



Detalles sobre la publicación, incluyendo instrucciones para autores e información para los usuarios en: <https://desafiosjuridicos.uanl.mx/index.php/ds>

**Eva Paola Arenas Loera** (Universidad de Guanajuato)

**Acoso laboral contra mujeres universitarias: Conocimiento como recurso de agenciamiento.** pp. 10-27. Fecha de publicación en línea: 31 de julio del 2022.

Publicado en *Desafíos Jurídicos La Conjugación del Derecho*. Todos los derechos reservados. Permisos y comentarios, por favor escribir al correo electrónico: [desafiosjuridicos@uanl.mx](mailto:desafiosjuridicos@uanl.mx)

Desafíos Jurídicos Vol. 2 Núm. 3, Julio-Diciembre 2022, es una publicación semestral editada por la Universidad Autónoma de Nuevo León, a través de la Facultad de Derecho y Criminología. Dirección de la publicación: Av. Universidad s/n Cd. Universitaria C.P. 66451, San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México. [desafiosjuridicos.uanl.mx](http://desafiosjuridicos.uanl.mx), [desafiosjuridicos@uanl.mx](mailto:desafiosjuridicos@uanl.mx). Editora responsable: Dra. Amalia Guillén Gaytán, Facultad de Derecho y Criminología. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo núm. 04-2022-041510211500-102. ISSN En trámite, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización: Dr. Paris Alejandro Cabello

Tijerina, Facultad de Derecho y Criminología, Av. Universidad s/n, Cd. Universitaria, C.P., 66451, San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México.

Las opiniones expresadas por los autores no reflejan la postura del editor de la revista Desafíos Jurídicos. Todos los artículos son de creación original del autor, por lo que esta revista se deslinda de cualquier situación legal derivada por plagios, copias parciales o totales de otros artículos ya publicados y la responsabilidad legal recaerá directamente en el autor del artículo. Se autoriza compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato; y de remezclar, transformar y construir a partir del material, citando siempre la fuente completa.

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional.

#### DIRECTORIO INSTITUCIONAL

**RECTOR:** DR. SANTOS GUZMÁN LÓPEZ

**SECRETARIO GENERAL:** DR. JUAN PAURA GARCIA

**DIRECTOR DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA:** MTRO. OSCAR P. LUGO SERRATO

#### REVISTA DESAFÍOS JURÍDICOS

**DIRECTORA:** Dra. Amalia Guillén Gaytán

**COORDINADOR:** Dr. Mario Alberto García Martínez

**COORDINADORA DEL NÚMERO:** Dra. Karina Soto Canales

**ASISTENTE EDITORIAL:** Mtra. Angélica Rubí Rodríguez Aguirre

**ADMINISTRACIÓN DEL SITIO WEB:** M.A. Daniel Vázquez Azamar

**EDICIÓN TEXTUAL Y CORRECCIÓN DE ESTILO:** María Alejandra Villagómez Sánchez

**REDACCIÓN:** Rosa María Elizondo Martínez

**PINTURA DE LA PORTADA:** M.A. Daniel Vazquez Azamar “Decisiones” © 2022

# Acoso laboral contra mujeres universitarias: Conocimiento como recurso de agenciamiento<sup>a</sup>

Mobbing against university women: Knowledge as an agency resource

Fecha de publicación en línea: 31 de julio del 2022.

**Por:** Eva Paola Arenas Loera\*

\* <https://orcid.org/0000-0003-4689-687X>

Universidad de Guanajuato

**Resumen.** Este artículo discute que, en los espacios universitarios, el acoso laboral se extiende mediante acciones relacionales, legitimadas, legalizadas y materializadas en protocolos de atención, que resultan inoperantes porque permiten omisiones de autoridades y pares, para continuar con la intimidación sistemática y dominio, particularmente contra el género femenino. Se propone que la visibilización de esta sujeción a la violencia, es clave para identificar el agenciamiento propio, como contrapeso político para la transformación estructural y cultural que permita crear acciones de resistencia colectiva y fomentar redes femeninas de apoyo para exigir el reconocimiento de derechos laborales y una vida libre de violencia.

**Palabras clave:** Acoso laboral violencia institucional, violencia de género, agencia, entorno laboral universitario.

**Abstract.** This paper discusses extends mobbing in universities through relational actions, legitimized, legalized and materialized as inoperative norms and protocols of care, because of that allow omissions of authorities and academic peers, to maintain the systematic intimidation and dominance over female gender particularly. It is proposed the visibility to this violence its key to recognize a personal agency, like a political counterweight to create structural and cultural transformation, to turn them into collective resistance actions and encourage female social support networks organization to demand their work rights and a life free of violence.

**Keywords:** Mobbing, violence recognition, gender violence, women's agency, college work environment.

<sup>a</sup> Proyecto de investigación: Violencia contra mujeres universitarias en espacios académicos: Reconocimiento, resistencia y agencia.



## INTRODUCCIÓN

La cualidad agenciante del conocimiento hace suponer que los escenarios educativos pueden contribuir al pleno goce de los derechos humanos y desmantelamiento de la violencia, sin embargo, las universidades son espacios de conocimiento políticamente conflictuados, en donde suceden acciones de lucha y competencia por el poder, según explica Muñoz<sup>1</sup>. De acuerdo con este autor, el poder en las universidades se deriva de su autonomía, ya que mediante ella sus gobiernos activan mecanismos normativos que determinan derechos, obligaciones y regulación de relaciones entre sus integrantes.

También Muñoz resalta la manera como el entorno laboral universitario, atravesado por complejos ejercicios de poder, y cuya estructura de gobierno funciona a partir de relaciones de subordinación y obediencia, supedita el conocimiento y la formación profesional a lo dictado y requerido por la autoridad y a las fuentes que lo financian. Solo en casos circunstanciales se observa resistencia, pero si ésta no representa una fuerza política, ni trasciende del ámbito privado al público, carece de influencia sobre el quehacer universitario.

En este contexto la cualidad agenciante de una persona universitaria puede verse constreñida debido a la reproducción de prácticas sociopolíticas, como las mencionadas, cumpliéndose así el mantenimiento del *statu quo*

de la universidad. Estas formas de control político, aunados a los procesos burocráticos que caracterizan la operatividad de las universidades públicas, suelen ser las características tácticas de la violencia estructural e institucional que sostienen otras formas de violencia, en especial aquellas ejercidas contra mujeres, como son el hostigamiento y acoso laboral, con o sin un componente de carácter sexual.

En los últimos cuarenta años se ha documentado cada vez con mayor frecuencia, la producción y reproducción de la violencia contra las mujeres en las universidades, en particular las trabajadoras universitarias, quienes han estado expuestas a vivirla, a normalizarla y callarla<sup>2</sup>. De igual forma se observa que a las mujeres académicas se les somete al mismo esquema de estructura de poder, se les acota el rumbo de su trabajo de investigación, llevándolas al plano del individualismo y delimitado al interés del cumplimiento de indicadores.

Aunque existen distintas denuncias por acoso y hostigamiento sexual y laboral en diferentes Instituciones de Educación Superior (IES), y a pesar de la existencia de protocolos para su atención en algunas de ellas, en la práctica, estos se vuelven inoperantes, debido en parte a su ausente articulación con tratados internacionales o regulaciones nacionales. Y para agravar las condiciones, los protocolos ni siquiera cuentan con mecanismos de seguimiento que permitan la observación y evaluación sistemática de su aplicación; por el contrario. De esta manera, no solo no se

<sup>1</sup> Muñoz, Humberto. (2019). Universidad pública: poder, relaciones y prácticas políticas. *Perfiles Educativos* 41(165), 165-184.

<sup>2</sup> Frías, Sonia. (2017). 25 años de investigación cuantitativa y cualitativa sobre violencia en contra de las mujeres en México. *Revista Internacional de Estadística y Geografía*, 8(2).

ha logrado resolver el problema, sino que muchas veces forman parte de su origen.

Para mostrar lo anterior, se cita aquí el caso de la universidad pública del estado de Guanajuato. En 2016, Universidad de Guanajuato [UG], esta universidad recibió recursos públicos del Programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa (PFCE) de la Secretaría de Educación Pública<sup>3</sup> para que capacitara a su personal directivo y administrativo en temas relacionados con la perspectiva de género, desnaturalización de prácticas como el acoso laboral y hostigamiento, prejuicios, estereotipos y discriminación<sup>4</sup>. Dos años más tarde, la misma universidad impartió cursos a ciertos sectores de la sociedad con el fin de erradicar prácticas discriminatorias y dar énfasis en la perspectiva de género e igualdad<sup>5</sup>. Sin embargo, en agosto de ese mismo año un grupo de alumnas y profesoras realizaron públicamente una denuncia colectiva sobre acoso sexual y laboral ante los medios de comunicación<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> Universidad de Guanajuato. Reporte final seguimiento de proyectos PFCE, 2016<sup>a</sup>, [http://148.214.155.19/images/2016/pfce/proges3/Informes\\_Finales/Informe\\_Final\\_ProGES\\_3\\_Equidad\\_y\\_G%C3%A9nero\\_20171213155558043.pdf](http://148.214.155.19/images/2016/pfce/proges3/Informes_Finales/Informe_Final_ProGES_3_Equidad_y_G%C3%A9nero_20171213155558043.pdf)

<sup>4</sup> Universidad de Guanajuato, Trabaja UG en permear la perspectiva de género entre el personal administrativo, 2016b, <http://www.ugto.mx/ugenero/noticias/33-trabaja-ug-en-permear-la-perspectiva-de-genero-entre-el-personal-administrativo>

<sup>5</sup> Universidad de Guanajuato, UG imparte capacitación en perspectiva de género a taxistas de Guanajuato, 2018, <http://www.ugto.mx/ugenero/noticias/154-ug-imparte-capacitacion-en-perspectiva-de-genero-a-taxistas-de-guanajuato>

<sup>6</sup> Espinosa, Verónica. "Alumnas de la Universidad de Guanajuato denuncian a seis profesores por acoso sexual".

Esta acción permitió que ellas pudieran finalmente denunciar de manera formal ante la Comisión de Honor y Justicia del Consejo General Universitario. En el proceso, esta Comisión cometió actos revictimizantes y no desarrolló un debido y exhaustivo trabajo de investigación. Por estas condiciones, las alumnas y profesoras tuvieron que solicitar medidas de protección ante la Sub-Procuraduría de Derechos Humanos, quien determinó que la Comisión previamente citada debía capacitarse antes de continuar<sup>7</sup>.

Al parecer esta capacitación no surtió efecto, pues las autoridades continuaron llevando inadecuadamente el proceso<sup>8</sup> y<sup>9</sup>, ya que la valoración se basó en prejuicios y estereotipos de género para el caso de violencia laboral. El resultado de esta incompetencia procesal fue la aplicación de sanciones no equivalentes a la violencia ejercida, y para el caso específico de violencia laboral, no se fincó responsabilidad

Proceso, 14 de agosto de 2018, <https://www.proceso.com.mx/546943/alumnas-de-la-universidad-de-guanajuato-denuncian-a-seis-profesores-por-acoso-sexual>

<sup>7</sup> Carabaña, Carlos, Guadarrama, Daniela y Vega, Adán. "La lucha contra el acoso en una de las mejores universidades del país". Muraldegenero.com, 30 de abril de 2019, <https://muraldegenero.com/la-lucha-contr-el-acoso-en-una-de-las-mejores-universidades-del-pais/>

<sup>8</sup> León, Germán. "Ya hay fecha para que Agripino rinda cuentas por casos de acoso sexual ante el Congreso; será pública". Zona franca, 27 de junio de 2019, <https://zonafranca.mx/politica-sociedad/ya-hay-fecha-para-que-rector-de-la-ug-comparezca-ante-el-congreso-por-casos-de-acoso>.

<sup>9</sup> Domínguez, Edith. "Alumnas de la Universidad de Guanajuato denuncian a profesores por presunto acoso sexual". Sin embargo, 30 de mayo de 2019, <https://www.sinembargo.mx/30-05-2019/3588802>

alguna. Este caso se impugnó ante el Tribunal de Justicia Administrativa (TJA) del mismo estado, el cual, para el año 2021, sentenció a favor de la denunciante, según consta en el expediente público número: 2021/816-19<sup>10</sup>.

Esta sentencia incluso fue ganadora de un concurso sobre Sentencias que incorporan la perspectiva de género en 2021<sup>11</sup>, pero cabe destacar que la propia víctima, en comunicación personal afirmó que, sin tutela jurídica, ella misma integró todo su expediente, ya que ni el propio sindicato al que está afiliada, desde antes de hacer la denuncia formal, le brindó el respaldo que ella solicitó a su secretaria general y a una de las abogadas del mismo, pues, en palabras de la sobreviviente, la abogada le mencionó “tenía expectativas de reconocimiento de derechos como si se estuviera en el año 2025”. La carpeta integrada por la profesora-investigadora fue la base que utilizó la defensoría de oficio de la oficina de contencioso, para que ésta pudiera hacerlo notar a la autoridad de la 1ª Sala del TJA, con el fundamento debido y la evidencia correspondiente.

<sup>10</sup> Tribunal de Justicia Administrativa, “Sentencia definitiva del proceso contencioso administrativo, expediente número 816/1ª SALA/19”, 2021, <https://justiciagenero-gto.org/sentencias/concurso2021/816-19-tja-guanajuato.pdf>

<sup>11</sup> Secretaría de Gobierno de Guanajuato. “En el #DíaNaranja conoce la sentencia 816/1ª SALA/19 del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato, ganadora del Concurso “Sentencias que incorporan la perspectiva de género 2021” en la que se consideró que no se observaron parámetros mínimos en materia de perspectiva de género”, 25 de mayo de 2022, <https://www.facebook.com/page/12404777702377/search/?q=816>

Lejos de ser un camino de justicia, esta batalla legal demostró que al denunciar dentro o fuera de la universidad, se activa y mantiene un tipo de violencia incesante, que suele incrementar porque otros miembros del trabajo se suman a las acciones coercitivas y, en muchas ocasiones, propicia el desistimiento de la denuncia o torna latente la posibilidad de que la persona agredida renuncie antes de ser ayudada o de ver resuelto su caso. Aquí es donde se observa que la universidad pública tiene condiciones favorables para la presencia y mantenimiento del acoso laboral o terror psicológico que sucede entre pares o entre niveles jerárquicos ascendentes o descendentes.

Además de la autonomía y burocracia, características de algunas universidades públicas, puede ser más probable que estas formas de violencia, en contra de las mujeres se manifesten en estos recintos de conocimiento, debido a la tendencia histórica por tratar de mantener a las mujeres fuera de ellos<sup>12</sup>. Así mismo pueden encontrarse formas de marginación hacia las investigadoras universitarias, en tanto que suelen ser consideradas intelectualmente inferiores, o son denostados sus méritos mediante conjeturas de haber obtenido puestos de mando o de poder en la institución, por intercambios de tipo sexual con superiores jerárquicos<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Fernández, Lourdes, “Roles de Género. Mujeres Académicas ¿Conflictos?”, ponencia presentada en el III Congreso Internacional Multidisciplinario sobre Mujer, Ciencia y Tecnología, Panamá, 2000. <https://www.oei.es/historico/salactsi/lourdes.htm>

<sup>13</sup> López, M. (2015). El rol como investigadora. En Angélica Mendieta (Coord.) ¿Legitimidad o reconocimiento? Las investigadoras del SNI. Retos y propuestas. (139-144). México: La

Por tanto, resulta contradictorio que un espacio como el universitario, que debería ser seguro e imparcial, no cuente con los mecanismos para reconocer, denunciar y defender a las víctimas de violencia e incluso que la autoridad no implemente estrategias eficaces para frenarla.

Por lo anterior, la presente reflexión plantea que el conocimiento del acoso o terror psicológico o laboral hacia las mujeres puede interpelar a quien la vive para que reconozca, en su capacidad de agencia, la posibilidad de contener su impacto, defenderse y visualizar el alcance de acciones políticas de resistencia y organización colectiva, para que estas puedan entretenerse desde la propia subjetividad y trastocar la conciencia de género. De esta manera, se espera que el propio proceso permita que la conciencia de género, a su vez, transforme materialmente las inequidades sociales para un cambio real, pues el hecho de que algunas mujeres ocupen espacios de poder no ha significado la eliminación de las asimetrías de este y su ejercicio en las relaciones vinculadas al género<sup>14</sup>.

Cuando se mantienen las inequidades se carece de garantía de acceso a la justicia, incluso si se siguen los protocolos de atención, porque tanto personal como autoridades realizan omisiones, encubren o minimizan el abuso de poder, vulnerando aún más a la denunciante,

Biblioteca.

<sup>14</sup> Blázquez, Norma, Bustos, Olga y Fernández, Lourdes, "Saber y poder. Vivencias de Mujeres Académicas", ponencia presentada en el IX Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género, Organización de Estados Americanos, Sevilla, España, 2012.

quien puede verse afectada psicológica y físicamente, menguando su rendimiento laboral, lo que suele utilizarse como elemento de des-acreditación en muchas ocasiones, puesto que el propósito es exterminar la participación de las mujeres en el espacio público universitario, tal y como sucede en el ámbito de lo privado.

### **LA UNIVERSIDAD COMO EL ENTORNO ORGANIZACIONAL PARA LA OCURRENCIA DEL ACOSO LABORAL**

González<sup>15</sup> refiere cómo la historia de la universidad se ha caracterizado por excluir a las mujeres. Baste recordar que anteriormente las mujeres sólo accedían si pertenecían a la élite aristocrática o lo hacían vestidas con ropa de varón. Su ingreso se masificó al ofrecerse profesiones que fueron "feminizadas", tal como fue el caso del magisterio en México, el cual les permitió a las mujeres integrarse a un campo profesionalizante y reconocido, aunque todavía no se había logrado trasgredir el estigma del género y la carga cultural de lo femenino<sup>16</sup>. Incluso a pesar del auge del liberalismo progresista de la época, no se daría paso para "el avance de novedosas definiciones de género con acento igualitario"<sup>17</sup>.

<sup>15</sup> González, Rosa (2013). Violencia de género en Instituciones de Educación Superior en México. México: Horizontes Educativos, Universidad Pedagógica Nacional, CONACYT

<sup>16</sup> Cano, Gabriela (2000). Género y construcción cultural de las profesiones en el porfiriato: magisterio, medicina, jurisprudencia y odontología. En *Historia y gráfica*, 14, 207-243.

<sup>17</sup> Mansuy, Celeste (2016). Matilde Montoya: fuentes para el análisis de la educación de la mujer mexicana finisecular. *Signos históricos*, 18(36), 182-192.

Al respecto, Brunner <sup>18</sup> menciona que en la universidad moderna se ha conservado el patriarcado, ya sea por medio del modelo humboldtiano, donde ciencia y formación están bajo el patrocinio del Estado; o por el modelo napoleónico, donde es el Estado quien asume la educación.

Dadas estas razones históricas, aún se observa el mantenimiento de esta estructura de poder al interior de las universidades, donde la cúpula que lo ostenta traduce como afrenta cualquier señalamiento en torno a su ejercicio de violencia, ya que su reconocimiento implicarían transformaciones culturales para desentrañar tales prácticas, y según Marsiske<sup>19</sup>, la universidad no se ha caracterizado precisamente por crear cambios al servicio de la sociedad, sino al servicio de la hegemonía dominante, y eso incluye al capitalismo <sup>20</sup>.

Este entramado estructural revela otra complicación a la que deberá enfrentarse la mujer: la violencia institucional- Esta suele suceder casi de forma natural en las universidades, dada su operatividad burocrática, su carácter ideológico, político y el sistema de poder en el que se arraiga, pues ello fortalece su autonomía. Tales condiciones son internalizadas por

los miembros de la comunidad académica, administrativa y estudiantil, constituyendo así el escenario idóneo para el impedimento del acceso a la justicia.

Lo anterior se suma al vacío jurídico generado por su desarticulación, ya que si bien en México desde 2012 se supone existen mecanismos de protección y tratamiento con perspectiva de género, la violencia laboral se sigue abordando como daño moral; por ende, la valoración de los casos se realiza sin perspectiva de género, con exaltación de los estereotipos y con prejuicios arraigados<sup>21</sup>.

Al respecto, la Organización de las Naciones Unidas también ha expresado que la normatividad estatal mexicana no se encuentra plenamente armonizada con los instrumentos internacionales de derechos humanos para que las mujeres sean libres de violencia<sup>22</sup>.

En el mismo sentido, la ONU<sup>23</sup> publicó las reiteradas observaciones y recomendaciones sobre los múltiples mecanismos de discriminación contra las mujeres y su situación actual en México, realizadas por parte del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra

<sup>18</sup> Brunner, José. (2014). La idea de la universidad pública en América Latina: Narraciones en escenarios divergentes. *Educación XX1*, 17(2), 17-34.

<sup>19</sup> Marsiske, Renate. (2006). La universidad de México: Historia y Desarrollo. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 8, 11-34.

<sup>20</sup> Morales, María; Sanabria, Pedro y Caballero, Daniel. (2015). Características de la vinculación universidad-entorno en la Universidad Nacional de Colombia. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, XXIII(1), 189-208

<sup>21</sup> Martínez, Sanjuana. "Impune, el acoso sexual dentro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación". *La Jornada*, 27 de agosto de 2017, <https://www.jornada.com.mx/2017/08/27/politica/007n1pol#>

<sup>22</sup> Organización de las Naciones Unidas, "Desarrollo humano y violencia contra las mujeres", 2016, <http://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2016/12/DesarrolloHumano-y-ViolenciaMujeres.pdf>.

<sup>23</sup> Organización de las Naciones Unidas, "México ante la CEDAW", 2018, <http://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2019/04/MEXICO-ANTE-LA-CEDAW-2018-web.pdf>.

la Mujer (CEDAW); lo que para Cruzvillegas<sup>24</sup> “es una oportunidad inigualable para reconocer que el Estado mexicano tiene aún un largo trecho para superar el déficit democrático por razón de género”. Por tanto, no solo no puede superarse dicha violencia intrínseca, sino que la ideología dominante activa, la mantiene y sostiene estructuralmente<sup>25</sup>.

## ACOSO LABORAL Y PODER DE AGENCIA

La sujeción a la violencia laboral es dañina y muchas veces implica hasta la expulsión del espacio de trabajo a quien se violenta. Se compone de conductas intencionales de hostilidad que se encuentran interrelacionadas entre sí<sup>26</sup> y suceden en contubernio grupal<sup>27</sup>, sin importar la jerarquía entre acosador y acosado<sup>28</sup>. En procesos de valoración jurisdiccional y no jurisdiccional de la violencia contra las mujeres, esta característica suele ser interpretada sin perspectiva de género, puesto

que no se ha reconocido que no siempre tiene un componente de carácter sexual, como ya lo ha argumentado ampliamente Segato<sup>29</sup>, razón por la que se complica la capacidad de defensa, pues se hacen apreciaciones cargadas de estereotipos y roles de género.

Las causas de la violencia laboral se asocian a una estructura organizacional que motiva, precipita o facilita el acoso según sea la interacción social en su interior<sup>30</sup>, pues ésta organiza, divide y jerarquiza a las personas en conformidad con los intereses que mantengan ciertas relaciones de poder<sup>31</sup>. De este modo se van entretejiendo determinadas interacciones desde que se comienza a trabajar en el sitio, creando así una especie de privatización social originaria, la cual contingentemente da pie a que algún incidente desencadene la hostilidad. En cambio, para autores como Trujillo<sup>32</sup>, se inicia con un evento que detona una persecución sistemática durante un tiempo, y aunque llegue el punto en donde las autoridades se involucren, la violencia no cesa porque el objetivo intrínseco es hacer que la persona acosada termine por renunciar.

<sup>24</sup> Cruzvillegas, Eréndira, “Principales preocupaciones sobre la situación de las mujeres que presenta la Comisión Nacional de los Derechos Humanos ante el Comité de la CEDAW derivadas del Noveno Informe Periódico de México”, Informe del 70º Periodo de Sesiones, del 2 al 20 de julio del 2018, <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Informes/Especiales/Informe-CEDAW-2018.pdf>

<sup>25</sup> Galtung, Johan. (2016). La violencia cultural, estructural y directa. Cuadernos de Estrategia, 4, 147-168.

<sup>26</sup> Lugo, María, Acoso laboral. Mobbing. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017, <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>

<sup>27</sup> Sandoval, Esperanza. (2014). Acoso laboral indígena. Otra visión del Mobbing. Letras jurídicas, 29(11), 183-200.

<sup>28</sup> Chanona, Alberto. “Mobbing, crímenes en silencio”. La Jornada Aguascalientes, 7 de agosto de 2018, <http://www.lja.mx/2018/08/mobbing-crimenes-en-silencio/>

<sup>29</sup> Segato, Rita (2016). La guerra contra las mujeres. Madrid: Traficantes de Sueños.

<sup>30</sup> Sieglin, Verónica. (2012). El impacto del acoso laboral en los observadores. Estudio de caso en instituciones académicas en México. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, 17(27), 191-223.

<sup>31</sup> Trujillo, Mara, Valderrabano, María y Hernández, René (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. INNOVAR, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales 17(29),71.

<sup>32</sup> Íbid.



Incluso debido a que el ámbito laboral es una esfera de la vida pública, el cual también han tenido que reclamar las mujeres, no está exento de la ocurrencia de violencia de género, ni siquiera cuando se trata de un recinto educativo; todo lo contrario, justo por tratarse de un espacio que excluyó a las mujeres por siglos y aún las mantiene en niveles estereotípicamente feminizados, resulta primordial la procuración del autocuidado en su interior, como base de las relaciones laborales, ya que la confianza suele ser interpretada por el abusador, solo como un campo de ventaja para su propio beneficio.

En este sentido, en cuanto se detecte un incidente inicial, debe dejarse alguna evidencia de la queja o registro, de preferencia por escrito, con el propósito de marcar un precedente, en caso de llegar a evolucionar el asunto. Si esto sucediera, se requeriría la elaboración de registros de situaciones de persecución, ya que, en caso de presentarse una denuncia formal, se requiere entregar por escrito un reporte de sucesos, describiendo el cruce entre tiempo, modo y lugar al superior jerárquico del agresor. Esta fase es definitiva y crítica. Por esta razón la persona agredida debe activar todos los apoyos con los que cuente y cobran suma relevancia las redes familiares y de amistad, de compañeras y compañeros de trabajo que apoyen con discreción y puedan ser confiables.

En estos casos suele requerirse el apoyo de organismos internos y externos, formales e informales, que cuenten con mecanismos de atención, protección, acompañamiento y defensa, pero debe advertirse que éstos también operan bajo intereses específicos, por

lo cual, es conveniente actuar con cautela en todo momento, en tanto se busca entender o se construya el objetivo que la persona agraviada persiga.

Un blindaje recomendable es el cuidado del propio trabajo, hasta donde sea humanamente posible, sobre todo si se le está exigiendo mayor o menor productividad de la estipulada en el perfil de puesto, y/o si se cambia a la persona a un espacio físico que pudiera ser hostil por sus características climáticas, de iluminación, tamaño o ubicación. Éstas pueden constituir medidas de ataque organizacional, sobre todo si concurren con el incidente crítico.

En este cruce del conflicto, lo más probable es que el actuar de la persona que reclama su derecho, sea considerado incómodo y problemático, por ende, la respuesta organizacional que reciba puede resultar más agresiva. Aquí la persona debe tener presente su derecho al goce pleno y respeto de cualquier esfera de su vida, sustentado en distintas leyes, porque seguramente deberá exigirlos recorriendo un camino político, burocrático y violento, y llegado a este punto, se definiría la posibilidad de mantener o abandonar el trabajo.

En resumen, para este momento, se han activado ya múltiples dimensiones asociadas al acoso laboral y se han involucrado más actores que tienen poder de decisión y legitimidad de uso de la normativa, a modo de no alterar el *statu quo*. Aquí es donde la persona agredida puede actuar políticamente, partiendo del reconocimiento de su posición, para desentrañar su sujeción y agenciarse para su subjetivación.

Ahora bien, vale la pena resaltar la duración y el tiempo como características fundamentales del acoso laboral. El mínimo identificado es de seis meses, lapso en el que también se observa la aparición de nuevas conductas que van llevando a la persona víctima a experimentar segregación. La situación se agudiza si se decide denunciar, dado que las agresiones continúan y suelen ser sostenidas estructuralmente, en específico por la existencia de ciertas relaciones políticas al interior de la institución. También se añade que no son acompañadas por una tutela jurídica efectiva, a la que se supone se debería tener derecho. Sin embargo, es precisamente este escenario el que interpela a la capacidad de agencia.

Al respecto, existe evidencia en procesos de migración, que muestran cómo la capacidad de agencia cobra forma al asumir el abandono del lugar en el que se nace, con el propósito de edificar “un espacio de vida en situaciones de adversidad”<sup>33</sup>, tales como la posibilidad de la exposición a la discriminación, desigualdad, explotación laboral, persecución y otras vejaciones posibles. También hay hallazgos de mujeres que incluso asumen riesgos en contra de su familia, si eso las lleva al agenciamiento, dadas las condiciones de pobreza y vulnerabilidad prevalecientes en su realidad<sup>34</sup>.

<sup>33</sup> Vázquez, Vanesa, Riskey, Marielva, Perazzolo, Romina y Giménez, Claudia (2014). Resistencias desde los márgenes: la experiencia migratoria de las mujeres como forma de agencia social. *La ventana*, 40, 59-87.

<sup>34</sup> García, Claudia., Munévar, Claudia. y Gómez, Nathalia. (2018). Agenciamientos socio-jurídicos en mujeres con jefatura de hogar, en contextos de pobreza y vulnerabilidad social. *Civilizar*, 18(35), 73-90.

Pero las vivencias de la violencia laboral en las universidades no son tan evidentes como la violencia de los estudios citados y eso propicia que sea más compleja la activación de la capacidad de agencia, pues son justificadas culturalmente en tanto que son mecanismos simbólicos y violencia directa mediante prácticas sociales normalizadas, legitimadas y legalizadas estructuralmente, y por ende, al prevalecer la autonomía universitaria, no se asume la responsabilidad que como organismo no jurisdiccional tiene sobre la protección a los derechos humanos.

En estas condiciones, se apela a que las mujeres universitarias busquen reproducir lo que Gandhi<sup>35</sup>, nombra axiomas de unicidad de vida y unicidad de medios y fines; en los que la unicidad es interpretada como cercanía y reconocimiento frente al adoctrinamiento y el ostracismo...”, lo cual implica que la vida en lo general, y la humana en lo particular, debe acercar a los seres entre sí, debiendo además existir reconocimiento mutuo. Para Galtung<sup>36</sup> la unicidad de la vida llevaría a la mejora de toda la vida humana y no solo a las que se encuentren bajo una categoría específica; y la unicidad de los medios y fines, convoca a la acción simultánea. Esto quiere decir que se cuida la vida humana a través de medios que son cercanos y cuidados por las personas, pues con estas acciones, los fines se cuidarán solos.

Con la exposición de estos axiomas se propone que las mujeres en sus ámbitos académicos comiencen a cuidar su vida a partir del

<sup>35</sup> Galtung, J. op. cit. nota 26, p. 167

<sup>36</sup> *ibidem*

reconocimiento de la violencia a su alrededor que, además de llevarlas a la propia valoración, les permita reflexionar cómo han internalizado la violencia cultural vivida y reproducida estructuralmente, en distintas esferas, incluyendo su espacio laboral. Además de la internalización, este análisis también comprende el reconocimiento de la violencia directa por parte de personas concretas, quienes también han estado expuestas a las estructuras violentas, legitimadas y normadas en las instituciones de educación superior.

Para la unicidad de los medios y fines, se plantea tanto el reconocimiento de los derechos humanos como de los canales, estructuras y acciones que impulsen la búsqueda del logro de su garantía, a través de la acción política para la búsqueda del agenciamiento; puesto que las reacciones a la violencia directa suelen ser desesperanza o frustración que redundan internamente en agresión autodirigida, manifestada de forma externa como apatía y abandono; lo cual solo favorece a la conservación de todos los estratos de la violencia.

En un ámbito tan institucionalizado como el educativo, la capacidad de agencia puede utilizar las mismas estructuras con las que aquél opera, con el propósito de buscar una transformación que eventualmente permita la movilización hacia el nivel cultural, justo como Galtung<sup>37</sup> menciona que sucedió con la credibilidad en lo masculino y la supuesta superioridad occidental blanca.

Al aprovechar las estructuras institucionalizadas para el agenciamiento de una vida libre de

violencia, será necesaria también la reflexión sobre la desarticulación histórica de las leyes y mecanismos que impiden su configuración. Lo mismo tendría que hacerse con el acoso laboral, pues ello posibilitaría la comprensión de las relaciones contingentes que son parte de la trama de la estructura de poder en la que están colocados los sujetos. Esto quiere decir que el agenciamiento implica la actuación política de un agente, quien problematiza sus propias concepciones en relación con el contexto donde se encuentra situado y reconoce la concepción relacional de poder que fundamenta la acción política<sup>38</sup>.

En cuanto al acoso laboral en instituciones educativas, por ejemplo, la acción política de las mujeres representaría en primera instancia, el reconocimiento de la violencia a la que están sujetas en el trabajo y, por consiguiente, al poder para exigir los derechos que les corresponden, pero para ello se requiere ubicar una identidad asociada a estos. Es decir, debe reconocerse primero que ha sido o está sujeta al acoso psicológico o *mobbing*, identificar la violencia internalizada históricamente y valorar su capacidad de agencia, partiendo de la posición en la que esté colocada relacionalmente en la institución y otras esferas que sostienen o la protegen de la violencia.

Una vez que se habilita este reconocimiento identitario, puede ejercer la capacidad de agencia desde la comprensión acerca de la violencia vivida por ser mujer y que se extiende a la vivida como mujer trabajadora universitaria, condicionada por la constricción de

37 *Ibidem*

38 Ema, J. (2004). Del sujeto a la agencia a través de lo político. *Athenea Digital*. 6, 1-24.

normativas (estatutos o reglamentos académico-administrativos) y desde una ubicación espacio temporal al amparo de la autonomía universitaria.

Las acciones de las trabajadoras en este contexto de por sí político, se pueden dinamizar usando como medio la responsabilidad colectiva, pues con ella se impulsa la mediación de flujos de acciones vinculados a un compromiso ético-político, bajo el reconocimiento de la propiedad relacional del poder; sobre todo al considerar que las estructuras de poder y organizacionales de las universidades comprenden fuerzas configuradas que dificultan el desarrollo de transformaciones, cuando los movimientos sindicales, los del profesorado, o los del estudiantado, no representan ninguna fuerza política. La intención es que la organización de las mujeres trabajadoras de la universidad pueda potenciar la capacidad de producir un efecto novedoso en las normativas existentes, para impulsar cambios en las estructuras que remuevan las entrañas del estrato de la violencia cultural existente.

Por otra parte, trasciende el papel de la comprensión en la capacidad de agenciamiento ante la violencia laboral y que se ha establecido en discusiones serias<sup>39</sup>. Tal comprensión debe ser situada en el contexto donde se recrea la posición de quien es violentada, dentro del entramado de normas y relaciones de dominación que incluso legitiman el acoso<sup>40</sup>.

<sup>39</sup> Reyes, Jesús (2018). Como conocer la realidad para transformarla por la praxis: una aproximación a la construcción del conocimiento popular. *Trayectorias Humanas Transcontinentales*, 3, 86-99.

<sup>40</sup> Cook, Rebecca y Cusack, Simone (2009). *Estereotipos*

También es posible mapear el flujo de fuerzas de poder que revela lo que Tranier<sup>41</sup> denomina: la desterritorialización de los espacios ocupados y la reterritorialización de otros, es decir, "...supone un cuestionamiento y un reordenamiento simultáneamente del contexto en donde opera" Ello conforma el reconocimiento del camino andado y el que está por venir, a través de la movilización política para transitar de la sujeción a la subjetivación, de la comprensión a la transformación que, de forma indisociable, se conjuguen la teoría y la praxis, como menciona Reyes.

La comprensión específica implicaría que las mujeres reflexionaran de manera relacional sus propias vivencias de violencia laboral con el conocimiento teórico, empírico y jurídico que existe sobre el fenómeno y se contextualice en todos los planos de violencia (directa, estructural, simbólica y cultural), con el fin de llegar a desvelar los asuntos y condiciones laborales desde la perspectiva de su multidimensionalidad que permita reconocer la estructura de poder a la que están sujetas. También consideraría la identificación de vacíos jurídicos, así como el análisis de su desarticulación con reglamentaciones de organismos jurisdiccionales y no jurisdiccionales que impiden el proceso para acceder a la justicia. Así, el reconocimiento del acoso psicológico o

de género. *Perspectivas Legales Transnacionales*. Filadelfia, Pennsylvania: University of Pennsylvania Press.

<sup>41</sup> Tranier, José, "Oleadas neoliberales y educación pública en el nuevo milenio en Argentina", ponencia presentada en el II Congreso Internacional sobre Problemáticas Contemporáneas. *Sujetos y contextos de las violencias en América Latina*. Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México, 2019.

*mobbing*, la identificación de la violencia internalizada, así como la valoración de la propia capacidad de agencia, permitiría transitar por los caminos allanados por la violencia, pero en otro sentido. Es haciéndole frente a ese camino como se recrearía relacionalmente el propio poder.

Por supuesto que no es un asunto sencillo, pues en un adverso y violento ambiente laboral, se viven situaciones muy similares a las experimentadas tras una catástrofe. Una vez iniciado un evento y debido a la persistencia de la agresión constante y sistemática, la violencia se ve actualizada por varios aspectos como son: el proceso de la estimación de los daños; el intento por comprender lo sucedido; la adaptabilidad pragmática a las nuevas y cambiantes circunstancias; la carencia de tutela jurídica y otros apoyos que deberían activarse a través de departamentos como el de recursos humanos; la anacrónica o desarticulada normativa institucional con las regulaciones nacionales e internacionales en materia de protección a las mujeres; el conveniente uso que le dan las autoridades a la autonomía; los intereses particulares determinados por la estructura y relaciones de poder; la posición de los actores involucrados y otros que se van sumando, dado el entramado de la dinámica grupal y política; la corrupción, burocracia e ignorancia para responder a la altura de las necesidades y la falta de voluntad para cambiar prácticas patriarcales, entre otras. En este contexto, para la búsqueda de agenciamiento se propone colocar al centro el autocuidado crítico y con ello la posibilidad de documentarse sobre lo vivido, contrastarlo con la evidencia y los testimonios existentes de esa y otras formas de violencia hacia las mujeres.

Con el autocuidado crítico como focus, se trabajaría también la acción política que reflexione sobre las prácticas de dominación en los centros de trabajo para depositarla en el agresor y buscar desmontarla de sí misma, lo que contribuye a conservar en lo posible su integridad personal, cuidarse en el espacio laboral y confiar en su propia preparación. Esto es relevante porque una vez activado el agenciamiento, será claro para el agresor o agresores que la persona violentada no asumirá la hostilidad, ni el sometimiento, y la estructura de poder orientada por un marco normativo reproductor de relaciones de dominación social y patriarcal procurará preservarse intacta, desencadenando una serie de provocaciones sistemáticas en contra de la víctima, como si el entorno solo se reajustara de manera sofisticada y agresiva, para devolverla a la sujeción de la cual ha manifestado querer salir.

Esta dinámica de flujos de poder puede acarrear consecuencias negativas psicológicas, físicas, laborales, sociales e incluso jurídicas, que recaen en la persona agredida, quien además ahora probablemente será estigmatizada como problemática por la organización, ya que su propósito directo es desacreditarla.

De esta forma, al tener ciertas prácticas sociolaborales infectas incrustadas, se vuelve relativamente fácil legitimar la violencia laboral, pues se parte de la idea de que aquella persona es la inadaptada. Esta práctica se convierte en un dispositivo pedagógico para otros integrantes que reciben un claro mensaje de disciplinamiento sobre los lugares que se pretende que ocupen y mantengan ciertas personas, el modo como se hace frente a los conflictos y cómo las universidades funcionan

para dar continuidad a este modelo dominante.

Por ello, otro punto fundamental para el agenciamiento es el conocimiento de los derechos y ocuparse en defenderlos, compartir estas vivencias con sus redes de apoyo y de trabajo horizontales, así como con otras organizaciones afines con las cuales se acerque durante el proceso, complementado por la denuncia formal a través de todas las vías posibles, dando seguimiento puntual a su cauce, porque nadie lo hará en su lugar, aunque le corresponda por derecho. Tal como Peña y Sánchez<sup>42</sup> sostienen que “la única medida realmente correctiva del *mobbing* es descubrirlo, documentarlo y reconocerlo como una forma de violencia, diseñando estrategias para eliminarlo”

## CONCLUSIONES

Sin duda alguna, ante la ausencia de mecanismos de atención a la violencia de género en las instituciones educativas de nivel superior con que disponen las mujeres, en particular su modalidad de acoso laboral, así como por las distintas formas de supresión en contra de ellas, se construye el escenario idóneo para el agenciamiento mediante la acción política. Su actuar político se reconoce en primer momento, por la conciencia dolorosa de género mediante la cual pueda asumir que las univer-

sidades son espacios pedagógicos que continúan reproduciendo la sentencia patriarcal de la sujeción de las mujeres a la violencia.

Así, al plantearse la acción política como medio para la subjetivación y agenciamiento, las mujeres pueden hacerse de toda posible fuente de conocimiento acerca del acoso laboral, las regulaciones que la sostienen en contraste con las vinculadas con el pleno goce de los derechos humanos y, en concreto, a mantener una vida libre de violencia. La posibilidad de organizarse de manera colectiva para procurar el autocuidado crítico y el desmonte de la violencia encarnada en su experiencia personal puede sustraer el territorio donde habita el patriarcado y atomizar dinámicas de coerción históricas contra el género femenino.

De igual forma, en este proceso de agenciamiento colectivo, puede existir la demanda de mayor voluntad y respeto de los miembros de las comunidades laborales para poner en marcha caminos a la justicia no patriarcales para recrear otras formas de cultura laboral.

El reconocimiento de las instituciones educativas del poder de agencia femenino que se ha venido gestando en la universidad referida en este trabajo y su visibilidad en la sociedad a través de distintas vías de comunicación y divulgación, es un paso para conmocionar desde sus entrañas a la estructura patriarcal y con ello reconstruir los espacios académicos y laborales que en ella se edificaron. Se espera que este trabajo contribuya a la discusión pública para su revisión y ulterior reconfiguración de sus fines y prácticas.

<sup>42</sup> Peña, Florencia y Sánchez, Sergio (2007). El Mobbing y su impacto en la salud. En Civera, Magali y Martha Herrera (Eds.). Estudios de Antropología Biológica. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Antropológicas, Instituto Nacional de Antropología e Historia y Asociación Mexicana de Antropología Biológica, p. 826.

## REFERENCIAS

- Blázquez, Norma, Bustos, Olga y Fernández, Lourdes, “Saber y poder. Vivencias de Mujeres Académicas”, ponencia presentada en el *IX Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género*, Organización de Estados Americanos, Sevilla, España, 2012.
- Brunner, José. (2014). *La idea de la universidad pública en América Latina: Narraciones en escenarios divergentes*. Educación XX1, 17(2), 17-34. <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/11477/11436>
- Cano, Gabriela (2000). *Género y construcción cultural de las profesiones en el porfiriato: magisterio, medicina, jurisprudencia y odontología*. En *Historia y grafía*, 14, 207-243. <https://gabrielacano.colmex.mx/images/pdf/genero-construccion-cultural-profesiones-porfirato.pdf>
- Carabaña, Carlos, Guadarrama, Daniela y Vega, Adán. “La lucha contra el acoso en una de las mejores universidades del país”. *Muraldegenero.com*, 30 de abril de 2019, <https://muraldegenero.com/la-lucha-contra-el-acoso-en-una-de-las-mejores-universidades-del-pais/>
- Chanona, Alberto. “Mobbing, crímenes en silencio”. *La Jornada Aguascalientes*, 7 de agosto de 2018, <http://www.lja.mx/2018/08/mobbing-crimenes-en-silencio/>
- Cook, Rebecca y Cusack, Simone (2009). *Estereotipos de género. Perspectivas Legales Transnacionales*. Filadelfia, Pennsylvania: University of Pennsylvania Press. [https://www.law.utoronto.ca/utfl\\_file/count/documents/repro-health/estereotipos-de-genero.pdf](https://www.law.utoronto.ca/utfl_file/count/documents/repro-health/estereotipos-de-genero.pdf)
- Cruzvillegas, Eréndira, “Principales preocupaciones sobre la situación de las mujeres que presenta la Comisión Nacional de los Derechos Humanos ante el Comité de la CEDAW derivadas del Noveno Informe Periódico de México”, *Informe del 70º Periodo de Sesiones*, del 2 al 20 de julio del 2018, <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Informes/Especiales/Informe-CEDAW-2018.pdf>
- Domínguez, Edith. “Alumnas de la Universidad de Guanajuato denuncian a profesores por presunto acoso sexual”. *Sin embargo*, 30 de mayo de 2019, <https://www.sinembargo.mx/30-05-2019/3588802>
- Ema, José. (2004). *Del sujeto a la agencia a través de lo político*. Athenea Digital. 6, 1-24. <https://atheneadigital.net/article/view/n5-ema/114-pdf-es>
- Espinosa, Verónica. “Alumnas de la Universidad de Guanajuato denuncian a seis profesores por acoso sexual”. *Proceso*, 14 de agosto de 2018, <https://www.proceso.com.mx/546943/alumnas-de-la-universidad-de-guanajuato-denuncian-a-seis-profesores-por-acoso-sexual>
- Fernández, Lourdes, “Roles de Género. Mujeres Académicas ¿Conflictos?”, ponencia presentada en el *III Congreso Internacional Multidisciplinario sobre Mujer, Ciencia y Tecnología*, Panamá, 2000, <https://www.oei.es/historico/salactsi/lourdes.htm>
- Frías, Sonia. (2017). *25 años de investigación cuantitativa y cualitativa sobre violencia en contra de las mujeres en México*. *Revista Internacional de Estadística y Geografía*, 8(2). <https://rde.inegi.org.mx/index.php/2017/05/01/25-anos-de-investigacion-cuantitativa-y-cualitativa-sobre-violencia-en-contra-de-las-mujeres-en-mexico/>
- Galtung, Johan. (2016). *La violencia cultural, estructural y directa*. Cuadernos de Estrategia, 4, 147-168. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5832797>
- García, Claudia., Munévar, Claudia. y Gómez, Nathalia. (2018). *Agenciamientos socio-jurídicos en mujeres con jefatura de hogar, en contextos de pobreza y vulnerabilidad social*. *Civilizar*, 18(35), 73-90. <https://revistas.usergioarboleda.edu.co/index.php/ccsh/article/view/v18n2a06/884>
- González, Rosa (2013). *Violencia de género en Instituciones de Educación Superior en México*. México: Horizontes Educativos, Universidad Pedagógica Nacional, CONACYT.
- León, Germán. “Ya hay fecha para que Agripino rinda cuentas por casos de acoso sexual ante el Congreso; será pública”. *Zona franca*, 27 de junio de 2019, <https://zonafranca.mx/politica-sociedad/ya-hay-fecha-para-que-rector-de-la-ug-comparezca-ante-el-congreso-por-casos-de-acoso>

- López, María (2015). *El rol como investigadora*. En Angélica Mendieta (Coord.) *¿Legitimidad o reconocimiento? Las investigadoras del SNI. Retos y propuestas*. (139-144). México: La Biblioteca. [https://www.academia.edu/36509845/Legitimidad\\_o\\_Reconocimiento\\_Las\\_investigadoras\\_del\\_SNI\\_Retos\\_y\\_propuestas\\_2015](https://www.academia.edu/36509845/Legitimidad_o_Reconocimiento_Las_investigadoras_del_SNI_Retos_y_propuestas_2015)
- Lugo, María, *Acoso laboral. Mobbing*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017, <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>
- Mansuy, Celeste (2016). *Matilde Montoya: fuentes para el análisis de la educación de la mujer mexicana finisecular*. *Signos históricos*, 18(36), 182-192. <http://www.scielo.org.mx/pdf/sh/v18n36/1665-4420-sh-18-36-00182.pdf>
- Marsiske, Renate. (2006). *La universidad de México: Historia y Desarrollo*. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 8, 11-34. <https://www.redalyc.org/pdf/869/86900802.pdf>
- Martínez, Sanjuana. "Impune, el acoso sexual dentro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación". *La Jornada*, 27 de agosto de 2017, <https://www.jornada.com.mx/2017/08/27/politica/007n1pol#>
- Morales, María; Sanabria, Pedro. y Caballero, Daniel. (2015). *Características de la vinculación universidad-entorno en la Universidad Nacional de Colombia*. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, XXIII(1), 189-208. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v23n1/v23n1a11.pdf>
- Muñoz, Humberto. (2019). *Universidad pública: poder, relaciones y prácticas políticas*. *Perfiles Educativos* 41(165), 165-184. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.165.59065>
- Organización de las Naciones Unidas, "Desarrollo humano y violencia contra las mujeres", 2016, <http://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2016/12/DesarrolloHumano-y-ViolenciaMujeres.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas, "México ante la CEDAW", 2018, <http://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2019/04/MEXICO-ANTE-LA-CEDAW-2018-web.pdf>
- Peña, Florencia y Sánchez, Sergio (2007). *El Mobbing y su impacto en la salud*. En Civera, Magali y Martha Herrera (Eds.). *Estudios de Antropología Biológica*. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Antropológicas, Instituto Nacional de Antropología e Historia y Asociación Mexicana de Antropología Biológica. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/eab/article/download/26420/24825>
- Reyes, Jesús (2018). *Como conocer la realidad para transformarla por la praxis: una aproximación a la construcción del conocimiento popular*. *Trayectorias Humanas Trascontinentales*, 3, 86-99. <https://www.unilim.fr/trahs/1016>
- Sandoval, Esperanza. (2014). *Acoso laboral indígena. Otra visión del Mobbing*. *Letras jurídicas*, 29(11), 183-200. <https://doctrina.vlex.com.mx/vid/acoso-laboral-indigena-vision-575809490>
- Secretaría de Gobierno de Guanajuato. "En el #DíaNaranja conoce la sentencia 816/1ª SALA/19 del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato, ganadora del Concurso "Sentencias que incorporan la perspectiva de género 2021" en la que se consideró que no se observaron parámetros mínimos en materia de perspectiva de género", 25 de mayo de 2022, <https://www.facebook.com/page/12404777702377/search/?q=816>
- Segato, Rita. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Madrid: Traficantes de Sueños. [https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/map45\\_segato\\_web.pdf](https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/map45_segato_web.pdf)
- Sieglin, Verónica (2012). *El impacto del acoso laboral en los observadores. Estudio de caso en instituciones académicas en México*. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 17(27), 191-223. <https://www.yumpu.com/es/document/read/31194155/el-impacto-del-acoso-laboral-en-los-observadores-estudios-de-caso>
- Tranier, José, "Oleadas neoliberales y educación pública en el nuevo milenio en Argentina", ponencia



presentada en el *II Congreso Internacional sobre Problemáticas Contemporáneas. Sujetos y contextos de las violencias en América Latina*. Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México, 2019.

Tribunal de Justicia Administrativa, “Sentencia definitiva del proceso contencioso administrativo, expediente número 816/1ª SALA/19”, 2021, <https://justiciagenero-gto.org/sentencias/concurso2021/816-19-tja-guanajuato.pdf>

Trujillo, Mara, Valderrabano, María y Hernández, René (2007). *Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas*. INNOVAR, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales 17(29),71. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802905>

Universidad de Guanajuato, *Reporte final seguimiento de proyectos PFCE*, 2016ª, [http://148.214.155.19/images/2016/pfce/proges3/Informes\\_Finales/Informe\\_Final\\_ProGES\\_3\\_Equidad\\_y\\_G%C3%A9nero\\_20171213155558043.pdf](http://148.214.155.19/images/2016/pfce/proges3/Informes_Finales/Informe_Final_ProGES_3_Equidad_y_G%C3%A9nero_20171213155558043.pdf)

Universidad de Guanajuato. *Trabaja UG en permear la perspectiva de género entre el personal administrativo*, Guanajuato, 2016. <http://www.ugto.mx/ugenero/noticias/33-trabaja-ug-en-permear-la-perspectiva-de-genero-entre-el-personal-administrativo>

Universidad de Guanajuato, *UG imparte capacitación en perspectiva de género a taxistas de Guanajuato*, 2018, <http://www.ugto.mx/ugenero/noticias/154-ug-imparte-capacitacion-en-perspectiva-de-genero-a-taxistas-de-guanajuato>

Vázquez, Vanesa, Riskey, Marielva, Perazzolo, Romina y Giménez, Claudia (2014). *Resistencias desde los márgenes: la experiencia migratoria de las mujeres como forma de agencia social*. *La ventana*, 40, 59-87. <http://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v5n40/v5n40a4.pdf>



