



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección sindical de CGT Toprural
C/ Alenza, 13 – 2º planta
MADRID 28003

Tfno 91.533.72.15

Fax. 91.534.13.00

e-mail: cgttoprural@gmail.com

GUÍA INFORMATIVA SOBRE ACOSO EN EL TRABAJO

La sección sindical de CGT en Toprural os queremos hacer llegar esta práctica guía para detectar y prevenir situaciones de acoso en el trabajo.

El objetivo de esta guía editada originalmente por la sección sindical de CGT en Caser, es proporcionar la máxima información sobre el Acoso de una manera clara, ordenada y no demasiado extensa. Sin ser médicos, psicólogos o catedráticos, intentamos ayudaros a todos a mejorar los conocimientos sobre el tema. Toda la información aquí referida está tomada de múltiples sitios indicados en el último capítulo. Nos conformamos con que todos aprendamos un poquito más con esta guía, por que como dijo Antonio Machado: "Todo lo que se ignora, se desprecia".

ÍNDICE:

1. ¿QUÉ ES EL ACOSO PSICOLÓGICO O MOBBING? ... página 2
2. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR ACOSO SEXUAL? ... página 3
3. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR ACOSO POR RAZÓN DE SEXO? ... página 5
4. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO ... página 6
5. RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO ... página 8
6. ¿QUÉ HACER SI SUFRES ACOSO? ... página 9
7. ÚLTIMAS CONSIDERACIONES ... página 9
8. BIBLIOGRAFIA Y MARCO LEGAL ... página 10



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección sindical de CGT Toprural
C/ Alenza, 13 – 2º planta
MADRID 28003

Tfno 91.533.72.15

Fax. 91.534.13.00

e-mail: cgttoprural@gmail.com

1. ¿QUÉ ES ACOSO PSICOLÓGICO O MOBBING?

Se considera acoso psicológico en el trabajo una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo.

Para que se produzca Acoso se tienen que dar tres circunstancias:

- INTENCION DE DAÑAR: existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal.
- PERSISTENCIA EN EL TIEMPO
- VULNERACION DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA

El mobbing es un continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro y otros que se comportan con el de forma cruel y que configura un autentico riesgo psicosocial en el trabajo para quien lo sufre.

El acoso psicológico en el trabajo es un proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen un tipo de violencia psicológica, de manera repetitiva y de forma duradera sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional.

Dicho comportamiento, que a menudo conlleva bajas laborales continuadas y prolongadas, tiene por finalidad destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad para lograr que finalmente esta persona o personas abandone su puesto de trabajo.

Muchas veces, culpabilizamos doblemente a la víctima, creando por tanto una situación todavía más insostenible de acoso que termina por “rematar” a la víctima. Pensamos que la víctima tiene alguna responsabilidad en lo que está ocurriendo, pensamos que “algo habrá hecho” o bien que esas dificultades sólo pasan a personas problemáticas o malas trabajadoras. Nada más lejos de la realidad, en muchos casos está demostrado que el acoso psicológico se realiza a personas bastante competentes. Puede dirigirse contra trabajadores a causa de su edad, sexo, raza, religión, orientación sexual, minusvalía mental o física, tendencias políticas o actividades de los representantes de los trabajadores, u otros factores como tener éxito, ser competente o popular entre las personas o simplemente tener un jefe mediocre que piense que le vas a hacer “sombra”. Se compone de una serie de conductas de hostigamiento que aisladamente pudieran parecer anodinas, pero cuyo encadenamiento puede provocar un riesgo para la salud de la persona a medio plazo. Debemos siempre estar al lado y apoyar a las víctimas sin realizar juicios de valor que la culpabilicen doblemente, y además, debemos vigilar y no permitir estas situaciones tan devastadoras para la mencionada víctima.

Un proceso de acoso puede manifestarse a través de:

1. Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
2. Ataques persistentes y negativos para perjudicar el rendimiento personal o profesional.



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección sindical de CGT Toprural
C/ Alenza, 13 – 2º planta
MADRID 28003

Tfno 91.533.72.15

Fax. 91.534.13.00

e-mail: cgttoprural@gmail.com

3. La manipulación de la reputación personal o profesional de una persona a través del rumor, la calumnia, la denigración o la ridiculización.
4. El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona, mediante la fijación de objetivos con plazos poco razonables, o la asignación de tareas imposibles.
5. El control o la monitorización perversa, desmedida o inapropiada del rendimiento de una persona.
6. La denegación inexplicable o infundada de periodos de licencia y formación, que sean claramente discriminatorios en comparación con el resto de compañeros

Ejemplos de comportamiento de hostigamiento psicológicos (Tomados de la escala Cisneros®)

- a) Intentar someter o eliminar a una persona de su puesto de trabajo usando maquinaciones contra ella.
- b) Desestabilizar emocionalmente a una persona mediante todo tipo de estrategias buscando que “explote”.
- c) Atacar sistemáticamente a una persona criticando destructivamente cuanto realiza en su trabajo
- d) Maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas, gritos o insultos para minarla psicológicamente menoscabando su dignidad
- e) Deteriorar deliberadamente el rendimiento laboral de una persona
- f) Hostigar sistemáticamente a una persona mediante acusaciones falsas acerca de su trabajo.
- g) Inducir intencionadamente a una persona a cometer errores
- h) Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.
- i) Forzar a una persona a un abandono prematuro o ilícito de su puesto de trabajo mediante coacciones o amenazas
- j) Destruir la salud física o psicológica minando la autoestima y la confianza en si misma de una persona.
- k) Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse evitando que tenga contacto con otros o que otros tengan contacto con ella.
- l) Sobrecargar de trabajo a una persona de manera sistemática o reducir los plazos de ejecución de las tareas para forzarla al fracaso en los objetivos
- m) Dejar a una persona sin nada que hacer, a pesar de haber trabajo para ella, para desestabilizarla y acusarla después de falta de rendimiento o pereza.
- n) Alterar el entorno laboral de la persona, envenenando a sus compañeros de trabajo contra ella.
- o) Usar medidas administrativas para bloquear el trabajo o el acceso a la formación y promoción profesional.

2. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR ACOSO SEXUAL?

El acoso sexual se concibe como una imposición no deseada de requerimientos sexuales. El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, mediante aptitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección sindical de CGT Toprural
C/ Alenza, 13 – 2º planta
MADRID 28003

Tfno 91.533.72.15

Fax. 91.534.13.00

e-mail: cgttoprural@gmail.com

El acoso sexual es una conducta en la que se utiliza el poder para conseguir sexo y se utiliza el sexo para mantener el poder.

Aunque, generalmente, el acoso no se concibe como algo esporádico sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento, un único episodio de la suficiente gravedad puede ser constitutivo de acoso sexual.

En las conductas de acoso sexual destaca: que éstas no son deseadas por la víctima, que se tratan de comportamientos molestos, la ausencia de reciprocidad y la imposición de las mismas.

Los elementos configuradores de las conductas de acoso sexual se pueden resumir en:

- SOLICITUD: Entendida como “iniciativa de solicitud” relativa al sexo
- RECHAZO: Que a la propuesta le siga una reacción de rechazo. Basta la negativa a la propuesta de cualquier modo y por cualquier cauce.
- INSISTENCIA EN LA CONDUCTA o HECHO AISLADO de la suficiente gravedad.

Depende del receptor de las conductas de acoso la determinación de qué comportamientos le resultan molestos.

Hay que deslindar las conductas de acoso de las conductas de flirteo y el comportamiento romántico y el acoso sexual. La diferencia de unos comportamientos a otros es que la conducta en cuestión tenga buena acogida por la persona a la que se dirige, y por tanto la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo irrelevante la intencionalidad del autor.

Ejemplos de acoso sexual. Es imposible hacer una relación cerrada de conductas vejatorias que deban ser prohibidas, puesto que corresponde a cada persona que comportamiento y por parte de quien lo aprueba o tolera. En cualquier caso la conducta será totalmente inaceptable si la misma es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma. Dicho esto, en términos generales, serán considerados como conductas de acoso sexual los siguientes supuestos:

1. Contactos físicos no deseados. Tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos, roces con el cuerpo de otro empleado hasta intentos de violación. Una buena parte de esas conductas equivaldrían a un delito penal si tuvieran lugar en la calle entre desconocidos y algunas ya están tipificadas como delito por la legislación.
2. Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual. Coacción para las relaciones sexuales.
3. Insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta.
4. Flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
5. Exhibición de objetos, materiales, escritos o fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.
6. Miradas impúdicas, silbidos o ciertos gestos de claro contenido ofensivo o sexual.

En cualquier caso estas conductas reprobables se pueden dividir en dos tipos:

TIPOS DE CONDUCTA SEXUAL:



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección sindical de CGT Toprural
C/ Alenza, 13 – 2º planta
MADRID 28003

Tfno 91.533.72.15

Fax. 91.534.13.00

e-mail: cgttoprural@gmail.com

Chantaje sexual

Son los comportamientos por aquellas personas que disfrutan de mayor rango en la empresa y que condicionan alguna decisión laboral a la aceptación por parte de la persona acosada de sus requerimientos sexuales.

El chantaje sexual se caracteriza por condicionar una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo (despido, no renovación, promoción, formación) al sometimiento a pretensiones sexuales.

El chantaje sexual es realizado por el empleador, personal directivo o cualquier trabajador superior en jerarquía.

Acoso ambiental

Son los comportamientos que implican la creación de un ambiente hostil, humillante e intimidatorio, o cualquier comportamiento de naturaleza sexual que afecte al ambiente de trabajo.

También cuando el sujeto activo del acoso crea con su conducta un ambiente laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma, y determinadas circunstancias contrarias al principio de igualdad de trato. La condición laboral afectada es el entorno, el ambiente de trabajo etc.

Como ejemplos podemos citar los requerimientos sexuales no condicionados, bromas de carácter sexual persistentes, ofensas verbales, comentarios sobre la persona, su vida íntima o sobre su manera de vestir, requerimientos a vestir ropa insinuante, exhibición de objetos de índole sexual, y en definitiva, creación de un entorno humillante e intimidatorio.

En los casos de acoso ambiental además del empleador, directivo o jefe jerárquico, pueden ser sujetos activos los compañeros de trabajo o los terceros ubicados de algún modo en la empresa.

3. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?

El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo persigue incomodar y alejar a mujeres de trabajos considerados normalmente masculinos y seguir manteniendo esos trabajos como “cosa de hombres”. Es una conducta discriminatoria que pretende mediante las continuas referencias al sexo incomodar, excluir y mantener la estratificación laboral.

El acoso por razón de sexo es cualquier medida discriminatoria o injusta por motivo del sexo de la persona perjudicada.

Constituye acoso por razón de sexo, todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia,



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección sindical de CGT Toprural
C/ Alenza, 13 – 2º planta
MADRID 28003

Tfno 91.533.72.15

Fax. 91.534.13.00

e-mail: cgttoprural@gmail.com

demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad en hombres y mujeres.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asimismo, el condicionamiento de un derecho o de una posibilidad de conseguir un derecho o una mejor situación, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Como ejemplos de acoso por razón de sexo podemos incluir:

Atentar contra la dignidad de una trabajadora por el mero hecho de ser mujer, atentar contra la dignidad de una trabajadora por encontrarse embarazada, por solicitar reducción de jornada para cuidado de los hijos, atentar contra la intimidad, dignidad e integridad sexual de cualquier trabajador o trabajadora de cualquier forma y por cualquier motivo.

Cualquier actuación en el entorno laboral contra la dignidad de un trabajador motivada en el género del mismo o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO

Es imprescindible el establecimiento de un protocolo contra el acoso que garantice en todo momento la rapidez y confidencialidad de todo el proceso. También que establezca medidas para solucionar cuanto antes el problema y tome las disposiciones sancionadoras, si hubiere lugar a ello, independientemente de las personas implicadas.

El protocolo contra el Acoso suele estar formado por dos procedimientos:

1. Procedimiento Informal: Cuando los hechos denunciados no son de una gravedad extrema y se prevé una solución sencilla en la que basta con hablar con el presunto agresor para solucionar la situación creada.
2. Procedimiento Formal. Cuando así se estima por la característica y gravedad de los hechos, o bien así lo solicite la víctima por no considerar solucionado adecuadamente el asunto en el procedimiento informal.

Resaltamos que no únicamente la víctima puede, y debe, denunciar los hechos, si no que cualquier persona que tenga conocimiento de situaciones de



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección sindical de CGT Toprural
C/ Alenza, 13 – 2º planta
MADRID 28003

Tfno 91.533.72.15

Fax. 91.534.13.00

e-mail: cgttoprural@gmail.com

Acoso puede denunciar ante la dirección de recursos humanos o la representación de los trabajadores.

Es importante que en dicho protocolo estén establecidas figuras de apoyo y control para que la persona que efectúe una denuncia, si lo desea, no se encuentre sola y además se controle la perfecta ejecución de dicho procedimiento. Lo ideal sería que la Instrucción del proceso la llevase un equipo formado psicólogos, médicos, expertos en el tema ajenos a la empresa, así como que la persona denunciante pueda ir acompañada por alguien de su elección y además se le ofrezca ayuda psicológica y alguien de la representación de los trabajadores pueda vigilar el cumplimiento del proceso con todas las garantías.

En el caso del protocolo contra el acoso en Caser hemos conseguido incluir varias personas para que ayuden a la trabajadora o trabajador en lo que sea necesario. Tales personas son:

- Una persona del mismo sexo a quien presentar las denuncias si la persona denunciante así lo desea.
- Elegir, si lo estima oportuno, a un representante sindical para que acompañe y vigile el proceso.
- También la o el denunciante pueden solicitar que le acompañe una compañera o compañero.
- Cuando el procedimiento entra en la fase de “Formal”, tanto el instructor como la o el denunciante pueden solicitar el asesoramiento de un experto en la materia ajeno a la empresa.
- Ofrecimiento psicólogo para las víctimas de acoso.
- Comunicación (sin datos personales) de los casos producidos, procedimientos, medidas y sanciones al Comité de Seguridad y Salud y a la Comisión de Igualdad formados por empresa y representación de los trabajadores.

En todo el momento del proceso debe estar garantizada la confidencialidad, intimidad y dignidad de las personas denunciadas y denunciantes, la adopción de medidas cautelares y disciplinarias si hubiese lugar a ello y la protección total y establecimiento de soluciones que no perjudiquen ni a la víctima ni a los testigos que pudiese haber.

El plazo máximo total de resolución de los casos desde la presentación de la denuncia, es de 10 días en los casos de procedimiento informal y 20 días si el procedimiento es formal.



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección sindical de CGT Toprural
C/ Alenza, 13 – 2º planta
MADRID 28003

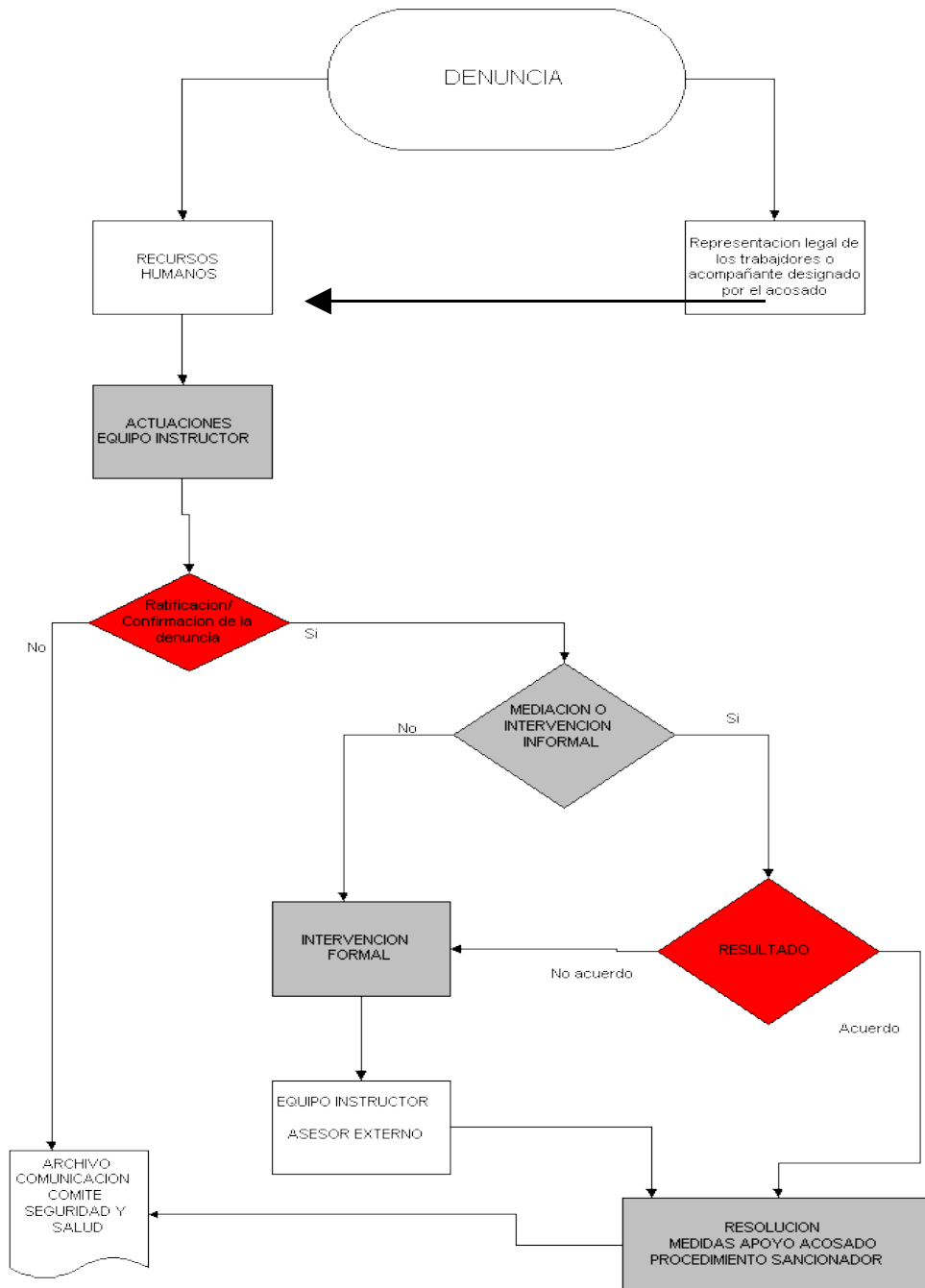
Tfno 91.533.72.15

Fax. 91.534.13.00

e-mail: cgttoprural@gmail.com

5. RESÚMEN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSO

ANEXO I





CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección sindical de CGT Toprural
C/ Alenza, 13 – 2º planta
MADRID 28003

Tfno 91.533.72.15

Fax. 91.534.13.00

e-mail: cgttoprural@gmail.com

6. ¿QUÉ HACER SI SUFRES ACOSO?

1. Avisa a las personas acosadoras de que te sientes acosada o acosado y que cesen en su comportamiento.
2. Rompe la situación cuanto antes. Cuanto más tiempo te encuentres en situación de acoso más difícil será salir de ella y mayores son las consecuencias negativas para tu salud física y mental.
3. No mantengas en secreto el acoso y no lo vivas en solitario.
4. Asesórate e infórmate con cualquier compañero de la sección de CGT o el comité de Empresa.
5. También puedes asesorarte, fuera de la empresa, acudiendo la Inspección de Trabajo, las secretarías de la Mujer de los sindicatos, la Oficina de Atención a las Víctimas del Ministerio de Justicia, los Colegios Profesionales, los Centros de Servicios Sociales o el Instituto de la Mujer de las Comunidades Autónomas, entre otras muchas instituciones.
6. Recoge pruebas, correos, documentos, notas, escritos, grabaciones de conversaciones o de imágenes.
7. Busca posibles testigos.
8. Busca el apoyo de los compañeras/os.
9. Si es posible pedir las órdenes por escrito.
10. Guardar informes médicos y bajas si son producidas por el acoso e informes psicológicos si existen por el mismo motivo.
11. Es muy importante llevar un cuaderno donde se recojan los hechos que están aconteciendo cada día, apuntando los hechos en sí como los indicios, personas implicadas, conversaciones y fecha, lugar y hora exacta, para así poder referirlos posteriormente.

En cualquier caso, por encima de todas las consideraciones anteriores, conviene no olvidar que el acoso laboral existe independientemente de que dispongamos de pruebas o no. Lógicamente nos facilitará mucho el tenerlas, pero el no tenerlas no es impedimento para realizar nuestras quejas.

Nunca debemos callarnos ante las injusticias que veamos y por supuesto suframos en nuestras carnes, por lo que le animamos a callarnos nunca, pero eso no significa enfrentarse ni verbal ni físicamente al acosador y su grupo de cómplices, nos referimos a que procures mantener la calma, recojas el mayor número de pruebas posible y des curso a la reclamación.

Aunque ya sabemos que es difícil, debemos procurar mostrarnos siempre dignas/os, calmadas/os y serias/os y mostrar entereza, para lo cual es primordial romper cuanto antes con esa situación intolerable y por eso reiteramos nuestro compromiso de ayudarte en lo que necesites.

7. ÚLTIMAS CONSIDERACIONES

El problema del acoso es una de las principales lacras y riesgos de de salud laboral en los entornos laborales. Existen datos objetivos que establecen su existencia aunque hay muchas variables según tipo de acoso y actividad de la empresa. En general el tipo de vida y la organización del trabajo actual, carente de valores, y sólo preocupada, en general, en los objetivos a corto plazo, son un caldo de cultivo propicio para, aún sin quererlo, promover las actitudes de acoso. No obstante no hay ninguna organización empresarial o empleador que reconozca



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección sindical de CGT Toprural
C/ Alenza, 13 – 2º planta
MADRID 28003

Tfno 91.533.72.15

Fax. 91.534.13.00

e-mail: cgttoprural@gmail.com

abiertamente la existencia de ese problema dentro de la organización. Por eso es básica la actitud de todos los empleados para luchar contra esa lacra. Es inherente la obligación de la empresa de la vigilancia de la salud (física, emocional y mental) del trabajador, pero esa responsabilidad es extensiva a los representantes sindicales y resto de trabajadores. No se trata únicamente de denunciar los hechos de acoso que presenciemos o tengamos conocimiento, si no también de crear un clima de trabajo adecuado. Actitudes prepotentes, de abuso de autoridad y de poco respeto en nuestras relaciones laborales son el caldo de cultivo ideal para que se produzcan estas situaciones. Igualmente, si añadimos comportamientos machistas, sexistas u homófonos, y no procuramos activamente una corresponsabilidad en la realización de todo tipo de tareas estaremos haciendo muy poco para lograr el clima adecuado. Por último, queremos resaltar que los auténticos psicópatas existen en todos los ámbitos de la vida, incluido el laboral, y aunque afortunadamente son minoría, éstos siempre se nutren del apoyo de otras personas bastantes despreciables y por último del silencio cómplice o benevolente del resto de trabajadores. No participemos en “linchamientos” a otras personas, no propaguemos ciertos comentarios, no riamos “ciertas gracias” de carácter ofensivo o sexual y así participaremos entre todos de un clima laboral mucho mejor para todos.

“Para que triunfe el mal, sólo es necesario que los buenos no hagan nada”

8. BIBLIOGRAFÍA, MÁS INFORMACIÓN Y MARCO LEGAL

“Mobbing, estado de la cuestión” de Iñaki Piñuel, “Mi jefe es un psicópata” de Iñaki Piñuel. Libro blanco de riesgos psicosociales de la Administración según el barómetro Cisneros V sobre la violencia en el entorno laboral. Protocolo Cisneros contra el acoso psicológico y el acoso sexual desarrollado de innovación educativa y desarrollo directivo (www.iieddi.com). Notas técnicas de prevención NTP 507 sobre acoso sexual en el trabajo. Apuntes, curso y borrador acoso sexual del Instituto Regional de seguridad y Salud en el trabajo. Protocolo MAPFRE, protocolo Zurich, protocolo Allianz, protocolo diputación Alicante, protocolo Junta Extremadura. Propuesta común plenaria 15-12-06 del Dialogo Social Europeo e informe del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas sobre Integración de fecha 06-1-03. Diversa información consultada a través de Internet acerca del mobbing y el acoso sexual. Cursos, informes y textos de las organizaciones sindicales CGT y UGT.

Constitución Española, Ley Orgánica igualdad 3/07, Ley Integral contra violencia Género 5/05, Ley Orgánica Medidas Protección Contra Violencia de Género LO 1/04, Ley Infracciones y Sanciones Orden Social RDL 5/00, Ley Prevención Riesgos Laborales 31/95, NTP 507, Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo Estatal Entidades Aseguradoras, Código Penal.