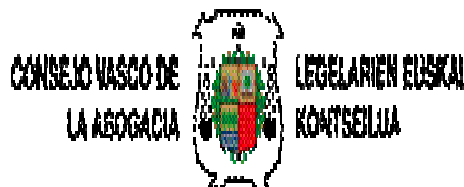




Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



XXIX CURSOS DE VERANO – UDA IKASTAROAK

UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO – EUSKAL HERRIKO UNIBERSITATEA

ENCUENTRO INTERNACIONAL SOBRE ANÁLISIS DE LEGISLACIÓN Y PRÁCTICA JURÍDICA SOBRE EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO O MOBBING

INTERNATIONAL MEETING ABOUT THE ANALYSIS OF LEGISLATION AND LEGAL PRACTICE ON WORK-RELATED BULLYING

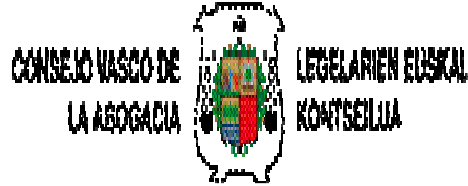
Donostia – San Sebastián,

2 y 3 de Septiembre de 2010

September 2nd and 3th 2010



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



PROGRAMA - PROGRAMME

2 DE SEPTIEMBRE (JUEVES) –

2 SEPTEMBER (THURSDAY)

9:30 APERTURA – OPENING SESSION

- Raimundo Aragón

Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social - General
Director of the Labour and Social Security Inspectorate

- Domingo Arizmendi

Vicepresidente del Consejo Vasco de la Abogacía y Decano del Colegio de
Abogado de Gipuzkoa / Vicepresident of the Basque Council of Lawyers and
Dean of Scholarly Society of Lawyers of Gipuzkoa.

- Juan Ignacio Marcos

Coordinador del Observatorio Vasco del Acoso Moral (Mobbing) – Coordinator
of the Basque Observatory on Bullying

10:00 PRIMERA SESIÓN - FIRST SESSION

EL CONCEPTO LEGAL DE ACOSO MORAL –

LEGAL CONCEPT OF HARASSMENT

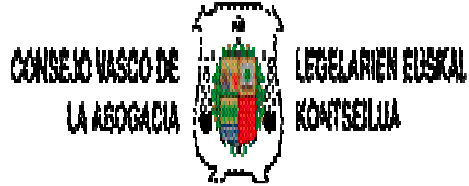
MODERADOR/CHAIRMAN:

- Cristóbal Molina Navarrete

Director del Laboratorio Observatorio Andaluz de Riesgos Psicosociales y
Profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Universidad de Jaén –
Director of the Laboratory – Observatory for Psychosocial Risks of Andalusia
and Professor of Labour and Social Security Law in the University of Jaén



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



PONENTES/SPEAKERS:

- **Julia Gitahy de Paixão**

Investigadora en la Universidad de Ottawa / Researcher in the University of Ottawa.

- **Jordi Escartín Solanelles**

Profesor de Psicología en la Universidad de Barcelona / Professor of Psychology in the University of Barcelona.

- **Gianni Loy**

Profesor de derecho del Trabajo de la Universidad de Cagliari (Italia) / Professor of Labour Law in the University of Cagliari (Italy)

- **Luis Lafont Nicuesa**

Fiscal adscrito al Fiscal de la Sala Coordinador de Extranjería / Prosecutor Migration Prosecutor's Office, General Prosecutor's Office.

11:30 Pausa – Pause

12:00 SEGUNDA SESIÓN - SECOND SESSION

LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL – PREVENTION OF HARASSMENT

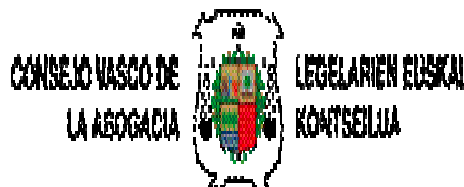
MODERADOR / CHAIRMAN

- **Manuel Velázquez Fernández**

Jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social – Bilbao / Chief of the Labour and Social Security Inspectorate – Bilbao.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



PONENTES / SPEAKERS:

- **Eusebio Rial González**

Jefe del Observatorio de Riesgos de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo / Head of the European Risk Observatory European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) – Bilbao.

- **Annik Apall Austad**

Inspectora de Trabajo en Noruega/ Labour Inspector in Norway.

- **Cristina Mangarelli**

Abogada y Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de la República (Montevideo, Uruguay) / Lawyer and Professor of Labour and Social Security Law in the University of the Republic (Montevideo, Uruguay).

- **David Walters**

Profesor de Ambiente laboral. Escuela de Ciencias Sociales. Universidad de Cardiff / Professor of Work Environment, Cardiff University, School of Social Sciences.

3 DE SETIEMBRE (VIERNES) –

3 SEPTEMBER (FRIDAY)

9:30 TERCERA SESIÓN / THIRD SESSION

LA INTERVENCIÓN LEGAL Y JUDICIAL ANTE LOS SUPUESTOS DE ACOSO MORAL O MOBBING

THE LEGAL AND JUDICIAL TREATMENT OF THE INTERVENTION ON BULLYING BEHAVIORS

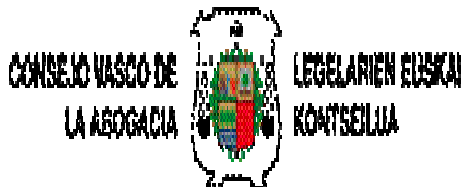
MODERADOR /CHAIRMAN

- **Domingo Arizmendi Barnes**

Decano del Colegio de Abogado de Gipuzkoa / Dean of Scholarly Society of Lawyers of Gipuzkoa.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



PONENTES / SPEAKERS

- **Helge Hoel**

Profesor de la Universidad de Manchester / Senior Lecturer University of Manchester.

- **Miguel Angel Gimeno Navarro**

Profesor de Administración de Empresas en la Universidad Jaume I de Castellón, miembro de la Unión General de Trabajadores (UGT) / Professor of Business Management in the University Jaume I of Castellon, member of the General Union of Workers (UGT).

- **Loïc Lerouge**

Investigador del CNRS, Universidad Montesquieu – Burdeos. Researcher in the CNRS University Montesquieu- Bordeaux

- **Ada García**

Socióloga- Directora de CAP-SCIENCES HUMAINES en Bruselas / Sociologist- Director of CAP-SCIENCES HUMAINES in Brussels

- **Juan Ignacio Marcos**

Abogado, Coordinador del Observatorio Vasco sobre el Mobbing. - Lawyer, Coordinator of the Basque Observatory on Bullying, Bilbao.

11:30 CUARTA SESIÓN/ FOURTH SESSION

EL TRATAMIENTO LEGAL Y SOCIAL QUE DEBE DARSE A LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE MOBBING Y A LAS PERSONAS AFECTADAS POR ESTAS CONDUCTAS
THE LEGAL AND SOCIAL TREATMENT TO PROTECT THE BULLYING VICTIMS AND OTHER PEOPLE AFFECTED BY THESE BEHAVIORS

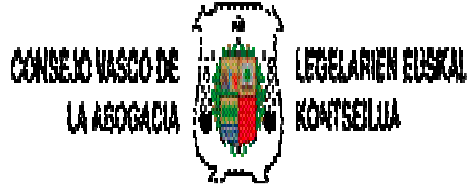
MODERADORA / CHAIRWOMAN

Itziar Fernández Mendizabal

Abogada, Gobierno Vasco. Lawyer, Basque Government



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



PONENTES/ SPEAKERS

- **Katherine Lippel**

Directora de Investigación de Canadá en Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Facultad de Derecho. Universidad de Ottawa / Canada Research Chair on Occupational Health and Safety Law. Law Faculty. University of Ottawa.

- **Ikerne Meso Llamosas**

Letrada de la Seguridad Social. Profesora de derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad del País Vasco / Social Security Lawyer. Bilbao, Professor of Labour and Social Security Law in the University of Basque Country.

- **Domenico Taddeo**

Médico del Trabajo. Unidad de Salud de Pisa (Italia) Director de la Autoridad Pública de Inspección de Seguridad y Salud en el Trabajo / Work Doctor – Health Unit Administration of Pisa (Tuscany) Italy Director of Public authority of Labour Inspection about health and safety.

- **Marina Parés Soliva**

Presidenta del Servicio Europeo de Información sobre el Mobbing / President of the European Information Service on Bullying. Barcelona.

13:30 CLAUSURA – CLOSING SESSION

- **Francisco Jesús Alvarez Hidalgo**

Administrador principal, Comisión Europea, Unidad de Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo, Dirección General Empleo / Principal Administrator, European Commission, Unit "Health, Safety and Hygiene at Work"- DG EMPL.

- **Xabier San Sebastián.**

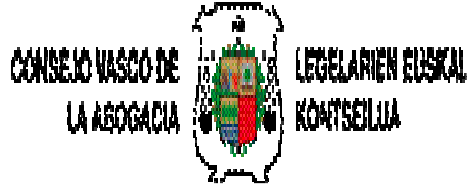
Profesor de Psicología del Trabajo en la Universidad del País Vasco – Professor of Labour Psychology in the University of the Basque Country

- **Cristóbal Molina Navarrete**

Director del Laboratorio Observatorio Andaluz de Riesgos Psicosociales y Profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Universidad de Jaén –



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



Director of the Laboratory – Observatory for Psychosocial Risks of Andalusia and Professor of Labour and Social Security Law in the University of Jaén

- **Sonia Pérez Ezquerro**

Viceconsejera de Trabajo del Gobierno Vasco – Vice Counsellor of Employment of the Basque Government

PRIMERA SESIÓN - FIRST SESSION

EL CONCEPTO LEGAL DE ACOSO MORAL –

LEGAL CONCEPT OF HARASSMENT

CUESTIONARIO PARA LOS PONENTES

1. ACOSO Y VIOLENCIA

Se debe precisar, en primer lugar, si con el acoso nos estamos refiriendo a una conducta de violencia psicológica o a una conducta de violencia en general (tanto física como psicológica) hacia un trabajador. En algunos países la palabra acoso o Bullying o Mobbing se está utilizando para toda clase de violencia en el trabajo y hay que concretar este aspecto.

2. ACOSO Y DERECHO A LA DIGNIDAD Y A LA INTEGRIDAD

Cuando se define el acoso en algunas legislaciones hay una referencia clara a la violación del derecho a la dignidad de la persona o la violación del derecho a la integridad física y moral o psicológica. Ambos derechos tienen un contenido extenso e impreciso. Se deberían tratar de aclarar los siguientes aspectos:

- a. Si ambos derechos (a la dignidad y a la integridad) tienen un contenido equivalente o cuáles serían, en su caso, las diferencias entre ellos.*
- b. Si el acoso supone siempre y en todo caso una violación de estos derechos o solo en algunos casos*
- c. Si es suficiente la persecución de la violación de estos derechos para combatir jurídicamente el acoso moral o si, por el contrario, es indispensable definir legalmente el acoso para obtener un resultado eficaz.*
- d. Si se podría plantear que una definición legal del acoso, en vez de la simple declaración del derecho a la dignidad o integridad de las personas, podría resultar incluso restrictiva y contraproducente. Es*



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONTSAILUA

decir, habría que aclarar si es positivo o negativo que exista un concepto legal de acoso o si es preferible que solamente se establezca el derecho a la dignidad o integridad de los trabajadores para no restringir indebidamente sus derechos.

3. INTENCIONALIDAD

Hay que aclarar también si el acoso debe ser una conducta deliberada o intencionada de un sujeto o es suficiente con que objetivamente se juzgue el efecto sobre la persona presuntamente acosada. Es decir, si es la conducta del acosador la que define el acoso o por el contrario es el daño sufrido por el ofendido. Y a este respecto, se debería precisar:

- a. Si se debe tener en cuenta, a la hora de juzgar la conducta como acoso, las creencias individuales o el estado de especial vulnerabilidad de la persona presuntamente ofendida respecto a determinadas cuestiones o solo se deben valorar las creencias generales de la sociedad.*
- b. Si el presunto agresor debe ser conocedor de estas circunstancias para ser responsable por esta conducta o debe responder siempre de forma objetiva cuando se constate un daño al ofendido*

4. CONDUCTA BILATERAL

Se debe clarificar si el acoso es una conducta bilateral entre dos personas o grupos de personas o si cabe calificar como acoso el daño sufrido por una persona por la conducta de diferentes sujetos, aunque no tengan relación alguna entre sí.

5. CONDUCTA REITERADA O REPETIDA

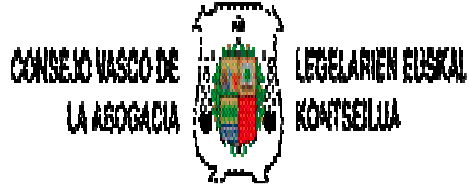
Hay que determinar si para considerar que hay acoso se debe acreditar una conducta reiterada o repetida o basta en cambio con un mero acto que dañe la dignidad o integridad de la persona para que podamos hablar de acoso.

6. INTENSIDAD DE LA CONDUCTA DE ACOSO

Se debe precisar si el acoso debe alcanzar, en todo caso, un cierto grado de intensidad para tener relevancia jurídica y engendrar responsabilidad para el agresor. En ese caso, cómo se podría medir esa intensidad, con patrones sociales o con patrones individuales de la persona presuntamente agraviada



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



QUESTIONNAIRE TO SPEAKERS

1. HARASSMENT AND VIOLENCE

First, it should be specified, if harassment or bullying means a conduct of psychological violence or a conduct of violence in general (both physical and psychological) towards a worker. In some countries the word harassment or bullying or mobbing is being used for all kinds of violence at work and it is necessary to specify this aspect.

2. HARASSMENT AND THE RIGHT TO DIGNITY AND TO INTEGRITY

When harassment is defined in some legislations there is a clear reference to the infringement on the right to the person's dignity or on the right to physical and moral or psychological integrity. Both rights have an extensive and vague content. The following aspects should be explained:

- a) whether these rights (to dignity and to integrity) have an equivalent content or, if applicable, the differences between them.*
- b) If harassment always entails an infringement on these rights or only in some cases.*
- c) Whether it is enough to pursue the infringement of these rights to legally fight against harassment or if, on the contrary, it is essential to legally define harassment to obtain efficient results.*
- d) If it could be posed that a legal definition of harassment, instead of a simple statement from the right to dignity or integrity of the people, would be able to result even restrictive and counterproductive. That is to say, it would be necessary to highlight if it is positive or negative that a legal concept exists or if it is preferable establishing only the right to workers' dignity or integrity in order not to unduly restrict their rights.*

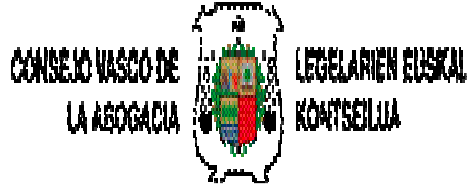
3. INTENTION

It would also be necessary to explain if the harassment should be a deliberate or intentional conduct over an individual or if it is enough to judge the effect on the alleged victim. That is to say, if it is the conduct of the assailant which defines harassment or it is the damage suffered by the victim. In this regard, it should be specified:

- a) Whether it should be taken into account, when a conduct of harassment is being judged, individual beliefs or the state of special vulnerability of the person allegedly offended with respect to certain questions or it should only be considered the society's general beliefs.*



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



- b) *Whether the alleged assailant should know these circumstances to be responsible for harassment or whether he should always be responsible in an objective way when there is confirmed harm to the victim.*

4. BILATERAL CONDUCT.

It should be clarified if harassment is a bilateral conduct between two people or groups of people or if it should be classified as harassment when harm is suffered by a person because of the conduct from different people even though they were not related.

5. REITERATED OR REPEATED CONDUCT.

It is necessary to determine if harassment should be reiterated or repeated conduct or if it is sufficient with just a simple act that harms the dignity or integrity of a person.

6. INTENSITY OF HARASSMENT BEHAVIOUR.

It should be specified if harassment should reach, in any case, a certain degree of intensity to have legal relevance and to engender the assailant's responsibility. In this case, how could you measure that intensity, with social patterns or the allegedly offended person's individual patterns?

PONENTES/SPEAKERS:

JULIA GITAHY DE PAIXÃO

Investigadora en la Universidad de Ottawa / Researcher in the University of Ottawa.

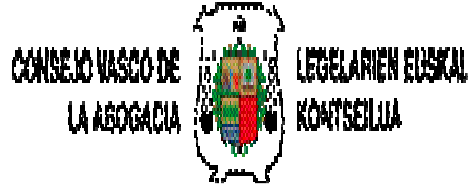
Abstract:

Concept of bullying/psychological harassment in the workplace – Comparative perspective Brazil and Quebec

This paper, using legal methodology, will describe the regulatory frameworks governing bullying and psychological harassment legislation in Brazil and Quebec. We have chosen to look at Brazil because this is an area in which academic interest is increasing and there are numerous legislative proposals in development on the municipal, state and federal level in Brazil. On the other hand, we choose to examine the law in Quebec because it is now almost 6 years old, so there is already interesting research done on the subject. Thus, we believe that a comparative analysis of these two different types of regulatory environments will allow us to shed light on the conceptualization of bullying and psychological harassment in the workplaces of the these two jurisdictions.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



Quebec became the first jurisdiction in North America to ban non-discriminatory workplace harassment when amendments to the Labour Standards Act (LSA) prohibiting psychological harassment of workers came into effect in June 1st of 2004¹. The LSA defines psychological harassment as “*any vexatious behaviour in the form of repeated hostile or unwanted conduct, verbal comments, action or gestures that affects an employee’s dignity or psychological integrity and that result in a harmful work environment the employee*”. It is a very broad definition because it does not limit the class of parties from which the harassment can come from. And also because it allows a single serious incident of such behaviour to constitute psychological harassment if it undermines the employee’s psychological or physical integrity and results in a harmful work environment for the employee.

In Brazil the legal system in regards to the prevention of psychological/moral harassment is composed of a variety of instruments that we will now discuss. There are general provisions in the Constitution governing the fundamental rights of the person, which are aimed to protect human dignity as well as the right to a safe and healthy work environment, which is present in the social rights’ section. However, in terms of specific federal law regulating psychological/moral harassment in the workplace and only the federal jurisdiction has the power to legislate for all workplace; no federal law has been adopted².

The current State and Municipal laws only apply to public servants and companies that receive public funding or companies that receive subcontracts from the States or Municipalities. Several bills have been introduced in order to approve a Federal law regarding moral harassment. Some aim to criminalize moral harassment; others propose to include it in labour or civil legislation. So, contrary to the case of Quebec, the laws regulating psychological/moral harassment are quite restrictive and do not apply to all workers. Legal protections against moral/psychological harassment in Brazil are problematic for several reasons, which will be further explored.

¹ See Commission des Normes du Travail website at <http://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique/index.html#c8471> (last viewed on April 3rd, 2010).

² The specific Legislation concerning psychological/moral harassment in Brazil is composed of State and Municipal Laws. The States that do have this type of legislation are: Rio de Janeiro, São Paulo and Rio Grande do Sul. Besides those, several states have bills waiting to be voted: Bahia, Ceará, Espírito Santo and Pernambuco. In addition, several cities have approved Municipal Laws regarding moral harassment: Americana, SP; Campinas, SP; Cascavel, PR; Guarulhos, SP; Iracemápolis, SP; Jaboticabal, SP; Natal, RN; Porto Alegre, RS; São Gabriel do Oeste, MS; São Paulo, SP; Sidrolândia, MS and Ubatuba, SP. Besides these municipalities, several cities have also bills regarding moral/psychological harassment waiting to be voted.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONTSAILUA

Resumen:

El concepto de Mobbing o acoso moral en el trabajo – Estudio comparativo entre Quebec y Brasil

En esta intervención, utilizando una metodología jurídica, se describirá el marco legal que rige respecto al Mobbing y el acoso psicológico en Brasil y Quebec. He escogido Brasil porque es un país en el que el interés académico por el tema es creciente y hay numerosas propuestas legislativas actualmente en desarrollo a nivel municipal, estatal y federal. Por otro lado, he optado por analizar la legislación de Quebec porque ésta ya tiene casi seis años de vigencia y por este motivo cuenta también con una interesante labor de investigación sobre este asunto. Por lo tanto, creo que un análisis comparativo de estos dos marcos legislativos nos permitirá arrojar luz sobre la conceptualización del Mobbing o acoso psicológico en el trabajo en estos dos países.

Quebec fue el primer estado de Norteamérica en prohibir el acoso laboral no discriminatorio cuando la reforma de la Ley de Normas Laborales (LNL) entró en vigor el 1 de junio de 2004³. La LNL define el acoso psicológico como “cualquier acto vejatorio en forma de conductas repetidas, hostiles o no deseadas, comentarios verbales, acciones o gestos que afectan a la dignidad del trabajador o a su integridad psíquica y le crean un entorno ofensivo”. Es una definición muy amplia porque no limita la clase de sujetos de los que puede venir el acoso y también porque permite que un grave incidente de tal tipo de conducta pueda ser constitutivo de acoso psicológico si atenta contra la integridad psíquica o física y crea un entorno ofensivo para el trabajador.

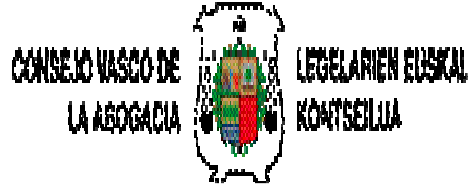
En Brasil, la legislación sobre la prevención del acoso moral / psicológico se compone de varios instrumentos que vamos a examinar. Hay normas generales en la Constitución que regulan el derecho de la persona a la protección de la dignidad humana así como el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, que se encuentra en la sección de los derechos sociales. Sin embargo, en lo que respecta a la existencia de una legislación federal que regule el acoso moral, que es la única que podría hacerlo en materia laboral, todavía no se ha aprobado ninguna ley al respecto⁴.

³ Ver la página web de la “Commission des Normes du Travail” en <http://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de-harcelement-psychologique/index.html#c8471> (última revisión el 3 de abril de 2010).

⁴ La legislación específica sobre acoso psicológico / moral en Brasil se compone de normas estatales y municipales. Los Estados que tienen este tipo de legislación son: Rio de Janeiro, São Paulo y Río Grande do Sul. Además de estos, otros Estados cuentan con proyectos de ley que esperan su aprobación: Bahia, Ceará, Espírito Santo y Pernambuco. También varias ciudades han aprobado normas municipales respecto al acoso moral: Americana, SP; Campinas, SP; Cascavel, PR; Guarulhos, SP; Iracemápolis, SP; Jaboticabal, SP; Natal, RN; Porto Alegre, RS; São Gabriel do Oeste, MS; São Paulo, SP; Sidrolândia, MS y Ubatuba, SP. Otras ciudades cuenta con proyectos de norma municipal sobre acoso psicológico / moral esperando su aprobación.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



Las actuales normas estatales y municipales solamente se aplican a los funcionarios públicos, a las empresas que reciben fondos públicos o las empresas subcontratadas por los estados y los municipios. También se han presentado algunas proposiciones de ley para aprobar una ley federal sobre acoso moral. Algunas intentan criminalizar el acoso moral y otras proponen incluirlo dentro del derecho laboral o civil. De este modo, al contrario que en el caso de Quebec, las normas legales que regulan el acoso moral o psicológico son bastante más restrictivas y no se aplican a la generalidad de trabajadores. Las protecciones legales contra el acoso en Brasil son problemáticas por varias razones que serán analizadas con mayor detalle.

JORDI ESCARTÍN SOLANELLES

Profesor de Psicología en la Universidad de Barcelona / Professor of Psychology in the University of Barcelona.

Resumen:

“Conceptualización y definición del Mobbing desde una perspectiva psicosocial”

El Mobbing o acoso psicológico en el trabajo ha captado el interés científico y social debido a las múltiples consecuencias que se le derivan. En los últimos años el Mobbing ha compartido protagonismo con otros tipos de violencia como la física o sexual, las cuales, si bien no son lo mismo que el Mobbing, pueden ciertamente coexistir con él. Además, su estudio e intervención ha facilitado la proliferación de diferentes terminologías a la hora de referírsele (Ej., terror psicológico, acoso moral, etc.). Sin embargo, la mayoría de autores relevantes han enfatizado como estos términos se refieren básicamente a un mismo fenómeno. Del mismo modo, estos esfuerzos por conceptualizar el Mobbing han ayudado a diferenciarlo de otros tipos de conductas laborales que no tienen porque ser consideradas de acoso (Ej., estrés, burnout, conflicto, agresión, coacción, condiciones de trabajo precarias, etc.). Así, a la hora de definir el Mobbing se han considerado aspectos tales como la intencionalidad, la sistematicidad o la severidad, entre otros. Respecto a la intencionalidad, si bien es relevante para entender las consecuencias sobre las víctimas, y para tomar decisiones acerca de las medidas a tomar, en la práctica profesional no ha resultado muy beneficioso. Respecto a la sistematicidad de las conductas de Mobbing, no basta solamente con comprender este fenómeno como un proceso que tiene lugar a lo largo del tiempo, sino que debe entenderse también como una acción que puede ocurrir una única vez (Ej., aislamiento y exclusión física). Respecto a la severidad de las conductas de Mobbing, su diferenciación resulta muy positiva para todos aquellos profesionales que deben lidiar con los aspectos legales y jurídicos, pues ello permite una mejor prevención primaria en dónde lo que se trata de evitar son las propias conductas, y no sus consecuencias



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



derivadas. En resumen, lo que se pretende en este trabajo es conceptualizar y definir el Mobbing desde una perspectiva psicosocial.

Abstract:

Conceptualisation and definition of Mobbing: A psychosocial perspective

Bullying (mobbing) or psychological harassment at work has attracted the scientific and social interest because of its multiple consequences. During these last years, bullying has shared prominence with other types of violence, such as physical or sexual violence, which although different from mobbing can certainly coexist with it. The study of mobbing and its intervention practices have facilitated the proliferation of varied terminologies related to this phenomenon (e.g. psychological terror, moral harassment, etc.). However, most authors have emphasised that these terms often refer to the same phenomenon. At the same time, these efforts to conceptualise bullying have contributed to differentiate it from other types of phenomena (e.g. stress, burnout, conflict, aggression, coercion, precarious working conditions, etc.). In this sense, bullying can best be defined considering several aspects such as intent, recurrence or severity, among others. With regards to intent, although it is relevant to understand the consequences for victims, it has not resulted beneficial for professional practitioners. Regarding the recurrence of bullying behaviours, it is important to understand bullying not only as a process, but also as an action that can happen only once (e.g. isolation and exclusion). With respect to the severity of bullying, its differentiation is very important for those professionals who must deal with legal issues, since it allows for a better primary prevention aimed at avoiding the occurrence of these behaviours and not its derived consequences. In short, this work aims to conceptualise and define bullying from a psychosocial perspective.

GIANNI LOY

Profesor de derecho del Trabajo de la Universidad de Cagliari (Italia) / Professor of Labour Law in the University of Cagliari (Italy)

Resumen:

El Mobbing, como es sabido, se ha definido esencialmente por las Ciencias Sociales y el Derecho y siempre se ha tenido en cuenta tal definición para establecer de qué forma tal comportamiento, íntimamente vinculado con la relación laboral, pueda producir efectos susceptibles de ser tomados en consideración por el ordenamiento jurídico.

La primera vía posible es la introducción de la innovación legislativa, como ha ocurrido en Francia con el “harcèlement moral”, que define el supuesto de hecho y establece sus efectos, tanto bajo el perfil civil como penal.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



Sin embargo, en la mayor parte de los ordenamientos jurídicos, a falta de una definición legislativa, y pese a las numerosas propuestas de ley en tal sentido, se ha llegado a la elaboración de una noción jurisprudencial. Dicha definición ésta inspirada en aquella ofrecida por las Ciencias Sociales.

Esencialmente se trata de una conducta y, por consiguiente, de una pluralidad de actos repetidos en el tiempo, dirigidos a perjudicar a la víctima. El Tribunal Constitucional italiano lo define como “una serie de actos y comportamientos vejatorios”. Más discutidos son los elementos referidos a la intencionalidad del comportamiento y a la finalidad, así como a la individuación de los sujetos que pueden realizar un comportamiento de Mobbing: ¿solo los superiores jerárquicos (Mobbing vertical) o también los que se encuentran al mismo nivel o, incluso, los subordinados de la víctima?

En cualquier caso, la importancia del Mobbing en los ordenamientos jurídicos que no lo prevén por ley tendrá que estar relacionada con una previsión legislativa que justifique la intervención del ordenamiento. Se trata, normalmente, de las normas que protegen la salud y la inmunidad física y moral del trabajador, como el Art. 2087 del Código Civil italiano. Pero si esto es así, es decir, si el ordenamiento jurídico puede intervenir en cuanto se pone en riesgo la seguridad del trabajador, la definición jurídica de Mobbing podría no ser necesaria, en cuanto que cualquier comportamiento contrario podría ser objeto de la reacción del ordenamiento sin necesidad de tipificarlo.

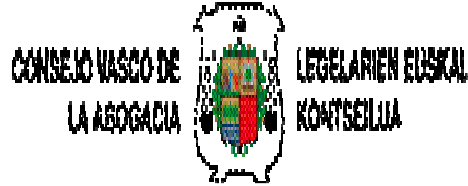
Ciertamente, una definición “jurídica” de Mobbing podría no ser necesaria allá donde cada uno de los comportamientos de los que se compone la conducta que lo constituye fuesen por si mismos antijurídicos. Pero su importancia emerge, en cambio, cuando la conducta se componga de una serie de actos perfectamente legítimos o indiferentes al ordenamiento pero que, en su conjunto, adquieran carácter antijurídico en virtud de aquellas características recabadas de la noción establecida por las Ciencias Sociales.

Y es este el Mobbing que interesa al jurista, aquel en el cual el empresario practica, o consiente, comportamientos aparentemente lícitos que, en su conjunto, lesionan aquel interés a la tutela del trabajador que prevén las normas generales (norme di chiusura) del ordenamiento.

En este sentido es lícito afirmar que el Mobbing, contrariamente a cuanto, a veces, se piensa, es una patología ligada a los sectores que prevén normas mas intensas de garantía para los trabajadores. De otro modo, ¿qué interés podría tener un empresario que pueda despedir libremente a un trabajador incómodo para practicar un complicado y arriesgado proceso para inducirlo a abandonar su propio puesto de trabajo?



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



De esta forma, el derecho del trabajo, probablemente, está obligado a utilizar la categoría del abuso del derecho (que en general no es utilizable en el ámbito del derecho laboral) por el cual se sanciona una serie de actos, todos ellos de por sí legítimos o indiferentes al derecho, teniendo en cuenta la intencionalidad del sujeto que los practica.

En el ámbito de este supuesto de hecho, que considero típico del Mobbing, la elaboración de una noción idónea de Mobbing es particularmente importante. Con una última precisión, que una vez definido el Mobbing como comportamiento, deberá ser evidente que éste pueda adquirir relevancia jurídica también con independencia de la producción del daño. El daño, a los fines de aplicación de las normas generales de protección de la persona, estaría constituido por el mismo Mobbing.

En el campo penal, por otra parte, solo puede confirmarse que a falta de una específica normativa, el Mobbing podrá ponerse de manifiesto en cuanto se integre en un supuesto de hecho previsto como delito en el Código Penal. En Italia la figura más utilizada, porque es la más próxima, es la del maltrato de una persona sometida a la autoridad de otra, entendiendo en tal caso que esto se pueda manifestar dentro de la relación jerárquica que es característica en la empresa entre quien ejerce el poder de dirección y el subordinado.

Abstract:

Bullying or work related harassment, as everybody knows, essentially has been defined by The Social Sciences and Law. This definition has always been taken into account when establishing how such behaviour, intimately linked to labour relationships, is able to cause effects that can be taken into account by the legal system.

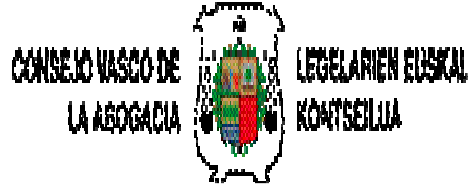
The first possible way is the introduction of a legislative innovation, as has occurred in France with the “harcèlement moral”, establishing the statutory elements of the offence and establishing the legal effects, both at a civil as well as a criminal level.

However, most legislations, when lacking a legal definition and despite the numerous proposals or bills developed to that effect, have created a concept of bullying via judicial case-law. This definition is usually inspired by that one provided by The Social Sciences.

Essentially, it is question of conduct and, as a result, it is a plurality of repeated acts over a period of time, aimed towards harming a victim. The Constitutional Court of Italy defines it as “a series of abusive acts and behaviours”. The elements dealing with the intent of the behaviour and its aim, as well as establishing the individuals responsible for the bullying behaviour, are object of a more heated debate. Do hierarchical superiors (vertical mobbing) have sole responsibility? Or do also those



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



which are in the same level of the victim have responsibility? Or even, do subordinates have responsibility?

In any case, the significance of bullying in legislations which do not establish it by law must be found in other legislative provisions which justify their intervention. This is usually achieved via the regulations which protect the health and the physical and moral integrity of workers, as happens in Article 2087 of the Italian Civil Code. But if this is the case, that is to say, if the legal system can intervene as soon as a worker's safety is placed on risk, then the legal definition of bullying may not be necessary, since any behaviour that is contrary to it would be able to find protection through legislation without the need to establish it as an offence.

Certainly, a legal definition "of work related harassment may be not necessary in situations where each and every act or behaviour which composes that conduct are in and of themselves illegal. However, its significance emerges when the conduct is composed of a series of perfectly legitimate or indifferent acts established by regulation, but that, as a whole, acquire an illegal nature based on the collective features of the notion established by The Social Sciences.

This is the bullying which interests the legal scholar, that in which an employer carries out or consents to apparently legal behaviours that, as a whole, harm the protection which should be afforded to workers and which is established in the laws and regulation.

In this respect, it is licit to state that bullying, contrary to what is thought, is a pathology linked to those sectors that foresee those rules that provide the most thorough guarantees for workers. In another way, what interest could an employer that can freely fire a bothersome worker have in establishing a complicated and risky process to induce the worker to abandon his job?

In this way, Labour Law is probably obliged to use the category of the abuse of Law (which as a general rule cannot be used in Labour Law) whereby a series of acts are sanctioned, all of them legitimate or indifferent to Law, taking into account the intent of the subject.

In this kind of cases, that I consider typical of bullying, the elaboration of a suitable notion of bullying is particularly significant. One final clarification, once bullying is defined as behaviour, it should be evident that this can acquire legal relevance regardless of the establishment of harm. Taking into account those general regulations which afford protection to a person, the harm would be established by the mere fact of the bullying.

On the other hand, as pertains to Criminal Law in those situations where there is a lack of a specific regulation, work related harassment can be established when it is part of a



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



supposed act that is established as an offence in the Criminal Code. In Italy, the offence most utilised as it is closest in nature is the ill-treatment of a person that is subject to the authority of another, understanding that such a case can occur in a hierarchical relationship, usual in companies between the person who has managerial power and the subordinate.

LUIS LAFONT NICUESA

**Fiscal adscrito al Fiscal de la Sala Coordinador de Extranjería / Prosecutor
Migration Prosecutor's Office, General Prosecutor's Office.**

Resumen:

1-Acoso y violencia

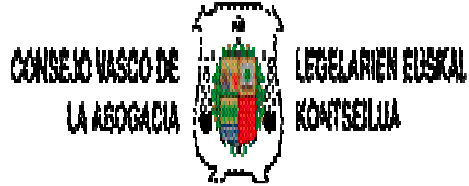
Conceptualmente, el acoso laboral no es estrictamente ni un proceso de violencia general ni psicológica ni sexual sino moral. El acoso laboral agrede de forma principal el derecho a la integridad moral de la persona como bien constitucional objeto de protección penal específicamente regulado en el art.15 de la Constitución y 173 del Código Penal. La exigencia del respeto a la persona por su condición de tal y la proscripción de los actos que instrumentalizan y cosifican a la persona y la humillan son los pilares de dicho derecho.

El acoso moral laboral se concreta en una pluralidad de actos de muy variado contenido. Algunos de los actos hostigadores pueden afectar o no a la integridad física o mental. Así, en el acoso laboral existe habitualmente una violencia psicológica que para ser jurídicamente relevante precisa concretarse en un resultado, en una enfermedad constatada médicamente. La violencia física que también precisa de un resultado objetivo en forma de informe médico puede presentarse en la teoría pero muy rara vez lo hace en la práctica. La coexistencia estable dentro de una organización empresarial de acosador-acosado permite formas más sutiles de ataque. Indirectamente, cuestión poco estudiada, el acoso laboral puede tener un componente indirecto de violencia física en cuanto el “Mobbing” puede ser un factor de riesgo psicosocial y causa desencadenante de un accidente de trabajo. En todo caso, se presente con más o menos frecuencia dentro del iter hostigador, la violencia física o mental puede no darse, pero la lesión de la integridad moral es el elemento permanente de cualquier acto hostigador y lo que permite unificar jurídicamente lo que aparentemente son actos disgregados y permite dar un tratamiento jurídico más grave a actos que forman parte de un plan criminal frente a conductas menos graves que serían esos mismos actos aislados y sin conexión entre sí.

Conceptualmente, cualquier acto de violencia puede ser acoso si forma parte del eslabón de una cadena hostigadora, si está unido al plan global dirigido a destruir a la persona,



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



si es un comportamiento táctico dentro del propósito estratégico acosador global. Por el contrario un mero acto aislado y desconectado de un plan estratégico no es acoso.

2-Acoso y derecho a la dignidad y a la integridad

La dignidad es un derecho más amplio, la raíz de la que nacen numerosos derechos constitucionales. Por tanto existe una conexión entre la dignidad y muchos otros derechos. La particularidad del vínculo dignidad-integridad moral es la necesidad de dicha unión ante la crisis de legitimidad que tiene el bien jurídico de integridad moral, considerada con frecuencia con los operadores jurídicos como algo demasiado difuso. Ello hace necesario que sea conectado con valores más amplios que nadie discute. La conexión de la integridad moral con la dignidad de la persona refuerza a la primera, la hace más creíble.

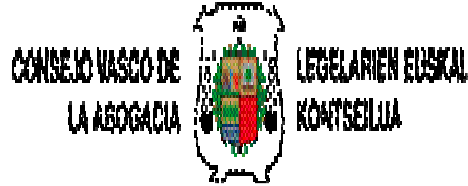
Tal conexión es constante. Así, la STS nº 233/2009, de 3 de marzo señala cuando examina el delito contra la integridad moral del art.173 CP *“En los debates parlamentarios, se habló de la protección de la integridad moral, de la integridad psíquica y de la salud física y mental. Mas, como quiera que todos estos bienes tienen una protección amplia en el Derecho penal, con independencia del precepto penal aquí examinado, parece obligado referirse a un bien jurídico protegido más específico, como puede ser la inviolabilidad de la persona como manifestación directa de la dignidad humana”*.

El acoso siempre lesiona la dignidad y la integridad moral. Dependiendo de la conducta y los efectos, podrán lesionarse otros bienes, la salud psíquica, la propiedad. La variedad de acciones que puede seguir el proceso hostigador puede determinar la lesión de varios bienes jurídicos. Pero estos, como señalaba en el punto anterior, a diferencia de la integridad moral no siempre se lesionarán.

La protección constitucional de la integridad moral y su plasmación legal, por ejemplo en el art.173 CP, es suficiente para perseguir dichas conductas. La regulación legal no asegura necesariamente un resultado más eficaz. Tiene sus pros y contras. En el ámbito penal y a raíz de la existencia de un precepto legal específico, es claro que el órgano judicial va a tener un referente claro eliminando la convicción de que el acoso es un tema puramente laboral. Ahora bien, un concepto específico puede introducir confusiones conceptuales al operar sobre nociones genéricas que difuminen el bien jurídico protegido y lastren su aplicación práctica. Así, en la reciente reforma del Código Penal introducida por Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio nos encontramos con conceptos como acoso laboral que no constituye trato degradante y el que sí constituye trato degradante, ambos aparentemente lesionarían la integridad moral y en el inmobiliario, con acoso que afecta a la libertad y el que afecta a la integridad moral con trato degradante y trato no degradante. Los riesgos de no saber qué conductas encajar en categorías y subdivisiones tan complejas son claros. Otro problema es



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



considerar que si no es aplicable el tipo específico de acoso no sería proyectable el tipo general del art.173 CP primer inciso con el que contábamos antes de la reforma, lo que en mi opinión no es así.

3.- Intencionalidad

El acoso es una conducta deliberada. El acoso obedece a un plan estratégico que puede tener múltiples intenciones, algunas de ellas legítimas: que permanezca en la estructura empresarial desarrollando un rol de sumisión, que mejore su rendimiento o simplemente que abandone la empresa.

Ahora bien, la prueba de tal intención última no es necesaria. Bastará para aplica el tipo penal con la realización objetiva de los hechos hostigadores y subjetivamente con el conocimiento de tales actos hostigadores del que puede ya extraerse el elemento subjetivo del delito contra la integridad moral .

La aplicación del tipo viene definido tanto por la conducta del acosador como por sus efectos. Si como consecuencia del acoso, una persona enferma, además de por el delito contra la integridad moral , se responderá por un delito de lesiones psíquicas. La especial vulnerabilidad del sujeto no ofrecerá problemas en la mayoría de los casos. Puede interpretarse como una posibilidad aceptada por el acosador, y por tanto reprochárselo por dolo eventual, que someter a una persona sistemáticamente a una presión laboral tendenciosa puede llevar a producir en una persona una enfermedad o alteración psíquica. Si el proceso hostigador llevara al suicidio del acosado, no cabría reprochárselo en cuanto tal resultado ordinariamente no será previsible. Sería preciso algún dato adicional que permitiera al acosador presentarse dicho resultado como probable.

El acoso penal debe construirse exclusivamente sobre la base de la voluntad general exteriorizada en un tipo penal.

4. Conducta bilateral

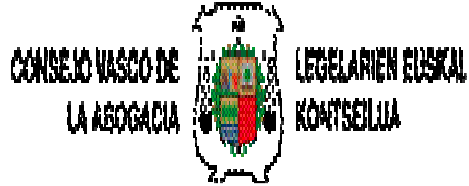
El acoso puede proceder de una persona o grupo y, aunque sea un ataque personalísimo, cabe que se proyecte sobre una o varias personas.

Se podría calificar como acoso el daño sufrido por la conducta de diversos sujetos. Si actúan coordinados y por aplicación de la doctrina del reparto de papeles, responderán ambos por el delito aunque uno de ellos sólo haya intervenido en uno de los actos hostigadores o su participación no tenga una particular intensidad. Si no están coordinados, deberá examinarse por separado la conducta de cada acosador y cada uno responderá por los actos propios.

Otra posibilidad de pluralidad es un autor directo - normalmente un cargo intermedio de la empresa- y otro- normalmente el titular de la empresa- que conociendo toda la



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



situación de acoso global no hace nada por impedirlo. En este caso responderá por comisión por omisión.

5-Conducta reiterada o repetida

El acoso – terminológicamente, exige que la conducta sea sistemática y prolongada en el tiempo. Un acto grave podrá tener trascendencia penal pero no será acoso. Dentro de la sistematicidad pueden coexistir un acto grave, varios graves, uno grave con varios leves e incluso varios leves, que aisladamente no son delito pero ponderados en conjunto sí.

6-Intensidad

En la esfera penal debe existir un plus de intensidad frente al acoso laboral o administrativo. El único patrón con arreglo al que debe graduarse la intensidad es el social exteriorizado en la ley. Así, entiendo que no sólo medidas profesionales que se adopten deliberadamente para perjudicar al trabajador integrarán el acoso: no asignarle trabajo, trabajos excesivos, tareas repetidas, recortes de sueldo, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, menoscabo de las condiciones materiales en que ejerce su tarea. Es necesario algo más en forma de menosprecios constantes, de insultos, de amenazas, en general de un comportamiento vejatorio que por su gravedad desplace a la norma laboral o administrativa.

Abstract

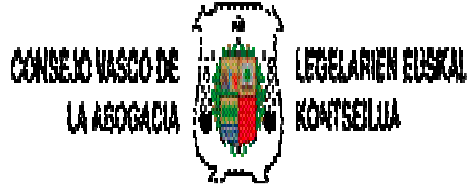
1.- Harassment and Violence

Conceptually and strictly speaking, harassment at work is not a process of general violence or a psychological or sexual process but is only a moral process. Harassment at work mainly infringes a person's right to moral integrity. This is a constitutional right with criminal protection that is expressly regulated both in Article 15 of the Spanish Constitution as well as in Article 173 of the Spanish Criminal Code. A cornerstone of Law is the demand of respect towards a person due to his/her own condition and the prohibition of acts which turn a person into an instrument or a thing and humiliate him or her.

Work related harassment can become manifest in a variety of ways of very varied content. Some acts of harassment may or may not affect a person's physical or mental integrity. Thus, in cases of work-related harassment, usually there is a psychological violence that in order to be legally relevant, must be evidenced in a concrete result- in a medically confirmed illness. Physical violence, that also requires an objective result in the form of a medical report, theoretically can be present but very rarely happens in actual practice. The stable coexistence within a business organisation of a harasser and a harassed person allows more subtle ways to attack. Indirectly, this is a seldom studied



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



issue, work-related harassment can have an indirect component of physical violence as “bullying” can be a psycho-social risk factor and can trigger a work-related accident. In any case, this is usually seen with more or less frequency in a harassment process, where physical or mental violence may or may not occur, but the harm to moral integrity is a permanent element of any harassment act. This allows to legally unify those acts that apparently are random and allows for a more serious legal approach to acts which make up a criminal plan if we compare them to an approach that considers them as isolated acts and without connection between them and therefore as less serious behaviours.

Conceptually, any act of violence can be harassment if it is a part of the harassment plan, if it is part of a comprehensive plan aimed at destroying a person, if it is a tactical behaviour within the overall strategic intent of a harasser. On the other hand, a single isolated act that is not part of a strategic plan is not harassment.

2- Harassment and the right to dignity and to integrity

Dignity is a broader right, the source for the creation of numerous constitutional rights. Therefore, there is a connection between the right to dignity and many other rights. The peculiarity of the link between dignity and moral integrity is the need for this union when the right to moral integrity, frequently considered by legal scholars as something too diffuse, faces a legitimacy crisis. Therefore, it is necessary that it be connected with broader rights that nobody challenges. The connection of a person’s moral integrity with the dignity of a person strengthens the former, making it more credible.

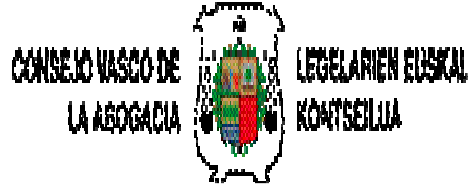
Such connection is constant. Thus, the Supreme Court Ruling no. 233/2009, of 3 March, when examining the criminal offence against the moral integrity of Article 173 of the Criminal Code “The parliamentary debates debated the protection of moral integrity, of the psychological integrity and of the physical and mental health. Furthermore, as all these rights have a broad protection under the Criminal Law, regardless of the criminal issue object of review, we are obliged to make reference to a more specific protected right, as is the inviolability of the person as a direct manifestation of human dignity”.

An act of harassment always affects both the dignity as well as the moral integrity. Depending on the behaviour and its effects, it can also harm other rights, a person’s health or property. The harassment process can follow a variety of actions which in turn can determine the harm caused to several legal rights. But these, unlike moral integrity as was noted earlier, are not always affected.

The constitutional protection afforded to moral integrity and its legal reflection, for example that provided in the Article 173 of the Criminal Code, is enough to pursue these behaviours. The legal regulation does not necessarily ensure a more effective result. It has its pros and cons. In Criminal Law and as a result of the existence of a



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



specific legal provision, the judiciary is going to have a clear reference thus eliminating the notion that harassment is a purely a work related issue.

However, a specific concept can introduce conceptual confusions when operating on generic notions that cast doubts on the protected legal right and can burden its practical application. Thus, the recent reform of the Criminal Code introduced via Organic Law 5/2010, of 22 June establishes that concepts such as work related harassment that constitutes degrading treatment and work related harassment that does not constitute degrading treatment, but both apparently would harm the moral integrity and in the property one, with harassment that affects to the freedom and that which affects to the moral entirety, both with degrading as well as non degrading treatment. The risks of not knowing which behaviours fit in such complex categories and subdivisions are clear. Another problem is to consider that if the specific offence of harassment is not applicable, then we would not be able to project it to the general offence established in Article 173 of the Criminal Code, which was the first attempt which was available before the reform of the Code. In my opinion, this is not the case

3. Intention

An act of harassment is a deliberate act. The harassment goes according to a strategic plan that can have multiple intentions, some which can be legitimate: that the person remains in the business structure carrying on a submissive role, that the person improves his performance or simply to make the person leave the company. However, the test for the latter intention is not necessary. In order to apply the criminal code all you have to show is the objective undertaking of the harassing acts and the subjective awareness of the harassing acts from which we can extract the subjective element of the criminal offence against the moral integrity.

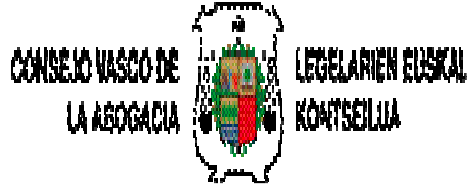
The application of the offence is defined both by the conduct of the harasser as well as by its effects. If a person becomes ill as a result of the harassment, in addition to the criminal offence against the person's moral integrity, we could add a criminal offence for mental anguish. A person's special vulnerability will not pose problems in most cases. To systematically subject a person to an arbitrary work pressure can cause a person to become ill or suffer mental anguish, therefore, this can be interpreted as an accepted possibility by the harasser and thus an act of recklessness. If the harassment leads to the suicide of the harassed, then the harasser could not be blamed as such result is generally not foreseeable. Additional information would be necessary in order to establish the harasser's behaviour as probable.

The criminal harassment must be exclusively established on the basis of the general will established in a criminal offence.

4. Bilateral conduct



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



An act of harassment can be from a person or group and, although it is a very personal attack it can be established for one or more people.

Harassment could be defined as the harm suffered due to the behaviour of several people. If they act in a coordinated manner and with the application of the doctrine of the sharing of responsibility, they will be responsible for the criminal offence although only one of them has intervened in one of the harassing acts or whether a person's participation is not particularly intense. If they do not act in a coordinated manner, then the behaviour of each harasser must be individually examined and each will be responsible for his or her own actions.

Another possibility of a plural act is where there is a direct author - usually a middle manager of the company - and another - usually the owner of the company - that knowing all the situation of overall harassment does not do anything to stop it. In this case, the latter will be held responsible for failure to prevent the commission of a crime by omission.

5-Reiterated or repetitive behaviour

The definition of harassment requires that the behaviour be systematic and prolonged in time. A serious act can have criminal transcendence but will not be harassment. Systematically, a serious act, several serious acts, a serious act with several lesser ones and even several lesser ones can coexist that individually cannot be considered a criminal offence, but as a whole can.

6-Intensity

Work related harassment or administrative harassment should have an aggravated circumstances indicator in its criminal application. The only pattern that should be used to adjust the intensity is the social pattern externalised in the law. Thus, I believe that not only professional measures that are deliberately adopted to harm to the worker will constitute harassment: not assigning work, excessive workloads, repeated tasks, cuts in salary, substantial modifications of working conditions, reduction of the person's material working conditions. Something more is necessary in the form of constant disparagements, insults, threats, or of general degrading behaviour that due to its seriousness causes a shift from labour or administrative standards.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONTSAILUA

SEGUNDA SESIÓN - SECOND SESSION

LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL –

PREVENTION OF HARASSMENT

CUESTIONARIO PARA PONENTES:

1. LA VIABILIDAD DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

En primer lugar, hay que preguntarse si es posible prevenir o evitar el acoso moral o si solamente se pueden aminorar sus efectos cuando éste se produce.

2. DONDE RADICA EL DEBER DE PREVENIR EL ACOSO

Habría que precisar dónde se encuentra legalmente el deber de prevenir el acoso moral.

a) Podría estar implícito en el derecho a la dignidad o a la integridad. Según la jurisprudencia de algunos países estos derechos no solamente se violan cuando se ha efectuado un daño efectivo y real a la persona sino también cuando aún no se ha materializado la violación pero sí existe un riesgo cierto y probable de que así sea.

b) La prevención del acoso podría estar también incluida dentro de la obligación general de cuidado y de protección de la seguridad y salud en el trabajo que corresponde a los empresarios de acuerdo con todas las legislaciones.

c) También podría opinarse que la obligación de la prevención del acoso no está implícitamente incluida en ninguno de los dos derechos y que por tanto se necesita una norma legal específica que así lo establezca o un convenio colectivo vinculante entre empresarios y trabajadores.

3. LA INCLUSIÓN EXPRESA DE LA OBLIGACIÓN DE PREVENIR EN LA LEY

Sería necesario analizar si, en cualquiera de los casos (esté o no incluida en la legislación la obligación de prevenir), resulta conveniente y adecuado que la Ley prevea de forma expresa una inclusión de la obligación de prevenir los daños a la salud que se derivan de las relaciones sociales en el trabajo para



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONTSAILUA

evitar una eventual negativa de los poderes públicos a incluir estos riesgos dentro de los deberes generales de prevención y protección del empresario.

También podría discutirse si, en cambio, sería más conveniente dejar este aspecto en manos de la negociación colectiva y no del legislador para acompañar mejor la legislación al ritmo de la conciencia social sobre este problema.

4. LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Las medidas de prevención que podría prever la legislación podrían ser proactivas, como la evaluación de riesgos psicosociales, las declaraciones de principios y la formación, o podrían ser medidas reactivas, como los procedimientos de gestión de conflictos de acoso cuando éstos se manifiesten.

Para discutir cuál sería el grado más conveniente de precisión de la legislación sobre este aspecto podrían analizarse algunas de las siguientes opciones, sin perjuicio de que se puedan plantear otras:

- a. Que la legislación establezca la obligación general de prevenir pero no precise ninguna medida ni instrumento de evaluación en concreto y deje al empresario la total libertad de optar por realizar lo que considere más conveniente, sin perjuicio de que los Gobiernos puedan elaborar directrices, guías, códigos de práctica que sean orientativos*
- b. Que sea la negociación colectiva la que determine en cualquier caso estas medidas, bien de forma exclusiva o bien estableciendo normas legales subsidiarias para el caso de que no exista acuerdo en la negociación*
- c. Que la legislación al menos obligue al empresario a realizar la evaluación de riesgos psicosociales junto con la evaluación de los demás riesgos laborales y le deje después la opción de adoptar las medidas que considere necesarias según cuáles sean los resultados de esta evaluación*
- d. Que el empresario pueda elegir libremente entre la evaluación de riesgos laborales y otros instrumentos específicos de evaluación y análisis y después adoptar las medidas que crea más necesarias*



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONTSAILUA

- e. *Que la legislación obligue en cualquier caso al empresario a adoptar las medidas previstas en el Acuerdo Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo: la declaración de principios, el procedimiento de gestión de conflictos o las acciones de formación y sensibilización.*
- f. *Cómo y en qué supuestos debería hacerse la revisión de las políticas o medidas de prevención que adopte el empresario*

5. EL ÁMBITO DE LA OBLIGACIÓN DE PREVENIR PROACTIVAMENTE EL ACOSO

Debería la ley discriminar entre empresas grandes y pequeñas a la hora de establecer estas obligaciones preventivas proactivas.

6. EL CONTROL DE LA APLICACIÓN DE LAS OBLIGACIONES DE PREVENCIÓN DEL ACOSO POR LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Debería la Ley establecer sanciones para el caso de incumplimiento de las medidas preventivas o solamente establecerlas ante los casos en que ya existan daños a la salud.

QUESTIONNAIRE TO SPEAKERS:

1. THE FEASIBILITY TO PREVENT HARASSMENT

First, it should be asked whether it is possible and feasible to prevent or avoid harassment behaviour or whether it is only possible to reduce their effects.

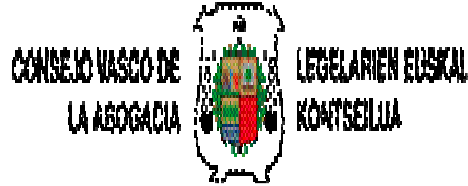
2. WHERE IS THE DUTY TO PREVENT HARASSMENT?

It should be determined where the legal duty to prevent harassment is.

- d) *Could it be inherent in the right to dignity or to integrity? According jurisprudence from some countries suggest that these rights are not only violated when a person has really been harmed but also when a certain and foreseeable risk of violation exists.*



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



- e) *Prevention of harassment could also be included within the general duty of care and protection of occupational health and safety which in all legislations corresponds to employers.*
- f) *It could also be supported that the obligation of harassment prevention is not inherently included in both rights; therefore a specific legal rule or a binding collective convention between employers and workers is needed to establish it.*

3. THE INCLUSION OF THE LEGAL REQUIREMENT TO PREVENT HARASSMENT

It would be necessary to analyse if it turns out convenient and suitable that the legal rules expressly establish the inclusion of the obligation to prevent ill-health, derived from social relationships at work, in order to avoid a casual refusal of the public bodies to include these risks within the general employer's duties of prevention and protection.

On the contrary, we could also discuss whether it would be more convenient to leave this aspect in the hands of the collective bargaining and not in the legislator in order to better encompass the legislation with the pace of social awareness about this issue.

4. MEASURES TO PREVENT HARASSMENT

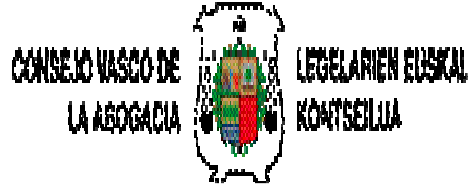
Harassment prevention measures, foreseen in legislation, could be proactive as psychosocial risk assessment, employer's statements and training, or it could be reactive, such as when internal dispute procedures are reported.

To discuss what would be the most convenient extent of accuracy of legislation with regards to this aspect we can analyse some of the following options, albeit we could pose others:

- a. *That the legislator could establish the general obligation to prevent, not pointing out any specific measures nor instrument to assess, leaving the employer the liberty to choose the most convenient measure. However Governments could use an elaborate code of practice or guides to familiarize the stakeholders.*



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



- b. *That the collective negotiators could in any case determine these measures, either in an exclusive way or establishing subsidiary rules in case of disagreement in negotiation.*
- c. *That the legislation, at least, compels the employer to carry out the psychosocial risk assessment along with the assessment of the other labour risks, afterwards leaving measures up to the employer's decision based on assessment results.*
- d. *That the employer could freely choose between risk assessment and other specific instruments of assessment and analysis in order to adopt the most suitable measures.*
- e. *That the legislation could, in any case, compel the employer to adopt the measures foreseen in the European Framework Agreement on Harassment and Violence at Work: statement, internal procedure for disputes or training and information actions.*
- f. *How and in what cases should the policies and prevention measures, which the employer is carrying out, be revised?*

5. THE SCOPE OF OBLIGATION TO PROACTIVELY PREVENT HARASSMENT

Should the law discriminate between big and small companies when proactive prevention measures are demanded?

6. THE ENFORCEMENT OF PREVENTATIVE LEGAL REQUIREMENTS BY LABOUR INSPECTORS

Should legal rules establish sanctions in case of breach of preventative legal requirements or should they establish them when ill-health problems have occurred?

PONENTES / SPEAKERS:

EUSEBIO RIAL GONZÁLEZ

Jefe del Observatorio de Riesgos de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo / Head of the European Risk Observatory European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) – Bilbao.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



Abstract:

The prevention and management of harassment at work: data from ESENER

The increasing importance of 'emerging' risks, such as stress, violence and harassment, poses a challenge for policy makers in their development of effective prevention measures. Since its creation, the European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) has paid great attention to these risks. In 2002, the Agency's European Campaign had psychosocial issues as its theme, and included a large number of publications and events. The emphasis of the Agency's work has been on the legal obligation, practical wisdom and economic advantages of assessing and preventing psychosocial risks just like any other workplace risks.

Putting the management of psychosocial risks in the wider context of occupational safety and health (OSH) management is sensible because experience shows that both domains share some key success factors, such as the importance of management leadership and worker participation, or the need for a thorough assessment of the risks (particularly at the organisational level) followed by carefully planned, implemented and evaluated interventions that address the root causes.

Since the 2002 European Campaign, the Agency's work on psychosocial and organisational risks has grown, including a key report on 'Research on work-related stress' that has become one of its most downloaded and cited publications; a variety of workplace-oriented factsheets in 22 languages giving advice on how to tackle harassment, violence and stress; an expert forecast report on emerging psychosocial risks, followed up by an international seminar; a statistical overview of stress across the EU; and an in-depth report on violence and harassment to be published by the end of 2010. Despite the wealth of information on psychosocial issues accumulated over the last few decades, the Agency's stakeholders agreed that we still miss comparable, cross-national data on how these risks are actually being managed in European workplaces. As a result, the Agency launched its largest project to date, the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER).

ESENER asks both managers and workers' health and safety representatives about the way risks are managed at their workplace, with a particular focus on stress, violence and harassment. A total of 28,649 managers and 7,226 health and safety representatives were interviewed in the 31 countries covered: the EU-27 as well as Croatia, Turkey, Switzerland and Norway. The survey design and its two questionnaires were developed with the support of governments and social partners at European level, as they all share the survey's aim to assist workplaces across Europe to deal more effectively with health and safety and to provide policy makers with information suitable for the design and implementation of new policies.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



ESENER explores in detail how both managers and workers are involved in the prevention of stress, violence and harassment. This presentation will show in more detail the data related to harassment, including the level of concern among employers; the existence of procedures to deal with harassment; how employees are informed, consulted and involved; the reasons that lead enterprises to take preventive action; what kind of information they need in order to support their harassment prevention activities; and differences in terms of country, sector and size of enterprise.

Resumen:

La importancia creciente de los “riesgos emergentes” como el estrés, la violencia y el acoso, supone un reto para los que se ocupan de planificar las políticas de implantación de medidas de prevención eficaces. Desde su creación, la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) ha puesto gran atención en estos riesgos. En 2002, la Campaña de la Agencia Europea tuvo como tema los riesgos psicosociales y se incluyó en ella un gran número de publicaciones y eventos. El énfasis del trabajo de la Agencia se ha centrado en las obligaciones legales, las buenas prácticas y las ventajas económicas de evaluar y prevenir los riesgos psicosociales como cualquier otro riesgo en el trabajo.

Poner la gestión de los riesgos psicosociales en el contexto más amplio de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST) es importante porque la experiencia muestra que ambas materias comparten algunos factores claves de éxito, tales como la importancia del liderazgo de los directivos y la participación de los trabajadores, o la necesidad de una evaluación exhaustiva de los riesgos (particularmente a nivel organizativo) seguida de intervenciones cuidadosamente planeadas, aplicadas y evaluadas que se dirijan a la raíz de los problemas.

Desde la Campaña Europea de 2002, el trabajo de la Agencia sobre riesgos psicosociales y organizativos ha crecido, incluyendo un importante informe sobre “Investigación sobre Estrés Laboral” que se ha convertido en una de sus publicaciones más descargadas y citadas, una variedad de hojas informativas (factsheets) editados en 22 idiomas en los que se dan consejos sobre cómo afrontar el acoso, la violencia y el estrés; una informe con las previsiones de los expertos sobre riesgos psicosociales emergentes, seguida de un seminario internacional, una visión estadística sobre el estrés en la UE, y un informe detallado sobre violencia y acoso que será publicado a finales de 2010. A pesar de la riqueza de información sobre los riesgos psicosociales acumulada en las últimas décadas, los expertos y el Consejo de Gobierno de la Agencia coinciden en señalar que todavía faltan datos comparables a nivel transnacional sobre cómo se gestionan estos riesgos en los lugares de trabajo de Europa. Por este motivo, la Agencia lanzó su más ambicioso proyecto hasta hoy, la Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER).



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONTSEILUA

En la encuesta ESENER se ha preguntado a empresarios y delegados de prevención sobre cómo se gestionan los riesgos en su centro de trabajo, con particular atención sobre el estrés, la violencia y el acoso. Un total de 28.649 directivos y 7.226 delegados de prevención fueron entrevistados en 31 países: los 27 de la UE más Croacia, Turquía, Suiza y Noruega. El diseño de la encuesta y sus dos cuestionarios se desarrollaron con el apoyo de los gobiernos y agentes sociales a nivel europeo, compartiendo todos ellos el objetivo de prestar asistencia a los centros de trabajo de Europa con información adecuada para el diseño y aplicación de nuevas políticas.

ESENER analiza en detalle cómo los directivos y trabajadores están implicados en la prevención del estrés, la violencia y el acoso. Esta presentación mostrará más en detalle los datos relacionados con el acoso, incluyendo el nivel de preocupación entre los empresarios; la existencia de procedimientos para tratar con el acoso; cómo se informa, consulta e implica a los trabajadores; las razones que mueven a las empresas a tomar acciones preventivas; qué tipo de información precisan como apoyo en sus acciones de prevención del acoso; y las diferencias en términos de país, sector y tamaño de empresa.

ANNIK APALL AUSTAD

Inspectora de Trabajo en Noruega/ Labour Inspector in Norway.

Abstract

The bull-free workplace project

The Norwegian Bully-free Workplace project is collaboration between the Government, labor unions and employers' organizations working to find ways to combat bullying.

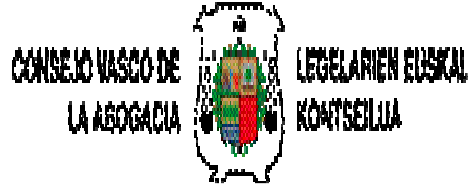
This presentation shows how the project has developed a system and methods that can be used to prevent workplace bullying and makes employers and employees aware of their responsibilities.

The project collaborated with Prof. Stale Einarsen, University of Bergen, Dr. Helge Hoel, University of Manchester and Prof. Bjorg Aase Sorensen, Oslo in developing a systematic and comprehensive method for combating and handling bullying and harassment. The systematic method is called "Steps for Combating Bullying." The three steps are:

- Green: prevent bullying by focusing on developing procedures to handle conflicts, harassment or bullying.
- Yellow: focus on how to stop a conflict from deepening; and the importance of intervention at an early stage.
- Red: focus on handling claims of bullying. The employer is required to take claims seriously and use proper procedures that are fair and legally correct.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



The above mentioned steps have resulted in different methods of problem-solving. One of the methods is “Investigation”, based on experience from the North West Employer Association in England. This is a method to be used by the employer, and takes both the perceived victim and the one being blamed for the bullying, seriously. The intention of this method is to find out if there is any foundation to the accusations of bullying. Colleague support and mediation are methods that can be used in less difficult conflicts. This method will also cover rules in the new framework agreement about violence and badgering which have been proposed by the parts in working life in the E.U. area.

A summary of the major points

The Norwegian Prime Minister said, in his 2004 New Year’s speech to the nation, that workplace bullying would no longer be accepted and that the Government would take steps to initiate a process to combat workplace bullying. This resulted in unique three-part cooperation between the Government, the major unions and the employers’ organization.

The Norwegian Labour Authority was asked to head the project group that worked together with experts in the field of bullying and harassment, and labour union and employers’ organisation officials with experience in health, safety and environment issues.

Pilot companies test project methods

Six companies, of varying size, location and trade, have tested project developed methods which are mentioned above. All company leaders, shop stewards and safety officials in the test companies, have been given training in combating bullying.

Main results of the project:

- Development of a comprehensive model with practical methods for use in the different phases of bullying
- Training of occupational health services
- Training and testing in 6 pilot companies
- Practical guidelines and booklets on bullying
- Training guidebook for internal company usage with interactive cases

Criteria for Success for the project

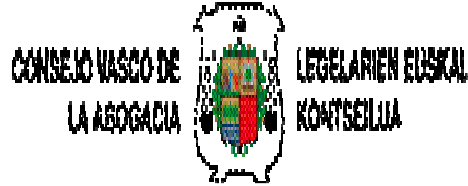
Cooperation, both politically and professionally, between government, unions, employer organizations and research experts in bullying and harassment.

Criteria for Success for the individual company

Support from company leaders



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



Wide participation from leaders and the employees' representatives

Training, methods and systematic, based on educational thinking

Brief reflection on practical, methodological or theoretical implications

Most companies can use the “Steps for Combating Bullying” but smaller companies might need assistance from occupational health services in implementing some of the methods. In Norway most companies have less the 20 employees and lack skills and resources to fight bullying.

As “Investigation” is a new as a method in Norway, there is a need for additional in-company testing with conflicts from real life. The National Institute of Occupational Health will take-over responsibility for further testing and evaluation of “Mediation” as a method to solve conflicts.

Resumen:

El proyecto noruego de lugares de trabajo libres de Mobbing es el fruto de una colaboración entre el Gobierno, los sindicatos y las asociaciones empresariales en su búsqueda de formas de combatir el Mobbing

Esta presentación muestra cómo el proyecto ha desarrollado un sistema y métodos que puede ser utilizados para prevenir el acoso laboral y hacer a los empresarios y a los trabajadores conscientes de sus responsabilidades.

En el proyecto han colaborado el Profesor Stale Einarsen de la Universidad de Bergen, el Dr. Helge Hoel, de la Universidad de Manchester y el Profesor Bjorg Aase Sorensen, de la Universidad de Oslo para desarrollar un método sistemático and comprehensivo para combatir y tratar el Mobbing y el acoso. Este método sistemático se llama “Pasos para Combatir el Mobbing.” Los tres pasos son:

- Verde: prevenir el Mobbing, que se centra en procedimientos para manejar conflictos de acoso o Mobbing.
- Amarillo: que se centra en cómo parar un conflicto que se acentúa y la importancia de la intervención en una fase temprana.
- Rojo: centrado en el manejo de las denuncias por acoso. El empresario debe tomar las denuncias con seriedad y utilizar procedimientos adecuados que sean justos y legalmente correctos.

Los pasos antes mencionados han tenido como resultado la utilización de diferentes métodos de resolución de problemas. Uno de los métodos es la “investigación”, basado en la experiencia de la Asociación de Empresarios del Noroeste de Inglaterra. Este es un método que se utiliza por el empresario y que toma en consideración tanto lo percibido por la víctima como por aquel al que se culpabiliza de acoso. El propósito de este



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONTSAILUA

método es averiguar si hay fundadas acusaciones de Mobbing. El apoyo de los compañeros de trabajo y la mediación son métodos que se pueden utilizar en conflictos menos difíciles.

Este método también se encuentra dentro de las reglas del nuevo acuerdo europeo sobre violencia y acoso en el que se dan a conocer las propuestas de los agentes sociales en la UE.

Este es un resumen de los puntos más relevantes:

El Primer Ministro de Noruega dijo en su discurso de nuevo año a la nación en 2004 que el acoso laboral no iba a ser aceptado y que el Gobierno tomaría medidas para combatirlo. Como consecuencia de esto se llevó a cabo un acuerdo tripartito entre el Gobierno, los mayores sindicatos y la asociación de empresarios.

Se solicitó a la Autoridad laboral noruega que encabezara el proyecto para trabajar en conjunto con expertos en el campo del Mobbing y del acoso y otros expertos en prevención de riesgos laborales de los sindicatos y la asociación de empresarios.

Empresas piloto para probar los métodos: seis empresas de distinto tamaño, localización y sector han probado los métodos del proyecto arriba mencionados. Todos los directores de empresa y centros de trabajo y expertos en prevención de las empresas piloto han recibido formación sobre cómo combatir el Mobbing.

Principales resultados del proyecto:

- Desarrollo de un modelo que comprende métodos prácticos para su uso en las diferentes fases del Mobbing
- Formación de los servicios de prevención
- Formación y pruebas en 6 empresas piloto
- Guías prácticas y folletos sobre el Mobbing
- Manual de Formación de uso interno en las empresas con buenas prácticas

CRISTINA MANGARELLI

Abogada y Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de la República (Montevideo, Uruguay) / Lawyer and Professor of Labour and Social Security Law in the University of the Republic (Montevideo, Uruguay).

Resumen

El conocimiento de las causas del acoso moral en el trabajo (rasgos de personalidad, estereotipos culturales, prácticas de gestión empresarial, formas de ejercicio del poder



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONTSAILUA

de dirección y disciplinario, entre otras) coadyuva en la determinación de las medidas de prevención a adoptar. Algunas medidas operarán a modo de freno de estas conductas negativas. En otros casos, no se evitará la aparición de estas conductas, por lo que resulta necesario prever protecciones. La utilización de las nuevas tecnologías en los lugares de trabajo ha aparejado nuevas formas de acoso moral, por ejemplo con el uso de cámaras de vigilancia. Se requiere no ya precisar medidas de prevención, sino determinar cuándo el uso de cámaras es lícito.

La obligación de prevención del acoso moral constituye una obligación del empleador que surge de la naturaleza del contrato de trabajo. La doctrina tradicional en distintos países ha señalado que el empleador se encuentra obligado -por el contrato de trabajo- a asegurar la moralidad del ambiente de trabajo. Dicha obligación implica la adopción de medidas de prevención.

La obligación específica de “prevención del acoso moral” surge de la consideración del acoso como riesgo al que están expuestos los trabajadores en el lugar de trabajo, luego de que este fenómeno ha sido estudiado especialmente.

Esta obligación de prevención del acoso moral puede derivar de la obligación de protección del trabajador (que incluye la integridad física y la persona del trabajador), de la obligación de respetar la dignidad, intimidad y privacidad del trabajador, de la obligación de colaboración, de la obligación de lealtad, de la obligación de seguridad. De todos modos, refiere al ambiente de trabajo, señalándose modernamente “el derecho” del trabajador a desempeñarse en un ambiente libre de acoso moral.

Se trata de una obligación contractual, por lo que no es necesario que se encuentre prevista en la normativa, sin perjuicio de que pueda estar establecida expresamente en la legislación del país, o que se la considere incluida en la obligación de prevención de riesgos del trabajo vigente en muchos países.

Como obligación del empleador relativa (o vinculada) a la prevención de la higiene y seguridad en el trabajo, tiene límites. El empleador será responsable cuando no adopte las medidas de prevención establecidas en la ley (o convenio colectivo), o las medidas “a su alcance” según el tipo de actividad y las circunstancias del caso concreto.

Aunque pueda sostenerse que la obligación de prevención del acoso moral surge del contrato de trabajo, es conveniente establecerla de modo expreso en la ley.

Los actores del sistema de relaciones laborales tienen relevante papel en la prevención del acoso moral.

- A. Administración del Trabajo. Contribuye a la prevención: la información y formación (confección de “guías”, cursos, jornadas), la existencia de una dependencia especializada en la que se presenten denuncias y efectúen investigaciones, el control del cumplimiento de las obligaciones del empleador.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONTSAILUA

- B. Organizaciones de empleadores y de trabajadores. Como cuestión vinculada a la higiene y seguridad la participación de los trabajadores tiene importancia, sin perjuicio de la labor de información y formación por parte de estas organizaciones.
- C. La actuación de la sociedad civil también incide en la prevención. La información y educación conducen a la toma de conciencia sobre el tema.

Instrumentos en la prevención del acoso moral.

- A. Ley. Por lo general prevé la información a los trabajadores y procedimientos de investigación, lo que puede evitar en algún caso, el surgimiento de estas conductas.
- B. Negociación colectiva. **a)** Convenios colectivos. Se pacta la obligación de rechazo del acoso moral y medidas de prevención (comisiones bipartitas etc.). **b)** Acuerdos marco mundiales. Contienen disposiciones de rechazo de la discriminación y garantizan la seguridad. El grado de compromiso varía según el texto del acuerdo. Tienen la eficacia jurídica de la negociación colectiva transnacional.
- C. Códigos de conducta unilaterales.
 - a) De empresa. Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores a desempeñarse en un ambiente sin acoso moral, lo que conlleva el deber de prevención. Son compromisos unilaterales que al ser notificados a los trabajadores, resultan obligatorios.
 - b) Dirigidos a proveedores. Para trabajar con la empresa los proveedores adoptan normas mínimas, entre ellas el rechazo del acoso moral, lo que señala la eficacia del “derecho blando” en la prevención.
- D. Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el trabajo, y otros acuerdos. Estos instrumentos también inciden en la prevención, difundiendo la problemática y un conjunto de medidas de prevención a adoptar.

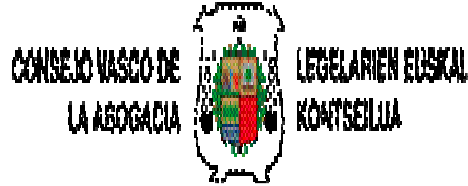
Medidas de prevención.

La ley puede establecerlas, sin perjuicio de que otras se pacten por convenio colectivo. Con el convenio colectivo hay un mayor compromiso de las partes. El empleador incumple ante el sindicato. También hay compromiso del empleador en los códigos de conducta unilaterales.

El control del cumplimiento de la obligación de prevención cabe cuando la ley establece la obligación de adoptar alguna medida específica (como la inclusión en un reglamento de un procedimiento de denuncia). El empleador podrá ser responsabilizado en la vía judicial aún sin norma que indique la medida concreta (el Juez precisará el comportamiento debido del empleador ante la situación).



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



Todos los instrumentos mencionados (ley, convenio colectivo, códigos de conducta unilaterales, acuerdos marco, etc.) contribuyen en la prevención del acoso moral: informando sobre el tema y los derechos de los trabajadores, señalando la postura de rechazo de estos comportamientos, estableciendo obligaciones de prevención (en la ley o acordadas por las partes, o adoptadas por compromisos unilaterales con distinta eficacia, etc.), por lo que resulta conveniente la actuación de todos ellos en esta materia.

Abstract

The knowledge of the causes of work-related harassment or bullying (personality traits, cultural stereotypes, corporate governance practices, exercise of power and disciplinary management, etc.) is instrumental in order to identify preventive measures to be implemented. Some measures will operate as a hindrance to these negative behaviours, but in other cases, the appearance of these behaviours will not be avoidable, it is necessary to anticipate protections. The use of new technologies in the workplace has brought about new forms of harassment, as for example, with the use of surveillance cameras. The need to specify preventive measures is not only a requirement, but one must also determine when the use of cameras is lawful.

The employer's obligation to prevent harassment is an obligation that arises from the very essence of the employment contract. The traditional doctrine in different countries has indicated that the employer is bound - by the employment contract - to ensure the morality of the work environment. This obligation implies the adoption of preventive measures.

The specific obligation to prevent "workplace bullying" arises from the consideration of harassment as a risk to which workers are exposed in the workplace; therefore this phenomenon has been thoroughly studied.

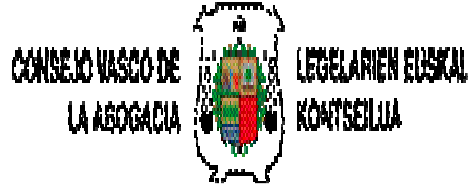
This obligation to prevent bullying may be derived from the obligation to protect the worker (which includes a worker's physical and personal integrity), from the obligation to respect the dignity and privacy of the worker, from the obligation to collaborate, from the obligation of loyalty or from the obligation to provide safety measures. Anyway, it usually makes reference to the work environment in its modern concept, that is, of a worker's "right" to work in a harassment-free environment.

This is a contractual obligation, so it is not necessary to be established in a regulation, notwithstanding that it may be expressly provided for in a national legislation or it may be considered as included in the obligation for the prevention of occupational hazards that it is in force in many countries.

The employer's obligation is related to (or associated with) the prevention of health and safety at work but has limits. Employers shall be liable when they do not take those preventive measures prescribed by law (or by a collective bargaining agreement) or



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



when measures are "within their reach", in accordance with the type of activity and the circumstances of each specific case.

Although it may be held that the obligation to prevent acts of harassment arises from the employment contract, it should be expressly stated by Law.

The people and entities involved in the industrial relations system have a relevant role for the prevention of bullying.

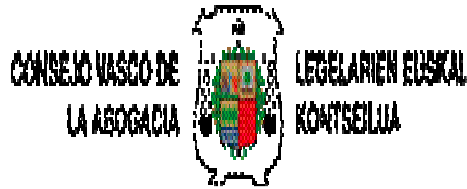
- A. The Labour Administration. It contributes towards prevention: providing information and training (drafting "guides", courses, conferences), providing a specialised unit to make and record complaints and undertake investigations, providing the enforcement of the compliance of an employer's obligations.
- B. Employer and Worker Organisations. Worker involvement is important as a matter related to their health and safety. Additionally, the tasks by these organisations providing information and training are also noteworthy.
- C. Civil Society. Their acts also have an impact on prevention. Information and education lead to awareness on this issue.

Instruments to prevent bullying:

- A. Law. As a general rule, it provides information to workers and affords investigation procedures, which in some cases can prevent the emergence of these behaviours.
- B. Collective bargaining. a) Collective agreements. The obligation to repudiate bullying and provide preventive measures is agreed upon (bipartite commissions etc.). b) Global framework agreements. They establish provisions for the repudiation of discrimination and guarantee safety. The level of commitment varies according to the text of the agreement. They have the legal effect of a transnational collective bargaining.
- C. Unilateral codes of conduct.
 - a) Intra-company. Companies recognise the right of workers to work in a harassment-free environment which entails the duty of prevention. These are unilateral commitments which become binding once they are notified to workers.
 - b) Codes aimed to suppliers. Suppliers, in order to work with the company, adopt minimum standards which include the repudiation of bullying. This is an indication of the effectiveness that "soft law" has on prevention.
- D. European Framework Agreement on Harassment and Violence at Work and other Agreements. These instruments also have an impact on prevention, disseminating information on the problem and establishing a set of preventive measures to be taken.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



Preventative measures.

The Law may establish them, notwithstanding that other measures may be established through collective bargaining agreements. A collective bargaining agreement entails a greater commitment by the parties. The employer must comply with the union. The employer's commitment is also reflected in the unilateral codes of conduct.

Legal enforcement of prevention is feasible when the regulation establishes an obligation to take a specific action (such as the inclusion in a regulation of the establishment of a complaint procedure). Employers can be judicially liable even when the regulation does not provide a specific measure (the judge shall establish an employer's due care in that situation.)

All the aforementioned instruments (regulations, collective bargaining agreements, unilateral codes of conduct, framework agreements, etc.) contribute to the prevention of workplace bullying. They provide information on the issue and the workers' rights, noting the repudiation stance of such a conduct, establishing preventive obligations (by law, as agreed by the parties or adopted through unilateral commitments which have different efficacy, etc.). Therefore, joint action by all in this issue is highly advisable.

DAVID WALTERS

Profesor de Ambiente laboral. Escuela de Ciencias Sociales. Universidad de Cardiff / Professor of Work Environment, Cardiff University, School of Social Sciences.

Abstract

This presentation explores the relationship between worker representation and the prevention and control of psycho-social risks at work. It argues that to understand this relationship it is helpful to position it within the labour relations context in which it occurs and which helps explain the strengths and limitations of interventions involving worker representation.

The presentation starts by posing some important questions of definition with regard to psycho-social risks and worker representation and consultation on health and safety. It then briefly reviews the evidence for the success or otherwise of worker representation in health and safety generally and discusses this evidence in relation to the control of psycho-social risks specifically. It discusses problems that the restructuring of work pose for the sustainability of pre-conditions for the effectiveness of the statutory model on which worker representation on psycho-social risk is predicated in the EU. In so



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



doing the paper notes that many of the features of current restructuring of work that present problems for traditional model of worker representation are the same ones that lead to the increased prevalence of psycho-social risks at the workplace.

The presentation will identify both barriers and opportunities presented by the changing world of work for achieving an improved preventive scenario for psycho-social risks and discuss the implications of these for current and future strategies of trade unions. It concludes that in the present political and economic climate the state cannot be relied upon for effective regulatory strategies on the psycho-social risks of work. In the much-reduced presence of this support, some joined up thinking on the part of organised labour is required. Interventions by health and safety representatives on psycho-social risks at the workplace level need to be fully integrated in such thinking if they are to be effective.

Resumen

Esta presentación explora la relación entre la representación de los trabajadores y la prevención y control de los riesgos psicosociales en el trabajo. Se señala que para entender esta relación resulta útil situarla dentro del contexto de las relaciones laborales en cual se desenvuelve y que ayuda a explicar los puntos fuerte y los límites de las intervenciones que afectan a los representantes de los trabajadores.

La presentación comienza por plantear algunas cuestiones importantes sobre definición de los riesgos psicosociales y la representación de los trabajadores y los derechos de consulta sobre seguridad y salud. En él se examina la evidencia del éxito o no de los representantes de los trabajadores en seguridad y salud de forma general y de forma específica en el control de los riesgos psicosociales. Se analizan los problemas que plantea la restructuración del trabajo para la sostenibilidad de las condiciones previas en las que se basa la efectividad del modelo legal que se establece para los representantes de los trabajadores en la UE sobre los riesgos psicosociales. De este modo, la presentación observa que muchos de los elementos de la actual restructuración del trabajo son los mismos que conducen a una prevalencia de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

La presentación identificará por igual las barreras y las oportunidades que presentan los cambios del mundo laboral para conseguir un mejor escenario de prevención de los riesgos psicosociales y discutir sus implicaciones para presentes y futuras estrategias de los sindicatos. Se concluye que en el presente clima político y económico no se puede confiar en el estado para llevar a cabo estrategias eficaces de control de los riesgos psicosociales. Ante la muy reducida presencia de este apoyo, se debe pensar sobre qué tipo de acción sindical se requiere. Las intervenciones de los delegados de prevención en riesgos psicosociales a nivel del centro de trabajo necesitan estar por completo implicadas en esta forma de actuar si quieren ser efectivas



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONTSAILUA

TERCERA SESIÓN / THIRD SESSION

LA INTERVENCIÓN LEGAL Y JUDICIAL ANTE LOS SUPUESTOS DE ACOSO MORAL O MOBBING

THE LEGAL AND JUDICIAL TREATMENT OF THE INTERVENTION ON BULLYING BEHAVIORS

CUESTIONARIO PARA PONENTES

1. LOS LÍMITES DE LA OBLIGACIÓN DE INTERVENCIÓN DEL EMPRESARIO

En el caso de que el empresario haya tenido conocimiento de que en su empresa está habiendo presuntas conductas de acoso que afectan a los trabajadores. Habría que ver en primer término, si el empresario estaría obligado a partir de este momento a adoptar medidas para intentar evitar o impedir este tipo de conducta y cuáles podrían ser los límites de su intervención. En concreto podrían plantearse los siguientes supuestos:

- a) Si debería intervenir solamente ante hechos que ocurrieran en su centro de trabajo y durante la jornada laboral o si también podría extender su acción hacia otros aspectos relacionados con el trabajo que ocurren fuera de estos contornos.*
- b) Si debería intervenir ante los actos de violencia de terceros que tengan relación con la empresa: clientes, usuarios de los servicios y personal de otras empresas presentes en el centro de trabajo.*

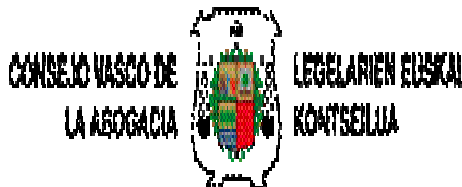
2. ANÁLISIS SOBRE LAS FORMAS DE INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO

Se debe analizar qué tipo de medidas estaría obligado a adoptar el empresario y qué precisiones podría hacer la legislación a este respecto: procedimientos de gestión de conflictos, procedimiento de investigación de los hechos, etc.

- a) Si debería estar obligado el empresario por una norma legal a establecer procedimientos de gestión de conflictos por acoso*



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



- b) *Si es mejor que la norma se remita a lo que determine el empresario o a la negociación colectiva*

3. ANÁLISIS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En todo caso, sería conveniente analizar el funcionamiento real de estos procedimientos de conflicto en las empresas. En concreto sería preciso examinar algunos aspectos:

- a) *En primer lugar, si es posible establecer estos procedimientos con plenas garantías de neutralidad en todas las empresas, cualquiera que fuera su tamaño o cualquiera que fueran los sujetos implicados. Si es necesario establecer sistemas públicos o colectivos de mediación o resolución externos a las empresas para evitar los problemas de falta de neutralidad o ausencia de medios de los pequeños empresarios.*
- b) *Hay que analizar también el contenido y la función de estos procedimientos. Si en ellos solamente se examina la responsabilidad disciplinaria de un trabajador por una conducta de acoso o si en los mismos también se desarrolla un análisis de las causas del problema y su posible prevención.*
- c) *Cuál es el uso real que se hace de estos procedimientos y los factores que motivan su no utilización por los trabajadores afectados.*
- d) *Cuál podría ser el papel de los representantes sindicales en estos procedimientos*

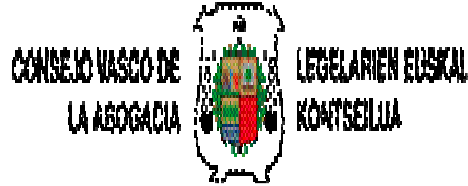
4. ANALISIS DEL PAPEL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Hay que analizar también cuál es el papel de la Inspección de Trabajo o de otros entes administrativos.

- a) *Puede ser un papel mediador en los conflictos, sin perjuicio de desarrollo de una acción de investigación de los hechos.*
- b) *Puede ser el requerimiento de medidas de prevención y protección de los trabajadores bien ya sea para realizar un análisis o evaluación de los factores de riesgo psicosocial o bien para obligar al*



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



empresario a seguir procedimientos de investigación y gestión de los conflictos en su empresa

- c) Puede ser una acción de investigación de los hechos para iniciar un procedimiento sancionador en caso de incumplimiento de normas legales por el empleador.*

5. ANÁLISIS DEL PAPEL DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES

Por último, hay que analizar la actuación de los órganos judiciales. En concreto:

- a) Si resulta más conveniente el uso de acciones penales o civiles*
- b) El tiempo que deben durar los procedimientos*

QUESTIONNAIRE TO SPEAKERS

6. THE LIMITS OF THE EMPLOYER'S LEGAL REQUIREMENTS

Such as in the event that an employer knows that alleged harassment behaviour, which affects workers, is occurring within the company. Firstly it should be analysed if the employer be compelled to adopt measures in order to avoid or prevent these behaviours and what be the limit of his/her intervention? We can pose the following cases:

- c) If the employer should intervene only before facts of what has occurred in the workplace and during work hours or he/she could also intervene in other work-related aspects, which occur outside these limits.*
- d) If he/she intervenes before facts of third party violence from clients, users and personnel from other companies present in the workshop.*

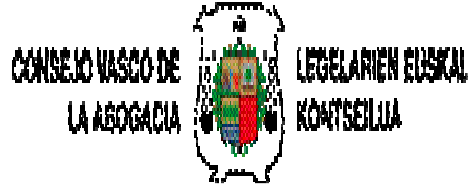
7. ANALYSIS OF FORMS OF INTERVENTION BEFORE HARASSMENT

Analysis on what kind of measures the employer should be compelled to adopt and what kind of details legislation could do in this respect: internal dispute procedures, investigation of facts procedures, etc.

- c) If the employer be compelled by legal rules to establish an internal dispute procedure for harassment behaviour.*



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



- d) *If it be better that the legal rule leaves this aspect in the hands of collective bargaining.*

8. ANALYSIS OF INTERNAL DISPUTE PROCEDURES

In any case, it would be suitable to analyse the real working of dispute procedures within companies. The following aspects should be analysed:

- e) *Firstly, if it is feasible to establish these procedures with full guaranties of neutrality in all companies, whatever their size, and the people involved. If be necessary to establish public or collective systems of mediation, external to companies, in order to prevent the lack of neutrality or lack of resources in small companies.*
- f) *The content and the aim of these procedures should be analysed. It is necessary to determine if the procedure should exclusively examine the responsibility for harassment behaviour or whether an analysis of the causes and their prevention should be included as well.*
- g) *What is the real use of these procedures and what are the factors which can motivate their lack of real exercise by affected workers?*
- h) *What is the role of workers representatives in these procedures?*

9. ANALYSIS OF THE ROLE OF LABOUR INSPECTORS

The role of Labour Inspectors and other public bodies should be analysed.

- d) *They could perform as mediators in disputes, also carrying out an investigation of the facts.*
- e) *They could demand the employer carry out measures to prevent or protect workers' health either through an analysis of psychosocial risk factors or through procedures of investigation and disputes management within the company.*
- f) *They could investigate the facts in order to initiate a punishment procedure against the employer.*

10. ANALYSIS OF THE ROLE OF JUDICIAL BODIES



Lastly, it is necessary to analyse the performance of the judges.

- c) If it is more suitable to use penal or civil procedures?*
- d) The timeframe that these procedures should last.*

PONENTES / SPEAKERS

HELGE HOEL

Profesor de la Universidad de Manchester / Senior Lecturer University of Manchester.

Abstract

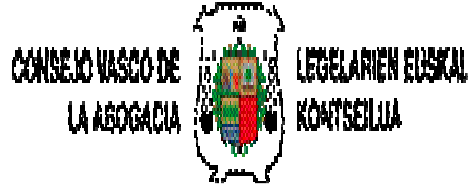
Ensuring the right to a fair internal hearing of complaints of bullying by means of regulation

A considerable amount of work has gone into exploring the causes of workplace bullying. In response organisations are encouraged to put in place measures to prevent bullying and detect early warning signals. It is essential that this work continues, both in terms of further academic research into the complexity of how various antecedents combine to cause bullying and the assessment of the effectiveness of practical preventative measures to eliminate, reduce, and where necessary control the risks. However, despite increasing knowledge about the phenomenon and whatever pro-active measures are put in place, organisations will not be able to prevent individual bullying cases slipping through the safety-net altogether. For those reasons organisations should have in place policies and procedures which go beyond prevention and deal with individual cases when they occur. Such organisational responses might be informal as well as formal, and might include alternative dispute resolutions such as mediation. But whilst there will be situations where mediation is appropriate, mediation could be considered counter-productive in escalated conflict and bullying scenarios and where the complainant declines to participate.

This presentation makes the case for a legal requirement for organisations to establish internal measures in terms of policy and procedures and ensure that employees have the opportunity for a fair internal hearing of their cases should they so wish. Such a requirement acknowledges that for most individuals the opportunity of bringing a case to the courts, independently regardless of the particular legal system and procedures, is often illusory and, in any case involves very substantial costs. It is also true that in a litigation case the victim has the burden of proof, and would have to establish their case 'beyond reasonable doubt'. In this respect, an internal organisational investigation as recommended by the European social partners in the European Framework Agreement (2007) relies on a lower level of standard of proof, with conclusions based on probability rather than 'beyond reasonable doubt', although the seriousness of the accusations and the potential implications this might have on the alleged offender would impact on the standard of proof required. With internal investigations having a much lower profile than a court case, this also reduces the cost-implications for the victim in personal terms. Where such



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



procedures are available and are being tried and tested, they may to a large extent replace the need for costly litigation.

However, to be effective in terms of establishing the facts of the cases, internal investigations of bullying complaints need be based on principles of natural justice, impartiality and non-recrimination, although the details of policies and procedures should be left to employers as it strengthens commitment and opportunity for employee involvement in their formation and updating.

One strength of such an approach is that it has the potential to work also where no trade unions are present or where the unions are weak and have little influence. Nevertheless, the presence of strong local trade unions represents a guarantee for their perceived effectiveness. Still, it has been argued that the application of complaints procedures to resolve bullying problems individualises and depoliticises the issue of bullying, and that such cases would be better dealt with under the organisation's grievance procedure. There could, therefore, be cases which may be better served by such a collective bargaining approach, for example in response to an oppressive management style or excessive use of control and surveillance, thus mobilising the collective strength of the union membership to counteract the problem.

Despite advocating an internal approach to investigating bullying complaints one should not underestimate the opportunity for receiving a fair hearing and this will be further explored. Thus, a number of features of bullying scenarios might militate against the opportunity for complainants to establish their case. As investigators are likely to be managers, loyalties will be an issue and investigators could be under pressure to act in what could be considered to be the interest of the organisation. In the end, the effectiveness and trust in the system would be based on the perception among the workforce and a complaint procedure will only be used by employees as long as they believe it is fair and safe. Nevertheless, by introducing legislation/regulation in this area, there is some assurance that the opportunity for a fair hearing for a complaint of bullying could become a 'universal right', open to all irrespective of employer attitude and/or the presence of strong local trade unions, and whether or not such regulation is supported and reinforced by legislation outlawing bullying.

Resumen

Asegurar el derecho a una justa audiencia en las denuncias de Mobbing mediante una regulación

Ha llevado una considerable cantidad de trabajo analizar cuáles son las causas del acoso laboral. En respuesta a este hecho, las empresas han favorecido la puesta en práctica de medidas para prevenir el Mobbing y detectar tempranas señales de alerta. Es esencial que este trabajo continúe, tanto en términos de investigación académica sobre la complejidad de cómo varios antecedentes se combinan para causar Mobbing, como en lo relativo a la evaluación de efectividad de las medidas prácticas de prevención para eliminar, reducir y controlar los riesgos de Mobbing donde sea necesario. Sin embargo, a pesar del creciente conocimiento sobre el fenómeno y cualquiera que sean las medidas proactivas que hayan sido puestas en práctica, las empresas no van a ser capaces de evitar que haya casos individuales de Mobbing que se deslicen por completo a través de su red de seguridad. Por esas razones, las empresas deben poner en



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONTSAILUA

práctica políticas y procedimientos que vayan más allá de la prevención y el tratamiento de los casos individuales que se produzcan. Tales respuestas organizativas pueden ser tanto informales como formales, y podrían incluir alternativas a la resolución de conflictos como la mediación. Pero en cualquier caso, habrá situaciones en las que la mediación sea adecuada y otras en las que puede ser considerada contraproducente, en el marco de conflictos escalonados y escenarios de Mobbing en los que el denunciante declina participar.

Esta presentación defiende que exista una obligación legal para las empresas de establecer medidas internas en términos de política y procedimientos para asegurar que los trabajadores tengan una justa audiencia interna para exponer sus casos cuando ellos lo deseen. Tal obligación se basaría en el reconocimiento de que para la mayor parte de las personas la oportunidad de llevar su caso ante los tribunales, con independencia de cuál sea sistema legal y los procedimientos que existan, es con frecuencia ilusorio y en muchos casos implica un importante coste. Es también cierto que en caso de litigio la víctima tiene la carga de la prueba, y debería plantear su demanda con absoluta certeza y más allá de una duda razonable. A este respecto, una investigación interna en la empresa, como se recomienda por los agentes sociales en el Acuerdo Marco Europeo de 2007, se basa en un menor nivel de exigencia probatoria con conclusiones más basadas en la probabilidad que en la prueba más allá de toda duda, aunque la gravedad de las acusaciones y las implicaciones potenciales que podría hacer el presunto ofendido afectarían también en el nivel de prueba requerido. Con estas investigaciones internas que tienen un perfil más bajo que los procesos judiciales, se reducen también los costos del proceso para la víctima en términos personales. Donde tales procesos están disponibles y se llevan a la práctica, se puede evitar en gran medida la necesidad de acudir a un costoso litigio.

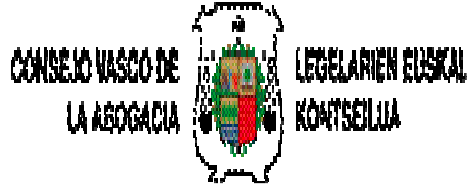
Sin embargo, para ser efectivos a la hora de comprobar los hechos, las investigaciones internas de las denuncias de Mobbing necesitan basarse en principios de justicia natural, imparcial y no recriminación, si bien el detalle de esas políticas y procedimientos debe ser dejado en manos de cada empresa, ya que esto refuerza el compromiso y la oportunidad de participación de los trabajadores en su establecimiento y actualización.

Un punto fuerte de este enfoque es que tiene la potencialidad de ser puesto en práctica también allí donde los sindicatos no están presentes o donde sean débiles o tengan escasa influencia. De todos modos, la presencia de sindicatos fuertes en el lugar de trabajo representa una garantía de su efectividad real. Sin embargo, se ha argumentado que la aplicación de procedimientos de denuncia para resolver problemas de Mobbing individualiza y despolitiza el problema del acoso moral, y que estos casos sería mejor tratarlos bajo un procedimiento de denuncia frente a la empresa. Podría haber, por tanto, algunos casos en los que podría servir mejor un sistema enfocado como una negociación colectiva, por ejemplo en respuesta a un estilo opresivo de dirección o de excesivo uso de control y vigilancia, que movilizaría la fuerza colectiva de los miembros de un sindicato para contrarrestar el problema.

A pesar de abogar por un sistema interno de investigación de denuncias por Mobbing, no se debe subestimar el hecho de que el reclamante debe tener la oportunidad de un juicio justo, y esto se debe analizar más en profundidad. Existe así, un buen número de elementos que se dan en los escenarios de Mobbing que podrían actuar en contra de la oportunidad de los denunciantes de plantear su caso en esos términos. Como los investigadores o instructores de la denuncia son probablemente personas de la dirección, podría haber un problema de lealtades ya



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



que los instructores podrían estar bajo presión para actuar en favor de lo que podría considerarse el interés de la empresa. Al final, la efectividad y confianza en el sistema estarían basadas en la percepción del personal ya que un procedimiento interno de denuncia solo será utilizado por los trabajadores en la medida en que ellos lo crean justo y seguro. Sin embargo, mediante la introducción de las leyes y regulaciones en este ámbito, hay una cierta garantía de que la oportunidad de una audiencia imparcial para una queja de acoso pueda convertirse en un “derecho universal”, abierto a todos con independencia de la actitud de los empresarios y / o la presencia de sindicatos fuertes en el lugar de trabajo, tanto si tal regulación es apoyada y reforzada por una legislación que prohíba el acoso como si no lo es.

MIGUEL ANGEL GIMENO NAVARRO

Profesor de Administración de Empresas en la Universidad Jaume I de Castellón, miembro de la Unión General de Trabajadores (UGT) / Professor of Business Management in the University Jaume I of Castellon, member of the General Union of Workers (UGT).

Resumen

La comprensión del acoso laboral ha evolucionado con el paso de los años, permitiendo amplificar la intervención preventiva en las organizaciones. El análisis de la realidad organizativa nos muestra un entorno de trabajo cada vez más tóxico. En él, la violencia laboral se convierte en un elemento de riesgo de primera magnitud para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Tensiones, agresiones, persecuciones, acosos, etc., forman parte de la vida laboral de muchos centros de trabajo. Aspectos que se han visto agravados en el actual contexto de crisis. Estos comportamientos acaban generando un mal clima de trabajo; afectando a la salud de los trabajadores, a las relaciones de trabajo, y a la productividad de la empresa. En un mundo, supuestamente, desarrollado la violencia laboral nos muestra con claridad las deficiencias en la organización del trabajo de muchas organizaciones.

En el marco de una economía evolucionada, basada en el conocimiento y en la innovación, nuestras relaciones laborales deberían ser de calidad, primando la colaboración sobre el simple ejercicio del poder jerárquico, la transparencia sobre el corporativismo, la iniciativa sobre la inercia de los procesos. Sin embargo, no es así. Nos encontramos ante una importante *paradoja empresarial*: disponiendo de medios, recursos y conocimientos para desarrollar organizaciones saludables estamos creando entornos de trabajo tóxicos. Pudiendo utilizar la tecnología, la comunicación, la cultura, la formación, el liderazgo, etc., para integrar y hacer crecer a las empresas y a sus miembros, los estamos utilizando para fragmentar, excluir y restar.

Ante este panorama es necesario emprender una decidida actuación para detectar y actuar frente a las situaciones patológicas que se viven en las organizaciones y, en concreto, sobre la violencia y el acoso laboral. El camino a seguir resulta claro: trabajar



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONTSAILUA

en el desarrollo de procedimientos integrales para actuar de forma preventiva y autónoma frente a las situaciones de violencia en el trabajo.

Hasta el momento las formas preventivas de actuar han sido dos:

- La instauración de un protocolo de actuación limitado a tratar los cuadros graves de violencia (p.ej. acoso psicológico). De estos protocolos existe una amplia gama. Esta forma de proceder supone intervenir sólo cuando surge una denuncia, lo que suele darse cuando el deterioro en la salud del trabajador es elevado. Es un planteamiento reactivo, tardío y puntual. En el mismo sólo se consideran las situaciones de acoso sexual y psicológico, no considerando la violencia organizacional en su conjunto. Normalmente, sólo ofrece solución al problema que suscita la denuncia, sin extenderse sobre los factores organizativos que lo producen. No se trata, a nuestro entender, de un método preventivo de actuación pues no están integrados en la actividad preventiva de las organizaciones. Más bien es una forma interna de gestionar las denuncias, en un intento de que las mismas no lleguen a la vía judicial.
- La evaluación de riesgos psicosociales. Este es un proceder preventivo, al ser una obligación legal. Sin embargo, no está extendido en las empresas. La limitación de esta evaluación radica en que se trata de un procedimiento general que no articula la forma de actuar frente a las situaciones de violencia laboral. Además, su consideración es exclusivamente preventiva, lo que no permite actuar sobre todos los factores que favorecen las situaciones de violencia laboral.

La alternativa radica en la implementación de un *procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral*, el cual permita: a) realizar el diagnóstico, orientado a la prevención; b) identificar los factores que propician las situaciones de violencia en el trabajo; c) orientar en el diseño de soluciones adecuadas. De esta forma se puede mejorar la organización del trabajo y promover un clima favorable.

Con este tipo de metodologías se logra actuar frente a la violencia laboral en su conjunto, más que sobre cuadros graves. Se ha de tener presente que las persecuciones, acosos, amenazas,... son síntomas evidentes de elementos organizacionales más complejos. Por consiguiente, es sobre dichos aspectos de la empresa sobre los que se debe actuar, en última instancia.

La lógica de la intervención ha de basarse en la prevención proactiva que busca anticiparse a la aparición de cuadros graves de violencia. Para ello se fundamenta en la actividad preventiva, integrándose en la misma; considerando también la actuación disciplinaria interna, a través de un protocolo básico de actuación. Por otro lado, para trabajar de esta forma frente a la violencia y el acoso es imprescindible que todos y cada uno de los miembros de la organización participen y se comprometan. Sólo desde la



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



actuación global y conjunta se puede luchar de manera eficaz contra la violencia y el acoso laboral.

Considerando lo anterior, un *procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral* debería estructurarse y considerar, al menos, cuatro momentos:

- Prevención proactiva.
- Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia laboral.
- Gestión y resolución interna del conflicto.
- Respuestas de solución desde la organización.

Abstract

The concept of work related harassment has evolved over the years, allowing the increase of preventive intervention in organisations. The analysis of the reality of organisations shows an increasingly toxic work environment. Workplace violence becomes a risk element of first importance for the health and safety of workers.

Tension, aggression, persecution, harassment, etc., are a part of the working environment in many workplaces. These aspects have been exacerbated in the current crisis. These behaviours end up creating a bad working atmosphere, affecting workers' health, industrial relations and the company's productivity. In a supposedly developed world, workplace violence clearly shows the deficiencies of the organisation of work in many organisations.

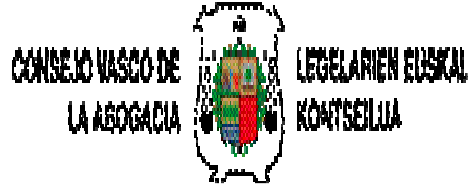
In the context of an evolved economy, based on knowledge and innovation, our relationships should be based on quality, rewarding collaboration over the simple exercise of hierarchical power, transparency over corporatism, initiative over the inertia of the processes. However, this is not so. We are facing an important business paradox: having available means, resources and knowledge to develop healthy organisations we are creating toxic work environments. Having technology, communication, culture, training, leadership available to integrate and make companies and their members grow, instead we are using them to fragment, exclude and take away.

Against this background it is necessary to take a decisive action to detect and act against pathological situations that are experienced in organisations and in particular on violence and work related harassment. The way forward is clear: to work in the development of comprehensive procedures to act independently and in a preventive manner with situations of violence at work.

So far, there are two ways to act in a preventive manner:



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



- Introduction of a limited protocol (procedure) to deal with severe cases of violence (e.g. psychological harassment). We rely on a wide range of protocols. This approach entails intervening only when there is a complaint, which usually occurs when there is a high deterioration in a workers' health. It is a reactive, belated and one time approach. This procedure only considers situations of sexual and psychological harassment, not taking into account the overall organisational violence. Normally, it only provides a solution to problems raised in a complaint, without analysing organizational factors that cause them. It is not, in our view, a method for preventive action since it is not integrated into preventive activity of organisations, but rather is an in-house way to manage complaints in an effort to avoid reaching the judicial system.
- Psychosocial risk assessment. This is a preventive procedure that is a legal obligation. However, it is not widespread at a company level. The limitation of this assessment lies in that it is a general procedure that does not state the way to react in situations of workplace violence. In addition, it exclusively deals with preventive issues and therefore does not allow taking action on all the factors that promote workplace violence situations.

The alternative lies in the implementation of an independent procedure for solving workplace violence conflicts which allows: a) making a prevention-oriented diagnosis, b) identifying those factors that foster work place violence; c) guidance in designing appropriate solutions. This can improve the organisation of work and foster a favourable working environment.

This type of approach achieves taking action against workplace violence as a whole rather than on severe cases. We must bear in mind that persecutions, harassment acts, threats, etc are obvious symptoms of more complex organisational elements. Therefore, as a last stance, it is necessary to act on those aspects.

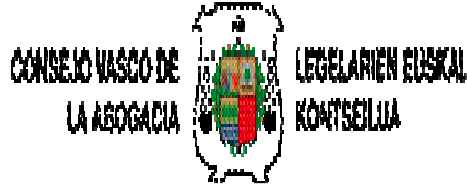
Interventions must be based on proactive prevention that seeks to anticipate the occurrence of severe cases of violence. Therefore, it is based on preventive action that is integrated in it. It must also take into account internal disciplinary actions, through a basic protocol. On the other hand, it is necessary for all members of the organisation to be involved and committed in order to act this way towards violence and harassment. Only through joint action can a comprehensive and effective fight against violence and harassment be carried out.

Considering the aforementioned, an independent procedure for resolving conflicts on workplace violence should be structured and should at least consider four time periods:

- Proactive Prevention.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



- Early detection of risk situations of workplace violence.
- Management and internal conflict resolution.
- Solution response by the organisation.

LOÏC LEROUGE

Investigador del CNRS, Universidad Montesquieu – Burdeos. Researcher in the CNRS University Montesquieu- Bordeaux

Resumen

Título: La participación de los empleadores en lo que respecta al acoso moral en el derecho francés

La Directiva marco de la UE de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, transpuesta a la legislación francesa por la ley de 31 de diciembre 1991 ha sido un paso decisivo hacia una obligación general de prevención del empleador; la estricta aplicación por los jueces de dicha obligación sí es en cambio novedosa. Conforme al contrato de trabajo que liga al empresario con su empleado, el primero está obligado a una obligación de seguridad de resultado.

Además, no es importante que la negligencia grave cometida por el empleador sea la causa determinante del accidente al trabajador, basta con que la infracción sea la causa para comprometer la responsabilidad del empleador, aun cuando otros errores hayan contribuido también a los daños.

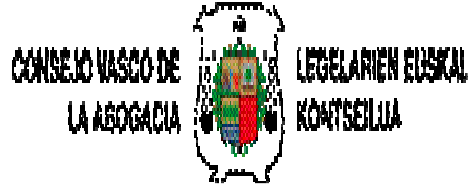
La infracción de esta obligación tiene el carácter de una negligencia inexcusable, es decir un error "especialmente grave" cuando el empleador era conocedor o debería haber sido consciente del peligro al que estuvo expuesto el trabajador y no ha tomado las medidas necesarias para protegerlo.

Sin embargo, durante muchos años, los actos de acoso moral en el trabajo se han mantenido fuera de la responsabilidad del empleador. Por lo tanto, el propósito de este trabajo es responder a la cuestión de los instrumentos que la legislación laboral francesa da a los empresarios para luchar contra el acoso moral.

Hemos tenido que esperar a que la Ley de 17 de enero de 2002 de "modernización social" sea aprobada – ahora se ve como otro momento decisivo para la evolución de la obligación general de prevención del empleador y especialmente su apego a la protección de la "Salud Mental" en el trabajo – para marcar una nueva conciencia del legislador sobre los riesgos profesionales, particularmente a través la consideración del fenómeno del acoso moral en el trabajo y su reconocimiento legal.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



En una primera parte, este estudio se propone estudiar cuales son las disposiciones legales de que dispone el empresario para tener en cuenta el acoso y prevenirlo. En efecto, el empleador debe cumplir los requisitos legales (obligación general de prevención, la obligación de cumplimiento del contrato de trabajo de buena fe, la salvaguardia de las libertades fundamentales), pero es asistido en su tarea de prevención del acoso por varios de instrumentos (Comité de higiene, seguridad y de las condiciones de trabajo, medicina del trabajo, el reglamento interno, la mediación, el documento único). El empresario también está expuesto a sanciones penales.

En una segunda parte, después de presentar cuál es el régimen jurídico del acoso moral respecto al empresario, se propone analizar cómo interpreta el juez el deber de seguridad del empresario en materia de acoso moral, es decir cómo el Tribunal de Casación francés extendió la obligación de la seguridad de resultado desde la protección de la salud y seguridad al acoso moral, abriendo así una puerta a la integración efectiva en la obligación de seguridad de empresario tanto para la salud mental como para la salud física.

Al mismo tiempo, se trata de mostrar cómo los jueces incitan los empresarios a aplicar en su empresa una política de prevención del acoso moral para evitar que incurran en responsabilidad.

Abstract

The intervention by the employer concerning acts of moral harassment in accordance with French law

The EU Framework Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work has been transposed into French Law by Law of December 31, 1991. It has been a decisive step towards establishing an obligation of prevention towards the employer; the strict application by judges of the obligation itself is rather new. Under the employment contract that binds the employer to his employee, the former is bound to provide resulting safety measures.

Besides, it is irrelevant that the unforgivable fault committed by the employer was the determining cause of the employee's accident. If the employer's infraction is the cause, then the employer is deemed responsible, even if other faults had contributed to the harm.

The breach in this obligation has the nature of inexcusable negligence, which is "particularly serious" when the employer had or should have been aware of the danger to which the employee was exposed and had not taken the necessary measures to protect him or her from it.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



However, for a long time, harassment acts at work have remained outside the area of responsibility of the employer. So, the aim of this work is to provide answers to the issue on the means given to the employer by the French Labour Law to fight against harassment.

It was necessary to wait for the Act of January 17th, 2002 on " social modernisation" which is henceforth considered as the turning point for the evolution of the employer's general obligation to prevent harassment and especially his commitment to the protection of "mental health" at work - creating a new awareness by the legislator on occupational hazards, in particular through the establishment of the phenomenon of bullying at work and its legal recognition.

The first part of this study analyses what are the legal devices available to the employer to take into account in harassment situations and in order to prevent it. Indeed, the employer should comply with the legal requirements (general obligation of prevention, obligation to fulfil the employment contract in good faith, safeguarding fundamental freedoms). At the same time, assistance for the prevention of harassment is also provided via diverse instruments (Hygiene and Safety at Work Committees, work related medicine, internal rules, mediation, the single document). The employer is also exposed to criminal penalties.

The second part, after presenting what is the legal system of work related harassment as pertains the employer, suggests analysing how a judge interprets the employer's duty of care towards harassment, that is to say, how the French Court of Cassation extended the duty of care from the employer's duty of protection on health and safety issues and extended it to harassment, thus opening a door towards an effective integration into safety measures of the requirement of both mental and physical well being of a worker.

At the same time, we will show how judges encourage employers to implement, within their company, a prevention policy on harassment to avoid being held responsible.

ADA GARCÍA (& FRANCOIS-JOSEPH SION)

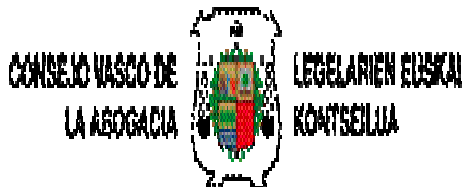
**Socióloga- Directora de CAP-SCIENCES HUMAINES en Bruselas / Sociologist-
Director of CAP-SCIENCES HUMAINES in Brussels**

Resumen

**Análisis de los procedimientos utilizados en Bélgica para resolver conflictos en el
medio laboral**



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



En Bélgica desde el año 2002, existe una Ley que regula los problemas a los que se enfrentan los trabajadores en lo que respecta a las diversas formas de violencia que tienen lugar en el trabajo. Esta Ley se titula: « *Protection des travailleurs contre la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail* ».

En 2007, dicha Ley fue evaluada y modificada y actualmente está siendo de nuevo objeto de otra evaluación.

Las leyes promulgadas en 2002 y en 2007 se sitúan en el marco de una política global, relativa al bienestar de los trabajadores, que fue iniciada en 1996. Este marco legal incluye a todas las disposiciones que regulan el conjunto de situaciones a las cuales pueden enfrentarse tanto los empresarios como los trabajadores.

Dentro de ese contexto vamos a presentar y explicar los diferentes aspectos de los procedimientos utilizados en Bélgica para resolver este tipo de conflictos en el medio laboral.

Las obligaciones del empresario cuando constata situaciones de violencia en el medio laboral.

El empresario deberá intervenir si los comportamientos de violencia o de acoso se producen durante la ejecución del trabajo, con independencia de que dichos conflictos provengan de las relaciones entre los trabajadores de la empresa, de los clientes o de los miembros de otras empresas que se encuentren presentes en el mismo centro de trabajo .

Las formas de la intervención y las medidas que el empresario deberá adoptar

La Ley prevé que el empresario debe organizar en su empresa un dispositivo de prevención para proteger a los trabajadores que sufran problemas de violencia o de acoso y un sistema para procesar sus denuncias.

En esta materia, la Ley, que tiene carácter obligatorio y general permite garantizar a todos los que participan en el mundo laboral del principio de igualdad de trato . Esta Ley promueve la creación de una política de prevención que tiene por objeto mejorar el bienestar de todos los trabajadores

Los procedimientos a aplicar para resolver las situaciones de violencia en el medio laboral.

En Bélgica, la Ley determina el establecimiento de procedimientos en todas las empresas, organizaciones públicas y privadas de cualquiera dimensión, sin distinción en lo que se refiere a las personas que se encuentren implicadas en actos de violencia.

Dos posibilidades existen para cumplir con la obligación legal: disponer de un “Servicio Interno de Prevención y de Protección (S.I.P.P.)” o afiliarse a un “Servicio Externo de Prevención y de Protección (S.E.P.P.)”



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONTSAILUA

Solo las empresas que emplean más de 50 trabajadores pueden aplicar internamente los procedimientos prescritos. Las organizaciones o empresas de dimensión pequeña o mediana (PYMES) tienen que utilizar un servicio externo.

En los dos tipos de servicio, la persona encargada de los aspectos psicosociales ocupa la función de “Consejero en prevención psicosocial”. En ciertos casos éste estará acompañado por otro actor de la prevención, que forma parte del personal de la empresa (organización pública o privada), y que se denomina “Persona de confianza”.

Con el fin de garantizar la neutralidad y la independencia del Consejero de Prevención Psicosocial que actúa en un servicio interno se han previsto disposiciones legales y reglamentarias de protección a este respecto.

El análisis de las responsabilidades de los trabajadores y de los factores de riesgo organizacionales

Cuando una denuncia por actos de violencia o de acoso moral o sexual ha sido presentada, las disposiciones legales existentes en Bélgica requieren que el Consejero de Prevención Psicosocial examine todos los elementos de la denuncia, tanto de origen individual como aquellos relativos a la organización, que caracterizan la situación denunciada. Después de proceder a este examen, el Consejero de Prevención deberá elaborar recomendaciones que comunicará a la Dirección de la empresa para que esta ponga término a la situación de violencia constatada en dicho medio laboral.

La utilización de los procedimientos previstos.

La experiencia acumulada sobre la actividad realizada en el terreno de la prevención y del tratamiento de los problemas de violencia en el trabajo muestra que, en el curso de los últimos años, las disposiciones previstas en la legislación han sido utilizadas frecuentemente. Las “Personas de Confianza” asumen un rol importante al acoger confidencialmente a los trabajadores que desean denunciar hechos de violencia o de acoso y su labor ha sido solicitada muy frecuentemente. La labor de los Consejeros de Prevención también ha sido frecuentemente requerida.

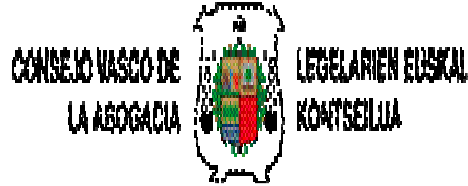
Si en ciertos casos los trabajadores no han solicitado dichas intervenciones, las razones de no haberlo hecho son, por una parte, la ausencia de información y, por otra parte, el temor a eventuales represalias si daban a conocer los hechos en los cuales se encontraban involucrados.

El papel de los representantes de los trabajadores (las organizaciones sindicales).

El principal rol de los representantes de los trabajadores es el de contribuir al desarrollo de una política de prevención y de protección de los trabajadores a través de la participación en las comisiones internas de la empresa que se ocupan de ese tipo de iniciativas



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



Abstract

Analysis of procedures applied to the resolution of conflicts in the workplace: the case of Belgium

Since 2002, a law titled “Protection of Workers against Violence, as well as Moral or Sexual Harassment in the Workplace” regulates all issues associated with diverse problems related to violence encountered by workers in the workplace. This law has been evaluated and amended in 2007 and is currently undergoing another revision to, most likely, incorporate new amendments.

This law is one of the specific elements which belongs to a general policy applied to workers’ welfare and which began to be elaborated in 1996. This legal framework encompasses all prescriptions which regulate all possible situations to which workers and firm managers could be confronted with. In this context, we are going to introduce and develop the following topics :

The obligations of employers when faced with the detection of a harassment situation within the organization.

The employer is legally compelled to intervene when a situation of harassment or violence are associated with the execution of tasks in the workplace. This obligation concerns, not only the behavior of personnel and clients, but also acts of personnel from other companies if their behavior takes place in the employer’s premises.

The modalities of intervention and the types of measures employers are obliged to adopt and implement.

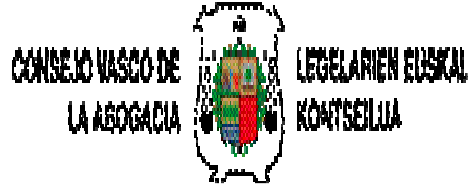
The law prescribes that, in cases of harassment or violence, an employer should have available in the organization, a prevention mechanism, a facility easily accessible to concerned workers and, finally, the processing of the complaint. In this fashion, the obligatory nature of the law ensures the equality of treatment of all concerned and, simultaneously, promotes the development of a prevention policy aimed at improving the welfare of workers.

The procedures to be implemented, in order to solve situations of violence in the workplace.

In Belgium, legislation specifies the procedures to be implemented in all organizations, irrespective of their size and without excluding any of the persons that may be eventually involved in such situations.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



Two possibilities are available to all organizations: first, maintain the availability of an internal service of prevention and protection (ISPP) within the organization; or, second, subcontract an external service of protection and prevention (ESPP).

According to the law, only those firms employing more than 50 employees are able to maintain an ISPP to comply with legal prescriptions. The small and medium-sized organizations should be able to maintain the availability of an ESPP. In the aforementioned options, a person in charge of psycho-social issues exercises the functions of a ***“psycho-social counselor on prevention”***. In certain cases, the counselor is accompanied by another person, who is a member of personnel of the organization, playing the role of a ***“person of confidence”***.

There are also legal prescriptions to guarantee the independence and neutrality of the ***“prevention counselor”*** of the internal service.

The analysis of personnel’s responsibilities and organizational risk factors.

In case of a complaint originating in the event of violence, moral harassment or sexual harassment, the existing mechanism in Belgium, requires that the counselor on psycho-social prevention should examine all the relevant elements, individual and organizational, associated to the complaint. Thereafter, the counselor should draft recommendations, addressed to the employer, with the aim of solving the problem and eliminating its source.

The implementation of established procedures.

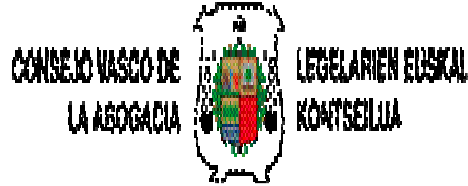
According to the experience accumulated about the occurrence of these problems, it has been established that during the last few years the mechanisms prescribed by the legislation have been implemented quite frequently. It has been also established that the intervention of ***“counselors on psycho-social prevention”***, as well as that of the ***“person of confidence”***, who play a key role in the reception of complaints, have been quite frequent.

In certain cases, workers concerned have not taken the initiative to request the intervention of such mechanism due to lack of information about the availability of the service or due to fear of being the subject of reprisals in the organization.

The role of workers’ representatives (i.e., labor unions)



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



The key role to be played by labor unions is that of contributing, through their active participation, to the effective development of the prevention policy, as well as to the efficient protection of workers.

JUAN IGNACIO MARCOS

**Abogado, Coordinador del Observatorio Vasco sobre el Mobbing. - Lawyer,
Coordinator of the Basque Observatory on Bullying, Bilbao.**

Resumen

Se va a tratar de forma sistemática y resumida todos los puntos del cuestionario de la intervención en los casos de acoso, pero desde el punto de vista de un abogado en ejercicio, es decir, desde la práctica que da ver sus consecuencias y evaluar a toro pasado lo acontecido.

En primer lugar y de forma previa, hay que aclarar que el término acoso es entendido de forma totalmente diferente por los distintos tribunales y demás intervinientes en las situaciones de acoso, lo que conlleva la primera dificultad: determinar qué es el acoso y si la intervención debe ser únicamente para erradicar el mismo.

En segundo lugar, y respecto de los límites de la intervención del empresario, tenemos que aclarar las siguientes cuestiones:

A) Se da la obligación de intervención del empresario si conoce o debiera conocer la existencia del conflicto, por lo que si no conoce o debiera conocer no es responsable.

B) Responde por su no intervención porque es GARANTE de la salud de sus trabajadores.

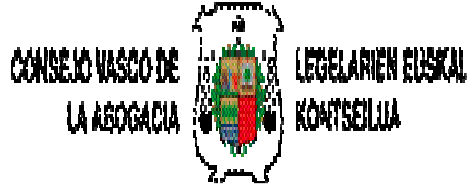
C) Actualmente, no se le puede obligar a tomar medidas de carácter disciplinario contra el acosador.

D) En la actualidad, legalmente sólo está contemplada la intervención en el acoso sexual y por razón de género (art. 48 LOI) ¿se produce un vacío legal frente al resto de formas de acoso? Sea cual sea la respuesta es más que deseable que se aproveche esta intervención obligatoria para contemplar todos los tipos de acoso.

E) La intervención se limita a los hechos que ocurren en su centro de trabajo, debiendo intervenir además ante actos de violencia de terceros que ocurran en el centro de trabajo.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



En tercer lugar, respecto a los protocolos de intervención, tenemos que reseñar las siguientes cuestiones:

A) Los principios que deben inspirar todos los protocolos: confidencialidad, no represalia y castigo en caso de que la denuncia efectuada sea falsa.

B) Las fallas de los protocolos, que indican los puntos reales a solucionar si se quiere que sirvan para algo: Que la persona que finalmente vaya a tomar la decisión de resolución del conflicto sea independiente y tenga poder para llevar a cabo o hacer llevar a cabo lo decidido.

En cuarto lugar, respecto a la resolución de conflictos, hay que explicar cuáles son realmente las salidas que se dan en este tipo concreto de conflictos:

A) Resolución interna: por servicios internos o externos. No suelen dar resultado por las razones expuestas en el punto tercero.

B) Resolución externa: 1) Por la Inspección de Trabajo, en sus funciones de mediación, arbitraje y sanción, reseñando lo que está ocurriendo con estas últimas en su paso por la judicatura. 2) Por funcionarios públicos o técnicos: OSALAN, SMAC...

C) Resolución judicial: 1) Mediación judicial. 2) Conciliación previa judicial y 3) juicio.

D) Negociación entre las partes a través de sus abogados: es la salida más utilizada y común a este tipo de conflictos una vez que se han enquistado. Su resultado normal es la salida indemnizada del trabajador acosado de la empresa, con la consiguiente extinción de su relación laboral. Excepcionalmente, se consigue la recolocación del trabajador en otro centro de trabajo. Prácticamente nunca se traslada al acosador ni se le sanciona disciplinariamente. Reseñar lo que ocurre cuando los trabajadores son funcionarios públicos.

En quinto lugar, el apartado de varios:

A) ¿Es posible mediar en conflictos de acoso moral?

B) Hay que partir siempre de la realidad de los hechos. Por ejemplo: si el acosador es el dueño de la empresa, el conflicto es irresoluble y sólo cabe salir de la empresa, a poder ser de forma indemnizada.

C) La continuación del conflicto una vez enquistado es a costa de la salud del trabajador acosado. Es extraordinariamente difícil sacar al trabajador del foco y hacerle reflexionar que su salud y su vida es lo primero. Frente a esto está la realidad de que en la mayoría de los casos del trabajador acosado no puede permitirse irse del trabajo ni prescindir de su salario, lo que le encadena a su puesto de trabajo.

En sexto y último lugar, el papel de los órganos judiciales. Premisas:

A) Hay que evitar a toda costa llegar a una vista judicial, donde puede suceder y decidirse cualquier cosa literalmente: desconfianza ante la justicia porque muy pocos jueces entienden esta clase de conflictos, sienten una gran desconfianza ante los mismos y sitúan anormalmente alto el listón de la prueba del acoso.

B) Consecuencia de ello es que más vale un mal acuerdo que un buen pleito.

C) Lo que más daño hace y es la mejor recompensa para la persona acosada es conseguir la publicidad de las sentencias condenatorias: toda persona en la empresa y toda aquella que tenga relación con la misma debe conocer que existe un acosador, identificándolo y conociendo lo que ha hecho.

D) El acoso moral grave es materia del ámbito penal y debe ser juzgado en esta jurisdicción. Sin embargo las cortapisas que se ponen para su aplicación y la duración de los procesos hacen que en la mayoría de los casos los conflictos de acoso moral se resuelvan en las jurisdicciones social y contencioso administrativa, siendo la civil residual.

Abstract

The aim is to systematically deal with and summarise all the intervention questionnaire points in cases dealing with harassment from the perspective of a practicing lawyer. That is to say, from the practice acquired from seeing its consequences and evaluating afterwards what has happened.

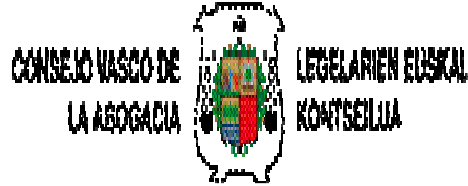
Firstly and in advance, we must clarify that the term harassment is understood in completely different manners by different courts of justice and by the other participants in bullying situations. This leads us to our first problem: establishing what constitutes harassment and whether the intervention should be provided only to eradicate it.

Secondly, and regarding the limits of intervention by the employer, we must clarify the following issues:

- A) The employer's obligation to intervene depends on whether he or she knows or should know about the existence of a conflict. Therefore, he or she is not responsible in cases where he or she does not know or should not know.
- B) The employer is liable for his or her non-intervention because he or she is the GUARANTOR of the health of their workers.
- C) Currently, the employer cannot be compelled to take disciplinary measures against the harasser.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



- D) At present, legal action can only be taken in sexual harassment and gender issues cases (Art. 48 of the Spanish Equality Act). Is there a legal loophole regarding the other types of harassment? Whatever the answer, it is more than desirable to take advantage of this mandatory intervention to address all types of harassment.
- E) The intervention is limited to events occurring in the workplace. However, an intervention must also take place in acts of third party violence occurring in the workplace.

Thirdly, with regards to intervention protocols, we must review the following issues:

- A) The principles that should guide all protocols: confidentiality, non-retaliation and punishment in case of a false complaint.
- B) The shortcomings of the protocols which indicate the real issues to be solved if we want them to be useful. The person who eventually decides the dispute should be independent and should have the power to carry out his or her decision or have it carried out.

Fourth, regarding the resolution of disputes, we must explain what are the exact outcomes that occur in these particular types of conflicts.

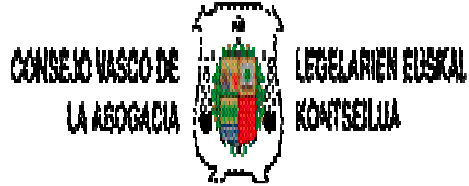
- A) Internal resolution: through internal or external agents. It has proved unfruitful for the reasons provided in the third point.
- B) External Resolution: 1) through The Labour Inspectorate, in accordance with its function in mediation, arbitration and punishment, reviewing what is happening with the latter on their way through the judiciary. 2) through civil or technical public servants: OSALAN (Basque Institute for Occupational Health and Safety), SMAC (Public Mediation and Conciliation Office)...
- C) Court Order: 1) Judicial mediation. 2) Prior judicial Conciliation hearing and 3) trial.
- D) Negotiation between the parties through their attorneys: it is the most widely used and common resolution to this type of conflict after both sides have reached a standstill. The normal result is for the enterprise to provide an indemnity to the harassed worker prior to the termination of the labour employment. Exceptionally, the worker is reassigned to another worksite. The harasser is almost never reassigned or sanctioned by the company. This is usually what has happened when the victim is a civil servant.

Fifth, various issues:

- A) Is it possible to mediate in harassment conflicts?
- B) We must always start from the reality provided by the facts. For example, if the harasser is the owner of the company, the conflict is not capable of being resolved and the only option is for the victim to leave the company, hopefully with an indemnity.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



C) Once the conflict reaches a standstill, the continuity of the dispute becomes a burden on the worker's health. It is extremely difficult to draw the employee away from the spotlight and make her think that her health and life come first. Facing this is the reality that in most cases the harassed worker cannot afford to leave work or live without her salary, which ties her to her job.

Sixth, and lastly: what is the role of the court system?

Premises:

- A) One must avoid at all costs reaching a court hearing, where, literally, anything can happen and be decided: there is distrust of justice because very few judges understand this type of conflict, there is a feeling a great distrust by them and they place an abnormally high standard of proof for a harassment case.
- B) The consequence is that a bad settlement is better than a good lawsuit.
- C) What is most harmful for the harasser and the best reward for the harassed person is to get the publicity of a conviction. All the people in the company and everybody who has relationships with the person should be aware that there is a stalker, identifying and knowing what he has done.
- D) Serious moral harassment is a criminal matter and should be tried accordingly. However, the constraints for its application and the duration of the procedure in the criminal system cause most harassment conflicts to be resolved in the social and administrative law jurisdictions, thus making the civil jurisdiction a residual system.

CUARTA SESIÓN/ FOURTH SESSION

EL TRATAMIENTO LEGAL Y SOCIAL QUE DEBE DARSE A LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE MOBBING Y A LAS PERSONAS AFECTADAS POR ESTAS CONDUCTAS

THE LEGAL AND SOCIAL TREATMENT TO PROTECT THE BULLYING VICTIMS AND OTHER PEOPLE AFFECTED BY THESE BEHAVIORS



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONZAILUA

CUESTIONARIO PARA PONENTES

1. LA VIABILIDAD LEGAL DE LA OBLIGACIÓN DE PROTEGER AL TRABAJADOR

Las obligaciones de protección del empresario podrían referirse a las situaciones de incompatibilidad de los trabajadores afectados por los conflictos de acoso con sus puestos de trabajo

En primer lugar se debe plantear la cuestión de si el empresario se encuentra obligado a favorecer la reintegración y rehabilitación del trabajador en la empresa procurando la plena recuperación de su salud o si esta labor corresponde en exclusiva al trabajador o a las instituciones sociales como el sistema público de salud, o las instituciones de seguridad social o asistencia social

2. LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN DENTRO DE LA EMPRESA

Cómo se podrían contemplar dentro de la empresa este tipo de medidas. ¿Podrían estar presentes en los procedimientos de gestión de conflictos, en las evaluaciones de riesgo o en la vigilancia de la salud?

¿Estaría obligado el empresario a adoptar las medidas de recuperación y rehabilitación de los trabajadores afectados por estos conflictos tales como cambio de puesto de trabajo, cambio del diseño del puesto, cambio de centro de trabajo, cambio de tareas, cambio de horario de trabajo?

Debería el médico del trabajo intervenir para dictaminar la compatibilidad del trabajador con su puesto y dictaminar su traslado a otro puesto o el cambio en sus tareas.

3. LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN DESDE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL O DE COMPENSACIÓN

Cómo podría intervenir las Mutuas o compañías aseguradoras de Accidentes de Trabajo en estos supuestos. ¿Es pacífica la comprensión de que estas enfermedades son accidentes de trabajo o enfermedades profesionales? ¿Estas instituciones tendrían o deberían tener facultades para intervenir en la empresa con el fin de lograr la plena rehabilitación de las personas afectadas?



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



4. LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN DESDE EL SISTEMA PÚBLICO DE SALUD

Cómo podrían intervenir las instituciones de salud pública en la recuperación de los trabajadores afectados. ¿Es necesario que guarden alguna conexión con la empresa o con los servicios médicos dela empresa?

5. LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN DESDE LAS INSTITUCIONES DE ASISTENCIA SOCIAL

Cómo podría intervenir las instituciones de asistencia social y familiar para favorecer la recuperación de las relaciones sociales y familiares de las personas afectadas por conductas de acoso.

QUESTIONNAIRE TO SPEAKER

1. THE FEASIBILITY OF THE LEGAL REQUIREMENT TO PROTECT AFFECTED WORKERS

The employer's duty of care can be related to the affected workers inappropriate situation of harassment disputes within their work position.

It should first be posed if the employer is compelled to encourage the reintegration and rehabilitation of the worker in the company seeking his/her recovery or whether this function should fall onto the worker assisted by public or private bodies or institutions?

2. MEASURES OF PROTECTION WITHIN THE COMPANY

How these measures could be carried out within the company? Could they be framed within the disputes procedure, within the risk assessment or within health surveillance?

Would the employer be compelled to adopt measures to recover and rehabilitate the worker such as changes in work position or workshop or changes in labour conditions such as task design, working hours, etc.?

Would the Doctor be compelled to intervene to decide the worker's compatibility with his/her position or proposing the transfer to another position?



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



3. MEASURES OF PROTECTION ADOPTED BY SOCIAL SECURITY OR COMPENSATION BODIES

How could the Mutuality or Insurance Company intervene in work-related accident harassment cases?

Is it calmly accepted that diseases, related to bullying, be considered work-related accidents or diseases?

It can be discussed that these institutions (Mutuality or Insurance Company) have or should have powers to intervene in the company in order to achieve the full rehabilitation of the affected worker.

4. MEASURES OF PROTECTION BY THE PUBLIC HEALTH SERVICE

How could the public health services intervene in order to seek the recovery of affected workers?

Is it necessary that they have some connection with the company or the company's medical service?

5. MEASURES OF PROTECTION OF SOCIAL ASSISTANCE BODIES

How could social and familiar assistance bodies intervene to encourage the recovery of social and familiar relationships of workers affected by harassment behaviour?

PONENTES/ SPEAKERS

KATHERINE LIPPEL

Directora de Investigación de Canadá en Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Facultad de Derecho. Universidad de Ottawa / Canada Research Chair on Occupational Health and Safety Law. Law Faculty. University of Ottawa.

Abstract

Regulatory protections for targets of psychological harassment in Québec : an overview of prevention and compensation mechanisms



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONZILIOA

Québec explicitly prohibited psychological harassment in the workplace by amendments to the *Labour Standards Act*⁵, amendments that have been in force since 2004. The law introduced a variety of remedies for targets of harassment, while specifying that compensatory, moral and exemplary damages were not available to targets for the period during which they suffered an employment injury as defined in the *Act Respecting Industrial Accidents and Occupational Diseases*⁶, the Québec workers' compensation law being the exclusive remedy for compensation for those periods. This political compromise, which was negotiated at the eleventh hour of parliamentary deliberations, means that in any individual case where the worker has suffered from mental health problems as a result of the harassment, the complaints process is complexified, some tribunals (labour tribunals) having jurisdiction on measures to order the employer to rehire the target, to modify the worker's disciplinary file, to ensure the harassment ceases, and to compensate the worker for job loss, while other tribunals (workers' compensation tribunals), adjudicate issues regarding compensation for disability. If the target does not fall ill, or, for the periods when the target was not suffering from an employment injury, access to compensation for damages remains available through the labour tribunals.

Workers' compensation for mental health problems attributable to work has been available for decades in Québec, and while the workers' compensation legislation remained essentially unchanged by the legislation on psychological harassment, the implementation of this new legislation has had significant repercussions on the practices of stakeholders and tribunals in the application of workers' compensation legislation to psychological injury.

The situation is further complexified when we consider the role of occupational health and safety inspectors in the prevention of psychological harassment. Québec, contrary to other Canadian provinces⁷ chose to regulate psychological harassment under minimum standards legislation rather than occupational health and safety law. Nonetheless, occupational health and safety inspectors have jurisdiction on the prevention of mental health problems⁸, although employers are still, thus far unsuccessfully, asserting that mental health is not included in the purview of the

⁵ R.S.Q. c. N-1.1, ss. 81.18 ss and 123.15 -123.16.

⁶ R.S.Q. c. A-3.001, s. 2.

⁷ For a description of regulatory interventions in Saskatchewan, Ontario and by the Federal jurisdiction see K. Lippel and A. Sikka, « Access to Workers' Compensation Benefits and Other Legal Protections for Work-Related Mental Health Problems: a Canadian Overview », (2010) 101 (S.1) *Canadian Journal of Public Health* S-16-S22.

⁸ K. Lippel, M. Vézina, R. Cox, «Protection of workers' mental health in Québec : Do general duty clauses allow labour inspectors to do their job?», *Safety Sci.* (2010), doi:[10.1016/j.ssci.2010.04.011](https://doi.org/10.1016/j.ssci.2010.04.011)



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



mandate of occupational health and safety inspectors, supposedly because mental health is not part of the concept of « health »⁹.

In this paper we will first (1) provide an overview of the legal context described above, and describe the remedies available to targets under workers' compensation law, including compensation for temporary and permanent disability and vocational rehabilitation, while identifying challenges specific to claims for mental health problems attributable to psychological harassment. We will then (2) rely on a systematic analysis of case law of the workers' compensation tribunal over two periods (1998-2002 and 2007-2008) in order to compare claims and adjudication practices before and after the adoption of the psychological harassment legislation.

We will conclude with an overview of some of the positive and negative repercussions of the legislative intervention on psychological harassment.

Resumen

Protecciones legales para las víctimas de acoso psicológico en Quebec: una visión general de los mecanismos de prevención y compensación

Quebec prohibió explícitamente el acoso en el trabajo mediante la reforma de la Ley de Normas de Trabajo¹⁰ que se encuentra en vigor desde 2004. La ley introdujo una variedad de vías de reclamación para las víctimas de acoso al tiempo que especificaba que las compensaciones por daños morales y otras compensaciones de carácter ejemplar o punitivo no podía ser reclamadas por las víctimas respecto al período en el que sufrieran una lesión laboral en los términos previstos por la Ley relativa a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales¹¹, siendo la Ley de compensación de los trabajadores de Quebec la vía exclusiva de reclamación para esos períodos. Este compromiso político, que fue negociado en la undécima hora del debate parlamentario, significa que en cada supuesto concreto en el que el trabajador haya sufrido problemas mentales como resultado de acoso el proceso de reclamación se hace más complejo. Algunos tribunales (los tribunales laborales) tienen jurisdicción para dictar medidas que ordenen el empresario que vuelva a contratar a la víctima, modificar el expediente disciplinario del trabajador, asegurar que cese el acoso y compensar al trabajador por la pérdida del empleo, mientras que otros tribunales (los tribunales de compensación de los trabajadores) determinan el acceso al sistema de indemnizaciones por lesiones laborales. Si la víctima no cae enferma, o respecto a los períodos en que la víctima no

⁹ *Sobey's Québec inc. et Délég. SST & Co-pres. CSS-Sobeys et C.S.S.T.*, 2010 QCCLP 3353, April 20th, 2010, under review (C.L.P.), 364943-71-0812-R et 376712-71-0904-R.

¹⁰ R.S.Q. c. N-1.1, ss. 81.18 ss and 123.15 -123.16.

¹¹ R.S.Q. c. A-3.001, s. 2.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONTSAILUA

hubiera sufrido una lesión laboral, la reclamación por compensación de daños solo estaría disponible a través de los tribunales laborales.

La compensación a los trabajadores por problemas de salud mental causados por el trabajo ha estado vigente durante décadas en Quebec, y mientras la legislación de compensación de los trabajadores ha permanecido esencialmente intacta respecto a la normativa por acoso psicológico, la aprobación de esta nueva legislación ha tenido importantes repercusiones en la práctica de los agentes y tribunales respecto a la aplicación de la legislación de compensación para los trabajadores en los casos de lesiones psíquicas.

La situación es bastante más compleja cuando consideramos el papel de los Inspectores de Seguridad y Salud en la prevención del acoso psicológico. Quebec, al contrario que otras provincias canadienses, escogió regular el acoso psicológico en las normas mínimas de derecho laboral y no en la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, los inspectores de seguridad y salud tienen competencia sobre los problemas de salud mental¹², aunque los empresarios afirmen, sin éxito, que la salud mental no está incluida en el ámbito legal de competencias de los inspectores porque supuestamente la salud mental no es parte del concepto de “salud”¹³.

En esta presentación daremos en primer lugar (1) una visión general del contexto arriba descrito y hablaremos de las vías de reclamación disponibles para las víctimas de acuerdo con la ley de compensación de los trabajadores, incluyendo la compensación por incapacidad temporal y permanente y la rehabilitación profesional, al tiempo que se señalan cuáles son las peculiaridades de las reclamaciones por problemas de salud mental que son causadas por acoso psicológico. Haremos después (2) un análisis sistemático de la jurisprudencia del tribunal de compensación de los trabajadores respecto a dos períodos (1998-2002 y 2007-2008) para comparar las reclamaciones antes y después de la adopción de la legislación sobre acoso psicológico.

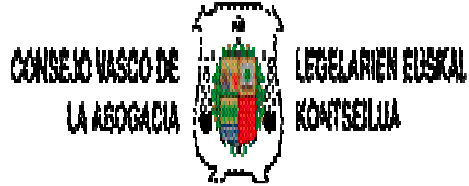
Concluiremos con un examen global sobre las repercusiones positivas y negativas de la intervención legislativa sobre el acoso psicológico.

¹² K. Lippel, M. Vézina, R. Cox, «Protección de la salud mental de los trabajadores en Quebec: ¿Permiten las obligaciones generales de la ley que los inspectores hagan su trabajo?», *Safety Sci.* (2010), doi:[10.1016/j.ssci.2010.04.011](https://doi.org/10.1016/j.ssci.2010.04.011)

¹³ *Sobey's Québec inc. et Délég. SST & Co-pres. CSS-Sobeys et C.S.S.T.*, 2010 QCCLP 3353, April 20th, 2010, under review (C.L.P.), 364943-71-0812-R et 376712-71-0904-R.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



IKERNE MESO LLAMOSAS

Letrada de la Seguridad Social. Profesora de derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad del País Vasco / Social Security Lawyer. Bilbao, Professor of Labour and Social Security Law in the University of Basque Country.

Resumen

El presente trabajo, constituye unas reflexiones acerca de la legislación con la que contamos y la práctica jurídica que al acoso moral laboral se le puede dispensar, desde el punto de vista de la protección del Sistema Público Pensiones de Seguridad Social, que se compartirán dentro del Encuentro Internacional a celebrar próximamente.

El acoso moral laboral está considerado como uno de los riesgos nuevos y emergentes, a los que se añaden el estrés laboral y la violencia, constituyendo una preocupación cada vez mayor en las instancias supranacionales, planteando un problema a los responsables políticos a la hora de desarrollar medidas de prevención eficaces.

Acaban de conocerse las conclusiones de la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER) de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), que ha interrogado en la primavera de 2009 a directivos y representantes de los trabajadores en materias de seguridad y salud de 31 países, a cerca de la manera en que se gestionan los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, haciendo especial hincapié en los riesgos psicosociales, como el estrés laboral, la violencia y el acoso.

El acoso moral laboral o acoso moral en el trabajo se puede afrontar desde tres momentos: el ámbito preventivo, que es sin duda el más importante y también el más complejo de articular; el de la intervención, a través del tratamiento que las empresas van a dar por medio de procedimientos de gestión de conflictos... así como el tratamiento sancionador de la Inspección de Trabajo y la Jurisdicción Penal frente a esas conductas; y finalmente el ámbito de la protección, que tiene en cuenta a quien lo sufre y es víctima del acoso.

El ámbito de la protección es el último eslabón de la cadena, y desde un punto de vista de Seguridad Social, la dinámica de protección comienza en el momento en que el daño a la salud física o psíquica se actualiza y surge por tanto una situación de necesidad. Dentro de la acción protectora que dispensa nuestro Sistema de Seguridad Social, de las prestaciones que se contemplan en el art. 38 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social de 1994 (en adelante TRLGSS), las que con más frecuencia se prestan a las víctimas de acoso moral son la asistencia sanitaria y la prestación económica de Incapacidad Temporal, resultando menos frecuente la Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONTSAILUA

Son varios los puntos que deben destacarse desde el ámbito de la protección del Sistema de Seguridad Social:

1.- El acoso moral en el trabajo (en adelante AMT), no se encuentra regulado jurídicamente como tal de forma autónoma en nuestro Sistema de protección social, sin embargo el daño que éste provoca y que se traduce en la actualización de un riesgo que habitualmente es la alteración de la salud sí encuentra protección.

2.- Las prestaciones de seguridad social que se otorgan como consecuencia del AMT, derivan de contingencia profesional y dentro de este riesgo lo encuadramos en el Accidente de Trabajo recogido en el art. 115 del TRLGSS, pudiendo tener su encaje jurídico en diferentes ordinales; art. 115.1, art. 115.2. letra e) y letra f) del TRLGSS tal y como se explicará, todo ello de conformidad con la última doctrina judicial establecida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

3.- Otra figura que puede operar en el AMT, es el recargo de prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, regulada en el art. 123 TRLGSS.

Quisiera efectuar una breve reflexión final, en materia de acoso moral laboral, no podemos encasillarnos en rigideces jurídicas, teniendo como tenemos un Ordenamiento Jurídico amplio, es absolutamente necesario analizar caso por caso, estudiando todas las peculiaridades, lo que nos obligará a huir de situaciones normalizadas, y de las respuestas posibles de la mayoría de las personas frente a una situación concreta. Las realidades que se presentan en el mundo de las relaciones humanas son complejas y difíciles, y a ellas habrá de responder el Derecho de manera pormenorizada en cada caso, no sirviendo en estos supuestos respuestas únicas. Estamos hablando de derechos tan sensibles como la integridad y la dignidad de las personas.

Abstract

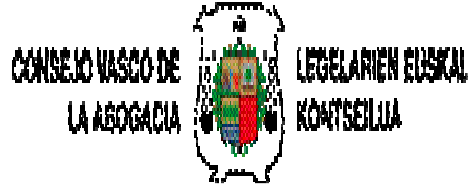
The presentation for this International Meeting is a reflection on the available legislation and the legal practice we rely on bullying or harassment at work from the point of view of the Public Pension System and the Social Security Administration.

Work-related harassment is considered one of the new and emerging risks, together with work-related stress and violence. It constitutes a growing concern at a supranational level and poses a problem for policymakers when developing effective prevention measures.

The conclusions of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) elaborated by the European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) have just been made public. This survey, completed in the spring of 2009, was compiled with the responses of managers and worker representatives from over 31



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



countries, about health and safety issues at work, with particular emphasis placed on psychosocial risks, such as work-related stress, violence and harassment.

Work-related bullying can be addressed from three areas: the area of prevention, which is, without doubt, the most important and the most complex issue; the area of intervention, which deals with the actions that companies can carry out on bullying through internal dispute procedures and the treatment and sanctioning of the Labour Inspectorate and Criminal Courts against such conduct, and finally the area of protection, which affects those who suffer and are victims of harassment.

The area of protection is the last link in the chain. From the Social Security Administration's perspective, the dynamics of protection begins at the moment that a person's physical or mental health is harmed and therefore a situation of need arises. Within the protection afforded by of our Social Security system, benefits are established in accordance with Article 38 of the General Social Security Act of 1994 (hereinafter "GSSA"). The most often provided benefits to victims of harassment are healthcare and financial assistance for Temporary Disability, being less frequent the granting of a Permanent Disability status of any kind.

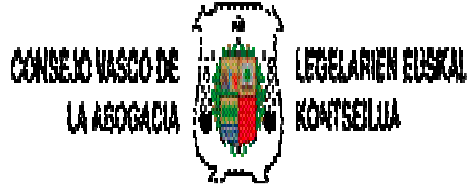
There are several points to be highlighted in the field of protection provided by the Social Security System:

1. Work-related bullying is not legally regulated as such in our social protection system. However the harm provoked by these acts is being afforded protection as a health related risk.
2. Social security benefits are granted as a result of work-related bullying when it is considered a professional ailment derived from a work-related accident according to Article 115 of the GSSA. These benefits can be provided in accordance with different sections of the Article: Article 115 Section 1 or Article 115 Section 2 subsections e or f, as shall be expounded in accordance with the latest judicial doctrine established by the Social Chamber of the High Court of Justice of the Basque Country.
3. Work-related bullying can also be addressed via the surcharge on social security benefits in case of accidents at work due to a lack of health and safety measures at work, in accordance with Article 123 of the GSSA.

I would like to make a brief final reflection regarding work-related bullying. We cannot pigeonhole ourselves into a legal rigidity having as we do a comprehensive legal system. It is absolutely necessary to analyse on a case by case basis, considering all the peculiarities. This will force us to flee from stereotyped situations and to possible responses that are provided by most people to a particular situation. Realities that can occur in the world of human relationships are complex and difficult. The Law must



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



provide detailed answers on a case by case basis, bearing in mind that a sole solution is not acceptable. We are dealing with very sensitive rights such as personal integrity and dignity.

DOMENICO TADDEO

Médico del Trabajo. Unidad de Salud de Pisa (Italia) Director de la Autoridad Pública de Inspección de Seguridad y Salud en el Trabajo / Work Doctor – Health Unit Administration of Pisa (Tuscany) Italy Director of Public authority of Labour Inspection about health and safety.

Abstract

1. THE FEASIBILITY OF THE LEGAL REQUIREMENT TO PROTECT AFFECTED WORKERS

In Italy there is no specific legislation against the phenomenon of bullying. The actions that can be defined as mobbing can be basically reduced to two main groups:

Actions involving personal behaviour or interpersonal and emotional relationships affect especially determinate victims

Actions involving the organization of work and job position and affecting the chances of doing their jobs the subject

The former group includes actions such as slander, treat contemptuous, insulting, and threatening or blackmailing adopt attitudes, deny the greeting.

The second group includes actions such as the marginalization from work, discharge of duties, the under load or workload, the use of exaggerated forms of control, prevention systematic access to information necessary for the job.

It is clear that these proceedings are in the first group of mobbing sphere concerning individual responsibility of the persecutor.

For Italian occupational medical scientists harassment is a form of harassment or violence, psychological violence almost always intentionally damaging, repeated iteratively, with polymorphic mode; persecutory action is undertaken for a fixed period, fixed arbitrarily in about six months, the purpose or the effect of bullying is the ouster of the worker from the workplace. Partly it is an obligation of the employer to assess risks according to the European agreement on psychosocial stress and actions with which the bullying phenomenon may take place in a working environment may be, for the most part, traced back to the categories of risks psychosocial, and as such it should be subject to



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



evaluation and prevention by the employer. There are some opportunities to complaint to compensation bodies or voluntary associations offering support and psychological assistance to the employees.

2. MEASURES OF PROTECTION WITHIN THE COMPANY

The employee can report problems to the medical doctor IN CHARGE to the medical surveillance. He must monitor and assess the ability to work and the employer has to REITERATE the risk assessment and could have a system of safety management in the enterprise. According to an evaluation about a not appropriate health related at workplace, the doctor could propose a new job, if the enterprise has the opportunity. If IT IS not POSSIBLE the employee could be discharged.

If the employer or the enterprise's management is the harasser or the enterprise doesn't list the employee complaint THE worker can bring a civil suit or A criminal ONE.

3. MEASURES OF PROTECTION ADOPTED BY SOCIAL SECURITY OR COMPENSATION BODIES

The consequences of bullying on health, define reactions to events that include:

- adjustment disorder (da);
- Post-traumatic stress disorder (ptsd);
- acute stress disorder (das).

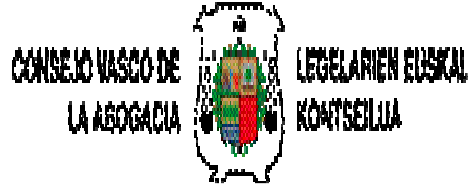
These illnesses are on the list of occupational list of reporting list of occupational diseases; the Italian law establishes that it is an obligation for doctor to detect and communicate to the judge or the labour inspectors bodies. These illnesses aren't in the list of occupational illness admitted to compensation. In Italy exists a dual system of occupational illnesses: for an illness due to harassment the compensation bodies must decide according to the employee's complain, after an evaluation of it, the employee must demonstrate the occupational etiologic with the support of an advocate or social support system of trade unions.

4. MEASURES OF PROTECTION BY THE PUBLIC HEALTH SERVICE

Structures of the NHS, not in all territories, and associations of medical and psychological support can make diagnosis and forms of medication and psychological treatment. Therapy is in these situations on charge of NHS or of



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



private service. The collaboration with medical structure of the company is an opportunity of doctor charged of the medical surveillance, contained in the law of health and safety at work

5. MEASURES OF PROTECTION OF SOCIAL ASSISTANCE BODIES

Forms of public social support may include founts, unemployment and economic dismissal but in Italy the best experiences of supporting, BUT not in all territories, are offered from voluntary associations and social supporting associations to trade unions affiliated

Resumen

1. LA VIABILIDAD DE LA OBLIGACIÓN LEGAL DE PROTEGER A LOS TRABAJADORES AFECTADOS

En Italia no hay legislación específica sobre el fenómeno del Mobbing. Los actos que pueden ser definidos como Mobbing pueden reducirse a dos grupos básicos:

- a) Acciones que implican una conducta personal o relaciones interpersonales y emocionales que afectan a determinadas víctimas.
- b) Acciones que implican a la organización del trabajo y el puesto de trabajo y afectan a las oportunidades de un sujeto de desempeñar su trabajo

El primer grupo incluye acciones tales como difamaciones, insultos, amenazas o chantajes, denegar el saludo.

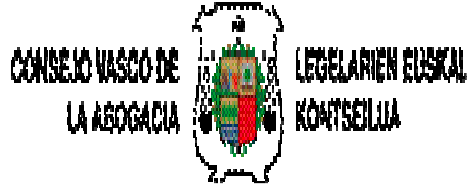
El segundo grupo incluye acciones tales como la marginación del trabajo, el descargo de tareas, la carga de trabajo alta o baja, el uso de formas exageradas de control o impedir sistemáticamente el acceso a la información necesaria para trabajar.

Está claro que los procesos por Mobbing del primer grupo se corresponden con una responsabilidad individual del agresor.

Para los Médicos del Trabajo italianos el acoso es violencia, violencia psicológica, casi siempre intencionalmente dañosa, repetida con frecuencia, con variadas formas, una acción persecutoria seguida durante un período,



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



cierto, fijado arbitrariamente en alrededor de seis meses, con el propósito o el efecto de que el acosado abandone el lugar de trabajo.

Es una obligación del empresario evaluar los riesgos de acuerdo con el Acuerdo Europeo sobre Estrés laboral y los actos en los que el fenómeno del Mobbing puede tener lugar en un centro de trabajo pueden ser, en su mayor parte, clasificados como riesgos psicosociales que como tales estarían sujetos a la evaluación y control del empresario. Hay oportunidades de denunciar los hechos ante las entidades de seguridad social o las asociaciones que ofrecen apoyo y asistencia psicológica a los trabajadores.

2. MEDIDAS DE PROTECCIÓN DENTRO DE LA EMPRESA

El trabajador puede reportar sus problemas al Médico del Trabajo que esté A CARGO de la vigilancia sanitaria. Este debe comprobar y valorar la capacidad para trabajar y el empresario tiene que REHACER la evaluación de riesgos y tener un sistema de gestión de seguridad en la empresa. Si existiera una evaluación de no aptitud para el trabajo, el médico podría proponer un cambio de puesto si la empresa dispone de esta oportunidad. Si NO ES POSIBLE el trabajador podría ser despedido.

Si el empresario o la dirección de la empresa son los acosadores o no tramitan su denuncia el trabajador podría iniciar una demanda civil o penal contra el que le acosa.

3. MEDIDAS DE PROTECCIÓN QUE ADOPTAN LAS ENTIDADES DE SEGURIDAD SOCIAL

Las consecuencias del Mobbing en la salud como reacción a los acontecimientos incluyen:

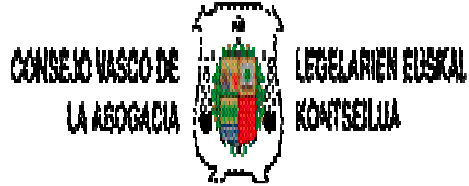
- Trastornos adaptativos
- Estrés post-traumático
- Trastorno de estrés agudo

Estas dolencias no están en la lista de enfermedades profesionales que establece la ley italiana. Esta ley señala que es obligatorio para el médico del trabajo detectar y comunicar al juez o a las entidades de inspección de trabajo dichas enfermedades.

En Italia existe un sistema dual de enfermedades profesionales. Para las enfermedades motivadas por acoso las entidades de seguridad social deben



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



decidir sobre la denuncia del trabajador después de seguir una evaluación en la que éste debe demostrar la relación de causalidad con el trabajo bien con el apoyo de un abogado o con el sistema social de apoyo de los sindicatos.

4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN DEL SISTEMA PÚBLICO DE SALUD

Las entidades del Sistema Nacional de Salud, aunque no en todos los territorios, y las asociaciones de apoyo médico y psicológico de los afectados pueden llevar a cabo diagnósticos y tratamientos. La terapia en estas situaciones se encuentra a cargo del Servicio Nacional de Salud o de la sanidad privada. La colaboración de la empresa con entidades médicas abre oportunidades para que el médico encargado de la vigilancia de la salud de los trabajadores actúe de acuerdo con las previsiones legales en esta materia.

5. MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE ASISTENCIA SOCIAL

Las formas de apoyo social pueden incluir los fondos para el desempleo y el despido. En Italia las mejores experiencias de apoyo, PERO no en todos los territorios son las que ofrecen asociaciones voluntarias de apoyo social ligadas a los sindicatos.

MARINA PARÉS SOLIVA

Presidenta del Servicio Europeo de Información sobre el Mobbing / President of the European Information Service on Bullying. Barcelona.

Resumen

La intervención psicosocial con las víctimas de acoso y sus familias:

El método SEDISEM.

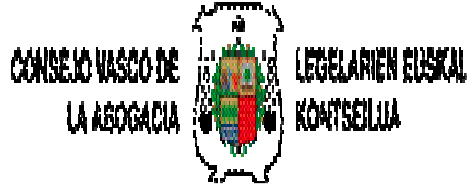
El objetivo de la presentación es compartir el conocimiento en el tratamiento aplicado en la recuperación de víctimas. El tratamiento propuesto se basa en la aplicación tanto de la teoría de los sistemas como del aporte teórico proporcionado por la metodología de casos propio del trabajo social.

Por tanto, el tratamiento de las víctimas de acoso moral debe tener dos vertientes, por un lado la intervención sistémica para el afrontamiento del acoso y la otra vertiente hace referencia al tratamiento psicosocial de las secuelas que siguen sufriendo los afectados por acoso moral, y sus familias, tiempo después que haya acabado el acoso.

Desde el Servicio Europeo de Información sobre el Mobbing venimos practicando estos tratamientos desde hace años y consideramos que debido a los buenos resultados



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



obtenidos deben ser compartidos. La ponencia analizará cuáles son los indicadores de pronóstico y de resolución de un caso, con la ayuda de una tabla diseñada para tal fin.

Una mala resolución de un caso de acoso se basará en que exista, en los diferentes sistemas, alguno de los siguientes elementos: conducta reactiva, culpabilización de la víctima, desinformación en los sistemas de soporte, inexistencia del tutor de seguimiento, una cultura de la violencia y por ende una sociedad sin políticas públicas que prevengan el acoso moral. La recuperación de una víctima de acoso podrá ser pronosticado en función del análisis de los elementos del sistema social.

La segunda parte de la presentación es la explicación del proceso de curación de las secuelas de la víctima, tanto de aquella que acaba de sufrir acoso como de la que hace tiempo lo sufrió y consiste en romper con la indefensión a través de la reconexión y la cicatrización.

La correcta intervención con los afectados por AMT (Acoso Moral en el Trabajo), pasa por conseguir que la persona acosada sea la protagonista de su recuperación. La intervención individual con afectados por AMT no acaba con el acoso, pero ayuda a salir mejor parado.

Lo que de verdad va a conseguir acabar con los casos de acoso moral en el trabajo va a ser la intervención sistémica, es decir el llegar a incidir en los cuatro sistemas implicados. Por eso se finaliza la presentación con una reflexión del tipo de intervención que ha de realizarse desde los sistemas públicos de ayuda, tales como los servicios sociales municipales y los servicios de salud.

Abstract

The aim of the presentation is to share knowledge about the treatment in the healing process of victims. The proposed treatment is based on the application of both systems theory as well as the theoretical contribution provided by the methodology of social workers.

Therefore, the treatment of victims of harassment should be twofold. First, victims must be provided with a systematic intervention in order to deal with the harassment. Second, the psychosocial treatment of the injuries and after-effects which continue to be suffered by the harassed and their families long after the harassment has finished.

From the European Information Service on Bullying, we have been practicing these treatments for years and we believe that we should share the good results that we have obtained. The paper will analyse the indicators of prognosis and the resolution of a case with the help of a custom designed board.

A bad resolution of a harassment case is based on the existence, in various systems, of some of the following elements: reactive behaviour, blaming the victim, lack of support



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



systems, lack of a monitoring tutor, a culture of violence and therefore a society without public policies to prevent harassment acts or bullying. The recovery of a victim of harassment may be predicted based on an analysis of the elements of the social system.

The second part of the presentation explains the healing process of the victim's scars, both those they have just suffered in the harassment as well as those suffered a long time ago. The aim is to break the helplessness through reconnection and healing.

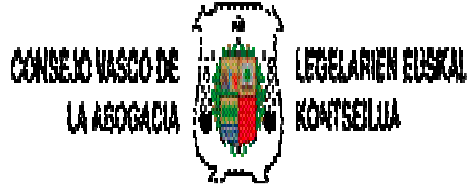
The correct intervention for those who have suffered work related harassment involves ensuring that the harassed person is the protagonist of his or her own recovery. Individual intervention for those affected by harassment does not end with the harassment behaviours, but it helps towards reaching better results.

What will truly achieve the end of cases of harassment or bullying at work will be a systematic intervention, i.e. impacting on all four systems involved.

So this presentation ends with a reflection on the type of intervention that must be provided by the services for public assistance, such as municipal social services and health services.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



EUROPA – EUROPE

EUROPEAN SOCIAL CHARTER (REVISED IN 1996)

Article 26 – The right to dignity at work

With a view to ensuring the effective exercise of the right of all workers to protection of their dignity at work, the Parties undertake, in consultation with employers' and workers' organisations:

- 1 to promote awareness, information and prevention of sexual harassment in the workplace or in relation to work and to take all appropriate measures to protect workers from such conduct;
- 2 to promote awareness, information and prevention of recurrent reprehensible or distinctly negative and offensive actions directed against individual workers in the workplace or in relation to work and to take all appropriate measures to protect workers from such conduct.

Article 26 – Droit à la dignité au travail

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs:

- 1 à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements;
- 2 à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements.

UNIÓN EUROPEA – EUROPEAN UNION

CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA

Artículo 1 Dignidad humana

La dignidad humana es inviolable. Será respetada y protegida.

Artículo 3 Derecho a la integridad de la persona

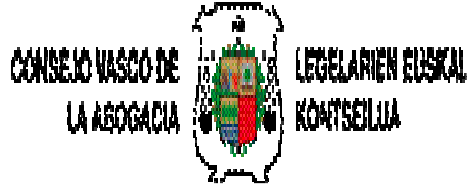
1.- Toda persona tiene derecho a su integridad física y psíquica.

Artículo 21 No discriminación

1.- Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

Artículo 31 Condiciones de trabajo justas y equitativas

1.- Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad.

CHARTER OF FUNDAMENTAL RIGHTS OF THE EUROPEAN UNION

Article 1 Human dignity

Human dignity is inviolable. It must be respected and protected.

Article 3 Right to the integrity of the person

1.- Everyone has the right to respect for his or her physical and mental integrity.

Article 21 Non-discrimination

1. Any discrimination based on any ground such as sex, race, colour, ethnic or social origin, genetic features, language, religion or belief, political or any other opinion, membership of a national minority, property, birth, disability, age or sexual orientation shall be prohibited.

Article 31 Fair and just working conditions

1. Every worker has the right to working conditions which respect his or her health, safety and dignity.

Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions

(8) Harassment related to the sex of a person and sexual harassment are contrary to the principle of equal treatment between women and men; it is therefore appropriate to define such concepts and to prohibit such forms of discrimination. To this end it must be emphasised that these forms of discrimination occur not only in the workplace, but also in the context of access to employment and vocational training, during employment and occupation.

(9) In this context, employers and those responsible for vocational training should be encouraged to take measures to combat all forms of sexual discrimination and, in particular, to take preventive measures against harassment and sexual harassment in the workplace, in accordance with national legislation and practice.

Article 1

2. For the purposes of this Directive, the following definitions shall apply:

- harassment: where an unwanted conduct related to the sex of a person occurs with the purpose or effect of violating the dignity of a person, and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment,

- sexual harassment: where any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONTSAILUA

particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.

3. Harassment and sexual harassment within the meaning of this Directive shall be deemed to be discrimination on the grounds of sex and therefore prohibited.

A person's rejection of, or submission to, such conduct may not be used as a basis for a decision affecting that person.

4. An instruction to discriminate against persons on grounds of sex shall be deemed to be discrimination within the meaning of this Directive.

5. Member States shall encourage, in accordance with national law, collective agreements or practice, employers and those responsible for access to vocational training to take measures to prevent all forms of discrimination on grounds of sex, in particular harassment and sexual harassment at the workplace.

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo

Considerando lo siguiente:

8) El acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres; por ello conviene definir dichos conceptos y prohibir dichas formas de discriminación. Con este objetivo, debe hacerse hincapié en que dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación.

(9) En este contexto, debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar medidas preventivas contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacional.

Artículo 1

2. A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

- 'acoso': la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo,

- 'acoso sexual': la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3. El acoso y el acoso sexual en el sentido de la presente Directiva se considerarán discriminación por razón de sexo y, por lo tanto, se prohibirán.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



El rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo no podrá utilizarse para tomar una decisión que le afecte.

4. Toda orden de discriminar a personas por razón de su sexo se considerará discriminación en el sentido de la presente Directiva.

5. Los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios y a los responsables del acceso a la formación a adoptar medidas para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo y, en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

FRAMEWORK AGREEMENT ON HARASSMENT AND VIOLENCE AT WORK (2007)

1. INTRODUCTION

Mutual respect for the dignity of others at all levels within the workplace is one of the key characteristics of successful organizations. That is why harassment and violence are unacceptable. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC (and the liaison committee EUROCADRES/CEC) condemn them in all their forms. They consider it is a mutual concern of employers and workers to deal with this issue, which can have serious social and economic consequences.

EU¹⁴ and national law define the employers' duty to protect workers against harassment and violence in the workplace.

Different forms of harassment and violence can affect workplaces. They can be physical, psychological and/or sexual, be one off incidents or more systematic patterns of behaviour, be amongst colleagues, between superiors and subordinates or by third parties such as clients, customers, patients, pupils, etc. range from minor cases of disrespect to more serious acts, including criminal offences, which require the intervention of public authorities.

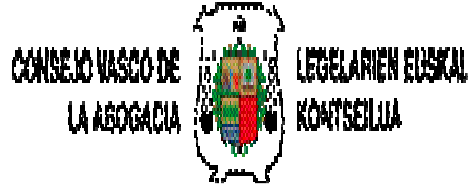
The European social partners recognize that harassment and violence can potentially affect any workplace and any worker, irrespective of the size of the company, field of

¹⁴ This includes amongst others the following Directives:

- Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin
- Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation
- Directive 2002/73/EC of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions
- Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



activity or form of the employment contract or relationship. However, certain groups and sectors can be more at risk. In practice not all workplaces and not all workers are affected.

This agreement deals with those forms of harassment and violence which are within the competence of social partners and correspond to the description made in section 3 below.

2. AIM

The aim of the present agreement is to increase the awareness and understanding of employers, workers and their representatives of workplace harassment and violence, provide employers, workers and their representatives at all levels with an action-oriented framework to identify, prevent and manage problems of harassment and violence at work.

3. DESCRIPTION

Harassment and violence are due to unacceptable behaviour by one or more individuals and can take many different forms, some of which may be more easily identified than others. The work environment can influence people's exposure to harassment and violence.

Harassment occurs when one or more worker or manager are repeatedly and deliberately abused, threatened and/or humiliated in circumstances relating to work.

Violence occurs when one or more worker or manager are assaulted in circumstances relating to work.

Harassment and violence may be carried out by one or more managers or workers, with the purpose or effect of violating a manager's or worker's dignity, affecting his/her health and/or creating a hostile work environment.

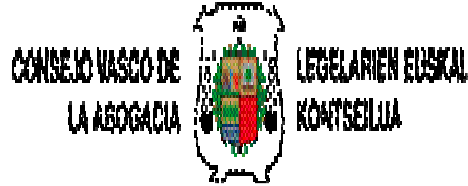
4. PREVENTING, IDENTIFYING AND MANAGING PROBLEMS OF HARASSMENT AND VIOLENCE

Raising awareness and appropriate training of managers and workers can reduce the likelihood of harassment and violence at work.

Enterprises need to have a clear statement outlining that harassment and violence will not be tolerated. This statement will specify procedures to be followed where cases arise. Procedures can include an informal stage in which a person trusted by management and workers is available to give advice and assistance. Pre-existing procedures may be suitable for dealing with harassment and violence.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



A suitable procedure will be underpinned by but not confined to the following:

- It is in the interest of all parties to proceed with the necessary discretion to protect the dignity and privacy of all
- No information should be disclosed to parties not involved in the case
- Complaints should be investigated and dealt with without undue delay
- All parties involved should get an impartial hearing and fair treatment
- Complaints should be backed up by detailed information
- False accusations should not be tolerated and may result in disciplinary action
- External assistance may help

If it is established that harassment and violence has occurred, appropriate measures will be taken in relation to the perpetrator(s). This may include disciplinary action up to and including dismissal.

The victim(s) will receive support and, if necessary, help with reintegration.

Employers, in consultation with workers and/or their representatives, will establish, review and monitor these procedures to ensure that they are effective both in preventing problems and dealing with issues as they arise.

Where appropriate, the provisions of this chapter can be applied to deal with cases of external violence.

5. IMPLEMENTATION AND FOLLOW-UP (...)

ACUERDO MARCO SOBRE EL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

26 de abril de 2007 publicado como Anexo al ANC 2007 en BOE 14.01.2008

(El texto en lengua inglesa es el único auténtico. La presente traducción no ha sido comprobada ni aprobada por los interlocutores sociales).

1. INTRODUCCIÓN

El respeto mutuo de la dignidad a todos niveles en el lugar de trabajo es una de las características esenciales de las organizaciones exitosas. Por eso son inaceptables el acoso y la violencia, que BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES (y el comité de enlace EUROCADRES/CCE) condenan en todas sus formas. Consideran que va en interés mutuo de empresarios y trabajadores examinar esta cuestión, que puede tener graves consecuencias sociales y económicas.

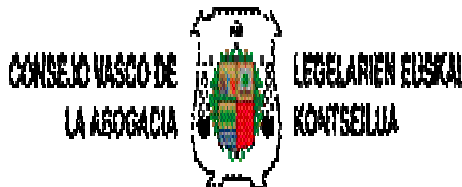
Tanto el Derecho de la UE¹⁵ como el nacional establecen el deber de los patronos de proteger a los trabajadores contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

¹⁵ Entre otras, las siguientes Directivas:

- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



En el lugar de trabajo pueden presentarse diversas formas de acoso y de violencia, que pueden:

- ser de carácter físico, psicológico o sexual,
- constituir incidentes aislados o comportamientos más sistemáticos,
- darse entre colegas, entre superiores y subordinados o provenir de terceros como clientes, usuarios, pacientes, alumnos, etc.
- ir desde casos poco importantes de falta de respeto hasta actos más graves, como infracciones penales que requieren la intervención de las autoridades públicas.

Los interlocutores sociales europeos reconocen que el acoso y la violencia pueden aparecer en cualquier lugar de trabajo y afectar a cualquier trabajador, con independencia del tamaño de la empresa, el campo de la actividad o el tipo de contrato o de relación de trabajo. Sin embargo, algunos grupos y sectores pueden tener más riesgo que otros. En la práctica, no todos los lugares de trabajo ni todos los trabajadores se ven afectados.

El presente acuerdo trata las formas de acoso y violencia que se sitúan dentro del ámbito de competencia de los interlocutores sociales y corresponden a la descripción que se hace en la sección 3.

2. OBJETIVO

El presente acuerdo tiene por objetivo:

- aumentar la sensibilización y el entendimiento de patronos, trabajadores y sus representantes sobre lo que son el acoso y la violencia en el lugar de trabajo,
- proporcionar a los patronos, los trabajadores y sus representantes a todos los niveles un marco pragmático para identificar, prevenir y hacer frente a los problemas de acoso y violencia en el trabajo.

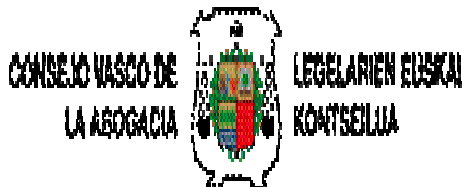
3. DESCRIPCIÓN

El acoso y la violencia son la expresión de comportamientos inaceptables adoptados por una o más personas, y pueden tomar muy diversas formas, algunas más fácilmente

-
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
 - Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
 - Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



identificables que otras. La exposición de las personas al acoso y a la violencia puede depender del entorno de trabajo.

Se da acoso cuando se maltrata a uno o más trabajadores o directivos varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con el trabajo.

Se habla de violencia cuando se produce la agresión de uno o más trabajadores o directivos en situaciones vinculadas con el trabajo.

El acoso y la violencia pueden provenir de uno o más directivos o trabajadores, con la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil.

4. PREVENIR, IDENTIFICAR Y HACER FRENTE A LAS SITUACIONES DE ACOSO Y VIOLENCIA

Aumentar la sensibilización de todo el personal y darle una formación apropiada puede hacer que disminuya la probabilidad de acoso y de violencia en el trabajo.

Las empresas deben redactar una declaración de que no tolerarán el acoso y la violencia. En esta declaración se especificarán los procedimientos a seguir en caso de incidentes. Entre estos procedimientos puede figurar una fase informal en la que una persona en quien confían tanto la dirección como los trabajadores ofrece ayuda y asesoramiento. Tal vez existan ya procedimientos adecuados para hacer frente al acoso y la violencia.

Un procedimiento es adecuado si tiene en cuenta, entre otros, los elementos siguientes:

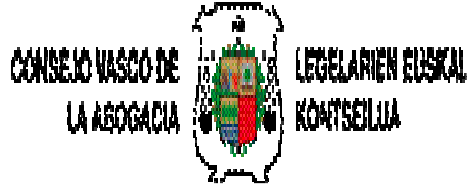
- Va en interés de todas las partes proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad e intimidad de todos.
- No debe revelarse ninguna información a partes no involucradas.
- Las denuncias deben investigarse y tratarse sin demoras injustificadas.
- Todas las partes implicadas deben ser escuchadas con imparcialidad y recibir un tratamiento justo.
- Las denuncias deben ir sustentadas por información detallada.
- Las acusaciones falsas no deben tolerarse y pueden dar lugar a una acción disciplinaria.
- Una ayuda exterior puede resultar útil.

Si se establece que ha tenido lugar acoso o violencia, se tomarán medidas apropiadas contra sus autores. Estas medidas irán de la sanción disciplinaria al despido.

Las víctimas recibirán apoyo y, si es preciso, ayuda para su reintegración.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



En consulta con los trabajadores o sus representantes, los empresarios establecerán, revisarán y controlarán estos procedimientos para velar por que sean efectivos tanto para evitar problemas como para tratarlos cuando surjan.

En su caso, las disposiciones de este capítulo pueden aplicarse a casos de violencia exterior.

5. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO (...)

FRAMEWORK AGREEMENT ON WORK-RELATED STRESS (2004)

1. Introduction

Work-related stress has been identified at international, European and national levels as a concern for both employers and workers. Having identified the need for specific joint action on this issue and anticipating a Commission consultation on stress, the European social partners included this issue in the work programme of the social dialogue 2003-2005.

Stress can potentially affect any workplace and any worker, irrespective of the size of the company, field of activity, or form of employment contract or relationship. In practice, not all work places and not all workers are necessarily affected.

Tackling stress at work can lead to greater efficiency and improved occupational health and safety, with consequent economic and social benefits for companies, workers and society as a whole. Diversity of the workforce is an important consideration when tackling problems of work-related stress.

2. Aim

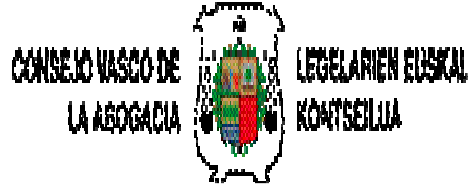
The aim of the present agreement is to increase the awareness and understanding of employers, workers and their representatives of work-related stress, draw their attention to signs that could indicate problems of work-related stress.

The objective of this agreement is to provide employers and workers with a framework to identify and prevent or manage problems of work-related stress. It is not about attaching blame to the individual for stress.

Recognising that harassment and violence at the work place are potential work related stressors but that the EU social partners, in the work programme of the social dialogue 2003-2005, will explore the possibility of negotiating a specific agreement on these issues, this agreement does not deal with violence, harassment and post-traumatic stress.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



3. Description of stress and work-related stress

Stress is a state, which is accompanied by physical, psychological or social complaints or dysfunctions and which results from individuals feeling unable to bridge a gap with the requirements or expectations placed on them.

The individual is well adapted to cope with short-term exposure to pressure, which can be considered as positive, but has greater difficulty in coping with prolonged exposure to intensive pressure. Moreover, different individuals can react differently to similar situations and the same individual can react differently to similar situations at different times of his/her life.

Stress is not a disease but prolonged exposure to it may reduce effectiveness at work and may cause ill health. Stress originating outside the working environment can lead to changes in behaviour and reduced effectiveness at work. All manifestations of stress at work cannot be considered as work-related stress. Work-related stress can be caused by different factors such as work content, work organisation, work environment, poor communication, etc.

4. Identifying problems of work-related stress

Given the complexity of the stress phenomenon, this agreement does not intend to provide an exhaustive list of potential stress indicators. However, high absenteeism or staff turnover, frequent interpersonal conflicts or complaints by workers are some of the signs that may indicate a problem of work-related stress.

Identifying whether there is a problem of work-related stress can involve an analysis of factors such as work organisation and processes (working time arrangements, degree of autonomy, match between workers skills and job requirements, workload, etc.), working conditions and environment (**exposure to abusive behaviour**, noise, heat, dangerous substances, etc.), communication (uncertainty about what is expected at work, employment prospects, or forthcoming change, etc.) and subjective factors (emotional and social pressures, feeling unable to cope, perceived lack of support, etc.).

If a problem of work-related stress is identified, action must be taken to prevent, eliminate or reduce it. The responsibility for determining the appropriate measures rests with the employer. These measures will be carried out with the participation and collaboration of workers and/or their representatives.

5. Responsibilities of employers and workers

Under framework directive 89/391, all employers have a legal obligation to protect the occupational safety and health of workers. This duty also applies to problems of work-related stress in so far as they entail a risk to health and safety. All workers have a general duty to comply with protective measures determined by the employer.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



Addressing problems of work-related stress may be carried out within an overall process of risk assessment, through a separate stress policy and/or by specific measures targeted at identified stress factors.

6. Preventing, eliminating or reducing problems of work-related stress

Preventing, eliminating or reducing problems of work-related stress can include various measures. These measures can be collective, individual or both. They can be introduced in the form of specific measures targeted at identified stress factors or as part of an integrated stress policy encompassing both preventive and responsive measures.

Where the required expertise inside the work place is insufficient, competent external expertise can be called upon, in accordance with European and national legislation, collective agreements and practices.

Once in place, anti-stress measures should be regularly reviewed to assess their effectiveness, if they are making optimum use of resources, and are still appropriate or necessary.

Such measures could include, for example:

- management and communication measures such as clarifying the company's objectives and the role of individual workers, ensuring adequate management support for individuals and teams, matching responsibility and control over work, improving work organisation and processes, working conditions and environment,
- training managers and workers to raise awareness and understanding of stress, its possible causes and how to deal with it, and/or to adapt to change,
- provision of information to and consultation with workers and/or their representatives in accordance with EU and national legislation, collective agreements and practices.

7. Implementation and follow-up (...)

ANEXO AL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2005 (ANC 2005) BOE 16.3.05

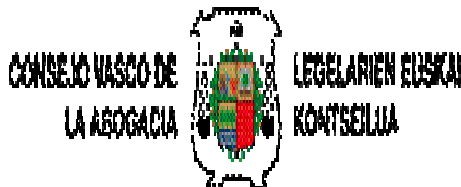
ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE EL ESTRÉS LIGADO AL TRABAJO.

1. Introducción.

El estrés ligado al trabajo ha sido reconocido a escala internacional, europea y nacional como una preocupación tanto para los empleadores como para los trabajadores. Habiendo identificado la necesidad de una acción específica en este



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



asunto y anticipando una consulta de la Comisión sobre el estrés, los interlocutores sociales europeos han incluido este tema en el programa de trabajo del Diálogo Social 2003-2005.

El estrés puede, potencialmente, afectar a cualquier lugar de trabajo y a cualquier trabajador, independientemente del tamaño de la empresa, de su ámbito de actividad o del tipo de contrato o relación laboral. En la práctica, no todos los lugares de trabajo ni todos los trabajadores están necesariamente afectados.

Tratar la cuestión del estrés ligado al trabajo puede conducir a una mayor eficacia y mejora de la salud y de la seguridad en el trabajo, con los correspondientes beneficios económicos y sociales para las empresas, los trabajadores y la sociedad en su conjunto. Es importante considerar la diversidad de la mano de obra cuando se tratan problemas de estrés ligado al trabajo.

2. Objetivo.

El objetivo de este Acuerdo es incrementar la sensibilización y la comprensión de los empleadores, los trabajadores y de sus representantes acerca de la cuestión del estrés relacionado con el trabajo, atraer su atención respecto a los signos que pueden indicar los problemas de estrés ligado al trabajo.

El objetivo de este Acuerdo es proporcionar un marco a los empleadores y a los trabajadores para identificar y prevenir o manejar los problemas del estrés relacionado con el trabajo. No se trata de culpabilizar a los individuos respecto al estrés.

Reconociendo que el acoso y la violencia en el lugar de trabajo son factores potenciales de estrés y dado que el programa de trabajo 2003-2005 de los interlocutores sociales europeos prevé la posibilidad de una negociación específica sobre estas cuestiones, el presente Acuerdo no trata la violencia en el trabajo, ni el acoso y el estrés postraumático.

3. Descripción del estrés y del estrés ligado al trabajo.

El estrés es un estado que se acompaña de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que es resultado de la incapacidad de los individuos de estar a la altura de las exigencias o las expectativas puestas en ellos.

El individuo es capaz de manejar la tensión a corto plazo, lo que puede ser considerado como positivo, pero tiene dificultades en resistir una exposición prolongada a una presión intensa. Además, individuos diferentes pueden reaccionar de manera distinta a situaciones similares y un mismo individuo puede reaccionar de manera diferente a una misma situación en momentos diferentes de su vida.

El estrés no es una enfermedad, pero una exposición prolongada al estrés puede reducir la eficacia en el trabajo y causar problemas de salud.

El estrés originado fuera del entorno de trabajo puede entrañar cambios de comportamiento y reducir la eficacia en el trabajo. No todas las manifestaciones



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



de estrés en el trabajo pueden ser consideradas como estrés ligado al trabajo. El estrés ligado al trabajo puede ser provocado por diferentes factores tales como el contenido del trabajo, su organización, su entorno, la falta de comunicación, etc.

4. Identificación de los problemas de estrés relacionado con el trabajo.

Dada la complejidad del fenómeno del estrés, el presente Acuerdo no pretende proporcionar una lista exhaustiva de indicadores de estrés potencial. Sin embargo, un alto nivel de absentismo, de rotación de personal, de frecuentes conflictos o quejas de los trabajadores, constituyen signos que pueden indicar un problema de estrés ligado al trabajo.

La identificación de un problema de estrés ligado al trabajo puede implicar un análisis de elementos tales como la organización del trabajo y los procesos (acuerdos de tiempo de trabajo, grado de autonomía, adecuación de las capacidades del trabajador a las necesidades del trabajo, cantidad de trabajo etc.), las condiciones y el entorno de trabajo (**exposición a comportamientos abusivos**, ruido, temperatura, sustancias peligrosas, etc.), la comunicación (incertidumbre respecto a lo que se espera en el trabajo, perspectivas de empleo, próximos cambios, etc.) así como factores subjetivos (presiones emocionales y sociales, sentimiento de no ser capaz de hacer frente, impresión de no ser apoyado, etc.).

Si se identifica un problema de estrés ligado al trabajo, se deben tomar medidas para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo. La determinación de las medidas adecuadas es responsabilidad del empleador. Estas medidas serán aplicadas con la participación y colaboración de los trabajadores y/o de sus representantes.

5. Responsabilidades de los empleadores y de los trabajadores.

Conforme a la Directiva marco 89/391, todos los empleadores tienen la obligación legal de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores. Esta obligación se aplica igualmente a los problemas de estrés ligado al trabajo en la medida en que presenten un riesgo para la salud y la seguridad. Todos los trabajadores tienen el deber general de respetar las medidas de protección definidas por el empleador.

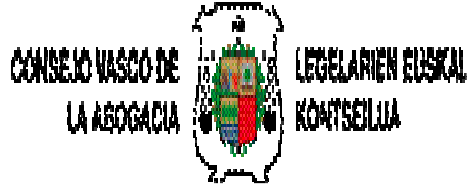
Los problemas relativos al estrés ligado al trabajo pueden ser abordados en el marco de una evaluación general de los riesgos profesionales, mediante la definición de una política sobre el estrés diferenciada y/o mediante medidas específicas que apunten a los factores de estrés identificados.

6. Prevenir, eliminar o reducir los problemas de estrés ligado al trabajo.

Se pueden tomar diferentes medidas para prevenir, eliminar o reducir los problemas de estrés ligado al trabajo. Estas medidas pueden ser colectivas, individuales o ambas. Pueden ser introducidas en forma de medidas específicas que apunten a factores de estrés identificados o en el marco de una política antiestrés de orden general que incluya medidas de prevención y de acción.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



Si las competencias requeridas en la empresa son insuficientes, es posible recurrir a expertos exteriores, conforme a la legislación europea así como a la reglamentación, convenios colectivos y prácticas nacionales.

Una vez establecidas, las medidas contra el estrés deberán ser revisadas periódicamente con el fin de evaluar su eficacia, comprobar si se utilizan de forma óptima los recursos y si todavía son adecuadas o necesarias.

Estas medidas pueden incluir, por ejemplo:

- medidas de gestión y comunicación tales como aclarar los objetivos de la empresa, así como el papel de los trabajadores individuales, asegurar un apoyo adecuado de la gestión a los individuos y a los equipos, asegurar una buena adecuación entre el nivel de responsabilidad y de control sobre su trabajo, mejorar la organización, los procesos, las condiciones y el entorno de trabajo,
- formar a la dirección y a los trabajadores con el fin de llamar la atención acerca del estrés y su comprensión, sus posibles causas y la manera de hacerle frente y/o de adaptarse al cambio,
- la información y la consulta de los trabajadores y/o de sus representantes, conforme a la legislación europea así como a la reglamentación, convenios colectivos y prácticas nacionales.

7. Aplicación y seguimiento (...)

(1) La versión oficial de este Acuerdo está en lengua inglesa.

BELGICA - BELGIUM

LOI DU 4 AOÛT 1996 RELATIVE AU BIEN-ÊTRE DES TRAVAILLEURS LORS DE L'EXÉCUTION DE LEUR TRAVAIL

Art. 4.- [§ 1^{er}. (4)] Le Roi peut imposer aux employeurs et aux travailleurs toutes les mesures nécessaires au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le bien-être est recherché par des mesures qui ont trait à:

3° la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;

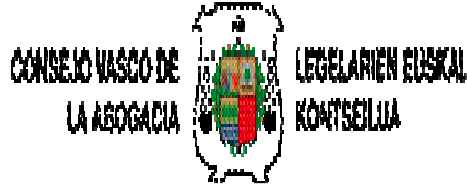
Art. 6.- Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

A cet effet, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur...

7° participer positivement à la politique de prévention mise en oeuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail,



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et s'abstenir de tout usage abusif de la procédure de plainte

CHAPITRE V bis. - Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

Section 1^{ère}. - Dispositions générale et définition

Art. 32bis.- Les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes assimilées visées à l'article 2, § 1^{er}, et les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1^{er}, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1^{er}, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, appliquent en vue de leur protection, les dispositions des articles 32decies à 32duodecies.

Le Roi détermine les conditions et les modalités selon lesquelles le présent chapitre s'applique aux travailleurs des entreprises extérieures qui sont présents en permanence dans l'établissement de l'employeur auprès de qui les activités sont exécutées. (14)]

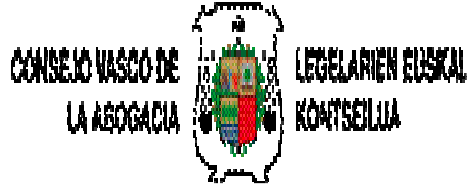
Art. 32ter.- Pour l'application de la présente loi, on entend par:

1. violence au travail: chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail
2. harcèlement moral au travail: plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique
3. harcèlement sexuel au travail: tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Toutes les dénominations de fonctions qui sont utilisées dans le présent chapitre, telles que celle de conseiller en prévention ou de personne de confiance, concernent tant les femmes que les hommes.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



Dans la mesure où le harcèlement est lié à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou à l'origine ethnique, les dispositions du présent chapitre constituent la transposition en droit belge de:

- 1° la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
- 2° la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
- 3° la directive 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, modifiée par la directive 2002/73 du 23 septembre 2002. (14)]

Section 2. - Mesures de prévention

Art. 32quater.- [§ 1^{er}. L'employeur détermine en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5 les mesures qui doivent être prises pour prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

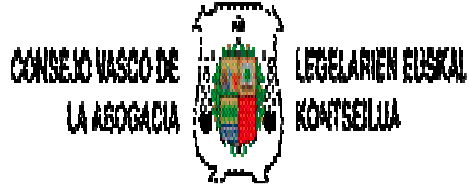
Il détermine ces mesures de prévention sur base d'une analyse des risques et en tenant compte de la nature des activités et de la taille de l'entreprise.

Les mesures visées à l'alinéa 2 sont au minimum:

1. des mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent être prévenus
2. des procédures d'application quand des faits sont signalés et qui ont notamment trait à
 - a. l'accueil et le conseil aux personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral
 - b. prévention et à la personne de confiance désignés pour les faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;
 - c. l'intervention rapide et tout à fait impartiale de la personne de confiance et du conseiller en prévention;
 - d. la remise au travail des travailleurs qui ont déclaré avoir été l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et l'accompagnement de ces personnes à l'occasion de leur remise au travail.
3. les mesures spécifiques de protection des travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, entrent en contact avec les personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1^{er}, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
4. les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



5. l'information et la formation des travailleurs;
6. l'information du comité.

Les mesures visées à l'alinéa 3 sont prises après avis du comité, à l'exception des mesures visées au 2°, qui sont prises après accord du comité.

Lorsqu'aucun accord n'est atteint, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi.

Sans préjudice des dispositions organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, l'employeur peut prendre les mesures lorsque l'accord n'est toujours pas obtenu suite à l'avis visé à l'alinéa 5 pour autant qu'au moins deux tiers des membres représentant les travailleurs au sein du comité aient donné leur accord. (14)]

§ 2. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités d'application du présent article. En outre, il peut prendre des mesures spécifiques, afin de tenir compte de situations à risques spécifiques ou nouveaux ou afin de tenir compte de la situation spécifique du travailleur.

Néanmoins, pour les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les conditions, les modalités et les mesures spécifiques visées à l'alinéa premier peuvent être déterminées par une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal.

Art. 32quinquies.- L'employeur veille à ce que les travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, ont été l'objet d'un acte de violence commis par des personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1^{er}, de la loi et qui se trouvent sur les lieux de travail, reçoivent un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisés.

Sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales, l'employeur supporte les coûts de la mesure visée à l'alinéa 1^{er}.

Art. 32sexies.- § 1^{er}. L'employeur décide, conformément aux dispositions prises en exécution du chapitre VI, si les missions qui sont attribuées au conseiller en prévention par le présent chapitre seront exécutées par le service interne pour la prévention et la protection au travail ou par le service externe pour la prévention et la protection au travail.

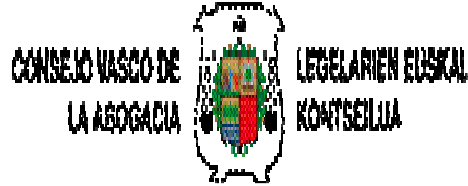
S'il confie les missions au service interne pour la prévention et la protection au travail, il désigne, après avoir reçu l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité, un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Si aucun accord n'est obtenu, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi.

Si, suite à l'avis visé à l'alinéa 3, l'accord n'est toujours pas obtenu ou si l'employeur occupe moins de 50 travailleurs, l'employeur fait appel à un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail qui appartient à un service externe pour la prévention et la protection au travail.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



L'employeur qui dispose dans son service interne pour la prévention et la protection au travail d'un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, peut faire appel, en complément, à un service externe pour la prévention et la protection au travail.

Le conseiller en prévention visé au présent paragraphe ne peut pas exercer en même temps la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail.

§ 2. L'employeur désigne, le cas échéant, une ou plusieurs personnes de confiance, après l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité.

Il les écarte de leur fonction après accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité.

Si aucun accord n'est obtenu sur la désignation de la personne de confiance ou sur son écartement, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi, avant de prendre la décision. S'il ne suit pas l'avis du fonctionnaire, il en communique également les motifs au comité.

Si l'employeur fait seulement appel à un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail, la personne de confiance doit faire partie du personnel de l'employeur si celui-ci occupe plus de 20 travailleurs.

Les personnes de confiance exercent leur fonction en toute autonomie et ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que personne de confiance.

La personne de confiance ne peut pas exercer en même temps la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail.

Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités relatives à la position juridique de la personne de confiance.

§ 3. Le Roi détermine les missions et les tâches du conseiller en prévention et des personnes de confiance, ainsi que la formation nécessaire à la bonne exécution de leur mission. (14)]

Art. 32septies.- Lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées, conformément aux dispositions du présent chapitre. Si les actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail subsistent après la mise en oeuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le conseiller en prévention saisit, [après l'accord du travailleur qui a introduit la plainte motivée (14)], les fonctionnaires chargés de la surveillance de la présente loi.

Art. 32octies.- Dans le règlement de travail sont repris au moins les éléments suivants:

1° les coordonnées du conseiller en prévention et, le cas échéant, de la personne de confiance;

2° les procédures visées à l'article 32quater, § 1^{er}, alinéa 3, 2°.

Section 3. - La protection [des travailleurs, des employeurs et des autres personnes qui se trouvent sur le lieu de travail (14)] contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



Art. 32nonies.- Le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention ou à la personne de confiance et peut déposer une plainte motivée auprès de ces personnes aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32quater, § 2.

Le travailleur visé à l'alinéa 1^{er} peut également s'adresser au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, qui, conformément à la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail, examine si l'employeur respecte les dispositions du présent chapitre ainsi que ses arrêtés d'exécution.

Art. 32decies.- § 1^{er}. Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent chapitre et notamment demander l'octroi de dommages et intérêts.

Si le tribunal du travail constate que l'employeur a mis en place une procédure pour le traitement d'une plainte motivée en application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution et que cette procédure peut être appliquée légalement, le tribunal peut, lorsque le travailleur s'est adressé à lui directement, ordonner à ce travailleur d'appliquer la procédure précitée. Dans ce cas, l'examen de la cause est suspendue jusqu'à ce que cette procédure soit achevée.

§ 2. A la demande de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou des organisations et institutions visées à l'article 32duodecies, le président du tribunal du travail constate l'existence de ces faits et en ordonne la cessation dans le délai qu'il fixe, même si ces faits sont pénalement réprimés.

L'action visée à l'alinéa 1^{er} est mise à la cause et instruite selon les formes du référé. Elle est introduite par requête contradictoire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée a été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Dans les cinq jours qui suivent le prononcé de l'ordonnance, le greffier envoie par simple lettre une copie non signée de l'ordonnance à chaque partie et à l'auditeur du travail.

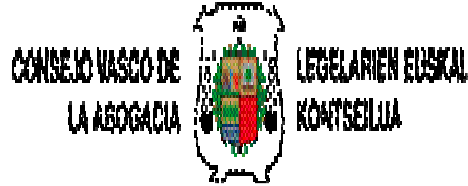
Le président du tribunal du travail peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le président du tribunal du travail peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige pendant le délai qu'il détermine, le cas échéant aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements de l'employeur et ordonner que son jugement ou le résumé qu'il en rédige soit diffusé par la voie de journaux ou de toute autre manière. Le tout se fait aux frais de l'auteur. Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 3. Des mesures provisoires qui ont pour but de faire respecter les dispositions du présent chapitre et de ses arrêtés d'exécution peuvent être imposées à l'employeur.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



Les mesures provisoires visées à l'alinéa 1^{er} ont notamment trait:

1. à l'application des mesures de prévention
2. aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail
3. L'action relative aux mesures provisoires est introduite par requête contradictoire et est soumise au président du tribunal du travail afin qu'il soit statué selon les formes et dans les délais de la procédure en référé. (15)]

Art. 32undecies.- Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.

L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.

Art. 32duodecies.- Pour la défense des droits des personnes à qui le présent chapitre est d'application, peuvent tester en justice dans tous les litiges auxquels l'application du présent chapitre pourrait donner lieu:

1. les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;
2. les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 7 de la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;
3. les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services et institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application
4. les établissements d'utilité publique et les associations sans but lucratif, visés par la loi du 27 juin 1921 accordant la personnalité civile aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique, dotés de la personnalité juridique depuis trois ans au moins au jour de l'intentement de l'action, dans le cas où les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel ont porté préjudice aux fins statutaires qu'ils se sont donné pour mission de poursuivre;
5. le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, dans les litiges qui ont trait aux domaines visés à l'article 2, alinéa 1^{er}, 1^o et 2^o, de la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONZILIA

6. l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002 dans les litiges qui ont trait au sexe

[Le pouvoir des organisations, visées à l'alinéa 1^{er}, ne porte pas atteinte au droit de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance. (14)]

Le pouvoir des organisations visées à l'alinéa 1^{er} est néanmoins subordonné à l'accord de [la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail (14)].

Art. 32sexiesdecies.- Lorsque l'employeur, en application du présent chapitre, envisage de prendre des mesures qui peuvent modifier les conditions de travail du travailleur ou lorsque le travailleur envisage d'introduire une action en justice, l'employeur fournit à ce travailleur une copie des seuls éléments suivants de l'avis du conseiller en prévention

- A) le compte rendu des faits
- B) la constatation que, selon le conseiller en prévention, les faits peuvent être considérés ou non comme de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail et la justification de cette constatation
- C) le résultat de la tentative de conciliation
- D) l'analyse de toutes les causes des faits
- E) **les mesures à prendre afin de faire cesser les faits dans le cas individuel ou les recommandations à l'employeur de prendre des mesures individuelles appropriées dans le cadre de la prévention de la charge psychosociale**

ARRÊTÉ ROYAL DU 17 MAI 2007 RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA CHARGE PSYCHOSOCIALE OCCASIONNÉE PAR LE TRAVAIL DONT LA VIOLENCE, LE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AU TRAVAIL (M.B. 6.6.2007)

Section première. - Champ d'application et définitions

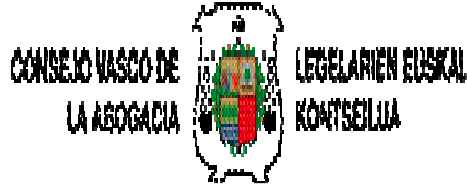
Article 1er.- Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux travailleurs ainsi qu'aux personnes y assimilées, visées à l'article 2, § 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Art. 2.- Pour l'application des dispositions du présent arrêté on entend par:

- 1° la loi: la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- 2° le comité: le comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes conformément aux dispositions de l'article 53 de la loi;
- 3° la charge psychosociale occasionnée par le travail: toute charge, de nature psychosociale, qui trouve son origine dans l'exécution du travail ou qui survient à l'occasion de l'exécution



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



du travail, qui a des conséquences dommageables sur la santé physique ou mentale de la personne;

4° le conseiller en prévention compétent: la personne physique liée soit à un service interne soit à un service externe pour la prévention et la protection au travail qui répond aux conditions visées à la section III;

5° la personne de confiance: la personne visée et désignée conformément à l'article 32 sexies, § 2 de la loi;

6° autres personnes sur les lieux de travail: toute personne, autre que celles visées à l'article 2, § 1^{er} de la loi, qui entre en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, notamment les clients, les fournisseurs, les prestataires de service, les élèves et étudiants et les bénéficiaires d'allocations.

Section II. – Principes généraux relatifs à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail

Art. 3.- Dans le cadre du système dynamique de gestion des risques, l'employeur identifie les situations qui peuvent engendrer une charge psychosociale et il détermine et évalue les risques.

Lors de l'exécution de cette analyse des risques l'employeur tient compte notamment des situations où sont présents du stress, des conflits, de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail.

Cette analyse des risques est réalisée avec la collaboration du conseiller en prévention compétent et tient compte du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations de travail et permet à l'employeur de prendre les mesures de prévention appropriées en vue de prévenir la charge psychosociale.

Art. 4.- En application de l'article 3, l'employeur dont les travailleurs entrent, lors de l'exécution de leur travail, en contact avec d'autres personnes sur les lieux de travail, effectue, avec la collaboration du conseiller en prévention compétent, une analyse des risques relative à la charge psychosociale occasionnée du fait de ces personnes.

L'employeur détermine sur la base de l'analyse des risques visée à l'alinéa 1^{er} les mesures de prévention qui doivent être prises.

Art. 5.- L'employeur effectue en outre, avec la collaboration du conseiller en prévention compétent, une analyse des incidents de nature psychosociale qui se répètent ou pour lesquels le conseiller en prévention a donné un avis.

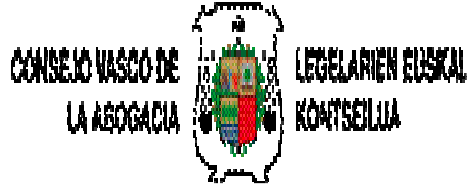
Sans préjudice des articles 21 à 31, l'employeur détermine, sur base de cette analyse des risques, les mesures de prévention qui seront prises pour prévenir ou gérer la charge psychosociale.

Art. 6.- L'employeur transmet au comité les résultats de l'analyse des risques visée aux articles 3 et 4 et demande l'avis du comité sur les mesures de prévention.

L'employeur ne transmet au comité que des données collectives et anonymes relatives aux résultats de l'analyse des risques visée à l'article 5 et demande l'avis du comité sur les mesures de prévention.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



Art. 7.- Les résultats de l'analyse des risques et les mesures de prévention visés à l'article 6 sont intégrés dans un volet spécifique au plan global de prévention et, le cas échéant, au plan d'action annuel visés aux articles 10 et 11 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Art. 8.- En vue de la rédaction du rapport annuel visé à l'article 7, § 1^{er}, 2°, b de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, le conseiller en prévention compétent et la personne de confiance transmettent au conseiller en prévention du service interne les données pertinentes qui doivent lui permettre de compléter le rapport annuel.

Section III. - Conditions spécifiques relatives à l'accès à la fonction de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail

Art. 9.- Les conseillers en prévention des services internes et externes pour la prévention et la protection au travail, chargés des missions et des tâches en matière de charge psychosociale occasionnée par le travail doivent répondre aux conditions visées à l'article 22, alinéa 1^{er}, 5°, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail.

Art. 10. – Les personnes désignées avant l'entrée en vigueur du présent arrêté dans le service interne en application des articles 16, alinéa 2 et 17 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent continuer à exercer la fonction de conseiller en prévention compétent dans les conditions déterminées dans ces articles.

Section IV. - Dispositions spécifiques relatives à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail

Sous-section I. - Dispositions spécifiques relatives à la prévention de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail

Art. 11.- Pour l'application des dispositions de la présente section, l'employeur fait appel au conseiller en prévention compétent qui a été désigné conformément à l'article 32 sexies de la loi.

Les dispositions de la présente sous-section ne portent pas préjudice à l'obligation de l'employeur d'appliquer les dispositions de la section II.

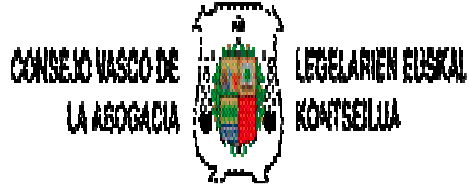
Art. 12.- En vue de l'analyse des risques visée à l'article 4, l'employeur dont les travailleurs entrent en contact avec d'autres personnes sur les lieux de travail lors de l'exécution de leur travail prend connaissance des déclarations des travailleurs qui sont reprises dans un registre.

Ce registre est tenu par la personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent ou par le service interne pour la prévention et la protection au travail si le conseiller en prévention compétent fait partie d'un service externe et qu'aucune personne de confiance n'a été désignée.

Ces déclarations contiennent une description des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail causés par d'autres personnes sur le lieu de travail dont le travailleur estime avoir été l'objet ainsi que la date de ces faits. Elle ne comprend pas l'identité du travailleur.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



Seuls l'employeur, le conseiller en prévention compétent et la personne de confiance ont accès à ce registre.

Il est tenu à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance.

L'employeur conserve les déclarations des faits repris dans le registre pendant cinq ans à dater du jour où le travailleur a consigné ces déclarations.

Art. 13.- En application de l'article 5, l'employeur effectue une analyse des risques de tous les faits qui ont fait l'objet d'une plainte motivée.

Art. 14.- L'employeur détermine, conformément à l'article 32 quater de la loi, les mesures de prévention qui doivent être prises, désigne, conformément à l'article 32 sexies, § 1^{er} de la loi, un conseiller en prévention compétent, désigne éventuellement une ou plusieurs personnes de confiance et les écarte de leur fonction, conformément à l'article 32 sexies, § 2 de la loi.

Lorsqu'aucun accord n'est atteint au sein du comité dans la procédure visée à l'article 32 quater, § 1^{er} de la loi ou lorsque l'accord de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité, visé à l'article 32 sexies, § 1^{er} et § 2 de la loi, n'est pas atteint, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance.

Le fonctionnaire entend les parties concernées et tente de concilier les positions de chacun. En l'absence de conciliation, il émet un avis qui est notifié à l'employeur par lettre recommandée. L'employeur informe le comité ou, selon le cas, les membres représentants les travailleurs au sein du comité de l'avis de ce fonctionnaire dans un délai de trente jours à dater de la notification.

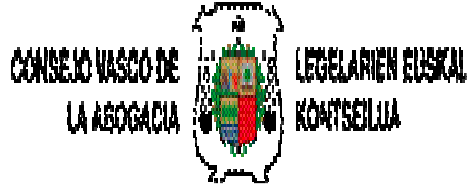
Art. 15.- § 1^{er}. Sans préjudice des dispositions des articles 17 à 21 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour que les travailleurs, les membres de la ligne hiérarchique et les membres du comité disposent de toutes les informations utiles relatives:

- 1° aux résultats de l'analyse des risques visée aux articles 3 et 4 et aux données collectives et anonymes visées à l'article 6;
- 2° aux mesures de prévention applicables;
- 3° aux procédures à appliquer lorsqu'un travailleur estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- 4° au droit pour le travailleur d'acter une déclaration dans le registre visé à l'article 12;
- 5° aux services ou institutions auxquels il est fait appel en application de l'article 32 quinquies de la loi;
- 6° à l'obligation de s'abstenir de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.

§ 2. En outre, l'employeur veille à ce que les travailleurs, les membres de la ligne hiérarchique et les membres du comité reçoivent la formation nécessaire pour qu'ils puissent appliquer de



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



manière adéquate les mesures de prévention, les procédures, les droits et les obligations au sujet desquels ils reçoivent les informations visées au § 1^{er}, 2°, 3°, 4° et 6°.

Sous-section II.- Statut de la personne de confiance

Art. 16.- L'employeur veille à ce que la personne de confiance accomplisse en tout temps ses missions de manière complète et efficace.

A cet effet:

- 1° lorsqu'elle agit dans le cadre de sa fonction de personne de confiance, la personne de confiance qui appartient au personnel de l'employeur est rattachée fonctionnellement au service interne de prévention et de protection au travail et a un accès direct à la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise ou de l'institution;
- 2° elle dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses missions;
- 3° elle dispose d'un local adéquat pour exercer ses missions en toute confidentialité;
- 4° elle a le droit et l'obligation d'entretenir tous les contacts avec le conseiller en prévention compétent qui sont utiles à l'accomplissement de sa mission;
- 5° elle dispose des compétences en terme de savoir-faire et des connaissances nécessaires à l'accomplissement de ses missions, telles que visées à l'annexe Ier du présent arrêté et elle a donc la possibilité de suivre les formations pour les acquérir et les perfectionner.

Les frais liés aux formations visées à l'alinéa 2, 5° de même que les frais de déplacement y afférents sont à charge de l'employeur. Le temps consacré à ces formations est rémunéré comme temps de travail.

En outre l'employeur prend les mesures nécessaires afin qu'aucune personne ne fasse pression d'une quelconque manière, aussi bien directement qu'indirectement, sur la personne de confiance dans l'exercice de sa fonction, notamment en vue d'obtenir de l'information qui est liée ou qui peut être liée à l'exercice de sa fonction.

Art. 17.- Les personnes désignées en tant que personne de confiance avant l'entrée en vigueur du présent arrêté en application de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail et qui ont déjà suivi une formation peuvent continuer à exercer la fonction de personne de confiance même si cette formation ne répond pas à toutes les conditions mentionnées à l'annexe I.

Sous-section III. - Obligations spécifiques du conseiller en prévention-médecin du travail

Art. 18.- Le conseiller en prévention-médecin du travail qui, à l'occasion de tout examen médical de surveillance de la santé des travailleurs, constate que l'état de santé d'un travailleur est altéré et présume que cela peut provenir d'un comportement de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail:

- 1° informe le travailleur sur les possibilités de s'adresser au conseiller en prévention compétent ou à la personne de confiance;



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



2° peut lui-même informer le conseiller en prévention compétent s'il estime que le travailleur n'est pas en mesure de s'adresser lui-même au conseiller et sous réserve de son accord.

Sous-section IV. - Tâches du conseiller en prévention et de la personne de confiance

Art. 19.- § 1^{er}. Le conseiller en prévention compétent et, le cas échéant, la personne de confiance assistent l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs pour l'application des mesures visées par la loi et le présent arrêté dans la mesure définie ci-après.

Le conseiller en prévention compétent et la personne de confiance se concertent régulièrement.

§ 2. Le conseiller en prévention compétent est chargé des tâches suivantes:

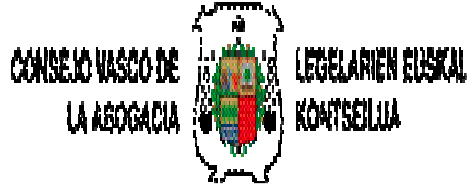
- 1° il collabore à l'analyse des risques visée aux articles 3 à 5 et 12 et 13;
- 2° il dispense des conseils, accorde l'accueil des personnes qui déclarent être l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et, le cas échéant, il participe de manière informelle à la recherche d'une solution;
- 3° il reçoit les plaintes motivées des personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, il reçoit les témoignages et avise l'employeur du fait que ces personnes, dont il transmet l'identité, bénéficient de la protection visée à l'article 32 tredecies de la loi;
- 4° il examine les plaintes motivées et propose à l'employeur des mesures appropriées;
- 5° il procède si nécessaire aux démarches utiles visées à l'article 32 septies de la loi;
- 6° il donne son avis sur le choix des services ou institutions visés à l'article 32 quinquies de la loi;
- 7° il ouvre et tient à jour le dossier individuel visé à l'article 20 lorsqu'une plainte motivée a été déposée;
- 8° il fournit au conseiller en prévention du service interne les données qui sont pertinentes pour la rédaction du rapport annuel visé à l'article 8.

§ 3. La personne de confiance est chargée des tâches suivantes:

- 1° dans le cadre de l'analyse des risques:
 - a) elle participe à l'élaboration des procédures à suivre par le travailleur qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;
 - b) elle transmet au conseiller en prévention compétent les données des incidents qui se sont répétés qu'elle a traités et qui sont nécessaires à l'exécution de l'analyse visée à l'article 5;
- 2° elle dispense des conseils, accorde l'accueil des personnes qui déclarent être l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et, le cas échéant, elle participe de manière informelle à la recherche d'une solution;



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



3° elle reçoit les plaintes motivées des personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et les transmet au conseiller en prévention compétent;

4° elle fournit au conseiller en prévention du service interne les données qui sont pertinentes pour la rédaction du rapport annuel visé à l'article 8.

Art. 20.- Le dossier individuel de plainte comprend:

- 1° le document contenant la plainte motivée;
- 2° le document qui avertit l'employeur qu'une plainte motivée a été déposée;
- 3° le document contenant, le cas échéant, le résultat de la tentative de conciliation;
- 4° le cas échéant, le document visé à l'article 28, alinéa 6 relatif à la prolongation du délai pour rendre un avis à l'employeur;
- 5° l'avis du conseiller en prévention compétent destiné à l'employeur visé à l'article 28, alinéa 4;
- 6° le cas échéant, la demande d'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance;
- 7° les documents reprenant les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention compétent.

Les données particulières à caractère personnel relevées par le conseiller en prévention compétent lors de ses démarches et qui lui sont spécifiquement réservées ne peuvent pas figurer dans le dossier individuel de plainte.

Le dossier individuel de plainte est confié à la garde et à la responsabilité exclusive du conseiller en prévention compétent.

Le dossier individuel de plainte, contenant les données visées à l'alinéa 1^{er}, 1° à 6° est tenu à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance.

Sous-section V. – Procédure interne

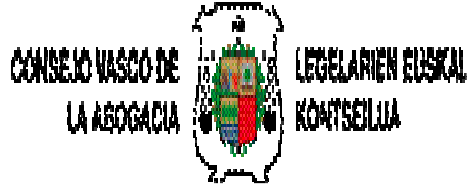
Art. 21.- Lorsqu'un travailleur estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, une procédure interne à l'entreprise ou l'institution s'offre à lui selon les modalités détaillées ci-après.

Art. 22.- Lorsqu'une personne de confiance est désignée, le travailleur qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse à cette personne sauf s'il préfère s'adresser directement au conseiller en prévention compétent.

Art. 23.- La personne de confiance entend le travailleur qui s'adresse à elle dans un délai de huit jours calendrier après le premier contact. Elle l'informe sur la possibilité de rechercher une solution de manière informelle par le biais d'une intervention auprès d'un membre de la ligne hiérarchique ou par le biais d'une conciliation avec la personne mise en cause.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



La personne de confiance n'agit qu'avec l'accord du travailleur.

Le processus de conciliation nécessite l'accord des parties.

Si le travailleur ne désire pas s'engager dans la recherche d'une solution de manière informelle, si le travailleur désire y mettre fin ou si la conciliation ou l'intervention n'aboutit pas à une solution ou si les faits persistent, le travailleur qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement peut déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance, conformément à l'article 25.

Art. 24.- Si une personne de confiance n'a pas été désignée, le travailleur qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention compétent qui agit conformément à l'article 23.

Art. 25.- Le travailleur peut uniquement déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention compétent s'il a eu un entretien personnel avec au moins une de ces personnes avant d'introduire la plainte motivée.

La personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent auprès de qui la plainte motivée sera déposée ainsi que le travailleur qui veut déposer la plainte motivée veillent à ce que l'entretien personnel ait lieu dans un délai de huit jours calendrier à partir du moment où le travailleur exprime sa volonté de déposer une plainte motivée.

Selon le cas, la personne de confiance ou le conseiller en prévention signe une copie de la plainte motivée et la remet au travailleur. Cette copie, qui a valeur d'accusé de réception, mentionne que l'entretien personnel a eu lieu.

Lorsque la personne de confiance reçoit la plainte motivée, elle la transmet immédiatement au conseiller en prévention compétent.

Dès que le conseiller en prévention reçoit la plainte motivée, il avise immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé la plainte motivée, dont il transmet l'identité, bénéficie de la protection visée à l'article 32 tredecies de la loi.

Art. 26.- Les travailleurs doivent pouvoir consulter la personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent pendant les heures de travail.

Lorsque l'organisation habituelle du temps de travail qui est d'application chez l'employeur ne permet pas au travailleur de pouvoir consulter la personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent pendant les heures de travail, cette consultation peut avoir lieu en dehors des heures de travail si une convention collective du travail le prévoit.

Dans les deux cas, le temps consacré à la consultation de la personne de confiance ou du conseiller en prévention est considéré comme du temps de travail et les frais de déplacement sont à charge de l'employeur.

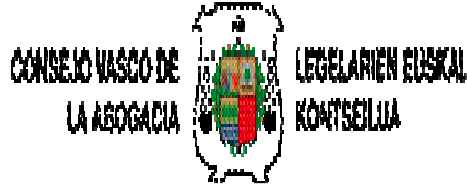
Art. 27.- La plainte motivée est un document daté et signé par le travailleur qui comprend, outre la demande à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour mettre fin aux actes:

1° la description précise des faits constitutifs, selon le travailleur, de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

2° le moment et l'endroit où chacun des faits se sont déroulés;



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



3° l'identité de la personne mise en cause.

Art. 28.- Le conseiller en prévention compétent communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés dans les plus brefs délais, entend les personnes, témoins ou autres, qu'il juge utiles, et examine en toute impartialité la plainte motivée.

La personne mise en cause et les témoins reçoivent une copie de leurs déclarations.

Le conseiller en prévention avise immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé un témoignage au sens de l'article 32 tredecies, § 1^{er}, 5° de la loi et dont il transmet l'identité bénéficie de la protection visée à cet article.

Il remet un avis écrit à l'employeur contenant:

- 1° le compte rendu des faits;
- 2° le cas échéant, le résultat de la tentative de conciliation;
- 3° pour autant que les données relevées du cas le permettent, un avis motivé sur la question de savoir si ces faits peuvent être considérés comme de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail ou comme des faits d'une autre nature qui créent une charge psychosociale du fait du travail;
- 4° l'analyse des causes primaires, secondaires et tertiaires des faits;
- 5° les mesures qui doivent être prises dans le cas individuel pour mettre fin aux faits;
- 6° les autres mesures de prévention à mettre en oeuvre.

Cet avis est remis à l'employeur dans un délai de trois mois maximum à partir du dépôt de la plainte motivée.

Ce délai peut être prolongé à plusieurs reprises d'un délai de trois mois pour autant que le conseiller en prévention puisse le justifier à chaque fois et en transmettre les motifs par écrit à l'employeur et au travailleur qui a déposé la plainte motivée.

En tout état de cause, l'avis est donné au plus tard douze mois après le dépôt de la plainte motivée.

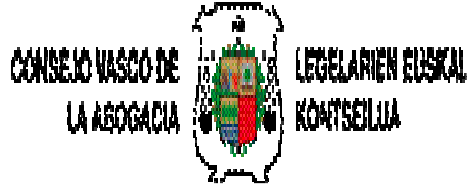
Art. 29.- L'employeur informe le plaignant et la personne mise en cause des mesures individuelles qu'il envisage de prendre.

Si ces mesures peuvent modifier les conditions de travail du travailleur, l'employeur transmet au travailleur une copie de l'avis du conseiller en prévention visé à l'article 28 à l'exception des propositions de mesures collectives et entend ce travailleur qui peut se faire assister lors de cet entretien.

Art. 30.- L'employeur communique au travailleur qui envisage d'introduire une action en justice une copie de l'avis du conseiller en prévention visé à l'article 28 à l'exception des propositions de mesures collectives.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



Art. 31.- Le travailleur d'une entreprise extérieure qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail de la part d'un travailleur d'un employeur dans l'établissement duquel il exécute de façon permanente des activités peut faire appel à la procédure interne de l'employeur auprès duquel ces activités sont exécutées.

Lorsque des mesures de prévention individuelles doivent être prises vis-à-vis d'un travailleur d'une entreprise extérieure, l'employeur chez qui sont exécutées les activités de façon permanente prendra tous les contacts utiles avec l'employeur de l'entreprise extérieure pour que les mesures puissent effectivement être mises en oeuvre.

Section V.- Dispositions finales

Art. 32.- La Direction générale Humanisation du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est chargée de recevoir les décisions des juridictions prises en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail, tel que prévu à l'article 32oc-tiesdecies de la loi.

Art. 33.- Les dispositions des articles 1^{er} à 32 du présent arrêté et son annexe I^{re} constituent le titre I^{er}, Chapitre V du Code sur le bien-être au travail avec les intitulés suivants:

1° « Titre I^{er} . - Principes généraux »

2° « Chapitre V. - Mesures relatives à la charge psychosociale occasionnée par le travail »

Art. 34 à art. 36.- *dispositions modificatives et abrogatoires*

Art. 37.- (*disposition modificative*) A l'annexe III Rapport annuel du Service interne pour la prévention et la protection au travail visé à l'article 7, § 1^{er}, 2°, b, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, remplacé par l'arrêté royal du 29 janvier 2007, un point VII bis est ajouté dont le texte est repris à l'annexe II du présent arrêté.

Art. 38.- (*disposition abrogatoire*) L'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail est abrogé.

(*disposition transitoire*) Les dispositions de l'arrêté royal précité du 11 juillet 2002 restent cependant d'application à toutes les plaintes qui ont été introduites avant la date d'entrée en vigueur de cet arrêté et au sujet desquelles le conseiller en prévention n'a pas encore communiqué d'avis à l'employeur ou pour lesquelles l'employeur n'a pas encore pris de mesures individuelles.

Art. 39.- Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

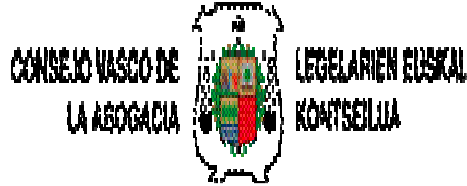
ANNEXE I^{re}

Compétences et connaissances des personnes de confiance visées à l'article 16

Les compétences en terme de savoir-faire visées à l'article 16, alinéa 2, 5° ont notamment trait:



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



- 1) aux compétences de base de la méthodologie d'intervention psychosociale et de résolution de problèmes dans les organisations;
- 2) à l'analyse des situations conflictuelles et leur gestion selon les dimensions interindividuelles, groupales et organisationnelles;
- 3) aux techniques d'entretien d'aide et de conseil et notamment la gestion des émotions, l'écoute active, l'assertivité et la communication efficace.

Les connaissances visées à l'article 16, alinéa 2, 5° ont notamment trait:

- 1) à la politique du bien-être au travail, notamment ses acteurs et leurs missions, le système dynamique de gestion des risques;
- 2) aux missions de ces acteurs dans le cadre spécifique de la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;
- 3) aux dispositifs internes et externes mis en place au profit des personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel;
- 4) à la définition des phénomènes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- 5) à des éléments de psychologie sociale des organisations et institutions notamment les structures, les processus et le changement;
- 6) à des éléments de déontologie psychosociale;
- 7) aux techniques de rédaction des rapports.

Más información en / More information in

www.beswic.be; www.respectautravail.be ; www.respectatwork.be;
www.capscienceshumaines-ucl.be;
<http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=8346>
<http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=9854>

BRASIL - BRAZIL

LEI CONTRA ASSÉDIO MORAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

De iniciativa de Noel de Carvalho, dep. est., PSB/RJ

Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSELHO VASCO-DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONZILIA

Primeira lei estadual aprovada no Brasil (agosto de 2002).

ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002.

O Presidente da Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, em conformidade com o que dispõe o § 5º combinado com o § 7º do artigo 115 da Constituição Estadual, promulga a Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002, oriunda do Projeto de Lei nº 2807, de 2001.

A Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro resolve:

Artigo 1º - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Artigo 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

Parágrafo único - O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

1. determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexecutáveis;
2. designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;
3. apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;
4. torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente;
5. sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONTSAILUA

6. divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e

7. na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Artigo 3º - Todo ato resultante de assédio moral no trabalho é nulo de pleno direito.

Artigo 4º - O assédio moral no trabalho praticado por agente, que exerça função de autoridade, nos termos desta Lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

1. advertência;
2. suspensão; e/ou
3. demissão;

§ 1º - Na aplicação das penalidades, serão considerados os danos para a Administração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço

§ 2º - A advertência será aplicada por escrito, nos casos em que não se justifique imposição de penalidade mais grave, podendo ser convertida em frequência obrigatória a programa de aprimoramento, e melhoria do comportamento funcional, com infrator o compelido a dele participar regularmente, permanecendo em serviço.

§ 3º - A suspensão será aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com advertência.

§ 4º - Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, em montante ou percentual calculado por dia, à base dos vencimentos ou remuneração, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sujeitando o infrator a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades.

§ 5º - A demissão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão, nos termos regulamentares e mediante processo administrativo próprio

Artigo 5º - Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral no trabalho, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.

Parágrafo único - Nenhum servidor ou funcionário poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitude definidas nesta Lei ou por tê-las relatado.

Artigo 6º - Fica assegurado ao servidor ou funcionário acusado da prática de assédio moral no trabalho o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sob pena de nulidade.

Artigo 7º - Os órgãos ou entidades da administração pública estadual, bem como, concessionárias ou permissionárias, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONTSEILUA

tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral no trabalho, conforme definido na presente Lei.

Parágrafo único - Para os fins de que trata este artigo, serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

1. o planejamento e a organização do trabalho conduzirá, em benefício do servidor, contemplando, entre outros, os seguintes pressupostos:

1. considerar sua autodeterminação e possibilitar o exercício de suas responsabilidades funcional e profissional;

2. dar-lhe possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;

3. assegurar-lhe a oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos, colegas e servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo informações sobre exigências do serviço e resultados;

4. garantir-lhe a dignidade pessoal e funcional; e

2. na medida do no possível, o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de execução; e

3. as condições de trabalho garantia de oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional, no serviço ou através de cursos profissionalizantes.

Artigo 8º - A receita proveniente das multas impostas e arrecadadas nos termos do artigo 4.º desta Lei será revertida e aplicada exclusivamente em programa de aprimoramento e aperfeiçoamento funcional do servidores.

Artigo 9º - Esta Lei será regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 10º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações próprias do orçamento, suplementadas se necessário.

Artigo 11º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação

Artigo 12º - Ficam revogadas as disposições em contrário.

Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, em 23 de agosto de 2002.

Sergio Cabral, presidente

LEI CONTRA ASSÉDIO MORAL DO ESTADO DE SÃO PAULO

De iniciativa de Antonio Mentor, dep. est., PT/SP

Lei 12250/06 | Lei Nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006 do São Paulo. Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONTSAILUA

O Presidente da Assembléia Legislativa:

Faço saber que a Assembléia Legislativa decreta e eu promulgo, nos termos do artigo 28, § 8º, da Constituição do Estado, a seguinte lei:

Artigo 1º - Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, submetendo o servidor a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeitem a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

Artigo 2º - Considera-se assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente:

1. I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;
2. II - designando para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos;
3. III - apropriando-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem.

Parágrafo único - Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

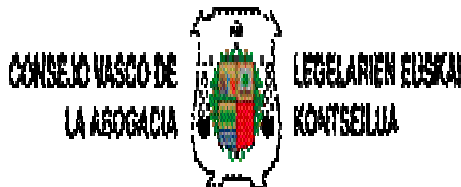
1. em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;
2. na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;
3. na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;
4. na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Artigo 3º - Todo ato resultante de assédio moral é nulo de pleno direito.

Artigo 4º - O assédio moral praticado pelo agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade nos termos desta lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



1. advertência;
2. suspensão;
3. demissão.

Artigo 5º - Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.

Parágrafo único - Nenhum servidor poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes definidas neste artigo ou por tê-las relatado.

Artigo 6º - Fica assegurado ao servidor acusado da prática de assédio moral o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração ou fundação, sob pena de nulidade.

Artigo 7º - Os órgãos da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente lei.

Parágrafo único - Para os fins deste artigo serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

1. o planejamento e a organização do trabalho:
 1. levará em consideração a autodeterminação de cada servidor e possibilitará o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional;
 2. dará a ele possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;
 3. assegurará ao servidor oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos e outros servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo a ele informações sobre exigências do serviço e resultados;
4. garantirá a dignidade do servidor.
2. o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de trabalho;
3. as condições de trabalho garantirão ao servidor oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional no serviço.

Artigo 8º - Vetado.

Artigo 9º - O Poder Executivo regulamentará esta lei no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 10 - As despesas decorrentes da execução desta lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Artigo 11 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONTSILUA

Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo, aos 9 de fevereiro de 2006.

Rodrigo Garcia - Presidente Publicada na Secretaria da Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo, aos 9 de fevereiro de 2006.

Março Antonio Hatem Beneton - Secretário Geral Parlamentar

LEI CONTRA ASSÉDIO MORAL DE SÃO PAULO - SP

De iniciativa de Arselino Tatto, vereador pelo PT.

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais.

CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO - SP

Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002.

A Câmara Municipal de São Paulo decreta:

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

1. Curso de aprimoramento profissional
2. Suspensão
3. Multa
4. Demissão

Parágrafo único - Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

§ 2º - A multa de que trata o inciso III deste artigo terá um valor mínimo de 20 UFM (Unidades Fiscais do Município), tendo como limite a metade dos rendimentos do servidor.

Artigo 2º - Os procedimentos administrativos do disposto no artigo anterior será iniciado por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

Parágrafo único - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

Artigo 3º - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONTSAILUA

§ 1º. As penas de curso de aprimoramento profissional, suspensão e multa deverão ser objeto de notificação por escrito ao servidor infrator;

§ 2º. A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertida em multa, sendo o funcionário, nesse caso, obrigado a permanecer no exercício da função;

Artigo 4º - A arrecadação da receita proveniente das multas impostas deverão ser revertidas integralmente a programa de aprimoramento profissional do servidor naquela unidade administrativa.

Artigo 5º - Esta lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 6º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Artigo 7º - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Sala das sessões Arselino Tatto, vereador - PT - SP

Más información en / More information in: <http://www.assediomoral.org/>

ESPAÑA - SPAIN

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Artículo 10.

1. La **dignidad** de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

Artículo 15.

Todos tienen derecho a la vida y a la **integridad física y moral**, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las Leyes penales militares para tiempos de guerra.

Artículo 18.

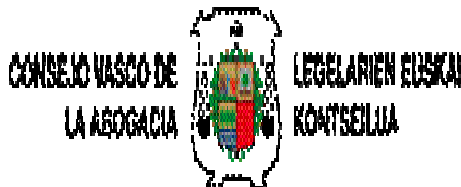
1. Se garantiza el **derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen**.

LEY 62/2003, DE 30 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS FISCALES, ADMINISTRATIVAS Y DEL ORDEN SOCIAL.

CAPÍTULO III. MEDIDAS PARA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



Artículo 28. Definiciones.

Uno. A los efectos de este capítulo se entenderá por:

- D) Acoso: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONTSAILUA

- a. El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 4. Derechos laborales.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- E) Al respeto de su intimidad y a la **consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.**

LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Artículo 4. Definiciones.

A efectos de la presente Ley y de las normas que la desarrollen:

7. Se entenderá como *condición de trabajo* cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

d. Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

Artículo 15. Principios de la acción preventiva.

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- g. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las **relaciones sociales** y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, **psíquica** o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, **psíquica** o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las **exigencias psicofísicas** de los respectivos puestos de trabajo.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, DE 4 DE AGOSTO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL.

SECCIÓN I. INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES.

Artículo 8. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

SECCIÓN II. INFRACCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Artículo 12. Infracciones graves.

Son infracciones graves:



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONTSAILUA

1.b) No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

7.La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

Artículo 13. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

4. La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 40. Cuantía de las sanciones.

1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, (...):

- c. Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo, de 100.006 euros a 187.515 euros.

Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionaran:

- a. Las leves, en su grado mínimo, con multa de 40 a 405 euros; en su grado medio, de 406 a 815 euros; y en su grado máximo, de 816 a 2.045 euros.
- b. Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.
- c. Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros.

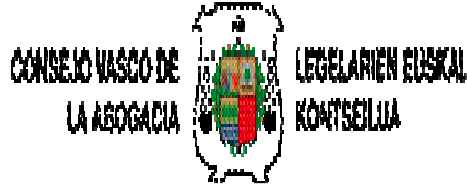
CRITERIO TÉCNICO 69/2009 SOBRE ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

http://www.mtin.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/Criterios_Tecnicos/Documentos/CT_69_2009.pdf

**LEY ORGÁNICA 10/1995, DE 23 DE NOVIEMBRE, DEL CÓDIGO PENAL
MODIFICADO POR LEY ORGÁNICA 5/2010, DE 22 DE JUNIO**



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



TÍTULO VII.

DE LAS TORTURAS Y OTROS DELITOS CONTRA LA INTEGRIDAD MORAL.

Artículo 173.

1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda.

ITALIA

COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA DIRITTI E DOVERI DEI CITTADINI

Art. 13.

La libertà personale è inviolabile (...)

È punita ogni violenza fisica e morale sulle persone comunque sottoposte a restrizioni di libertà.

CODICE CIVILE

Art. 2087 Tutela delle conduzioni di lavoro

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008 , n. 81

Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Sezione II

VALUTAZIONE DEI RISCHI

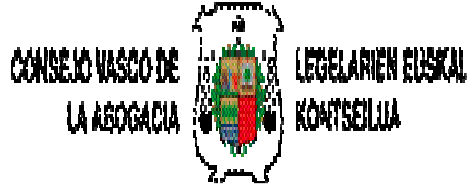
Art. 28.

Oggetto della valutazione dei rischi

- 1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la**



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

FRANCIA - FRANCE

CODE DU TRAVAIL

Article L1152-1

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Article L1152-3

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Article L1155-2 (Modifié par LOI n°2010-769 du 9 juillet 2010 - art. 35)

Les faits de harcèlement moral et sexuel, définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, sont punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 15 000 €.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Article L1155-3

Les dispositions des articles 132-58 à 132-62 du code pénal relatives à l'ajournement du prononcé de la peine sont applicables dans le cas de poursuites pour infraction aux dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1153-1.

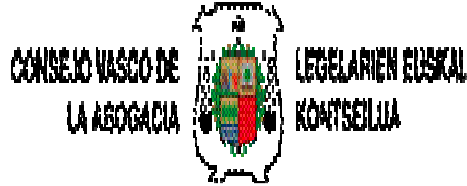
La juridiction peut ordonner l'exécution provisoire de sa décision.

Article L4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;

Article L7211-3

Sont applicables aux salariés définis à l'article L. 7211-2 les dispositions relatives :

1° Au harcèlement moral prévues aux articles L. 1152-1 et suivants, au harcèlement sexuel prévues aux articles L. 1153-1 et suivants ainsi qu'à l'exercice en justice par les organisations syndicales des actions qui naissent du harcèlement en application de l'article L. 1154-2 ;

Article L7221-2 (Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3)

Sont seules applicables au salarié défini à l'article L. 7221-1 les dispositions relatives :

1° Au harcèlement moral, prévues aux articles L. 1152-1 et suivants, au harcèlement sexuel, prévues aux articles L. 1153-1 et suivants ainsi qu'à l'exercice en justice par les organisations syndicales des actions qui naissent du harcèlement en application de l'article L. 1154-2 ;

CODE PÉNAL

Article 222-33-2

Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende.

ACCORD DU 4 DECEMBRE 2009 RELATIF A L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Article 10.1.1

Méthode de mise en oeuvre

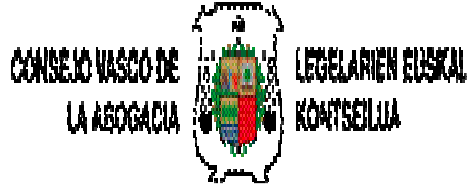
En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 4121-2 du code du travail, l'employeur met en oeuvre les actions de prévention sur le fondement des 9 principes généraux de prévention suivants :

7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



l'article L. 1152-1 du code du travail.

ACCORD DU 26 JANVIER 2010 RELATIF A LA SANTE AU TRAVAIL

Article 4.1

Identification des risques

En vigueur non étendu

L'employeur doit définir cette politique de prévention, conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, en tenant compte des principes généraux de prévention, à savoir :

– planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;

ACCORD DU 26 MARS 2010 SUR LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE AU TRAVAIL

ARTICLE 2 : DEFINITION, DESCRIPTION ET IDENTIFICATION DU HARCELEMENT ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

1. Définition et description générale

Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres.

L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique, ...

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun. Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier.

2. Cas particulier de harcèlement et de violence au travail

Certaines catégories de salariés peuvent être affectées plus particulièrement par le harcèlement et la violence en raison de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, ou de la fréquence de leur relation avec le public. En effet, les personnes potentiellement exposées à des discriminations peuvent être plus particulièrement sujettes à des situations de harcèlement ou de violence au travail.

3. Violences faites aux femmes

En ce qui concerne plus particulièrement les violences faites aux femmes, la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel, nécessite une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention, et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail. Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail.

ARTICLE 3 : ENGAGEMENTS DES EMPLOYEURS ET DES SALARIES

Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

De même, aucun salarié ne doit subir des agressions ou des violences dans des circonstances liées au travail, qu'il s'agisse de violence interne ou externe :

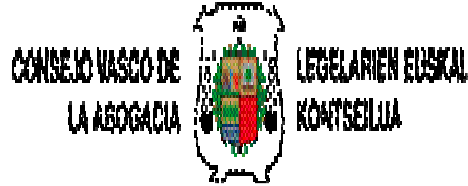
- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les salariés, y compris le personnel d'encadrement,
- la violence au travail externe est celle qui survient entre les salariés, le personnel d'encadrement et toute personne extérieure à l'entreprise présente sur le lieu de travail.

En conséquence, l'employeur prend toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir de tels agissements :

- ☐ Les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis. Cette position qui peut être déclinée sous la forme d'une « charte de référence » précise les procédures à suivre si un cas survient. Les procédures peuvent inclure une phase informelle, durant laquelle une personne ayant la confiance de la direction et des salariés est disponible pour fournir conseils et assistance.
- ☐ La diffusion de l'information est un moyen essentiel pour lutter contre l'émergence et le développement du harcèlement et de la violence au travail. A cet effet, la position cidessus, lorsqu'elle fait l'objet d'un document écrit ou de la « charte de référence », est annexée au règlement intérieur dans les entreprises qui y sont assujetties.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



ARTICLE 4 : PREVENTION, IDENTIFICATION ET GESTION DES PROBLEMES DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL

L'employeur, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, prend les mesures nécessaires en vue de prévenir et gérer les agissements de harcèlement et de violence au travail.

A cet effet, il apparaît important de recenser, le cas échéant, les phénomènes de harcèlement ou de violence au travail afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les circonstances, et de rechercher les mesures de prévention adéquates.

Le harcèlement et la violence au travail ne peuvent se présumer. Toutefois, en l'absence de dénonciation explicite, les employeurs doivent manifester une vigilance accrue à l'apparition de certains indicateurs ou indices tels que des conflits personnels répétés, des plaintes fréquentes de la part de salariés, ou des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres.

1. Prévention des problèmes de harcèlement et de violence au travail

☐ Une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés réduisent la probabilité des cas de survenance de harcèlement et de violence au travail.

Aujourd'hui, la formation au management proposée dans les différentes écoles ou universités ne prend pas suffisamment en compte la formation à la conduite des équipes. Aussi, ces programmes de formation doivent davantage intégrer la dimension relative à la conduite des hommes et des équipes, et aux comportements managériaux.

Cette sensibilisation et cette formation passe par la mobilisation des branches professionnelles qui mettront en place les outils adaptés à la situation des entreprises de leur secteur professionnel.

Ainsi, les outils nécessaires pourront être élaborés afin de favoriser la connaissance des employeurs et des salariés des phénomènes de harcèlement et de violence au travail et de mieux appréhender leurs conséquences au sein de l'entreprise.

☐ Par ailleurs, les mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail et à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail participent à la prévention des situations de harcèlement et de violence au travail.

En cas de réorganisation, restructuration ou changement de périmètre de l'entreprise, celle-ci veillera à penser, dans ce nouveau contexte, un environnement de travail équilibré.

Les branches professionnelles s'emploieront avec les organisations syndicales de salariés à aider les entreprises à trouver des solutions adaptées à leur secteur professionnel.

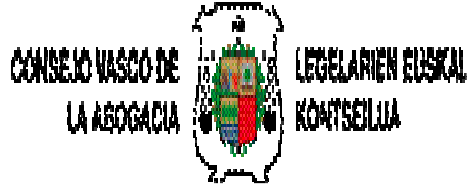
☐ Lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est repérée ou risque de se produire, le salarié peut recourir à la procédure d'alerte prévue en cas d'atteinte au droit des personnes.

☐ Les parties signataires rappellent que les services de santé au travail qui associent des compétences médicales et pluridisciplinaires sont les acteurs privilégiés de la prévention du harcèlement et de la violence au travail. Outre leur rôle d'information et de sensibilisation des salariés ou de l'employeur confrontés à ces phénomènes, ils peuvent participer à l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité, au niveau approprié de l'entreprise.

Le médecin du travail joue dans ce cadre un rôle particulier tenant au respect du secret médical tel qu'il est attaché à sa fonction et auquel il est tenu.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



☐ Dans le cadre des attributions des institutions représentatives du personnel, le CHSCT agit, en lien avec le comité d'entreprise, pour la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement. Il peut notamment proposer des actions de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail. En cas de refus de l'employeur, ce refus doit être motivé.

2. Identification et gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail

☐ Sans préjudice des procédures préexistantes dans l'entreprise, une procédure appropriée peut être mise en place pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail.

Elle sera fondée sur les éléments suivants, sans pour autant s'y limiter :

- ☐ il est dans l'intérêt de tous d'agir avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun ;
- ☐ aucune information, autre qu'anonymisée ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause ;
- ☐ les plaintes doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard ;
- ☐ toutes les parties impliquées doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable ;
- ☐ les plaintes doivent être étayées par des informations détaillées ;
- ☐ les fausses accusations délibérées ne doivent pas être tolérées, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires ;
- ☐ une assistance extérieure peut être utile Elle peut notamment s'appuyer sur les services de santé au travail.

☐ Dans le respect de ces orientations, une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au conflit.

☐ L'employeur peut avoir recours aux compétences pluridisciplinaires du service de santé au travail dès l'identification de phénomènes de harcèlement et de violence au travail jusqu'à la mise en œuvre d'actions de prévention.

☐ Les employeurs, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, établissent, revoient et suivent ces procédures pour assurer leur efficacité, tant en matière de prévention qu'en matière de traitement des problèmes éventuels.

ARTICLE 5 : SANCTIONS A L'ENCONTRE DES AUTEURS DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL ET MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES HARCELES OU AGRESSES

1. Sanction à l'encontre des auteurs de harcèlement ou de violence

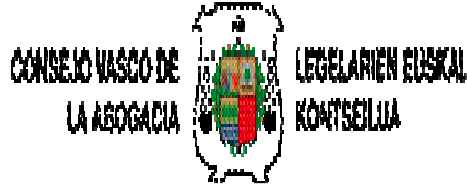
S'il est établi qu'il y a eu harcèlement ou violence, des mesures adaptées sont prises à l'égard du ou des auteur(s). Le règlement intérieur précisera les sanctions applicables aux auteurs des agissements de harcèlement ou de violence.

2. Mesures d'accompagnement des salariés harcelés ou agressés

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement ou de violence ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



La(les) victime(s) bénéficie(nt) d'un soutien et, si nécessaire, d'une aide à leur maintien, à leur retour dans l'emploi ou à leur réinsertion.

Des mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont mises en œuvre en cas de harcèlement avéré ou de violence, pouvant porter atteinte à la santé. Celles-ci sont avant tout destinées à apporter un soutien à la victime, notamment au plan médical et psychologique.

S'agissant des agressions par des tiers, l'entreprise pourra prévoir des mesures d'accompagnement, notamment juridique, du salarié agressé.

L'employeur, en concertation avec les salariés ou leurs représentants, procèdera à l'examen des situations de harcèlement et de violence au travail lorsque de telles situations sont constatées, y compris au regard de l'ensemble des éléments de l'environnement de travail : comportements individuels, modes de management, relations avec la clientèle, mode de fonctionnement de l'entreprise, ...

ARTICLE 6 – PROMOTION, SUIVI ET EVALUATION

Les parties signataires assureront la diffusion et la promotion du présent accord auprès des salariés et des entreprises. Elles s'attacheront également à la situation dans les TPE/PME. Elles insistent sur le rôle fondamental que doivent jouer les branches professionnelles en la matière.

Les partenaires sociaux établiront un rapport annuel conjoint, communiqué aux partenaires sociaux européens dans le cadre du suivi du déploiement de l'accord autonome européen. A l'issue d'un délai de deux ans suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront pour évaluer la mise en œuvre de l'accord à tous les niveaux

NORUEGA - NORWAY

Act of 17 June 2005 No. 62 relating to working environment, working hours and employment protection, etc. (Working Environment Act) as subsequently amended, last by Act of 23 February 2007 No. 10

Chapter 2. Duties of employer and employees

Section 2-2. *Duties of the employer towards persons other than own employees*

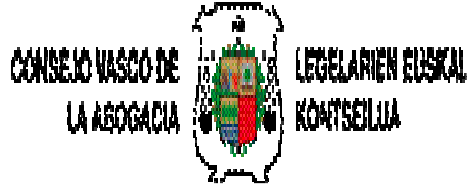
(1) When persons other than the employer's own employees, including contract workers or self-employed persons, perform tasks in connection with the employer's activities or installations, the employer shall:

a) ensure that his own activities and those of his own employees' are arranged and performed in such a manner that persons other than his own employees are also ensured a thoroughly sound working environment,

Section 2-3. *Employees' duty to cooperate*



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



(1) Employees shall cooperate on the design, implementation and follow-up of the undertaking's systematic work on health, environment and safety.

Employees shall take part in the organized safety and environmental work of the undertaking and shall actively cooperate on implementation of measures to create a satisfactory and safe working environment.

(2) Employees shall:

d) ensure that the employer or the safety representative is notified as soon as employees become aware of harassment or discrimination at the workplace,

Section 2-4. Notification concerning censurable conditions at the undertaking

(1) An employee has a right to notify concerning censurable conditions at the undertaking.

(2) The employee shall follow an appropriate procedure in connection with such notification. The employee has notwithstanding the right to notify in accordance with the duty to notify or the undertaking's routines for notification. The same applies to notification to supervisory authorities or other public authorities.

(3) The employer has the burden of proof that notification has been made in breach of this provision.

Section 2-5. Protection against retaliation in connection with notification

(1) Retaliation against an employee who notifies pursuant to section 2-4 is prohibited.

If the employee submits information that gives reason to believe that retaliation in breach of the first sentence has taken place, it shall be assumed that such retaliation has taken place unless the employer substantiates otherwise.

(2) The first paragraph applies correspondingly in connection with retaliation against an employee who makes known that the right to notify pursuant to section 2-4 will be invoked, for example by providing information.

(3) Anyone who has been subjected to retaliation in breach of the first or second paragraph may claim compensation without regard to the fault of the employer. The compensation shall be fixed at the amount the court deems reasonable in view of the circumstances of the parties and other facts of the case. Compensation for financial loss may be claimed pursuant to the normal rules.

Section 4-3. Requirements regarding the psychosocial working environment

(1) The work shall be arranged so as to preserve the employees' integrity and dignity.

(2) Efforts shall be made to arrange the work so as to enable contact and communication with other employees of the undertaking.

(3) Employees shall not be subjected to harassment or other improper conduct.

(4) Employees shall, as far as possible, be protected against violence, threats and undesirable strain as a result of contact with other persons.

(5) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning implementation of the requirements of this section.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



Chapter 13. Protection against discrimination

Section 13-1. *Prohibition against discrimination*

- (1) Direct and indirect discrimination on the basis of political views, membership of a trade union, sexual orientation, disability or age is prohibited.
- (2) Harassment and instruction to discriminate persons for reasons referred to in the first paragraph are regarded as discrimination.**
- (3) The provisions of this chapter shall apply correspondingly in the case of discrimination of an employee who works part-time or on a temporary basis.
- (4) In the case of discrimination on the basis of gender, the Gender Equality Act shall apply.
- (5) In the case of discrimination on the basis of ethnic origin, national origin, descent, colour, language, religion and ethical and cultural orientation, the Discrimination Act shall apply.

Section 13-3. *Exceptions from the prohibition against discrimination*

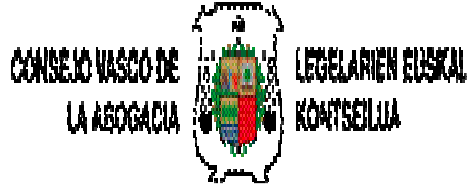
- (1) Discrimination that has a just cause, that does not involve disproportionate intervention in relation to the person or persons so treated and that is necessary for the performance of work or profession, shall not be regarded as discrimination pursuant to this Act.
- (2) Discrimination that is necessary to the achievement of a just cause and does not involve disproportionate intervention in relation to the person or persons so treated is not in contravention of the prohibition against indirect discrimination, discrimination on the basis of age or discrimination against an employee who works part-time or on a temporary basis.
- (3) Discrimination on the basis of homosexual form of cohabitation in connection with appointment in posts associated with religious communities, where special requirements based on the nature of the post or the purpose of the activities of the employer are specified in the advertisement of the vacant post, shall not be in contravention of the prohibition against discrimination on the basis of sexual orientation.
- (4) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning the extent of the exception from the prohibition against age discrimination in the second paragraph.

Section 13-4. *Obtaining information on appointment of employees*

- (1) The employer must not when advertising for new employees or in any other manner request applicants to provide information concerning sexual orientation, their views on political issues or whether they are members of employee organizations. Nor must the employer implement measures in order to obtain such information in any other manner.
- (2) The prohibition laid down in the first paragraph shall not apply if obtaining information concerning applicants' views on political issues or membership of employee organizations is justified by the nature of the post or if the objective of the activity of the employer in question includes promotion of particular political, religious or cultural views and the post is essential for the fulfilment of the objective. This applies correspondingly to information concerning the applicant's homosexual orientation or homosexual forms of cohabitation. In cases where such information will be required, this must be stated when advertising the vacancy.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



Section 13-8. *Burden of proof*

If the employee or job applicant submits information that gives reason to believe that discrimination has taken place in contravention of the provisions of this chapter, the employer must substantiate that such discrimination or retaliation has not occurred.

Section 13-9. *The effects of breach of the discrimination prohibition*

(1) Anyone who has been discriminated against this chapter may claim compensation without regard to the fault of the employer. The compensation shall be fixed at the amount the court deems reasonable in view of the circumstances of the parties and other facts of the case.

(2) Compensation for financial loss as a result of discrimination in contravention of this chapter may be claimed pursuant to the normal rules.

(3) Provisions laid down in collective pay agreements, contracts of employment, regulations, bylaws, etc., that are in contravention of the provisions of this chapter shall not be valid.

Section 13-10. *Right of organizations to act as an agent*

An organization whose purpose is, wholly or partly, to oppose discrimination for reasons referred to in section 13-1, first paragraph, may be used as an agent in administrative proceedings pursuant to this chapter.

GUIDE TO INTERNAL PROCEDURES

INTERNAL PROCEDURES FOR DEALING WITH BULLYING AND OTHER IMPROPER CONDUCT

As an employer, you are required to have procedures in place for preventing and dealing with bullying and other improper conduct in your undertaking. The central employers' and employees' organizations, the Norwegian Labour Inspection Authority and the Labour and Welfare Service have jointly prepared general guidelines for combating bullying in undertakings, see "*Working together against Workplace Bullying*". These guidelines state that a procedure shall be created specifying who shall have responsibility and how bullying shall be reported and dealt with in the undertaking.

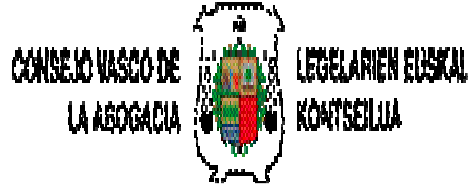
This document provides guidance on important considerations when drawing up such a procedure. When designing the procedure, the size of the undertaking, its resources and other framework conditions must be taken into account. This is not therefore to be regarded as a recipe to be followed slavishly, but as input that the undertaking can draw varying benefit from.

Why should undertakings have a procedure for dealing with allegations of bullying?

Allegations of bullying often give rise to strong emotional involvement (for or against) by the persons involved, by the management and by colleagues. Emotional panic reactions may result in growth of both the scale and the intensity of the problem. The existence of a procedure will help to create an orderly process that may also have a restraining effect on emotional outbursts



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



and limit the number of persons involved. Good procedures not only help to safeguard the persons involved, but also have positive ripple effects on both the working environment and on the reputation of the undertaking by reaching solutions internally. Non-existent or unsatisfactory procedures may result in both undesirable media attention and legal action.

A procedure for dealing with bullying may also have a preventive effect.

- It makes it clear that bullying is not accepted.
- Matters can be reported earlier, since persons who feel subjected to bullying and witnesses of bullying know who to approach, and feel secure that their report will be given serious attention.

What should be the aims of a procedure?

The main aim should be, as rapidly as possible, to halt or change the acts that cause an employee to feel bullied. Furthermore, it is important to have responsible procedures, where all of those involved are given the opportunity to state their views and where decisions are made on an objective rather than an emotional basis. The procedure must also include considering measures in the organization concerning the working situation, management and competence needs, so as to prevent similar incidents from occurring in the future.

Preparation of procedures:

Procedures should be prepared through a broad cooperation between the management, the employees and their representatives, and should be part of the undertaking's ordinary health, safety and environment work (internal control system). Cf. section 3-1 of the Working Environment Act and section 4 of the Regulations concerning Systematic HSE Work.

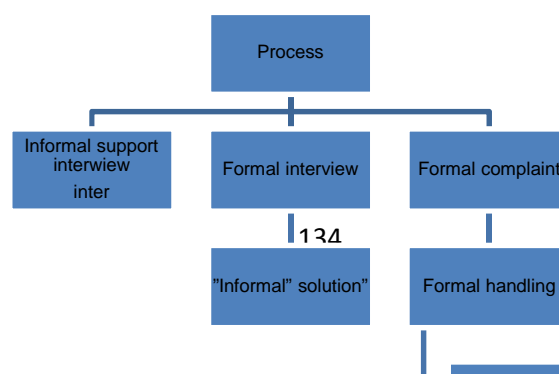
Transparency and maintenance:

This procedure must be made known to everyone in the undertaking, and be regularly evaluated as part of the systematic HSE work, personnel policy and management training.

Personnel matter or working environment matter?

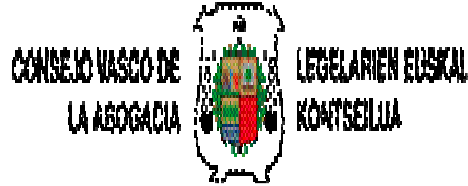
Any matter concerning individual employees is a personnel matter, and shall be dealt with in confidence. The Working Environment Act and any other statutes and agreements apply also to personnel matters. Cases involving bullying are often seen to involve a working environment problem, either as a contributory factor or as a consequence of the bullying. Bullying therefore often constitutes both a personnel matter and a working environment problem, which need to be dealt with in different ways and independently of each other.

Proposal for an internal procedure for dealing with bullying





Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



1 Possibility of informal support interview

People subjected to bullying often become confused and insecure. What is going on? Why is it happening to me? Have I done something wrong? Am I just overreacting?

People who experience this need someone to talk to in order to assess the incidents that have occurred and their reactions to them. It is therefore important for them to be able to have an informal chat with someone who can be trusted, knows the undertaking and has competence on bullying. This is particularly important because it may help in finding solutions at an early stage. The occupational health service may be able to offer this kind of service, but it is also conceivable that other persons in the undertaking are more appropriate, for example the safety representative, trade union representative or a particularly trusted colleague. This function might also be provided by a contact person in a similar way to the contacts provided by AKAN (the Norwegian Workplace Advisory Centre for Issues relating to Alcohol, Drugs and Addictive Gambling) or by a peer support scheme.

Confidentiality must be maintained. It is the person who feels subjected to bullying who must decide when and how the matter shall be formally reported in the undertaking. The provision of section 2-3 of the Working Environment Act concerning employees' duty of notification must not be interpreted so strictly as to render such an informal support interview impossible.

The employer should consider what arrangements are appropriate in providing for such informal support, since this may help to clear up problems at an early stage.

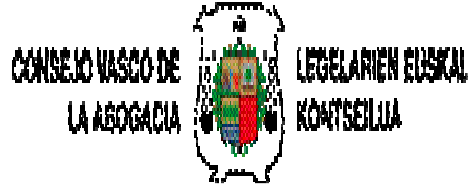
2 Formal interview with the immediate superior, if appropriate, following a meeting with the safety representative

If the employee chooses to take the matter further, he or she may request a formal interview with his or her immediate superior, perhaps after first discussing the matter with the safety representative. The safety representative is then obliged to notify the management of any working environment conditions that constitute a health hazard. If the immediate superior is the person accused of bullying, an alternative reporting procedure shall be followed, which shall be set out in the internal routine.

The immediate superior (or an alternative manager) shall assess the possibility of reaching an amicable settlement between the parties, if appropriate, by means of mediation. The formal interview may thus result in an informal solution. Such an informal approach is most appropriate if the bullying problem is raised at an early stage or if it appears that the behaviour experienced as bullying springs from thoughtlessness rather than from any intention of systematic torment. Such an approach also requires that those involved are motivated towards finding solutions.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



If the bullying is severe and/or the persons involved show little willingness to reach solutions, the formal procedure shall be adopted.

3 The formal procedure

Reporting

The person who feels bullied must make a written complaint concerning the matter. This means that he or she must report the bullying as a deviation from normal routines. The procedure must specify the person to whom bullying shall be reported; the immediate superior, the safety representative or another person. In the event that one of these persons may be accused of bullying, an alternative person must be specified to receive the report. It is an advantage to have a special deviation report form, i.e. a special form for reporting bullying or other improper conduct. Confidentiality is essential, since this type of deviation is of a special nature and is particularly humiliating for those involved.

Responsibility for the matter

A bullying matter is a managerial responsibility. The person responsible for dealing with the matter must not be a party to the matter or have close connections with one of the parties to the matter. Matters should primarily be resolved at the lowest possible level, but it must be assessed whether the immediate superior is capable of acting objectively and whether he or she has the necessary competence and/or authority to steer the process forward and implement any results.

Need for immediate reactions?

At an early stage of the process, it must be clarified how the person who feels bullied can be protected from further bullying or harassment while investigations are progressing.

Meetings, accounts of the facts and minutes

The procedure should specify what meetings are to be held, who shall attend them, the purpose of the various meetings and the order in which they are to be held. It is important that each party is given the opportunity to present his or her version before holding any joint meetings or obtaining testimony from other persons at the workplace.

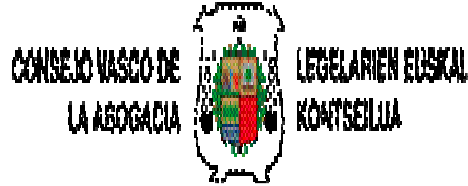
The parties' perceptions of incidents generally differ and, in some cases, are completely contradictory. As objective as possible an account of the facts, including testimony if appropriate, should underlie any conclusions. It is the acts themselves that shall be assessed as to whether they can be found acceptable, undesirable or unacceptable, both individually and collectively. It is not the personalities of individual employees that shall be assessed.

If bullying has persisted for a long time and/or the person who is bullied has been subjected to clearly unacceptable acts, mediation should not be attempted. The victim then has a considerable need for redress. It is therefore necessary to investigate what has happened and, if appropriate, to follow this up by sanctions.

Minutes should be kept of all meetings, but should be restricted to the issues discussed and the conclusions drawn. The minutes are to be signed by those involved and by the employer or



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



manager, preferably before the close of the meeting. If there is disagreement concerning the conclusions, this shall be stated in the minutes.

Roles, participants

In each case, it must be clarified who is to be involved in the process and what roles they are to play. This will also be affected by the size and organization of the undertaking.

The employer/manager is responsible for ensuring that the matter is placed on the agenda, that internal procedures are complied with and that the necessary measures are implemented.

The personnel department may assist the manager with competence and may take the minutes at meetings.

Persons who feel themselves to be bullied must assist in providing an account of the course of events and in attempting to find solutions. Persons accused of bullying must assist in providing an account of the course of events and in attempting to find solutions.

Measures and any sanctions directed towards those involved

Measures must be considered in each individual case on the basis of investigation of the matter, its gravity level and conclusions. Consideration must also be given to what is appropriate for the involved parties and for the undertaking.

The employer has different available sanctions, such as reprimands, warnings, relocations, changes in responsibilities and dismissal with or without notice, but the management prerogative also involves such options as competence building, praise, redress, improved adaptation of work, etc.

When using relocation, it should primarily be the perpetrator who is relocated, simply because it is perceived as a sanction. There may however be cases where the victim of bullying is best served by an opportunity to begin with a clean slate at a new workplace. However, it is important that the person concerned perceives this as an offer and not as punishment.

If the parties shall continue to have working relations, rules must be agreed regarding how they are to relate to each other in the future. Possible sanctions should be specified for breaches of the rules.

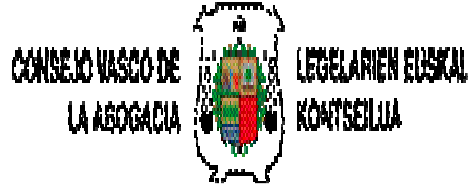
If the employer is able to establish with certainty that the allegations of bullying are unfounded and that they have been brought for the purpose of harming another person, sanctions against the person who reported the bullying should be considered.

Medical provision

Being subjected to bullying can affect a persons basic perceptions of his or her surroundings. In such cases, it will be useful later for the victim of bullying to be able to discuss experiences and reactions with a health or social worker or other particularly knowledgeable person. See also the separate document “Workplace Bullying”. Persons accused of bullying may also need such assistance.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



The workplace

When problems arise involving bullying at a workplace, it is important not to focus only on individual employees but also on the workplace as a whole. This has relevance to understanding the causes, implementing measures in order to prevent recurrence and ensuring social integration of those involved after dealing with a case of bullying.

Causes in the organization

An assessment should be made of whether there are factors in the organization that underlie or contribute to the problem, for example unclear responsibilities or unclear distribution of responsibilities, a lack of adaptation to needs, imprecise decisions, etc. If the problem has been visible and has been present for some time, it must also be asked why it has not been raised before.

Measures, organizational adaptation

Organizational measures that are not directly aimed at the parties to the conflict but concern the department or the undertaking as a whole should not be considered until the personnel matter has been dealt with, and must not be justified by this matter but by the general working environment. Organizational measures concern the framework conditions of the working situation, internal procedures, forms of cooperation, responsibility and authority, etc.

Social integration

A bullying matter often results in emotional involvement by colleagues. The result may be that people take sides for or against specific persons. This may lead to division into two camps or social exclusion of specific persons. If one or more of those involved in a bullying matter are to return to their original workplace, it is important to examine the needs for social adaptation prior to such a return.

Assessment of the handling of the case

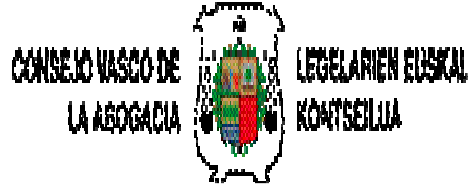
Dealing with specific bullying matters is a demanding process, and no two such cases are exactly alike. However, it is possible to apply the knowledge gained from one process to another. Time must therefore always be set aside to assess the process when a matter has been dealt with.

10 CONSEJOS PARA PREVENIR ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO

- 1 Llevar a cabo una labor sistemática para crear un buen ambiente psicosocial favorable.
- 2 Elaborar una estrategia (policy) en el lugar de trabajo para prevenir el menosprecio, la intimidación, el maltrato y otras conductas semejantes y establecer procedimientos o prácticas para manejar los casos que aparezcan.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



- 3 Tener reuniones frecuentes para discutir sobre el ambiente laboral.
- 4 Dar a los encargados competencias para manejar situaciones conflictivas y que sean capaces de afrontar comportamientos inaceptables.
- 5 Crear una cultura que acepte divergencias y discusiones sobre un asunto sin enfrentamientos personales ni poner en ridículo los argumentos de los demás.
- 6 Elaborar buenas prácticas sobre cómo dar información de manera franca respecto a las intenciones de la dirección. Esto puede reducir rumores e interpretaciones negativas.
- 7 Crear buenas relaciones ordinarias entre la dirección y los representantes de los trabajadores. Esto da transparencia, seguridad y experiencia sobre cómo tratar conflictos de una manera constructiva.
- 8 Trabajar sabiendo que se forma parte de una cultura que acepta que las personas son diferentes, tienen distintas opiniones, talentos y capacidad de trabajar.
- 9 Evitar el estrés permanente. El estrés influye negativamente en la capacidad de tolerancia.
- 10 Estar vigilante ante situaciones de posible absentismo por los problemas antes mencionados.

10 GUIDELINES FOR PREVENTING BULLYING AT THE WORKPLACE

1. Make a systematic effort to create a sound psychosocial working environment.
2. Create a policy or strategy at the workplace for prevention of harassment, bullying and other improper conduct, and routines for dealing with such matters should they arise.
3. Have regular meetings where matters concerning the working environment are on the agenda.
4. Provide managers with competence in conflict handling to give them the necessary courage and abilities to follow up inappropriate conduct.
5. Create a corporate culture that tolerates disagreement and discussion, but not personal attacks or ridicule of other persons' opinions.
6. Devise effective information routines encouraging transparency regarding the intentions of the management. This may reduce rumours and negative interpretations.
7. Build sound working relations between the management and the employees' representatives. This helps to ensure transparency, security and experience in constructive conflict handling.
8. Strive to build an inclusive corporate culture that accepts that people differ, have different opinions, abilities and capacity for work.
9. Avoid prolonged stress. It has a negative effect on our capacity for tolerance.
10. Have routines for following up sick leave.



STEPS FOR COMBATING BULLYING (short version)

THE LIGHT IS GREEN

A green working environment accepts that conflicts are part of everyday life and has systems and routines for tackling issues about bullying and harassment.

Strategy/policy

When developing a strategy/policy, it is important to link it to the visions and values at the workplace. Define acceptable behaviour and take into consideration need for adaptation.

The strategy should be developed in cooperation with the employees' representatives, the safety representative and with broad participation by the employees.

Prevention

Work systematically on in-house surveys, follow-up results and implement plans of action.

Formalize HSE meetings, performance assessment interviews, etc. Have good internal procedures; including personnel guidance handbooks.

Handling procedures

Even in a sound working environment, some people may feel bullied.

How should this be dealt with?

Who should it be reported to?

Who should be involved and what roles shall they play?

What approaches are appropriate?

Accountability

Make managers' responsible for promptly dealing with reports of bullying and other improper conduct.

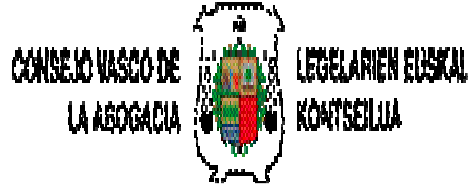
It is the employees' duty to report on bullying and improper conduct.

Training

Define what sort of knowledge is needed to hinder and handle mobbing and harassment. Define what training is needed for the different roles.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



THE LIGHT IS YELLOW

A yellow working environment is characterized by increased tension at the workplace. This may apply to the whole workplace, to specific departments or between individual employees.

Tensions may arise from reorganization, downsizing, and dissatisfaction with decisions, insufficient information, and high levels of stress and communication problems.

On an employee to employee level, tension can arise from professional disagreement, misunderstandings, lack of cooperation, interpretation of roles, duties and responsibilities and; in some cases, an employee's private life.

Working environment from yellow to green

Put focus on the cause of the problem on the working agenda.

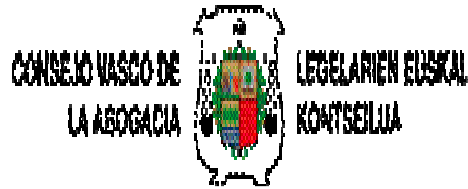
Cooperation between the management and the employees' representatives plays an important role in implementing plans and solutions. Spread information the concerned parties but honour personal privacy.

Examples of actions to limit or resolve interpersonal conflicts

Peer support, have someone to talk to.

Dialogue, an immediate superior (who is not involved) is given the opportunity to find an informal solution through dialogue with those involved.

Mediation, those involved in the matter are made responsible for finding a solution. The focus is on finding a solution and not on placing the blame on anyone.



THE LIGHT IS RED

In a red working environment problems cannot be resolved by means of the methods referred to under yellow.

This means that there are factors at the workplace indicating breaches of the Working Environment Act.

Employers should use correct legal conduct at this stage.

Formal and objective action

The handling procedure devised under green is intended to ensure that the matter receives formal and objective treatment. It must be clear who is to be involved in the matter (employer, employees' representative, safety representative, personnel department, occupational health service), and what roles they each shall play.

A plan of action must be based on an investigation of the facts, and both involved parties must be given an opportunity to state their views. Actions may include sanctions for unacceptable acts.

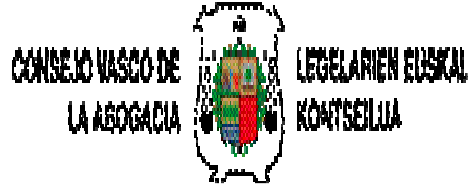
Follow-up and support

Victims of bullying have a particular need for subsequent support and follow-up.

Organizational changes must also be considered, such as changes in routines, specification of roles, redefining duties, in order to avoid similar incidents occurring in the future. In addition, it may be helpful to supplement with training sessions and seminars.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



WHAT IS?

Peer support

People who experience bullying often need to understand what is going on and why it is happening to *them*. It is therefore important for them to be able to speak informally with someone who can be trusted, who knows the organisation and has knowledge about bullying. This may help to ensure that the first signs of bullying or an early phase of bullying can be dealt with before the situation becomes deadlocked. This person, the peer support contact, is subject to duty of confidentiality.

Mediation

The purpose of mediation is to ensure that the parties resolve their problems themselves by means of dialogue. A mediator is present to provide guidance and to ensure that a constructive dialogue takes place. If the organisation has no in-house mediation expertise, assistance can be obtained from the occupational health service or another external institution.

Investigation of the facts

The purpose of investigating the facts is to establish what acts the allegation of bullying is based on. Investigation is conducted by means of interviews with the parties and witnesses and by considering the facts. The acts shall be considered in relation to current legislation, agreements and internal procedures and rules. The conclusions of the investigation of the facts provide a basis for the employer's choice of sanctions or other measures.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



FOR MORE INFORMATION

See our website: www.arbeidstilsynet.no

You can download the following documents:

Working together against bullying

Workplace bullying

Strategy for preventing and dealing with conflicts and bullying

Internal procedures for dealing with bullying

WHO CAN PROVIDE GUIDANCE?

- *The National Institute of Occupational health: A research institute contributing to the increased knowledge and practical applications based on biomedical and natural sciences.* <http://www.stami.no>
- The national register of occupational health services in Norway.
<http://apps.didac.no/bht/> tel. 23 19 51 00
- NAV, *The Norwegian Labour and Welfare Organisation, Working Life Centres (Help-line for inclusive working life):* tel. 810 33 810 (NAV help line). www.nav.no
- *Norwegian Labour Inspection Authority:* www.arbeidstilsynet.no tel. 815 48 222

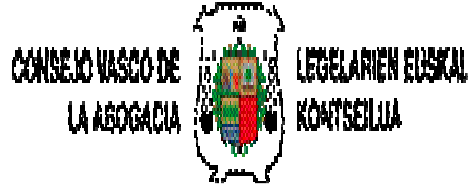
THE BULLY-FREE WORKPLACE – Jobbing uten mobbing

Norwegian Labour Inspection Authority

Inclusive working life



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



LEVELS FOR COMBATING BULLYING (short version)

A short version of the tool box for preventing and dealing with bullying

A model for preventing and dealing with conflicts and bullying

Formal level

Risk level

Prevention level

BULLYING

Bullying is the repeated and continuous subjection of another person to negative acts. This may involve harassment, torment, ostracism, hurtful teasing, exclusion, withdrawal of responsibilities and the like. It is typical for the situation that an unequal balance of power makes it difficult for victims to defend themselves.

QUEBEC (CANADA)

(Información obtenida de la página web <http://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcèlement-psychologique/index.html#c8479> de la Comisión de Normas de Trabajo del Gobierno de Quebec)

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Article 81.18

Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

INTERPRETATION

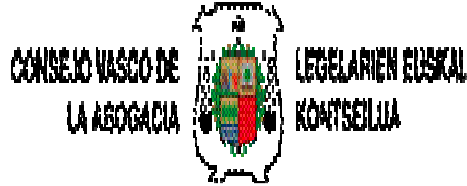
Cet article définit ce qu'est le harcèlement psychologique. La définition doit être appréciée dans le contexte particulier de la relation employeur-employé. En d'autres termes, ce qui n'aurait pu être qualifié de harcèlement en d'autres circonstances peut l'être en raison du lien de subordination juridique entre les parties.

La conduite vexatoire doit se traduire par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes, lesquels devront présenter, dans le cas du premier paragraphe, un caractère répétitif, c'est-à-dire une continuité dans le temps.

Le caractère vexatoire s'apprécie généralement en fonction de la personne qui vit la situation qu'elle dénonce, sans égard aux intentions de la personne qui harcèle. Dans la majorité des cas, l'appréciation portera sur la nature, l'intensité et la récurrence des gestes importuns, de même que sur leur impact sur la victime. La conduite vexatoire peut



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



comporter un caractère de continuité démontrable par l'effet des préjudices physiques ou psychologiques qui relie chacun des gestes entre eux¹.

Ces comportements, paroles, actes ou gestes doivent être hostiles ou non désirés. Ils ont pour conséquence de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne contre qui ils sont dirigés, et de lui créer un milieu de travail néfaste. On entend par « néfaste » un milieu nuisible, dommageable, mauvais ou malsain.

Les gestes hostiles envers le salarié ne sont pas nécessairement flagrants. En effet, l'agressivité d'un tel geste n'est pas essentielle pour qu'on qualifie ce geste d'hostile. Par exemple, un salarié pourrait être victime de paroles, d'actes ou de gestes qui, pris isolément, peuvent sembler bénins ou anodins, mais l'ensemble, l'accumulation ou la conjonction de ceux-ci peuvent être assimilés à une situation de harcèlement. Dans un tel cas, si le salarié travaille la plupart du temps seul, les gestes hostiles ne seront pas nécessairement perceptibles de prime abord.

La qualification des termes « non désirés » renvoie à l'ensemble de la conduite déviante. En effet, la victime n'a pas à verbaliser son refus face à une telle conduite ; l'élément essentiel qui conduit à la constatation d'un harcèlement est que la conduite elle-même soit non désirée. Les faits reprochés doivent pouvoir être objectivement perçus comme non désirables².

Le concept de dignité humaine signifie qu'une personne ressent du respect et de l'estime de soi. La dignité humaine relève de l'intégrité physique ou psychologique. Elle n'a rien à voir avec le statut ou la position d'une personne dans son milieu de travail, mais a plutôt trait à la façon dont il est raisonnable qu'une personne se sente dans une situation donnée. La dignité humaine est bafouée lorsqu'une personne est marginalisée, mise de côté et dévalorisée³.

Mentionnons en outre qu'une seule conduite grave pourra également constituer du harcèlement psychologique. L'effet nocif de cette gravité devra se répercuter dans le temps pour la personne visée. L'atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et l'effet nocif de la conduite sont indissociables, tant dans le cas de l'incident isolé que dans celui d'incidents répétitifs.

Dans cette définition, le législateur ne vise pas de situations particulières, non plus que des personnes en particulier.

Une conduite constituant du harcèlement sexuel, qu'elle soit manifestée de manière physique ou verbale, pourrait être considérée comme étant du harcèlement psychologique.

Rappelons que la Charte québécoise des droits et libertés de la personne et le Code civil du Québec prévoient des dispositions particulières à cet effet.

L'article 46 de la Charte stipule que : « Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. »

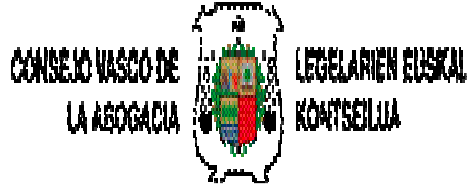
L'article 2087 du Code civil du Québec établit pour sa part que : « L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. »

Les critères d'identification

L'identification du harcèlement doit s'effectuer selon un processus d'analyse objectif.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



À cet égard, le critère de la « personne raisonnable » placée dans les circonstances décrites dans une plainte de harcèlement constitue une norme d'identification objective. Le point de comparaison pour cette « personne raisonnable » doit être une norme de conduite acceptée ou tolérée par la société. On prend comme référence une personne douée d'une intelligence et d'un jugement ordinaires, pour voir comment cette personne aurait réagi dans un contexte donné.

Le point de vue pertinent est donc celui de la personne raisonnable, objective et bien informée de toutes les circonstances et se trouvant dans une situation semblable à celle relatée par le salarié. Cette dernière conclurait-elle alors à une situation de harcèlement ?

L'application de telles normes ne doit pas avoir pour effet de nier l'exercice normal par l'employeur de la gestion de ses ressources humaines. On doit distinguer les actes posés par l'employeur dans le cadre de l'exercice normal et légitime de son droit de gérance, même s'ils impliquent divers inconvénients ou événements déplaisants, de ceux posés de façon arbitraire, abusive, discriminatoire ou en dehors des conditions normales de travail.

¹ Dhawan c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, D.T.E. 2000T-633 (C.A.). Confirme, D.T.E. 96T-285 (T.D.P.Q.)

² Habachi c. Commission des droits de la personne, [1999] R.J.Q. 2522 (C.A.)

³ Law c. Canada (ministre de l'Emploi et de l'Immigration), [1999] 1 R.C.S. 497

Article 81.19

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

INTERPRETATION

Le milieu de travail s'entend non seulement du lieu physique où le salarié exerce ses tâches, mais aussi de tout endroit où il peut être appelé à travailler selon les besoins de son emploi.

La réalité de ce milieu de travail ne peut faire abstraction des personnes avec lesquelles le salarié entre en communication dans l'accomplissement de ses tâches. Par conséquent, le législateur vise non seulement l'employeur, ses représentants ou les collègues, mais aussi la clientèle ou les tiers.

La Loi sur les normes du travail impose une obligation de moyens à l'employeur. Elle impose à la personne qui y est tenue d'agir prudemment, avec diligence et en prenant les moyens raisonnables dans la recherche du résultat escompté, sans pour autant donner la certitude de l'atteinte de ce résultat. L'exemple le plus souvent cité est celui du médecin qui, tout en prenant tous les moyens à sa disposition pour guérir son patient, ne peut cependant lui garantir qu'il y parviendra.

À titre indicatif, l'employeur tenu à une obligation de moyens pourra voir sa responsabilité retenue, entre autres, lors : d'actes fautifs commis par lui-même ou par



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



l'un de ses préposés dans l'exercice de ses fonctions ; de manquement à son obligation d'assurer dans son entreprise un climat et des conditions de travail convenables.

À l'inverse, l'obligation de résultat, comme son nom l'indique, impose à la personne qui y est tenue de fournir un résultat précis et déterminé. Un exemple de cette obligation est celle du vendeur qui s'engage à livrer le bien convenu à une date précise.

Cette responsabilité échoit à l'employeur lui-même et non à l'auteur présumé du harcèlement psychologique. C'est l'employeur qui a la responsabilité de fournir à ses salariés des conditions de travail justes, raisonnables et de respecter leur santé, sécurité, dignité et intégrité psychologique et physique.

En conséquence, dès qu'une situation de harcèlement est portée à sa connaissance, l'employeur a l'obligation de prendre les mesures appropriées et les sanctions nécessaires pour y mettre fin. Cette obligation implique l'existence et la mise en place d'un mécanisme connu, efficace et adapté à la réalité de chaque entreprise pour permettre la divulgation de cas de harcèlement ainsi que l'intervention de traitement rapide et objective.

Comme responsable au premier chef de l'organisation du travail, seul l'employeur peut exercer l'autorité requise pour assurer un milieu de travail sain, exempt de harcèlement.

L'ignorance de l'employeur d'une situation de harcèlement ne saurait l'exonérer de sa responsabilité. À plus forte raison, la négligence ou l'aveuglement volontaire de ce dernier face à une situation de harcèlement engage sa responsabilité.

ROLE DE MEDIATION DU MINISTERE DU TRAVAIL PREVU A LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL DANS LES CAS DE HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE

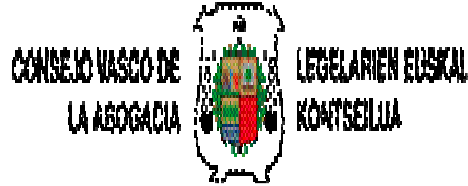
Le ministère du Travail entend jouer son rôle de médiateur en faisant bénéficier dorénavant les parties de son expertise des relations patronales-syndicales dans le cadre particulier de l'application de la *Loi sur les normes du travail* relatif au harcèlement psychologique au travail.

C'est plus précisément dans les recours des parties prévus à la Loi que les médiatrices et les médiateurs du Ministère seront désormais appelés à intervenir. Une telle demande pourra en effet être soumise au ministre du Travail afin qu'une médiatrice ou un médiateur soit désigné pour entreprendre, avec le consentement de la partie plaignante et de l'employeur, une démarche de médiation pour aider ces dernières à trouver une solution qui leur soit mutuellement satisfaisante. Ce recours comporte toutefois certaines conditions auxquelles la partie plaignante doit se conformer, telles les suivantes :

1. La plainte à la Commission des normes du travail ou le grief en matière de harcèlement psychologique doit avoir été déposé dans les 90 jours de la dernière manifestation de la conduite reprochée.
2. La demande de services d'un médiateur désigné par le ministre doit être conjointe¹. Si la ou le salarié n'est pas syndiqué, la demande doit être soumise au ministre du Travail par la Commission des normes du travail, avec l'accord des parties.
3. L'évaluation du bien-fondé de la plainte par la Commission des normes du travail devra être suffisamment avancée avant qu'un médiateur ne puisse être désigné par le ministre du Travail et, dans le cas d'un grief, celui-ci doit être rendu en état d'être soumis à un arbitre.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



Veillez noter à ce sujet que la clientèle syndiquée aura à transmettre la demande conjointe de médiation au ministre du Travail et pourra utiliser le [formulaire](#) prévu à cet effet. Précisons enfin que toute demande sera traitée selon les conditions énoncées à la [Politique relative à la désignation d'un médiateur en matière de harcèlement psychologique](#), établie par le ministre du Travail.

Le formulaire, une fois rempli, pourra être expédié soit à Montréal, soit à Québec, par la poste ou par télécopieur

POLITIQUE DU MINISTRE DU TRAVAIL RELATIVE A LA DESIGNATION D'UN MEDiateur EN MATIERE DE HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE

Contexte

Depuis le 1er juin 2004, de nouvelles dispositions portant sur le harcèlement psychologique sont entrées en vigueur dans la *Loi sur les normes du travail*¹. Ces dispositions visent à permettre à tout salarié, syndiqué ou non syndiqué, incluant les cadres, de travailler dans un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et créent l'obligation pour l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et pour le faire cesser lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance.

Dans le cadre des recours prévus à la Loi, une demande peut être soumise au ministre du Travail afin qu'il désigne un médiateur pour entreprendre, avec le plaignant et l'employeur, une démarche susceptible de les aider à trouver une solution mutuellement satisfaisante.

Objectif

La présente politique vise à informer les salariés et les employeurs des situations, circonstances ou conditions qui peuvent donner ouverture à la désignation d'un médiateur par le ministre du Travail, en vertu des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* en matière de harcèlement psychologique.

Clientèles visées

Tout salarié syndiqué ou non syndiqué, incluant un cadre, qui est domicilié ou résidant du Québec, quel que soit l'endroit où il exécute son travail, de même que tout employeur, autant du secteur privé que du secteur public, dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau se trouve au Québec.

Les services de médiation

La médiation est une démarche volontaire, orientée vers la recherche de solutions satisfaisantes pour toutes les parties. Le médiateur est un intervenant neutre qui, par ses attitudes, son expérience et son approche, établit avec les parties un plan de travail et fournit un cadre de discussion s'adaptant à la situation et visant à aider les parties à surmonter leurs difficultés et à trouver, par elles-mêmes, des solutions.

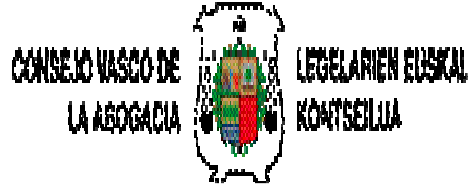
Conditions d'accès à des services de médiation

Les conditions d'admissibilité d'une demande de médiation auprès du ministre du Travail en matière de harcèlement psychologique sont les suivantes :

- 1) La plainte à la Commission des normes du travail ou le grief en matière de harcèlement psychologique doit avoir été déposé dans les 90 jours de la dernière manifestation de la conduite reprochée.
- 2) La demande de services d'un médiateur désigné par le ministre doit être conjointe et confirmée par un écrit signé par les deux parties². Si le salarié est non syndiqué, la



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



demande doit être soumise au ministre du Travail par la Commission des normes du travail, avec l'accord des parties.

- 3) L'évaluation du bien-fondé de la plainte par la Commission des normes du travail devra être suffisamment avancée avant qu'un médiateur ne puisse être désigné par le ministre du Travail et, dans le cas d'un grief, celui-ci doit être rendu en état d'être soumis à un arbitre.
- 4) Le ministre du Travail ou son délégataire ne désigne pas de médiateur s'il estime que la plainte est frivole, de mauvaise foi ou fondée sur d'autres motifs que celui du harcèlement psychologique.
- 5) Les parties à la médiation doivent s'engager à se conformer au processus d'intervention présenté par le médiateur.

Sur réception des demandes de médiation, le ministre ou son délégataire peut désigner un médiateur, selon les ressources disponibles et en fonction des paramètres suivants :

- 1) Les demandes de médiation reçues seront traitées en fonction du degré d'urgence qu'elles comportent et des impacts anticipés d'une intervention d'un médiateur. Ainsi, les situations pour lesquelles une telle intervention est susceptible d'avoir un impact favorable, telles que le maintien d'un plaignant en emploi, le rétablissement de l'harmonie entre les parties ou l'amélioration d'un climat de travail très détérioré par la situation de harcèlement, pourraient être prioritaires.
- 2) Les demandes de médiation seront traitées avec diligence et équité. Toutefois, des circonstances peuvent occasionner des délais entre la réception d'une demande et la désignation d'un médiateur, notamment si le volume de demandes excède la capacité des ressources disponibles d'y donner suite rapidement. Dans ces circonstances, les demandes seront traitées selon l'appréciation de leur degré relatif d'urgence et leur date de réception.
- 3) Si l'insuffisance des ressources entraîne des délais importants pour le traitement d'une demande déposée par des parties à une convention collective, le recours à un médiateur inscrit sur la liste des arbitres dressée en vertu de l'article 77 du *Code du travail* sera proposé et ce médiateur sera nommé pour donner suite à la demande de médiation, si les parties y consentent et à leurs frais.
- 4) Un médiateur peut en tout temps mettre fin à la médiation s'il estime qu'elle n'a pas raisonnablement de chances de succès.

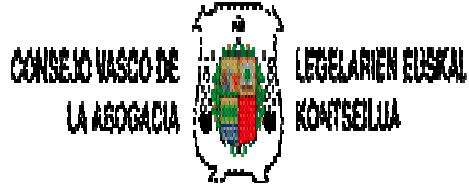
REINO UNIDO - UNITED KINGDOM

PROTECTION FROM HARASSMENT ACT 1997

An Act to make provision for protecting persons from harassment and similar conduct.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



[21st March 1997]

Be it enacted by the Queen's most Excellent Majesty, by and with the advice and consent of the Lords Spiritual and Temporal, and Commons, in this present Parliament assembled, and by the authority of the same, as follows:—

England and Wales

1 Prohibition of harassment

- (1) A person must not pursue a course of conduct—
 - (a) which amounts to harassment of another, and
 - (b) which he knows or ought to know amounts to harassment of the other.
- (2) For the purposes of this section, the person whose course of conduct is in question ought to know that it amounts to harassment of another if a reasonable person in possession of the same information would think the course of conduct amounted to harassment of the other.
- (3) Subsection (1) does not apply to a course of conduct if the person who pursued it shows—
 - (a) that it was pursued for the purpose of preventing or detecting crime,
 - (b) that it was pursued under any enactment or rule of law or to comply with any condition or requirement imposed by any person under any enactment, or
 - (c) that in the particular circumstances the pursuit of the course of conduct was reasonable.

2 Offence of harassment

- (1) A person who pursues a course of conduct in breach of section 1 is guilty of an offence.
- (2) A person guilty of an offence under this section is liable on summary conviction to imprisonment for a term not exceeding six months, or a fine not exceeding level 5 on the standard scale, or both.
- (3) In section 24(2) of the [1984 c. 60.] Police and Criminal Evidence Act 1984 (arrestable offences), after paragraph (m) there is inserted—

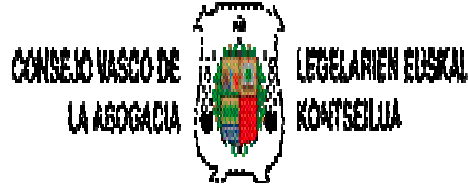
“(n) an offence under section 2 of the Protection from Harassment Act 1997 (harassment).”.

3 Civil remedy

- (1) An actual or apprehended breach of section 1 may be the subject of a claim in civil proceedings by the person who is or may be the victim of the course of conduct in question.
- (2) On such a claim, damages may be awarded for (among other things) any anxiety caused by the harassment and any financial loss resulting from the harassment.
- (3) Where—
 - (a) in such proceedings the High Court or a county court grants an injunction for the purpose of restraining the defendant from pursuing any conduct which amounts to harassment, and



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



(b) the plaintiff considers that the defendant has done anything which he is prohibited from doing by the injunction, the plaintiff may apply for the issue of a warrant for the arrest of the defendant.

(4) An application under subsection (3) may be made—

(a) where the injunction was granted by the High Court, to a judge of that court, and

(b) where the injunction was granted by a county court, to a judge or district judge of that or any other county court.

(5) The judge or district judge to whom an application under subsection (3) is made may only issue a warrant if—

(a) the application is substantiated on oath, and

(b) the judge or district judge has reasonable grounds for believing that the defendant has done anything which he is prohibited from doing by the injunction.

(6) Where—

(a) the High Court or a county court grants an injunction for the purpose mentioned in subsection (3)(a), and

(b) without reasonable excuse the defendant does anything which he is prohibited from doing by the injunction, he is guilty of an offence.

(7) Where a person is convicted of an offence under subsection (6) in respect of any conduct, that conduct is not punishable as a contempt of court.

(8) A person cannot be convicted of an offence under subsection (6) in respect of any conduct which has been punished as a contempt of court.

(9) A person guilty of an offence under subsection (6) is liable—

(a) on conviction on indictment, to imprisonment for a term not exceeding five years, or a fine, or both, or

(b) on summary conviction, to imprisonment for a term not exceeding six months, or a fine not exceeding the statutory maximum, or both.

4 Putting people in fear of violence

(1) A person whose course of conduct causes another to fear, on at least two occasions, that violence will be used against him is guilty of an offence if he knows or ought to know that his course of conduct will cause the other so to fear on each of those occasions.

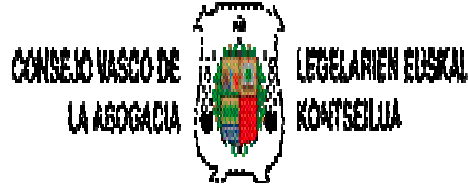
(2) For the purposes of this section, the person whose course of conduct is in question ought to know that it will cause another to fear that violence will be used against him on any occasion if a reasonable person in possession of the same information would think the course of conduct would cause the other so to fear on that occasion.

(3) It is a defence for a person charged with an offence under this section to show that—

(a) his course of conduct was pursued for the purpose of preventing or detecting crime,



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



- (b) his course of conduct was pursued under any enactment or rule of law or to comply with any condition or requirement imposed by any person under any enactment, or
- (c) the pursuit of his course of conduct was reasonable for the protection of himself or another or for the protection of his or another's property.
- (4) A person guilty of an offence under this section is liable—
 - (a) on conviction on indictment, to imprisonment for a term not exceeding five years, or a fine, or both, or
 - (b) on summary conviction, to imprisonment for a term not exceeding six months, or a fine not exceeding the statutory maximum, or both.
- (5) If on the trial on indictment of a person charged with an offence under this section the jury find him not guilty of the offence charged, they may find him guilty of an offence under section 2.
- (6) The Crown Court has the same powers and duties in relation to a person who is by virtue of subsection (5) convicted before it of an offence under section 2 as a magistrates' court would have on convicting him of the offence.

5 Restraining orders

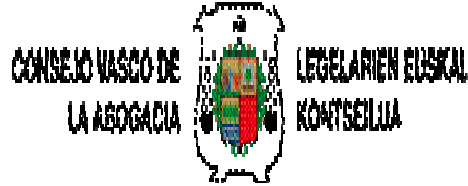
- (1) A court sentencing or otherwise dealing with a person ("the defendant") convicted of an offence under section 2 or 4 may (as well as sentencing him or dealing with him in any other way) make an order under this section.
- (2) The order may, for the purpose of protecting the victim of the offence, or any other person mentioned in the order, from further conduct which—
 - (a) amounts to harassment, or
 - (b) will cause a fear of violence, prohibit the defendant from doing anything described in the order.
- (3) The order may have effect for a specified period or until further order.
- (4) The prosecutor, the defendant or any other person mentioned in the order may apply to the court which made the order for it to be varied or discharged by a further order.
- (5) If without reasonable excuse the defendant does anything which he is prohibited from doing by an order under this section, he is guilty of an offence.
- (6) A person guilty of an offence under this section is liable—
 - (a) on conviction on indictment, to imprisonment for a term not exceeding five years, or a fine, or both, or
 - (b) on summary conviction, to imprisonment for a term not exceeding six months, or a fine not exceeding the statutory maximum, or both.

6 Limitation

In section 11 of the [1980 c. 58.] Limitation Act 1980 (special time limit for actions in respect of personal injuries), after subsection (1) there is inserted—



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



“(1A) This section does not apply to any action brought for damages under section 3 of the Protection from Harassment Act 1997.”

7 Interpretation of this group of sections

- (1) This section applies for the interpretation of sections 1 to 5.
- (2) References to harassing a person include alarming the person or causing the person distress.
- (3) A “course of conduct” must involve conduct on at least two occasions.
- (4) “Conduct” includes speech.

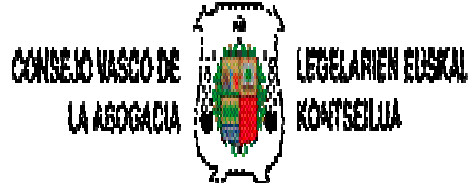
Scotland

8 Harassment

- (1) Every individual has a right to be free from harassment and, accordingly, a person must not pursue a course of conduct which amounts to harassment of another and—
 - (a) is intended to amount to harassment of that person; or
 - (b) occurs in circumstances where it would appear to a reasonable person that it would amount to harassment of that person.
- (2) An actual or apprehended breach of subsection (1) may be the subject of a claim in civil proceedings by the person who is or may be the victim of the course of conduct in question; and any such claim shall be known as an action of harassment.
- (3) For the purposes of this section—
 - “conduct” includes speech;
 - “harassment” of a person includes causing the person alarm or distress; and a course of conduct must involve conduct on at least two occasions.
- (4) It shall be a defence to any action of harassment to show that the course of conduct complained of—
 - (a) was authorised by, under or by virtue of any enactment or rule of law;
 - (b) was pursued for the purpose of preventing or detecting crime; or
 - (c) was, in the particular circumstances, reasonable.
- (5) In an action of harassment the court may, without prejudice to any other remedies which it may grant—
 - (a) award damages;
 - (b) grant—
 - (i) interdict or interim interdict;
 - (ii) if it is satisfied that it is appropriate for it to do so in order to protect the person from further harassment, an order, to be known as a “non-harassment order”, requiring the defender to refrain from such conduct in relation to the pursuer as may be specified in the order for such period (which includes an indeterminate period) as may be so specified, but a person may not be



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



subjected to the same prohibitions in an interdict or interim interdict and a non-harassment order at the same time.

(6) The damages which may be awarded in an action of harassment include damages for any anxiety caused by the harassment and any financial loss resulting from it.

(7) Without prejudice to any right to seek review of any interlocutor, a person against whom a non-harassment order has been made, or the person for whose protection the order was made, may apply to the court by which the order was made for revocation of or a variation of the order and, on any such application, the court may revoke the order or vary it in such manner as it considers appropriate.

(8) In section 10(1) of the [1976 c. 13.] Damages (Scotland) Act 1976 (interpretation), in the definition of “personal injuries”, after “to reputation” there is inserted “, or injury resulting from harassment actionable under section 8 of the Protection from Harassment Act 1997”.

9 Breach of non-harassment order

(1) Any person who is found to be in breach of a non-harassment order made under section 8 is guilty of an offence and liable—

(a) on conviction on indictment, to imprisonment for a term not exceeding five years or to a fine, or to both such imprisonment and such fine; and

(b) on summary conviction, to imprisonment for a period not exceeding six months or to a fine not exceeding the statutory maximum, or to both such imprisonment and such fine.

(2) A breach of a non-harassment order shall not be punishable other than in accordance with subsection (1).

10 Limitation

(1) After section 18A of the [1973 c. 52.] Prescription and Limitation (Scotland) Act 1973 there is inserted the following section—

“18B Actions of harassment

(1) This section applies to actions of harassment (within the meaning of section 8 of the Protection from Harassment Act 1997) which include a claim for damages.

(2) Subject to subsection (3) below and to section 19A of this Act, no action to which this section applies shall be brought unless it is commenced within a period of 3 years after—

(a) the date on which the alleged harassment ceased; or

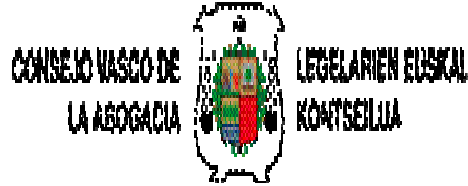
(b) the date, (if later than the date mentioned in paragraph (a) above) on which the pursuer in the action became, or on which, in the opinion of the court, it would have been reasonably practicable for him in all the circumstances to have become, aware, that the defender was a person responsible for the alleged harassment or the employer or principal of such a person.

(3) In the computation of the period specified in subsection (2) above there shall be disregarded any time during which the person who is alleged to have suffered the harassment was under legal disability by reason of nonage or unsoundness of mind.”.

(2) In subsection (1) of section 19A of that Act (power of court to override time-limits), for “section 17 or section 18 and section 18A” there is substituted “section 17, 18, 18A or 18B”.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



11 Non-harassment order following criminal offence

After section 234 of the [1995 c. 46.] Criminal Procedure (Scotland) Act 1995 there is inserted the following section—

“Non-harassment orders

234A Non-harassment orders

- (1) Where a person is convicted of an offence involving harassment of a person (“the victim”), the prosecutor may apply to the court to make a non-harassment order against the offender requiring him to refrain from such conduct in relation to the victim as may be specified in the order for such period (which includes an indeterminate period) as may be so specified, in addition to any other disposal which may be made in relation to the offence.
- (2) On an application under subsection (1) above the court may, if it is satisfied on a balance of probabilities that it is appropriate to do so in order to protect the victim from further harassment, make a non-harassment order.
- (3) A non-harassment order made by a criminal court shall be taken to be a sentence for the purposes of any appeal and, for the purposes of this subsection “order” includes any variation or revocation of such an order made under subsection (6) below.
- (4) Any person who is found to be in breach of a non-harassment order shall be guilty of an offence and liable—
- (a) on conviction on indictment, to imprisonment for a term not exceeding 5 years or to a fine, or to both such imprisonment and such fine; and
- (b) on summary conviction, to imprisonment for a period not exceeding 6 months or to a fine not exceeding the statutory maximum, or to both such imprisonment and such fine.
- (5) The Lord Advocate, in solemn proceedings, and the prosecutor, in summary proceedings, may appeal to the High Court against any decision by a court to refuse an application under subsection (1) above; and on any such appeal the High Court may make such order as it considers appropriate.
- (6) The person against whom a non-harassment order is made, or the prosecutor at whose instance the order is made, may apply to the court which made the order for its revocation or variation and, in relation to any such application the court concerned may, if it is satisfied on a balance of probabilities that it is appropriate to do so, revoke the order or vary it in such manner as it thinks fit, but not so as to increase the period for which the order is to run.
- (7) For the purposes of this section “harassment” shall be construed in accordance with section 8 of the Protection from Harassment Act 1997”.

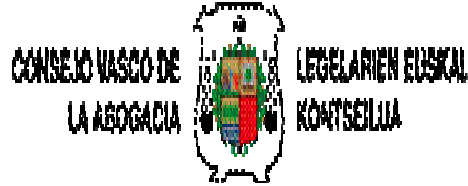
General

12 National security, etc

- (1) If the Secretary of State certifies that in his opinion anything done by a specified person on a specified occasion related to—
- (a) national security,



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



(b) the economic well-being of the United Kingdom, or

(c) the prevention or detection of serious crime,

and was done on behalf of the Crown, the certificate is conclusive evidence that this Act does not apply to any conduct of that person on that occasion.

(2) In subsection (1), “specified” means specified in the certificate in question.

(3) A document purporting to be a certificate under subsection (1) is to be received in evidence and, unless the contrary is proved, be treated as being such a certificate.

13 Corresponding provision for Northern Ireland

An Order in Council made under paragraph 1(1)(b) of Schedule 1 to the [1974 c. 28.] Northern Ireland Act 1974 which contains a statement that it is made only for purposes corresponding to those of sections 1 to 7 and 12 of this Act—

(a) shall not be subject to sub-paragraphs (4) and (5) of paragraph 1 of that Schedule (affirmative resolution of both Houses of Parliament), but

(b) shall be subject to annulment in pursuance of a resolution of either House of Parliament.

14 Extent

(1) Sections 1 to 7 extend to England and Wales only.

(2) Sections 8 to 11 extend to Scotland only.

(3) This Act (except section 13) does not extend to Northern Ireland.

15 Commencement

(1) Sections 1, 2, 4, 5 and 7 to 12 are to come into force on such day as the Secretary of State may by order made by statutory instrument appoint.

(2) Sections 3 and 6 are to come into force on such day as the Lord Chancellor may by order made by statutory instrument appoint.

(3) Different days may be appointed under this section for different purposes.

16 Short title

This Act may be cited as the Protection from Harassment Act 1997.

URUGUAY



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONTSAILUA

Ley N° 18.561

ACOSO SEXUAL

NORMAS PARA SU PREVENCIÓN Y SANCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y EN LAS RELACIONES DOCENTE-ALUMNO

*El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en
Asamblea General,*

DECRETAN:

Artículo 1º. (Objeto de la ley).- El objeto de la presente ley es prevenir y sancionar el acoso sexual así como proteger a las víctimas del mismo, en tanto forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales y de docencia. Esta ley se aplicará en el ámbito público y en el privado.

Artículo 2º. (Concepto de acoso sexual).- Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

Artículo 3º. (Comportamientos de acoso sexual).- El acoso sexual puede manifestarse - entre otros- por medio de los siguientes comportamientos:

- 1) Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - A) Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.
 - B) Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.
 - C) Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o de estudio.
- 2) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.
- 3) Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba. Un único incidente grave puede constituir acoso sexual.

Artículo 4º. (Agentes y responsables del acoso sexual).- Los actos comprendidos en el artículo precedente serán los cometidos directamente por la persona del empleador o



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONZILIA

jerarca o por quienes lo representen en el ejercicio del poder de dirección, que se sucedan tanto en el ámbito privado como en el público.

El empleador o jerarca será también responsable por los actos de sus dependientes o de toda otra persona vinculada al lugar de trabajo o entidad docente, en tanto haya tenido conocimiento de su ocurrencia y no haya tomado medidas para corregirla.

En caso de que el autor del acoso sexual fuera un trabajador dependiente, será sancionado de acuerdo con la gravedad del comportamiento, pudiendo ser despedido por notoria mala conducta y en caso de ser funcionario público la conducta será calificada falta grave.

Artículo 5º. (Responsabilidad del Estado).- El Estado será responsable de diseñar e implementar políticas de sensibilización, educativas y de supervisión, para la prevención del acoso sexual laboral y docente, tanto en el ámbito público como en el privado.

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social es el órgano competente en el ámbito público y privado del contralor del cumplimiento de la presente ley.

Artículo 6º. (Obligaciones del empleador).- Todo empleador o jerarca estará obligado a:

- A) Adoptar las medidas que prevengan, desalienten y sancionen las conductas de acoso sexual.
- B) Proteger la intimidad de las personas denunciantes o víctimas, debiendo mantener en reserva las actuaciones que se cumplan así como la identidad del o la víctima y de quienes sean convocados a prestar testimonio en las investigaciones.
- C) Instrumentar las medidas que protejan la integridad psico-física del o la víctima, y su contención desde la denuncia, durante las investigaciones y una vez que éstas culminen adoptar acciones acordes a la decisión emitida.
- D) Comunicar y difundir a los supervisores, representantes, trabajadores/as, clientes y proveedores, así como al personal docente y no docente y a los alumnos/as la existencia de una política institucional consecuente contra el acoso sexual.

Artículo 7º. (Denuncia del acoso sexual).- El trabajador/a afectado puede optar por realizar la denuncia en el ámbito de su empresa u organismo del Estado o ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

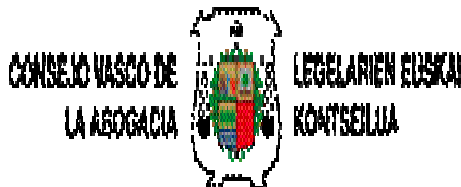
En caso que el trabajador/a opte por realizar la denuncia en el ámbito de la empresa o entidad pública, podrá optar por realizar la denuncia ante el organismo bipartito en caso que el mismo exista, o ante la propia dirección.

En caso que se realice ante la propia dirección de la empresa o entidad pública, se deberá disponer la instrucción de una investigación administrativa o sumario según las características de la denuncia.

El empleador o jerarca, de considerar que dentro de la empresa u organismo estatal no están dadas las condiciones para asumir las obligaciones que le impone esta ley, deberá remitir la misma a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, en un plazo no mayor de los cinco días de recibida la denuncia.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



En caso que el jerarca disponga la instrucción de investigación administrativa o sumario según corresponda, contra la resolución que se dicte por el organismo corresponderán los recursos o acciones judiciales pertinentes según la normativa vigente.

En caso que el empleador sea del ámbito privado y asumiera la realización de investigación interna, deberá cumplir con las obligaciones impuestas por esta ley; la investigación deberá constar por escrito, ser llevada en reserva, garantizando a ambas partes ser oídas y fundamentar sus dichos y su resolución deberá emitirse en un plazo no mayor de treinta días.

En caso que el acosado/a haya realizado la denuncia dentro del ámbito de la empresa, ya sea ante el organismo bipartito o ante la propia dirección y su desarrollo o conclusiones sean considerados por el acosado/a lesivos de sus derechos fundamentales por razones de legalidad o de mérito, dentro del plazo de diez días hábiles, podrá presentarse ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social a solicitar se inicie dentro de ese ámbito la instrucción de investigación. También podrá solicitar a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social la instrucción de investigación, en caso que la empresa no haya dictado resolución dentro del plazo de treinta días de recibida la denuncia.

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social intimará a la empresa o mesa bipartita la remisión de las actuaciones cumplidas en su ámbito dentro del plazo de diez días hábiles.

Artículo 8º. (Procedimiento administrativo).- La investigación realizada por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social seguirá los procedimientos previstos por la normativa vigente. La Inspección dispondrá de amplias facultades de investigación sobre los hechos denunciados, acordándose especial relevancia a la inspección realizada en el lugar de trabajo y a las entrevistas realizadas en el lugar que crea más conveniente, para interrogar al denunciante, denunciado y testigos y recoger todas las pruebas que resulten pertinentes. El número de testigos a presentar por cada una de las partes no será mayor de cinco. Cuando la inspección proceda a interrogar personas que por su vinculación con los implicados puedan tener un conocimiento directo de los hechos denunciados, lo hará individualmente, en forma reservada, sin presencia de representantes de la persona denunciada ni de los denunciantes y sin identificar en el expediente los datos de los deponentes. Sus datos serán relevados en documento que no integrará el expediente y permanecerá a resguardo de la Inspección por el plazo de cinco años, para el caso que sean solicitados por la sede judicial. En caso que la Inspección -por no disponerse dentro del organismo estatal o de la empresa las condiciones indicadas para el interrogatorio- decida interrogar a las personas vinculadas con los hechos denunciados fuera del local de la empresa, el tiempo que insuma el traslado al mismo y el interrogatorio será considerado tiempo trabajado, debiendo considerar en todo caso las necesidades que se acrediten del ciclo productivo.

A las audiencias que convoque la Inspección será obligatoria la concurrencia de los citados. La omisión no justificada de la empresa será pasible de aplicación de sanciones. Las audiencias deberán notificarse personalmente con un plazo mínimo de antelación de tres días hábiles, indicándose sumariamente la denuncia presentada; todos los citados podrán comparecer asistidos de abogados.

Artículo 9º. (Notificación y sanción).- Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social serán puestas en conocimiento del empleador o jerarca, el denunciante y el denunciado.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia

CONSEJO VASCO DE
LA ABOGACIA



LEGELARIEN EUSKAL
KONZILIA

Finalizada la sustanciación de la denuncia, la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social se expedirá respecto de aquélla en un plazo máximo de veinte días, aplicando sanciones al empleador o jerarca, si correspondieren. Además de las sanciones previstas por el artículo 293 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social podrá intimar a la empresa, jerarca, denunciante o denunciado la adopción y cumplimiento de medidas de prevención y difusión de políticas institucionales contra el acoso sexual, a fin de disminuir los riesgos a que están expuestos, así como de contención y protección de la integridad psico-física y dignidad del/las víctimas y quienes participaron en la investigación. La omisión del intimado en la adopción de estas medidas será pasible de sanciones.

Artículo 10. (Competencia de los sindicatos).- Cuando los sindicatos reciban denuncias de acoso sexual estarán facultados para concurrir ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social y a solicitar la constitución de la Inspección en el lugar de trabajo.

Los representantes sindicales podrán asistir a las diligencias, salvo el interrogatorio a realizarse por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, y promover ante ese organismo las medidas que consideren necesarias para una eficaz comprobación de los hechos denunciados, el cese de los mismos y su no reiteración, siempre que el trabajador/a involucrado/a presente su consentimiento a dicha asistencia.

El denunciante y denunciado podrán concurrir con la asistencia jurídica que crean conveniente.

Artículo 11. (Indemnización).- El trabajador/a víctima de acoso sexual, sin perjuicio de la denuncia administrativa y de la acción penal que pudiese corresponder, tendrá derecho a reclamar al responsable una indemnización por daño moral mínima equivalente a seis mensualidades, de acuerdo con la última remuneración del trabajador/a.

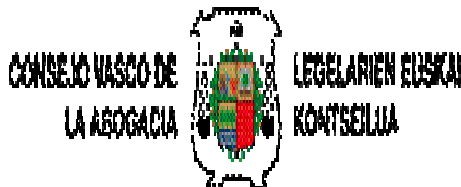
El trabajador/a afectado podrá optar por la indemnización prevista en el inciso precedente o por considerarse indirectamente despedido/a, en cuyo caso el despido revestirá el carácter de abusivo y dará derecho a una indemnización especial tarifada de seis mensualidades, de acuerdo con la última remuneración del trabajador/a, la que será acumulable a la indemnización común.

Artículo 12. (Protección contra represalias).- El trabajador/a afectado/a, así como quienes hayan prestado declaración como testigos, no podrán ser objeto de despido, ni de sanciones disciplinarias por parte del empleador o jerarca. Se presume -salvo prueba en contrario- que el despido o las sanciones obedecen a motivos de represalia cuando tengan lugar dentro del plazo de ciento ochenta días de interpuesta la denuncia de acoso en sede administrativa o judicial. El despido será calificado de abusivo y dará lugar a la indemnización prevista en el inciso segundo del artículo 11, con la salvaguarda de la notoria mala conducta.

Artículo 13. (Acoso sexual en la relación de docencia).- En una relación de docencia, el o la estudiante objeto de acoso sexual tendrá todos los derechos previstos por esta ley, incluso el derecho a reclamar al patrono o jerarca del docente la aplicación de las sanciones previstas en las respectivas reglamentaciones internas y la indemnización a que hace referencia el artículo 11. Para el cálculo de la indemnización se tomará como base de cálculo el salario del trabajador responsable del acoso sexual. De comprobarse un perjuicio en su situación educativa como resultado del acoso, tendrá derecho a ser restituido/a en el estado anterior al mismo.



Observatorio Vasco
de Acoso Moral
Jazarpen Moralaren
Euskal Behatokia



Artículo 14. (Asociaciones profesionales, estudiantiles y gremiales).- Las asociaciones profesionales y gremiales de carácter laboral y estudiantil deberán establecer políticas preventivas y de sanción para los agremiados que incurran en conductas de acoso sexual.

Artículo 15. (Del contenido y los efectos de las denuncias).- Las resoluciones administrativas o judiciales que concluyan que los elementos probatorios vertidos no acreditan, en las actuaciones realizadas, la existencia del acoso sexual denunciado, no afectarán la vigencia de la relación laboral. El o la denunciante o denunciado a cuyo respecto se acredite fehacientemente en vía jurisdiccional que ha actuado con estratagemas o engaños artificiosos pretendiendo inducir en error sobre la existencia del acoso sexual denunciado, para procurarse a sí mismo o a un tercero un provecho injusto en daño de otro, será pasible de acciones penales y su proceder podrá calificarse de notoria mala conducta.

Artículo 16.- Las acciones judiciales para cuya ejecución faculta la presente ley se diligenciarán por el procedimiento y en los plazos establecidos para la acción de amparo prevista en los artículos 4º a 10 de la Ley N° 16.011, de 19 de diciembre de 1988, con independencia de la existencia de otros medios jurídicos de protección.

Artículo 17.- La reglamentación de la presente ley considerará las especialidades del acoso sexual según se trate en el área laboral o en el docente y, asimismo, se trate del ámbito público o privado.

Sala de Sesiones de la Cámara de Representantes, en Montevideo, a 18 de agosto de 2009.