

EL ACOSO LABORAL UNA CUESTIÓN DE GÉNERO Y PODER

Dra. Irene Brenes Solórzano¹
Académica
Universidad de Costa Rica
brenesi@yahoo.com

Recibido 4 de octubre de 2012 Aceptado 20 de noviembre de 2012

Resumen

La presencia del acoso laboral en el mundo del trabajo empieza a tener preeminencia a partir de los años 60. No obstante, sus modalidades, manifestaciones, efectos y las acciones para erradicarlo y prevenirlo aún carecen de una perspectiva de género, que muestre la forma desigual en la que es vivido por las mujeres, a los efectos de emprender respuestas públicas efectivas que garanticen la justicia de los derechos

de las trabajadoras víctimas del acoso. Este artículo entrega una reflexión sobre este tema y espero que contribuya a promover la movilización necesaria para evitar que las relaciones de poder en el trabajo se traduzcan en discriminación y violencia contra las mujeres.

Palabras claves: Acoso laboral, violencia de género, *mobbing*, derecho laboral, perspectiva de género.

¹ **Irene Brenes Solórzano.** Costarricense; Trabajadora Social con Maestría en Estudios de la Mujer (1997) de la Universidad de Costa Rica – Universidad Nacional y un Doctorado en Gobierno y Políticas Públicas (2009) Universidad de Costa Rica. Integrante de la organización feminista Agenda Política de Mujeres. Cuenta con una amplia experiencia en el trabajo con organizaciones sociales mixtas y de mujeres, organismos no gubernamentales, organismos gubernamentales y con la Organización Internacional del Trabajo, en la promoción de la equidad de género. Asimismo, se ha desempeñado como docente en la Universidad de Costa Rica. Actualmente trabaja en el Instituto Nacional de las Mujeres, en el diseño, programación y evaluación de políticas públicas relativas a la igualdad y la equidad de género. Correo electrónico: brenesi@yahoo.com.

1. El acoso como violencia laboral

El acoso laboral es una forma de violencia en el trabajo que remite a los comportamientos verbales, no verbales o físicos que realizan las jefaturas o compañeras(os) de trabajo contra una trabajadora o un trabajador, que dañan su dignidad, su salud, su libertad, su autonomía, su vida, y que adquieren su máxima expresión cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo en el centro de trabajo (Rivas, 2008: 251).

Hirigoyen, psicoanalista francesa, pionera en los estudios sobre acoso laboral, considera que quien acosa es una persona perversa y que su conducta no proviene de un trastorno psiquiátrico, sino de "(...) una fría racionalidad que se combina con la incapacidad de considerar a los demás como seres humanos. Algunas de estas personas perversas cometen actos delictivos, por los que se les juzga, pero la mayoría de éstas usan sus encantos y sus facultades de adaptación para abrirse camino en la sociedad dejando tras sí personas heridas y vidas devastadas" (1999:14). Las personas acosadoras no experimentan culpa y por lo tanto, si no hay culpa entonces tampoco tienen remordimiento por sus actos. Los efectos del acoso son devastadores porque minan la confianza en sí mismas de quienes la sufren, alteran el equilibrio psicosocial y pueden llevar hasta el suicidio, como una medida desesperada para salir de la situación en la que se encuentran y a la que no le pueden encontrar solución.

Pero ¿es este un problema nuevo? De ninguna manera, las relaciones de poder que se generan en una sociedad capitalista están basadas en el poder absoluto de quienes tienen la propiedad de los medios para la producción, así como de quienes por delegación administran dichos bienes. Por ello, las relaciones laborales se manejan desde la lógica utilitarista de obtener la mayor ganancia al menor costo posible, para lo cual es necesario favorecer la competencia entre trabajadoras y trabajadores y desarrollar relaciones laborales fundadas en el temor al despido. En este escenario, por muchos años, los gritos, la sobre exigencia de producción, el control del uso del tiempo de las trabajadoras y los trabajadores, la ampliación o reducción de la jornada laboral de acuerdo con las demandas de la producción, constituyeron conductas naturalizadas por considerar que el Estado no podía intervenir en las formas de administración de la empresa privada.

Sin embargo, dichos estilos de liderazgo autoritario, centralizador, coactivo y que fomenta la competencia destructiva en el trabajo también hizo su aparición en la institucionalidad pública, aunque con menor suceso en cuanto al número de casos, mas no así en lo devastador de las consecuencias vividas por las víctimas de acoso.

El acoso laboral también se alimenta de la debilidad en la organización sindical, especialmente en el sector privado, que para el caso de Costa Rica absorbe el 84% de la mano de obra del país, lo que impide que las personas acosadas puedan encontrar apoyo directo para enfrentarse a la violencia en el espacio laboral.

Es criterio externado por un dirigente de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum³, que los temores al despido, así como la imagen de conflictividad que se ha atribuido a los sindicatos, se articulan para producir la desmovilización de las y los trabajadores para enfrentar las violaciones a sus derechos, como es el caso del acoso laboral.

El acoso laboral ingresa en la agenda pública internacional a partir de los años 60, ante las denuncias del Movimiento Sindical por la persecución patronal que recibían quienes se afiliaban a los sindicatos; así como el llamado de atención que hicieron las instituciones de salud, a la luz del incremento de los casos asociados con el estrés, la depresión y la ansiedad resultantes del poder formal y no formal que se ejerce contra las trabajadoras y los trabajadores en el empleo.

Para el caso de Costa Rica, las discusiones públicas sobre el acoso laboral se inician en el 2000, y los primeros estudios aparecen a partir del 2004⁴, y se analizan los entornos laborales del Poder Judicial, el Ministerio de Salud, la Universidad de Costa Rica, la Universidad Nacional y la Universidad Estatal a Distancia, entre otras instituciones.

Dichos debates han planteado la necesidad de desarrollar una normativa que tipifique y sancione el acoso laboral, así como el desarrollo de políticas dirigidas a prevenir y erradicar el acoso de los

² Aguilar, Rodrigo. (2010). El SEC frente a los desafíos generados por las políticas neoliberales. Extraído el 24 de noviembre, 2011 de http://white.oit.org.pe/proyectoactrav/pry_rla_06_m03_spa/gtas/gtas_aportes/aportes_paises/gtas3-costaricactrn.pdf

³ Véanse: Segura, Juan Carlos. (2004) El mobbing y el hostigamiento laboral en Revista Isvitia No. 211-212, Universidad de Costa Rica, Elizondo, (2005). Mobbing, acoso moral y psicológico en el trabajo, en Revista de la Sala Segunda: Costa Rica, Flores, (2005). Alternativa terapéutica administrativa frente al homicidio moral, Revista de Medicina legal de Costa Rica, No. 2, Vol. 22, Salas, G, 2005, El nuevo dilema del derecho laboral mobbing: hablemos claro, en Revista de Medicina y Salud del Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica, Año VI, Vol. 9., Esquivel, Oviedo y Paniagua (2005). Estudio sobre acoso psicológico en el trabajo. Poder Judicial: Costa Rica.

centros de trabajo como una responsabilidad social, bajo el liderazgo de las autoridades públicas del Sector Trabajo⁵.

2. La vivencia femenina del acoso laboral

Costa Rica carece de investigaciones que muestren y expliquen el origen y los efectos diferenciales del acoso laboral por razones de género, que coloca a las mujeres en condiciones de desventaja y de desigualdad, ya que son víctimas de éste por nacer mujeres, lo cual se corrobora en los hallazgos de los estudios realizados en las universidades públicas de Costa Rica (Alfaro, 2009). No obstante, señalar que la mayoría de la población que vive el acoso son mujeres, no puede ser un dato contextual, se requiere una indagación analítica de mayor alcance y profundidad.

Rivas (2008) señala que Barnett, Biener y Baruch (1987) realizaron el primer estudio específicamente dedicado a la influencia del género, en todas las etapas de la reacción al estrés, denominado *Gender and Stress*. Según indica la citada autora, “con la sola excepción de lo referente al aparato reproductor, cuando los investigadores han estudiado los problemas de la salud física y las lesiones físicas, se han centrado en el hombre y en las variantes de su trabajo, y cuando han estudiado los trastornos mentales, se han centrado normalmente en la mujer y en las variantes de su función social”, segregación “científica” que ha impedido hallar el factor de género en estos estudios. Y por ello abre su análisis planteando la duda inquietante: ¿Reaccionan de distinto modo hombres y mujeres a los estresores en el lugar de trabajo debido a su condición intrínseca (biológica) o en virtud de sus distintas experiencias? (2008: 227).

El sesgo de la investigación del acoso laboral que considera que homogeniza sus manifestaciones y consecuencias para los hombres y las mujeres, encuentra su explicación en las estructuras socioculturales y económicas que se encuentran bajo el dominio masculino, que se combinan para producir la discriminación y la violencia contra las mujeres, en todos los ámbitos de la vida, con independencia de la condición de la clase social, la etnia, la edad, el lugar de residencia, la condición de discapacidad, la orientación sexual elegida, entre otros. Así lo señala Celia Amorós:

⁵ Ver Brenes, Irene, Briones, Erick, Castro, Liliana y Gutiérrez-Doña, Benicio, presentaciones sobre acoso laboral realizadas en el Tribunal Supremo de Elecciones el 9 de mayo, 2012.

“(…) Cuando las mujeres entran a formar parte del cuadro, ya sea como objeto de investigación en las ciencias sociales o como investigadoras, se tambalean los paradigmas establecidos. Se cuestiona la definición del ámbito de objetos del paradigma de investigación, así como sus unidades de medida, sus métodos de verificación, la supuesta neutralidad de su terminología teórica o las pretensiones de universalidad de sus modelos y metáforas” (1985: 23-24).

La creciente presencia de las mujeres en el trabajo asalariado ha representado un desafío histórico para los hombres, así como para la organización empresarial construida desde la lógica masculina, respecto de los horarios, la distribución del espacio físico, la estructura jerárquica, el régimen de sanciones y de incentivos, las ocupaciones, la carrera profesional, entre otros. Así, se tiene que la participación femenina en la fuerza laboral de Costa Rica pasó del 30% en 1990 al 45.7% en el 2011, según las estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas,(INEC)⁶.

El ingreso de las mujeres al empleo es visto por los hombres como competencia que afecta sus condiciones de trabajo, ya que están dispuestas a aceptar menores salarios, aunque tienen un rendimiento y una calificación laboral superior a la masculina. Por otra parte, las estructuras de dirección de las empresas y las instituciones públicas que se encuentran mayoritariamente bajo el dominio masculino evalúan el trabajo de las mujeres desde su propia experiencia, sin considerar los encargos sociales que tienen de los que están exentos los hombres, por ejemplo, el cuidado de su grupo familiar.

Las condiciones materiales e ideológicas sobre las que se edifica la desigualdad con las que ingresan las mujeres al espacio laboral, las convierte en caldo de cultivo para el acoso laboral. Cuando se necesitan recortes de personal, las primeras llamadas al retiro son las mujeres, y si no lo aceptan “voluntariamente” se les persigue y se construye un entorno hostil que las obliga a renunciar, lo que muchas veces es celebrado por la familia, por considerar que su primera responsabilidad es la atención de esta.

⁶ Se llama la atención acerca del cambio en la metodología de la Encuesta de Hogares que realizó el INEC, a partir del 2010, lo que impide que los datos sean comparables con los de años anteriores. No obstante, la tendencia de crecimiento progresivo de la presencia femenina en la fuerza de trabajo se confirma con las cifras porcentuales disponibles.

Asimismo, cuando las mujeres son víctimas de acoso sexual y el ofensor no logra su cometido, desata una persecución laboral contra ella, la cual es ignorada o apoyada por las compañeras y los compañeros de trabajo, por considerar que ella “se buscó” el acoso, porque hizo una provocación sexual y luego un desaire, lo que transforma al victimario en víctima.

La aspiración de las mujeres de formar parte de las estructuras de dirección o al ascenso en la carrera profesional se convierte en otro factor desencadenante del acoso laboral, por los celos, la envidia y el temor a que el estilo de liderazgo femenino vinculado socialmente a los sentimientos y distante de la racionalidad, impida a los hombres mantener los privilegios de los que son objeto, cuando se toleran las llegadas tardías que tienen como compensación las reuniones sociales después del trabajo, la pérdida de tiempo en las conversaciones sobre temas masculinos como son las mujeres, el fútbol, entre otros (Sandoval, 1999).

Otro factor que propicia el acoso es la maternidad. El Ministerio de Trabajo de Costa Rica cuenta con una amplia documentación sobre los despidos que ocurren después del embarazo, ya que el patrono aduce una baja de rendimiento en la producción, la pérdida de motivación hacia el trabajo por atender las responsabilidades con sus hijos e hijas, la limitada disposición de trabajar horas extras, entre otras razones.

La creciente necesidad de ingresos de las mujeres y el abandono de las responsabilidades económicas y de cuidado por parte de los padres de sus hijas e hijos se convierte en otro factor que propicia la aceptación y la naturalización de la violencia laboral, ya que las oportunidades de empleo y de ingresos para los hombres y para las mujeres son desiguales. Así es como para el 2011, el desempleo femenino alcanzó un 10.3% mientras que el masculino fue de un 6%. Se une a lo anterior que las mujeres refieren mayores problemas de subempleo, sea porque les pagan un ingreso inferior al establecido legalmente, o bien, porque les resulta imposible obtener empleos de tiempo completo. Por ello, refieren una presencia mayoritaria en el empleo informal, carente de la protección de la seguridad social.

La invalidez aprendida juega también un papel importante en la incapacidad de enfrentar el acoso, ya que la socialización de género ha enseñado a las mujeres que es mejor ignorar o trivializar una conducta hostigadora y discriminatoria antes que convertirse en

una víctima más de la violencia que las puede conducir a la muerte. Debe tenerse en cuenta que el asedio psicológico compromete el desempeño de la trabajadora tanto en el trabajo como en su casa, lo que extiende el problema a su familia o a las personas con quienes se relaciona, porque la consideran como una persona débil que no sabe afrontar los conflictos en el trabajo.

Las estudiosas y los estudiosos del acoso laboral identifican diferentes modalidades, a saber: ascendente, descendente, horizontal y mixto. El descendente o vertical es el que se reconoce con mayor facilidad porque proviene de la jefatura hacia las trabajadoras y los trabajadores subordinados; el horizontal es el que se da entre trabajadoras y trabajadores del mismo rango; el mixto es aquel en el que el acoso lo practica la jefatura acuerpada por las compañeras y los compañeros de trabajo.

El ascendente es el de más reciente cuño y es el que procede de las subalternas y los subalternos en forma individual o colectiva hacia su jefatura. Se ha relativizado la efectividad de este, en la medida que quienes lo ejercen podrían carecer de acceso directo a las autoridades empresariales o institucionales. Por ello, la situación de acoso puede ser de más larga duración y ocasionar un daño más severo en la persona afectada, porque siente que es una debilidad admitir públicamente que sus subalternas(os) le acosan.

Las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas en todas las modalidades del acoso, y muchas veces existe una ausencia de solidaridad de género, ya que son las compañeras de trabajo las que estimulan, consienten o ignoran la situación que vive la mujer acosada. Muchas son las razones explicativas de este comportamiento: el temor al despido, la competencia por el puesto de trabajo, la convicción de que las mujeres carecen de capacidades para ejercer cargos de dirección, entre otras.

Existe documentación proveniente de los estudios realizados en las universidades públicas de Costa Rica, acerca de que las mujeres que son promovidas a cargos de dirección se convierten en víctimas de acoso mixto, ya que a nivel superior se la considera como una amenaza por su interés de escalar puestos de mayor rango y las trabajadoras y los trabajadores que se encuentran bajo su supervisión la consideran una intrusa, por ocupar una posición cuyo merecimiento es el de ser una mujer atractiva y joven, por ejemplo, sin ponderar los atributos académicos y las capacidades de las que dispone para el desempeño del puesto de dirección que ocupa.

3. Los estereotipos de género en la respuesta pública ante el acoso laboral

Existen dos factores que juegan un papel decisivo en la respuesta social frente al acoso laboral que reciben las mujeres: la indiferencia de las autoridades públicas de los sectores de salud y trabajo y las jefaturas de las empresas privadas, justificada por los estereotipos sobre la inferioridad femenina.

Siendo que el país carece de normativas y de políticas para enfrentar el acoso laboral, las instituciones de salud medicalizan los efectos de este y lo tratan como un problema de estrés, colocando así la culpa en las mujeres que no son capaces de responder a las presiones del trabajo. Pese a los relatos sobre la violencia que viven, las médicas y los médicos se limitan a brindar tratamiento farmacológico y queda, a discreción del o la profesional, la referencia de la paciente a los servicios de psicología.

De ningún modo se comprende la situación de la trabajadora como un resultado de los patrones de conducta de quienes la acosan, legitimados por la cultura laboral androcéntrica, ya que de hacerlo, se requeriría activar un protocolo de atención que incluye a las autoridades del Ministerio de Trabajo. Así es como, pese a que la depresión, la ansiedad, los ataques de pánico, el llanto frecuente, el miedo y el terror acompañan a las víctimas de acoso laboral, las autoridades de salud no han incidido en la erradicación del acoso desde políticas públicas integrales que involucren a las y los actores implicados.

Por su parte, las autoridades administrativas y judiciales del sector trabajo actúan bajo el siguiente principio, “lo que no existe no se puede juzgar”, y como el acoso no está específicamente regulado, se utilizan otras figuras jurídicas para abordarlo, sin la certeza de éxito en la gestión administrativa o judicial, lo que deja a las víctimas en la total indefensión.

Situación desigual viven las mujeres porque carecen de recursos personales, económicos y sociales para un litigio laboral que tiene una duración que se extiende más allá de la capacidad para soportar el acoso, condición que le impide recurrir a la vía judicial. En el ámbito administrativo, es conocido que las resoluciones del Ministerio de Trabajo son de carácter administrativo y pueden ser utilizadas como una pieza más en el proceso judicial. Existe una actitud recurrente de los patronos o sus representantes de no presentarse a las instancias de conciliación

que convoca el Ministerio de Trabajo, lo que convierte a la justicia en una expectativa dependiente de la voluntad patronal (Briones, 2012).

Los fundamentos legales desde los que se puede configurar el acoso laboral están contemplados en el Código de Trabajo y se refieren a la obligación patronal de guardar la debida consideración a las trabajadoras y los trabajadores⁷ de garantizar la salud ocupacional en el centro de trabajo⁸ y las conductas patronales reñidas con la moral o conductas que atenten contra el trabajador o la trabajadora⁹. Así es como la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia declaró con lugar la demanda por acoso laboral de una trabajadora hostigada por sus superiores, en razón de la denuncia que hizo por nombramientos de personal indebidos.

“... No cabe, entonces, la menor duda de que ella fue objeto de un comportamiento abusivo por parte de sus superiores jerárquicos, quienes, de manera sistemática, la fueron colocando en una típica situación de acoso moral y, finalmente, cuando observaron que no iba a dejar su trabajo, decidieron iniciarle el procedimiento disciplinario que ha dado lugar a este asunto...” (2008:11)

Se puede colegir que el abordaje del acoso laboral debe tener en cuenta los factores internos y externos que lo propician, lo que obliga a tomar en cuenta los condicionantes de género, así como los recursos personales de los que dispone la persona acosada para enfrentarse a dicha forma de violencia. Esos factores también inciden en la precisión de la gravedad del daño, en la restitución de los derechos, en la creación de la normativa de protección y en las estrategias de prevención de este.

⁷ Artículo 69 del Código de Trabajo establece que es inciso c) “(...) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;”

⁸ **ARTICULO 282.-** Corre a cargo de todo patrono la obligación de adoptar, en los lugares de trabajo, las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores, conforme a los términos de este Código, su reglamento, los reglamentos de salud ocupacional que se promulguen, y las recomendaciones que, en esta materia, formulen tanto el Consejo de Salud Ocupacional, como las autoridades de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud e Instituto Nacional de Seguros.

⁹ **ARTICULO 83.-** Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo: (...) b. Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador; (...) e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;

4. Una agenda para enfrentar el acoso laboral contra las mujeres

El cambio en las relaciones de poder en todos los ámbitos de la vida, donde la convivencia esté marcada por la igualdad sustantiva, es una condición necesaria para que las trabajadoras y los trabajadores puedan encontrar en el empleo un medio para edificarse como persona y contribuir al desarrollo del país.

Particular interés cobra la deconstrucción de las relaciones asimétricas que existen entre las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, para lo cual se requiere de una estrategia de cambio cultural que convoque a las instituciones educativas, al sector empresarial, a la administración pública, a los sindicatos y a las organizaciones de las mujeres, a desarrollar nuevas prácticas sociales que erradiquen el acoso y que hagan una lectura adecuada de la forma desigual en la que se afecta a los hombres y a las mujeres. Por ello se deben impulsar respuestas diferenciales, relativas al reconocimiento de las trabajadoras como sujetas con similares derechos que los trabajadores al empleo, los ingresos, la carrera profesional, a la organización, el descanso y a la distribución paritaria de las responsabilidades familiares.

Otro componente de la agenda es la producción del conocimiento sobre el origen, las manifestaciones y las consecuencias del acoso laboral, como un insumo para fundamentar los cambios conceptuales, normativos y programáticos necesarios para que el acoso laboral se prevenga, atienda y erradique oportunamente.

Resulta pertinente desarrollar una política activa contra el acoso, que incluya, entre otros aspectos, suministrar información sobre el tema a las trabajadoras y a los trabajadores, que se facilite el derecho a la denuncia en forma confidencial, así como la investigación y la sanción del acoso por parte de grupos especializados con formación en género. También se requiere la delimitación clara de las funciones del personal para evitar la competencia insana, así como realizar consultas periódicas sobre el ambiente laboral, a fin de retroalimentar el proceso de organización y administración del trabajo.

Ante la aparición del riesgo laboral, deben desarrollarse medidas tutelares inmediatas como pueden ser el traslado de la víctima del acoso y el respaldo sindical para encausar la denuncia.

A nivel normativo, existe la deuda de tipificar el acoso como una forma de violencia en el trabajo que atenta contra la vida de las trabajadoras y los

trabajadores. A partir de la configuración de ese delito, deben establecerse las medidas de protección hacia la víctima y las sanciones para el acosador y las demás personas implicadas en la aplicación de estas.

Sobre el particular, las lecciones aprendidas de las regulaciones sobre la violencia intrafamiliar revelan que las medidas represivas contenidas en la ley de penalización de la violencia contra las mujeres, constituyen un instrumento necesario para detener a los acosadores.

Por lo tanto, las sanciones para el acoso laboral deben dejar sentadas con claridad las responsabilidades de todas las personas que intervienen en la detección y erradicación del este, de modo tal que no conviertan a la víctima en victimaria, como ha ocurrido en la ley de hostigamiento sexual.

A nivel programático las instituciones responsables de la promoción, la protección y la justicialidad de los derechos laborales deben incorporar consideraciones de género en el diseño y la prestación de los servicios para la atención integral del acoso laboral, de modo tal que la aparente homogeneidad en el trato, no se convierta en un factor discriminatorio contra las trabajadoras que tienen un punto de partida desigual en el empleo.

Asimismo, es necesaria la elaboración de protocolos interinstitucionales para evitar la exposición de la víctima al acoso, para lo cual deben intervenir las autoridades de la empresa o la institución en forma inmediata, mediante mecanismos debidamente instituidos y financiados, así como las entidades públicas de los sectores de salud, salud ocupacional, trabajo y justicia.

Es pertinente concluir con una invitación a comprender que el acoso laboral es una situación que afecta a todas las personas, por lo tanto, podemos ser parte del cambio aportando a la construcción de nuevas formas de relacionamiento en el empleo basadas en el respeto a la dignidad de las compañeras y los compañeros de trabajo y en los derechos de los que son titulares, por las luchas históricas que han promovido, de las cuales las mujeres han sido protagonistas sin reconocimiento.

Referencias

Abajo Olivares, F.J. (impresión de 2006). *Mobbing: acoso psicológico en el ámbito laboral*. 2.ed. ampl. Buenos Aires, Arg. : LexisNexis.

Alderete, Pando y otros (2006). Acoso psicológico en el trabajo: ¿un problema de género? En revista *Enseñanza e investigación*

- en psicología*. Vol. 11, NUM.1:53-63. Enero-Junio, 2001. Universidad Veracruzana, Xalapa, México.
- Aguilar, Rodrigo. (2010). *El SEC frente a los desafíos generados por las políticas neoliberales*. Extraído el 24 de noviembre, 2011 de http://white.oit.org.pe/proyectoactrav/pry_rla_06_m03_spa/gtas/gtas_aportes/aportes_paises/gtas3-costaricactrn.pdf
- Alfaro González, Angie. (2009). *Manifestaciones del acoso laboral: una mirada hacia la prevención*. Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad de Costa Rica: San Pedro.
- Alfaro y Ramírez. (2008). *Caracterización del acoso moral en el sector administrativo de la Sede Rodrigo Facio de la Universidad de Costa Rica*. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Psicología, Universidad de Costa Rica: San Pedro.
- Castillo Ramírez Sisy, (2004). Acoso moral y sus repercusiones médico legales en *Revista Medicina Legal de Costa Rica*, Vol. 21, No.5, Heredia: Costa Rica.
- Costa Rica. Ley N° 2: Código de Trabajo del 27 de agosto de 1943, Costa Rica.
- Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2008) Directriz N° 23-2008, San José
- Escartín Solanelles, J.; Arrieta Salas, C.L.; Rodríguez Carballeira, A. (2009-2010). “*Mobbing*” o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio. En *Revista Actualidades en Psicología*; Vol.23/24, no.110/111; 1-19, San José.
- Esquivel, Oviedo y Paniagua (2005). *Estudio sobre acoso psicológico en el trabajo*. Poder Judicial: Costa Rica
- Hirigoyen, Marie-France (2001) *El Acoso moral en el trabajo distinguir lo verdadero de lo falso*. Reimpresión. Paidós: España.
- Hurley, J (2007), *Women and violence at work background paper*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/110/en/1/ef07110en.pdf>, www access only.
- Instituto Nacional de las Mujeres, INAMU. (2011). *Las brechas de género en Costa Rica*. INAMU: San José.

- Marsan Jean, S (2002), *Acoso Moral: Nuevo azote de la actividad laboral para los sindicalistas* en [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09519/09519\(2002-43\)12-14.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09519/09519(2002-43)12-14.pdf)
- Martínez Abascal, V.A. (2008). *El acoso moral en el trabajo: claves para su protección extrajudicial*. Colección laboral / director Ignacio Albiol Montesinos, Valencia.
- Montoya Mendoza, A.; Vásquez Gallo, N.M. (2007). *El acoso laboral y sus características: conocimientos que tienen los funcionarios del Ministerio de Salud, Liberia. Guanacaste*, Tesis magister en Salud Pública, Universidad de Costa Rica: Sede Liberia, C.R..
- OIT. (2011). *Acoso laboral hacia las mujeres*, fasc. 5. In: Organización Internacional del Trabajo; Antezana Rimassa, P. Legislación y jurisprudencia comparadas sobre derechos laborales de las mujeres: Centroamérica y República Dominicana. 1. ed. San José, C.R.: OIT.
- Pérez Quesada, X. (2008). *Hostigamiento laboral: mobbing*. 1. ed. San José, C.R.: Edit. UCR.
- Rivas Vallejo, Pilar (2008). *Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral* en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid.
- Sala II de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica. Resolución número 2008-00093, de las 10:20 horas del 8 de febrero del 2008. San José.
- Salas, G, 2005. El nuevo dilema del derecho laboral mobbing: hablemos claro, en *Revista de Medicina y Salud* del Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica, Año VI, Vol.9.
- Sandoval, Carlos (1999). *Sueños y sudores en la vida cotidiana: trabajadoras y trabajadores de la maquila y la construcción en Costa Rica*. EUCR: San José.
- Segura, J.C. (2004). El mobbing y el hostigamiento laboral en *Revista Isvitia* No. 211-212, Universidad de Costa Rica.
- Vallejo Dacosta, R.. *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora*. Trabajo, Norteamérica, 17, oct. 2010. Disponible en: <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/115>. Fecha de acceso: 02 nov. 2011.