves conviccions religioses...

En definitiva, aquestes tres cartes (sobretot, la darrera i més moderna, pel que fa a dret social fonamental) manifesten la importància del dret que tenen tots els treballadors a no ser discriminats, que la seva dignitat sigui respectada, mitjançant els plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut, com a eina per detectar qualsevol tipus de problemàtica psicosocial que puguin patir els treballadors i minimitzar-la. D'aquesta manera, constatem la importància d'aquestes tres cartes per les conseqüències que se'n deriven quan afirmen que la dignitat humana és un dret fonamental de qualsevol treballador, és a dir, inherent a tota persona, la qual ha de ser respectada i protegida.

4.3. L'Estatut dels treballadors i les problemàtiques psicosocials com l'assetjament psicològic laboral

És necessari aprofundir en la normativa que vincula els treballadors i determinar si fa referència directa o indirecta a l'assetjament psicològic laboral. Per tant, la passa següent va ser analitzar l'Estatut del Treballador (BOE, 2015b).

Així, la primera consideració sobre la problemàtica psicosocial que ens ocupa la trobam a l'article 4 d'aquesta normativa, que tracta de drets laborals i manifesta que els treballadors tenen dret: «c) A no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, edat dins els límits que marca aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació a un sindicat o no, com també per motius de llengua dins l'Estat espanyol. Tampoc no poden ser discriminats per raons de disminucions físiques, psíquiques i sensorials, sempre que es trobin en condicions d'aptitud per desenvolupar el treball o l'ocupació de què es tracti». A l'apartat d) d'aquest mateix article, consta que el treballador té dret: «A la integritat física i a una política adequada de seguretat i higiene». Per a la nostra investigació, és important que el text determina que són necessaris els plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut per diagnosticar problemàtiques psicosocials com l'assetjament psicològic laboral i minimitzar-les. Per acabar, destacam la rellevància de l'apartat e), que tracta del dret: «Al respecte a la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció davant ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i davant l'assetjament per raons d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual».

Per tant, versa sobre el dret a no ser discriminat, a la integritat física, a la dignitat i ser protegit davant l'assetjament per raons religioses o conviccions pròpies mitjançant uns bons plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut que minimitzin les problemàtiques, en el nostre cas, psicosocials, que puguin incidir en els treballadors amb la finalitat de crear treballadors amb salut.

FIGURA 2. NORMATIVA VINCULANT AMB ELS TREBALLADORS



5. LA INCIDÈNCIA DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC LABORAL EN L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA I PRIVADA

La Constitució espanyola, la Unió Europea i l'Estatut dels treballadors reconeixen el dret a la dignitat moral del treballador com a dret fonamental. Cap persona no podrà ser tractada de manera inhumana o degradant, i mitjançant l'educació s'inculcaran els drets fonamentals. Fins aquí, la normativa és clara i ben específica, però, què passa quan es vulneren aquests drets? I, pitjor i més alarmant, què passa quan és la pròpia Administració pública la que discrimina el treballador, la que fomenta l'assetjament psicològic laboral i la que no desenvolupa, aplicant la normativa, els plans de prevenció de riscos laborals, com a única eina que tenen els afectats per fer front a aquestes problemàtiques psicosocials, per detectar l'assetjament psicològic laboral i actuar per minimitzar-lo?

Segons el baròmetre Cisneros de 2001 (Olmedo i Gonzalez, 2006): «Uno de cada tres trabajadores en activo manifiesta haber sido víctima de maltrato psicológico a lo largo de su experiencia laboral y más del 16% afirma haber sido objeto de acoso laboral durante los últimos seis meses con una frecuencia semanal. El 70% de las víctimas sitúan la fuente de violencia en los jefes o supervisores (el 26% en los compañeros y el 3% en los subordinados)». Per part seva, Piñuel (2002) recordava que a Espanya, un 16% de la població activa patia assetjament psicològic laboral. En el mateix sentit, l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut al Treball (2010) ja argumentava que començaven a aparèixer una sèrie de problemes derivats d'un món social i econòmic en continu canvi, que exigia al treballador adaptacions constants, la qual cosa podia derivar en problemes psicosocials.

Per tant, constatarem el nombre significatiu de treballadors que pateixen assetjament psicològic laboral a les empreses privades i, sabent el poc cas que ha fet fins ara l'Administració pública als plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut, sobre les problemàtiques psicosocials

—com denuncià CCOO el 2014—¹ no és estrany que aquest percentatge sigui àmpliament superat. D'aquesta manera, el 2004 Piñuel va estudiar els casos d'assetjament psicològic laboral a l'Administració pública i en va extreure que un 22% dels funcionaris patien aquesta problemàtica psicosocial (Piñuel, 2004). Pel que fa a les Illes Balears, més recentment, Sánchez (2014) va manifestar que els plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut no s'aplicaven correctament i això feia que un 33% dels docents que treballaven als instituts públics de les Illes Balears desenvolupassin també aquest tipus de problemàtiques.

En definitiva, l'assetjament psicològic laboral a l'Administració pública és una realitat que els nous responsables educatius han de conèixer amb l'objectiu d'eliminar-lo, ja que atempta contra els drets fonamentals de les persones —en aquest cas, dels treballadors— i la pau social. Ens hauríem de demanar quin tipus de societat volem crear si deixam que l'Administració discrimini els seus treballadors. Així, hi ha investigadors importants, com Shuster (1996), que posen de manifest que: «el acoso institucional es una de las experiencias más devastadoras que puede sufrir un ser humano en situaciones sociales ordinarias». Per part seva, Peñasco (2005), analitzant les universitats, argumenta que l'assetjament psicològic laboral es desenvolupa en: «organizaciones cuya productividad no es evaluada de forma externa (por ejemplo, una Universidad o Centro Público de Salud) y, en general las organizaciones públicas en las que las relaciones interpersonales con los compañeros y jefes pueden jugar un papel importante en la promoción de la carrera laboral».

6. PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT LABORAL A L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

El problema de l'assetjament psicològic laboral és tan significatiu a l'Administració pública que, baldament no es vegi a primera vista, han estat editats nombrosos protocols d'actuació per intentar detectar-lo i minimitzar-lo. Així, han aparegut diferents protocols, com per exemple el de la Universitat de les Illes Balears o el del sindicat UGT. Des del punt de vista de la nostra investigació, però, n'hem de tenir en compte dos més: el primer, vinculant, i, el segon, merament orientatiu. Es basen, en primer lloc, en la importància de protegir els drets fonamentals dels treballadors a partir de la definició del concepte d'assetjament psicològic laboral, i, en segon lloc, mitjançant els plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut, desenvolupar un protocol d'actuació que detecti aquesta problemàtica psicosocial i la minimitzi:

- **Protocol d'actuació davant l'assetjament laboral de l'Administració general de l'Estat (BOE, 2011).** Aquest protocol comença amb les afirmacions següents: «La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona, (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo» i defineix

¹ Vegeu: http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/15684/1759307-Denuncia_contra_la_Conselleria_presentada_a_registro_inspeccion_de_treball.pdf

l'assetjament psicològic laboral com: «la exposició a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud. En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (*mobbing*), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición».

- **Guia per a la implantació d'un protocol per a la prevenció de l'assetjament moral i sexual (Govern de les Illes Balears, 2010).** És una guia merament orientativa que argumenta la necessitat de protegir els drets fonamentals de les persones mitjançant els plans de prevenció de riscos laborals i salut. Així, manifesta que: «Conscients de la necessitat de protegir els drets fonamentals de la persona i especialment la seva dignitat en l'àmbit laboral, d'acord amb els principis continguts en la Declaració de principis en matèria d'assetjament aprovada amb data de 25 de maig de 2006, es reconeix la necessitat de prevenir i, si s'escau, eradicar tots aquells comportaments i factors organitzatius que posin de manifest conductes d'assetjament en l'àmbit laboral, de conformitat amb els principis inspiradors de la normativa europea (Directiva 2004/113/ce, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament) i nacional (Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del codi penal; Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals; Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; Reial decret 33/1986, de 10 de gener, pel qual s'aprova el reglament de règim disciplinari dels funcionaris de l'Administració de l'Estat; Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social...) en matèria de procediments de prevenció i solució de conflictes en aquests supòsits». Això a banda, defineix l'assetjament psicològic laboral com a assetjament moral: «s'entén per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzat de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de feina, que suposi de manera directa o indirecta un menyspreu o atemptat contra la dignitat del treballador, a qui s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de manera violenta o hostil, i que persegueix anul·lar-ne la capacitat, promoció professional o la permanència en el lloc de treball, cosa que afecta negativament l'entorn laboral. Els factors que diferencien l'assetjament moral respecte d'altres situacions (conflictes, estrès, *burnout*, pressions laborals) és la recurrència i repetició de la conducta i la intencionalitat (voler fer mal a algú)».

7. L'ASSIGNATURA DE RELIGIÓ A L'ESCOLA PÚBLICA. UN CAS GREU D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC LABORAL

7.1. Introducció

L'assignatura de Religió a l'escola pública és una de les que genera més controvèrsia, malgrat la importància relativa que té actualment en el context de l'escola pública i, més concretament, a l'Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) i batxillerat. Encetar el tema religiós a l'escola pública

és començar un debat apassionat que a poc a poc deriva en posicionaments personals, i no poques vegades exacerbats, i que acaben, en el millor dels casos, en posicionaments ideològics i polítics. És aquí on podem descobrir el veritable fons del problema, que és, ni més ni menys, un problema polític o polititzat que la nostra societat no ha estat capaç de solucionar.

Hem de dir que fins ara no hi ha hagut vies de comunicació directes entre les parts en conflicte i ha estat impossible arribar a un acord sobre l'assignatura. Malgrat això, ara que tenim l'oportunitat de crear un nou model educatiu a les Illes Balears, l'objectiu final del qual ha de ser millorar la qualitat educativa dels nostres alumnes —no basant-se en posicionaments polítics, sinó pedagògics i socials—, es fa més necessari que mai aquesta entesa, la qual implica entendre d'una vegada el dret que tenen totes les famílies a poder optar voluntàriament a un ensenyament de la qüestió religiosa, la qual queda recollida ja a la Declaració dels Drets Humans, a la Carta de Drets Fonamentals Europeus i a la Constitució espanyola, entre d'altres: «La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 reconoce la libertad religiosa de personas y pueblos. Por su parte, la Constitución Española no sólo reconoce la libertad religiosa sino también garantiza “el derecho que asiste a los padres para que sus hijos reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus convicciones” en el artículo 27.3. Un derecho que también forma parte de tratados internacionales reconocidos por España como el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales en su artículo 13.3 y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, artículo 14.3, entre otros» (BOE, 2015a).

I és que, ho vulguem o no, la qüestió religiosa ha estat present durant tota la nostra història. El cristianisme, l'islamisme o judaisme són part de les grans religions que han passat per les illes Balears i encara avui regeixen molts dels àmbits de la nostra vida quotidiana. Fins i tot, la nostra història cultural i lingüística no seria la mateixa sense aportacions tan significatives com les desenvolupades per persones amb forts vincles religiosos, com, per exemple, el nostre il·lustre Jafudà Cresques, els importantíssims Anselm Turmeda o Ramon Llull, o l'imprescindible mossèn Antoni Maria Alcover i Sureda, entre d'altres. Per tant, voler silenciar aquests vincles a l'escola pública és voler negar aquesta relació tan important per a la nostra societat.

7.2. El context històric actual. La religió a l'escola pública, un problema polític

Les darreres dècades, el model educatiu espanyol no ha passat per gaire bons moments. Criticat constantment pels mals resultats que ha obtingut (PISA, 2013), l'han anat modificant sense consens social ni polític, la qual cosa ha tingut com a conseqüència que en pocs anys hagin sorgit cinc lleis educatives diferents. Les Illes Balears tampoc no s'han escapat d'aquesta deriva educativa i el malestar del sector educatiu ha anat augmentant els darrers anys, cada vegada que l'Administració ha intentat imposar, per qüestions polítiques i no pedagògiques, projectes educatius com el TIL i actualment la LOMQE, en la part en què té competències (Sánchez, 2014).

Aquesta inestabilitat educativa tampoc no ha estat beneficiosa per tractar el problema del fet religiós a l'escola pública i ha provocat que l'assignatura de Religió hagi desaparegut quasi completament de batxillerat i hagi perdut moltes de les hores lectives que tenia a l'ESO. A més, també té un futur

molt decebedor a primària, ja que la hi volen deixar com a assignatura residual amb solament una hora de docència setmanal² i la volen suprimir com a opció als PMAR.³

Aquest qüestionament constant de l'assignatura de Religió i l'esforç continuat perquè perdi pes fins que desaparegui únicament succeeix a l'escola pública, la qual argumenta que hi ha una desafecció total de la societat envers la religió i que és per aquest motiu que els alumnes no se'n matriculen. Aquest argument és totalment incert, ja que quan l'assignatura té un tractament de normalitat es recupera,⁴ com ha passat el curs 2015-2016 a l'ESO i al batxillerat. En contraposició a l'escola pública, trobam la concertada i la privada, les quals tenen la Religió obligatòria amb tota normalitat. En el context europeu, hem de dir que aquest problema solament succeeix a Espanya, ja que a la majoria de països, excepte a França, s'imparteix l'assignatura (Viboras, 2014) amb absoluta normalitat. Per aquesta causa, hauriem de plantejar-nos perquè apareix aquest clima de confrontació a l'escola pública i, ja que no hi ha ni un sol argument pedagògic sòlid i contrastat que demostrï que l'assignatura de Religió perjudica formativament els alumnes que la volen cursar, hauriem de plantejar-nos si el problema real és més polític que no pedagògic. Això a banda, aquests darrers anys hi ha hagut un atac continu a l'assignatura de Religió que ningú no comenta; ha estat atacada des de molts sectors socials, polítics i des de la pròpia Administració pública amb l'objectiu de degradar-la i, finalment, fer-la desaparèixer.

7.3. El fet religiós com a dret dels pares, segons la Declaració dels Drets Humans, la Unió Europea i la Constitució espanyola

Lluny d'aprofundir en els veritables problemes que té l'ensenyament públic a l'Estat espanyol i, per extensió, a les Illes Balears, és habitual veure que els polítics de torn fan de la religió un tema de confrontació i discòrdia quan entren a formar part del Govern. Malgrat que la Religió és una assignatura que es desenvolupa amb normalitat a la resta d'Europa —com hem dit abans— i que és l'única que és fonamenta en un dret fonamental, aquí ens oblidam totalment que són els pares els qui tenen el dret a decidir quin tipus d'ensenyament volen per als fills, és a dir, són ells els qui haurien de decidir si els fills han de fer Religió o no.

A més, la Declaració dels Drets Humans de l'ONU manifesta que la religió és un dret fonamental. Així, l'article 18 concreta que: «Tota persona té dret a la llibertat de pensament, de consciència i de religió; aquest dret inclou la llibertat de canviar de religió o de creença, i la llibertat, individualment o col·lectivament, en públic o en privat, de manifestar la seva religió o creença per mitjà de l'ensenyament, la pràctica, el culte i l'observança». L'article 26.2 d'aquesta declaració està dedicat a l'educació i explicita que: «L'educació tendirà al ple desenvolupament de la personalitat humana i a l'enfortiment del respecte als drets humans i a les llibertats fonamentals; promourà la comprensió, la tolerància i l'amistat entre totes les nacions i grups ètnics o religiosos, i fomentarà les activitats de les Nacions Unides per al manteniment de la pau». Finalment, l'article 26.3 rebla que: «El pare i la mare tenen dret preferent d'escollir la mena d'educació que serà donada als seus fills» (ONU, 1948).

² Vegeu: http://weib.caib.es/Normativa/no_publicada/modificacio_Normativa_LOMCE_primaria_v2.pdf

³ Vegeu: http://weib.caib.es/Normativa/Curriculum_IB/ordres/ESO/ordre_desplegament_eso_20-5-15_boib_76.pdf

⁴ Vegeu: <http://www.diariodemallorca.es/mallorca/2016/01/13/sube-alumnado-religion-bachillerato-ahora/1085085.html>

La Unió Europea ho té clar també i, com hem manifestat abans, la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (Diari Oficial de les Comunitats Europees, 2000), a l'article 14.3, sobre educació, manifesta que: «Es respecten, d'acord amb les lleis nacionals que en regulen l'exercici, la llibertat de creació de centres docents dins del respecte dels principis democràtics, com també el dret dels pares a garantir l'educació i l'ensenyament dels fills en conformitat amb les seves conviccions religioses, filosòfiques i pedagògiques».

Per part seva, la Constitució espanyola de 1978 també recull aquesta sensibilitat religiosa i a l'article 14 exposa: «Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social». També hem de tenir especial atenció a l'article 16: «1. Es garanteix la llibertat ideològica, religiosa i de culte dels individus i de les comunitats sense cap més limitació, en les seves manifestacions, que la necessària per al manteniment de l'ordre públic protegit per la llei. 2. Ningú no podrà ser obligat a declarar quant a la seva ideologia, religió o creences. 3. Cap confessió tindrà caràcter estatal. Els poders públics tindran en compte les creences religioses de la societat espanyola i mantindran les conseqüents relacions de cooperació amb l'Església Catòlica i les altres confessions». Un altre article important és el 26.2: «L'educació tindrà com a objecte el ple desenvolupament de la personalitat humana en el respecte als principis democràtics de convivència i als drets i a les llibertats fonamentals». Per acabar, és important tenir en compte també l'article 26.3, ja que manifesta que: «Els poders públics garanteixen el dret que assisteix els pares per tal que els fills rebin la formació religiosa i moral que vagi d'acord amb les seves conviccions» (Constitució espanyola, 1978).

Reafirmant aquesta voluntat, és a dir, el dret que tenen els pares sobre el fet religiós dels fills, Espanya signà un acord amb la Santa Seu el 1979, que a l'article 1 recull: «A la llum del principi de llibertat religiosa, l'acció educativa respectarà el dret fonamental dels pares sobre l'educació moral i religiosa dels fills en l'àmbit escolar». L'article 2 manifesta que: «Els plans educatius en els nivells d'educació preescolar, d'Educació General Bàsica (EGB) i de batxillerat Unificat Polivalent (BUP) i Graus de Formació Professional corresponents als alumnes de les mateixes edats, inclouran l'ensenyament de la religió catòlica en tots els centres d'Educació, en condicions equiparables a les altres disciplines fonamentals. Per respecte a la llibertat de consciència, aquest ensenyament no tindrà caràcter obligatori per als alumnes. Es garanteix, però, el dret a rebre-la. Les autoritats acadèmiques adoptaran les mesures oportunes perquè el fet de rebre o no rebre l'ensenyament religiós no suposi cap discriminació en l'activitat escolar» (BOE, 1979).

Per tant, podem veure que el lligam dels pares amb el fet religiós a l'escola està clarament identificat, tant a la Declaració dels Drets Humans, la Unió Europea i la Constitució espanyola, i novament explicat a l'Acord amb la Santa Seu. Per això, resulta difícil entendre com és que constantment els pares de les Illes Balears són privats d'aquest dret fonamental i constitucional, i, no solament això, sinó que assíduament l'assignatura de Religió és discriminada i, per extensió, els professors que la imparteixen, ja que han de desenvolupar la seva feina en un context neguitós i de cada vegada més precari. Aquesta situació permet que hi hagi les condicions necessàries perquè es pugui desenvolupar l'assetjament psicològic laboral.

7.4. L'assetjament psicològic laboral a l'assignatura de Religió a l'escola pública de les Illes Balears

Per començar aquest tema és important recordar novament la definició d'assetjament psicològic laboral. Tot seguit, reproduïm la que va incloure el Govern de les Illes Balears a la *Guia pràctica per a la prevenció i actuació davant casos d'assetjament psicològic*: «Qualsevol situació en què una persona o grup de persones exerceixen una violència psicològica extrema mitjançant conductes i comportaments, d'una manera sistemàtica i durant un temps prolongat, sobre una altra persona o persones en el lloc de treball» (Sureda i Mancho, 2007). Malgrat que l'assignatura de Religió no és una persona física, sí que ho són els treballadors que la imparteixen i hi podríem trobar totes les característiques que defineixen l'assetjament laboral (Martín i Pérez, 1998). Dit d'una altra manera, l'assignatura de Religió i, en conseqüència, els seus treballadors són víctimes d'una violència psicològica extrema, d'una manera sistemàtica i durant un temps prolongat, en el lloc de treball, és a dir, assetjament psicològic laboral.

Aprofundint en el tema que ens ocupa i seguint les pautes que marquen el Protocol d'actuació davant l'assetjament laboral de l'Administració general de l'Estat (BOE, 2011) o els investigadors Martín i Pérez (1998), perquè pugui existir assetjament psicològic laboral, primer de tot hi ha d'haver dues parts enfrontades desiguals, una de les quals manté comportaments hostils, actius i dominadors, i una altra, la part agreddida, que és més passiva.

A partir d'aquí, no ens cal anar gaire enfora per veure clarament que la Conselleria d'Educació de les Illes Balears fins ara ha intentat reduir les hores lectives de Religió a primària i a l'ESO i fer-la desaparèixer a batxillerat. Aquesta voluntat de no deixar fer Religió a batxillerat va tenir una primera sentència el 2010 (793/2010, de 14 de setembre) que obligava a oferir-la. Malgrat aquesta sentència, la Conselleria d'Educació de les Illes Balears novament va intentar eliminar-la'n el 2015; el Bisbat de Mallorca va denunciar-ho i el Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears⁵ va sentenciar novament que el Govern estava obligat a oferir l'assignatura. Per si això no bastàs, aquesta voluntat de crear crispació amb l'assignatura també la varen recollir plataformes educatives tan importants com Crida (Plataforma Crida per a una Educació Pública de Qualitat) o l'Assemblea de Docents. Aquestes dues plataformes educatives han manifestat reiteradament el seu rebuig envers l'assignatura de Religió. Així, Crida, a través de comunicats com el del Pacte educatiu, manifesta el seu rebuig que s'imparteixi religió a l'escola pública i en el punt 2 d'aquest comunicat expressa que la religió a les escoles és una imposició (Crida, 2015). Per part seva, l'Assemblea de Docents⁶ manifesta: «L'esperpent arriba a tal punt que a primària no es pot assegurar que els nostres alumnes estudiïn música i plàstica en tots els cursos, però sí que es pot assegurar l'ensenyament de la religió cada any. És això política educativa d'un govern de canvi?» (Assemblea de Docents, 2015).

⁵ Vegeu: <http://www.poderjudicial.es/stfls/SALA%20DE%20PRENSA/NOTAS%20DE%20PRENSA/Auto%20contencioso%20religi%C3%B3n%20bachillerato.pdf>

⁶ Vegeu: <http://assembleadocentsib.blogspot.com.es/2015/12/marti-march-esgota-el-dialeg-i-duu-la.html>

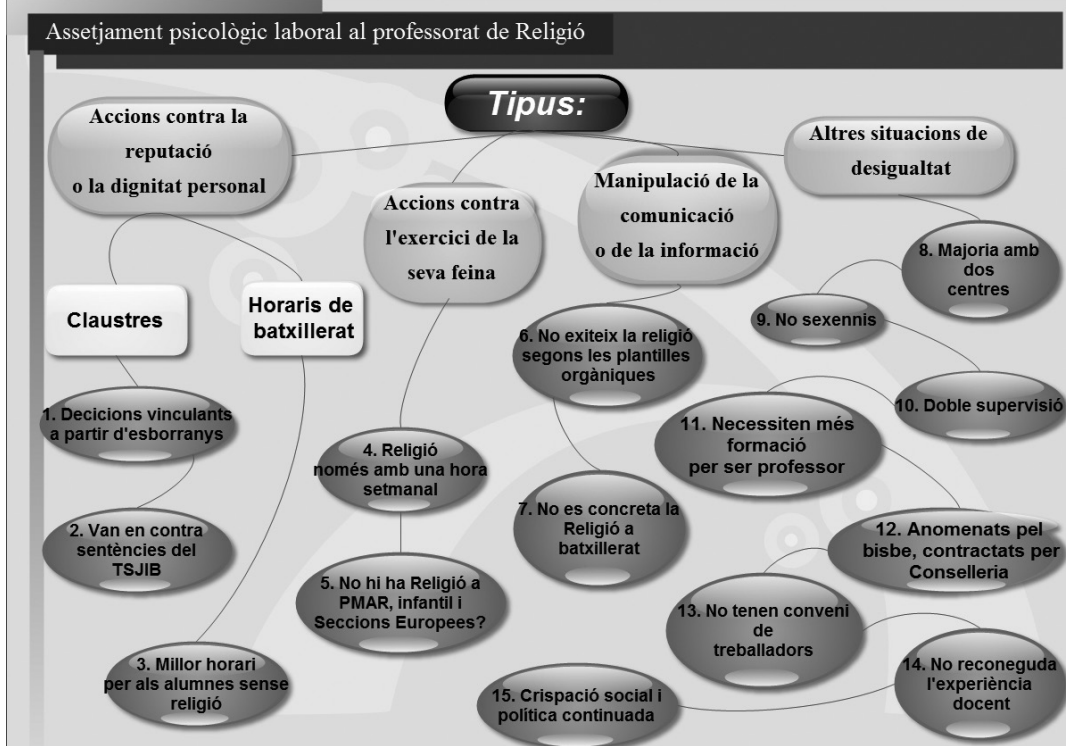
Hi ha, per tant, dues parts confrontades i desiguals, però, perquè hi hagi assetjament psicològic laboral, aquests comportaments hostils han de ser determinats també per altres tipus d'accions. Així, cal recordar que l'Administració general de l'Estat (BOE, 2011) parla d'assetjament psicològic laboral quan apareixen: «conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder —no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos—, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima». Més concrets són Martín i Pérez (1998), ja que especifiquen clarament quines són aquestes conductes de violència psicològica intensa a la NTP 476 (Nota Tècnica de Prevenció) de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball. Així, entre les conductes de violència psicològica extrema trobam les accions següents:

- **Accions contra la reputació o la dignitat personal de l'afectat.** No és estrany veure en els centres públics d'ensenyament de les Illes Balears atacs directes a l'assignatura de Religió i, per extensió, als seus professors, mitjançant comentaris despectius per part de companys i directives, que expressen obertament la seva disconformitat envers l'assignatura i el seu desenvolupament normal com a part del currículum. Un clar exemple el tenim a l'IES Emili Darder: el claustre de 29 d'abril de 2014 a les 14.00 hores va fer votar els professors a partir d'un esborrany si volien o no oferir l'assignatura de Religió a 1r de batxillerat. El resultat va ser aclaparador: 38 professors varen decidir que no i 9 varen estar a favor de la Religió. El pitjor de tot no va ser descobrir que la majoria de docents estaven en contra que s'impartís Religió i, per extensió, contra el professor de l'assignatura —ja que aquest moviment està molt present a l'escola pública, com ja hem comentat—, sinó que la directiva va permetre una votació sense cap tipus de fonament i contra una assignatura del centre; a més, sabia que l'acció podria anar contra sentències recents, com la del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears, 793/2010, de 14 de setembre, entre d'altres. Un altre atac directe va ser posar les hores lectives de Religió de batxillerat a primera i darrera hora de classe. D'aquesta manera, els alumnes que no feien l'assignatura podien començar les classes més tard o sortir una hora més prest,⁷ en funció de si la tenien a primera o darrera hora, amb el consegüent perjudici no solament per al professor, que es podia sentir discriminat per aquesta acció, sinó també per als alumnes que l'havien escollida, que veien que els qui no la feien tenien molt més bon horari.
- **Accions contra l'exercici de la seva feina.** Suprimir Religió a l'escola pública suposaria l'acció més contundent contra l'assignatura i la feina dels seus professors. Malgrat que n'hi hagi que ho intentin constantment, al mateix temps apareixen altres accions no tan directes, però que van en aquest mateix sentit, és a dir, intenten reduir la càrrega horària de l'assignatura i deixar-la com a residual. Un clar exemple de tot això està recollit al Decret 34/2015, de 15 de maig de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB, 2015a). En aquest BOIB trobam que l'assignatura de Religió a la LOMQE queda solament amb una hora setmanal per curs a l'ESO. La pregunta és obvia: es pot desenvolupar el currículum de religió de la LOMQE amb una hora? Hi ha qualque assignatura, que no sigui l'alternativa a la Religió, que just tenguí una hora a la

⁷ Vegeu l'annex I

setmana? La resposta és clara: no. Els atacs no queden aquí, sinó que també els PMAR (programa que actualment vol substituir els grups de diversificació curricular als instituts públics) ni tans sols esmenten l'opcionalitat d'incloure l'assignatura de Religió al seu currículum (BOIB, 2015a). Això a banda, l'assignatura de Religió amb la LOMQE és avaluable (BOE, 2015a) i computable, cosa que no passava abans, quan era avaluable, però no computable, és a dir, s'havia d'avaluar, però no servia ni per fer mitjanes a l'ESO o batxillerat i molt menys per decidir si un alumne promocionava o repetia. En definitiva, el resultat de l'avaluació de Religió era merament simbòlic.

FIGURA 3. ASSETJAMENT PSICOLÒGIC LABORAL ALS PROFESSORS DE RELIGIÓ



Per si això fos poc, actualment hem detectat que alguns centres públics no ofereixen l'opció de cursar Religió a infantil, com marca la legislació, i que, a secundària, alguns IES que ofereixen Seccions Europees impedeixen cursar-la com a optativa.

- **Manipulació de la comunicació o de la informació.** Una altra acció més subtil, però igual de destructiva envers l'assignatura de Religió és la manipulació de la informació. En el cas que ens ocupa, és la manca d'informació contínua d'aspectes importants de l'assignatura i dels seus treballadors. Un exemple recent que fa referència a aquesta voluntat de fer de l'assignatura

un subjecte passiu que no importa és el fet que hi ha resolucions actuals, com la Resolució de la Directora de Personal Docent, de 17 de novembre de 2015, per la qual s'estableixen les plantilles orgàniques dels centres docents públics no universitaris, parlen de tot l'equip educatiu dels centres d'infantil, primària i secundària, entre d'altres, i no fan cap referència a l'assignatura de Religió, com si no existís (BOIB, 2015b). A més, malgrat que la LOMQE parli de Religió a batxillerat, tampoc no en concreta res i deixa el tema obert a interpretacions de cada comunitat autònoma, que, com sabem, no són favorables al fet religiós (BOIB, 2015c).

- **Altres situacions de desigualtat.** En aquest apartat, Martí i Pérez (1998) parlen de situacions de desigualtat davant la feina que hom ha desenvolupat, ja sigui horària, retributiva, de responsabilitat... Aquí ens referirem majoritàriament als professors de secundària, ja que tenen una sèrie de circumstàncies que no apareixen a primària. Per començar, hem de dir que actualment la majoria de professors de secundària tenen dos o més centres, amb la corresponent problemàtica que això implica, per exemple: dobles reunions d'equips educatius, dobles avaluacions, dobles programacions, dobles coordinacions i claustres, etc. A més, com que solament treballen mitja jornada a cada centre, els objectius són molt difícils de complir i el sentiment de pertànyer a un centre, evidentment, és més difús, en contraposició als qui tenen jornada completa. Malgrat que tenguem el doble de coordinacions i reunions que la resta de companys, al professor de Religió actualment no se li reconeixen els sexennis ni els triennis que es varen aconseguir per sentència judicial (Sentència del TSJ de les Balears 259/2012, de 30 d'abril),⁸ per tant tenen una retribució econòmica inferior que la resta de companys. Per poder fer de professor de Religió, a més de ser llicenciat, tenir el CAP, el nivell de català C i el català específic, com la resta de companys d'altres assignatures, han de tenir també com a mínim una diplomatura en Ciències Religioses i la DECA,⁹ és a dir, actualment són els qui han de tenir més titulacions per poder exercir. Amb referència a drets i deures com a treballadors, actualment hi ha un desgavell difícil de solucionar, ja que els professors de Religió, després de tants d'anys de fer feina a l'escola pública, encara no tenen signat un conveni de treballadors i, a més, han de ser anomenats cada any pel bisbe. Per afegir, tenen una doble supervisió, és a dir, han de retre comptes en temes de programacions, horaris i actuacions a la Conselleria d'Educació i també a la Delegació d'Ensenyament Religioses de les Illes Balears. Per acabar, hem de dir que, malgrat que hagin desenvolupat la feina de manera correcta durant tota la vida laboral, actualment la Conselleria d'Educació no els reconeix l'experiència laboral a efectes de participar en els seus borsins d'interins ni tampoc els fa cap tutorització com a la resta d'interins.

7.5. Conclusions

Malgrat que el dret al fet religiós de tots els ciutadans de les Illes Balears estigui reconegut com a dret fonamental, és a dir, és un dret inherent a tota persona; que estigui recollit àmpliament a la Declaració dels Drets Humans, als Drets Socials Fonamentals de la Unió Europea, a la Constitució

⁸ Vegeu: <http://portaljuridico.lexnova.es/jurisprudencia/JURIDICO/150325/sentencia-tsj-baleares-259-2012-de-30-de-abril-profesores-de-religion-retribuciones-y-salarios>.

⁹ DECA: Declaració Eclesiàstica de Competència Acadèmica

espanyola i ratificat a l'Acord amb la Santa Seu; que aquestes normatives reconeixin el dret dels pares que els fills puguin optar per fer Religió o no a l'escola pública, i malgrat que s'imparteixi amb total normalitat a la resta de països europeus, fins ara l'Administració pública, i sobretot aquests darrers anys la Conselleria d'Educació de les Illes Balears, solament ha posat traves al desenvolupament normal de l'assignatura i ha deixat en mans de directors de centres, claustrats o la conselleria, un dret que tenen atorgat únicament els pares d'aquestes Illes. L'objectiu és clar: fer desaparèixer l'assignatura de Religió de l'escola pública, cosa que no passa a l'escola concertada o privada. Dit d'una altra manera: intenten negar el dret fonamental que tenen els pares de les Illes Balears quan la trien com a opció per als fills. La seva argumentació no és pedagògica, sinó política i ideològica, i l'emeten des d'una posició de superioritat envers els professors, que ha de suportar conductes de violència psicològica intensa i prolongades en el temps, com ara accions contra la reputació o la dignitat personal de l'afectat, accions contra l'exercici de la seva feina, manipulació de la comunicació o de la informació, i altres situacions de desigualtat, amb l'objectiu de crear un entorn neguitós i hostil que no té res a veure amb l'organització educativa, i amb la finalitat de qüestionar constantment l'assignatura de Religió (i, per extensió, el seu professorat), perquè perdi pes i arribi a desaparèixer.

Ara que tenim l'oportunitat de no continuar aplicant un model clarament destructiu, que va en contra dels drets fonamentals dels ciutadans d'aquestes Illes, de la salut i dignitat dels professors de Religió, dels plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut, i de la Llei de funció pública, seria bo que els responsables de l'assignatura de Religió a l'Administració pública (Conselleria d'Educació) dialogassin novament i veiessin els docents d'aquesta assignatura no com un problema, sinó com un recurs més del centre, un recurs que cal valorar i respectar, ja que durant les darreres dècades han donat resposta en nom de l'escola pública a una necessitat educativa demanada per la societat.

8. CONCLUSIONS I PROPOSTA D'ACTUACIÓ

Malgrat que parlem contínuament dels plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut, hem de tenir en compte que torna a aparèixer una altra problemàtica psicosocial a l'escola pública de les Illes Balears, l'assetjament psicològic laboral, que s'afegeix a la llarga llista estudiada ja per Sánchez el 2014. L'assetjament psicològic laboral a l'escola pública és una problemàtica que encén totes les alarmes socials i laborals, ja que és molt destructiva i, sobretot, perquè és la pròpia Administració pública, que ha de vetllar pel benestar dels seus treballadors, la que provoca aquest greu problema psicosocial. Així, l'Administració pública ha definit l'assetjament psicològic laboral (BOE, 2011) com a: «la exposició a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder —no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos—, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud. En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (*mobbing*), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se

han subrayado en la definición». Aquesta definició inclouria els diversos posicionaments envers el tema que ens ocupa. Les conseqüències d'aquest assetjament podrien afectar tots els nivells d'interacció d'una persona, és a dir, laboral, individual i social. La normativa que protegeix la dignitat personal i moral dels treballadors és clarament definida a la Constitució espanyola (1978), a les cartes europees sobre drets socials i laborals, i a l'Estatut del Treballador (BOE, 2015b). Tanta normativa i tan ben publicada sembla que hauria de ser més eficaç contra l'assetjament psicològic laboral, però els resultats no ho confirmen, ja que les organitzacions públiques no fan cas dels plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut sobre les problemàtiques psicosocials, com denuncià CCOO el 2014. D'aquesta manera, Piñuel (2004) manifesta que un 22% dels funcionaris pateixen aquesta problemàtica psicosocial, i Sánchez (2014), deu anys més tard, que un 33% dels docents que treballen als instituts públics de les Illes Balears desenvolupen també problemàtiques psicosocials. Fruit d'aquesta incapacitat d'actuar davant l'assetjament psicològic laboral, apareixen diferents protocols d'actuació, com, per exemple, el Protocol d'actuació davant l'assetjament laboral de l'Administració general de l'Estat (BOE, 2011) o la Guia per a la implantació d'un protocol per a la prevenció de l'assetjament moral i sexual (Govern de les Illes Balears, 2010), i encara així l'Administració pública vulnera els drets dels treballadors, ja que els professors de Religió han de suportar conductes de violència psicològica intensa i prolongades en el temps, com ara accions contra la reputació o la dignitat, contra l'exercici de la seva feina, manipulació de la comunicació, i altres situacions de desigualtat, amb l'objectiu de crear un entorn neguitós i hostil que no té res a veure amb l'organització educativa. La finalitat de tot plegat és qüestionar costantment l'assignatura (i, per extensió, el seu professorat), perquè perdi pes i arribi a desaparèixer. La solució és clara: en primer lloc, cal denunciar els casos d'assetjament psicològic laboral. En aquest aspecte, hem de dir que de cada vegada es denuncien més casos i apareixen més sentències que manifesten la importància d'eradicar aquesta greu problemàtica psicosocial. Un clar exemple el tenim amb la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, de 22 d'octubre de 2013, recurs 7237/2012; la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Castella i Lleó, de 14 de novembre de 2014, recurs 1684/2011, o amb la Sentència de l'Audiència Provincial de Lleida, Secció 1a, de 20 d'octubre de 2008. Això a banda, se n'han de donar a conèixer els casos, i sobretot que quedi constància que no hi ha impunitat davant l'assetjament psicològic laboral. Així, la sentència dictada pel Tribunal Superior de Justícia del País Basc, de 23 de desembre de 2010 (Gasco, 2011), va en aquest sentit. En segon lloc, l'Administració pública ha de desenvolupar bons plans de prevenció de riscos laborals, seguretat i salut per prevenir l'aparició de problemàtiques psicosocials com l'assetjament psicològic laboral i minimitzar-ne la incidència.

Pel que fa a l'assignatura de Religió, si la nostra societat decideix que no s'ha d'oferir a les escoles públiques, concertades i privades, benvingut sia, però, si no és així, no hauriem de deixar aquest dret en mans dels polítics de torn sense consens, directives d'escola o claustres. No es pot repetir el que tantes vegades ha passat al nostre sistema educatiu: imposar idees polítiques d'una part de la societat sobre una altra, ja que el resultat d'aquesta manca de consens és el caos educatiu que hem tingut a Espanya aquestes darreres dècades, un exemple del qual és l'aparició de quatre lleis educatives: LOGSE (Llei orgànica general del sistema educatiu, de 1990), LOCE (Llei orgànica de qualitat de l'educació, de 2002), que no es va aplicar, la LOE (Llei orgànica d'educació, de 2006), i actualment la LOMCE (Llei orgànica per a la millora de la qualitat educativa, de 2013), en pocs anys de diferència.

Un altre aspecte que cal tenir en compte és el tracte de discriminació que pateixen els professors de Religió, malgrat que fan una feina encomanada per l'escola pública, envers un dels drets fonamentals que tenen els pares. Independentment de la seva feina, tot treballador té dret a la dignitat moral i professional. Cap persona, i molt menys l'Administració pública, ha de permetre actituds doloses envers cap treballador seu, indistintament de la categoria laboral, i sobretot quan està en qüestió un model educatiu que afectarà el desenvolupament formatiu dels nostres alumnes — que ara per ara és nefast, segons l'informe PISA (Ministeri d'Educació, Cultura i Esport, 2013)— i, sobretot, un model educatiu que incidirà en els drets fonamentals que tenen avui en dia els pares dels nostres alumnes que decideixen elegir l'assignatura de Religió com a part formativa.

ANNEX I.

Horari del professor de Religió (2013-2014) amb el batxillerat a darrera hora. Instituts de Porto Cristo i Emili Darder

| | Dilluns (PC)* | Dimarts (ED)* | Dimecres (PC) | Dijous (ED) | Divendres (ED) |
|-----------|---------------|---------------|---------------|-------------|----------------|
| 1a hora | Guàrdia | | PIE | | |
| 2a hora | 3r ESO | 3r ESO B | VP | | |
| 3a hora | 4t ESO | | 2n ESO | | REU |
| 1r ESPLAI | | Guàrdia | | | |
| 4a hora | 2n ESO | 1r ESO D | PIE | | CD |
| 5a hora | 1r ESO | | CD | 2n ESO D | VP |
| 2n ESPLAI | | | | | |
| 6a hora | PIE | 3r ESO A | Guàrdia | Guàrdia | Guàrdia |
| 7a hora | 1r BAT | 2n ESO D | 1r BAT | 1r BAT | 1r BAT |

*(PC): IES Porto Cristo

*(ED): IES Emili Darder

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball (2002). *Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*. Recuperat de: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/104>

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2005). *Estrés y riesgos psicosociales*. Recuperat de: <http://osha.europa.eu/es/topics/stress>

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2010). *ESENER. Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes*. Recuperat de: https://osha.europa.eu/es/publications/reports/es_esener1-summary.pdf

Assemblea de Docents (2015). *Martí March esgota el diàleg i duu a la vaga com a única alternativa*. Recuperat de: <http://assembleadocentsib.blogspot.com.es/2015/12/marti-march-esgota-el-dialeg-i-duu-la.html>

Barrero, B. (2014). *La práctica del asesoramiento para la mejora de los centros desde los Equipos de Orientación Educativa: un estudio de caso*.

Boletín Oficial del Estado (1979). Acuerdo de 03 de Enero de 1979. Recuperat de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1979-29491>

Boletín Oficial del Estado (1980), 26 de Junio de 1980, 153, 14533-14540. Recuperat de: <http://www.boe.es/boe/dias/1980/06/26/pdfs/A14533-14540.pdf>

Boletín Oficial del Estado (2011), 01 de Junio de 2011, 130, 53956-53969. Recuperat de: <https://www.boe.es/boe/dias/2011/06/01/pdfs/BOE-A-2011-9529.pdf>

Boletín Oficial del Estado (2015a), 24 de Febrero de 2015, 47, 15739-15761. Recuperat de: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/02/24/pdfs/BOE-A-2015-1849.pdf>

Boletín Oficial del Estado (2015b), 24 de Octubre de 2015. Recuperat de: <http://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

Butlletí Oficial de les Illes Balears (2015a), 21 de maig de 2015, 76, 2743-2753. Recuperat de: http://weib.caib.es/Normativa/Curriculum_IB/ordres/ESO/ordre_desplegament_eso_20-5-15_boib_76.pdf

Butlletí Oficial de les Illes Balears (2015b), 21 de novembre de 2015, 172, 45773-45776. Recuperat de: <http://weib.caib.es/Normativa/boib/docs/nov15/14.pdf>

Butlletí Oficial de les Illes Balears (2015c), 21 de maig de 2015, 76, 2754-2760. http://weib.caib.es/Normativa/Curriculum_IB/ordres/BAT/ordre_desplegament_batxillerat_20-5-15_BOIB_76.pdf

Brito, J. M. (2014). "Rankings" y Calidad Educativa en los Centros de Enseñanza Secundaria de el Algarve (Portugal). Tesis doctoral. Universitat de Sevilla.

Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. Toronto: Lexington Books, DC.

Camacho, A. (2014). *Funciones y quehaceres de los inspectores de Educación en Baleares. Un estudio de casos*. Tesis doctoral. Universitat de Barcelona.

Comisión de las Comunidades Europeas (1990). *Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores*. Recuperat de: <http://bookshop.europa.eu/es/carta-comunitaria-de-los-derechos-sociales-fundamentales-de-los-trabajadores-pbCB5789483>

Constitució espanyola (1978). Recuperat de: <http://www.parlament.cat/document/cataleg/48088.pdf>

Diario Oficial de la Comunidades Europeas (2000). *Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*, 18 de desembre de 2000, 364, I. Recuperat de: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

Einarsen, S., Matthiesen, S. B. i Skogstad A. (1998). Bullying at work. Bullying, burnout and well-being among assistant nurses. *Journal of Occupational Health Safety-Australia N. Z.*, 14(6), 563-568. A: Cardoso Dos Santos, M. *Estudio comparativo sobre el hostigamiento psicológico o mobbing en personal de enfermería de Brasil y España*. Tesis doctoral. UIB.

Fidalgo, M. (2007). *NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o «burnout» (II): consecuencias, evaluación y prevención*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperat de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnica_s/NTP/Ficheros/701a750/ntp_705.pdf

Fidalgo, M., Gallego, Ferrer, R., Nogareda, C., Pérez, G. i García, R. (2009). *Notas técnicas de prevención. Acoso psicológico en el trabajo*, 854.

Gasco, E. (2011). *Acoso moral laboral o «mobbing»*. Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca. Recuperat de: <https://www.uclm.es/CU/csociales/pdf/documentosTrabajo/2011/23-2011.pdf>

Gimeno, R. (2005). *La presión laboral tendencias (mobbing)*. Tesis doctoral. Universitat de Girona.

Govern de les Illes Balears (2010). *Guia per a la implantació d'un protocol per a la prevenció de l'assetjament moral i sexual*. Conselleria de Turisme i Treball. Recuperat de: <http://www.caib.es/govern/rest/arxiu/798202>

Levi, L. (1999). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo: ¿la sal de la vida o el beso de la Muerte?* Comisión Europea. Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo. Recuperat de: http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf

Manasero, M. A., Vázquez, A., Ferrer, V. A., Fornés, J., i Fernández M. C. (2003). *Estrés y burnout en la enseñanza*. Illes Balears: Edicions UIB.

Martín, F. i Pérez, J. (1998). *NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperat de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_476.pdf

Maslach, C., i Jackson, S. E. (1982). *Burnout in health professions: a social psychological analysis*. A: Cardoso Dos Santos, M. *Estudio comparativo sobre el hostigamiento psicológico o mobbing en personal de enfermería de Brasil y España*. Tesis doctoral. UIB.

Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. (2013). PISA 2012. Recuperat de: <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/internacional/pisa2012/pisa2012.pdf?documentId=0901e72b8195d643>

Munduate, L. i Sebastián, M. (Coord.) (2006). *Serie de Monografías sobre Aportaciones desde la Psicología a la Prevención de Riesgos Laborales: Acoso Psicológico en el trabajo*. Sevilla: Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental.

Olmedo, M. i González. P. (2006). La violencia en el ámbito laboral: la problemática concepción del *mobbing*, su evaluación, prevención y tratamiento. *Acción Psicológica*, 4, 2, 107-128.

Organitzacions de Nacions Unides (1948). *Declaració Universal dels Drets Humans*. Recuperat de: http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/cln.pdf

Peñasco, R. (2005). *El mobbing en la universidad*. Madrid: Adhara Publicaciones.

Piñuel y Zabala I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.

Piñuel y Zabala I. (2002). *La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. Informe Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral*. Madrid: Universidad de Alcalá de Henares.

Piñuel y Zabala I. (2004). *Informe Cisneros V. La incidencia del mobbing ó acoso psicológico en el trabajo en la administración*. Recuperat de: <http://www.acosomoral.org/pdf/informeCisnerosV.pdf>

Plataforma Crida per una Educació Pública de Qualitat. (2015). *Comunicat sobre el pacte per l'educació*. Recuperat de: <http://plataformacrida.blogspot.com/2015/05/comunicat-sobre-el-pacte-per-leducacio.html>

Salinas, E. (2008). *Acoso moral en el trabajo. Una perspectiva sociológica*. Tesis doctoral. Universidad de Alicante.

Sánchez, D. (2014). *Burnout als centres públics de secundària de les Illes Balears*. TDX (Tesis Doctorals en Xarxa). Universitat de les Illes Balears. Recuperat de: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284235/tds11del.pdf?sequence=1>

Sánchez, D; March i Cerdà M. X. i Ballester Brage Ll. (2015). Malestar social y malestar docente: una investigación sobre el síndrome de desgaste profesional burnout y su incidencia socioeducativa. *Aula* 21, 245-257.

Schuster, B. (1996). Mobbing, bullying and peer rejection. *American psychological Association*. A: González de Rivera Revuelta, J. L. *El síndrome del acoso institucional*. Recuperat de: http://www.acosomoral.org/pdf/acoso_institucional.pdf

Sureda Demeulemeester, E. i Mancho Iglesias, J. (2007). *Acoso psicológico: procedimiento de prevención y actuación ante casos de acoso psicológico. Guía práctica*. Conselleria de Treball i Formació. Recuperat de: <http://www.caib.es/govern/rest/arxiu/1534876>

Topa, G., Morales Dominguez, J. F. i Gallastegui Galán, J. A. (2006). Acoso laboral: Relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales. *Psicothema*, 18(4), 766-771. Dins: Cardoso Dos Santos, M. *Estudio comparativo sobre el hostigamiento psicológico o mobbing en personal de enfermería de Brasil y España*. Tesi doctoral. UIB.

Viboras, E. A. (2014). *Comparativa de la enseñanza de religión en los países europeos*. ANPE-JAEN. Recuperat de: http://www.anpeandalucia.org/userfiles/file/pdfs/articulo_eviboras_0314.pdf

Vicente, A. (2011). *La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo*. Tesi doctoral. Universidad de León.

Zelaya, J. R. (2013). *Análisis de la inversión pública en educación y su impacto en la calidad educativa en Honduras*. Tesi doctoral. Universidad Europea Madrid.