

# **EL ACOSO SEXUAL NO ES ALGO PARA REÍRSE NO ES ROMÁNTICO, NI SEXI**

**Kaisa Kauppinen**

PhD. Finish Institute of Occupational Health. Helsinki. Finlandia

## **Las mujeres que trabajan y la calidad de su trabajo**

En todo el mundo, las mujeres constituyen una creciente proporción de la fuerza de trabajo asalariada. En muchos países, la proporción de mujeres que trabajan fuera de sus hogares es casi tan alta como la de los hombres. Para la mayoría de las mujeres, quedarse en casa ya no es una opción, pueden estar empleadas y dejar de estarlo tanto por necesidades económicas, por preferencias personales, por circunstancias domésticas o por oportunidades que provienen del mismo trabajo.( Bullock 1994, Doyal 1995 ). Es característico de las mujeres nórdicas, considerar el trabajo remunerado como una tarea de toda la vida más que algo que se tiene que hacer entre periodos dedicados al hogar.( Kauppinen-Toropainen 1993, Lagerlöf 1994 ) Los puntos de apoyo de las mujeres dentro del mercado de trabajo son diferentes hoy que hace unos veinte años. El cambio es drástico, incluso aunque la desigualdad de salarios y la ausencia de posiciones de liderazgo entre las mujeres continua siendo un problema importante. Las condiciones de trabajo en continuo cambio y el aumento de la competitividad producirá una vida laboral más dura. Estos cambios afectaran tanto a hombres como a mujeres, pero estas son particularmente vulnerables (Women work and... 1993) Las mujeres tienen que enfrentarse con unas tensiones extra a las de sus lugares de trabajo donde son especialmente vulnerables, en particular por algunos tipos de atención insidiosos por ser mujeres. Los trabajos y las condiciones de trabajo de las mujeres son diferentes a las de los hombres. Las mujeres tienen más a menudo trabajos monótonos, con pocas oportunidades para desarrollarse y que necesitan pocas habilidades. El trabajo de las mujeres está típicamente orientado a las personas, es decir, las mujeres sirven, ayudan, asisten y cuidan a otras personas cuando están enfermas. Las otras personas tanto si son colegas como clientes, superiores o usuarios, constituyen una parte esencial de las condiciones de trabajo de la mujer. Esta orientación hacia las personas del trabajo de las mujeres es un indicador de los potenciales riesgos para salud psicosocial que las mujeres encuentran en el trabajo, por ejemplo, estrés, agotamiento, agobio, hostilidad, y violencia física ( Kauppinen-Toropainen 1993 ). El acoso sexual se ha convertido en un problema grave ( Women, Work and... 1993 ). Las mujeres se dedican cada vez más a trabajos en los que están expuestas a peligros y violencia física ( Aromaa 1993 ) La importancia

del ambiente y de las condiciones de trabajo para el bienestar y la salud de las mujeres se está convirtiendo en un tema de gran interés. La sensibilidad a las diferencias de género significa que todas las diferencias tanto biológicas, psicológicas, como sociales son tenidas en cuenta, así como la promoción en la igualdad ( Lagerlöf 1994 ). Se necesitan mejores estadísticas y más investigación para describir los nuevos riesgos y las condiciones psicosociales a las que se enfrentan las mujeres en el trabajo. El acoso sexual es uno de los nuevos factores de riesgo que se presentan.

### **Centrándonos en el acoso sexual**

El acoso sexual es de hecho un nuevo nombre para describir un viejo problema. Muchas mujeres han sufrido alguna clase de atención sexual no deseada o de conductas ofensivas basadas en su género en el lugar de trabajo. Pero sólo en los diez o veinte últimos años esta conducta ha recibido un nombre y los negocios, sindicatos y lugares de trabajo individuales han empezado a tomarlo en serio ( Rubenstein 1992, Women, Work and... 1993, Violence against... 1994 ). A mediados de los años setenta el descubrimiento del acoso sexual en los lugares de trabajo ha recibido una atención considerable, debido a que parece que se ha extendido y sus efectos están afectando a largo plazo a un número significativo de mujeres trabajadoras. El informe de expertos realizado en representación la Comisión Europea ha descubierto que el acoso sexual es un problema grave para muchas trabajadoras en la Europa Comunitaria y la investigación realizada en los estados miembros, incluyendo Alemania, Francia, Holanda y Dinamarca, ha aprobado que el acoso sexual en el trabajo no es un fenómeno aislado que sólo afecte a unas mujeres en concreto. Por el contrario, está claro que para millones de mujeres de la Europa Comunitaria, el acoso sexual es una parte no deseada y desagradable de sus vidas laborales ( How to combat... 1993 ). Existe cada vez más investigación empírica que documenta la incidencia del acoso sexual en trabajo. Mi propia investigación compara la incidencia y consecuencias del acoso sexual, o las experiencias desagradables para las mujeres entre Escandinavia, antigua U.R.S.S. y las mujeres norteamericanas( Kauppinen-Toropainen & Gruber 1993 ). Las mujeres tienen mucha más probabilidad que los hombres de sufrir acoso sexual en el trabajo. Sin embargo, muchas encuestas muestran que los hombres también pueden experimentar acoso sexual (Haavio-Mannila y otros, 1991 ), aunque la escala del problema para los hombres sea sustancialmente menor. De acuerdo con otros estudios, mi propio estudio demostró que el acoso para los hombres tomaba la forma de una broma o una tomadura de pelo, y comentarios sexuales o miradas sugerentes, más que abiertamente acciones sexuales. El grupo más vulnerable de hombres que estaban afectados por acoso sexual eran jóvenes trabajando en grupos de trabajo dominados por mujeres ( como enfermeras o trabajadores en centros de asistencia de día ). Muchos se han sentido humillados y ofendidos por el acoso sexual y actitudes estereotipadas

(Kauppinen & Lammi 1993 ). En general, parece ser que hombres y mujeres responden a sus acosadores de formas similares, ignorando de forma típica la conducta o evitando al acosador. Definiciones de acoso sexual

Una visión compartida en general ( compartida entre otros por la Comisión Europea ) es que el acoso sexual significa una conducta no deseada de naturaleza sexual, u otra conducta basada en el género y que afecta a la dignidad y el bienestar de las mujeres ( y de los hombres ) en el trabajo. Esto puede incluir una conducta física, verbal o no verbal, no deseada. El carácter esencial del acoso sexual es que ni es deseado, ni es bienvenido por el receptor ( la mayoría mujeres ). Es esta naturaleza no deseada de la conducta lo que distingue el acoso sexual de la conducta amorosa, amigable, que es bienvenida y mutua ( How to combat... 1993 ). En principio existe una clara línea entre el flirteo, la conducta romántica por una parte y el acoso sexual por otra. La atención sexual se convierte en acoso sexual, cuando no es bienvenida, recíproca y es impuesta ( Haavio- Mannila y otros, 1988 ). Un amplio rango de conductas y actitudes se puede considerar acoso sexual. La conducta física de naturaleza sexual se considera frecuentemente como los contactos físicos no deseados que van desde tocamientos innecesarios, manoseos, pellizcos, pasar rozando contra otra persona o hasta la agresión o coerción para obtener favores sexuales. La conducta verbal de naturaleza sexual incluye, avances sexuales, proposiciones o presiones para realizar una actividad sexual, continuadas demandas para salir y sugerencias para realizar actividades sociales fuera del lugar de trabajo, flirteos ofensivos, comentarios sugerentes, o indirectas . La conducta no verbal de naturaleza sexual se refiere a mostrar abiertamente dibujos, pinturas, objetos o material escrito de carácter sexual sugerente, enviar miradas lujuriosas, silbar o hacer gestos sugerentes ( Rubenstein 1988, 1992 ). En muchas encuestas se ha encontrado que el abuso verbal o los comentarios verbales sugerentes ( p. e., chistes, comentarios, indirectas ) son las formas más frecuentes de acoso, seguidos por el acoso no verbal ( tocamientos, persecuciones, miradas lujuriosas ), y la presión relacional o sexual. Este orden parece persistir a pesar de grandes diferencias entre las encuestas: los comentarios verbales son las formas más frecuentes de acoso, seguidas por las posturas sexuales, tocamiento sexual y la presión en la relación ( Gruber y otros, en prensa ). Consecuencias del acoso sexual El acoso sexual contamina el ambiente de trabajo y tiene un efecto devastador sobre la salud, confianza, moral y rendimiento de las mujeres ( y de los hombres ) que están afectadas. Crea un ambiente de trabajo humillante, hostil e intimidatorio ( How to combat... 1993 ). La investigación ha documentado que el acoso sexual puede producir estrés con daños emocionales y físicos y en el rendimiento del trabajo; conduce a la ausencia por enfermedad, a producir un trabajo menos eficaz, o a dejar el trabajo para buscar cualquier otro. Para aquellos que son víctimas ( la mayoría mujeres ) produce sensaciones de asco, enfado e impotencia ( Kauppinen-Toropainen 1993, Doyal 1995 ). Existen también consecuencias adversas para los empresarios y

los mismos negocios que provienen de este acoso sexual. Tiene un impacto directo sobre la eficacia económica de estas empresas. Los gastos adicionales son los costos de investigar y defender las demandas, los costos legales, así como los costes de las oficinas de perder el buen nombre público después de la publicidad adversa. En términos generales, se está reconociendo que no es una buena gestión aceptar un ambiente de trabajo que permite el acoso sexual ( Rubenstein 1992 ). Existen algunas diferencias en las percepciones entre hombres y mujeres y en las interpretaciones sobre el acoso sexual ( Gutek 1985 ), aunque un aumento en las pruebas existentes sugiere paralelismos entre las percepciones de hombres y mujeres ( Gruber y otros, en prensa ). Un estudio realizado en Finlandia muy integral sobre las actitudes y conductas muestran que las mujeres y los hombres experimentan la atención sexual en el trabajo de forma diferente. De los hombres que habían sido objeto de varios tipos de iniciativas o de actividades sexuales que ellos no habían pedido ( p.e., acoso verbal o tomaduras de pelo o gestos sexuales sugerentes, pellizcos o tocamientos ), la mitad habían encontrado que estas actividades eran positivas y la mitad ofensivas. Entre las mujeres, una aplastante mayoría las encontró ofensivas e intimidatorias ( Kontula & Haavio-Mannila 1993 ). Esto coincide con otras observaciones que han encontrado diferencias de género, aunque las diferencias de género en percepciones han disminuido, el impacto del acoso es sustancialmente mayor para las mujeres. La conducta sexualmente no deseada hace que las mujeres se sientan incómodas y amenazadas en el lugar de trabajo ( Vaux 1993 ). Para las mujeres, el acoso sexual indica las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo. El acoso sexual no es un intento de iniciar relaciones sexuales ( no es romántico ), sino que es una forma de uso del poder por parte del hombre contra la mujer ( Rubenstein 1992 ). Hay una correlación entre el agobio o la intimidación y el acoso sexual ( Vartia citada por Kauppinen-Toropainen 1993 ). El acoso sexual ha sido considerado un medio por el que las personas con poder pueden controlar, manipular y a menudo humillar a personas con menos poder. La investigación muestra que la conducta ofensiva sexualmente de una persona en posición de autoridad es más probable que se perciba como más grave, que la misma conducta por una persona de igual nivel o subordinada ( Gruber y otros, en prensa ). Estas intimidaciones tienen lugar en particular donde las mujeres están trabajando en trabajos no tradicionales o dominados por hombres donde ellas son especialmente vulnerables.

El estudio de Finlandia dirigido por nuestro grupo de investigación demostró que las personas ( tanto si son hombres como mujeres ), que eran únicos miembros de su género en sus lugares de trabajo , eran más a menudo objeto de acoso sexual que las personas que representaban el género mayoritario ( Haavio-Mannila y otros, 1991 ). Sin embargo, las mujeres en una posición única experimentaban significativamente más acoso sexual que los hombres en un puesto similar. Una razón por la cual las personas en una posición única son con más frecuencia objeto de acoso sexual, que personas en posición

mayoritaria es que los únicos pueden ser mucho más sensibles en apreciar las señales de acoso sexual que a su vez reflejan unas frecuencias más elevadas. También, el acoso sexual puede ser un medio por el que los miembros de un grupo de género mayoritario guardan su territorio en el lugar de trabajo, o incluso intimidan a las que son una minoría. Nuestra investigación ha demostrado que las mujeres se sienten menos aceptadas en los lugares de trabajo dominados por hombres que viceversa. Existe el miedo de que un creciente número de mujeres en los trabajos antiguamente dominados por hombres puedan disminuir su nivel de salario y su estatus ( Kauppinen & Lammi 1993 ).

Los hombres tienen un papel central en crear una cultura en lugares de trabajo libre de acoso ( Rubenstein 1988 ). En primer lugar, esto depende del hecho que las mujeres son generalmente, aunque no siempre, las víctimas del acoso por los hombres, y en segundo lugar que los hombres están más a menudo en posiciones autoritarias y tienen mayor influencia en la cultura del lugar de trabajo. El acoso sexual frena la formación de buenas relaciones profesionales entre hombres y mujeres en el trabajo ( Nichols 1993 )

### **Hallazgos en la investigación del acoso sexual**

Existe una creciente investigación empírica sobre el acoso sexual en el trabajo. Los hallazgos en la investigación varían de acuerdo al grupo o al tamaño de la muestra de personas encuestadas, los niveles de conocimiento sobre el problema, y las cuestiones precisas que se han preguntado ( Rubenstein 1992, Kauppinen-Toropainen & Gruber 1996, Gruber y otros, en prensa ). Los hallazgos en la investigación demuestran que el acoso sexual es un problema omnipresente que afecta a un número importante de mujeres en cada país del que se dispone información. Un análisis crítico de las dieciocho encuestas sobre acoso sexual han demostrado que el porcentaje de mujeres que han experimentado algún tipo de acoso sexual van de un 28% a un 75% ( Gruber 1992 ). De todos los hombres y mujeres franceses mayores de dieciocho años, una quinta parte habían experimentado un acoso sexual de primera mano, y un 9% de las trabajadoras habían experimentado unas situaciones moderada o altamente desagradables. Un ulterior 6% de las mujeres habían sido testigos de casos de acoso sexual. En Alemania de las mujeres que se encuestaron el 72% habían experimentado situaciones en el trabajo que la mayoría clasificaría como acoso sexual ( How to combat... 1993 ). En una encuesta realizada en Finlandia por nuestro grupo de investigación demostró que en los grupos laborales de mujeres que encontraron más problemas de acoso sexual eran oficiales de policía ( 51% de acoso mencionado ), técnicos ( 26% ), y trabajadores de la construcción ( 24% ). Estos son trabajos dominados típicamente por hombres donde las mujeres están en una posición minoritaria. La encuesta también demostró que las mujeres que habían experimentado acoso sexual, también habían

experimentado discriminación sexual. Las mujeres afectadas sentían que no habían conseguido bastante apoyo o reconocimiento por sus realizaciones en el trabajo. En general las experiencias en discriminación de los hombres ( sólo el 2% de las discriminaciones sexuales mencionadas ), eran mucho menos frecuentes que las de las mujeres, y de las cuales sólo una cuarta parte había sentido la discriminación sexual de tal forma que había interferido en su trabajo ( Högbacka y otros, 1987, Haavio-Mannila y otros, 1991 ).

Estudios recientes realizados en Suecia y Finlandia sugieren que el acoso sexual es un problema común también en el mundo académico ( Hagman 1988 ). En la Universidad de Helsinki, una quinta parte de los estudiantes han tenido experiencias de flirteo durante los dos últimos años en la universidad. En una minoría de casos, estas experiencias se han visto como negativas o que producían trastornos. En la mayoría de los casos flirtear se experimentó como algo positivo por los estudiantes. Cerca de un 10% había experimentado indirectas y una cuarta parte chistes de dudoso gusto. Los estudiantes relataban que los cuadros y pinturas sugestivas sexualmente podían producirles trastornos más a menudo que el personal en la universidad ( Mankkinen 1995 ).

Algunos grupos específicos de mujeres son particularmente vulnerables al acoso sexual en el trabajo: mujeres divorciadas y separadas, mujeres jóvenes y que recién entran en el mercado de trabajo y contratos de empleo irregulares, mujeres en trabajos no tradicionales y mujeres de minorías étnicas o raciales tienen un riesgo desproporcionado ( Haavio-Mannila y otros, 1991, How to combat...1993 ).

Mi propio estudio basado en una muestra representativa de población empleada en Finlandia, estuvo de acuerdo con estas observaciones: un 5% de las mujeres entrevistadas ( y 2% de hombres entrevistados ), han experimentado acoso sexual durante los dos últimos años en su lugar de trabajo. El acoso sexual más constante fue experimentado por mujeres trabajadoras en lugares de trabajo dominados por hombres, donde las mujeres estaban en minoría; el menor acoso se mencionó en los trabajos dominados por mujeres, o en los trabajos donde la composición de género era más equilibrada. El acoso sexual fue más frecuente en los grandes centros de trabajo con más de 100 empleados, mientras que casi no existía en centros más pequeños. Las mujeres en posición de liderazgo experimentaban menos acoso sexual que las mujeres que no tenían posición de autoridad. Las mujeres más jóvenes ( por debajo de los 34 años ), mencionaban el acoso sexual más a menudo que las mujeres mayores. Este modelo vio la luz en uno de los pocos estudios realizados fuera de los países Occidentales. En este caso, el estudio realizado por Le Ping ( 1995 ) de la AWomen's Hotline en Pekín, demostró que el acoso sexual era un problema social nuevo al que se enfrentan un creciente número de mujeres chinas en el trabajo. La mayoría de las víctimas

del acoso sexual eran mujeres de edades comprendidas entre 22 y 27 años. Los incidentes ocurrieron en las oficinas o lugares públicos relacionados con el trabajo. Todos los acosadores fueron hombres, la mayoría de ellos en una posición de poder; en algunos casos el acosador era un empresario de fuera del centro de trabajo. Las mujeres eran víctimas fáciles de este tipo de explotación dada su posición vulnerable, trabajo más barato y naturaleza dócil. Esto es particularmente cierto en los países donde las mujeres están empezando a integrarse plenamente en el mercado de trabajo. La situación no debería ser esta y las compañías multinacionales que están invirtiendo en la rápida industrialización en la transición de estas sociedades, deberían asumir más responsabilidades para que mejoren las condiciones de trabajo, salud y bienestar de sus trabajadores. ( Kauppinen 1995 ).

### **Implicaciones políticas**

La legislación sobre el acoso sexual es relativamente reciente; empezó su desarrollo moderno a mediados de los setenta en Estados Unidos. El concepto de acoso sexual en sentido legal se ha exportado desde Estados Unidos hacia otros países, incluyendo Australia, Canadá, Japón y a números países de Europa Occidental. Muchos de estos países vieron la aparición de las palabras "acoso sexual" en un sentido legal y formal por primera vez en 1980 y al principio de los 90 ( How to combat...1993 ).

En general, la legislación sobre acoso sexual se desarrolla en dos amplias categorías: acoso sexual es prohibido bajo una variedad de sus leyes para la protección del trabajo o para la igualdad de oportunidades en el trabajo. En algunos países ( p.e. Finlandia ), las leyes sobre igualdad de oportunidades explicitan el acoso sexual en el texto de la ley. Las leyes de igualdad de oportunidades son normalmente aplicables tanto para hombres como para mujeres, aunque el papel de las leyes en promover la igualdad de las mujeres se resalta más. Aquí, tanto los hombres como las mujeres son protegidos del acoso sexual aunque el papel de las mujeres se ha subrayado frecuentemente. Las leyes laborales o leyes de protección del trabajo promueven un elemento significativo de protección contra el acoso sexual en el trabajo. De acuerdo con la legislación de protección del trabajo, en varios países los empresarios tienen que mostrar un respecto por la propiedad y la decencia durante las relaciones laborales ( p.e. Bélgica ); o son responsables de la integridad moral y psíquica de sus empleados ( p.e. Italia ), o tienen que asegurar unas buenas condiciones de trabajo tanto psíquicas como morales ( p.e. Portugal ) (How to Combat...1993 ).

Frecuentemente se cree que el acoso sexual es un tema embarazoso, y hay una tendencia a negar su existencia en la vida laboral. No es un tema fácil traer a la agenda de la discusión pública o del convenio colectivo. Se ve como un problema privado referente a la interacción entre hombres y mujeres en el

trabajo. Frecuentemente, el acoso sexual se ha abordado de una forma preventiva dando consejo, consulta, y discusión así como dando ayuda a las personas afectadas. En los casos de acoso sexual, es difícil encontrar pruebas objetivas o documentación sobre lo que ha ocurrido. Por ello es importante aconsejar a las personas y en especial a las mujeres, cómo documentar los incidentes de acoso. A menudo las víctimas, y en particular las víctimas femeninas, están asustadas por los prejuicios sociales, el desempleo y por la pérdida de empleo que puede suponer la situación. Además, muchas ( tanto hombres como mujeres ) tienen una actitud pasiva hacia el acosador. Esto es típicamente el caso cuando las víctimas no tienen soporte para su problema.

También es importante sensibilizar tanto a hombres como a mujeres sobre las conductas y actitudes que pueden tener implicaciones para el acoso. Recientemente, varias intervenciones y programas de intervención han sido realizados para sensibilizar a hombres y a mujeres de los problemas del acoso sexual en el trabajo. Un intento de este tipo, en Suecia, fue la creación de Azonas libres de sexo en los lugares de trabajo. La idea no obtuvo mucha aceptación y se vio como una norma puritana y poco realista ( Haavio-Mannila y otros, 1988, How to Combat... 1993 ). Es importante comprender el ambiente cultural cuando se diseñan normas y estrategias.

### **Tipos de acoso sexual**

Gruber y otros ( en prensa ) han creado una lista que presenta tipos de acoso sexual de acuerdo a su gravedad ( Apéndice ). La gravedad del acoso sexual se determinó por el estrés que producía la atención sexual no deseada. A las personas se les preguntó ¿Cómo está usted de angustiada? ( muy angustiada, poco angustiada, no estoy angustiada ). Además a las personas se les preguntó ¿Qué efectos tiene en usted la atención sexual no deseada? y podían contestar con cinco afirmaciones: me siento bastante incómoda; siento dificultad para ir al trabajo; pierdo el entusiasmo por mi trabajo; permanezco en casa y no voy al trabajo; y estoy preocupada por la pérdida de mi trabajo. La gravedad del acoso sexual está relacionada tanto con la manera en que las mujeres responden al acoso, como a los efectos psicológicos, relacionados con la salud, y relacionados con el trabajo que provienen del acoso.

La lista que hemos compuesto puede ser un instrumento de ayuda para observar tanto la documentación, la sensibilización, como las implicaciones políticas en los lugares de trabajo. Los ejemplos de conducta que encabezan están alineados de acuerdo con su gravedad, siendo las formas más graves presentadas primero. La idea que tuvimos al construir esta lista fue crear una unión entre las implicaciones políticas y la investigación en la vida laboral ( Gruber 1992).

### **Apéndice**



## Tipos de acoso sexual

Ejemplos de comportamiento:

### PETICIONES VERBALES

Soborno sexual Presiones para obtener favores sexuales con la amenaza o promesa de una recompensa. Un hombre te amenaza que podrías perder tu trabajo ( o tener un mejor trabajo ) si tú no ( o sí ) tienes una relación sexual con él. Avances sexuales Presionar para favores sexuales pero sin amenaza o promesa de una recompensa Avances en la relación Preguntas repetidas para conseguir una cita o una relación Presiones sutiles/ avances Preguntar sobre aspectos de su vida sexual. Insinuaciones sutiles, indirectas, sugerencias o referencias de naturaleza sexual.

### COMENTARIOS VERBALES

Demandas personales Insultos con chistes sexuales o con observaciones sobre usted en su presencia. Bromas, chistes u observaciones sexuales. Chistes sexuales u observaciones sobre usted a sus espaldas. Discusiones sobre su cuerpo, sexualidad o vida personal a sus espaldas. Observaciones sexuales categóricas Chistes insultantes u observaciones sobre las mujeres en general en su presencia.

### IMÁGENES NO-VERBALES

Asalto sexual Un hombre la agarra o lo intenta usando la fuerza física. Contactos y posturas sexuales. Tocamientos deliberados, pellizcos, pasar por encima, acorralar en un rincón. Un hombre la toca de forma sugerente (p.e. la aprieta, abraza, besa ) Miradas sexualmente sugerentes ( p.e. miradas de abajo arriba ) o gestos Materiales sexuales Material sexual como pornografía o dibujos degradantes de mujeres que se muestran en su lugar de trabajo Notas, cartas, pósters, dibujos, u objetos de naturaleza sexual

### BIBLIOGRAFÍA

Aromaa, K.: Survey results on victimization to violence at work. In: OECD Panel Group on Women, Work and Health, Ed. by K. Kauppinen-Toropainen, Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki, Finland. Publications 1993:6, 136-140. Bullock, S.: Women and Work. London: Zed Press, 1994. Doyal, L.: What Makes Women Sick. Macmillan Press, London, 1995. Gruber, J.: A typology of personal and environmental sexual harassment: Research and policy implications for the 1990's. Sex Roles 1992:26, 447-464. Gruber, J, Smith, M. & Kauppinen, K.: Sexual Harassment Types and Severity: Linking Research and Policy. In: Women & Work. Ed.

by B. Gutek. Volume 6 (1996, in press). Gutek, B. A.: Sex and the workplace: The impact of sexual behaviour and harassment on women, men, and organizations. Jossey-Bass, San Francisco 1985. Haavio-Mannila, E., Kauppinen-Toropainen, K. & Kandolin, I.: The Effect of Sex Composition of the Workplace on Friendship, Romance, and Sex at Work. In: Women and Work. Eds by B. Gutek et al. An Annual Review volume 3, 1988. 123-137. Haavio-Mannila, E., Kauppinen-Toropainen, K. & Kandolin, I.: Gender system at the working life. In: Työ ja Ihminen 5(1991):3, 332-337 (In Finnish with an English summary). Hagman, N.: Sex-trakasserier p<sup>3</sup> jobbet (Sexual harassment on the job). Wahlström & Widstrand, Helsingborg 1988. (In Swedish). How to combat sexual harassment at work: A guide to implementing the European Commission Code of Practice. Commission of the European Communities, Brussels 1993. Högbäck, R., Kandolin, I., Haavio-Mannila, E. & Kauppinen-Toropainen, K.: Sexual Harassment in the Workplace: Results of a Survey of Finns. In: Sexual Harassment. Equality Reports, Series E: Abstracts 2/1987. Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki 1987, 9 - 42. Kauppinen, K.: Women's Health in Transitional Societies. A paper presented on Women's Health Day (September 5, 1995), organised by WHO during the UN Fourth World Conference on Women, Peking, China. Kauppinen-Toropainen, K.: OECD panel group on Women, Work and Health. Ministry of Social Affairs and Health., Helsinki, Finland. Publications 1993: 6. Kauppinen-Toropainen, K., and Gruber, J.: The antecedents and outcomes of women-unfriendly behavior: A study of Scandinavian, former Soviet, and American women. Psychology of Women Quarterly, 1993:17, 431-456. Kauppinen-Toropainen, K. & Lammi, J: Men in female-dominated occupations: a cross-cultural comparison. In: Doing "Women's Work" -men in non-traditional occupations. Ed. by C. L. Williams. Sage Publications Newbury Park, 1993, 91-112. Kontula, O. & Haavio-Mannila, E. (eds.): Suomalainen seksiraportti (The Finnish Sex report). WSOY, Porvoo 1993. (In Finnish) Lagerlöf, E (ed.): Women's work and health. Forskning & Praktik, English edition, 4, 1994. Mankkinen, T.: Akateemista nuorallatanssia: Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu Helsingin Yliopistossa. (Sexual harassment at the University of Helsinki). Yliopistopaino, Helsinki 1995. (In Finnish) Nichols, N.A.: Whatever happened to Rosie the Riveter? Harvard Business Review, July-August 1993, 54-62. Rubenstein, M.: The Dignity of Women at Work. A report on the Problem of Sexual Harassment on the Member States of the European Communities. Luxemburg 1988. Rubenstein, M: Dealing with sexual harassment at work: The experience of industrialized countries. In: Combating sexual harassment at work. Conditions of Work Digest 11 (1992):1, 7-19. Vaux, A.: paradigmatic assumptions in sexual harassment research: Being guided without being misled. Journal of Vocational Behavior, 22, 1993, 116-135. Violence Against Women: The Hidden Health Burden. World Bank Discussion Papers 255, 1994. Women, Work and Health: Synthesis report of a panel of experts. OECD/GD (93)182. Paris

