

# PARLAMENTO EUROPEO

1999



2004

---

*Documento de sesión*

FINAL  
**A5-0283/2001**

16 de julio de 2001

## **INFORME**

sobre el acoso moral en el lugar de trabajo  
(2001/2339(INI))

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

Ponente: Jan Andersson



## ÍNDICE

	<b>Página</b>
PÁGINA REGLAMENTARIA.....	4
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN.....	5
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	8
OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS DE LA MUJER E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .....	20

## PÁGINA REGLAMENTARIA

En la sesión del 28 de febrero de 2001, la Presidenta del Parlamento anunció que se había autorizado a la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales a elaborar un informe de propia iniciativa, de conformidad con el artículo 163 del Reglamento, sobre el acoso moral en el lugar de trabajo.

En la sesión del 28 de febrero de 2001, la Presidenta del Parlamento anunció que había consultado asimismo, para opinión, a la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades.

En la reunión del 15 de febrero de 2001, la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales había designado ponente a Jan Andersson.

En las reuniones de los días 20 de junio, y 9 y 10 de julio de 2001, la comisión examinó el proyecto de informe.

En la última de estas reuniones, la comisión aprobó la propuesta de resolución por unanimidad.

Estuvieron presentes en la votación los diputados: Michel Rocard (presidente), Winfried Menrad y Marie-Thérèse Hermange (vicepresidentes), Jan Andersson (ponente), María Antonia Avilés Perea, Regina Bastos, Alejandro Cercas, Elisa Maria Damião, Harald Ettl, Carlo Fatuzzo, Ilda Figueiredo, Fiorella Ghilardotti, Anne-Karin Glase, Stephen Hughes, Karin Jöns, Piia-Noora Kauppi (suplente de Ilkka Suominen), Ioannis Koukiadis, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Jean Lambert, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Mario Mantovani, Claude Moraes, Camilo Nogueira Román (suplente de Jillian Evans, de conformidad con el apartado 2 del artículo 153 del Reglamento), Ria G.H.C. Oomen-Ruijten (suplente de Guido Podestà), Paolo Pastorelli (suplente de Raffaele Lombardo), Manuel Pérez Álvarez, Bartho Pronk, Tokia Saïfi, Herman Schmid, Inger Schörling (suplente de Ian Stewart Hudghton, de conformidad con el apartado 2 del artículo 153 del Reglamento), Miet Smet, Helle Thorning-Schmidt, Bruno Trentin (suplente de Barbara Weiler), Ieke van den Burg y Anne E.M. Van Lancker.

La opinión de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades se adjunta al presente informe

El informe se presentó el 16 de julio de 2001.

El plazo de presentación de enmiendas a este informe figurará en el proyecto de orden del día del período parcial de sesiones en que se examine.

## PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

### Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2339/2001(INI))

*El Parlamento Europeo,*

- Vistos los artículos 2, 3, 13, 125-129, 136-140 y 143 del Tratado CE,
  - Vistas sus Resoluciones de 13 de abril de 1999 sobre la modernización de la organización del trabajo - Un planteamiento positivo del cambio<sup>1</sup>, de 24 de octubre de 2000 relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2001 - Informe conjunto sobre el empleo 2000<sup>2</sup> y de 25 de octubre de 2000 sobre la Agenda de política social<sup>3</sup>,
  - Vistas las partes relevantes de las conclusiones de los Consejos Europeos de Niza y Estocolmo,
  - Visto el artículo 163 de su Reglamento,
  - Visto el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y la opinión de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades (A5-0283/2001),
- A. Considerando que un 8% de los empleados de la Unión Europea, es decir, unos 12 millones de personas, afirman haber sido víctimas de acoso moral en el lugar de trabajo en el intervalo de los últimos 12 meses, según una encuesta realizada a 21.500 trabajadores por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo con sede en Dublín, y que debemos partir de la base de una cifra de casos desconocidos considerablemente superior,
- B. Considerando que la magnitud de las manifestaciones de violencia y hostigamiento, entre las que la Fundación incluye el acoso moral, presenta grandes diferencias entre los distintos Estados miembros, lo que, siempre según la Fundación, se explica por el hecho de que en algunos países no se informa de ello, mientras que en otros el grado de concienciación es mayor, así como por la disparidad de los sistemas jurídicos y las diferencias culturales,
- C. Considerando que la Fundación de Dublín constata que las personas que están sometidas a acoso moral sufren considerablemente más estrés que los trabajadores en general; considerando que la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo ha señalado que el acoso moral puede constituir un riesgo para la salud que a menudo desemboca en enfermedades relacionadas con el estrés; que, no obstante, los datos estadísticos nacionales sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, desglosados por sexos, no ofrecen una imagen clara, según la Agencia,

---

<sup>1</sup> DO C 219 de 30.7.1999, p. 37-40.

<sup>2</sup> DO C 197 de 12.7.2001, p. 68-73.

<sup>3</sup> DO C 197 de 12.7.2001, p. 180-183.

- D. Considerando que las estadísticas de un Estado miembro muestran que donde más casos de acoso moral se producen es, con diferencia, en los trabajos con mucha tensión, un tipo de trabajo que realizan más frecuentemente las mujeres que los hombres y que aumentó considerablemente en los años 90,
- E. Considerando que tanto los estudios realizados como la experiencia señalan la existencia de un vínculo claro entre el acoso moral en el lugar de trabajo y el estrés, un trabajo con mucha tensión, un mayor grado de competitividad, menor estabilidad en el empleo y una situación laboral precaria,
- F. Considerando que pueden mencionarse como causas del acoso moral, entre otras, las deficiencias en la organización del trabajo, la información interna y la gestión, así como los problemas de organización prolongados e irresueltos, que son un lastre para los grupos de trabajo y pueden desembocar en una búsqueda de chivos expiatorios y en el acoso moral; considerando que las consecuencias tanto para el individuo como para el grupo de trabajo pueden ser considerables, al igual que los costes para los individuos, la empresa y la sociedad en general,
1. Considera que el acoso moral en el lugar de trabajo, fenómeno del cual, por el momento, no se conoce su importancia real, constituye un grave problema, y que es necesario prestarle mayor atención, reforzar las acciones destinadas a combatirlo e idear nuevas maneras de hacerle frente;
  2. Señala a la atención el hecho de que el aumento creciente de los contratos temporales y de la precariedad del empleo, especialmente entre las mujeres, crea condiciones propicias para la práctica de diferentes formas de acoso;
  3. Hace hincapié en los efectos devastadores del acoso moral para la salud física y psíquica de las víctimas y, con ello, de sus familias, que a menudo necesitan asistencia médica y psicoterapéutica y por lo general se ven abocadas a ausentarse del trabajo por incapacidad laboral o a dimitir;
  4. Subraya que, según varias investigaciones, las mujeres son víctimas de fenómenos de acoso moral con mayor frecuencia que los hombres, ya se trate de un acoso vertical, descendiente (de un superior a un inferior) o ascendiente (de un inferior a un superior), de acoso horizontal (entre colegas del mismo nivel) o mixto;
  5. Subraya que las falsas acusaciones de acoso moral pueden transformarse en un temible instrumento de acoso moral;
  6. Señala que las medidas contra el acoso moral en el lugar de trabajo deben considerarse un elemento importante en la labor de mejorar la calidad y las relaciones sociales en el trabajo y que contribuyen a prevenir la exclusión social; indica asimismo que ello puede servir de fundamento a acciones comunitarias, pues se halla en la línea de la Agenda Social Europea y de las directrices para el empleo;
  7. Opina que en muchos lugares de la Unión probablemente se subestima todavía el problema del acoso moral en el lugar de trabajo; señala que hay toda una serie de argumentos en favor de las acciones conjuntas a nivel comunitario, como pueden ser las

dificultades para encontrar instrumentos eficaces para prevenir y evitar el acoso moral, el hecho de que las directrices sobre las medidas de lucha contra el acoso moral en el lugar de trabajo pueden tener efectos normativos e influir en las actitudes y que, por razones de equidad, dichas directrices conjuntas resultan convenientes;

8. Pide a la Comisión que, en sus comunicaciones sobre una estrategia comunitaria relativa a la salud y la seguridad en el trabajo y sobre cómo reforzar la dimensión de calidad en el empleo y la política social, así como en el Libro Verde sobre la responsabilidad social de las empresas, tenga también en cuenta los factores psíquicos, psicosociales o sociales del entorno laboral, incluida la organización del trabajo; le pide asimismo, por consiguiente, que haga hincapié en el trabajo a largo plazo, sistemático y preventivo para crear un buen entorno laboral -destinado, entre otras cosas, a combatir el acoso moral- y que responda a la necesidad de que se tomen iniciativas legislativas en este sentido;
9. Insta al Consejo y a la Comisión a que incluyan indicadores cuantitativos sobre el acoso moral en el lugar de trabajo en los indicadores para la calidad en el trabajo que se elaborarán con vistas al Consejo Europeo de Laeken;
10. Pide a los Estados miembros que, con vistas a luchar contra el acoso moral y acoso sexual en el lugar de trabajo, revisen la legislación existente y, en su caso, la complementen, así como que examinen la definición de acoso moral y elaboren una definición uniforme;
11. Hace hincapié expresamente en la responsabilidad que incumbe a los Estados miembros y a toda la sociedad por el acoso moral y la violencia en el lugar de trabajo, y considera que esto constituye el punto fundamental de la estrategia para combatirlos;
12. Recomienda a los Estados miembros que obliguen a las empresas y los poderes públicos, así como a los interlocutores sociales, a poner en práctica políticas de prevención eficaces, a prever un sistema de intercambio de experiencias y a definir procedimientos adecuados para solucionar el problema de las víctimas de acoso y evitar que se repita; recomienda, en este sentido, el desarrollo de la información y la formación de los trabajadores, el personal que ocupa cargos directivos, los interlocutores sociales y los médicos laborales, tanto en el sector privado como en el público; señala en este sentido la posibilidad de designar a una persona de confianza en el lugar de trabajo, a la que puedan recurrir los trabajadores si así lo desean;
13. Pide a la Comisión que estudie la posibilidad de clarificar o ampliar el ámbito de aplicación de la Directiva marco sobre la salud y la seguridad en el trabajo, o incluso de elaborar una nueva directiva marco, como instrumento jurídico para combatir el acoso moral, y también como mecanismo de defensa del respeto de la dignidad de la persona del trabajador, de su intimidad y de su honor; subraya por tanto la importancia de que se realice un trabajo sistemático para la mejora del entorno laboral y de que se adopten medidas preventivas;
14. Señala que se pueden facilitar y mejorar los conocimientos y la investigación en este ámbito mediante una mejora de los datos estadísticos, y hace hincapié en el papel que desempeñan Eurostat y la Fundación de Dublín en este sentido; insta a la Comisión, a la Fundación de Dublín y a la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo que tomen iniciativas para la elaboración de estudios más detallados sobre el acoso moral;

15. Subraya la importancia de investigar con mayor detalle el acoso moral en el lugar de trabajo en relación no sólo con aspectos de la organización del trabajo sino con factores como el sexo, la edad, el sector y la profesión; solicita asimismo que el estudio en cuestión incluya un análisis de la situación particular de las mujeres víctimas de acoso;
16. Constata que un Estado miembro ya ha elaborado una normativa para luchar contra el acoso moral en el lugar de trabajo y que otros ya han comenzado a trabajar para establecer una legislación que reprima el acoso moral, a menudo siguiendo el modelo de las legislaciones destinadas a reprimir el acoso sexual; insta a los Estados miembros a prestar atención al problema del acoso moral en el lugar de trabajo y a considerarlo en las legislaciones nacionales respectivas mediante otras acciones;
17. Pide a las instituciones comunitarias que sirvan de ejemplo tanto a la hora de tomar medidas para prevenir y combatir el acoso moral en sus propias estructuras como de prestar ayuda y respaldar a los individuos y los grupos de trabajo, previendo, si es preciso, la adaptación del Estatuto de los funcionarios junto con una política de sanciones adecuada;
18. Constata que, hasta ahora, las personas que son víctimas de acoso moral en las Instituciones europeas reciben muy poca ayuda, y felicita a este respecto a la administración por haber creado, ya hace tiempo, un curso especialmente destinado a las administradoras, "Mujeres en cargos directivos" y, más recientemente, por haber establecido un Comité consultivo sobre el acoso moral (mobbing);
19. Insta a que se estudie en qué medida las consultas entre los interlocutores sociales a nivel comunitario pueden contribuir a combatir el acoso moral en el lugar de trabajo y a involucrar a las organizaciones sindicales;
20. Pide a los interlocutores sociales en los Estados miembros que elaboren, entre ellos así como a nivel comunitario, planes propios para luchar contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y que, conforme al principio de las mejores prácticas, realicen un intercambio de experiencias al respecto;
21. Recuerda que el acoso moral tiene también consecuencias nefastas para los empleadores, pues afecta a la rentabilidad y la eficacia económica de la empresa por el absentismo que implica, por la reducción de la productividad de los trabajadores debido a la confusión mental o la falta de concentración y por el pago de subsidios a los trabajadores despedidos;
22. Subraya que es fundamental ampliar y clarificar la responsabilidad del patrono de hacer aportaciones sistemáticas a la mejora del entorno laboral que tengan como resultado un entorno laboral satisfactorio;
23. Pide que se debata cómo se podría respaldar a las redes y organizaciones de voluntarios contra el acoso moral;
24. Exhorta a la Comisión a ofrecer a más tardar en marzo de 2002, en un Libro Verde, un análisis detallado del estado actual del problema del acoso moral en el lugar de trabajo en cada Estado miembro y a presentar, a más tardar en octubre de 2002 y basándose en este



análisis, un plan de acción sobre las medidas comunitarias contra el acoso moral en el lugar de trabajo; señala que este plan de acción debe incluir un calendario específico;

25. Encarga a su Presidenta que transmita la presente resolución al Consejo y a la Comisión .

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### 1. Antecedentes

En este informe se aborda la necesidad de tomar iniciativas destinadas a prevenir e impedir el acoso moral en el lugar de trabajo. El interés por esta cuestión en la Unión ha aumentado en los últimos tiempos. Son varias las causas de este problema:

- La aparición de nuevos riesgos en el entorno laboral y/o la posibilidad de distinguir e identificar ciertas formas de estos riesgos más fácilmente han conducido a una mayor exigencia de medidas de protección, no sólo por lo que se refiere a los riesgos laborales físicos y químicos, sino también a otro tipo de riesgos en la vida laboral, entre los que hay que tener presente el acoso.
- En la actualidad, la actual cooperación comunitaria presta especial atención a las iniciativas destinadas a crear empleo y trabajos de mayor calidad, a mejorar la calidad en el trabajo y las relaciones en el entorno laboral, así como las medidas para combatir la exclusión en la vida laboral y para contrarrestar el desempleo de larga. La prevención y eliminación del acoso se consideran parte de estas iniciativas.
- El acoso en el entorno laboral tiene claros puntos de contacto con la discriminación y el acoso sexual, dos cuestiones en las que ya se han tomado iniciativas comunitarias.

El ponente espera que este informe contribuya a la rápida adopción de medidas enérgicas para combatir el acoso moral en el lugar de trabajo, lo que tendrá repercusiones positivas para los individuos, las organizaciones y la sociedad en general.

Un 8% de los empleados de la Unión Europea, es decir, unos 12 millones de personas, afirman haber sido víctimas de acoso en el lugar de trabajo en el intervalo de los últimos 12 meses. A modo de comparación se puede decir que un 4% declara haber sido víctima de violencia física y un 2% de acoso sexual en su trabajo. Estos datos figuran en el tercer estudio europeo sobre las relaciones laborales, elaborado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Fundación de Dublín), que se publicó en diciembre de 2000. Los resultados de este estudio se basan en entrevistas directas con 21.500 trabajadores de los Estados miembros de la Unión.

Los datos nacionales de muchos Estados miembros confirman que el acoso es muy corriente en la vida laboral. Los datos que se mencionan más abajo señalan que hay un vínculo claro entre la existencia de casos de acoso y la aparición de estrés o tensiones en el trabajo.

### 2. Definiciones

No parece haberse adoptado ninguna definición internacional de acoso moral en el lugar de trabajo. Hay, sin embargo, una serie de definiciones, elaboradas por ciertos investigadores, organizaciones, autoridades nacionales y otros, que difieren en parte entre sí en su énfasis o su enfoque.

Aun cuando no se haya adoptado ninguna definición de tipo general, se puede afirmar que las distintas definiciones o descripciones existentes arrojan luz sobre algo que constituye una realidad para muchas personas en su vida laboral, a saber: la idea de que la vida laboral es

inhumana, la experiencia personal de ser víctima de acoso en el lugar de trabajo, una sensación de verse excluido de la comunidad social de este entorno y de enfrentarse con exigencias insolidarias en el trabajo y carecer de la posibilidad de oponerse a ellas.

A fin de poder recopilar información y buscar soluciones para estos problemas de acoso moral en el lugar de trabajo es importante la cuestión de la definición, que por tanto guarda relación, desde distintos puntos de vista, con lo que sigue a continuación.

Tampoco dentro de la Unión Europea se ha fijado ninguna definición del concepto de acoso moral en el lugar de trabajo. Según tiene entendido el ponente, el grupo *ad hoc* de la Comisión Europea sobre la violencia en el ambiente laboral ha debatido recientemente la adopción de medidas contra el acoso con representantes, en particular, de las autoridades competentes en salud y seguridad en el trabajo de los Estados miembros, tratando, entre otras cosas, la cuestión de la definición.

En los Estados miembros se utiliza un cierto número de diferentes definiciones de lo que es el acoso moral en el lugar de trabajo<sup>4</sup>.

La discriminación en la vida laboral y el acoso sexual y de otro tipo en el trabajo guardan una importante relación con el acoso en el trabajo. Se ofrece una definición de *acoso sexual* en

---

<sup>4</sup> A continuación figuran algunos ejemplos de definiciones del término:

En el "Código de conducta en materia de procedimientos disciplinarios y de reclamación" del Servicio Consultivo Británico para la conciliación y el arbitraje (ACAS), el acoso se define como "un comportamiento ofensivo, malicioso o insultante, un abuso de poder por medios destinados a debilitar, humillar, denigrar o injuriar a la víctima".

En Francia, un proyecto de ley relativo a la modernización social incluye un capítulo sobre el acoso en el lugar de trabajo donde se presenta la siguiente definición de acoso: "Ningún empleado debe padecer acciones repetidas de acoso moral, que tienen por objeto o por efecto dañar su dignidad y crear condiciones de trabajo humillantes o degradantes".

En Irlanda, el Grupo de Trabajo para la prevención del acoso en el lugar de trabajo propuso, en abril de 2001, la siguiente definición de acoso en el lugar de trabajo: "conducta inapropiada y repetida, directa o indirecta, verbal, física o de otro tipo, que una o más personas dirigen contra un tercero o terceros, en el lugar de trabajo y/o en el curso del mismo, que pueda considerarse con razón que merma el derecho del individuo a la dignidad en el trabajo." Un incidente aislado del comportamiento descrito en esta definición puede constituir una afrenta a la dignidad en el trabajo pero en tanto que incidente puntual no será considerado acoso".

En un discurso sobre la legislación contra el acoso en el lugar de trabajo en preparación, el Ministro de Trabajo belga utilizó la siguiente definición: "acoso moral en el trabajo: conductas abusivas y reiteradas de origen externo o interno a la empresa o institución, que se manifiestan en particular mediante comportamientos, palabras, actos intimidatorios, actos, gestos, maneras de organizar el trabajo o escritos unilaterales, que tengan por objeto o puedan dañar la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador en el desempeño de sus funciones, poner en peligro su empleo o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo."

Una ordenanza sueca define el acoso o victimización en el lugar de trabajo como "acciones recurrentes censurables o claramente negativas que van dirigidas contra empleados concretos de manera ofensiva y pueden tener como consecuencia en la marginalización de estos empleados de la comunidad laboral". (Agencia Sueca para el Entorno Laboral, AFS 1993:17).

una propuesta de modificación de la Directiva sobre la igualdad de trato<sup>5</sup>. La llamada Directiva sobre la vida laboral indica lo que se considera como *discriminación directa o indirecta en la vida laboral*<sup>6</sup> y como *acosos*<sup>7</sup>.

### 3. Aparición, causas y efectos - Iniciativas de prevención

El estudio de la Fundación de Dublín mencionado al comienzo abarca toda una serie de factores del entorno laboral, entre los cuales están *la violencia* y los *acosos*. En este terreno (en el que la Fundación incluye el acoso) hay muchas diferencias entre los distintos Estados miembros, y ello se debe, según la Fundación, a la menor cantidad de información sobre ciertos países, a una mayor toma de conciencia en otros y a la diversidad de los sistemas jurídicos y las diferencias culturales, todo lo cual puede influir en la forma de valorar estas cuestiones.

El resultado del estudio en curso en los Estados miembros muestra que las *mujeres* son víctimas de acoso en mayor medida que los *hombres*, un 9% y un 7% respectivamente, y que los trabajadores temporales están más expuestos que los fijos. La proporción de gente acosada es, según el estudio, más elevada en la Administración pública, un 13%, pero también es alta, por ejemplo, entre los empleados de servicios y ventas, un 11%, y de la banca, un 10%. Las evaluaciones o investigaciones nacionales revelan también que cierto número de otras profesiones, y de sus ramos respectivos, están fuertemente expuestas a este tipo de riesgos. Según la Fundación de Dublín, *las circunstancias laborales inseguras* son una causa importante de la creciente aparición de distintas formas de violencia en la vida laboral, entre las que la Fundación incluye el acoso.

Siempre según la Fundación de Dublín, las personas acosadas están esencialmente más expuestas al *estrés* que los trabajadores en general. Entre las personas acosadas hay un 47% que declara que su trabajo es estresante, mientras la proporción entre el total de los

---

<sup>5</sup> *El acoso sexual* "se considerará discriminación por motivos de sexo en el lugar de trabajo cuando se produzca un comportamiento no deseado relativo al sexo con el propósito o el efecto de afectar a la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o molesto, especialmente si el rechazo por la víctima de tal comportamiento, o su aceptación, se utiliza como base para una decisión que la afecte." (COM (2000) 334 final).

<sup>6</sup> Según la Directiva 2000/78/EC del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Existirá *discriminación indirecta* cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas.

Pueden darse algunas excepciones a esta definición de discriminación indirecta.

<sup>7</sup> Según la Directiva 2000/78/EC del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, el acoso constituirá discriminación cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A este respecto, podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro.

encuestados es del 28%. También el absentismo por razones de salud es más corriente entre las personas acosadas (34%) que entre el resto de los encuestados (23%).

En una reelaboración especial de datos nacionales procedentes del Estudio sueco sobre el entorno laboral de 1999<sup>8</sup> se constata que hay una relación entre el estrés y el acoso. Un índice que evalúa la combinación de exigencia y autonomía en el trabajo arroja los siguientes datos:

<i>Combinación</i>	<i>Víctimas de acoso, %</i>	
	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Trabajos de tensión elevada: alta exigencia y baja autonomía	12,6	15,9
Trabajo activo: alta exigencia y autonomía elevada	8,4	6,8
Trabajo pasivo: alta exigencia y autonomía elevada	6,9	9,3
Trabajo de poca tensión: exigencias bajas y baja autonomía	4,5	5,7

De la tabla anterior se deduce que los que están expuestos a exigencias elevadas y tienen, al mismo tiempo, un grado reducido de autonomía, tendrán, en consecuencia, *trabajos de tensión elevada*, y son, con diferencia, el grupo más expuesto al acoso. Los trabajos de tensión elevada han aumentado considerablemente a lo largo de los años noventa. Las mujeres están empleadas en este tipo de trabajo en mayor grado que los hombres y los casos han aumentado también más entre las mujeres que entre los hombres a lo largo de los años noventa.

De la reelaboración especial del estudio sueco se deduce también que la proporción de los que están expuestos a acoso es cuatro veces mayor entre los que carecen *del apoyo de sus jefes y de sus compañeros de trabajo*, que entre los que disponen del apoyo de ambos. La cuestión es si el acoso es más corriente donde el trabajo es tan intenso que nadie tiempo para los demás y quien no produce lo suficiente se vuelve automáticamente una carga. ¿Es el trabajo de tensión elevada más corriente en las organizaciones flexibles modernas?

También el estudio piloto de la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, "El estado de la seguridad y la salud en el trabajo en la UE: estudio piloto", tiene interés para nuestro tema. Este estudio, que se publicó en septiembre de 2000, ha sido elaborado con ayuda de informes nacionales de los países miembro, en combinación con estadísticas nacionales y europeas sobre las condiciones en el entorno laboral. Se han utilizado datos cuantitativos y cualitativos. En la parte cuantitativa hay estadísticas del segundo informe europeo sobre el entorno laboral, realizado por la Fundación de Dublín en 1996.

De este informe se desprende que el acoso, la violencia física y la ergonomía constituyen nuevos factores de riesgo con vinculaciones psicológicas, aun cuando todavía quede mucho por hacer para eliminar riesgos de salud tanto químicos como físicos. Según la Agencia, el acoso y los hostigamientos producen con frecuencia enfermedades relacionadas con el estrés y constituyen riesgos potenciales para la salud.

Según la parte cualitativa del informe, seis de los organismos de contacto de la Agencia de Salud y Seguridad en el Trabajo en los países miembros constatan que la aparición del acoso ha aumentado en los últimos 3 a 5 años en Austria, Bélgica, Países Bajos, Irlanda, España y Suecia; en uno de ellos (Grecia) ha disminuido; ocho países, es decir, los demás Estados

<sup>8</sup> Estadísticas de Suecia, Marzo de 2001.

miembros, o no han respondido o no han podido dar datos de cambios en las tendencias generales. Según la Agencia de Salud y Seguridad en el Trabajo, los datos nacionales sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, desglosados por sexos, no ofrecen una visión unitaria -en algunos países las mujeres son víctimas de acoso en mayor proporción, en otros los hombres.

En su conjunto, los informes y la experiencia indican que hay una clara relación entre, por una parte, el acoso en el entorno laboral y, por la otra, el estrés o el trabajo de tensión elevada, la competición creciente y la menor seguridad laboral.

Según el ponente, puede haber una serie de causas que expliquen acoso moral en el lugar de trabajo. Puede tratarse, por ejemplo, de fallos en la *organización del trabajo*, en el sistema de información interna y/o en la dirección, o bien de niveles de trabajo o de exigencias que son demasiado altas o demasiado bajas, de fallos en la política de personal del patrono o de su actitud o sus contactos con los empleados. Los problemas de organización sin resolver, o de larga duración, son causa de grandes tensiones en los grupos de trabajo. La capacidad de resistencia al estrés disminuye y esto puede conducir a la búsqueda de chivos expiatorios y a intentos de exclusión de determinados trabajadores. A veces se encuentran también otras causas, además de las que se derivan de la organización, del acoso o de intentos de exclusión, que pueden depender de la actuación o conducta de determinadas personas.

El trato ofensivo o discriminatorio puede tener serias consecuencias *para los trabajadores*, por ejemplo: dificultades crecientes de colaboración, baja resistencia al estrés, mala salud física, o reacciones psíquicas, como pueden ser la depresión, obsesiones, a veces fuertes agresiones e intensa fatiga y/o pensamientos suicidas. Si el acoso no cesa rápidamente (y si los problemas laborales básicos no se aclaran y regulan), existe el riesgo de que los problemas se vuelvan tan serios que exijan ayuda especializada de larga duración tanto médica como psicológica.

También *el grupo de trabajo* sufre seriamente por causa del acoso. Esas consecuencias se pueden ver, por ejemplo, en forma de una menor eficacia y productividad, de una creciente crítica a la dirección y de una merma de confianza, de una sensación general de inseguridad, de un aumento creciente de los problemas de cooperación laboral, de un alto absentismo por enfermedad, de abusos, de cambios de personal, de malestar general, de exageración de problemas menores y de una constante búsqueda de chivos expiatorios.

Cuando se habla del coste del acoso, aparecen cuentas cuyos totales varían mucho, según los casos. En términos generales, el acoso en el entorno laboral implica costes en forma de una merma de la eficacia y de la productividad, de un aumento del absentismo por enfermedad y de cambios de personal. A esto se pueden añadir costes en forma de empeoramiento de la calidad y de la imagen empresarial, por ejemplo, con la consiguiente pérdida de clientela. A nivel social, el acoso puede tener como resultado costes médicos y psicológicos, bajas por enfermedad y jubilaciones anticipadas.

Lo expuesto anteriormente no tiene por objeto presentar un informe exhaustivo sobre las causas y efectos del acoso en el entorno laboral, sino llamar la atención sobre el peso que éste puede tener en ciertos aspectos colectivos y de organización, y sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas. En opinión de este ponente, dichas medidas son de gran importancia en

lo que respecta a impedir el acoso moral en el lugar de trabajo, pero también en lo que se refiere a contrarrestar otros tipos de riesgo en el entorno laboral.

#### **4. Medidas comunitarias**

La actividad encaminada a contrarrestar e impedir el acoso moral en el lugar de trabajo debiera ser considerada como parte importante de los esfuerzos por alcanzar una mayor calidad de vida laboral y una mejora de las relaciones sociales en el lugar de trabajo. Estas medidas contribuyen también a contrarrestar la exclusión social y el paro de larga duración, problemas éstos que pueden aducirse como motivo de las medidas comunitarias, y cuya solución forma parte de la agenda social y de las directrices sobre el empleo de la Comunidad Europea.

Es evidente que hay grandes diferencias entre los Estados miembros en lo que respecta a la concienciación sobre este tema y la atención que se presta a los problemas relacionados con el acoso, así como en lo que se refiere a las regulaciones y medidas que se han de tomar para prevenir e impedir el acoso. A juicio de este ponente, hay motivos para pensar que el problema del acoso moral en el lugar de trabajo ha sido infravalorado desde muchos puntos de vista en la Unión, lo cual puede considerarse como una razón para definir directrices comunes. Otro argumento en favor de una acción común en el ámbito comunitario son las dificultades que hay para encontrar instrumentos eficaces de prevención y eliminación del acoso. Por esta razón convendría llevar cabo intercambios de experiencias entre los Estados miembros. Cabe pensar que un acuerdo general sobre medidas contra el acoso en los ambientes de trabajo tendría efectos normativos e influiría en las actitudes, al menos en parte. Asimismo, la elaboración de directrices comunes puede defenderse desde una perspectiva de equidad.

Las deficiencias en el entorno laboral no deben utilizarse como un instrumento de competencia ni ser razón para expulsar a las personas de manera anticipada. Debiera ocurrir precisamente lo contrario, como ha constatado la Comisión en su Comunicación sobre la Agenda de política social (COM(2000) 379 final), a fin de que la mejora de la calidad del trabajo aumente la competitividad de las empresas europeas.

Hay una serie de argumentos a favor de que se incluyan medidas contra el acoso en las decisiones destinadas a mejorar la calidad de la vida laboral y a combatir la exclusión social y el paro de larga duración. Esas medidas debieran poder mejorar el entorno laboral y contrarrestar los conflictos laborales, contribuir a la solución de conflictos y, en consecuencia, facilitar las relaciones sociales en la vida laboral.

En el marco de las medidas destinadas a aumentar y mejorar el empleo en la Unión, la Comisión presentará en breve sus comunicaciones sobre una estrategia comunitaria relativa a la salud y la seguridad en el trabajo y sobre cómo reforzar la dimensión de calidad en el empleo y la política social, así como un Libro verde sobre la responsabilidad social de las empresas. El ponente piensa que, al abordar estas cuestiones, la Comisión debe tener también en cuenta ciertos factores del entorno laboral que con frecuencia se consideran como de orden psíquico, psicosocial o social, y entre los que está incluida la organización laboral. A este respecto conviene prestar mucha atención al trabajo sistemático y a largo plazo para la prevención de los problemas del entorno laboral -por ejemplo, los que se refieren a la

necesidad de combatir el acoso moral. Este trabajo también debería plantear la necesidad de iniciativas legislativas en este sentido.

En las conclusiones del Consejo Europeo de Estocolmo se hace hincapié en la importancia de mejorar la calidad en el trabajo, y se señala, en relación con las iniciativas para conseguir el pleno empleo, que no sólo se trata de crear más empleos, sino también empleos mejores. A este fin las directrices para el empleo de 2002 deberían incluir estrategias comunes para mantener y mejorar la calidad en el trabajo. Además, el Consejo elaborará, en colaboración con la Comisión, indicadores de la calidad en el trabajo, y definirá indicadores cuantitativos más exactos, que serán presentados en el Consejo Europeo de Laeken.

El ponente considera que debe instarse al Consejo y la Comisión a incluir indicadores cuantitativos sobre el acoso moral entre los indicadores de la calidad en el trabajo que se elaborarán con vistas al Consejo Europeo de Laeken.

## **5. Necesidad de información y de intercambio de experiencias**

Hoy en día se nota en el seno de la Unión gran falta de información sobre el acoso moral en el lugar de trabajo. La base estadística es insuficiente, la investigación en ese terreno apenas existe, y el conocimiento de las causas del acoso y su relación con otras circunstancias de la vida laboral, así como de la eficacia de distintas clases de medidas y demás posibles soluciones, es limitado. No se conocen suficientemente las consecuencias económicas, tanto por lo que se refiere a los diversos entornos laborales como para la sociedad en general. En opinión del ponente, una mejor información sobre este tema puede impulsar la elaboración de medidas eficaces para hacer frente al problema.

El estado de nuestros conocimientos y las investigaciones en curso pueden mejorar si mejorase la calidad de la base estadística. Para esto se necesitan definiciones relevantes. Asimismo, resulta importante que, en las estadísticas sobre el acoso moral en el lugar de trabajo no sólo se aclare la relación entre el acoso y otros factores del entorno laboral, sino que se especifiquen también detalladamente otras circunstancias como, por ejemplo, las cualificaciones, el sexo, la edad, etc.

La convicción de que el estado de nuestros conocimientos debiera mejorar está en la base misma del estudio de la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, "El estado de la seguridad y la salud en el trabajo en la UE: estudio piloto", donde también se detallan propuestas de representantes de las autoridades competentes en salud y seguridad en el trabajo de varios Estados miembros, relativas, entre otras cosas, a medidas preventivas contra el acoso moral en el lugar de trabajo.

En opinión del ponente, es urgente preparar un trabajo estadístico amplio a fin de adquirir más datos sobre el acoso moral en el lugar de trabajo. Tanto Eurostat como, en su caso, la Fundación de Dublín debieran tener papeles importantes en este sentido.

Estudios más profundos sobre las condiciones de organización y de otro tipo en la vida laboral deberían contribuir a un mejor conocimiento del acoso moral en el lugar de trabajo. De especial interés resultan los buenos ejemplos, tanto de medidas para prevenir el acoso como para impedirlo eficazmente y ponerle fin, así como los estudios de las consecuencias



económicas del acoso. El ponente opina que compete tanto a la Comisión como a la Fundación de Dublín y a la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo tomar la iniciativa de realizar estos estudios detallados y velar por que los resultados de tales estudios se difundan en el entorno laboral. Por lo que se refiere a la participación de la Fundación de Dublín, el ponente desea hacer hincapié en que la Fundación tiene una especial responsabilidad en lo que respecta a las cuestiones relacionadas con la organización del trabajo, entre otras.

Por lo que se refiere a la recopilación de datos y al intercambio de experiencias, el ponente desea también hacer hincapié en el método abierto de coordinación que incluye, como es sabido, el análisis y la difusión de buenos ejemplos. Estableciendo criterios, parámetros e indicadores cuantitativos y cualitativos se pueden obtener mejores datos comparativos, fomentando así la posibilidad de aprender unos de otros. En su Resolución (A5-0291/2000) sobre la comunicación de la Comisión relativa a la nueva Agenda de política social, el Parlamento Europeo expresó su actitud positiva en lo que se refiere al método abierto de coordinación, enfatizando al mismo tiempo la importancia de utilizar la capacidad legislativa de la Unión Europea como instrumento para fijar normas mínimas a nivel comunitario.

## **6. Legislación**

En la mayoría de los Estados miembros y de los países candidatos sólo cabe la posibilidad de intervenir con ayuda de la legislación si se establece previamente que ciertos tipos aislados de conducta en el proceso de acoso se pueden considerar como humillaciones u hostigamientos, por ejemplo. Sin embargo por regla general el acoso es de carácter más difuso, lo que dificulta la tarea de demostrar su existencia. En algunos Estados miembros hay ya, se está preparando o se estudia la promulgación de una normativa destinada directamente a combatir el acoso moral en el lugar de trabajo. Este es el caso de Suecia, donde las normas en vigor en la materia datan de 1994, y también el de Bélgica y Francia. En otros países se ha preferido recurrir de manera más eficaz a la legislación ya existente que pueda aplicarse al acoso, los buenos ejemplos y la cooperación entre las partes.

No puede considerarse que se haya clarificado por completo si la Directiva marco sobre la salud y la seguridad en el trabajo (89/391/CEE) pueda aplicarse al acoso moral en el lugar de trabajo, aun cuando haya muchos indicios de que éste sea el caso. Por lo que ha podido saber el ponente, esta cuestión se ha debatido recientemente en el grupo *ad hoc* de la Comisión sobre violencia en el entorno laboral.

El ponente considera que se necesita un debate a largo plazo sobre la necesidad de una normativa a nivel europeo para prevenir los riesgos del entorno laboral y tomar medidas para combatirlos, incluido el acoso moral. Debe aclararse la incertidumbre existente sobre la aplicabilidad de la directiva marco en los casos de acoso, y el ponente volverá sobre esta cuestión más abajo.

En el primer artículo de la directiva marco se dice que el objetivo es iniciar medidas para acelerar la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en su trabajo. Sin entrar en detalles sobre el contenido de la directiva, se puede constatar que en ella no se mencionan de manera explícita las circunstancias psíquicas, psicosociales o sociales de dichos entornos laborales. En el artículo 6 se aborda la responsabilidad de los patronos para evaluar los riesgos

y tomar medidas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, pero no se especifica si esa responsabilidad incluye o no, por ejemplo, los factores psíquicos, psicosociales o sociales del entorno laboral.

En su Resolución sobre la nueva agenda de política social, el Parlamento Europeo exhortó a la Comisión a evaluar el nuevo marco legislativo en vigor y a concretar los instrumentos que han sido elegidos para la aplicación de la agenda. De la misma manera, el Parlamento instó a la Comisión a elaborar una verdadera estrategia comunitaria para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, que debería centrarse en fijar objetivos comunes comparables e incluir un plan de acción para reforzar la realización, el control y la evaluación de las directivas en vigor, incluyendo iniciativas legislativas en relación con los riesgos no compensados o compensados de manera insuficiente, así como análisis de riesgos.

Como ya se ha dicho, la Comisión tiene la intención de presentar en breve dos comunicaciones y un Libro Verde sobre acciones destinadas a fomentar el empleo y crear mejores empleos. El ponente opina que es necesario que al mismo tiempo se debata sobre los factores del entorno laboral en sentido amplio, así como sobre la necesidad de tomar iniciativas legislativas en relación con los mismos y la posibilidad de aplicar la directiva marco. Convendría insistir en que la Comisión preparase una aclaración o una ampliación del ámbito de aplicación de la directiva marco, o bien que elaborarse una nueva directiva marco con un ámbito de aplicación más amplio. A este respecto, el ponente quiere mencionar la importancia del trabajo sistemático para la mejora del entorno laboral y de las medidas preventivas, sobre todo porque la cuestión de la prueba es complicada en el caso del acoso, así como en relación con otros de los nuevos riesgos del entorno laboral, como se les denomina.

A este respecto también puede estudiarse la necesidad de elaborar, por ejemplo, una directiva específica complementaria o una recomendación sobre el acoso moral en el lugar de trabajo.

A juicio del ponente, la cuestión de la definición del acoso moral en el lugar de trabajo debiera ser sopesada en relación con la elaboración de una legislación en la materia. De la misma manera que ocurre en lo que se refiere a la definición del hostigamiento (véase más arriba), se puede dejar espacio para una definición de acuerdo con las legislaciones y prácticas nacionales de los Estados miembros.

## **7. Los interlocutores sociales – medidas locales**

El ponente ha indicado más arriba la relación existente entre el acoso y, entre otras cosas, la organización laboral.

Los interlocutores sociales tienen un papel decisivo y una gran responsabilidad en lo que se refiere a intervenir a nivel nacional y europeo mediante negociaciones en los distintos ámbitos clave, entre otros el de la organización del trabajo. Esto lo subrayó el Parlamento Europeo en su Resolución sobre la nueva agenda de política social. Según el Parlamento, el diálogo social debe fomentarse y reforzarse, y debería tener un papel importante en el desarrollo de ideas y de las buenas prácticas. El ponente opina que conviene sopesar en qué medida el consenso entre los interlocutores sociales a nivel comunitario puede contribuir a combatir el acoso moral en el lugar de trabajo.

Según la Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo (89/39/EEG), el empresario tiene la responsabilidad, claramente especificada, de evaluar, y, en su caso, prevenir los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, “incluso en lo que se refiere a la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y en el acondicionamiento de los lugares de trabajo”.

El ponente está persuadido de que es preciso adoptar una perspectiva más amplia en relación con las medidas destinadas a la mejora del entorno laboral y poner mayor énfasis en las medidas preventivas, a fin de combatir el acoso en el entorno laboral y otro tipo de problemas relacionados con el entorno laboral. Por consiguiente, será preciso que las responsabilidades de los patronos, en lo que respecta al entorno laboral, se amplíen y se especifiquen mejor. Un trabajo moderno para la mejora del entorno laboral debe partir de la idea de que el patrono tiene la responsabilidad de adoptar sistemáticamente medidas para la mejora del entorno laboral, incluidas la investigación, la puesta en práctica y el seguimiento de la actividad de tal manera que sea posible prevenir los casos de enfermedad y los accidentes laborales, alcanzándose así *un entorno laboral satisfactorio*.

El trabajo sistemático para la mejora del entorno laboral debe ser considerado como parte natural de la actividad cotidiana y ha de incluir todas las circunstancias que tengan importancia para el entorno laboral, inclusive las psicológicas y sociales. En opinión del ponente, ello debería desprenderse de disposiciones legislativas comunitarias, etc.

Actualmente ya existen organizaciones y redes de apoyo a las víctimas de acoso en el entorno laboral. Incluso hay organizaciones sindicales que ayudan a sus miembros acosados. A juicio del ponente, es necesario debatir de qué modo se podrá apoyar a estas redes u organizaciones de voluntarios para que les sea posible ampliar y desarrollar su actividad, y también para poder coordinarla con recursos profesionales, llegado el caso. La coordinación de recursos y del trabajo de los voluntarios puede, a la larga, significar un menor sufrimiento, pero también puede reducir los gastos de asistencia médica, rehabilitación, etc.

## **8. Conclusión**

En la Agenda social europea aprobada en el Consejo Europeo de Niza se subrayó que habrá que utilizar instrumentos comunitarios para llevar a cabo dicha agenda: la legislación, el diálogo social, el método abierto de coordinación, los Fondos estructurales, el programa de apoyo, la estrategia política integrada, el análisis y la investigación. El ponente ha indicado varias de esas alternativas en sus propuestas de medidas comunitarias contra el acoso moral en el lugar de trabajo.

El ponente tiene la esperanza de que este informe contribuya a que se adopten en breve medidas enérgicas para combatir el acoso moral en el lugar de trabajo. Convendría exhortar a la Comisión a que presente, a más tardar en marzo de 2002, un Libro Verde que incluya un análisis detallado del estado actual del problema del acoso moral en el lugar de trabajo en cada Estado miembro y a presentar, a más tardar en octubre de 2002 y basándose en este análisis, un plan de acción sobre las medidas comunitarias contra el acoso moral. Este plan de acción deberá incluir un calendario específico.

26 de junio de 2001

## **OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS DE LA MUJER E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

sobre el acoso moral en el lugar de trabajo  
(2001/2339 (INI))

Ponente de opinión: Miet Smet

### **PROCEDIMIENTO**

En la reunión del 27 de febrero de 2001, la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades designó ponente de opinión a Miet Smet.

En las reuniones de los días 28 de mayo de 2001 y 21 de junio de 2001, la comisión examinó el proyecto de opinión.

En esta última reunión, la comisión aprobó las conclusiones por unanimidad.

Estuvieron presentes en la votación los diputados: Maj Britt Theorin (presidenta), Miet Smet (ponente de opinión), María Antonia Avilés Perea, Maria Berger (suplente de Christa Prets), Lone Dybkjær, Lissy Gröner, Heidi Anneli Hautala, Mary Honeyball, Anna Karamanou, Thomas Mann, Maria Martens, Patsy Sörensen y Joke Swiebel.

## BREVE JUSTIFICACIÓN

El acoso moral en el lugar de trabajo o *mobbing* no es un fenómeno nuevo, pero resulta especialmente preocupante que aumente tanto en el sector público como en el privado. El acoso moral comenzó a estudiarse en los países donde las leyes sobre la protección de los trabajadores están más desarrolladas, mientras que en los países donde esta protección no está suficientemente garantizada faltan datos sobre este factor de riesgo, en particular por lo que se refiere a los métodos y los medios que deben aplicarse para prevenir el fenómeno y, llegado el caso, hacer frente a sus consecuencias.

Existen distintas definiciones del acoso moral. Como ejemplo, se puede citar la definición de la doctora Hirigoyen, psiquiatra, psicoanalista y psicoterapeuta familiar<sup>9</sup>: "el acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actitudes...) que atente, por su repetición o su sistematización, contra la dignidad o a la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su puesto de trabajo o deteriorando el ambiente laboral". Es un fenómeno que presenta diferentes aspectos. El *mobbing* designa más bien la presión ejercida por un grupo de trabajadores sobre uno de sus miembros. El *bullying* hace referencia a una práctica de dirección que consiste en colocar a los trabajadores de un servicio bajo presión constante. Comprenden también desde bromas y marginalización hasta conductas abusivas de connotación sexual o actos de agresión física.

Los métodos utilizados en una situación de acoso moral consisten en maniobras hostiles destinadas a aislar a la persona en cuestión, modificar sus condiciones de trabajo (se le retira su autonomía, se le asigna una carga de trabajo exagerada o insuficiente, se le hace cometer faltas, no se le considera para la promoción), atentar contra su dignidad (críticas, injurias, difamaciones) o ejercer contra ella una violencia verbal o física. El acosador puede ser una persona o un grupo de personas. A menudo, el acosador es una persona en la jerarquía de la empresa o la administración, pero también pueden darse casos de acoso de un superior por parte de sus inferiores jerárquicos.

Según una encuesta realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo en 1996<sup>2</sup>, en Europa 12 millones de trabajadores se consideran víctimas de acoso moral. Por otra parte, los resultados de distintas investigaciones ponen de manifiesto que las mujeres son las principales víctimas. El dictamen del Comité Económico y Social francés (CES) adoptado el 21 de abril de 2001 considera que es posible, según las investigaciones nacionales e internacionales, establecer un retrato modelo del acosado, que suele ser una acosada de más de 40 años, lo que plantea el problema de que se trata de la última fase de la vida profesional; asimismo, dicho dictamen hace hincapié en la suerte de los jóvenes trabajadores. Según un estudio realizado en Francia por la doctora Hirigoyen (mencionada anteriormente), el fenómeno afecta a un 70% de las mujeres, en comparación con un 30% de los hombres. Las mujeres más afectadas son las pertenecientes a minorías raciales, las discapacitadas, las mujeres con una orientación sexual diferente y las embarazadas. La doctora Hirigoyen considera que las mujeres no sólo son víctimas con mayor frecuencia, sino que se las acosa de manera diferente a los hombres: frecuentemente, el acoso

---

<sup>9</sup> Marie-France Hirigoyen, "Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien", Syros, 1998. Véase también, de la misma autora, "Maladie dans le travail, harcèlement moral: démêler le vrai du faux" Syros, 2001.

<sup>2</sup> Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, "Segunda encuesta europea sobre las condiciones de trabajo", 1997, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

moral tiene connotaciones machistas o sexistas. La doctora hace una distinción teórica entre el acoso moral y el sexual, aunque pone de manifiesto que el paso de uno a otro es frecuente. El acoso sexual no es sólo un paso más del acoso moral. En los dos casos, se trata de humillar al otro y de considerarlo como un objeto a su disposición. Por lo que se refiere a la especificidad del acoso dirigido a las mujeres, pueden distinguirse, según la doctora Hirigoyen, varios casos hipotéticos. Por una parte están las mujeres que rechazan los escauceos de un superior o de un colega y que, como consecuencia, son marginadas, humilladas o tratadas con dureza. Por otra nos encontramos con la discriminación de la mujer: algunas mujeres son marginadas o acosadas, o simplemente se les impide trabajar, por el mero hecho de ser mujeres. Según el CES, las situaciones de acoso sexual presentan semejanzas importantes con las de acoso moral, como, por ejemplo, las dificultades a que se enfrenta la víctima a la hora de expresarse, defenderse y presentar una denuncia, o las dificultades para presentar pruebas y encontrar testigos.

Los efectos del acoso moral sobre la salud son devastadores. La víctima padece estrés, nerviosismo, jaquecas o depresión, y desarrolla enfermedades psicosomáticas (úlceras de estómago, colitis, problemas tiroideos, insomnio, hipertensión arterial, enfermedades cutáneas, etc.). En la mayoría de los casos, las personas que han sido víctimas de un acoso moral se acogen a un permiso de enfermedad de larga duración o incluso dimiten. Por añadidura, el acoso moral tiene repercusiones importantes para la productividad y la eficacia económica de la empresa o la administración por el absentismo que conlleva y por los gastos y subsidios que deben pagarse por causa de enfermedad o despido. Por consiguiente, este tipo de acoso tiene un coste muy elevado para las empresas y la sociedad.

Conviene además tener en cuenta que, según la encuesta antes mencionada de la Fundación con sede en Dublín, se observan, en materia de violencia y acoso moral en el lugar de trabajo, variaciones importantes entre los países (entre el 4% y el 15% en materia de acoso moral), que probablemente reflejan diferencias de sensibilidad y el hecho de que estas cuestiones sean o no objeto de debates públicos. Por ello, es de suponer que en algunos países las cifras se quedan cortas con relación a la realidad. Es necesario hacer hincapié en la información de los altos cargos de las empresas y administraciones. Según el sitio Internet "Bullybusters" ([www.bullybusters.org](http://www.bullybusters.org)), la encuesta "US hostile workplace survey 2000" (Informe 2000 sobre la hostilidad en el lugar de trabajo en los Estados Unidos) indicó que en un 42% de los casos, los superiores jerárquicos respaldaron directamente a los autores del acoso, y en un 40% les dieron un apoyo tácito. Solamente el 7% de los acosadores tienen que cambiar de puesto, y en general se benefician de la impunidad. Es más, en un 36% de los casos, los superiores jerárquicos se vuelven contra las víctimas. Según la información que se facilita en este sitio Internet, muchas víctimas lamentan haberse quejado, pues este proceso había desembocado en su despido. Todos los autores citados en la página de Bullybusters indican que las víctimas sufren tanto, si no más, de la pasividad de sus superiores que de los actos de acoso propiamente dichos (doble victimización).

Dada la amplitud del problema que plantea el acoso moral, la ponente para opinión considera que el siguiente paso debe ser definir los métodos y las medidas que deben aplicarse para garantizar la prevención y la asistencia a las víctimas y erradicar esta plaga a medio o largo plazo, tanto en el sector público como en el privado. A tal efecto, sería necesario instar a las empresas y los poderes públicos a que pongan en práctica políticas de prevención eficaces y procedimientos destinados a solucionar el problema y evitar que se repita.

Habida cuenta de que las medidas en cuestión contribuirán a garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores en el ámbito laboral dentro de la Comunidad, se solicita a la Comisión que examine el problema y proponga una propuesta de directiva o una recomendación sobre el acoso moral en el trabajo, a semejanza de su Recomendación de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y del código de conducta sobre las medidas destinadas a combatir el acoso sexual<sup>3</sup>.

## CONCLUSIONES

La Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades pide a la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, competente para el fondo, que incorpore los siguientes elementos en la propuesta de resolución que apruebe:

1. Considera que el acoso moral en el lugar de trabajo, ya sea por parte de superiores o de inferiores jerárquicos o de colegas, es un asunto grave e inaceptable, en la medida en que afecta a la dignidad de las personas que lo padecen y genera condiciones de trabajo humillantes y degradantes; opina asimismo que se trata de un problema tanto más preocupante si se tiene en cuenta que en los últimos años se ha registrado una tendencia al empeoramiento, tanto en el sector público como en el privado;
2. Señala a la atención el hecho de que el aumento creciente de los contratos temporales y de la precariedad del empleo, especialmente entre las mujeres, crea condiciones propicias para la práctica de diferentes formas de acoso;
3. Hace hincapié en los efectos devastadores del acoso moral para la salud física y psíquica de las víctimas y, con ello, de sus familias, que a menudo necesitan asistencia médica y psicoterapéutica y por lo general se ven abocadas a ausentarse del trabajo por incapacidad laboral o a dimitir;
4. Recuerda que el acoso moral tiene también consecuencias nefastas para los empleadores, pues afecta a la rentabilidad y la eficacia económica de la empresa por el absentismo que implica, por la reducción de la productividad de los trabajadores debido a la confusión mental o la falta de concentración y por el pago de subsidios a los trabajadores despedidos;
5. Hace hincapié en que la lucha contra el acoso moral en el puesto de trabajo debe considerarse como un elemento de los esfuerzos por intensificar la dimensión cualitativa en el empleo y por mejorar las relaciones sociales en el lugar de trabajo, lo que resulta coherente con los compromisos asumidos por la UE con la Agenda Social;
6. Subraya que, según la práctica totalidad de las investigaciones, las mujeres son víctimas de fenómenos de acoso moral con mayor frecuencia que los hombres, ya se trate de un acoso vertical, descendiente (de un superior a un inferior) o ascendiente (de un inferior a un superior), de acoso horizontal (entre colegas del mismo nivel) o mixto;

---

<sup>3</sup> DO L 49 de 24.2.1992, p.1

7. Pide a la Comisión que realice un estudio, basándose también en las contribuciones de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo y de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, sobre los distintos tipos de acoso moral, la distribución por sexo y por edad de los distintos tipos, la definición de los métodos y medios que se aplican para garantizar la prevención y la rehabilitación de las víctimas, con objeto de combatir este fenómeno a medio o largo plazo, tanto en el sector público como en el privado; solicita asimismo que el estudio en cuestión incluya un análisis de la situación particular de las mujeres víctimas de acoso moral;
8. Recomienda a los Estados miembros que obliguen a las empresas y los poderes públicos, así como a los interlocutores sociales, a poner en práctica políticas de prevención eficaces, a prever un sistema de intercambio de experiencias y a definir procedimientos adecuados para solucionar el problema de las víctimas de acoso y evitar que se repita; recomienda, en este sentido, el desarrollo de la información y la formación de los trabajadores, el personal que ocupa cargos directivos, los interlocutores sociales y los médicos laborales, tanto en el sector privado como en el público; señala en este sentido la posibilidad de designar a una persona de confianza en el lugar de trabajo, a la que puedan recurrir los trabajadores si así lo desean;
9. Desea que las Instituciones europeas investiguen el acoso moral en sus propias estructuras, en particular el acoso moral de las mujeres, que lo combatan con mayor fuerza y que encuentren soluciones a este grave problema, previendo, si es preciso, la adaptación del Estatuto de los funcionarios junto con una política de sanciones adecuada;
10. Constata que, hasta ahora, las personas que son víctimas de acoso moral en las Instituciones europeas reciben muy poca ayuda, y felicita a este respecto a la administración por haber creado, ya hace tiempo, un curso especialmente destinado a las administradoras, "Mujeres en cargos directivos" y, más recientemente, por haber establecido un Comité consultivo sobre el acoso moral (*mobbing*);
11. Subraya que las falsas acusaciones de acoso moral pueden transformarse en un temible instrumento de acoso moral;
12. Constata que un Estado miembro ya ha elaborado una normativa para luchar contra el acoso moral en el lugar de trabajo y que otros ya han comenzado a trabajar para establecer una legislación que reprima el acoso moral, a menudo siguiendo el modelo de las legislaciones destinadas a reprimir el acoso sexual;
13. Insta a la Comisión a que examine el problema en el contexto más amplio y adecuado de la salud y seguridad en el puesto de trabajo, con referencia especialmente a la Directiva 89/391/CEE y que considere asimismo la posibilidad de elaborar una directiva especial de integración o una recomendación específica sobre el acoso moral y el mercado de trabajo.