
Poveda) criticaron en su momento. Además, en Basilea II se incluyeron una serie de cuestiones (como las relacionadas con los Pilares 2 y 3, los métodos internos de medición del riesgo de crédito, etc. que ya hemos indicado) en las que había poca experiencia supervisora (lo que dio lugar a que los supervisores tuviesen que confiar en los modelos que estaban desarrollando los bancos más avanzados, que, por otro lado, eran parte interesada); finalmente, también se abordaron algunos temas (por ejemplo, el tratamiento de las carteras de negociación o las titulizaciones), en los que se han observado con la experiencia fallos e insuficiencias. Todo esto ha llevado a retocar el Acuerdo actual y, en estos momentos, se está en la fase elaboración y aprobación de algunas correcciones y adiciones (como las relativas a la definición del capital, a la cobertura del riesgo de liquidez, el establecimiento de una ratio de apalancamiento, etc. que ya hemos mencionado), que es lo que se ha calificado como "Basilea III".

Para no alargar más esta reseña sólo nos

quedan por indicar algunas ideas muy rápidamente: en primer lugar queremos destacar el elevado grado de detalle con el que se abordan todos los temas en esta obra, la cual se completa con un listado de abreviaturas y una extensa relación de bibliografía, todo lo cual muestra el gran conocimiento que de éstos tiene el autor; en segundo término, la claridad de la exposición a pesar de la aridez, en algunos casos, de los temas abordados. Finalmente, un comentario relacionado con los dos anteriores, que hace referencia a que precisamente el gran detalle de los temas a veces dificulta la visión de conjunto, que llega sólo al final del libro, y, por otro lado, la necesidad en algunos momentos de tener una cierta formación financiera para poder seguir el texto a pesar de la claridad con la que está escrito, por el elevado carácter técnico de los temas abordados. En conclusión, un gran texto, referencia sin duda para los estudiosos del ámbito financiero y para todos aquellos interesados en el complejo mundo de la supervisión del sistema financiero. [M^o del Carmen LÓPEZ MARTÍN]

Sociología

VELASCO PORTERO, M^o. T. (Dir.) (2010) *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo: guía para la empresa y las personas trabajadoras*, Madrid, Tecnos, 152 pp.

A lo largo del siglo XX se ha dado un gran paso en el reconocimiento de distintos derechos civiles, sociales y laborales y especialmente en la garantía de defensa de los mismos a través de su tipificación

jurídica. En esta línea, en los últimos años ha cobrado carta de ciudadanía el tema del acoso laboral. Presiones y atosigamientos a las personas para conseguir algún tipo de comportamiento han existido desde que el ser humano es tal, lo que cambia profundamente es la manera radical de comprender y afrontar dichas prácticas. De aceptarlo como algo habitual o un "mal menor", se ha llegado a poder defenderse

legalmente y castigar social y jurídicamente tales tipos de hechos.

La obra que nos ocupa, *Moobing, acoso laboral y acoso por razón de sexo*, coordinada por la profesora Teresa Velasco, se presenta como una colaboración interdisciplinar en la que se intenta sensibilizar sobre el acoso en el entorno laboral y a su vez, se aportan medios para poder afrontarlo de una manera adecuada.

Desde el principio, en el trabajo se pueden destacar algunos presupuestos importantes. Por un lado, una orientación pedagógica. El subtítulo del libro ya nos da una idea de que pretende ser una "guía para la empresa y las personas trabajadoras". El propio desarrollo de los temas facilitan la consecución del objetivo, así al final de cada capítulo se presentan unas preguntas que pueden servir de autoevaluación y/o algunos casos prácticos sobre contenido desarrollado. A su vez, subyace explícita o implícitamente lo que se suele denominar una perspectiva de género. Aunque el título del libro no hace ninguna matización específica sobre la orientación de género, en el desarrollo de los temas se puede observar dicho planteamiento. Al mismo tiempo, hay un peso importante de la dimensión del acoso sexual o acoso por razón de sexo. En algunos capítulos se es más explícito, por ejemplo, el término "acoso sexual" está presente en el título de algunos capítulos (2 y 4), y en otros no es fácil distinguir si se trabaja sobre el término del acoso laboral en general o el acoso sexual o por razón de sexo en particular. Por ejemplo, en el capítulo 5 se comienza exponiendo las acciones que tiene un trabajador ante un "posible acoso sexual", cuando se supone que va a desarrollar *Las acciones de la persona acosada y de la acosadora. Reclamaciones*

procesales. ¿Se refiere a todo tipo de acoso laboral o sólo al sexual?

En el primer capítulo se intentan aclarar *Los conceptos de acoso laboral (mobbing), acoso sexual y acoso por razón de sexo y su relación con la igualdad de oportunidades*. El título del capítulo ya nos orienta sobre su objetivo. Es decir, el acoso laboral va a ser entendido en relación con la igualdad de oportunidades. Desde esa perspectiva, la misma autora es consciente, de que es más fácil centrarse en el acoso sexual o por razón de sexo, ya que en la normativa jurídica actual sobre igualdad de oportunidades se observa una ausencia de definición del acoso laboral y/o moral. Para definir el acoso moral acude a un autor básico, H. Leymann, que fue quien por primera vez utilizó el término *mobbing* para referirse al acoso laboral. Sin embargo, no aparece la referencia bibliográfica de dicha cita. Se echan de menos en la bibliografía del capítulo autores significativos a nivel internacional, por ejemplo la francesa M.F. Hirigoyen, o el español Iñaki Piñuel director de los Informes Cisneros sobre la incidencia del "mobbing" en el trabajo.

El segundo capítulo es más concreto, "Consideraciones psicosociales sobre el acoso sexual en el trabajo". El capítulo introduce sobre el tema del acoso sexual analizando ciertos mitos sociales o creencias culturales que apoyan dicho acoso. Posteriormente, se define el concepto de acoso sexual, se describen algunas consecuencias del acoso sexual, y se exponen algunas iniciativas desarrolladas en la lucha contra este tipo de acoso. En el desarrollo del capítulo se da por supuesto que es la mujer el sujeto que recibe dicho acoso. A su vez, se comentan estudios e investigaciones sin dejar constancia bibliográfica de las mismas.

En el tercer capítulo, “Las obligaciones de la empresa en materia de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo: los protocolos antiacoso”, se exponen de forma divulgativa y práctica la manera de actuar con los protocolos antiacoso. Es un capítulo muy útil por un lado para las empresas, ya que pueden conseguir una información válida sobre cómo actuar con los protocolos y a su vez, para los empleados ya que les ofrece una herramienta que tienen a su disposición para defenderse ante posibles acosos laborales.

El capítulo cuarto, “El Plan de Igualdad y el acoso sexual y por razón de sexo”. Mantiene el tema del acoso laboral dentro del Plan de Igualdad de ahí que a lo largo del capítulo se deje a un lado el tema del “mobbing” o acoso moral en general y se especifica sobre el acoso sexual y por razón de sexo. En el desarrollo de este apartado se expone de manera clara qué es un Plan de Igualdad en una empresa, así como los pasos para su elaboración. Se dedica una especial atención al Plan de Igualdad y al tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las Administraciones Públicas.

El capítulo quinto expone “Las acciones de la persona acosada y de la acosadora. Reclamaciones procesales”. Tanto en el título general del capítulo como en los distintos epígrafes del mismo se da la sensación de que se refiere a las acciones de una persona acosada ante cualquier tipo de acoso, sin embargo desde el principio en el desarrollo del tema, se especifica que se va a dejar constancia que se trabaja sobre *el posible acoso sexual*. En el apartado se exponen el proceso especial de tutela de los derechos fundamentales, quién está legitimado para

acudir en su defensa, las peculiaridades del proceso, los posibles efectos de la sentencia, así como las distintas acciones frente al acosador y frente a la empresa en la que se produce el acoso.

El capítulo sexto tiene un objetivo didáctico, “Materiales Prácticos”. A lo largo del apartado se ofrecen distintas posibilidades metodológicas para trabajar con grupos, por ejemplo el método del caso y el rompecabezas. A su vez, se presenta un modelo de protocolo antiacoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Al ser una obra colectiva tiene el valor de la elaboración interdisciplinar, sin embargo se echan en falta algunos pequeños apartados que podrían ayudar a enmarcar el trabajo en general. Por ejemplo, sería interesante haber realizado una presentación o introducción del trabajo colectivo como tal, explicando el objetivo y el por qué de la obra y el sentido de los distintos capítulos. Así como una bibliografía final en la que se ofrecieran las obras básicas y de referencia sobre los distintos temas abordados en la publicación.

En general, la obra puede ser de gran utilidad no sólo a profesionales o agentes sociales interesados en las relaciones laborales (abogados, empresarios, sindicatos, psicólogos, etc.), sino a todos aquéllos que sientan interés por profundizar en el conocimiento de sus derechos fundamentales y especialmente en el entorno laboral. Queramos o no, afrontar nuestra propia existencia de la forma más positiva posible es la tarea más importante que tiene que llevar a cabo todo ser humano. [José Luis TRECHERA HERREROS]