

Acoso laboral en las universidades públicas: comparación México-España

*Ana Esther Escalante Ferrer**

*Inmaculada López Francés***

*Fulgencio Miguel Gómez Orozco****

Resumen: La investigación tiene como objetivo detectar las condiciones de acoso laboral en dos universidades públicas, una mexicana y una española, entre las cuales se discriminan avances en materia jurídica en cada uno de los países.

El artículo muestra que las conductas de acoso son inidentificables, la dificultad estriba en que éstas sean reconocidas, provocadoras de daño físico, psicológico o moral para quien las recibe. Por la metodología inductiva se recurrió a un andamiaje teórico que articulara el análisis de la información recabada y mantuviera la dirección de la investigación con perspectiva de género. Los resultados muestran que en las universidades públicas de México y España estudiadas existe acoso, tanto hacia hombres como a mujeres, que los acosadores son de ambos sexos y que el trabajo pendiente es la atención de esta problemática ante la poca o nula denuncia de esta condición.

Palabras clave: acoso laboral, universidad pública, análisis comparativo.

* Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. Correo electrónico: anaescalante7@hotmail.com

** Universidad de Valencia, España. Correo electrónico: inmaculada.lopez.frances@gmail.com

*** Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. Correo electrónico: miguel_gomez_orozco@hotmail.com

Workplace harassment in public universities: Mexico-Spain comparative analysis

Abstract: This research aims to detect conditions harassment at two public universities, a Mexican and Spanish among which discriminate advances in legal matters in each of the countries.

The state of the question of this article shows that mobbing behaviors are unidentifiable, the difficulty is that they are recognized, causing physical, psychological or moral harm to harassed. Through the inductive method he was used to articulate a theoretical framework that analyzes the information collected and maintained the direction of research with a gender approach. The results show that public universities in Mexico and Spain studied harassment exists both to men and women, that harasser are men and women. The work to be done is to face this problem for the little or no denounces of this condition.

Keywords: mobbing, public university, comparative analysis.

Introducción

No es novedad que en las universidades se viven diferentes formas de violencia, discriminación e injusticias basadas en un binarismo en función de unos mandatos derivados del género. Estas situaciones constituyen un verdadero obstáculo para el desarrollo académico, personal y profesional de las trabajadoras/trabajadores. Las instituciones de educación superior no son una torre de marfil ajena a asuntos mundanos: de la misma manera que en el resto de espacios, el sistema patriarcal se cuele por los entresijos de los muros de las universidades, siendo una realidad que se conoce y, en muchas ocasiones, se silencia.

Las asimetrías en las relaciones de poder están vinculadas con el género. Durante mucho tiempo el poder ha estado concentrado sólo en manos de los hombres. Por ello, diferentes investigaciones han reportado que las mujeres sufren en mayor medida acoso laboral. Con la presente investigación se pretende detectar cuáles son las condiciones de acoso laboral y acoso sexual en dos universidades¹ públicas, una

¹ La incorporación de las mujeres a la educación superior en México y España en el siglo xx ha sido paulatina y en muchos casos limitada por considerar como más importante la función del cuidado de los hijos y del marido (López, 2002).

mexicana y otra española, teniendo en cuenta que son contextos diferentes y que, en cierto modo, los avances en la materia en cada una de ellas están en relación con los logros jurídicos e institucionales de cada país. Conviene destacar que este estudio asume la existencia del acoso laboral (y todas sus modalidades) como una vulneración clara de los derechos humanos, instrumento legal que protege ante cualquier amenaza contra la existencia y dignidad de las personas.

El estado de la cuestión elaborado para este artículo muestra que las conductas de acoso son inidentificables, la dificultad estriba en que éstas sean reconocidas como provocadoras de daño físico, psicológico o moral para quienes las reciben. Por la metodología de corte inductivo se recurre a un andamiaje teórico que articule el análisis de la información recabada y mantenga la dirección de la investigación con perspectiva de género. Los resultados muestran que en las universidades públicas de México y España que se estudiaron existe acoso, tanto hacia hombres como a mujeres, que los acosadores son de ambos sexos y que el trabajo pendiente es la atención de esta problemática ante la poca o nula denuncia de esta condición.

Estado de la cuestión

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que aun cuando en un entorno haya algunos que nieguen la existencia del acoso laboral, éste se confirma por quienes lo sufren; es decir, la ignorancia de que exista no significa que no ocurra. Como afirma Peralta (2004), el acoso es difícil de identificar.

El acoso es una situación por la que puede transitar cualquier persona en sus relaciones de trabajo, incluso en las universidades, como lo demuestran diferentes investigaciones. Para Pando, Aranda, Preciado, Franco y Salazar (2006) el profesorado universitario es más propenso que otros profesionales a experimentarlo. Las consecuencias laborales del acoso son la separación del cargo (por despido o por cambio de adscripción). Entre las consecuencias del acoso se encuentran los daños psicológicos de quien es acosado/acosada y entre sus

manifestaciones está el *burnout*.² En este texto analizamos investigaciones que se relacionan sólo con el acoso laboral.

La investigación de Acosta, Pando, Aranda y Aldrete (2005) identifica como situación y comportamiento más recurrente limitar la comunicación. Los teóricos consultados fueron: Leymann, Knorz, Zapf y Kulla, Zapf, Einarsen, Dejours e Irigoyen, y Piñuel y González de Rivera. La metodología fue de tipo no experimental, con diseño transeccional y correlacional. Utilizaron una adaptación del cuestionario de Leymann con la cual se obtuvo una prevalencia de acoso moral de 10.3% en trabajadores/trabajadoras de la administración y de servicios universitarios. Las estrategias más utilizadas para acosar fueron: criticar su trabajo, dificultar la expresión, ignorar su presencia, calumniarle y murmurar a sus espaldas y exagerar sus errores. Los hallazgos coinciden en lo que Quine (citado por Acosta *et al.*, 2015) ha señalado como las dimensiones de las situaciones y comportamientos de acoso moral: repetición y persistencia de la(s) conducta(s) de acoso, efectos negativos y devastadores en la persona acosada, y acoso como una manifestación centrada en las repercusiones para la víctima.

En América Latina, el único estudio multinacional en el sector salud que da cuenta de las repercusiones que la violencia psicológica puede generar en el bienestar psíquico de los expuestos a ella (Di Martino, 2002, citado por Justicia *et al.*, 2007), en sus conclusiones afirma que es necesario precisar y distinguir las diferencias entre acoso moral y violencia psicológica en el trabajo. El primero implica la intención de dañar psíquica y moralmente, y conlleva propósitos organizacionales y económicos; el segundo tiene una consigna más interpersonal y sin ánimos propiamente laborales.

El objetivo del trabajo de Herranz-Bellido, Reig-Ferrer y Cabrero-García (2006: 148) fue “estimar la frecuencia del *mobbing* entre el profesorado universitario, y explorar sus determinantes laborales, de salud, de calidad de vida y sociodemográficos”. La metodología utilizó

² Este síndrome “se caracteriza por falta de energía, fatiga emocional, insatisfacción en el trabajo, actitud de negativismo, disminución a la resistencia de enfermedades, aumento del absentismo laboral así como el pobre nivel de ejecución del trabajo y aislamiento” (Del Ángel, 2008: 3). El multiempleo, desempleo, contratos de corto plazo, incertidumbre laboral y competencia en vez de colaboración son algunos de los aspectos detonantes de este síndrome.

una encuesta que incluyó dimensiones de: calidad de vida laboral, salud del docente, calidad de vida y estrés laboral asistencial o *burnout*, y variables sociodemográficas asociables. El análisis mostró que en la universidad estudiada se reporta *mobbing* hacia el profesorado, sin asociación estadísticamente significativa entre *mobbing* y estado de salud, ni tampoco con las variables demográficas (sexo y edad). La categoría laboral muestra una ligera tendencia: a menor categoría, el sujeto es más proclive a recibir *mobbing*. También, el grado de autonomía laboral y el apoyo de los superiores predicen *mobbing* contra quienes tienen menos apoyo.

Otras investigaciones muestran que el acoso afecta la condición laboral y también la salud de aquellos que lo padecen. El trabajo de Justicia, Benítez, Fernández y Berbén (2007) —donde se cita a Björkqvist, Österman y Hjelt-Bäck (1994)— reporta que las víctimas de acoso presentan altos niveles de ansiedad, depresión y agresividad. En la revisión de la literatura los autores reconocen la manera en que las relaciones hostiles entre compañeros/as se asocian al acoso y al *bullying*, fenómenos que en conjunto constituyen para estos autores el acoso moral. Sus hallazgos muestran que “un 11% de los participantes en el estudio dicen sufrir de forma frecuente y duradera acoso” (Justicia *et al.*, 2007: 461), además de afectarse la salud física y emocional y el desempeño profesional y social de la víctima. Estos efectos dependen del tiempo de victimización y de si hay otros comportamientos agresivos, de si se empobrecen las relaciones sociales y las personas afectadas se aíslan de sus compañeros/as, de sus familiares o de su pareja.

Otra vertiente de estudios se enfoca al acoso sexual. En un estudio descriptivo-transversal, Caballero (2003) asegura que se ha transitado de la denuncia al estudio científico académico, pasando por la represión judicializada. Los estudios se enfrentan a la problemática de tipificar el acoso sexual, y tomando como referente a Foucault reportan el acoso sexual como un ejercicio del poder masculino sobre las mujeres. Para delimitar su objetivo identificaron características personales, culturales, laborales y ambientales asociadas con conductas de acoso sexual en sus diferentes modalidades. La prevalencia de acoso sexual encontrada es de 10%, con un incremento de 2% cuando se es

trabajadora, en comparación de cuando se es estudiante.³ El acoso sexual reportado es más alto en el país latinoamericano estudiado que en España, diferencia que se asocia al desarrollo legislativo en el tema del país europeo. Estar casada reduce el acoso. Usar lenguaje obsceno y tomar bebidas alcohólicas en el trabajo aumentan el acoso sexual. Los hallazgos de Caballero reportan que sólo 30% de las mujeres que sufren acoso es capaz de denunciar a su agresor: el resto, lejos de rechazarlo, lo tolera. La autora recomienda reglamentos de trabajo claros sobre este fenómeno.

En esta misma línea, Kelley y Parsons (2000) reportaron para una universidad de Estados Unidos, que entre 22 y 30% de profesoras, 43% personal administrativo y 19% de las alumnas, afirmaban haber sido acosadas sexualmente por un empleado o estudiante en la universidad. En la mayoría de los casos (99%) acosa un varón. En Gran Bretaña, Bagilhole y Woodward (1995) realizaron un análisis cualitativo sobre el acoso sexual, concluyendo que la incidencia de éste en la academia está subestimado de sus valores reales. Según Bosch, Ferrer, Navarro, Ferreiro, Ramis y Escarrer (2009-2013), en España no hay suficientes investigaciones acerca del acoso sexual en el ámbito académico ni tampoco que aborden su incidencia y consecuencias. En su estudio señalan que hay, de forma general, un reconocimiento del acoso sexual exclusivamente hacia aquellos comportamientos muy graves, por su componente físico, incluyendo contacto físico forzado del acosador a la víctima, y que constituye el llamado “chantaje sexual”, esto es, amenazas de represalias para mantener una relación sexual no consentida.

Con la finalidad de medir el acoso y contar con instrumentos confiables, la investigación de Pando, Aranda, Preciado, Franco y Salazar (2006) incluye la revisión de instrumentos existentes desde los años de 1960. A partir de ellos, diseñaron y estudiaron la confiabilidad y validez de constructo del *Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo* (IVAPT-PANDO). Así aportan “el primer instrumento construido y validado en un país latinoamericano y es un comienzo en [...]

³ Este dato toma en consideración que en algunas universidades los estudiantes que realizan actividades como becarios son analizados dentro de los estudios de acoso laboral en la modalidad de acoso sexual.

la medición del problema en México” (Pando *et al.*, 2006: 329). Estos investigadores encontraron que las mujeres no son más acosadas que los hombres; la antigüedad en el trabajo no es estadísticamente significativa con relación a la violencia psicológica o el acoso laboral; la edad y el estado civil, especialmente estar casado, se asocia con ser acosado, lo que difiere de otras investigaciones.

En síntesis, la revisión de la literatura arroja que el acoso es una práctica en las instituciones universitarias, no hay contundencia en el tipo de acoso ni en el sujeto que lo padece o lo ejerce, por lo que es un campo en el que las propuestas abonan a la conceptualización así como a la atención y prevención de esta condición.

Aproximación al marco normativo

México

De acuerdo con una revisión de la literatura, el marco jurídico en México para el tema bajo estudio es escaso,⁴ sin embargo, tiene avances que se recuperan para el análisis y la armonización con la normativa de la universidad mexicana bajo estudio. El Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, vigente al 13 de febrero del 2015, es un documento que aporta elementos interesantes. En su artículo 2º señala que el medio ambiente de trabajo “es el conjunto de elementos naturales o inducidos por el hombre que interactúan en el centro de trabajo”. De la citada definición se desprende que el medio ambiente laboral se compone de: agentes físicos, químicos y biológicos del lugar de trabajo, también los psicológicos, donde las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y las expectativas de patrón y trabajador constituyen la base para contar con una calidad de vida digna dentro de un entorno laboral.⁵

⁴ Revisión realizada en el marco del Proyecto de Investigación: “Estrategias de combate al acoso laboral dentro de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, con perspectiva de género”, coordinado por la Dra. Gabriela Mendizábal y financiado por la SEP-Conacyt-2012.

⁵ Desafortunadamente, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, que entra en vigor en 2015 y aboga el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y

El medio ambiente se refiere a las características del lugar de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores y producen consecuencias en su comportamiento laboral.

En la legislación mexicana los comportamientos tipificados como *mobbing* aplicables a los/las trabajadores/as universitarios/as están en la Ley Federal del Trabajo (LFT), que en su artículo 3° considera como *hostigamiento* “el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas”. Consecuencias jurídicas importantes, derivadas de esta definición, son:

Primero: La rescisión de la relación de trabajo del acosador, sin responsabilidad para el patrón. En interpretación del artículo 147 se puede aplicar el despido con causa justificada al o los trabajadores acosadores, conforme a la siguiente fracción específica, aunque algunas más también pueden ser aplicables:

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

También los artículos 135 y 132 hablan de las obligaciones de los trabajadores y en específico de una abstención: artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, [...] y XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

Segundo: Responsabilidad del patrón frente al acoso. Este punto medular se observa en los siguientes artículos. El artículo 56 de la citada ley señala:

Medio Ambiente de Trabajo de 1997, no conserva la definición sobre el medio ambiente laboral; no obstante lo anterior, su aporte al tema de violencia laboral es definirla como: “Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud”, sin detallar lo que se entiende por cada uno de los actos mencionados (fr. XXXV del art. 3).

Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Como vemos, la discriminación está prohibida en la legislación laboral y no sólo en los derechos fundamentales. Por su parte, el numeral 132 determina que es obligación de los patrones dar un buen trato a sus trabajadores; en interpretación a *contrario sensu*, los patrones deberán abstenerse de malos tratos, en donde se insertan los actos acosadores. El artículo 132 señala también como obligación de los patrones:

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.

Una innovación importante que presenta la reforma a la LFT en el año 2012 es la inclusión al artículo 33 de dos fracciones que señalan:

Queda prohibido a los patrones y sus representantes:

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo.

Por primera vez se establece una sanción para los patrones que toleren o participen del acoso laboral. El artículo 994 dispone una multa de 250 a 5,000 veces el salario mínimo al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual, los tolere o permita estos actos en contra de sus trabajadores.

Tercero: Terminación de la relación de trabajo unilateral, sin responsabilidad para el trabajador acosado. El artículo 51 (fracciones II, III y VI) de la LFT establece las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, esto es aplicable al trabajador que ha sufrido acoso, en atención a las acciones acosadoras que haya sufrido. Estas fracciones en seguimiento del artículo 52, otorgarán la indemnización correspondiente al trabajador en términos del artículo 50.

Las disposiciones anteriores abren un espacio de debate ya que presentan una preocupación de la sociedad por reconocer el problema; sin embargo, falta proponer y establecer mecanismos para su atención integral que coadyuven a que los acosados resuelvan su situación procurando que preserven su trabajo y se mejore el medio ambiente laboral, además de extender los avances jurídicos a las instituciones de educación superior.

España

El 28 de febrero de 2012, por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universitat de València Estudi General (UVeg) (ACGUV 53/2012), se aprobó un protocolo de actuación frente al acoso sexual⁶ y acoso por razón de sexo.⁷ De manera más concreta, al abordar la regulación de este protocolo se tuvo en cuenta las iniciativas normativas que se muestran en el Cuadro 1.

Un hito importante en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y educación superior es la Ley Orgánica 4/2007, del 12 de abril, por la cual se modifica la Ley Orgánica 6/2001 del 21 de diciembre. En ésta se reafirma el papel de la universidad como

⁶ Se entiende por *acoso sexual* cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

⁷ El *acoso por razón de sexo* hace referencia a cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Cuadro 1. Iniciativas normativas como antecedente a la elaboración del protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo (ACGUV 53/2012)

La Constitución Española	Reconoce en su articulado como derechos fundamentales la dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio, el derecho a la vida y la integridad física y moral, así como no ser sometidos a tratos degradantes, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Incluso, en el artículo 35.1. se incorpora el derecho a la no discriminación por razón de sexo en las relaciones de trabajo.
La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	Prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
La Ley 7/2007 del 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público	En el artículo 95.2 se considera muy grave toda actuación que suponga discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social.
Los Estatutos de la Universitat de València	Artículo 10 con relación a la no discriminación por razón de sexo, etnia, nacimiento, lengua, religión, ideología, opción sexual y el ejercicio de la libre expresión.

Fuente: Elaboración propia a partir del protocolo de la Universitat de València.

transmisora de valores, siendo la igualdad entre mujeres y varones uno de los valores que la universidad debe cuidar de manera especial: “El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre mujeres y hombres, debe alcanzar, sin duda a la Universidad”. Respuesta que los centros de enseñanza superior han de dar:

A través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación, y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación (Ley Orgánica, 2007).

Con esta ley se incorpora de forma transversal el principio de igualdad entre mujeres y varones en la institución, logrando que atraviese no sólo la investigación, la gestión o la docencia, sino también las prácticas cotidianas de la comunidad universitaria.⁸

El objetivo era incidir en la evolución de la mentalidad y de los comportamientos que mantenían una asignación desigual y obligada de los papeles sociales entre hombres y mujeres. De esta manera se empezó a roturar un camino hacia la presencia normalizada de la población femenina en el proyecto y en las metas de sociedades no dispuestas a que se prescindiera del cincuenta por ciento de sus recursos humanos (Flecha, 2009: 13-14).

En la Ley Orgánica 4/2007 se observa una preocupación por evitar que la promoción de la igualdad quede en una esfera meramente normativa. Atendiendo a esto, por acuerdo de la Junta de Gobierno, se creó la *Unitat d'Igualtat*, en octubre de 2007, cuyo objetivo primordial era hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y varones. Entre sus actuaciones destaca el énfasis en la transversalidad en las acciones de gobierno y algunas medidas específicas tales como campañas de sensibilización, difusión de buenas prácticas, promoción de estudios, proyectos e investigación en temas de igualdad y violencia de género, cursos de formación, así como el *Primer Plan de Igualdad* (ACGV 204/2009), aprobado en consejo el 1 de diciembre de 2009, centrado en cinco ejes prioritarios: diagnóstico y sensibilización; creación de una cultura de la igualdad; comunicación y sensibilización; aspectos laborales; investigación y docencia; y participación y gobierno. Este plan es un conjunto ordenado de medidas que se acuerdan a la vista del diagnóstico de la situación realizado que

⁸ Artículo 27.1.e.; 41.1; 46.2.b.; 64.1. Disposición adicional duodécima.

revela que a pesar de los avances no todo está conseguido en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y varones.

En julio de ese mismo año la universidad aprueba el *Primer Plan Estratégico* (2008-2012). Este documento, construido por la comunidad universitaria marca el camino para cuatro años. En éste se planteaban objetivos clave para conseguir adaptarse con éxito a los cambios y retos que se estaban viviendo, enfatizándose la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y varones como un principio clave, desarrollando (a través de la línea 139) una política de igualdad de género que incluía como primer paso la creación de la *Unitat d'Igualtat* mencionada.

A partir de los resultados del *Primer Plan* se elaboró el *Segundo Plan* (2012-2015), fundamentado en los valores de: compromiso identitario; excelencia; innovación; progreso social y económico; transparencia; justicia, concretada en el respeto a la igualdad de oportunidades por sexo, raza, opinión o lengua; solidaridad y cooperación; y sostenibilidad.

En los mismos Estatutos de la UVeg, aprobados con el Decreto 128/2004 de 30 de julio del *Consell de la Generalitat*, se declara que:

La *Universitat de València* está al servicio del desarrollo intelectual y material de los pueblos, del progreso del conocimiento, de la paz, de la igualdad entre las mujeres y los hombres y de la defensa ecológica del medio ambiente. Las actividades universitarias no deben ser mediatizadas por ninguna clase de poder social, político, económico o religioso (Universidad de Valencia, 2004: 20154).

Los Estatutos constituyen una herramienta para consolidar y construir una universidad de calidad, inmersa en el Espacio Europeo de Enseñanza Superior como una institución de sólido prestigio, considerando esencial construirse y constituirse en un espacio libre de discriminación y violencia hacia las mujeres, favoreciendo el desarrollo de profesionales comprometidos con la igualdad de género. Éste es un esfuerzo que podemos ver a lo largo del articulado⁹ de los Estatutos, siendo una tarea que la universidad asume como primordial.

⁹ Artículo 10.1.; 10.3.a; 171; 190; Disposición adicional quinta.

Andamiaje teórico

Dentro de los diversos tipos de violencia que se reconocen actualmente se encuentran la violencia: física, psicológica, sexual, patrimonial, entre otras, y su estudio se realiza en diversos grupos; así, se habla de violencia contra las mujeres, niños y niñas, personas adultas mayores, homosexuales, etcétera.

La violencia que ocurre entre personas que realizan actividades laborales se conoce como acoso, *mobbing*, acoso moral, hostigamiento, intimidación o terror psicológico. Es innegable que en este fenómeno hay una forma particular de ejercer el poder. Leymann (1996) ubica el punto central del acoso laboral con el abuso del poder, fundamentalmente al provocar una comunicación hostil ausente de ética que se aplica contra un individuo al que se ocasiona una condición de indefensión por uno o varios integrantes de una organización; estas conductas hostiles tienden a ser realizadas sistemáticamente y durante un tiempo.

Herranz-Bellido, Reig-Ferrer y Cabrero-García (2006) comparten la definición de *mobbing* de Piñuel (2001), que se refiere a “un continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, quienes se comportan con él cruelmente, con vistas a lograr su aniquilación psicológica y a conseguir su salida de la organización laboral” (2006: 147).

Entre los efectos de esta violencia ejercida en los centros laborales se encuentra el daño psicológico y físico. Peralta (2014) coincide en que la violencia que se ejerce para provocar daño no es fácil de identificar. Lo anterior pese a que, según Zarpf, Knorz y Kulla (1996, citados por Peralta, 2014), los ámbitos en los que se “configura el hostigamiento” se pueden identificar entre otras actitudes en: asignar tareas que no corresponden, aislar socialmente, atacar la vida privada o de la familia, manifestaciones de violencia física, ataques a las creencias de las personas y rumores para desacreditar al acosado. Para considerar que una persona está en una situación de acoso, los estudiosos de este campo insisten en que estas agresiones deben presentarse de manera continua y por un periodo de al menos seis meses.

Como ya se mostró en el estado de la cuestión, en el trabajo de Pando *et al.* (2006) las consecuencias laborales más comunes del acoso son la separación del cargo que venía desempeñando el acosado, ya sea por despido o por cambio de adscripción. Al respecto, Mendizábal (2013: 15) señala:

El acoso laboral es el fenómeno demostrable producido en el ejercicio o con motivo del trabajo que se caracteriza por una serie de comportamientos acosadores, que atentan contra la dignidad y la salud física o mental de un trabajador, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, ejercida por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno y tiene como objetivo que la víctima sea eliminada de la organización o del entorno laboral del acosador.

El Cuadro 2 muestra los tipos de acoso determinados:

Cuadro 2. Tipos de acoso

1. Acoso descendente	<ul style="list-style-type: none"> • Acoso perverso. Se realiza con el interés de destruir a la otra persona o con el propósito de valorar el poder que el superior tiene sobre el inferior. • Acoso estratégico. Se persigue acorralar a un asalariado para que abandone la empresa y así evitarse un despido injustificado. • Acoso institucional. Su existencia se debe a la participación del conjunto del personal como un instrumento de la gestión.
2. Acoso ascendente	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando hay inconformidad por parte de los subordinados con el nombramiento de un jefe o un superior. • Cuando hay insolencia, abuso o despotismo por parte del superior, los subordinados se rebelan.
3. Acoso horizontal	<ul style="list-style-type: none"> • Se presenta cuando dos trabajadores en un mismo estatus laboral contienden para la obtención de un puesto superior o bien por un ascenso.
4. Acoso mixto	<ul style="list-style-type: none"> • Se reúnen características de los tipos anteriores contra una o varias víctimas.

Fuente: Elaboración propia con base en Hirigoyen (1999) y Piñuel (2008).

En cuanto a la relación entre el/la acosado/a y el sexo del/a acosador/a, en este trabajo nos auxiliamos de dos aproximaciones: por una parte, la teoría del patriarcado, y por otra, el concepto de “techo de cristal”. Este último no en el sentido en el que habitualmente se ha estudiado para explicar por qué las mujeres han estado subrepresentadas en los puestos más altos de todas las jerarquías ocupacionales (Holloway, 1993; Davidson y Cooper, 1992; Morrison, 1992; Carr-Rufino, 1991; Martin, 1991), sino en el sentido de la subjetividad con una perspectiva de género.¹⁰ Burin (2004) cita e interpreta a la psicoanalista estadounidense Chodorow (2000) enumerando aquellos factores subjetivos que desarrollan las mujeres por su posición laboral a partir de lo que expresan como sentimientos de culpa, pero particularmente las fantasías de masculinización, que las llevan a no poder superar los obstáculos impuestos culturalmente. Un supuesto de ese trabajo es que las mujeres trasladan esta masculinización a un ejercicio del poder emulando el dominio masculino.

En síntesis, los referentes teóricos consultados con relación a la violencia utilizados en este trabajo son: el acoso laboral en general y el “techo de cristal”, lo cuales permiten una aproximación al tema con perspectiva de género. Es importante anotar que como se señala en la metodología, estos referentes se utilizan para orientar el análisis sin pretensión de comprobación de teoría, sino justamente para ofrecer otras alternativas para comprender el tema.

Metodología

La investigación que da origen a este artículo es un estudio plurimetodológico. Con este enfoque se trata de superar una paradoja estéril a la que durante años han estado sometidas las ciencias humanas y sociales: la rigurosidad y científicidad sólo es alcanzable en estas ciencias cuando se aplican los cánones utilizados en las ciencias puras o naturales, bajo normas esencialmente empírico-analíticas. En

¹⁰ *Perspectiva de género* se refiere a la designación de las relaciones sociales entre los sexos. La información sobre las mujeres es necesariamente información sobre los hombres (Lamas, 2011).

la investigación se parte del presupuesto de considerar los diferentes enfoques metodológicos no como opuestos entre sí, sino como un *continuum* (Arnal, Del Rincón y Latorre, 1992), sirviéndose unos de otros y encontrándose a lo largo de todo el proceso de investigación. Por este motivo, se decidió combinar ambos enfoques, cualitativo y cuantitativo, pues sólo de este modo se puede estudiar de forma apropiada y rigurosa cualquier tema de investigación social y humano, reduciendo los posibles sesgos propios de cada enfoque, del equipo investigador y obteniendo información diversa que nos posibilite una comprensión del fenómeno investigado.

Con este propósito se utilizaron de forma complementaria las perspectivas empírico-analítica y la crítico-hermenéutica. La perspectiva empírico-analítica con el uso de un cuestionario *ad hoc* que permitiera realizar un estudio diagnóstico comparativo entre una universidad mexicana y una española. Si bien esta perspectiva ha sido ampliamente criticada por su radicalidad respecto de la objetividad, neutralidad y excesivo rigor metodológico, se ha de destacar que, desde sus inicios hasta la actualidad, ha experimentado una evolución, quizás influida por las reflexiones y las críticas vertidas por las personas que investigan desde una posición más cualitativa.

Por tanto, el enfoque utilizado en este artículo es cuantitativo, lo que Gómez (2009: 70) define como “la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo, y en el uso de la estadística para intentar establecer con exactitud patrones en una población”.

De tal manera que para la recolección de datos se adaptó el cuestionario de Leymann (en González y Rodríguez, 2005) que considera siete categorías: 1. Desprestigio Laboral (DL), 2. Entorpecimiento del Progreso (EP), 3. Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación (BC), 4. Intimidación Encubierta (IE), 5. Intimidación Manifiesta (IM), 6. Desprestigio Personal (DP), y 7. Reactivos que no se pueden agrupar apropiadamente en las dimensiones anteriores. El cuestionario consta de una escala tipo Likert, la cual “consiste en un conjunto de afirmaciones o juicios, con posibilidad de respuesta cerrada, ante los cuales se pide la reacción de los sujetos” (Gómez, 2009: 127). En el cuestionario

que se reporta en este artículo, la escala asume los valores de: 0 = Nada en absoluto, 1 = Un poco, 2 = Moderadamente, 3 = Mucho y 4 = Extremadamente. A partir de estos valores las tablas de concentración permitieron realizar análisis tanto por categorías como por reactivos y en este artículo se retoman aquellos calificados por los encuestados con la opción “extremadamente”.

En el enfoque cuantitativo el investigador busca, en primer término, describir la distribución de sus variables en una población y posteriormente establecer, si es posible, correlaciones. En este caso se realiza una aproximación con estadística descriptiva para cada una de las variables (Gómez, 2009: 140).

El objetivo general de la investigación fue desarrollar un plan de acción que contuviera los mecanismos a seguir dentro de una universidad pública para el combate del acoso laboral, con perspectiva de género. El cual incluyó, entre otros: el diagnóstico sobre acoso laboral en dos universidades, con lo que se da el carácter comparativo. Ruiz (2012: 37) menciona que el objetivo fundamental del estudio comparativo es: “Comparar las diferencias entre dos o más sujetos, grupos, situaciones, etc. Así, una gran cantidad de estudios de investigación tienen como objetivo principal la constatación de si existen o no diferencias entre grupos y, caso de que existan, qué importancia tienen y dónde se sitúan”.

En este artículo México y España se revisan las propuestas legislativas de y su normatividad universitaria, para proponer la conformación de una *unidad especializada de atención en acoso laboral* o mejorar su desempeño en caso de que exista.

Los objetivos específicos que comprende este artículo son:

- El análisis del marco jurídico mexicano y español, aplicable a la prevención y atención de las víctimas del acoso, con especial interés en las normas con perspectiva de género (maternidad, conciliación del trabajo familiar con el doméstico, etcétera).
- Los resultados del trabajo de campo cuantitativo del diagnóstico del acoso laboral en académicos en la UAEM y la UVeg.

El análisis de los datos del instrumento, aplicado en México de septiembre a diciembre de 2014 y en España de enero a mayo de 2015, requirió, para cada caso, la adecuación a las categorías laborales de cada institución, así como del lenguaje. Debido a que la muestra seleccionada para la institución mexicana incluía a todas las unidades académicas que pertenecen a la universidad (por ejemplo, preparatorias y centros de idiomas), se seleccionó para el comparativo a los docentes cuyas unidades de adscripción otorgan grado de nivel superior o posgrado; finalizando con 184 encuestados que reunieron estas características.

La información de las unidades de adscripción de la UAEM se agrupó en cinco áreas de conocimiento que pudieran tener correspondencia con la UVeg: 1) Ciencias Exactas y Agropecuaria/Ingeniería; 2) Arquitectura, Artes y Humanidades; 3) Ciencias Naturales/Ciencias; 4) Ciencias de la Salud; 5) Ciencias Sociales y Administrativas/Ciencias Sociales y Jurídicas. De la Universidad de Valencia se encuestó a 105 profesores y profesoras de los cinco ámbitos de conocimiento mencionados.

Con ayuda del *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) se pudieron correr las variables para conocer en valores porcentuales y segmentados los datos en función del sexo (Hombre/Mujer) e institución (UAEM/UVeg) para hacer las comparaciones correspondientes. A partir de la base de datos, otra de las técnicas utilizadas fue la elaboración de cuadros de casos típicos de acoso extremo, que consistió en identificar los casos que en alguna de las variables se calificó con experiencias de acoso extremo. Estos cuadros permitieron señalar cuáles de las categorías del cuestionario adaptado de Leymann fueron las que presentaron mayores situaciones de acoso.

El análisis que se presenta en el siguiente apartado permite interactuar los datos con el andamiaje teórico, ya que no se pretende una comprobación de teoría sino la construcción de una nueva forma del conocimiento en la que el investigador toma posición desde los conceptos con los que se describen los datos.

Resultados

Los resultados obtenidos en esta indagatoria se revisan en tres niveles: el primero refiere todos los casos encuestados (*Análisis de la muestra total*), el segundo es información de los y las encuestadas que aceptan o *declaran haber experimentado condición de acoso* en su trabajo, y el tercer nivel de análisis es sobre aquellos casos que, aunque no declaran haber tenido una experiencia de acoso como tal, responden en alguno de los reactivos *haber experimentado “extremadamente alguna conducta de acoso*.

Análisis de la muestra total

A diferencia de los aportes de investigaciones acerca del estado de la cuestión, en este trabajo la proporción de acoso de acuerdo con el sexo del acosado/acosada nos muestra que en la universidad mexicana son ligeramente más acosados los hombres que las mujeres. En este sentido, ante el reactivo “sexo de la persona por la cual se siente acosada laboralmente”, en el caso mexicano se descubre un porcentaje similar de mujeres (2.7%) y hombres (3.2%), siendo ligeramente superior por parte de los hombres. Un 2.1% indicó que se siente acosado por cualquiera de los dos sexos, ya sea mujer u hombre.

Contrariamente, en la universidad española, coincidiendo con las investigaciones consultadas, el acoso afecta con mayor frecuencia y más intensidad a la mujer que al hombre, puesto que la proporción es de un hombre por cada cuatro mujeres. En relación con la proposición “sexo de la persona por la cual se siente acosada laboralmente”, se descubre un porcentaje superior de hombres (6.6%) que de mujeres (2.8%). Un 4.7% mostró que percibe acoso tanto de mujeres como de hombres.

Para tener información más precisa en relación con la variable sexo, como se observa en el Cuadro 3, los datos de ambas instituciones son opuestos, de tal manera que en México hay un porcentaje mayor de hombres que declaran estar en situación de acoso respecto a las mujeres, aunque la diferencia es de apenas dos puntos; en el

Cuadro 3: Afirmación/negación sufrir acoso segmentado por sexo

Sexo		UAEM		UVeg
		Porcentaje válido	Porcentaje válido	Porcentaje válido
Masculino	Válidos	Sí	9.2	3.8
		No	90.8	96.2
		Total	100.0	100.0
Femenino	Válidos	Sí	7.0	23.1
		No	93.0	76.9
		Total	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de encuesta de cuestionario adaptado de Leymann.

caso de España las mujeres sobrepasan a los hombres por 20 puntos porcentuales.

Los y las encuestadas que aceptan haber experimentado condición de acoso en su trabajo

El porcentaje de personas que aceptan estar en condición de acoso laboral, reportado en las dos instituciones bajo estudio, es menor para el caso mexicano (8.2%), comparado con investigaciones revisadas tanto en otros contextos como en el caso español (13.3%).

Al segmentar el archivo en función del sexo,¹¹ de las personas que afirman haber sufrido acoso en su trabajo, se halla que en la UAEM 2 mujeres (33.3%) eligen la opción “por ser mujer” y cuatro por la “categoría laboral” (66.7%). Respecto de las razones de acoso de los hombres, 5 eligieron por “categoría laboral” (55.6%), 1 “por ser hombre” (11.1%) y 3 hombres “otra” (33.3%): amenaza, inclinación política y problemas derivados de conflicto institucional. En el caso español,¹² de los 2 hombres que aceptan vivir situación de acoso, como se ve en

¹¹ Para la UAEM se trabajó con 15 casos: 9 hombres y 6 mujeres.

¹² En la UVeg se utilizaron 14 casos: 2 hombres y 12 mujeres.

el Cuadro 4, los dos responden que la condición de acoso tiene que ver con la “categoría laboral” (100%). Mientras que de las 12 mujeres, 8 toman opciones incluidas en el instrumento: 1 refiere que es por “categoría laboral” (8.3%), 5 “por ser mujer” (41.7%) y 2 por su “preferencia sexual” (16.7%). Las 4 restantes anotan “otra” (33.3%), entre las que se encuentran: 2 por competitividad, 1 por forma de expresión y la última por personalidad. Estos resultados permiten observar que en las instituciones de educación superior se ejerce violencia por razón de sexo.

A raíz de la progresiva incorporación de la mujer como académica al ámbito universitario, se han ido viviendo transformaciones y, de alguna forma, reestructurando la asignación diferencial de roles atribuidos a las personas por razón de su sexo. Sin embargo, todavía se encuentran tendencias que demuestran que este binarismo no está del todo superado.

En la universidad española podemos observar que las razones por las cuales mujeres y hombres se sienten acosados son en esencia distintas. Las mujeres identifican que están siendo acosadas por “ser mujeres”, mientras que los hombres aluden a la “categoría laboral”, lo cual no es contundente en el caso mexicano.

Cuadro 4. Condición de acoso segmentado por sexo, UAEM-UVeg

Sexo	Categoría	UAEM	UVeg
		Porcentaje válido	Porcentaje válido
Masculino	Categoría laboral	55.6	100
	Por ser hombre o mujer	11.1	0
	Otra	33.3	0
	Total	100	100
Femenino	Categoría laboral	66.7	8.3
	Por ser hombre o mujer	33.3	41.7
	Por preferencia sexual	0	16.7
	Otra	0	33.3
	Total	100	100

Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de encuesta de cuestionario adaptado de Leymann.

Adicionalmente habría que considerar que si bien el instrumento indaga sobre el tipo de condiciones a las que se enfrenta el acosado o la acosada, no cuestiona sobre el tiempo que el sujeto ha experimentado dicha situación, por lo que tal vez han experimentado esas situaciones por periodos que no alcanzan los seis meses que corresponden al concepto de acoso laboral incluido en el marco teórico.

Como se observa en el Cuadro 5, el porcentaje de casos de personas que aceptan estar en condición de acoso laboral es menor que el número de profesores/as que reconocen haber experimentado “extremadamente” alguna situación considerada en el cuestionario como de acoso laboral. Este resultado coincide con investigaciones realizadas en España de 2009 a 2013 donde se señala que hay, de forma general, un reconocimiento del acoso laboral exclusivamente hacia aquellos comportamientos que podrían catalogarse como muy graves (Bosch *et al.*, sin año).

Cuadro 5: Incidencia de casos declarados de acoso laboral y experiencias vividas que no reconocen como acoso laboral

	UAEM			UVeg		
	núm.	%*	%**	núm.	%*	%**
Número de casos que integran la muestra	184	100	NA	105	100	NA
Responden haber sufrido acoso laboral o calificaron con el valor 4 (extremadamente) alguna experiencia	26	14.1	NA	20	19.0	NA
Responde sí haber sufrido acoso	15	8.2	57.7	14	13.3	75
Responde no pero califican con 4 al menos un reactivo	11	6	42.3	6	5.7	25

* Porcentaje respecto de la muestra total.

** Porcentaje respecto del total de acosados.

NA= No aplica.

Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de encuesta de cuestionario adaptado de Leymann.

Casos que aunque no declaran haber tenido una experiencia de acoso como tal, responden en alguno de los reactivos haber experimentado extremadamente alguna conducta

En concordancia con el andamiaje teórico de esta investigación, se decidió analizar los datos desde la perspectiva de Leymann, por lo que se recuperaron aquellos casos que declaran haber vivido de forma manifiesta situaciones de acoso que consideran extremas y por tanto le asignan en la escala el máximo valor (4 = extremadamente).

En el caso de la universidad mexicana, emergieron todas las categorías del cuestionario de Leymann.¹³ Los hombres calificaron, 7 de 7, haber experimentado de manera extrema alguna de las proposiciones de dichas categorías. Por otro lado, las mujeres reportaron haber experimentado en extremo 6 de 7 categorías, salvo la de “intimidación encubierta”. Lo anterior nos lleva a plantear algunas suposiciones:

- a) Los hombres están recibiendo más manifestaciones de conductas de acoso por parte de las personas con las que comparten el ambiente laboral.
- b) Los hombres son más proclives a identificar situaciones que los vulneran.
- c) Los hombres muestran mayor disposición a denunciar las conductas de las que son objeto.
- d) Las mujeres, pese a que sean blanco de conductas de acoso, no las perciben como tales.
- e) Las mujeres no se atreven a aceptar su condición de acosadas.
- f) El acoso laboral que se ejerce sobre las mujeres y entorpece su desarrollo profesional, coincide con las teorías sobre el “techo de cristal”.
- g) La conducta acosadora puede ejercerla tanto un hombre como una mujer sobre alguien del mismo sexo o del sexo contrario.

¹³ Desprestigio Laboral, Entorpecimiento del Progreso, Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación, Intimidación Encubierta, Intimidación Manifiesta, Desprestigio Personal e Ítems que no se pueden Agrupar.

Para el caso de la universidad española, atendiendo a las siete categorías del cuestionario de Leymann, encontramos que en dos de ellas: Incomunicación e Intimidación Encubierta, ni las mujeres ni los hombres respondieron tomando los valores extremos. Las mujeres calificaron cinco de las categorías: Desprestigio Laboral, Entorpecimiento del Progreso, Intimidación Manifiesta, Desprestigio Personal e Ítems que no se pueden Agrupar. Los hombres, por su parte, calificaron sólo dos categorías: Intimidación Manifiesta e Ítems que no se pueden Agrupar. Algunos supuestos que se derivan de estos datos son:

- a) En la universidad se están reconociendo sólo aquellas conductas más visibles.
- b) Para el caso de las mujeres el Entorpecimiento del Progreso y el Desprestigio Laboral ejercido contra ellas están estrechamente vinculados con las teorías sobre el techo de cristal.
- c) Los hombres se sienten intimidados de forma manifiesta en el ámbito laboral universitario.

Al comparar los resultados por áreas de conocimiento, se encontró que la incidencia de acoso en la universidad mexicana es más de 42% en las Ciencias Exactas, en tanto que un porcentaje semejante en España corresponde a las Ciencias de la Salud, área que ocupa segundo lugar de incidencia en México con casi 27%. El segundo lugar de incidencia en España lo ocupan con igual porcentaje (25%) las áreas de Humanidades y de Ciencias Sociales, esta última ocupa el tercer lugar de casos en México con 23%. Las Ciencias Naturales obtienen la menor cantidad de casos de acoso en ambas instituciones, y también fueron los menos representados en la muestra. La segmentación por áreas de conocimiento mostró diferencia entre las ciencias duras respecto de las ciencias sociales y las naturales.

Al indagar acerca del puesto del/la acosador/a relacionándolo con el sexo de la persona por la que se siente acosada laboralmente, se descubre que para el caso mexicano se observan tres tipos de acoso: *a)* Horizontal. Se reporta 7.7% de hombres, 3.8% de mujeres y 3.8% para ambos; *b)* Vertical ascendente. Se descubre 3.8% identificando para ambos; *c)* Vertical descendente. Se observó que 15.4% son

hombres, 15.4% son mujeres y 7.7% para ambos. En el caso español, no aparece el acoso vertical ascendente, observando sólo dos tipos: a) Horizontal. Emerge 5.0% de hombres, 10% de mujeres y 10% para ambos; b) Vertical descendente. Los datos revelan 30% para hombres, 5% para mujeres y 15% para ambos.

Al relacionar el sexo del acosado con el sexo de la persona por la que se siente acosado, en el caso de México se reporta que los hombres consideran ser acosados por mujeres (15.4%) y las mujeres por hombres (15.4%); esto puede ser atribuible a la condición de empoderamiento de las mujeres cuando éstas acceden a puestos de toma de decisiones en los que manifiestan conductas de dominación correspondientes a patrones patriarcales, ya que la persona acosadora tiende a ser de un puesto jerárquico superior que el acosado. En el caso español, las mujeres refieren estar en mayor medida acosadas por hombres (30%), mientras que los hombres refieren que se sienten acosados tanto por mujeres como por hombres. Esta distribución de los porcentajes puede ser consecuencia de las condiciones históricas de inferioridad o vulnerabilidad de las mujeres en el mercado de trabajo y en el lugar de su prestación. Desde un prisma histórico no se ha de olvidar que hace aproximadamente un siglo (inicios del siglo xx), la universidad era un entorno que excluía a las mujeres de la vida académica y profesional, simplemente por ser considerados sujetos carentes de las capacidades adecuadas para este tipo de formación y ocupación.

A partir de las suposiciones anteriores, se observa que en algunos casos los hombres y las mujeres perciben que son acosados de manera diferencial en razón de su sexo.

Conclusiones

La investigación que se reporta tuvo como objetivo detectar si existe acoso laboral en dos estudios de caso de universidades públicas. Al analizar las respuestas en relación con las categorías que emergieron del primer análisis de la encuesta en las universidades bajo estudio, en el caso mexicano se encontró que sí se ejercen conductas de aco-

so sobre los académicos, y en algunos casos son más contundentes en los varones, llevándolos a optar, dependiendo del caso particular, por actitudes pasivas o de búsqueda de reconocimiento. Y para las mujeres los casos reportados permitirían deducir que las académicas que reconocen estar en situaciones de acoso tendrán probablemente conductas orientadas a la búsqueda de reconocimiento, lo que quiere decir que una vez que aceptan que la situación no es “normal” y logran visibilizar su condición, irán adoptando conductas más reactivas que pasivas.

En el caso de la universidad española, las mujeres puntúan en mayor medida en aspectos que favorecen actitudes pasivas, mientras que los hombres en las condiciones que pugnan por la búsqueda de reconocimiento. En la UVEG las mujeres presentan el mayor índice de acoso, sobrepasando a los hombres con 20 puntos porcentuales. En este sentido, se descubre que tanto las mujeres como los hombres están sufriendo acoso sexual o por razón de sexo por parte de sus superiores. En particular, las mujeres padecen una obstaculización para alcanzar puestos directivos, lo cual refrenda el denominado “techo de cristal” que las limita por su “condición” a realizar actividades en las que tendrían que soslayar su función como madres y esposas. La información anterior nos muestra que el acoso laboral por razón de sexo no es susceptible de ser medido con este instrumento, por lo que se requiere desarrollar una propuesta que responda a las formas de organización universitaria y sea sensible a las relaciones al interior de las instituciones de educación superior, cuando ambos sexos comparten un espacio común y se establezcan las formas y particularidades de ejercicio del poder.

Cabe señalar que en ambos países el porcentaje de profesores que reconocen ser acosados es bajo, sin embargo, puede resultar más importante analizar que haya un porcentaje de académicos que identifica algunas situaciones de extremo acoso y percibe como normal ser tratado “eventualmente” con cualquiera de las formas de violencia mencionadas en el apartado teórico.

Otro de los propósitos de esta investigación fue discriminar la utilidad de los avances que en cada uno de los países se ha logrado en materia jurídica sobre el tema del acoso. No es suficiente que mujeres

y varones convivan en un plano de igualdad formal (o normativo), ya que existe una desigualdad real, en la práctica cotidiana y en todos los ámbitos. Esta situación de desigualdad supone la negación de la dignidad humana de todas las personas. Las medidas normativo-jurídicas son necesarias pero por sí solas no son suficientes. La igualdad real y efectiva entre mujeres y varones no es una cuestión que atañe sólo a las mujeres o que responda a un capricho de las mismas, es una cuestión de derechos humanos, de justicia social y de desarrollo económico, político y social. En palabras de Nussbaum: “Una sociedad no es mínimamente justa hasta que no facilita a sus miembros las condiciones de una vida a la altura de la dignidad humana” (2012: 95).

Bibliografía

- Acosta Fernández, Martín, Manuel Pando Moreno, Carolina Aranda Beltrán y Ma. Guadalupe Aldrete Rodríguez (2005), “El acoso moral en el trabajo en los empleados del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara”, *Revista Medigraphic Artemisa* en línea, vol. VII, núm. 1, abril.
- Acosta, Hedy (s/f), “Burnout y su relación con variables sociodemográficas, sociolaborales y organizacionales en profesores universitarios chilenos”, Castelló de la Plana, España, Universitat Jaume I, disponible en <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi14/psico/1.pdf>
- Arias Galicia, Fernando (2012), *Agotamiento profesional y estrés: hallazgos desde México y otros países latinoamericanos*, México, Miguel Ángel Porrúa/UAEM.
- Arnal Justo, Delio del Rincón y Antonio Latorre (1992), *Investigación educativa: fundamentos y metodología*, Barcelona, Labor.
- Bagilhole, Barbara y Helen Woodward (1995), “An occupational hazard warning: Academic life can seriously damage your health. An investigation of sexual harassment of women academics in a UK university”, *British Journal of Sociology of Education*, vol. 16, núm. 1, pp. 37-51.
- Bosch Fiol, Esperanza, Victoria Ferrer Pérez, Capilla Navarro Guzmán, Virginia Ferreiro Basurto, M. Carmen Ramis Palmer y Catalina

- Escarrer Bauzà (s/f), *El acoso sexual en el ámbito universitario: elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Burin, Mabel (2004), "Género femenino, familia y carrera laboral: conflictos vigentes", *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, núm. 5, pp. 48-77.
- Caballero, María Claudia (2003), "El acoso sexual en el medio laboral y académico", en *Saberes, culturas y derechos sexuales en Colombia*, pp. 429-449, disponible en <http://www.bdigital.unal.edu.co/1539/22/21CAPI20.pdf>.
- Del Ángel Salazar, Erika Mayte, Nazaria Martínez Díaz, María del Carmen Santes Bastian, María Guadalupe Aldrete Rodríguez y María de Lourdes Preciado Moreno (2008), "Evaluación psicosocial y daños a la salud en académicos de una universidad pública del estado de Veracruz: análisis sobre Burnout y autoestima", ponencia presentada en el 2º Foro de las Américas en investigaciones sobre factores psicosociales. Estrés y salud mental en el trabajo. Concepción y perspectiva local de un fenómeno global.
- Flecha, Consuelo (2009), "Historia de las mujeres", *Cuadernos de Historia de la Educación*, núm. 5, España, Sociedad Española de Historia de la Educación.
- Gómez, Marcelo M. (2009), *Introducción a la metodología de la investigación científica*, Córdoba, Argentina, Brujas.
- González de Rivera, José Luis y Manuel J. Rodríguez Abuín (2005), *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60*, Madrid, EOS.
- Herranz-Bellido Jesús, Abilio Reig-Ferrer y Julio Cabrero-García (2006), "La presencia de mobbing y sus determinantes laborales en profesores universitarios", *Análisis y Modificación de Conducta*, vol. 32, núm. 142, disponible en <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/amc/article/view/2125>
- Justicia Justicia, Fernando, Juan L. Benítez Muñoz, Eduardo Fernández de Haro y Ana G. Berbén (2007), "El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la universidad", *Revista Dossiê-Psicologia E Trabalho, Psicologia Em Estudo*, Maringá, vol. 12, núm. 3, pp. 457-463.

- Kelley, Michell L. y Beth Parsons (2000), "Sexual harassment in the 1990s. A university survey of female faculty, administrators, staff and students", *The Journal of Higher Education*, vol. 71, núm. 5, pp. 548-568.
- Lamas, Martha (2011), "La perspectiva de género", *Revista de Educación y Cultura*, Sección 47 del SNTE, disponible en <http://www.latarea.com.mx/articu/articu8/lamas8.htm>
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades. BOE, núm. 89, 12-04.
- Leymann, Heinz (1996), *Mobbing. La persécution au travail*, Paris, Seuil.
- López de la Cruz, Laura (2002), "La presencia de la mujer en la universidad española", *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, núm. 4, pp. 291-299, disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2480643.pdf>
- Nussbaum, Martha (2012), *Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano*, Madrid, Espasa.
- Pando Moreno, Manuel, Carolina Aranda Beltrán, Lourdes Preciado Serrano, Sergio A. Franco Chávez y José Guadalupe Salazar Estrada (2006), "Validez y confiabilidad del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO)", *Enseñanza e Investigación en Psicología*, vol. 11, núm. 2, pp. 319-332, disponible en <http://www.Redalyc.Org/Articulo.Oa?Id=29211208>
- Peralta, María Claudia (2004), "El acoso laboral, mobbing. Perspectiva psicológica", *Revista de Estudios Sociales*, núm. 18, pp. 111-122.
- Ruiz Olabuénaga José Ignacio (2012), *Teoría y práctica de la investigación cualitativa*, Bizkaia, España, Universidad de Deusto.
- Universitat de València (2004), *Estatutos de la Universitat de València*, disponible en <http://www.uv.es/ygarcia/legislacion/estatuniv.html> (consulta: 15 de abril de 2015).