

Investigaciones Feministas

ISSN-e: 2171-6080

 EDICIONES
COMPLUTENSE<https://dx.doi.org/10.5209/infe.84033>

Problemática de género de mujeres académicas en instituciones de investigación masculinizadas. Estudio de caso

Beatriz Martínez Corona¹; María Esther Méndez Cadena²

Recibido: Octubre 2022 / Revisado: Enero 2023 / Aceptado: Junio 2023

Resumen. Introducción. Diversos obstáculos son enfrentados por mujeres académicas de educación superior, ante culturas y prácticas que afectan su productividad y bienestar. **Objetivo.** Se pretende analizar la problemática de género y violencia que viven mujeres académicas en instituciones de educación superior masculinizadas, en particular la presencia de *mobbing* y la revictimización ante protocolos de actuación insuficientes. **Metodología.** Se empleó un enfoque cualitativo etnográfico de investigación, con el uso de narrativas y entrevistas semiestructuradas, observación del clima institucional y la revisión de procedimientos dirigidos a la prevención y atención a la violencia de género, como estudio de caso. La interpretación de los datos fue a través de teoría fundamentada con enfoque constructivista. **Resultados y discusión.** A pesar de la existencia de normatividades y compromisos gubernamentales sobre la prevención y atención a la violencia en diferentes ámbitos, en las instituciones de educación superior y de posgrado, esta se continúa ejerciendo sin considerar los efectos adversos que viven las académicas, en su salud física y emocional y aún en su productividad. El acoso laboral entre iguales, también llamado *mobbing* es muy frecuente y es poco atendido a pesar de la formalización de denuncias al respecto, los mecanismos no son suficientes ni adecuados para su sanción y prevención además de la ineficiente operacionalización de éstos por no contar con personal calificado para ello y resistencias para llevarlo a cabo. La protesta organizada de mujeres a través de diferentes medios se ha hecho visible. **Conclusiones.** Son necesarias actuaciones que trastocan privilegios e ideologías patriarcales que conducen a la reproducción de la violencia de género en sus diferentes manifestaciones en los espacios académicos. El *mobbing* puede ser sofisticado y disimulado, ocurre en lugares de trabajo donde se privilegia la racionalidad, de ahí que se hace necesaria la generación de conocimiento sobre el tema para su visibilización, sanción y prevención.

Palabras clave: mujeres académicas; violencia de género; *mobbing*; mecanismos de actuación; educación superior.

[en] Gender issues of academic women in masculinized research institutions. Case study

Summary. Introduction. Various obstacles are faced by women academics in higher education, in the face of cultures and practices that affect their productivity and well-being. **Objective.** It is intended to analyze the problem of gender and violence experienced by academic women in masculinized higher education institutions, in particular the presence of *mobbing* and re-victimization due to insufficient action protocols. **Methodology.** A qualitative ethnographic research approach was used, with the use of narratives and semi-structured interviews, observation of the institutional climate and the review of procedures aimed at the prevention and care of gender violence, as a case study. The interpretation of the data was through grounded theory with a constructivist approach. **Results and discussion.** Despite the existence of government regulations and commitments on the prevention and attention to violence in different areas, in higher education and postgraduate institutions, it continues to be exercised without considering the adverse effects experienced by academics, in your physical and emotional health and even your productivity. Workplace harassment among equals, also called *mobbing*, is very frequent and is little attended to despite the formalization of complaints in this regard, the mechanisms are not sufficient or adequate for its sanction and prevention, in addition to the inefficient operationalization of these for not having staff, not qualified for it and resistance to carry it out. **Conclusions.** The organized protest of women through different media has become visible. Actions are necessary to disrupt privileges and patriarchal ideologies that lead to the reproduction of gender violence in its different manifestations in academic spaces. *Mobbing* can be sophisticated and disguised, it occurs in workplaces where rationality is privileged, hence the generation of knowledge on the subject is necessary for its visibility, sanction and prevention.

Keywords: academic women; gender violence; *mobbing*; action mechanisms; higher education.

Sumario: 1. Introducción. 2. Fundamentos teóricos. 2.1. Igualdad y equidad de género. 2.3. Perspectiva de género. 2.4. Protocolos de atención a la violencia. 3. Metodología. 4. Descripción y discusión de resultados. 5. Conclusiones. Referencias bibliográficas.

¹ Colegio de Postgraduados, Montecillo (México).
beatrizm@colpos.mx
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0745-4270>
Google Scholar: <https://scholar.google.com.mx/citations?user=MK3E8rMAAAAJ&hl=es>
ResearchGate: <https://www.researchgate.net/profile/Beatriz-Corona>

² Universidad de las Américas Puebla (México).
mesther@colpos.mx
Google Scholar: <https://scholar.google.com/citations?user=uPmPQmgAAAAJ&hl=en>
Academia.edu: <https://independent.academia.edu/mar%C3%ADaEstherM%C3%A9ndezCadena>

Cómo citar: Martínez Corona, B.; Méndez Cadena, M. E. (2023). Problemática de género de mujeres académicas en instituciones de investigación masculinizadas. Estudio de caso, en *Revista de Investigaciones Feministas*, 14(1), 25-33.

1. Introducción

La Organización de las Naciones Unidas planteó el plan de acción mundial en favor de las personas, el planeta y la prosperidad y en él se incluyen 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, de ellos el número 4 busca alcanzar una educación de calidad a través de garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje para todos, dentro de sus metas se encuentra asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria. Mientras que el objetivo 5, plantea lograr la igualdad de género y empoderamiento a todas la mujeres y las niñas, dos de sus metas son: Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación, así como asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública, además de este 9 objetivos más contienen cuestiones perspectiva de género de forma transversal, como es el número 4, (Verdiales, 2020), ya mencionado.

La igualdad entre los géneros es indispensable para alcanzar una educación de calidad, por ello las instituciones de educación superior, así como los centros públicos de investigación han planteado y desarrollado en algunos casos, cambios en sus estructuras institucionales y modelos de gestión, en donde las y los docentes buscan concretar en el aula y en el clima institucional, la dimensión de igualdad de género (Mayorga, 2018).

La presencia de las mujeres en cargos directivos en las instituciones de educación superior no ha sido alta, es hasta los últimos años en donde han accedido a cargos como rectoras, directoras o decanas. Sin embargo, como docentes es más alta su participación. De acuerdo a Acosta (2021), el 40% de los profesores en educación superior en México son mujeres. Igualmente, la matrícula estudiantil femenina en el ciclo escolar 2020-2021 era de 2,616.956 mujeres en relación a 2,366.248 hombres (ANUIES, 2022); y si bien la tendencia de crecimiento se ha mantenido, se hace necesario hacer un mayor análisis de acuerdo a las áreas de conocimiento en que se encuentran inscritas.

En el Sistema Nacional de Investigadores en México, 38.2% de sus integrantes para el año 2021 eran mujeres, y en los niveles de reconocimiento más altos, como lo son el Nivel III o emérito la presencia de las mujeres es menor, al ser solo 24.4% y 20.8% respectivamente, lo cual muestra aún el escaso reconocimiento de las mujeres en el desarrollo de la ciencia y la tecnología (Arévalo, 2022). El incremento de la inclusión de las mujeres en la educación superior es importante, pero se debe reconocer que se les imponen esfuerzos mayores para apenas alcanzar los espacios y niveles de reconocimiento social a los que los varones ya han accedido de forma regular (Ranero-Castro 2018) y sin enfrentar estos últimos factores de exclusión sexista.

Puede afirmarse que estadísticamente existe mayor presencia de mujeres en los espacios de educación superior, como estudiante, docente, investigadora o directiva; sin embargo como menciona (Ranero-Castro 2018) socialmente se les imponen esfuerzos mayores por los estereotipos y asignaciones de género existentes para alcanzar dichos espacios y niveles de reconocimiento. Aunado a las diferentes situaciones de discriminación y violencia que enfrentan las cuales siguen siendo una constante; es por ello que el presente estudio se planteó analizar la problemática de género que viven mujeres académicas en instituciones de educación superior masculinizadas.

2. Fundamentos teóricos

2.1. Igualdad y equidad de género

Las condiciones históricas en donde las mujeres se han desarrollado, han sido dentro de una dominación de los hombres, en donde su integridad y derechos han sido soslayados. Ante la evidente inequidad algunos sectores de la sociedad hicieron patente la necesidad de intervenir en la situación. De ahí la relevancia de plantear la igualdad de género en la agenda internacional. La igualdad de género refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidad de las mujeres y los hombres, las niñas y los niños, lo que es un derecho humano y un tema de justicia social, mientras que la equidad de género compromete elementos éticos para asegurar una igualdad verdadera (UNESCO, 2016). En todos los sectores de la sociedad se debe buscar la equidad e igualdad entre los géneros, pero es aún más relevante en el sector educativo, ya que dentro de los espacios escolares se forjan a las generaciones que ejercerán un pensar, actuar y sentir equitativo entre hombres y mujeres.

2.2. Educación superior

La educación es considerada una herramienta poderosa para el desarrollo de las personas y las sociedades, en ella se gestan las herramientas para que mujeres y hombres se desarrollen plenamente con conciencia crítica de su actuar sobre su entorno y convivencia con las y los otros. Relacionar “la educación superior con la igualdad de género es por la relevancia de formar profesionales y ciudadanos que aporten a un ambiente de respeto, de derechos entre hombres y mujeres, si hay cualquier tipo de maltrato o violación de derechos sea protagonista en defender a los demás garantizando la paz, respeto y solidaridad” (Mayorga, 2018, p. 142).

Sin embargo si la relación educación superior con la igualdad de género es fundamental para lograr tal igualdad, se debe reconocer que las instituciones educativas como organizaciones no son neutrales, las personas que las componen poseen ideas, estereotipos y conductas que reproducen desigualdades preexistentes (Schein, 1997), y en la mayoría de los casos se hace de manera inconsciente; por lo que se requiere se asuman como no reproductoras de relaciones de género inequitativas y no solo se busque la mayor presencia de mujeres, en las aulas, la docencia o que tengan representación en los puestos de dirección. Reza y Rabaza (2021, p. 286) indican que “las universidades, deben aspirar a solucionar también el conocimiento, ya que la ciencia y los paradigmas científicos de construcción del conocimiento no son neutrales... han de dirigirse hacia la transformación de la cultura organizacional, no únicamente de elementos normativos y estructurales”.

Cuando en las instituciones de educación superior existe mayor presencia de hombres, dada su naturaleza y área de conocimiento que desarrollan, donde las mujeres han sido segregadas, deben ser visualizadas con una perspectiva diferente, porque si bien en toda organización se dan inequidades y conductas machistas en este tipo de instituciones se exacerban.

2.3. Perspectiva de género

De acuerdo a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2022) la perspectiva de género es una metodología que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, para definir acciones que deben emprenderse para actuar sobre las brechas y construcciones sociales de género que se constituyen en factores de exclusión y crear condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género. La perspectiva de género destaca la visibilización de las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres en los múltiples espacios de donde se reproducen ideologías patriarcales de dominación y mecanismos de subordinación, naturalizados y reproduciéndolos, como son los espacios educativos y de toma de decisiones, puesto que las mujeres académicas y aún las alumnas enfrentan no solo violencias que afectan su desempeño y salud física y mental, sino que enfrentan dificultades para actuar en consecuencia ante agresiones como el *mobbing*, el acoso sexual y laboral y climas institucionales con privilegios naturalizados hacia los varones. Mucho se ha trabajado para desmontar esas prácticas y crear condiciones de igualdad en los espacios académicos donde se ejerzan los mismos derechos y obligaciones, aunque aún debe reconocerse que se requieren acciones afirmativas para superar dichas brechas.

Violencia de acuerdo a Galtung (1990, p. 292) “la violencia está presente cuando los seres humanos se ven influidos de tal manera que sus realizaciones efectivas, somáticas y mentales, están por debajo de sus realizaciones potenciales” Peña-Briseño indica que es la “acción que se ejerce sobre un individuo en contra de su voluntad” (2021, p. 4). Cuando la violencia es ejercida para dañar a una persona en razón de su género, es denominada como violencia de género y existen diferentes tipos como lo son física, sexual, económica, digital, psicológica, emocional (ONU, 2022). Cualquiera de estas tiene efectos devastadores que pueden ser hasta insuperables entre quienes las experimentan. Puede estar presente en los espacios educativos, entre personas con diferencias jerárquicas laborales, escolares y aún similares, que se expresan en fenómenos como el *mobbing*, *bullying*, acoso laboral o sexual, que contienen violencias múltiples, entre estas, las sexistas, clasistas racistas, homofóbicas, intergeneracionales, intra géneros e intergéneros.

En los espacios de educación superior la discusión y presencia de la violencia no es nueva, recientemente se ha hecho más visible gracias a que existe la opción de establecer protestas y demandas, así como acciones de sensibilización para su visibilización (López, 2019; Peña-Briseño 2021). En cuanto al *mobbing* como forma de violencia naturalizada, es acoso psicológico en el trabajo, proceso en el que se ataca de forma recurrente y pertinaz a un trabajador o trabajadora, con el ejercicio de poder autoritario porque en el imaginario del agresor, la víctima les representa algún tipo de amenaza hacia su prestigio o eficiencia, y generalmente ese tipo de violencia se naturaliza cuando se dirige a quienes pertenece al género femenino por la construcción social de la posición subordinada donde se ubica a las mujeres. Se violenta a través del uso de la ironía, burlas, devaluación, exclusión y falta de reconocimiento del trabajo femenino o de las mujeres entre otros aspectos. Situación que puede generar problemas de ansiedad, depresión, minusvalía y aún deserción del espacio laboral de la víctima o víctimas de ese tipo de trato.

2.4. Protocolos de atención a la violencia

Las instituciones de educación superior (IES) han planteado su compromiso de aportar en la construcción de la equidad e igualdad entre los géneros y para ello impulsan políticas de equidad género con normatividades que son supervisadas y gestionadas por comités o áreas especializadas en la atención de casos de violencia o inequidad y en muchos casos cuentan con protocolos para su atención. En su conjunto estos son marcos interpretativos en donde las universidades o centros de investigación orientan los esfuerzos individuales y colectivos para entender y articular la construcción de la igualdad y equidad entre los géneros (Resea y Rabazas, 2020). Los protocolos de atención requieren de congruencia entre la norma escrita y actuar de las y los integrantes de las comunidades universitarias, solo de esta forma, valores y creencias pueden articularse en un marco común, para adoptar una real perspectiva de género que se sostenga en espacio y tiempo con eficacia; y con ello favorecer la modificación de sistemas patriarcales que permanecen para dar paso a nuevos marcos interpretativos de la equidad e igualdad entre mujeres y hombres (Resea y Rabazas, 2020). De ahí que se hace necesario enfatizar elementos teóricos y metodológicos que aporten a esta discusión.

Numerosas IES entre sus normatividades incluyen protocolos de atención a la violencia de género, donde se consideran estrategias de prevención y atención a éste fenómeno, no obstante, existen apartados en el contenido de los protocolos que han sido excluidos o modificados como es el caso de la mediación, un ejemplo de su contenido se identificó en el protocolo de atención de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP, 2019): “6.3 Defensoría de los Derechos Universitarios, se señalaba en el inciso: i., “En los casos que sean procedentes, la DDU buscará que se llegue a una mediación y solución inmediata (Protocolo BUAP: Mediación, 1919, p.23 y 24).

La mediación era entendida como la negociación entre la parte ofensora y la víctima del “perdón” al agente ofensor. En el caso de la Universidad Autónoma de México. El argumento es que esta medida debiera no considerarse planteada de ésta forma puesto que pueden ser menoscabados los derechos de la persona quejosa o agredida. La decisión de optar por la mediación y convenio, puede estar influida por las afectaciones psicológicas y las relaciones de poder entre el agresor y la quejosa, donde puede existir jerarquías que sirvan de presión para optar por arreglos en los que no se resarcen los daños psicológicos y morales en las agredidas y aún correrse el riesgo de su revictimización. Asimismo, el convenio derivado de la mediación puede no ser justo o considerarse en función del estatus del agresor y puede existir coacción en el procedimiento. Sobre el tema existe literatura que cuestiona éste procedimiento en el caso de recurrir a juicios o controversias legales, como señalan Castillejo *et al.* (2011, p. 42) “...la inclusión de la mujer víctima de violencia de género en el proceso mediador ha de ir precedida de una completa valoración psicológica, atendiendo la disposición de la víctima y su relación con el victimario, se estime la pertinencia de la mediación para cada caso concreto”.

Al respecto, en protocolos de atención y prevención de la violencia de género como son los desarrollados por la Universidad Autónoma de México en los periodos 2016 y 2019, se observan modificaciones, precisamente sobre éste tema. En el Protocolo publicado en el 2016, se consideraba la mediación como viable (p. 20) como alternativa de solución al conflicto entre agresor y víctima. Situación que se modifica en el Protocolo de 2019, donde se consideran medios alternativos para la solución del conflicto, se menciona la opción de tratar la incidencia de violencia, a través de un: *B. Procedimiento Alternativo*, que incluye una serie de recomendaciones que van de la pp. 19 a la 21, con recomendaciones inherentes a la condición de la víctima y sus derechos, así como al tratamiento y seguimiento del caso ante la elección de procesamiento alternativo del caso (Autor, 2021).

Es necesario esclarecer la existencia del uso sistemático de la violencia como instrumento de dominación y poder y raramente se presenta ausente de asimetrías de poder, por lo que debe recurrirse no solo a la remediación del daño y sino también a la prevención de su reproducción con procesos educativos obligatorios del agresor, la reparación del daño en la víctima, así como sanciones, dependiendo de la magnitud de la falta. De ahí que se hace necesaria intervenciones especializadas para fortalecer a las víctimas para que se sitúen en un plano de igualdad en relación con el victimario o los agresores por lo que puede identificarse como desaconsejable el recurso de la mediación, por las circunstancias de la víctima o las características del agresor (Autor, 2021). En cualquier caso, se requiere de la especialización de quienes participan en las controversias derivadas de la violencia de género y de otros tipos de violencia ya señalados, en los espacios educativos, así como la permanente formación en ese campo desde la perspectiva de igualdad de género y del respeto a los derechos humanos (Castillejo M, *et al.*, 2011), por el enorme riesgo de la re victimización y la impunidad, que afecta particularmente a las académicas y el alumnado.

Se requiere también establecer formas de evaluación y seguimiento a los procedimientos empleados en la atención a víctimas y de la prevención de la discriminación y violencia, tanto para conocer su pertinencia y eficacia, como para retroalimentar la adecuación de los procedimientos y la calidad de los servicios. En el caso del protocolo de la UNAM de 2019, este procedimiento evaluativo es obligatorio.

Recientemente desde el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) y la Secretaría de Educación Pública se han firmado convenios para impulsar la prevención y atención a la violencia en la educación de posgrado, en Universidades y Centros Públicos de Investigación, tema que se debe continuar

fortaleciendo puesto que el sexismo y la violencia de género está presente aún está presente en éste tipo de instituciones, afectando a académicas y futuras investigadoras.

3. Metodología

La metodología empleada tuvo un enfoque cualitativo etnográfico, se empleó la observación del clima institucional, se recabaron testimonios de académicas, se transcribieron y se analizaron las narrativas derivadas de entrevistas semiestructuradas a seis académicas de espacios de educación de posgrado. Se respetó el anonimato de las informantes empleando nombres ficticios y la secrecía de las instituciones observadas. Se empleó también la revisión documental de procedimientos dirigidos a la prevención y atención a la violencia de género, durante el período 2021 y 2022.

En uno de los centros públicos de investigación donde se recabaron los testimonios se señala que es un espacio masculinizado puesto que solo 25.24% son mujeres y en su historia nunca una mujer ha ocupado la dirección general. No obstante, la matrícula femenina en maestría y doctorado, en los últimos diez años se ha incrementado. Para mayo de 2022, 47% eran hombres y 53% mujeres. Y en el caso de la participación de jóvenes investigadores del programa Cátedras Conacyt, 61% son mujeres, y en el período 2017-2022, del total del alumnado graduado, 51% mujeres han obtenido su título de Maestría o Doctorado en Ciencias, lo que muestra la tendencia a una mayor participación de mujeres en la generación de conocimiento. No obstante, en relación al número de académicas la proporción sigue siendo menor por lo que se requieren políticas de acciones afirmativas que favorezcan su incorporación igualitaria, puesto que el promedio de edad es de 64.7 años, lo que implica también la necesidad de impulsar la inclusión de las y los jóvenes investigadores.

4. Descripción y discusión de resultados

A partir de los testimonios de las académicas participantes en el estudio pudieron constatar situaciones que éstas han vivido en su trayectoria laboral. Como señala Veronika Sieglin (2015) aspectos de orden estructural como las políticas neoliberales han influido en la cultura institucional y el clima laboral de las IES, puesto que ha llevado al decrecimiento de la participación del profesorado en la toma de decisiones institucionales, además se han multiplicado las funciones a ser atendidas por éste. Lo que ha incidido en las relaciones sociales y uso de poder entre grupos e individuos y diversificación de formas de control y evaluación del desempeño que conduce a la jerarquización de las y los integrantes de éstas comunidades, en donde la competitividad por el reconocimiento y los recursos puede hacerse presente llegando a la existencia de entornos excluyentes, autoritarios y desiguales, en los que la violencia y el acoso laboral pueden ser medios a los que se expone a las y los profesores a altos grados de presión con repercusiones en la salud física y mental (salud psicofísica).

Aún en estos espacios también se va construyendo una división sexual del trabajo, donde se asigna a las mujeres mayores cargas de trabajo en aspectos administrativos y burocráticos por considerar que ellas son más aptas para desarrollarlos.

“La exigencia institucional constante por hacer las cosas de mejor forma, sin apoyos secretariales, de proporcionar información de forma expedita, ha terminado por quemarme, estoy tremendamente agotada y frustrada, y más cuando miras que los colegas hombres no enfrentan estas exigencias, y pueden dedicarse a las actividades sustantivas, además por más que te esfuerces nunca alcanzarás sus expectativas...” (Carmen 55 años).

Diversos estudios como el de Magaña y Sánchez (2008) identificaron, en 19% de las y los investigadores nacionales, quienes laboraron en centros de investigación científica y universidades públicas yucatecas, la presencia del síndrome de burnout. A lo anterior se suma que es necesario reconocer que las mujeres enfrentan dobles cargas de trabajo al tener que realizar su trabajo en su ámbito laboral y personal (Mendoza, Moreno y Quintero, 2021), pero aunado a ello se debe visibilizar que tanto en los espacios privados como públicos las exigencias sobre el desempeño de ellas son devastadoras. De forma constante se sobrecarga de actividades y enfrentan mayores niveles de evaluación (Gutiérrez, 2022 p. 170) señala “la condiciones laborales y sociales siguen siendo precarias, pero altamente demandantes de productividad y calidad en las actividades y tareas que desempeñan con las que se les evalúan su trabajo”. Tal es el caso de una de las informantes, que refiere lo que debe hacer para realizar una reunión de trabajo.

“...al generar una reunión con mis compañeros, debía conducirla, consensuar agendas, generar orden del día, reservar el espacio físico o virtual, sistematizar avances del proyecto. Si era virtual, generar la sesión en alguna plataforma, tomar nota, presentar información, hacer minutas, pasarla a revisión para su aprobación, obtener firmas y distribuirla. Y si se presentaban dificultades tecnológicas en el acceso on line, para alguno

de los o las asistentes, tenía que resolverlas yo también. La demanda de lo que se debe hacer es infinitamente grande y cuando evidenciaba la sobrecarga, la respuesta era --tú puedes, las mujeres todo lo pueden hacer--“ (Paty 57 años).

Como se observa se naturaliza que las mujeres académicas seamos capaces de realizar múltiples tareas, además de las de nuestras responsabilidades académicas, debemos resolver y realizar este tipo de trabajo, cuya sobrecarga tiene consecuencias negativas de orden psicológico y físico, ya que genera estrés laboral y emocional al no recibir ningún tipo de reconocimiento o valoración. Se han realizado estudios que revelan las consecuencias psicofísicas del estrés laboral crónico en el profesorado universitario, Tena, Rodríguez y Jiménez (2010) hallaron, en una muestra de la UNAM, a 61% de los profesores y 53% de las profesoras con trastornos musculoesqueléticos durante los 12 meses anteriores a la realización del estudio.

Existen discrepancias entre quienes ocupan niveles jerárquicos equivalentes donde la competencia por alcanzar mayor reconocimiento, prestigio y reconocimiento, genera celos, envidias y conductas complejas como la intriga, la insidia y la maquinación (Sieglin, 2019), a lo que se suman los privilegios masculinos en climas laborales masculinizados, donde este tipo de violencia es incitada institucionalmente al no atenderse adecuadamente o aún ignorar las denuncias y quejas de quienes las sufren.

“Yo denuncié ante las autoridades de la institución donde laboro el maltrato que recibía de algunos de mis compañeros. Ante ello uno de los cuestionamientos que me hizo uno de los directivos fue que si me habían gritado o hablado con palabras altisonantes, al respecto le respondí. ¿Cuántos tipos de violencia conoces? Posteriormente pretendieron la mediación en una reunión con todo el grupo y solo uno de los agresores se disculpó, el otro ni siquiera reconoció el maltrato que ejercía, a pesar de la testificación de varios compañeros y compañeras” (Carmen 55 años).

Pareciera que la violencia psicológica entre iguales o *mobbing* tendría que estar acompañada por insultos para constituirse en tal, de ahí la necesidad de que esta problemática no pase por procesos mediadores de autoridades que no han sido sensibilizados sobre éstos temas porque finalmente re victimiza a quien se atreve a denunciar, o existen alianzas no escritas entre varones que minimizan las situaciones que enfrentan las mujeres. Lo cual se constituye en violencia simbólica, al no considerar la visibilización, sanción, prevención y atención a las víctimas de tales hechos.

“Ante el maltrato y la indiferencia de las autoridades cercanas acudí a los canales de denuncia institucional, después de un tiempo solo recibí la comunicación de que lo estaban atendiendo... y de forma extraoficial, me comentaron que el resolutive (el cual no se me proporcionó), indicaba que mis compañeros, a quienes acusé de ejercer violencia en mi contra, tenían derecho a pedirme información. Sin embargo, no se cuestionó la forma y el trato que recibía al ser solicitada, ya que esta era devaluada y nunca suficiente y que lo hacían por diversos medios y a pesar de contar con pruebas y testigos de este trato, y de haberla proporcionado, simplemente fué inútil recurrir a estos procedimientos institucionales... “(Teresa, 53 años).

Existen deficiencias en la atención a la problemática de género que afecta a las académicas y a las alumnas, estas últimas generalmente no denuncian por considerar que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad y no desean ser re victimizadas. Así pues, deben revisarse los protocolos de atención en las IES y en particular en los centros públicos de investigación, cuya normatividad es diferente a la que siguen los organismos autónomos como las Universidades. La perspectiva de género debería estar presente en las instituciones educativas, ya que con ella se busca contribuir a erradicar las condiciones de desigualdad dentro de la vida universitaria (Mayorga, 2018; Muñiz, 2021). Ante ello las autoridades, las y los docentes deben garantizar la igualdad de oportunidades, a través de una docencia que elimine los estereotipos de género. Sin embargo, esto resulta una acción que las confronta, por las diferentes inequidades que experimentan, tal como señalan los siguientes testimonios.

“Enfrento gran contrariedad, puesto que cuando doy mis clases se supondría que debo propiciar el empoderamiento de mis alumnas, pero cómo hablar de equidad en la institución cuando sabes que se declara en el discurso, en el papel, más está no se vivencia “ (Tony 56 años).

Lo anterior implica que se debe trabajar desde la deconstrucción de los estereotipos y mandatos y propiciar la reflexión sobre las contradicciones entre el discurso y la práctica, para lo cual es necesario adoptar y poner en acción de manera coherente la perspectiva de género en las funciones de las IES y centros de investigación.

“Cuando ejercí un cargo de carácter directivo, experimenté el techo de cristal, al final, en el momento de la toma de decisiones, proponía, pero no se concretaban, se me decía, --vamos hacerlo-- pero se presentaban diferentes requerimientos que las obstaculizaban y no se concretaban tales acciones” (Rosa 50 años).

En relación a la falta de atención institucional ante la presencia del *mobbing*, se producen y son desestimados o no considerados, fenómeno que se encuentra presente en las relaciones laborales, como se observa en el siguiente testimonio.

“El maltrato que he experimentado, no ha sido exclusivo de colegas hombres, hay compañeras que también maltratan, pero hoy reconozco que detrás de esas conductas de maltrato o descalificación que vienen de mujeres, existen procesos de frustración, y en muchos casos por los propios maltratos que ellas enfrentan” (Diana 54 años).

Como se mencionó los mecanismos para la atención a la violencia son insuficientes para evitar la re victimización de las académicas, porque con frecuencia se desestiman sus denuncias.

“No somos muchas las mujeres que nos hemos atrevido a denunciar el maltrato de algún compañero de trabajo. Entre nosotras existe frustración ante la ineficiencia de los canales establecidos para evitar el maltrato y la inequidad de género. Puesto que quien los opera no tienen las capacidades para ponerlos en acción. Y después de enfrentar los procesos sin resultados, además de volver a sentir el dolor de la revictimización, terminamos por desistir el continuar la batalla” (Teresa 53 años).

“Es bueno que la institución tenga una política de equidad de género, pero más importante sería capacitar a quienes los operan y a toda aquella persona que ostenta un nivel directivo o que su puesto implique la toma de decisiones” (Carmen 55 años).

Se observa incapacidad institucional para operar de forma eficiente los mecanismos de atención y prevención existentes, es una gran deficiencia en las IES, como señala Echeverría *et al.* (2022) es necesario que las IES cuenten con programas de capacitación en la materia para que de manera continua se fortalezcan estos procesos para contribuir además a estimular los cambios y combatir la resistencia a éstos.

Las formas de violencia que experimentan las académicas son diversas, es necesario visibilizarlas para combatir las al interior de las instituciones donde se naturaliza la violencia, como se observa en los siguientes testimonios.

“Una vez que denuncias o haces patentes comportamientos de machismo, te conviertes en una mujer señalada, que gana calificativos como la sensible, poco tolerante, la que no sabe trabajar en equipo, la delicada, entre otros más fuertes” (Carmen 55 años).

“Cuando denunciaste, la persona que señalas se vuelve tu enemigo y promotor de obstáculos a tu carrera académica, las autoridades no prestan atención, por el contrario, incluso los incluyen en cuerpos académicos que toman decisiones. Por lo que vives batallas con armas institucionalizadas “ (Diana 54 años).

“Cuando un hombre alcanza altos niveles de productividad se le felicita, pero cuando es una mujer se cuestiona, –¿cómo es posible que alcance esos niveles de desempeño?–” (Paty 57 años).

“Me negué a continuar desempeñando un cargo por las agresiones que recibía y cuando expresé a los superiores mi decisión, me respondieron que estábamos enfrentando una carrera, y no podíamos cambiar de caballo. Me quedé consternada porque me estaban comparando con un jinete de caballo, lo que denota su machismo” (Teresa 53 años).

La presencia de la violencia de género en las instituciones de adscripción de las informantes es evidente y en las “relaciones de poder que transitan en estos espacios educativos, ...promovidas a través de los procesos de formación y difusión de ideologías, ...en las prácticas, conductas y creencias; la podemos encontrar naturalizada y justificada en las normas, los procedimientos y las estructuras institucionales” (Vázquez, *et al.*, p. 302).

El hecho que las mujeres asuman callar ante la descalificación e invalidación de sus planteamientos de forma recurrente, no hace más que invisibilizar y acrecentar la inequidad (Cortina y Quezada, 2021), situación que no favorece las iniciativas de equidad que las instituciones plantean implementar.

“Ya no comparto mis propuestas u opiniones tan fácilmente, pues cuando realizo una propuesta esta es cuestionada o debatida, sin embargo, cuando la misma idea es presentada más tarde o en una reunión siguiente por un compañero hombre, es aceptada sin ningún reparo y altamente valorada” (Diana, 54 años).

La valoración social que sobre el trabajo de las mujeres se hace históricamente ha sido diferenciada, de acuerdo Corsetti (2021 p. 3) “esta apreciación se efectúa desde una visión arraigada de relación arbitraria de

dominación de los hombres sobre las mujeres”. Por lo que los dos testimonios siguientes dan cuenta de la continuación de prácticas arraigadas sobre el valor del trabajo de la mujer.

“El reconocimiento que se hace a los logros de hombres y mujeres es diferenciado, con mayor frecuencia es mayor para los compañeros” (Tony 56 años).

“Soy responsable de un laboratorio, pero mis funciones a partir de ellos son arbitrariamente violentadas, sacan equipo sin autorización, hacen uso indebido de equipo y espacio, como lo es comer o guardar alimentos dentro de los refrigeradores exclusivos para muestras, cuando se hacen los señalamientos correspondientes no se hace caso de ellos, en cambio en los laboratorios cuando el responsable es un hombre las normas son seguidas de mejor forma” (Tony 56 años).

5. Conclusiones

Los testimonios aquí incluidos revelan un clima institucional que en espacios educativos masculinizados afecta a las mujeres en su salud física y emocional de forma particular, a pesar de los mandatos contenidos en las normatividades que conducen a la construcción de la justicia de género en las instituciones de educación superior, aún existe distancia en cuanto a una política de tolerancia cero ante conductas de acoso laboral, sexismo e injusticias, que reproducen la violencia de género y contribuyen a la producción de afectaciones e injusticias hacia las integrantes de la comunidad académica.

Podemos afirmar que el acoso laboral entre iguales y desde la estructura institucional, contraría los derechos fundamentales a la salud y a una vida libre de violencia; que aún los protocolos de atención son insuficientes y que el personal responsable de su actuación deberían dirigir acciones a la procuración del ejercicio de estos derechos y a la prevención de todo tipo de violencia incluida la institucional, desde una perspectiva interseccional, esto es, considerar la reproducción y normalización de desigualdades que finalmente afectan la participación de las mujeres en la generación de conocimiento y en su bienestar. Así como incluir en sus actuaciones la formación continua de integrantes de las comunidades académicas y tomadores de decisiones, para contribuir a la *reflexibilidad* que conduzca a la deconstrucción de sistemas de pensamiento, ideologías y conductas que reproducen la subordinación y la violencia.

Referencias bibliográficas

- Acosta, I. L., (2021). Mujeres y educación superior. La apropiación digital como recurso para la igualdad. *Acta Académica*. <https://www.aacademica.org/irma.lorena.acosta.reveles/91>
- Arévalo, C. (2022). Creciente el porcentaje de científicas mexicanas en el SNI. *Consumo TIC*. <https://consumotic.mx/sociedad-digital/steam/creciente-el-porcentaje-de-cientificas-mexicanas-en-el-sni/#:~:text=En%20el%202021%20el%20porcentaje,la%20Academia%20Mexicana%20de%20Ciencias>
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior e Instituciones de Educación Superior, (2022). Anuario Estadístico de Educación Superior, Ciclo 2020-2021. ANUIES. México. <http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla - BUAP (2019). Protocolo para la Atención y Prevención de la Discriminación y Violencia de Género en la BUAP. Año XXXVIII, No. 241. *Gaceta Universidad BUAP*. Noviembre.
- Castillejo Manzanares, Raquel, Cristina Torrado T. y Cristina Alonso Salgado (2011). Mediación en violencia de género. *Revista de Mediación*. Año 4. N° 7. Mayo. <https://revistademediacion.com/articulos/mediacion-en-violencia-de-genero/>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2022). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Última Reforma DOF 18-05-2022. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Comisión de Estadística en relación a la Agenda 2030. (s/f). Anexo Marco de indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- Galtun, J. (1990). Cultural Violence. *Journal of Peace Research*. 27(3). 291-305 <http://links.jstor.org/sici?sici=0022-3433%28199008%2927%3A3%3C291%3ACV%3E2.0.CO%3B2-6>
- Cortina, R. y Quezada, R. (2021). La iguald de género en la investigación de alto rango en la Universidad Nacional Autónoma de México: una lente feminista. *Revista de Educación Superior del Sur Global* 13. <https://doi.org/10.25087/resur13a1>
- Corsetti, T.F. (2021). El mundo del trabajo productivo dese la perspectiva de género. Ficha de cátedra. Universidad Nacional del Rosario. <http://hdl.handle.net/2133/22728>
- Gutiérrez, A. (2022). La dimensión simbólica-política de las actividades universitarias. En: Navarrete, Z. (Cord.) *Inclusión en Educación*. Plaza y Valdez México ISBN: 978-607-8788-55-2 https://www.researchgate.net/profile/Cecilia-Vallejos-Paras/publication/361939072_Inclusion_en_Educacion/links/62d05123d9bcb1367b50ae0/Inclusion-en-Educacion.pdf

- Echeverría, R., Evia, N. y Carrillo, C. (2022). Sistematización de experiencias: construcción de un protocolo universitario para atender la violencia de género en la UADY. *La Ventana. Revista de estudios de género*. 6 (56). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-94362022000200268&script=sci_arttext
- Hernández, G., Hernández, E. y Ramírez, M. (2019). Mujeres en el SNI ¿Igualdad de oportunidades? *Revista electrónica de investigación de la Universidad Veracruzana*. 8 (22). 135-157. <https://ux.edu.mx/wp-content/uploads/8.Mujeres-en-el-SNI-Igualdad-de-oportunidades.pdf>
- López, A. (2019). Violencia contra las mujeres en el ámbito universitario: una realidad emergente en la región. *Interfaces*. 23. <https://doi.org/10.1590/Interface.190651>
- Autor. (2021). Recomendaciones al Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de la BUAP, Faccimil, Puebla, Pue.
- Mayorga, K. (2018). Igualdad de género en la educación superior en el Siglo XXI. *Palermo Business Review*. 18. 137 -144. www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_07.pdf
- Mendoza, R., Moreno, J. y Quintero, I. (2021). La educación superior como vínculo para acceder a mejores fuentes de empleo. *Revista de educación, cooperación y bienestar social*. 20. 49 <https://www.revistadecooperacion.com/numero20/20-06.pdf>
- Muñoz, J. (2021). La enseñanza universitaria en perspectiva de género: Sensibilidad de género e innovación docente. *Trans-Pasando Fronteras* 17. DOI: <https://doi.org/10.18046/retf.i17.4582>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC) (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Las-mujeres-en-la-educacion%CC%81n-superior_12-03-21.pdf
- UNAM (2016). Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, Agosto, 2016.
- UNAM (2019) Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, 2019. <https://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2019/03/Protocolo-2019.pdf>
- UNESCO. (2016). Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4. Incheon, República de Corea: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656>
- Organización de las Naciones Unidas. (2022). Preguntas frecuentes: tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>
- Peña-Briseño, D. (2021). Prevención de la violencia de género desde la educación superior. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*. 3(1). <https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0023>
- Ranero-Castro, M. (2018). Mujeres y academia en México: avances, retos y contradicciones. *Eduscientia*. 1(1). 72-88. www.eduscientia.com/index.php/journal/article/download/9/11
- Resa, A. Y Rabazas, T. (2020). Organizaciones y políticas supranacionales: una mirada desde la educación superior y la igualdad de género. *Revista Española de Educación Comparada*. 37. 281-298. doi: 10.5944/reec.37.2021.27793
- Sieglin, V. (2019). Desempoderamiento de las comunidades académicas, acoso laboral y problemas de salud en las élites académicas de universidades estatales. En Alain Basail Rodríguez, *Academias asediadas. Convicciones y conveniencias ante la precarización*. pp. 91-133. CLACSO. (2019). <https://www.jstor.org/stable/j.ctv1gm01g2.7>
- Sieglin, V. (2015). Huellas de patologías organizacionales: trastornos somáticos y su vinculación con culturas organizacionales y el acoso laboral en la educación superior. En Cerros Rodríguez, E., Sieglin, V., Acosta Reveles, I. L. y García León, L. (coord.), *Políticas educativas y construcción de subjetividades en universidades*. 13-50. México. ISBN: 978-607-437-308-0
- Schein, E. H. (1997). *Organizational culture and leadership* (2nd ed.). San Francisco Jossey-Bass.
- Vázquez, A., López, G. y Torres, I. (2021). La violencia de género en las instituciones de educación superior: elementos para el estado de conocimiento. *RLEE Nueva época*. 51(2). 299-326. <https://www.redalyc.org/journal/270/27065158011/27065158011.pdf>
- Verdiales López, D. M. (2020). La importancia de la mujer en el desarrollo. Análisis de los Objetivos de Desarrollo Sostenible con perspectiva de género. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios de Género*, 5(3), 97-113. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5765>