



**VIOLENCIA
CONTRA LAS
MUJERES
EN EL
TRABAJO...
¡ HABLEMOS
DE ELLO !**

La repercusión sobre
la salud mental de
la violencia y el acoso
contra las mujeres
en el trabajo



pro mente | **austria**



ΕΤΑΙΡΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ
ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ Π. ΣΑΚΕΛΛΑΡΟΠΟΥΛΟΣ



Guía de recursos destinados a las trabajadoras, para el reconocimiento y la lucha contra la violencia y el acoso en el trabajo. Un recurso útil para los empresarios sobre buenas prácticas para prevenir la violencia y el acoso contra las mujeres en el ámbito laboral.

Este cuadernillo ha sido publicado con el apoyo de la Comisión Europea de Justicia, Libertad y Seguridad – Programa Daphne 2007-2013, para combatir la violencia contra los niños, jóvenes y mujeres, así como para proteger a las víctimas y a los grupos de riesgo.



La información contenida en este cuadernillo no refleja necesariamente la opinión de la Comisión Europea



Mental Health Europe – Santé Mentale Europe aisbl

Salud Mental Europa (Mental Health Europe, MHE) es una ONG europea, comprometida con el trabajo en red, dedicada a la promoción de la salud mental, el bienestar, la prevención de los trastornos mentales, la mejora de la atención, la promoción de la inclusión social y la protección de los derechos humanos de las personas con problemas de salud mental, de sus familiares y cuidadores.

MHE está reconocida bajo la ley belga como una organización internacional sin ánimo de lucro. Está compuesta por organizaciones no gubernamentales, particulares, profesionales, voluntarios y otros; incluyendo a personas con problemas de salud mental que participan activamente en el campo de la salud mental a nivel local, nacional, regional o europeo, que comparten y que apoyan la visión de MHE. MHE representa el interés común de estas organizaciones, los individuos y los sectores relacionados, a nivel europeo.

Socio coordinador:

MENTAL HEALTH EUROPE – SANTE MENTALE EUROPE aisbl

Boulevard Clovis 7, B-1000 Bruselas

Tel +32 2 280 04 68 – Fax +32 2 280 16 04

E-Mail: info@mhe-sme.org

www.mhe-sme.org

En asociación con:

→ **Austria**

Pro Mente Austria

Johann-Konrad-Vogel-Strasse 13

A – 4020 Linz

Tel +43 732 785 397

office@promenteaustria.at

www.promenteaustria.at

→ **Chipre**

Advocacy Group for the Mentally Ill (A.G.M.I.)

Grupo de Apoyo a los Enfermos Mentales

Phidiou 12

CY – Lárnaca 6011

Tel +357 99-648850

agftmi@cytanet.com.cy

→ **Eslovenia**

Slovenian Association for Mental Health (SENT)

Asociación Eslovena para la Salud Mental

Cigaletova Ulica 5

SI – 1000 Liubliana

Tel +386 (0)5 330 96 00

info@sent.si

www.sent.si

→ **España**

Asociación Española de Neuropsiquiatría (AEN)

C/Magallanes 1 – sótano 2 – local 4

E – 28015 Madrid

Tel +34 610 04 34 47

aen@aen.es

www.aen.es

→ **Grecia**

Society of Social Psychiatry and Mental Health

Sociedad de Psiquiatría Social y Salud Mental

22 rue Meletiou Piga

GR – 11636 Atenas

Tel +30 210 92 21 739 – 92 27 611

ekpsath@otenet.gr

www.ekpse.gr

→ **Letonia**

SKALBES

Kungu iela 34

LV – 1050 Riga

Tel +371 67 222 922

skalbes@skalbes.lv

www.skalbes.lv

→ **Lituania**

State Mental Health Centre

Centro Estatal de Salud Mental

Parko 15

LT – 11205 Vilna

Tel +370 61 61 99 71

dona@vpssc.lt

→ **Rumanía**

Romanian League for Mental Health

Liga Rumana para la Salud Mental

Sos. Mihai Bravu 90-96, Bl. D 17, Sc.4, Ap. 149

RO – Bucarest – Sector 2

Tel +40 21 252 60 11

lrsm@clicknet.ro

www.lrsm.ro

Nos gustaría aprovechar esta oportunidad para agradecer la colaboración para conseguir nuestros objetivos a nuestros socios del proyecto y a todas las mujeres que participaron en él, con su dedicación y entusiasmo. Esperamos una futura colaboración en proyectos y actividades conjuntos, que aborden las cuestiones en torno a la injusticia de género y la salud mental en Europa.

*Mary Van Dievel – Directora
Mental Health Europe*

** Índice de contenidos

Introducción	9
Violencia contra las mujeres en el trabajo... ¡Hablemos de ello!	12
Las mujeres en el ámbito laboral	14
Alcance del acoso moral y sexual	16
Violencia	18
Consecuencias del acoso moral y sexual en la salud mental	19
Trastorno por estrés postraumático	19
Guía de referencia para las mujeres	21
Combatir actitudes	22
¿Reconoces el acoso sexual?	23
Primer paso para detener la violencia contra las mujeres en el trabajo	26
Guía de referencia para los empresarios	29
Políticas para el acoso sexual	30
Cómo comunicar la política de tu empresa	31
Propuesta de buenas prácticas en España	32
Bibliografía	34
Bibliografía para la versión española	38
Listado de contactos de utilidad	41



Las mujeres constituyen más de la mitad de la población mundial, pero sólo están representadas en una quinta parte de las decisiones políticas del mundo. Están infrarrepresentadas en la vida política formal y con frecuencia tienen poca voz en la toma de decisiones en los espacios políticos importantes, también en el hogar y en su lugar de trabajo. La falta de acceso a la educación y los recursos las pone en gran desventaja en la esfera económica. Cada día, las mujeres de todo el mundo se enfrentan a la discriminación, la pobreza, la violencia y el abuso.

Esta situación se acentúa en las que ya están marginadas: discapacitadas, indígenas, infectadas con el VIH, trabajadoras sin contrato y mujeres migrantes.

Periódico The Guardian

** Introducción

MHE cuenta con una larga experiencia en el ámbito de la mujer y de la salud mental.

Para preparar este proyecto, los asesores de la MHE sobre la Mujer y Salud Mental, se reunieron varias veces para discutir el Programa Daphne, introduciendo propuestas con el fin de elaborar una general, que contribuyera a la protección de las mujeres contra todas las formas de violencia en el ámbito laboral, así como la promoción de su salud mental y su bienestar. Algunos de los socios colaboradores del proyecto han participado en estos preparativos, compartiendo sus experiencias y trabajando con mujeres que han sufrido violencia y problemas de salud mental.

Las asociaciones elegidas han sido de 8 países europeos diferentes, que representan distintas realidades y un grado variable de violencia informada contra las mujeres:

- 3 asociaciones de países con tasas por encima de la media de violencia y acoso contra la mujer en el trabajo (Eslovenia, Lituania, Rumanía).
- 2 asociaciones de países con tasas medias de violencia y acoso contra la mujer en el trabajo (Austria, Grecia).
- 3 asociaciones de países con tasas de violencia y acoso contra la mujer en el trabajo por debajo de la media (Chipre, España, Letonia).

Este folleto está dirigido a las trabajadoras, los representantes de los trabajadores y los empresarios. Tiene como objetivo proporcionar orientación en el reconocimiento y la lucha contra los riesgos psicosociales en el trabajo.

Se definen estos riesgos psicosociales y se explica el motivo por el que este problema oculto debe ser abordado.

Se subraya la manera de identificar el acoso sexual, dónde acudir para obtener ayuda y cómo protegerse de los daños psicológicos. Además, se describirán las medidas que el empresario debe tomar para asegurar que todo el personal esté instruido sobre el acoso moral, el acoso sexual y la violencia; que la plantilla sea consciente de las consecuencias de la violencia en el trabajo (física y/o psicológica), además de informar sobre la forma de actuar para desarrollar políticas adecuadas contra el acoso.

Hemos proporcionado una amplia lista de recursos para las mujeres víctimas de estos comportamientos en el lugar de trabajo.

Se estima que una de cada tres mujeres en todo el mundo sufrirá alguna forma de violencia de género durante el curso de su vida. Pese a los esfuerzos de la comunidad internacional y el compromiso de la gran mayoría de los estados para combatir la discriminación contra la mujer, en particular mediante la ratificación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), las mujeres siguen siendo víctimas de violencia y discriminación en todas las regiones del mundo.

La violencia contra las mujeres adopta diversas formas, incluyendo, pero no exclusivamente, la violencia doméstica, la agresión sexual y el tráfico de mujeres y niñas para la prostitución forzada.

La violencia contra la mujer es polifacética y se encuentra vinculada a normas de género desiguales y a estructuras de poder socioeconómico, tanto en el ámbito público como en el privado, que contribuyen a reforzar y perpetuar la desigualdad de género. De esta manera, la violencia contra las mujeres, es una cuestión clave para abordar la desigualdad de género y la discriminación contra la mujer, así como para enfocar de forma eficaz las cuestiones clave de su desarrollo, como son la salud y la pobreza.

Gracias a la presión continua por parte de mujeres y organizaciones de derechos humanos en todo el mundo, se ha luchado para incluir la Violencia contra la mujer (VCM) en la agenda de Derechos Humanos.

Una de las áreas principales, dentro del programa de la ONU, es la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Mejorando la igualdad de género se fortalece el respeto de los Derechos Humanos, consiguiendo una reducción de la pobreza y un estímulo del crecimiento económico y de la salud, quedando demostrado que es esencial para alcanzar los Objetivos para el Desarrollo del Milenio. En diciembre de este año seremos testigos del 30º aniversario de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), un evento que nos llevará a todos a hacer un balance de lo logrado, y también de la gran cantidad de trabajos sobre la igualdad de género que quedan por hacer.

Declaración de Johan Rutgersson, Segundo Secretario, Misión Permanente de Suecia ante las Naciones Unidas, en nombre de la Unión Europea «Promoción de la Mujer» (tema 14 [a], 28 de Julio de 2009, Ginebra).



Violencia contra las mujeres en el trabajo... ¡Hablemos de ello!

En los últimos años, las encuestas nacionales sobre las condiciones de trabajo han demostrado una **incidencia creciente de los problemas de salud relacionados más con factores psicológicos que con causas físicas**¹. La violencia psicológica está constituida por distintas formas de violencia, como son el acoso sexual y moral.

Muchos estudios muestran que las mujeres están en especial riesgo de violencia en el medio laboral. De hecho, un trabajo de investigación de la Fundación Europea para la Mejora de Vida y de las Condiciones de Trabajo² encontró entre los encuestados de 31 países europeos, incluyendo los 27 estados miembros, que **las trabajadoras están significativamente más expuestas al acoso moral laboral que sus colegas hombres**. La diferencia es aún mayor en el acoso sexual, donde las mujeres declaran por encima de tres veces más que los hombres, haber sufrido acoso sexual en los últimos 12 meses.

Las razones para explicar este fenómeno son varias. En primer lugar, las mujeres están más presentes en muchas de las ocupaciones de «alto riesgo» (enseñanza, trabajo social, enfermería y otros trabajos de atención sanitaria, entidades bancarias, tiendas, hoteles, restaurantes y fábricas) y en trabajos con bajos ingresos y en puestos jerárquicamente inferiores, mientras que los hombres predominan en aquellos mejor pagados, los de mayor reconocimiento y puestos de supervisión. Por último, diversos factores relacionados con el trabajo pueden estar asociados con la violencia y el acoso. Estos incluyen las difíciles condiciones de trabajo (sobrecarga, ritmo intenso, etc.), los diversos aspectos del contexto de trabajo (recortes, falta de apoyo del empresario, etc.) y algunos elementos relacionados con la organización del trabajo (formas de gestión que fomenten la competitividad entre los empleados, etc.)³.

¹ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007. *Women and Violence at Work*. [http://www.eurfund.europa.eu/pubdocs/2007/110/en/1/ef07110en/pdf](http://www.eurfund.europa.eu/pubdocs/2007/110/en/1/ef07110en.pdf)

² *Ibid.*

³ Canadian Women's Health Network, 2007. *A Call to Action: Women's Health at Work & Violence in the Workplace*. <http://www.cwhn.ca/resources/workplace/violence.html>

Un problema oculto

En el mercado de trabajo actual, cada día más global y competitivo, los factores asociados con la violencia en el ámbito laboral son cada vez más comunes. Las encuestas nacionales han encontrado que **entre el 40 y el 90 por ciento de las mujeres encuestadas han sufrido algún tipo de violencia u hostigamiento a lo largo de sus vidas laborales**⁴. Sin embargo, violencia y acoso son conceptos problemáticos. Según la Organización Mundial de la Salud, los esfuerzos para la recopilación de datos que midan el alcance y la magnitud de la situación de violencia y acoso contra las mujeres, se ven obstaculizados por una serie de factores, entre ellos a) la influencia de las normas sociales y culturales en la determinación de lo que constituye la violencia, lo que impide un consenso universal sobre una definición de violencia contra la mujer y, b) los cambios en las tasas de denuncias por violencia según la definición utilizada, la forma en que se hacen preguntas, el tipo de población objetivo, y el contexto de la entrevista (intimidad, familiaridad del ambiente, etc.)⁵. Por tanto, la violencia y el acoso son entendidos en general como «**fenómenos ocultos**»⁶, lo cual hace que sea difícil ser consciente de ellos. Como resultado, no se reconocen y por lo tanto, no se informa de muchos incidentes graves de violencia y acoso.

A **nivel individual**, el sufrimiento y la humillación que aparecen como consecuencia de haber sufrido violencia y acoso suele llevar a las afectadas a una falta de motivación, pérdida de confianza, reducción de la autoestima, depresión, ira,

La violencia y el acoso en el trabajo tienen efectos inmediatos en las mujeres víctimas, pero también afectan a los empresarios y a sus empresas, así como a la comunidad en su conjunto.

⁴ *Ibid.*

⁵ World Health Organization. 2000. Violence Against Women. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/en/index.html>

⁶ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2007. Violence, Bullying and Harassment in the Workplace. <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0406TR01/TN0406TR01.pdf>

ansiedad e irritabilidad. De la misma manera que el estrés, estos síntomas tienden a convertirse en enfermedades físicas, trastornos mentales y aumento del consumo de sustancias. Esto puede desencadenar accidentes de trabajo, invalidez e incluso suicidio.

En el **ámbito laboral**, la violencia causa, inmediatamente y a largo plazo, una interrupción de las relaciones interpersonales, de la organización del trabajo y del ambiente de trabajo global. El coste directo del trabajo perdido y de las medidas de seguridad que deben ser mejoradas, recae directamente en los empresarios. También es probable que deban asumir los costes indirectos de la disminución de la eficiencia y la productividad, el deterioro de la calidad del producto, la pérdida de la imagen de la empresa y una reducción en el número de clientes.

A **nivel comunitario**, los costes de la violencia comprenden la atención de la salud, incluida la mental; los costes de rehabilitación a largo plazo para la reintegración de las mujeres víctimas; los costes de desempleo y de formación para aquellas mujeres que pierden sus empleos como resultado de esa violencia; la discapacidad y los costes de invalidez, cuando la capacidad de trabajo de las mujeres víctimas está afectada⁷.

Las mujeres en el ámbito laboral

En muchos países, las mujeres constituyen una proporción creciente de la fuerza de trabajo. Sin embargo, una parte muy importante de las trabajadoras están en puestos precarios, a menudo con poca seguridad laboral, salarios bajos y en condiciones desfavorables. Esto no sólo se limita al mundo industrializado, para muchas mujeres en países en vías de desarrollo y de los países industrializados, el trabajo es una experiencia desagradable, con maltrato y con una realidad común, el acoso sexual, a menudo alimentado por creencias culturales o religiosas. Mientras que un número creciente de mujeres está asumiendo puestos de dirección, todavía se enfrenta a problemas relacionados con la exclusión o el menoscabo de los hombres que pueden considerarlas como una amenaza. El acoso sexual es frecuentemente utilizado como una herramienta de control general, para «mantener a las mujeres en su lugar».

⁷ *International Labour Organization. Introduction to Violence at Work. 1996-2008.*
<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence/intro.htm#wmnrisk>

*Los comportamientos no deseados de índole sexual,
afectan a la dignidad de la mujer en el trabajo.*

Rubenstein, 1988



Alcance del acoso sexual y moral

A pesar del interés sobre el acoso sexual en los últimos años, se han realizado pocos estudios empíricos rigurosos. Los estudios⁸ que se presentan son, muy a menudo, sobre muestras autoseleccionadas. En general, existe escasez de estudios empíricos sobre acoso sexual, que también se extiende al ámbito del acoso moral. Parece que las mujeres son reacias a denunciar el acoso sexual, otorgando poder al autor de los hechos, manteniéndose el objetivo de silencio y sumisión. Este ciclo de abuso y silencio parece ser la razón de la falta de evidencia empírica.

En **España**, según varios estudios consultados, las tasas de **acoso moral** en el trabajo se sitúan en torno al **15%** de la población activa, incluyendo a hombres y mujeres, pero se observan porcentajes superiores en mujeres si se estratifica por sexos. Para el **acoso sexual**, se distinguen los porcentajes de mujeres afectadas según se realicen las encuestas:

- Resultados a partir de un listado de conductas: 18% de las trabajadoras, frente al 8,8% de los hombres.
- Resultados incluyendo conductas sexistas (acoso leve): 50,4%.
- Resultados a la pregunta directa de acoso (acoso reconocido): 6,6%.

En un estudio realizado en EEUU⁹ a 447 empleadas del sector privado y 300 empleadas de la universidad, el 40,9% y 15%, respectivamente, consideran haber tenido experiencia en los últimos 24 meses de acoso sexual. Sin embargo, se informó de una proporción mayor de exposición al acoso sexual, cuando se especificó sobre conductas de acoso concretas, muchas de ellas dadas de manera repetitiva.

Los estudios realizados en el Reino Unido sugieren que entre 16% y el 75% de las mujeres han experimentado el acoso sexual en el trabajo, con unos porcentajes aún mayores en la población estudiantil¹⁰.

Una encuesta alemana a gran escala efectuada por el Instituto Federal de Salud y Seguridad, concluyó que más de nueve de cada diez mujeres había sufrido acoso sexual en el trabajo durante su vida laboral.

⁸ Einarsen, S. (1996) *Bullying and Harassment at Work: Epidemiological and Psychological Aspects*. PhD thesis, Department of Psychological Science, University of Bergen.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Hoel, H. & Cooper, C.L. (2000a) *Destructive Conflict and Bullying at Work*. November 2000, Unpublished Report, UMIST, UK.

En un estudio de trabajadoras en Bulgaria, el 10% informó que durante sus entrevistas de trabajo, se les había realizado preguntas de carácter sexual. Un 15% había sufrido contacto no deseado, de compañeros de trabajo o de supervisores. Por negarse a más contactos, más del 33% sufrió consecuencias negativas¹¹.

Las empleadas menores de 33 años de edad se encuentran en mayor riesgo. En los grupos de edad de 18 a 24 años, casi el 50% había recibido comentarios de carácter sexual.

El acoso moral (mobbing) incluye las acciones de someter a la repetición de comentarios negativos y críticas, aislamiento, difusión de rumores o ridiculización de la persona en cuestión¹².

El mobbing se da en ambientes propicios para su desarrollo. Se favorece en ambientes laborales con escasas estrategias para la resolución de conflictos y falta de concienciación sobre el acoso moral y sus consecuencias. Peor aún son los lugares de trabajo donde la gestión se basa en tácticas de acoso moral como un medio para despedir al personal, a pesar de la devastación, a veces mortal, que causa.

Este fenómeno prevalece concretamente en tiempos de crisis económica, cuando se acosa a un empleado para que abandone su puesto de trabajo, en lugar de indemnizarlo si se le despide.

La **intimidación (bullying)** en el lugar de trabajo constituye un comportamiento ofensivo con actos vengativos, crueles, maliciosos o los intentos de humillar y dañar a una persona o grupo de empleados. Estos ataques negativos persistentes sobre el desempeño personal y profesional son normalmente impredecibles, irracionales e injustos. Los acosadores desacreditan sistemáticamente a su víctima, con el objetivo de eliminar cualquier tipo de apoyo que la persona acosada pueda buscar más tarde. Destruye la reputación de la víctima delante de cualquiera que esté dispuesto a escuchar: compañeros de trabajo, gerencia, representantes sindicales, recursos humanos, etc. El mobbing supone una mayor implicación del grupo. La dirección y los sindicatos retiran su apoyo y, finalmente, participan en el ataque con tanto entusiasmo como el acosador inicial. Los compañeros de trabajo, se preocupan por ellos mismos, miran hacia otro lado o participan activamente del acoso. El grupo se posiciona en contra de una persona.

¹¹ Gutek, B.A. & Koss, M.P. (1993) *Changed women and changed organisations: Consequences of and coping with sexual harassment*. *Journal of Vocational Behaviour*, 28-48

¹² *International Labour Organization. Introduction to Violence at Work. 1996-2008.*
<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence/intro.htm#wmnrisk>

Violencia

Abuso verbal: jurar, maldecir, insultar o utilizar un lenguaje en tono condescendiente.
Comportamiento amenazador: golpear los muebles o las paredes, sacudir los puños, lanzar objetos o destruir objetos personales.

Ataques físicos: empujones, golpes, dar patadas.

No tiene que ocurrir necesariamente en el propio lugar de trabajo. Puede suceder en cualquier lugar relacionado con las funciones laborales que se realicen fuera (conferencias, eventos sociales, ferias comerciales o llamadas telefónicas amenazadoras).

Existen muchos elementos en un lugar de trabajo, como sus procesos y estilos de interacción, que pueden poner a los empleados en mayor riesgo de sufrir violencia. Éstos pueden ser:

- Trabajar de cara al público.
- Realizar inspecciones o tareas de control.
- Manipulación o transporte de dinero u objetos de valor, recetar medicamentos.
- Prestación de servicios, tales como asesoramiento, educación o atención en problemas de salud.
- Trabajar de manera directa con personas inestables.
- Trabajar en lugares donde se sirve o vende alcohol.
- Trabajar directamente en la comunidad.
- Trabajar solo o en grupos muy pequeños, así como en zonas aisladas.
- Trabajar en turno de noche.
- Trabajar en épocas de cambio de políticas en la organización o de inestabilidad.

Mientras que los accidentes y las agresiones afectan y matan a la gente de manera rápida y evidente, el acoso y su consecuencia, un estrés prolongado, afecta y mata a la gente de forma velada y lenta. El resultado es el mismo¹³.

¹³ International Labour Organization. *Introduction to Violence at Work*. 1996-2008.
<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence/intro.htm#wmnrisk>

Consecuencias del acoso sexual y moral en la salud mental

La exposición al acoso, en todas sus formas, está asociada a:

- Ansiedad.
- Depresión.
- Agresividad.
- Insomnio.
- Melancolía y apatía.
- Efectos a nivel cognitivo, como problemas de concentración.
- Inseguridad y falta de iniciativa.
- Disminución de la satisfacción en el trabajo y del nivel de compromiso con la empresa.
- Conductas de riesgo y mayor propensión a los accidentes.
- Hábitos de vida poco saludables, por ejemplo, aumento de consumo de tabaco y alcohol.
- Dieta poco saludable.
- Falta de concentración y disminución de confianza en uno mismo.
- Retraimiento personal, que muy a menudo implica aislamiento social.
- Efectos negativos sobre la vida doméstica y privada.
- Tensión insostenible en las relaciones personales.

Trastorno por estrés postraumático (TEPT)

De manera frecuente, el mobbing significa el final de la carrera profesional, del matrimonio, de la salud y de la forma de subsistencia. En los casos más graves de acoso, las víctimas son frecuentemente diagnosticadas de TEPT. En un estudio noruego que compara las víctimas de acoso grave, con personas que habían estado involucradas en casos de catástrofes traumáticas¹⁴, una gran proporción de las víctimas de acoso sufrían síntomas de TEPT de forma más intensa que los implicados en desastres. Según los autores de este informe, los niveles extremos de estrés experimentado por muchas de las víctimas de acoso, podrían ser explicados por la ruptura de sus concepciones

¹⁴ Einarsen, S. (1996) *Bullying and Harassment at Work: Epidemiological and Psychological Aspects*. PhD thesis, Department of Psychological Science, University of Bergen.

previas acerca del mundo y de ellos mismos. Al igual que el mobbing, el acoso sexual ha sido recientemente relacionado con el trastorno por estrés postraumático¹⁵.

Se reivindica que un número considerable de suicidios podría tener su origen en el acoso moral. No existe suficiente evidencia para realizar esta afirmación, y además, muy rara vez se comete un suicidio por una sola razón. El hecho de que hasta el 40%¹⁶ de la población acosada en una encuesta a gran escala noruega, declarara que en ocasiones había contemplado el suicidio, ilustra la gravedad de los efectos que el acoso laboral puede tener sobre los implicados.

Aquellos individuos que deciden abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de su vivencia de acoso, que son forzados a marcharse de la empresa o son despedidos, pueden sentirse incapaces, o en algunos casos poco dispuestos a encontrar un nuevo trabajo¹⁷. Una proporción de los que han sido más severamente afectados nunca se reincorporará al mundo laboral, tras largos periodos de absentismo. En otros casos, la reincorporación se ve impedida por su estado de salud. En otras ocasiones, la creciente gravedad de sus conflictos, los pone en clara oposición con su empresa, que en algunos casos, decide finalizar su contrato¹⁸. La tendencia en los casos de acoso laboral, apunta hacia largos períodos de disputas legales. Muchas veces, las víctimas de acoso que han obtenido como resolución del conflicto la rescisión del contrato, se ven en situación de incapacidad para encontrar empleo. En cualquier circunstancia, es probable que la violencia contra la mujer en el trabajo tenga efectos perjudiciales para su salud mental a largo plazo, que tengan como consecuencia una posible situación de desempleo de larga duración y, finalmente, pobreza y exclusión social. Esto tiene muy graves repercusiones no sólo en la mujer, sino la sociedad en su conjunto, de esta manera, se considera muy importante incidir en la prevención primaria.

En seis casos juzgados en los tribunales de apelación de Reino Unido, se hizo hincapié en que la responsabilidad por los daños psiquiátricos causados por el estrés en el trabajo, que no difiere, en principio, de la responsabilidad por lesiones físicas.

¹⁵ Hoel, H. & Cooper, C.L. (2000a) *Destructive Conflict and Bullying at Work*. November 2000, Unpublished Report, UMIST, UK.

¹⁶ Einarsen, S. (1996) *Bullying and Harassment at Work: Epidemiological and Psychological Aspects*. PhD thesis, Department of Psychological Science, University of Bergen.

¹⁷ Gutek, B.A. & Koss, M.P. (1993) *Changed women and changed organisations: Consequences of and coping with sexual harassment*. *Journal of Vocational Behaviour*, 42, 28-48.

¹⁸ Leymann, H. (1990) *Mobbing and psychological terror at workplaces*. *Violence and Victims*, 5, 119-125.

** Guía de referencia para las mujeres



«No puedo entender cómo las mujeres pueden decir que no son feministas, después de todo lo que las mujeres – feministas – han hecho posible en el pasado, para nosotros y nuestra forma de vida actual»

Axelle Red, JUMP, 23 de Abril de 2009

Combatir actitudes

La lucha para combatir las actitudes patriarcales es un camino duro. Muy a menudo las mujeres cesan ante la idea de ser vistas como feministas, pero gracias a las acciones de las activistas, se han logrado las actuales libertades. Aunque la desigualdad prevalece en todos los ámbitos de la sociedad, lo hace de manera muy evidente en el ámbito laboral. Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los puestos directivos, la diferencia salarial es un fenómeno generalizado y las oportunidades en el trabajo, cada vez más flexible, se limitan, ya que las mujeres siguen siendo las principales cuidadoras de los demás. La igualdad de voto no ha generado un cambio en la estructura de poder. En el lugar de trabajo, las mujeres siguen concentradas en las ocupaciones de más bajo salario y siguen siendo objeto de discriminación.

Los múltiples roles que las mujeres desempeñan en la sociedad las sitúan en mayor riesgo para sufrir problemas de salud mental. Las mujeres soportan la carga de la responsabilidad asociada a ser esposas, madres y cuidadoras de otros, sin compensación económica por este trabajo. Además, las mujeres se están convirtiendo en una parte vital de la fuerza de trabajo y en un cuarto a un tercio de los hogares, son la principal fuente de ingresos (OMS, 1995). Además de las muchas presiones que se imponen a las mujeres, éstas tienen que enfrentarse a la discriminación de género y los factores asociados a la pobreza, el hambre, la malnutrición y el exceso de trabajo.

Esto refleja los roles de género de la sociedad y se ve agravado por la falta de oportunidades, tanto en la formación como en la educación, contribuyendo a que las mujeres tengan ingresos más bajos y mayores niveles de pobreza en su jubilación.

Se debería poner énfasis en la capacitación de las mujeres para facilitar un empleo seguro, alentar a los hombres a compartir la responsabilidad de cuidar de los niños, garantizando la disponibilidad de servicios de cuidado infantil, dando la oportunidad de trabajar en horario flexible o desde casa. Un paso positivo hacia la igualdad sería permitir, tanto a hombres como a mujeres, conciliar la vida laboral y familiar. Esto puede lograrse mediante la educación escolar y comunitaria, poniendo el acento en la ciudadanía y la conciencia social, sobre todo en los cursos de educación social, con el objetivo de preparar a niños y niñas para el rol de cuidadores y de apoyo a familias, a discapacitados y a enfermos, haciendo que ambos sexos sean conscientes de las desigualdades desde los primeros años de su educación.

¿Reconoces el acoso sexual?

La mayoría de las mujeres no reconocen el acoso sexual, tratándolo como algo trivial y rutinario, siendo éste un mecanismo de defensa interna. Hacer caso omiso de un comportamiento ofensivo o negar su existencia es la forma más común de reacción de las mujeres frente al acoso sexual.

En el libro «**Back Off! How To Confront and Stop Sexual Harrasment and Harassers**» (¡Aléjate! Cómo afrontar y frenar el acoso sexual y al acosador), Martha Langelan¹⁹ recomienda tomar las siguientes medidas:

Pregúntate lo siguiente:

- ¿Estoy de acuerdo con el comportamiento?
- ¿Me molesta el comportamiento?
- ¿El comportamiento viola mi dignidad como persona?
- ¿Se viola mi derecho a trabajar con dignidad en un entorno de trabajo seguro?

Tratar con el Acosador²⁰:

- Haz lo que no se espera: verbaliza la conducta. Independientemente de lo que haya hecho, dilo, y sé específica.
- Haz al acosador responsable de sus acciones. No busques excusas para él, no finjas que no ha sucedido nada. Toma las riendas y haz que la gente sepa lo que hizo. No busques excusas para él, no finjas que no sucedió en realidad.

RECUERDA – Ocultar los hechos protege al acosador, mientras que visibilizarlos lo mina

- Sé honesta, haz declaraciones directas.
- Sé seria, directa y contundente.
- Solicita que se detenga el acoso.
- Deja claro que todas las mujeres tienen derecho a no sufrir acoso sexual.
- Ajústate a tu propio plan. No respondas a las excusas del acosador o a las tácticas de distracción.

¹⁹ Langerland, M. (1993), «Back Off! How to confront and stop sexual harassment and harassers», *Social Science*, 380 p.

²⁰ Neeta Raymond *Combat Law*, Volume 2, Issue 3
<http://www.indiatogether.org/combatlaw/vol2/issue3/harass.htm>

- Su comportamiento es el problema. Di lo que tengas que decir, y repítelo, si él persiste.
- Refuerza tu conducta con un lenguaje corporal de autorrespeto: contacto visual, cabeza erguida, hombros hacia atrás en una postura firme.
- Responde con un nivel adecuado. Ante el acoso, usa una respuesta combinada.

OTRAS MEDIDAS IMPORTANTES

→ Custodia de documentos

Documentar el acoso es importante para su utilización como prueba en caso de denuncia. Debes fotografiar o tener copias de cualquier material ofensivo en el trabajo, escribir un diario con información detallada sobre los casos de acoso sexual, tener en cuenta las fechas, conversaciones y frecuencia de los encuentros ofensivos. Debes obtener copias de tus archivos de trabajo (incluidas las evaluaciones de rendimiento) y mantener estos ejemplares en casa.

Asimismo, es muy importante tener una normativa de la política de empresa. También de los protocolos de la empresa en materia de acoso, discriminación, evaluación del trabajo y despido. Los protocolos pueden ser definitivos para mostrar las acciones que van en contra de las políticas declaradas. Para evidenciar el ambiente hostil hacia las mujeres, se pueden utilizar los periódicos de la empresa, informes anuales, fotografías de sus principales ejecutivos, carteles, filosofía de la compañía y las encuestas realizadas.

Conserva todas las cartas de recomendación, premios, agradecimientos y cualquier cosa que pueda corroborar tu rendimiento en el trabajo. Presta especial atención a los documentos que tus superiores te han proporcionado para felicitarte en y por tu trabajo.

→ Establece tus propios límites

Di «NO» de manera enfática y clara cuando se te pide ir a sitios, hacer cosas, responder a preguntas o participar en situaciones que te hacen sentir incómoda. No te preocupes por ofender a la otra persona o herir su ego. Cuida primero de ti misma.

→ **Consigue un testigo de la conducta**

Informa a un compañero de confianza y trata de asegurarte de que es testigo, que observe y escuche cualquier situación en la que estás siendo objeto de acoso sexual. Será útil más adelante, si decides presentar una queja formal. Envía una copia de la política de acoso sexual vigente al acosador. Si tu lugar de trabajo ya tiene un protocolo contra el acoso sexual, o las normas de conducta de la institución prohíben el acoso sexual, envía una copia de la política de la institución y de las normas de conducta al acosador con las secciones pertinentes subrayadas.

→ **Hazte un examen médico**

Si has sido violada o agredida físicamente, pasa un examen médico. Obtén un informe médico. Es importante, si decides iniciar un procedimiento legal.

En un estudio de los miembros del sindicato británico más importante, el 26,4% de los que habían sido previamente acosados dijo que había dejado su trabajo a causa del acoso²¹.



²¹ UNISON, 1997.

Primer paso para detener la violencia contra las mujeres en el trabajo: START

S (SPEAK OUT, SPEAK UP): HABLAR del acoso sexual es una herramienta eficaz en la lucha. Al hacerlo, el problema se visibiliza, se reconoce su existencia, así se facilita que se tomen medidas eficaces. También se da la oportunidad de aclararlo, ayudando a cambiar las actitudes de la gente.

T (TELL SOMEONE): Estar en silencio o afrontándolo a solas permite su avance. **CUENTA** lo sucedido a otros compañeros de trabajo, puede que no seas la única acosada. No te culpes y no te retrases en tomar medidas.

A (AWARENESS): Toma **CONCIENCIA** de las situaciones y de la gente que te puede hacer daño, confía en tus instintos acerca de un posible peligro. No pases por alto otras advertencias sobre determinadas personas o entornos. Reconoce su preocupación por ti y por ellos mismos.

R (REPORT): INFORMA del acoso sexual a la persona adecuada en la empresa y **DOCUMENTA** los acontecimientos. Explora las diferentes vías disponibles para presentar una queja formal si es necesario. Si tu empresa no tiene un protocolo de actuación, asegúrate de que tu jefe lo formule. Mantén un registro de lo que sucede en una revista o diario, así como cualquier tipo de carta, nota u otro documento que recibas. Anota fechas, horas, lugares, un relato de lo ocurrido y los nombres de los testigos.

Al igual que se utilizan estrategias contra el acoso sexual, lo mismo se debe aplicar contra el mobbing. Para reforzar las estrategias, se pueden seguir las directrices de las siguientes guías publicadas por la Fundación Andrea Adams²².

T (TALK): HABLA CON TU SINDICATO, si eres miembro de alguno, habla con tu representante sindical.

1. Averigua si tu empresa tiene un protocolo de actuación contra el acoso y obtén una copia.
2. Permanece tranquila, no permitas convertirte en un objetivo.
3. No te quedes aislada. Busca apoyo y asesoramiento inmediato.
4. Mantén un registro de todos los incidentes que te causen angustia o te estén minando – anota las fechas y escribe tus sentimientos después de cada episodio, junto con tu propia respuesta.
5. Trata de conseguir testigos de los incidentes de acoso. Evita situaciones en las que estés a solas con el agresor.
6. No actúes por ti misma. Solicita una cita con el asesor de la empresa sobre acoso, buscando su orientación y apoyo.
7. Habla con tus colegas y observa si están experimentando el mismo trato que se realiza contigo.
8. Sigue los procedimientos establecidos por tu empresa para realizar quejas, junto con la ayuda y el apoyo de tu asesor personal sobre acoso o de los sindicatos.
9. Realiza tu queja de la forma más objetiva posible, de manera que no puedas ser acusada de presentar la denuncia por malicia o ambición.
10. Concierta una cita con tu médico y cuéntale lo que está sucediendo en el trabajo. Sigue sus instrucciones y solicítale un informe por si fuera necesario.
11. Si dispones de asesoramiento en el trabajo, solicita pronto una cita para hablar sobre tu experiencia.
12. Habla con amigos y familiares para obtener apoyo emocional.

Los grupos ocupacionales que tienden a estar en mayor riesgo de violencia en el trabajo son:

- Profesores.
- Trabajadores sanitarios.
- Trabajadores de los Servicios Sociales.
- Trabajadores del pequeño comercio.
- Empleados públicos.

**Como con el acoso sexual, con el mobbing...
¡hay que actuar de inmediato!**

¡EMPIEZA a tomar medidas ya!

- **S** (Speak up, Speak out) **Habla claro.**
- **T** (Tell someone) **Cuéntaselo a alguien.**
- **A** (Awareness) **Toma conciencia de la situación.**
- **R** (Report) **Informa** a la persona adecuada y registra **lo sucedido.**
- **T** (Talk) **Habla con tu sindicato.**

«Cualquier acto de una persona durante su empleo se considerará como realizado por su empresario, a pesar de que no lo haga con el conocimiento o la aprobación del mismo»²³



** Guía de referencia para los empresarios

¿Qué debe hacer el empresario?

En primer lugar, **debe reconocer que dentro de su responsabilidad legal** se incluye promover un ambiente de trabajo seguro para las mujeres, libre de todas las formas de violencia y discriminación.

El empresario **debe saber que la violencia puede tener un efecto devastador** sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de los afectados. La ansiedad y el estrés producidos por todas las formas de acoso, comúnmente produce en las personas que lo sufren, una baja laboral por enfermedad, menor eficiencia en el trabajo o abandono del empleo.

El empresario **debe entender** las razones por las que las mujeres permanecen en silencio sobre el acoso sexual.

Una ausencia de las denuncias de acoso no significa necesariamente la ausencia del mismo. Puede significar que la persona objeto de acoso (especialmente sexual) cree que no será eficaz quejarse porque:

- No se hará nada al respecto.
- Será trivializado.
- Será ridiculizada.
- Teme las represalias.

El empresario debe reconocer las consecuencias de ignorar la violencia y el acoso contra las mujeres en el lugar de trabajo:

- Costes debido a las investigaciones y litigios.
- Exposición a publicidad negativa.
- Aumento del absentismo laboral.
- Disminución de la autoestima de la trabajadora.
- Reducción de la productividad.
- Disminución de la eficiencia.
- Mayor rotación en los puestos de trabajo.

La mejor manera de prevenir todas las formas de acoso es adoptar una política global para su comprensión. El objetivo es asegurar que el acoso no se produzca y si es así, garantizar que los procedimientos adecuados estén disponibles para tratarlo y prevenir su repetición.

Políticas para el acoso sexual

¿Qué debería incluir una política contra el acoso?

Una política básica debería contener los siguientes elementos:

- Un compromiso expreso de erradicar y prevenir el acoso sexual, además de la prohibición expresa de su existencia.
- Una definición de acoso sexual.
- Una explicación justificada de las sanciones (incluida la expulsión) que impondrá la empresa.
- Una descripción detallada de los procedimientos de queja que pueden utilizar los empleados.
- Una declaración de que los culpables de acoso después de la investigación, deberán cumplir inmediatamente las medidas disciplinarias.
- Una declaración sobre el acoso realizada por terceras partes, como pueden ser proveedores, clientes, etc.
- Recursos adicionales o personas de contacto disponibles para apoyo y consulta.
- Un compromiso expreso de confidencialidad de todas las denuncias de acoso sexual y de todos los procedimientos llevados a cabo.
- Dispositivos para la formación de los empleados.
- Una política contra las posibles represalias dirigidas hacia los denunciantes y los testigos.
- Se adoptarán políticas y procedimientos, previa consulta o negociación con los representantes de los trabajadores.

Cómo comunicar la política de tu empresa

Emite un protocolo firme contra el acoso sexual, adoptando una actitud de «tolerancia cero». Asegúrate de que todos los empleados lo conozcan, ya sea a través de manuales o de la intranet. Haz que los empleados firmen que han recibido y leído dicha política. Esta política también puede ser colocada en carteles en el lugar de trabajo. Si tienes empleados cuyo idioma principal no es el español, debes traducirla o comunicarte con ellos en su idioma materno. Discute la política con todos los empleados nuevos y asegúrate de que terceros, como proveedores y clientes, la conocen. Revisa la política con los empleados y ofrécete formación.

Asegúrate de que se cumple el protocolo

Toma en serio las denuncias de acoso sexual e investiga todas las acusaciones de forma profesional, rápida y exhaustiva. Registra la investigación y los resultados de manera precisa. Asegúrate de que los empleados que presentan cargos no sufren represalias. Garantiza la confidencialidad y formaliza los plazos de respuesta a las quejas. Actúa de inmediato cuando el acoso sexual se descubra o se sospeche y aplica el protocolo adecuadamente a cualquier empleado que haya cometido acoso sexual.

Proporciona recursos ante una queja, facilitando las distintas formas que los empleados pueden tomar para presentarlas, como por ejemplo: ponerse en contacto con la autoridad responsable de acoso sexual, con un supervisor, llamar a una línea telefónica u organizaciones sobre defensa ante el acoso, quejarse por correo electrónico, etc. Las empresas tienen que centrarse en la difícil situación que atraviesa la persona acosada. Un protocolo es inútil a menos que se use, y la mayoría de las investigaciones indican que normalmente los empleados no suelen hacer o decir nada ante el acoso.

Formación

Facilita la formación y promoción de un debate sano con respecto a esta política. Las discusiones y los debates generan un desafío crucial en la lucha contra las actitudes patriarcales tan profundamente arraigadas.

Formación en la concienciación acerca del acoso

La creación de un comité de quejas y un protocolo contra el acoso sexual establece una base sólida para un lugar de trabajo libre del mismo. Sin embargo, los programas de formación son esenciales para sensibilizar y capacitar a todos los miembros del personal, hombres y mujeres, para reconocer el acoso sexual, prevenirlo y tratarlo cuando se produce. Un programa de formación es la mejor manera de asegurar la adecuada comprensión y aplicación de la política de actuación.

La formación sobre el acoso sexual para todos los empleados debe abordar la percepción y la comprensión del abuso, el impacto del acoso sexual en las personas y en el lugar de trabajo, la comprensión del protocolo y los mecanismos de reclamación. La capacitación para el Comité de Denuncias debe abordar, además de estos procedimientos de investigación, las habilidades necesarias para desarrollar las entrevistas y los procedimientos de documentación.

Toma estas medidas para protegerte y hacer lo mismo con tus trabajadores...
¡Es el camino a seguir!

Propuesta de buenas prácticas en España

Se recomienda elaborar códigos de buenas prácticas en relación con:

- Prohibición de condicionar la contratación, permanencia, renovación de contrato, promoción o movilidad en el empleo por embarazo.
- Protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales.
- Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Prevención y sanción del acoso psicológico y sexual en el trabajo.
- Protocolos de actuación interna frente al acoso:
 - Nombrar a personas encargadas en la empresa para tratar las quejas de acoso.
 - Tener un cuaderno de quejas, respetando la confidencialidad del acosado y acosador.
 - Definición adecuada del acoso moral y sexual.
 - Investigación imparcial de la queja por las personas designadas.

- Tratamiento de la queja:
 - Informal: de manera verbal.
 - Formal, mediante registro escrito.
- Comunicar la decisión a ambas partes.
- Si se demuestra que ha habido acoso:
 - A la víctima: protección, asistencia sindical y jurídica, asesoramiento.
 - Al acosador: medidas disciplinarias.
- Si no se demuestra el acoso:
 - Derecho a apelación de la víctima y a solicitar cambio de puesto.
- Dar a conocer el protocolo a todos los trabajadores e incluirlo en su formación.
- Protocolizar la asistencia sanitaria al acoso.





** Bibliografía

Appelberg, K. (1996) Alcohol consumption and smoking: Associations with interpersonal conflicts at work and with spouse among 13,869 Finnish employees. *Addiction Research*, 1, 257-267.

Balloch, S., Pahl, J., & McLean, J. (1998) Working in the social services: Job satisfaction, stress and violence. *British Journal of Social Work*, 28, 329-350.

Barling, J. (1996) The prediction, experience, and consequences of workplace violence. In G.R. VandenBos & E.Q. Bulatao (Eds). *Violence on the Job* (p2949). Washington, DC: American Psychological Association.

Björkqvist, K., Österman, K. & Hjelt-Bäck, M. (1994) Aggression among university employees. *Aggressive Behaviour*, 20, 173-184.

Brady, C (1999) Surviving the incident. In P. Leather, C. Brady, C. Lawrence, D.

Beale, & T. Cox (Eds). *Work-Related Violence: Assessment and Intervention* (p52-68). London: Routledge.

Castillo, D.N. (1995) Non-fatal violence in the workplace: Directions for future research. In C.Block & R.Block (Eds). *Trends, Risks and Interventions in.*

Lethal Violence: Proceedings of the Third Annual Spring Symposium of the Homicide Research Working Group (p225-235), Washington, DC: US Department of Justice.

- CBI (2000) Focus on absence: Absence and labour turnover survey 2000. London: CBI.
- Cooper, C.L. & Cartwright, S. (1997) An intervention strategy for workplace stress. *Journal of Psychosomatic Research*, 43, 7-16.
- Doukmak, B. & Huber, B. (1995) III-health and Workplace Absenteeism in the Federal Republic of Germany: Initiatives for Prevention. Dublin, Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Working Paper).
- Einarsen, S. (1996) Bullying and Harassment at Work: Epidemiological and Psychological Aspects. PhD thesis, Department of Psychological Science, University of Bergen.
- Einarsen, S. and Skogstad, A. (1996) Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organisations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-201.
- Einarsen, S. Matthiesen, S.B. and Mikkelsen, E.G. (1999) Tiden leger alle sår: Senvirkninger av mobbing i arbeidslivet. Institutt for Samfunnspsykologi, University of Bergen.
- Einarsen, S., Raknes, B.I., Mathiesen, S.B. & Hellesøy, O.H. (1994) Mobbing og Harde Personkonflikter. Helsefarlig samspill på arbeidsplassen. Sigma Forlag, London.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2000) Third European Survey on Working Conditions. Dublin, Ireland.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1997) Second European Survey on Working Conditions. Dublin, Ireland.
- European Union (1996). In International Labour Organisation (1998) Violence on the Job – a Global Problem. Press Release, Monday 20 July 1998. Ref: ILO/98/30.
- Flannery, R.B. (1996) Violence in the workplace, 1970-1995: A review of the literature. *Aggression and Violent Behavior*, 1, 57-68.

Glomb, T.M., Richman, W.L., Hullin, C.L. & Dragskow, F. (1997) Ambient sexual harassment. An integrated model of antecedents and consequences.

Organisational Behaviour and Human Decision Processes, 71, 309-328. Gordon, F. & Risley, D. (1999) The costs to Britain of workplace accidents and work-related ill health in 1995/6. Second Edition, HSE. London: HSE Books.

Gutek, B.A. & Koss, M.P. (1993) Changed women and changed organisations: Consequences of and coping with sexual harassment. Journal of Vocational Behaviour, 42, 28-48.

Hoel, H. & Cooper, C.L. (2000a) Destructive Conflict and Bullying at Work. November 2000, Unpublished Report, UMIST, UK.

Helge Hoel, Kate Sparks & Cary L. Cooper University of Manchester Institute of Science and Technology.

Kiely, J. & Henbest, A. (2000) Sexual Harassment at work: experiences from an oil refinery. Women in Management Review, 15, 65-80.

Kivimäki, M., Elovainio, M. & Vathera, J. (2000) Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. Occupational and Environmental Medicine, 57, 656-660.

Koss, M.P. (1990) Changed lives: the psychological impact of sexual harassment. In M. Paludi (Ed). Ivory Power: Sexual Harassment on Campus. (p73-92). Albany, NY: SUNY Press.

Leather, P., Brady, C., Lawrence, C., Beale, D., & Cox T. (1999) Work-Related Violence: Assessment and Intervention. London: Routledge.

Leather, P., Lawrence, C., Beale, D., Cox, T., & Dixon, R. (1998). Exposure to occupational violence and the buffering effects of intra-organizational support. Work and Stress, 12, 161-178.

Leymann, H. (1990) Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-125.

Minnesota Advocates of Human Rights (1999) *Sex Discrimination and Sexual Harassment in the Workplace in Bulgaria*, March 1999.

Neeta Raymond Combat Law, Volume 2, Issue 3 <http://www.indiatogether.org/combatlaw/vol2/issue3/harass.htm>

Quick, J.C., Murphy, L. R., & Hurrell, J.J. (1992) *Stress and Well-being at Work: Assessments and Interventions for Occupational Mental Health*. Washington, DC: American Psychological Association.

Richman, J.A., Rospenda, K.M., Nawyn, S.J., Flatherty, J.A., Fendrich, M., Drum, M.L. & Johnson, T.P. (1999) *Sexual harassment and generalised*.

Rippon, T.J. (2000) Aggression and violence in health care professions. *Journal of Advanced Nursing*, 31, 452-460.

Rogers, K. & Kelloway, E.K. (1997) Violence at work: Personal and organizational outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2, 63.

Rowett, C. (1986) *Violence in Social Work*. Institute of Criminology, Occasional Paper No14. Cambridge University.

Schneider, K.T., Swan, S. & Fitzgerald, L.F. (1997) Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: Empirical evidence from two organizations. *Journal of Applied Psychology*, 82, 401-414.

Standing, H. & Nicolini, D. (1997) *Review of workplace related violence*. Health and Safety Executive. London: HSMO.

Warshaw, L.J. & Messite, J. (1996) Workplace violence: Preventive and interventive strategies. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 38, 993-1006.

** Bibliografía para la versión española

- Amorós, C. (1991). *Hacia una crítica de la razón patriarcal*, Anthropos, Barcelona.
- Begoña Pernas, Josefina Olza y Marta Román (2000). *El acoso sexual en el trabajo en España*. Secretaría Confederal de la Mujer, Gea 21, S.L.Madrid.
- Buisán, N. (1997). Aspectos de la protección del derecho a la intimidad de los trabajadores: acoso sexual, registros y medios audiovisuales en Perfiles del derecho constitucional a la vida privada y familiar, Cuadernos del Derecho Judicial (Consejo General del Poder Judicial), Madrid.
- Calle, M., González, C. y Núñez, J.A. (1987). *Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo*, Largo Caballero, Madrid.
- Camps del Saz, P., y otros autores (1996). *Hostigamiento psicológico en el trabajo: El mobbing*. Revista Salud y Trabajo, nº 118.
- CCOO (2008). *Una guía sindical. Combatir el acoso sexual en el trabajo*. CSI Confederación Sindical Internacional.
- CCOO. Gabinete Jurídico Confederal de CCOO Guía Sindical. (2009). *La acción sindical frente al acoso sexual*. Secretaría Confederal de la Mujer.
- Comunicado de prensa UGT. Comisión Ejecutiva Confederal. 24 de Noviembre de 2008.
- De Vega Ruiz, J. Augusto (1991). *El acoso sexual como delito autónomo*. COLEX. Madrid.
- Dikson, A. (1993). *El espejo interior. La nueva visión de la sexualidad femenina*, Plural de Ediciones, Barcelona.
- Escudero, R. (1993). *El acoso sexual en el trabajo*, en Relaciones Laborales nº 24.
- España. *Las consecuencias del acoso psicológico*. Universidad de Murcia. Mujeres Hoy. 2005.
- Estudios de Mercado (EMER). (1994). *Resumen del estudio El Acoso Sexual en la Mujer en el Trabajo*, Institut de la Dona, Valencia.

Falcón, L. (1991). *Violencia contra la mujer*, Vindicación Feminista Publicaciones, Madrid.

Fernández, J. (Coord.) (1998). *Género y sociedad*. Pirámide. Madrid.

Firestone, Sulamith (1973). *La dialéctica del sexo*, Kairós, Barcelona.

Gómez Bueno, C. (1997). La valoración de la propia ocupación. *Revista Internacional de Sociología*, nº 17.

Hyde, J. Sh. (1995). *Psicología de la mujer. La otra mitad de la experiencia humana*. Morata. Madrid.

Inmark Estudios y Estrategias (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*. Madrid.

Instituto de la Mujer (1997). *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*, Teresa Pérez del Río y otras autoras. Instituto de la Mujer, Madrid.

Martín Urriza, Carlos y Zarapuz Puertas, Luis. *Empleo y Discriminación salarial. Un análisis desde la perspectiva de género*. Gabinete Técnico Confederal de CCOO. Octubre de 2000.

Piñuel y Zabala, Iñaki (2001). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Sal Terrae.

Piñuel y Zabala, Iñaki (2003). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso*. Punto de lectura.

Piñuel y Zabala, Iñaki (2005). *Mobbing: Manual de Autoayuda*. Debolsillo.

Piñuel y Zabala, Iñaki (2005). *Neomanagement: jefes tóxicos y sus víctimas*. Debolsillo.

Piñuel y Zabala, Iñaki (2008). *Mi jefe es un psicópata: por qué la gente normal se vuelve perversa al alcanzar el poder*. Alienta.

Recursos electrónicos:

- «Juventud en España 2004». Instituto Nacional de la Juventud (Injuve). <http://www.injuve.migualdad.es/injuve/portal.portal.action>

- Asociación Internacional de Médicos Progresistas. <http://www.medicos-progresistas.org>
- Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración de la Comunidad Autónoma de Madrid. http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_Agrupador_FP&cid=1109266187284&idConsejeria=1109266187284&idListConsj=1109265444710&language=es&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura
- Dirección General de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Madrid. http://www.madrid.org/cs/Satellite?idConsejeria=1109266187284&idListConsj=1109265444710&c=CM_Agrupador_FP&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&idOrganismo=1109266228548&language=es&cid=1109266187284
- elpais.com ¿Por qué callan las mujeres». 26 de Junio de 2009. http://www.elpais.com/articulo/sociedad/callan/mujeres/elpepisoc/20090606elpepisoc_1/Tes
- Emprendedoras en red: <http://www.emprendedorasenred.com>
- Emprendedoras punto com. <http://www.emprendedoras.com>
- Fundación Madrina. <http://www.madrina.org>
- Grup d'Entitats Catalanes (GEC). <http://www.sobrelafamilia.org>
- Instituto de Estudios Superiores de la Empresa (IESE). <http://www.iese.edu/en/home.asp>
- Instituto de la Mujer. <http://www.inmujer.migualdad.es/mujer>
- Ministerio de Igualdad. http://www.migualdad.es/ss/Satellite?pagename=MinisterioIgualdad/Page/MIGU_home
- Ministerio de Sanidad y Política Social. <http://www.msps.es/>
- Ministerio de Trabajo e Inmigración. <http://www.tt.mtin.es/eu2010/es/index.html>
- Mujeres en red. <http://www.mujeresenred.net/>
- Parc de Salut Mar. http://www.imasbcn.com/usuarios/es_grupoajuda.html

** Listado de contactos de utilidad



→ **MINISTERIO DE IGUALDAD**

Calle Alcalá, 37. 28014 Madrid.

Página web: [www.migualdad.es/ss/Satellite?](http://www.migualdad.es/ss/Satellite?pagename=MinisterioIgualdad/Page/MIGU_home)

[pagename=MinisterioIgualdad/Page/MIGU_home](http://www.migualdad.es/ss/Satellite?pagename=MinisterioIgualdad/Page/MIGU_home)

→ **INSTITUTO DE LA MUJER**

Calle de la Condesa del Venadito, n ° 34. 28027 Madrid.

Teléfono: 91 363 80 00.

Página web: www.inmujer.migualdad.es/MUJER/.

Cada Comunidad Autónoma cuenta con una delegación territorial.

→ **FEDERACIÓN DE ORGANIZACIONES FEMINISTAS DEL ESTADO ESPAÑOL**

Calle Barquillo, 44, 2ª-Izquierda. 28004 Madrid.

Teléfono: 91 3193689

Página web: www.feministas.org

→ **FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS**

Correo electrónico: fmp@fmujeresprogresistas.org

→ **FUNDACIÓN MUJERES**

Calle Francisco de Rojas, 2, 1º Izda. 28010 Madrid.

Teléfono: 91. 5912420

Página web: www.fundacionmujeres.es

→ **ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE MUJERES PROFESIONALES DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN – AMECO**

Calle Almagro, 28. 28010 Madrid.

Teléfono: 91.3190852

Página web: www.nodo50.org/ameco/

Correo electrónico: ameco@nodo50.org

- **ASOCIACIÓN UNIVERSITARIA PARA ESTUDIOS DE LA MUJER – AUDEM**
Calle Palos de la Frontera s/n. 41004. Sevilla.
Teléfonos: 95.4551576 / 95.4060740
Correo electrónico: inmujer@migualdad.es

- **COORDINADORA ESPAÑOLA PARA EL LOOBY EUROPEO DE MUJERES**
Calle Almagro, 28, bajo. 28010 Madrid
Teléfono: 91 3191195
Página web: www.celem.org
Correo electrónico: celem@celem.org

- **ASOCIACIÓN DE MUJERES JURISTAS – THEMIS**
Calle Almagro nº 28, 28010, Madrid.
Teléfono: 91 3190721
Página web: www.mujeresjuristasthemis.org
Correo electrónico: themis@mujeresjuristasthemis.org

- **UGT – SECRETARÍA DE LA MUJER**
Calle Hortaleza, 88. 28004 Madrid.
Teléfono: 91 5897100
Página web: www.ugt.es

- **CCOO – SECRETARÍA DE LA MUJER**
Calle Fernández de la hoz, 12. 28010 Madrid
Teléfono: 91 7028000
Página web: www.ccoo.es.

- **CONSEJO NACIONAL DE MUJERES DE ESPAÑA – CNDE**
Rambla de Cataluña, 45-1º-2ª - 08007 Barcelona
Teléfonos: 93 2173403/ 93 2151425
Correo electrónico: nova@sct.ictnet.es

- **MUJERES EN RED**
www.mujeresenred.net

- **ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO – AECAMT**
Calle Santa Isabel, 51. 28012 Madrid
Teléfonos: 619546385/ 902 105 210
Página web: www.antiacoso.com
Correo electrónico: acoso@nova.es

Por comunidades autónomas

Andalucía

→ **ASOCIACIÓN ANDALUZA CONTRA EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO – ASACAMT**

Calle Carpinteros, 6, 3ºE. 41008 Sevilla

Teléfonos: 610890852/955 683274

Página web: www.asacamt.es

Correo-e: Elbenil@teleline.es, asacampt@terra.es

→ **ASOCIACIÓN GADITANA DE AYUDA A VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL – AGAVAL**

Teléfono: 670707452

Correo electrónico: agaval@ono.com, agavalcadiz@hotmail.com

Página web: www.usuarios.lycos.es/agaval

Aragón

→ **ASOCIACIÓN ARAGONESA CONTRA EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO – ASACAPT**

Calle Pedro I de Aragón, 8. 50003 Zaragoza

Teléfono: 678448176

Correo electrónico: asacapt@terra.es

→ **ASOCIACIÓN ARAGONESA CONTRA EL ACOSO PSICOLÓGICO – ARACAP**

Avenida de Pablo Gargallo, 13. 50003 Zaragoza

Teléfonos: 976 078894 / 630994274.

Correo electrónico: aracapaljaferia@terra.es

Asturias

→ **ASOCIACIÓN ASTURIANA CONTRA EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO – ASASCAPT**

Centro Social Campomanes. Calle Campomanes, 12. 33008 Oviedo.

Teléfono: 696152111

Página web: www.ASASCAPT.ORG

Correo electrónico: correo@asascapt.org

Baleares Islas

→ **ASOCIACIÓN NO AL ACOSO MORAL Y/O PSICOLÓGICO EN ISLAS BALEARES – ANAMIB**

Calle Ramón Berenguer III, 20 bajos. 07004 Palma de Mallorca

Teléfono: 659902189

Página web: www.anamib.com

Correo electrónico: ANAMIB@telefonica.net, asociacion@anamib.com

Castilla la Mancha

→ **ASOCIACIÓN CONTRA EL ACOSO MORAL SOS-MOBING ALBACETE – Acala**

Teléfono: 661792983

Página web: www.galeon.com/sosmobbing

Correo electrónico: asociacioncontraelacosomoralsosmobbing@hotmail.com

→ **ASOCIACIÓN CREATIVA ANTI-MOBING DE CUENCA – ACAM**

Calle Joaquín Rodrigo, 16. 16004 Cuenca

Apartado de correos 42, Cuenca

Correo electrónico: mobbingcu1@hotmail.com, mobbingcu@hotmail.com

→ **ASOCIACIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL TOLEDO – ACALT**

Teléfono: 627612678

→ **ASOCIACIÓN CASTELLANO-MANCHEGA CONTRA EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO**

Teléfono: 651 07 50 11

Correo electrónico: sruiz_m@hotmail.com, sruiz_m@ono.com

Canarias

→ **ASOCIACIÓN CANARIA CONTRA EL MOBBING – ASCAMO**

Parque cultural Viera y Calvijo CS. Tenerife

Teléfonos: 659045569/ 653045569

Correo electrónico: ascamo05@hotmail.com

→ **ASOCIACIÓN CANARIA DE EMPLEADOS PÚBLICOS CONTRA EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO – ACEPCAMT**

Página web: www.acapcamt.com

Correo electrónico: presidente@acepcamt.com

Cataluña

→ **MOBBING NO! ASSOCIACIÓ CATALANA – MNAC**

Hotel d'Entitats La Pau. Edificio Piramidón. Apartado de correos 43- Planta 6
Calle Pere Vergés, 1. 08020 Barcelona
Teléfono: 690380241
Página web: www.mobbingNo.org
Correo electrónico: correu@mobbingNo.org

→ **ASOCIACIÓN ALTO AL MOBBING – ASAM**

Centre cultural Santa Eulàlia. Calle Santa Eulàlia, 60. 08902 L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona)
Teléfono: 656486911
Página web: www.altoalmobbing.org
Correo electrónico: asambcn@hotmail.com

→ **FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES CATALANAS CONTRA EL ACOSO LABORAL Y ESCOLAR – FEDALE**

Correo electrónico: federaciocatalanaacoso@yahoo.es

→ **ASSOCIACIÓ CONTRA EL MOBBING A L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA**

Teléfono: 650494745

→ **ASSOCIACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT MORAL EN EL TREBALL – CLAM**

La Farinera del Clot. Gran Via, 837. 08018 Barcelona
Teléfono: 630370086
Página web: www.clamacosomoral.net
Correo electrónico: clam_cat@hotmail.com

→ **ASOCIACIÓN DE VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL DE CATALUÑA – AVALC**

Plaza de Cataluña, 32, bajos. Olesa de Montserrat (Barcelona)
Teléfono: 652913470
Página web: www.avalc.vze.com
Correo electrónico: acosolabcat@wanadoo.es

Comunidad de Madrid

→ **ACCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL – ACAL**

Calle Rafael de Riego, 4, bajo. 28045 Madrid
Teléfonos: 699500248/ 627612978
Correo electrónico: acosolaboral2002@yahoo.es

→ **ASOCIACIÓN ALTO YA DE MÓSTOLES – AMAM**

Calle Libertad, 34, 1º. 28937 Móstoles
Teléfonos: 91 6477273/ 659786165
Página web: www.mobbingmadrid.com
Correo electrónico: nomobbing@telefonica.net

Comunidad Valenciana

→ **ASOCIACIÓN VALENCIANA PRO ERRADICACIÓN DEL ACOSO PSICOLÓGICO – AVEAP**

Teléfono: 661635815/ 670322741
Correo electrónico: juvinal@wanadoo.es

Extremadura

→ **PLATAFORMA EXTREMEÑA CONTRA EL ACOSO LABORAL – PECAL**

Calle Moret, 1, 1º. 10003 Cáceres
Avenida Godofredo Ortega y Muñoz, 1, local 7. 06011 Badajoz
Teléfonos: 927 222058/ 670666266/ 616614920/ 687652082
Correo electrónico: pecalextremadura@yahoo.es

→ **ASOCIACIÓN EXTREMEÑA CONTRA EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO – ASECAM**

Teléfono: 927 627600

Galicia

→ ASOCIACIÓN GALLEGA CONTRA EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO – AGACAMT

Delegaciones en A Coruña, Santiago, Ferrol, Lugo, Orense y Vigo.

Calle Juan XXIII, 10, 5º. 15001 A Coruña

Teléfonos: 637954900/61753705

Página web: www.terra.es/personal7/agacamt

Correo electrónico: agacamt@hotmail.com

Navarra

→ ASOCIACIÓN NAVARRA CONTRA EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO – ANACASIT

Teléfono: 948 131028

Página web: www.anacasit.com

Correo electrónico: anacasit@hotmail.com

País Vasco-Euskadi

→ ASOCIACIÓN VASCA CONTRA EL ACOSO LABORAL – AVAL

Casa de Asociaciones Itziar, s/n. 01003 Vitoria-Gasteiz

Teléfonos: 605719192/618345206/ 945 284286

Página web: www.avalacoso.com, www.avaleme.org

Correo electrónico: info@avaleme.org, avalmobbing@hotmail.com, info@avalacoso.com

→ ASOCIACIÓN HIRIGOYEN CONTRA EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DEL PAÍS VASCO – AHCAMTPV

Centro Municipal del distrito de Basurto (Garellano).

Calle Luis Briñas, 18, 1º, sala2. 48013 Bilbao

Teléfono: 660522899

Página web: <http://scsx01.sc.ehu.es/mawmobbi/mobbing.htm>

Correo electrónico: asociacionhirigoyen@hotmail.com

→ ASOCIACIÓN CONTRA EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO SOS ACOSO MOBBING – ACAMTSAM

Calle Antonio Machado, 17, 3ºA. 01010 Vitoria-Gasteiz

Teléfonos: 945 175142/ 656730517



MENTAL HEALTH EUROPE
SANTÉ MENTALE EUROPE aisbl

- Boulevard Clovis, 7 • B-1000 Bruxelles
- T +32 2 280 04 68 • F +32 2 280 16 04
- E-mail info@mhe-sme.org • www.mhe-sme.org



Este cuadernillo ha sido publicado con el apoyo de la Comisión Europea de Justicia, Libertad y Seguridad- Programa Daphne III 2007-2013, para combatir la violencia contra los niños, jóvenes y mujeres, así como para proteger a las víctimas y a los grupos de riesgo.

Una guía de recursos para las mujeres trabajadoras que ayuda a reconocer y luchar contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, un recurso útil de buenas prácticas para los empresarios, como ayuda para prevenir la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo.

