

## ***En tierra de hombres (2005). El acoso psicológico en el trabajo***

**Carmen María Vizoso-Gómez**

Departamento de Psicología, Sociología y Filosofía, Universidad de León, Facultad de Educación, Campus de Vegazana, S/N, 24071, León (España).

Autor para correspondencia: Carmen M<sup>a</sup> Vizoso Gómez. Correo electrónico: [cvizg@unileon.es](mailto:cvizg@unileon.es)

Recibido el 4 de febrero de 2016; aceptado el 29 de febrero de 2016.

**Como citar este artículo:** Vizoso Gómez CM. *En tierra de hombres (2005). El acoso psicológico en el trabajo*. Rev Med Cine [Internet] 2016;12(3):163-169.

### **Resumen**

El acoso psicológico en el trabajo está considerado un grave problema en el entorno laboral debido a los efectos negativos que provoca no solo en la convivencia dentro de la empresa y en la productividad de los trabajadores sino también en la salud de la víctima y en el bienestar de su familia. La película *En tierra de hombres* está inspirada en un caso real de acoso en el trabajo, concretamente de acoso sexual, sufrido por las mujeres que trabajaban en una mina de hierro. Esta situación desembocó en la primera demanda colectiva sobre discriminación sexual. En el presente artículo se analizan las escenas, los diálogos y las características de los personajes para explicar en qué consiste este tipo de acoso. Así, se describe el clima laboral en la empresa, las conductas vejatorias de los acosadores, el proceso de desarrollo del problema hasta que la víctima abandona la empresa, las consecuencias del acoso en diversos ámbitos y también una posible forma de solucionarlo. Por último, se defiende el valor que tiene este film como recurso didáctico para la formación de estudiantes y trabajadores y para la prevención del acoso en el ámbito laboral.

**Palabras clave:** acoso psicológico en el trabajo, acoso sexual, apoyo social, recursos didácticos.

### ***North Country (2005). Mobbing***

#### **Summary**

Mobbing is considered a serious problem in the workplace because of the negative effects provoked not only on the working relationships and on workers' productivity but also on victims' health and on the wellbeing of their family. The film *North Country* is inspired by a real case of harassment at work, specifically sexual harassment, suffered by women who worked at the iron mine. This situation derived to the first class action about sexual discrimination. In this article, the scenes, dialogues and character traits are analysed to explain what this type of harassment is. Thus, the working environment in the company, the hostile behaviour of the bullies, the development process of this problem until the victim leaves the company, the consequences of harassment for different domains and also a possible way to resolve it are described. Finally, the value of this film as a teaching resource for students and workers training and for the prevention of harassment in the workplace are defended.

**Keywords:** Mobbing, Sexual harassment, Social support, Didactic resources.

La autora declara que el artículo es original y que no ha sido publicado previamente.

## Ficha técnica

**Título:** *En tierra de hombres.*

**Título original:** *North Country.*

**País:** Estados Unidos.

**Año:** 2005.

**Directora:** Niki Caro.

**Música:** Gustavo Santaolalla.

**Fotografía:** Chris Menges.

**Montaje:** David Coulson.

**Guión:** Michael Seitzman sobre el libro "Class Action: The Story of Lois Jensen and the Landmark Case That Changed Sexual Harassment Law" de Clara Bingham y Laura Leedy Gansler.

**Intérpretes:** Charlize Theron, Thomas Curtis, Elle Peterson, Frances McDormand, Sean Bean, Woody Harrelson, Jeremy Renner, Richard Jenkins, Sissy Spacek, James Cada, Rusty Schwimmer, Linda Emond, Michelle Monaghan, Brad William Henke,...

**Color:** color.

**Duración:** 126 minutos.

**Género:** drama.

**Productoras:** Warner Bros., Industry Entertainment, Participant Media, Warner Bros., Industry Entertainment, Participant Media.

**Sinopsis:** "Josey Aimes (Charlize Theron), una madre soltera, regresa a su pueblo natal en el norte de Minnesota y, para salir adelante, busca trabajo en las minas de hierro. No se imagina a qué clase de humillaciones se ven sometidas las mujeres en el trabajo" FilmAffinity.

**Premios:** Nominada al Óscar a la Mejor Actriz (Charlize Theron) y Mejor Actriz secundaria (Frances McDormand) (2006). Nominada a los Globos de Oro a la Mejor Actriz (Charlize Theron) y Mejor Actriz secundaria (Frances McDormand) (2006).

**Enlaces:**

<http://www.imdb.com/title/tt0395972/?ref=fnaltt1>

<http://www.filmaffinity.com/es/film455852.html>

## Introducción

El acoso psicológico en el trabajo, también denominado workplace bullying o mobbing, representa un problema complejo y de gran relevancia porque repercute gravemente en la salud del trabajador que lo sufre y afecta negativamente a su rendimiento laboral. El término

mobbing fue propuesto por Heinz Leymann para denominar al hostigamiento moral en el ámbito laboral<sup>1</sup>. Actualmente, desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se define el acoso psicológico en el trabajo como una "exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud"<sup>2</sup>. Para delimitar el concepto de acoso es necesario aclarar que existen situaciones conflictivas en el trabajo que no deben ser consideradas mobbing, como por ejemplo cualquier acto violento aislado y puntual, las prácticas irregulares que afecten a todo el colectivo en la organización, las críticas constructivas y justificadas o el ejercicio de la autoridad desde el respeto.

Lejos de ser un problema residual que afecte a organizaciones puntuales, se estima que la prevalencia del mobbing puede alcanzar el 14% de la población activa<sup>3</sup>. Concretamente, se ha descrito que el 8.2% soporta este tipo de maltrato ocasionalmente, mientras que el 5.8% restante suele padecerlo con frecuencia, siendo en



cualquier caso las mujeres las principales víctimas del acoso. Además, en el caso concreto del acoso sexual se ha observado que cuando una mujer trabaja en un entorno predominantemente masculino es más probable que sea víctima de este tipo de acoso que cuando trabaja en otro tipo de contextos<sup>4</sup>.

Por otra parte, los trabajadores que padecen acoso señalan que las conductas hostiles más frecuentes son las siguientes<sup>5</sup>: la infravaloración del esfuerzo y del desempeño en el trabajo, la explotación o sobrecarga laboral, la desestimación de sus puntos de vista u opiniones, ser objeto de cotilleos o rumores, la alusión persistente a sus errores y el ocultamiento de información necesaria para realizar su trabajo. También pueden destacarse otras conductas menos frecuentes<sup>6</sup>, aunque no por ello menos importantes, como las amenazas, las burlas, la limitación del desarrollo de la carrera profesional, la asignación de tareas por debajo de sus competencias o contra sus principios, perjuicios económicos, críticas a la vida personal y/o insinuaciones sexuales.

Con frecuencia, los acosadores manifiestan una serie de características comunes<sup>7</sup>. Por ejemplo, el acosador suele presentar un complejo de inferioridad que le lleva a hostigar a otras personas para tratar de ocultar o disimular sus propias limitaciones. Por otra parte, el acosador necesita controlar a los demás y suele ejercer el acoso cuando no alcanza ese objetivo mediante la seducción o la manipulación. En este sentido, es habitual que exista una incongruencia entre el encanto que producen los acosadores en muchas personas frente a la dureza con la que maltratan a sus víctimas. Además, los acosadores suelen tener la necesidad de perpetuar el maltrato hasta destruir a su víctima. Por último, el acosador se caracteriza por la falta de remordimientos por el sufrimiento causado a su víctima y por reproducir el acoso a lo largo de su vida con diferentes víctimas.

En cuanto a las víctimas, las características que hacen más vulnerables a estas personas son las siguientes<sup>8</sup>: género femenino, juventud, elevada ansiedad y neuroticismo, baja autoestima, agresividad o experiencias de abuso previo y escasa antigüedad en el puesto de trabajo.

Hay que señalar además que, como consecuencia del acoso, la víctima puede sufrir graves alteraciones tanto en su salud como en sus relaciones sociales y en su rendimiento laboral<sup>9</sup>. En particular, la víctima suele padecer ansiedad, estrés, depresión, fobias y/o culpabilidad. También pueden darse afecciones físicas como problemas digestivos y musculoesqueléticos o trastornos del sueño. Simultáneamente aparecen problemas sociales

como el aislamiento, los problemas familiares o incluso la destrucción del núcleo familiar. Por último, la víctima suele alterar su conducta en el trabajo a través del aislamiento, el absentismo y la reducción de la productividad y la eficacia.

Desde el punto de vista cronológico, el acoso se desarrolla a través de cuatro fases principales<sup>10</sup>. En un primer momento, surge un conflicto o un incidente a partir del cual el acosador comienza a hostigar a la víctima ocasionando que esta se sienta desorientada y empiece a sufrir los primeros síntomas físicos y psicológicos. Ante esta situación, la víctima teme reaccionar por temor a las posibles represalias del acosador o de la empresa. Posteriormente, la persecución se produce constantemente, el acoso se agrava y aparecen las amenazas punitivas para que la víctima no intente defenderse. Seguidamente, se produce la intervención de los superiores, ya que la víctima recurre a ellos para tratar de solucionar el problema. Sin embargo, si no consigue ayuda, se siente rechazada y culpable, pierde el interés por su trabajo y su salud empeora física, psicológica y socialmente. Por último, la víctima abandona el trabajo porque percibe la situación laboral como insostenible.

Sin duda alguna, uno de los factores más relevantes que modulan la aparición del acoso en el trabajo es el apoyo social. En este sentido, se defiende que cuando los trabajadores cuentan con el apoyo de otras personas en su lugar de trabajo, el riesgo de padecer mobbing es menor<sup>11,12</sup>. Además, las víctimas de acoso que cuentan con apoyo tanto dentro como fuera del trabajo suelen presentar mejor salud que los trabajadores que carecen de este apoyo<sup>13</sup>.

Una vez descritos los principales aspectos que conforman el acoso psicológico en el trabajo, se analiza la caracterización de este fenómeno en la película *En tierra de hombres*.

### **En tierra de hombres, el acoso sufrido por Josey**

#### **El caso real**

Esta película está basada en la historia real de Lois Jenson, relatada por Suzanne Goldenberg en el diario *The Guardian*<sup>14</sup>. Lois, junto a otras 20 compañeras de trabajo en la mina, realizaron la primera demanda colectiva sobre discriminación sexual, disputa legal que se prolongó durante más de 14 años. Este grupo de mujeres fueron amenazadas, humilladas, acosadas e incluso agredidas físicamente en repetidas ocasiones durante el período en que trabajaron en la mina de Eveleth,

Minnesota. A grandes rasgos, el personaje de Josey Aimes representa un compendio de las vivencias sufridas por el grupo de mineras.

Lois se incorporó en 1975 a la mina, donde podía cobrar tres veces más que en cualquier otro trabajo. Tanto su padre como dos de sus hermanos y un cuñado trabajaban también allí; sin embargo, esto no supuso un aliciente sino todo lo contrario. Así, desde el primer día de trabajo, fue despreciada, humillada e instada a abandonar el trabajo por parte de muchos de sus compañeros. Entre las actuaciones intimidatorias destacan los insultos, el control de tiempo para ir al lavabo, las pintadas en las paredes representando a mujeres en posiciones sexuales, el manchado de la ropa que dejaban en sus casilleros o las amenazas por negarse a las insinuaciones sexuales de los compañeros. Es más, las mujeres eran víctimas de acoso incluso cuando estaban fuera de servicio.

Desbordada por todos estos acontecimientos, Lois decide presentar una denuncia ante la Comisión de Derechos Humanos de Minnesota en 1984. El Estado condenó a la empresa minera a pagarle una indemnización y a establecer una política de acoso sexual pero esta se negó. Posteriormente, Lois presentó una demanda por discriminación sexual y ganó: finalmente se certificó el caso como una demanda colectiva en nombre de todas las mujeres que trabajaban en la mina y se responsabilizó a la empresa del ambiente de trabajo hostil hacia las mujeres. Este veredicto sentó un histórico precedente contra el acoso y la agresión sexual en el lugar de trabajo<sup>15</sup>.

### La protagonista

La película está protagonizada por el personaje de Josey Aimes, que es una mujer joven y guapa que tiene un hijo adolescente, Sammy, y una hija menor llamada Karen. Al comienzo, se presenta a Josey como víctima de maltrato por parte de su marido, razón por la que abandona el domicilio conyugal y decide ir a vivir con sus padres en North Country, Minnesota. Desde el momento en que aparece en escena su padre, se percibe la hostilidad que profesa hacia ella, ya que, al ver los cardenales que tiene en la cara, lo primero que le espeta es: “¿Qué? ¿Te ha pillado con otro hombre? ¿Por eso te ha pegado?”. También se muestra cómo las gentes del pueblo en el que viven hablan de ella con desprecio, haciendo comentarios como: “Pobre Alice. Esa chica no le ha traído más que problemas desde el principio”, “Ya tiene dos hijos de dos padres diferentes” o “Es una vergüenza”.

Josey empieza a trabajar como peluquera y, un día, reconoce en una clienta a una antigua amiga llamada

Glory. Esta le comenta que trabaja en la mina y que si buscara trabajo allí obtendría un buen sueldo. Cuando Josey le comenta a su padre que quiere trabajar en la mina donde él trabaja, simplemente le pregunta: “¿Ahora quieres ser lesbiana?”, y culpa a las mineras de los accidentes laborales que ha habido recientemente. Además, su madre le recrimina que si empieza a trabajar en la mina avergonzará a su padre. A raíz de este enfrentamiento, Josey decide mudarse con sus hijos al domicilio de su amiga Glory mientras busca una casa nueva.

A través de estas escenas, puede percibirse como Josey presenta las características que definen a las personas con más vulnerabilidad para ser víctimas de acoso: mujer, joven, atractiva, baja autoestima, experiencias previas como víctima de acoso, incorporación reciente al puesto de trabajo e inmersión en una empresa mayoritariamente masculina.

### El proceso de acoso psicológico en el trabajo

Una de las primeras humillaciones que sufre Josey es tener que someterse a una revisión ginecológica para obtener el puesto en la mina. Además, el primer día de trabajo, su amiga le advierte de que no serán bien recibidas. Antes de incorporarse junto a otras compañeras, su supervisor les indica que harán “cosas que una mujer no debería hacer” y, entre dientes, les llama “zorras”, lo que deja a Josey desconcertada. Momentos después, mientras el supervisor las acompaña en una visita por la mina, un compañero de trabajo le consulta “¿Cuál de estas nenas va a ser mi perrita?”. Este compañero resulta ser Bobby, un amigo de juventud de Josey. Unos días después, Bobby acorrala a Josey al final de la cinta transportadora y la acosa sexualmente.

Entre las múltiples ofensas que soportan las mujeres en la mina destacan las siguientes: se ven sometidas a tocamientos no consentidos, escuchan insinuaciones sexuales, observan pintadas con dibujos ofensivos e insultos en las paredes y en la puerta del vestuario de mujeres y son sometidas a trabajos que no les corresponden, como limpiar los vestuarios femeninos que los hombres ensucian para denigrarlas.

También en el comedor la mayoría de los compañeros observan a las mujeres con desprecio. Allí tiene lugar otro acto vejatorio: una de ellas descubre que le habían colocado un objeto obsceno en el envase de la comida y esto provoca la risa y la burla de varios compañeros.

A la par, en una de las secuencias se advierte cómo se limita a las mujeres el tiempo para ir al aseo.

Ante esta situación, Glory, que es representante sindical, reclama que se instalen urinarios. No obstante, incluso esto se convierte en ocasión para otra afrenta, ya que, mientras una de las mujeres estaba en el interior de un urinario, varios compañeros lo zarandean hasta volcarlo, haciendo que ella se empape con todos los desechos que había dentro del retrete.

Extenuada por soportar este acoso continuado, Josey decide ir a hablar con el supervisor en su despacho, pero él la acusa de ocupar un puesto que no le corresponde y le aconseja que acepte ese (mal)trato sumisamente. Del mismo modo, cuando le cuenta lo ocurrido a su padre, él reacciona preguntándole sarcásticamente si eso es todo. Incluso su amiga Glory le indica que deben aguantar lo que les hagan porque si no ellos conseguirán lo que quieren, que es librarse de ellas.

Más adelante, Josey se ve sometida a una humillación pública por parte de la mujer de Bobby, que es el compañero que más la mortifica. Concretamente, le grita: "Putas zorras mineras", y la acusa de seducir a su marido. Esto sucede durante un partido de hockey de Sammy, en presencia de sus amigos, sus padres, sus hijos y el resto de espectadores del encuentro. Ella pierde los nervios, descarga su ira con su hijo y él se revela increpándole "Eres una puta, lo dice todo el mundo". Todos los que observan la escena la critican. Tras este incidente, Josey valora denunciar la situación y trata de convencer a sus compañeras para que hagan lo mismo. Sin embargo, ellas intentan disuadirla porque piensan que solo conseguirán que se rían de ellas.

Dado que en una ocasión, durante un encuentro fortuito entre Josey y el jefe de la mina, el señor Pearson, él se ofreció a ayudarla cuando lo necesitase, diciéndole: "Si tiene algún problema, asegúrese de venir a hablar conmigo", ella se decide a concertar una entrevista para relatarle el acoso que las mujeres sufren en el trabajo. Pearson la recibe junto a otros tres hombres y ni siquiera le deja pronunciarse. Directamente, le expone que le permite entregar su dimisión con efecto inmediato. Obviamente, ella se niega y, entonces él le aconseja que deje de causar problemas, tratando de hacer que se sienta culpable, y la invita a irse.

Como consecuencia de las acciones de Josey, los compañeros toman represalias e intensifican el acoso. Por ejemplo, inundan los retretes y escriben "putas" y "chivatas" en las paredes. Llegados a este punto, incluso sus compañeras acusan a Josey de lo que les está ocurriendo. Ahora todos los trabajadores de la mina están en su contra.

Finalmente, Josey decide abandonar el trabajo y denunciar a la mina. Cuando acude a su amigo abogado para que le defienda, él trata de disuadirla, diciéndole: "Se llama la defensa de las locas o las putas: o eres una loca y te lo has inventado o eres una zorra y lo buscabas". No obstante, acaba por aceptar el caso como un reto profesional, dado que nunca antes se había planteado una acción popular por acoso sexual.

Dicho lo anterior, puede concluirse que en la película se refleja perfectamente cómo evoluciona la situación de acoso: comienza con algunas conductas vejatorias por parte de los acosadores, a medida que pasa el tiempo las conductas se intensifican y proliferan, ante estas circunstancias la víctima decide buscar apoyo en los directivos y, como no lo encuentra, opta por abandonar el trabajo.

Al mismo tiempo, se caracterizan tanto las principales conductas hostiles de los acosadores (burlas, insultos, gestos, tocamientos, desprecios, etc.) como las reacciones de las víctimas (desconcierto, frustración, sumisión, miedo, etc.).

### Consecuencias del acoso

El acoso perpetrado por la mayoría de los mineros tiene graves consecuencias a distintos niveles.

En primer lugar, las víctimas del acoso se sienten humilladas, ofendidas y ultrajadas. Acuden al trabajo con miedo e inseguridad ante la incertidumbre sobre qué puede ocurrir cada jornada. Además, en ocasiones se sienten culpables por lo que les pasa. En este sentido, en varias escenas de la película las mujeres aparecen llorando o desatan su ira a causa del hostigamiento sufrido.

Al mismo tiempo, las relaciones entre los trabajadores se ven deterioradas. Se dan enfrentamientos entre los mineros acosadores y el resto de trabajadores que no justifican el acoso. También surgen conflictos entre Josey y sus compañeras porque ellas temen las represalias que causará la denuncia de la situación de acoso.

El desprecio por las víctimas se extiende también al entorno social. La mayoría de los vecinos del pueblo critican a Josey por su conducta y la culpabilizan de lo que sucede.

Por otra parte, la familia de las víctimas también se ve afectada por el problema. El hijo de Josey la trata con desprecio y la culpabiliza, insinuando que debería ir a la cárcel y que "Es una puta como dice todo el mundo".



Una noche decide escaparse de casa porque está enfurecido y siente que la odia, aunque finalmente reconsidera la situación, regresa junto a su familia y se reconcilia con su madre. Por último, surgen conflictos entre los padres de Josey debido a la disparidad de opiniones en referencia a la conducta de los mineros hacia las mineras. La madre de Josey llega al extremo de abandonar el hogar mientras su marido no defiende a su hija. Solo ante este ultimátum el padre de Josey comienza a cambiar de actitud. Se enfrenta a toda la asamblea de la empresa, exponiendo que se avergüenza de sus compañeros y declarando: "La única persona de la que no siento vergüenza es de mi hija". Cuando Josey percibe que cuenta con el apoyo de su familia, recobra fuerzas y avanza en su decisión de denunciar el acoso.

### El juicio y la resolución del caso

El abogado de Josey centra su discurso de acusación en el gran perjuicio que han sufrido todas las mujeres y trata de convencer al tribunal para que las admita como colectivo y conseguir que se decrete una ley que proteja a todas las mujeres. Sin embargo, la defensa argumenta que cuentan con la declaración de trece mujeres que alegan que no se han dado incidentes de acoso en la mina. Ante la duda que asola al juez de que esas declaraciones hayan sido obtenidas bajo coacción, admite el caso a trámite con el requisito de que la firmen al menos tres demandantes para conceder la acción colectiva.

Durante el juicio, el supervisor declara que a Josey le gusta exagerar e imaginar cosas irreales. Por su parte, la abogada que defiende a la empresa hace insinuaciones insidiosas sobre la vida íntima de Josey. Por ejemplo, le pregunta quién es el padre de Sammy para acusarla de haber tenido "demasiadas relaciones sexuales". Hasta llegan a tergiversar la relación que tuvo lugar entre Josey y su profesor del instituto: convierten lo que fue una violación en una relación consentida. No obstante, el abogado de Josey consigue desvelar que ella fue violada.

Al descubrirse este suceso, Glory decide apoyar a su compañera en la acusación. Esto provoca que se vayan sumando el resto de las mujeres, también algunos hombres e incluso los padres de Josey. Este apoyo representado por la familia y algunos compañeros de Josey es concluyente para terminar con el problema. En definitiva, el caso está resuelto: la denuncia es colectiva y se condena a la empresa por permitir el acoso sexual a las trabajadoras. El logro de mayor relevancia fue conseguir que la empresa tuviese que desarrollar una política que amparase a las mujeres ante el sobre acoso sexual en el trabajo.

### En tierra de hombres como recurso educativo

En los últimos años, el cine se ha destacado como un instrumento educativo que fomenta en los espectadores la motivación hacia el aprendizaje, debido a su carácter entretenido y lúdico<sup>16</sup>, siempre y cuando se realice una reflexión analítica y constructiva sobre su contenido<sup>17</sup>. En este sentido, existen numerosos estudios en los que se defiende el valor didáctico del análisis de diferentes películas para la instrucción sobre múltiples temáticas<sup>18,19</sup>. Más concretamente, diferentes autores han propuesto el empleo del cine para abordar la problemática de la agresión hacia las mujeres<sup>20,21</sup>.

De acuerdo con lo expuesto, en esta película se describe perfectamente las características principales asociadas al acoso en el trabajo. Por lo tanto, puede emplearse como recurso didáctico para la formación de estudiantes universitarios de diferentes títulos de grado cuyos planes de estudio estén relacionados de algún modo con el estudio del acoso en el trabajo (por ejemplo, Psicología, Medicina, Enfermería, Relaciones Laborales y Recursos Humanos, etc.). Incluso podría ser una herramienta pedagógica a emplear en etapas educativas inferiores, como la Educación Obligatoria Secundaria o el Bachillerato, para instruir a los adolescentes en temáticas como los malos tratos, el acoso sexual o la lucha por la igualdad de género y los derechos de la mujer<sup>22</sup>. También debería resultar de utilidad como instrumento para la formación de los trabajadores dentro de la empresa para que entiendan en qué consiste este problema y prevenir su desarrollo.

Por lo tanto, en conclusión, el visionado y análisis de *En tierra de hombres* representaría una herramienta muy útil para que los espectadores puedan comprender importantes aspectos sobre el acoso laboral, como son las características que suelen presentar los acosadores y las víctimas de acoso, las características y las conductas de los compañeros de trabajo, los síntomas que padecen las víctimas, el proceso de desarrollo del mobbing o también la relevancia que tiene el apoyo social que recibe la víctima para que pueda afrontar y superar las consecuencias del acoso.

### Referencias

1. Leymann H. Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Vict.* 1990;5(2):119-126.
2. Fidalgo Vega M, Gallego Fernández Y, Ferrer Puig R, Nogareda Cuixart C, Pérez Zambrana G, García Maciá R. NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición. Madrid: INSHT; 2009.
3. González Trijueque D, Graña Gómez JL. El acoso psicológico en el lugar de trabajo: prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional. *Psicothema.* 2009;21(2):288-293.

4. Pérez Bilbao J, Sancho Figueroa T. NTP 507: Acoso sexual en el trabajo. Madrid: INSHT; 1999.
5. García-Izquierdo M, Meseguer M, Soler MI, Sáez MC. Avances en el estudio del acoso psicológico en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*. 2014;35(2):83-90.
6. Fidalgo AM, Piñuel I. La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*. 2004;16(4):615-624.
7. Ovejero Bernal A. El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2006;22(1):101-121.
8. Topa Cantisano G, Depolo M, Morales Domínguez JF. Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. *Psicothema*. 2007;19(1):88-94.
9. Araujo C, Castejón E, Royo S. Acoso psicológico en el trabajo, mobbing. *ERGA-Noticias* [Internet]. 2006;4(96):1. [Consultado el 01 de febrero de 2016].
10. Barón Duque MI, Munduate Jaca L, Blanco Bare MJ. La espiral del mobbing. *Papeles del Psicólogo*. 2003;23(84):71-82.
11. Carretero Domínguez N, Gil-Monte PR, Luciano JV. Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo. *Psicothema*. 2011;23 (4):617-623.
12. Topa G, Moriano JA, Morales JF. Acoso laboral entre profesionales de enfermería: El papel protector de la identidad social en el trabajo. *Anales de psicología*. 2009;25(2):266-276.
13. Schat, A.C., y Kelloway, E.K. Reducing the adverse consequences of workplace aggression and violence: The buffering effects of organizational support. *J Occup Health Psychol*. 2003;8(2):110-122.
14. Goldenberg S. It was like they'd never seen a woman before. *The Guardian* [Internet]. 2006. [Consultado el 01 de febrero de 2016].
15. Carlson S. Background on Class Action Suit. NWMH. [Internet] [Consultado el 01 de febrero de 2016].
16. Vega A. Cine, drogas y salud: recursos para la acción educativa. *Comunicar*. 2002;18:123-129.
17. Martínez-Salanova E. El valor del cine para aprender y enseñar. *Comunicar*. 2003;20: 45-52.
18. Darbyshire D, Baker B. A systematic review and thematic analysis of cinema in medical education. *Med Humanit*. 2012;38(1):28-33.
19. Díaz M, Icart MT, López MC. Literature review: Use of commercial films as a teaching resource for health sciences students. *Nurse Educ Today*. 2016;36: 264-267.
20. Bugarín González R, Bugarín Diz C. El maltrato de género en *Te doy mis ojos* (2003). *Rev Med Cine* [Internet]. 2014; 10(4):157-163.
21. Ogando Díaz B, Tejera Torroja, E. La violencia de género en el cine español. *Rev Med Cine* [Internet]. 2015;11(4):190-202.
22. Sánchez Blanco-Rajoy MM. La discriminación y el acoso laboral por razones de género. *Revista Digital Innovación y Experiencias Educativas* [Internet]. 2012;50. [Consultado el 01 de febrero de 2016].



Carmen Mª Vizoso Gómez. Licenciada en Psicología y doctora en Psicología Clínica y Psicobiología por la Universidad de Santiago de Compostela. Miembro del Departamento de Psicología, Sociología y Filosofía de la Universidad de León. Docente en la licenciatura de Psicología y en los grados de Fisioterapia, Relaciones Laborales y Recursos Humanos y Educación Social, entre otros. Investigación actual centrada en los aspectos psicosociales de la educación y del trabajo.