



ESTRATEGIAS DE COMBATE AL ACOSO LABORAL DENTRO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

**Fondo Sectorial de Investigación para la Educación
Convocatoria de Investigación en Género y
Violencia SEP/SES/CONACYT 2012**

**Dra. Ana Esther Escalante Ferrer
Dr. Juan Manuel Gómez Rodríguez.
Dra. Luz Marina Ibarra Uribe
Dra. Gabriela Mendizábal Bermúdez
Dr. Juan Manuel Ortega Maldonado**

**Palabras clave: Violencia de género, Hostigamiento
y Acoso sexual en el trabajo**

ÍNDICE

1. DEMANDAS	3
2. PERIODO DE EJECUCIÓN EN MESES.....	3
3. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.....	3
4. OBJETIVOS GENERALES	7
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
6. METODOLOGÍA	8
7. ETAPAS	8
8. RESULTADOS ESPERADOS	9
9. IMPACTOS	9
10. ENTREGABLES	9
11. EQUIPO DE TRABAJO	10
12. DESGLOSE FINANCIERO PRE PROPUESTA.....	11
13. DOCUMENTOS ADJUNTOS	11
14. FUENTES DE INVESTIGACIÓN	11



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Formato Pre-propuesta CONACYT **Fondo Sectorial de Investigación para la Educación**

Convocatoria de Investigación en Género y Violencia SEP/SES/CONACYT 2012

Título: Estrategias de combate al acoso laboral dentro de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, con perspectiva de género.

Tres palabras clave: Violencia de género, Hostigamiento y Acoso sexual en el trabajo.

Demandas

1. Atención, Prevención e investigación de la violencia de género en las instituciones de educación superior.

1.6 Contar con mecanismos de atención en las IES, de manera presencial y/o en línea, para canalizar y atender las denuncias de las mujeres en casos de hostigamiento laboral, escolar y por razones de edad, discapacidad, estado conyugal y embarazo.

Periodo de ejecución en meses: 12 meses

Descripción de la propuesta:(Máximo del texto 3900 caracteres)

El acoso laboral es un fenómeno, que si bien no es nuevo, si se encuentra en proliferación en los centros de trabajo, alentado por las crisis económicas y la inestabilidad laboral que generan un caldo de cultivo para la violencia en el trabajo y en especial para el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo.

Las consecuencias que genera son graves para las y los trabajadores, sus familias, patrones y para la sociedad en general. Dentro del trabajo laboral es fácil observar: menor dedicación al trabajo; aumento en la rotación de personal, de las prácticas laborales poco seguras y por lo mismo de la tasa de accidentes, así como de las quejas de usuarios y usuarias y clientes; deterioro del rendimiento y la productividad; entre otras. Sin embargo, lo que no se mide son las consecuencias directas en la salud, la dignidad y más aún en las afectaciones a las familias de las y los trabajadores: pérdida de su ingreso económico y lidiar con un miembro de la familia enfermo física y muchas veces psicológicamente también.

A pesar de que las consecuencias en la y el trabajador son palpables como el deterioro de su salud, la pérdida de su dignidad y en ocasiones hasta su propia vida, poco ha hecho la sociedad mexicana al respecto. No por nada, el primer estudioso del tema, el alemán Heinz Leymann (citado por PIÑUEL, 2008) señaló:

En las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesado ante un tribunal.

Cabe señalar que se ha escogido como eje de la investigación el término acoso laboral, porque es incluyente, ya que comprende los diversos tipos de hostigamiento que pueden existir en una relación de trabajo: ascendente, descendente, horizontal, empresarial, con acciones agresoras muy variadas que van desde aislamiento de la víctima, prohibición de platicar con los compañeros, dirigirse a un o una trabajadora de forma hostil o groseramente, hacer comentarios maliciosos o groseros sobre alguien, ridiculizar el aspecto físico de una persona, etc., hasta lesiones físicas o agresiones de tipo incluyendo las sexuales (característica del hostigamiento sexual en el trabajo).

Dentro de este contexto, se debe resaltar que las mujeres son las que suelen sufrir más del hostigamiento laboral y sexual (HABEN y HARMS-BÖTTCHER, 2007). Ello lo demuestran los estudios realizados por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), quien en colaboración con la Secretaría de la Función Pública, creó el Programa de Cultura Institucional (PCI) de la Administración Pública Federal. En seguimiento a este programa aplicó el “Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal 2008”, el cual tiene como antecedente la encuesta de 2006, cuyo objetivo fue medir el alcance de las acciones propuestas por el INMUJERES, para promover e impulsar las condiciones mínimas que permitieran institucionalizar la perspectiva de género en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. El instrumento se aplicó en el verano de 2008 con la participación de 258 instituciones de la Administración Pública Federal, de las cuales 240 cumplieron el proceso de validación con una participación de 277 mil 89 funcionarias, funcionarios y personal operativo, de los cuales 116 mil 318 son mujeres (42%) y 160 mil 771 son hombres (58%) (Programa de Cultura Institucional, INMUJERES, 2008).

Entre los aspectos que mide dicho cuestionario se encuentran los siguientes:

- Clima laboral: Indaga tanto los elementos formales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.), como los informales (cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etc.), que influyen en su desempeño.
- Comunicación incluyente: Bajo este indicador se mide si la comunicación y los mensajes que transmite la organización están dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.
- Selección de personal: Se refiere a la evaluación de factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones en favor del personal.
- Salarios y prestaciones: Alude al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, etcétera).
- Capacitación y formación profesional: Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como en los temas relacionados con el desarrollo profesional.

- Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional: Mide el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra.
- Hostigamiento y acoso sexual: Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

En este último punto se obtuvieron resultados impactantes y a la vez preocupantes, de entre los cuales destacan los siguientes: se detectaron 25,728 casos de acoso sexual; un 15% del total de las mujeres encuestadas reportó haber sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en su centro de trabajo. De las 25 mil 728 personas que reportaron haber sido víctimas de hostigamiento sexual, sólo 7 mil 796 denunciaron su caso ante las autoridades y mecanismos competentes, de las cuales 3065 fueron hombres y 4 731 mujeres; y sólo 34% de las personas que declararon haber denunciado su caso quedaron conformes con la respuesta (Programa de Cultura Institucional, INMUJERES, 2008).

No obstante lo anterior, 40% de las mujeres encuestadas considera que en su institución no existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual. Tal es el caso de la mayoría de las instituciones de educación superior del país y la UAEM no es la excepción. Si bien se cuenta con la Procuraduría de la Defensa de los Derechos Académicos, no hay una *unidad especializada* para la atención del acoso laboral dentro de la institución, que accione conforme a un plan de acción específico, desarrollado sobre los resultados de un diagnóstico del hostigamiento laboral y sexual (en su conjunto: acoso laboral).

Para atender el acoso laboral se debe comprender y sensibilizar a todos los sujetos que intervienen en la relación laboral para que esta funcione correctamente (patrones, trabajadores, sindicato y autoridades laborales) porque todos **somos responsables del acoso laboral** y por lo tanto se requiere de emprender acciones en conjunto para evitarlo.

Por tal motivo, la propuesta de investigación científica pretende responder a:

1. ¿Cuál es la legislación aplicable al acoso laboral para los y las trabajadores de la UAEM, con énfasis en la perspectiva de género?
2. ¿Cuál es la incidencia de trabajadores y trabajadoras afectados por el acoso laboral en la UAEM?
3. ¿Cuáles son las causas, consecuencias y principales factores de la incidencia del acoso laboral entre los trabajadores y las trabajadoras, con especial énfasis en las causas originadas por razones de género?
4. ¿Qué solución práctica se puede dar a dicha problemática tomando en consideración la perspectiva de género en la UAEM?

La propuesta consiste en desarrollar un diagnóstico sobre el acoso laboral en la UAEM, con perspectiva de género, que incluya de un lado: un análisis jurídico de los tratados internacionales aplicables, la legislación nacional, estatal, municipal e interna de la UAEM, aplicable a la prevención y atención de las víctimas del acoso, con especial interés en las normas con perspectiva de género (maternidad, conciliación del trabajo familiar con el doméstico, etc.); y de otro, una investigación de campo que permita el diagnóstico de la dimensión del problema en general para todos los

trabajadores y en particular para las mujeres: causas y consecuencias, así como distinguir entre paliativos y medios efectivos utilizados para su solución. Dicho diagnóstico permitirá establecer un plan de acción (Protocolo de prevención e intervención de acoso laboral en la UAEM) que abarque desde la propuesta de creación de una *unidad especializada* en el tema, hasta las propuestas de reformas legislativas a nivel nacional, estatal y municipal. Principalmente se llevará a discusión del H. Consejo Universitario de la UAEM todo cuanto concierne al tema en la legislación interna.

Cabe mencionar que el diagnóstico de la dimensión del acoso laboral a las y los trabajadores de la UAEM se llevará a cabo con una muestra, conformada por trabajadores y trabajadoras de las diversas categorías: académicos, administrativos, sindicalizados y de contratación por honorarios; así como atendiendo a la diversidad de adscripción laboral, por tanto, se incluirá personal dentro del Campus Norte de la universidad, como de los campus periféricos en la entidad federativa. También se debe hacer mención que el instrumento se desarrollará a partir de dos protocolos especializados en el tema:

1. Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual elaborado por el INMUJERES y
2. Cuestionario de diagnóstico psicológico del acoso laboral, elaborado por Heinz Leymann, y adaptado para Latinoamérica por Rodríguez Rivera (GONZÁLEZ DE RIVERA, 2005).

De igual forma se atenderá lo establecido por los dos Acuerdos Generales emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Septiembre de 2012 para atender este tipo de conductas II/2012 y III/2012.

Para finalizar, se debe resaltar que esta propuesta de investigación se inserta en un vasto marco jurídico:

- El bloque de constitucionalidad que incorpora los tratados internacionales que reconocen los derechos humanos de los trabajadores -por cierto poco explorado en el país-.
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW).
- Convención de Belém do Pará.
- Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional para las Mujeres, 1995.
- Ley Federal de Trabajo, que incluyó un cambio interesante, más no efectivo, en la reforma del año pasado sobre el acoso laboral, ya que señala:

Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Esta disposición tiene el mérito de que contempla una forma de acoso laboral de manera independiente del acoso sexual, estableciendo definiciones independientes; sin embargo,

delimita al hostigamiento como una forma de acoso laboral específica: el descendente. Se trata de una definición reduccionista que deja fuera las posibilidades de encuadrar las conductas agresivas de los trabajadores y trabajadoras hacia sus subalternos o a sus superiores jerárquicos, ya que, éstos también son posibles.

- El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, el cual específicamente en el Eje 3: “Igualdad de Oportunidades”, y en su numeral 3.5: “Igualdad entre Mujeres y Hombres”, muy en particular su Objetivo 16: “Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual”.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 2001
- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2008-2012, por ser el programa rector de la política de género en el país. Los objetivos estratégicos recuperados en este trabajo son entre otros: 2), garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación en el marco del estado de derecho; y número 5), fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género.
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2007)

Por último y no por ello menos importante se encuentra el “Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual” elaborado por el INMUJERES, cuya aplicación ha sido exhortada por el Senado de la República a fin de que sea adoptado en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, Estatales y Municipales.

Objetivos generales: (Máximo del texto 3900 caracteres):

1. Desarrollar un plan de acción que contenga los pasos a seguir dentro de la UAEM para el combate al acoso laboral, con perspectiva de género. El cual incluirá entre otros: estudios diagnósticos, propuestas de reformas legislativas a la normativa institucional, conformación de una *unidad especializada* de atención en acoso laboral, etapas de concientización y sensibilización del problema, así como los mecanismos de intervención en caso de acoso laboral.
2. Desarrollar un “Protocolo de prevención e intervención de acoso laboral en la UAEM”.
3. Generar los contenidos teóricos, académicos y científicos que justifiquen la creación de una *Unidad Especializada de atención a víctimas del acoso laboral* o bien, de mecanismos en línea para la adecuada atención psicológica.

Estos objetivos se alcanzarán mediante el logro de los siguientes objetivos específicos

1. Desarrollar un análisis del marco jurídico internacional, la legislación nacional, estatal, municipal e interna de la UAEM, aplicable a la prevención y atención de las víctimas del acoso, con especial interés en las normas con perspectiva de género (maternidad, conciliación del trabajo familiar con el doméstico, etc.).

2. Desarrollar propuestas de reformas legislativas a nivel nacional, estatal, municipal, pero principalmente de legislación interna de la UAEM.
3. Desarrollar investigación de campo que permita el diagnóstico del acoso laboral en la UAEM: causas y consecuencias, así como paliativos y medios efectivos utilizados para su solución.
4. Identificar cuáles son los factores sociales, culturales, económicos y familiares que pueden favorecer el acoso laboral en las mujeres.

Metodología:

La investigación será de tipo documental, de campo y descriptiva-aplicativa con una combinación de enfoques cuantitativo y cualitativo.

La investigación se llevará a cabo en dos etapas:

Etapa 1 (6 meses):

Acopio, revisión y análisis de documentación hemerográfica, bibliográfica y legislativa

Desarrollo de la metodología y diseño de los instrumentos

Diseño y planeación del trabajo de campo

Establecimiento de contactos y logística de campo

Recolección de información en el campo

Diagnóstico sobre los casos de acoso laboral

Elaboración del plan de acción

Preparación de la campaña de concientización y sensibilización sobre el tema del acoso laboral

Etapa 2 (6 meses):

Elaboración de las propuestas de reforma legislativa en la UAEM

Elaboración del "Protocolo de prevención e intervención de acoso laboral en la UAEM"

Implementación de mecanismos de acción

Elaboración de la propuesta de la Unidad Especializada de Atención al Acoso Laboral y de los mecanismos para su implementación

Resultados esperados (Máximo del texto 3900 caracteres)

1. Crear un Protocolo de prevención y atención a víctimas de acoso laboral que permita investigar, sancionar y erradicar el acoso laboral y sexual tanto presencial como a través de medios electrónicos (*Cybermobbing*).
2. Crear propuestas legislativas en los ámbitos federal y estatal para sancionar más eficazmente el acoso laboral y sexual.
3. Impulsar con el ejemplo de la UAEM una nueva cultura de prevención del acoso laboral y sexual en todas las Universidades Públicas de nuestro país.
4. Difundir la propuesta para establecer una *Unidad Especializada de Atención al Acoso Laboral* y gestionar su viabilidad dentro de la UAEM con las autoridades universitarias.

Impactos:

Contar con un diagnóstico sobre la dimensión de los casos de acoso laboral en la UAEM, que incluya el hostigamiento sexual en el ámbito laboral a fin de prevenir, atender, sancionar y erradicar cualquier acto que implique hostigamiento por razones de género, etnia, edad, discapacidad, preferencia sexual, estado conyugal y/o embarazo.

Tener una propuesta de mecanismos de atención, **de manera presencial**, con el propósito de contener, canalizar y atender las denuncias de las mujeres y los hombres en casos de hostigamiento laboral, generado por razones de género, etnia, edad, discapacidad, preferencia sexual, estado conyugal, embarazo o cualquier otra causa.

Productos entregables:

Productos
Presentar los avances de investigación en eventos nacionales, mediante 3 ponencias
Presentar 2 ponencias en eventos internacionales
Publicar un artículo del diagnóstico sobre los casos de acoso laboral en las universidades públicas en una revista indexada
Publicar dos artículos en una revista nacional sobre (<i>Cybermoobbing</i>) en las Universidades
Protocolo de prevención e intervención de acoso laboral en la UAEM
Propuesta de creación de la <i>Unidad Especializada de Atención al Acoso Laboral de la UAEM</i>
Dos capítulos de libro sobre las resoluciones de las Cortes en materia de Acoso laboral
Instrumentos de levantamiento de información cuantitativa y cualitativa sobre el acoso laboral en la UAEM a partir del Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual elaborado por el INMUJERES y el Cuestionario de diagnóstico psicológico del acoso laboral de Leymann.
Elaboración del modelo teórico para el procesamiento de los datos cuantitativos y cualitativos sobre el acoso laboral en la UAEM
Realización del proyecto de una campaña de concientización y sensibilización sobre el tema de acoso laboral en las universidades partir de: la formación de núcleos de trabajo sobre el tema, actividades como reflexión de películas y presentación de testimonios, vinculación con otras instituciones, presentación de resultados de investigaciones, promoción de publicaciones a través de radio, eventos académicos
Informes de 4 estancias académicas
Informes de 2 visitas académicas
1 tesis de maestría
5 tesis de licenciatura
2 tesis de doctorado
1 informe parcial por cada una de las etapas y uno final
Reportes técnicos y financieros para Conacyt
Publicación de un libro sobre el acoso laboral con perspectiva de género en

las instituciones de educación superior, al ejemplo de la UAEM, estrategias y mecanismos de prevención y atención.

Organización y memorias de un encuentro de acoso laboral con perspectiva de género en las IES

Equipo de trabajo

Responsable Técnica de la propuesta:

Dra. Gabriela Mendizábal Bermúdez. Profesora-Investigadora de tiempo completo de la UAEM, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales.

No. de CVU: 25209

Coinvestigadores:

Dra. Ana Esther Escalante Ferrer. Profesora-Investigadora de tiempo completo de la UAEM, ICE. No. de CVU 121480

Dra. Luz Marina Ibarra Uribe. Profesora-Investigadora de tiempo completo de la UAEM, IPRO. No. de CVU 121643

Dr. Juan Manuel Ortega Maldonado. Profesor-Investigador de tiempo completo de la UAEM, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. No. de CVU: 31510

Dr. Juan Manuel Gómez Rodríguez. Profesor-Investigador de tiempo completo de la UAEM, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. No. de CVU: 381836

Responsable administrativa:

Magdalena de Rabadán Hernández

No. de CVU: 1719

Becarios:

M. en D. Zoraida García Carreño

Lic. Melina Lizbeth Ávila Yáñez

Iván Flores Santana

Becarios de licenciatura aún no identificados.

Desglose financiero prepropuesta

Gasto Corriente	1,500,000.00
Gasto de Inversión	300,000.00
TOTAL	1,800,000.00

Documentos adjuntos

Carta Institucional

Protocolo en formato word

Fuentes de investigación:

Bibliografía:

1. Abajo Olivares, Francisco Javier, *Acoso Psicológico en el ámbito laboral*, Ed. Lexis Nexis, 2ª Ed., Argentina, 2006.
2. Abajo Olivares, Francisco Javier, *Mobbing Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral*, Ed. LexisNexis, 2ª ed., Buenos Aires, Argentina, 2006.
3. Álvarez, Ángeles, *El feminismo como prevención de la violencia de género*, en Asun Bernárdez, *Violencia de Género y Sociedad: una cuestión de poder*, Ed. Instituto de Investigaciones Feministas, Madrid, 2006.
4. Ausfelder, Trude, *Mobbing el acoso moral en el trabajo*, Ed. Océano Ambar, España, 2002.
5. Bernal de Bugeda, Beatriz, *Condición jurídica de la mujer en México*, Ed. UNAM, México, 1975.
6. Bosqued Lorente, Marisa, *Mobbing: cómo prevenir y superar el acoso psicológico*, Ed. Paidós, Barcelona, España, 2005.
7. Calatayud Sarthou, Asunción, Laborda Grima, Roberto y Recalde Ruiz, *Dagmar, Evaluación y control de riesgos laborales*, Ed. Tirant lo Blanch, España, 2006.
8. Carbonell, Miguel, *Los Derechos Fundamentales en México*, Ed. Porrúa, 1ª Reimp., México, 2005.
9. De Matos Gonçalves, Antônio Fabrício, *Flexibilização Trabalhista*, Ed. Mandamentos Editora, Brasil, 2004.
10. Fonseca, Carlos, *Violencia contra las mujeres en México a partir de 1990: Planteamiento teórico y metodológico. En Investigaciones sobre género. Aspectos conceptuales y metodológicos*, Ed. Miguel Ángel Porrúa, México, 2008.
11. Fuentes Valdivieso, Rocío y Lara Padilla, Eleazar, *Mobbing y fibromialgia*, Ed. Oklever, México, 2001.
12. Galeana, Patricia, *Derechos Humanos de la Mujeres en México*, Ed. UNAM, México, 2004.
13. Galvez Montes, Carmen, *Violencia de género: terrorismo en casa*, Ed. Formación Alcala, España, 2011.
14. García Rodríguez, Manuel José, *Legislación contra la violencia de género*, Ed. Instituto Andaluz Administración Pública, 2008. Libro electrónico.
15. Gentile, Maria, *Il mobbing Problemi e casi pratici nel lavoro pubblico*, Giuffré Editores, Milano, 2009.

16. Gimeno Lahoz, Ramón, *La presión laboral tendenciosa (el mobbing desde la óptica de un juez)*, Ed. Lex Nova, España, 2005.
17. Ribeiro de Oliveira Silva, José Antonio, *A Saúde do Trabalhador como um Direito Humano*, Ed. Ltr, Brasil, 2008.
18. Haben Gabriele y Harms-Böttcher, Anette, *Mobbing Frauen steigen Aus*, Ed. Orlanda, Alemania, 2007.
19. Hirigoyen, Marie-France, (Traducido por Enrique Folch González) *El Acoso Moral*, Ed. Paidós, Traducción, Barcelona, 1999.
20. _____, *El acoso moral en el trabajo*, Ed. Paidós Contextos, España, 2001.
21. Kolodej, Christa, *Psicoterror am Arbeitsplatz und seine Bewältigung*, Facultas Verlags- und Buchhandels AG, Austria, 2005.
22. Kurczyn Villalobos, Patricia, *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2004.
23. Lammoglia, Ernesto, *El triángulo del dolor*, Ed. Debolsillo, México, 2006.
24. Litzcke, Sven y Schuh, Horst, *Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz*, Ed. Springer, 4a. ed., Alemania, 2007.
25. Maldonado Montoya, Juan Pablo y Pagés Luis, Sonia, *La conciliación del trabajo la vida familiar, retos y dificultades de las PYMES*, CEU Ediciones, España, 2007.
26. Mascaro Nascimento Sonia, *Assedio moral*, Ed. Saraiva, Brasil, 2009.
27. Mendizábal Bermúdez, Gabriela Comp., *La equidad de género en los derechos sociales*, Ed. Fontamara, México, 2010.
28. _____, *La Seguridad Social en México*, 2ª ed., Ed. Porrúa, México, 2013.
29. _____, *El acoso laboral y la seguridad social*, Ed. Porrúa, México, 2013.
30. Orlandi, Olga, *La violencia y el género*, Ed. Nuevo Enfoque jurídico, México, 2012.
31. Pérez, Germán, *Modernidad y Posmodernidad. Notas sobre la reflexividad y sus repercusiones en la mujer y la familia*, en *Participación política desde la diversidad*, Ed. UNAM /Plaza y Valdés, México, 2009.
32. Piñuel, Iñaki, *Mobbing, Estado de la cuestión. Todo lo que siempre quiso saber y nadie explicó sobre el acoso psicológico en el trabajo*, Ed. Gestión 2000, Barcelona, 2008.

33. Simm Zeno, *Acosso Psíquico no ambiente de Trabalho*, Ed. LTR São Paulo, Brasil, 2008.
34. UNIFEM, *Informe sobre Violencia contra las Mujeres en América Latina y el Caribe, Español 1990-2000*, Chile, 2002.
35. Vida Soria, José, Monereo Pérez y José Luis, Molina Navarrete, Cristobal, *Manual de Derecho del Trabajo*, Ed. Comares, 3ª ed., Granada, España, 2005.

Hemerografía:

1. Giubboni, Stefano, *L'INAIL e il mobbing*, *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, Anno V, n.3, Giappichelli Editore, Torino, Italia, 2005.
2. Gómez, Héctor Daniel, *La violencia en las mujeres usuarias en los servicios de salud en el IMSS y la SSA*, *Revista de Salud Pública de México*, Número 48, México, Instituto Nacional de Salud Pública, 2006.