

Integralidad **8** sobre ruedas



Vol. 8, n.º 1
Montevideo,
diciembre, 2022
E-ISSN: 2697-3197
ISSN: 2301-0614

Proyecto Micaela para las Empresas¹

Valeria Venticinque,² Liliana Bucci,³ Cecilia Paredes,⁴ Julia Moscatelli⁵

DOI: <https://doi.org/10.37125/ISR.8.1.7>

Resumen

Este escrito tiene como propósito ofrecer un breve *racconto* de un proyecto de extensión y transferencia de conocimiento desarrollado en el marco del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Historia de Mujeres y Género: trabajo y política (CIEHMGE), ubicado en la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Rosario, Argentina. Las tareas desarrolladas en el período 2020-2021 tuvieron como misión fundamental trabajar con el sector productivo en la conformación de espacios de capacitación y facilitación de introducción de la perspectiva de género en empresas nacionales e internacionales radicadas en el país. Este camino que recorrimos implicó un trabajo interdisciplinario y el involucramiento de docentes, no docentes, graduados/as y estudiantes en la construcción de saberes y espacios democráticos en su carácter de miembros/as del CIEHMGE.

Palabras clave: sector productivo; violencias; prevención; género; protocolos

Introducción

Nuestra propuesta implicó llevar adelante un trabajo sistemático de los conceptos relevantes para la introducción en los estudios de género en espacios laborales del sector privado en la provincia de Santa Fe, Argentina. Esta tarea se llevó a cabo a partir de distintas acciones programadas que se desarrollaron a lo largo de dos años a partir de un proyecto de extensión y transferencia de conocimiento que se denominó Micaela para las Empresas, entre el CIEHMGE y una empresa⁶ del sector servicios. La firma rosarina se dedica al servicio de traducciones y está radicada en la ciudad de Rosario. El mencionado proyecto fue financiado por el CIEHMGE y la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Rosario

1 «Micaela para las Empresas» es el nombre del proyecto de extensión y transferencia construido desde el Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Historia de Mujeres y Género (CIEHMGE).

2 Dra. en Ciencia Política, Universidad Nacional de Rosario (UNR). Docente e Investigadora (Universidad Nacional del Litoral-UNR). CIEHMGE, UNR. valeriaventicinque@yahoo.com.ar

3 Psicóloga y magister en Salud Mental. Docente e Investigadora (UNR). Integrante de la Secretaría de Derechos Humanos (UNR). CIEHMGE, UNR.

4 Psicóloga. La referenta del Procedimiento para la atención de situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el género de la FCBYF. (UNR). CIEHMGE, UNR.

5 Lic. en Comunicación Social (UNR). Especialista en Diversidad. CIEHMGE, UNR.

6 Al iniciar nuestra tarea se nos solicitó preservar el nombre de la empresa en las distintas tareas que se fueron emprendiendo, para esto se solicitó un acuerdo de confidencialidad.

y coordinado por la Dra. Maricel Bertolo. De esta manera recorreremos brevemente las actividades desarrolladas en el siguiente apartado, para luego cerrar con algunas reflexiones que invitan a seguir andando. En síntesis, con este proyecto comprendimos la necesidad de construir lo público, pensándolo desde los acontecimientos productores de nuevas políticas y práctica. En este sentido, se buscó un camino alternativo para el ejercicio de los derechos en general, y los laborales en particular, en contraposición a la mercantilización de un sistema diseñado desde una mirada patriarcal. Siguiendo esta lógica, pensamos en un sector productivo en proceso de transformación guiado por nuevos espacios generadores de sentido. En síntesis, entendemos que nuestra tarea en la empresa se sostuvo guiada por la idea de interseccionalidad, que socava el supuesto de que las mujeres son un grupo homogéneo, igualmente posicionado por las estructuras de poder, y permite comprender cómo la raza y la clase dan forma a las experiencias de vida de las mujeres y feminidades, y cómo interactúan con el género (Attardo *et al.*, 2020, p. 20).

Acuerdos y diseño sobre la marcha

El primero de nuestros encuentros se desarrolló a partir de una demanda planteada por una empresa de servicios ubicada en la ciudad de Rosario. De esta manera luego de una serie de acuerdos se pauto un encuentro para coordinar los requerimientos precisos de la empresa, así inició este proyecto a fines de 2019, que posteriormente desde nuestro Centro de Investigaciones denominamos «Micaela para las Empresas». El origen del nombre lo encontramos en la Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género, n.º 27.499 (Argentina, 2018). La norma establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencias contra las mujeres, para todas las personas que se desempeñen en la función pública, en los distintos niveles y jerarquías de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial a nivel nacional. Los cambios legislativos y su inmediata implementación fueron resultado de la movilización social producida tras el femicidio de la adolescente Micaela García en 2017, que fue generando crecientes exigencias hacia los organismos del Estado en cuanto a capacitación con perspectiva de género.

En este sentido, las necesidades de la tarea encomendada nos llevaron varias semanas de reuniones con el equipo del CIEHMGE. Siguiendo esta lógica de trabajo nos dispusimos a reunirnos para la recolección de materiales en distintos formatos. De esta forma, se pensó el armado de las propuestas que en principio se idearon con la modalidad de dos mesas redondas de introducción a los estudios de género y un seminario intensivo dividido en dos grupos de acuerdo al número de asistentes. Además, había que analizar quienes serían los/as asistentes y la cantidad por curso. La empresa resolvió que el personal que debía asistir de manera obligatoria serían los jerárquicos o quienes se encontraban con empleados/as a cargo, y esto se traducía en aproximadamente ciento veinte trabajadores/as. Mientras las mesas redondas fueron de asistencia voluntaria y frecuentada por todos/as los/as empleados/as.

Durante esta etapa de organización todo nuestro equipo colaboró generando ideas y buscando aportar para enriquecer la propuesta. A las capacitaciones debemos sumar la necesidad que manifestó la empresa de cumplir un protocolo para prevenir y erradicar las violencias de género en el ámbito laboral. Esta demanda pudo ser cubierta con el compromiso y el conocimiento de nuestro equipo. Por último, es preciso mencionar la firma de un convenio marco entre la empresa y la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Rosario, que posibilitó seguir un trabajo cooperativo entre el sector productivo y la academia.

Esta propuesta buscó generar un espacio de conocimiento en relación con la construcción de demandas por parte de los/as trabajadores/as y en relación con el sistema económico. En esta línea, desarrollamos categorías básicas para comprender los cambios que se dan en los espacios de intercambio intersubjetivo, estableciendo las demandas generadas por el personal y las respuestas que se dieron desde la dirección de la empresa y su impacto en la construcción de lugares de trabajo más democráticos.

Objetivo del proyecto

El proyecto buscó fortalecer y revisar las estructuras cognitivas y los procesos de incorporación de recursos académicos que deberán garantizar una vida laboral solvente, afincada en la capacidad crítica y la perspectiva de género. En este sentido, nos propusimos generar la conformación de instancias de reflexión-acción con la intencionalidad de establecer el rol de los sujetos sociales en la dinámica de los distintos escenarios laborales del ámbito privado. Así se va abordando la influencia de los factores sociales, culturales, psicológicos y biológicos para repensar la complejidad societal. Asimismo, propusimos un espacio que favorezca el debate desde la perspectiva de género, permitiendo el análisis de los roles sociales asignados y ejercidos por las mujeres y los varones, no como producto de diferencias biológicas «naturales» ni de sexo, sino como el resultado de la acción humana sobre las diferencias sexuales, en sociedades históricas y concretas. Esta propuesta buscó generar un espacio de conocimiento respecto a la construcción de demandas y de sentido por parte de la ciudadanía, los actores sociales y el sistema económico, y cómo estos inciden en la generación de las decisiones. Bajo esta línea de trabajo, nos planteamos los siguientes objetivos específicos:

Generar un proceso de sensibilización en cuanto a la perspectiva de género, para plantear dentro del equipo, políticas y programas que aseguren un acceso equitativo a oportunidades de crecimiento.

Conocer los principios que favorecen la igualdad y la no discriminación.

Reflexionar acerca de las distintas formas de segregación y exclusión que existen con relación a los grupos vulnerados.

Promover una comunicación que favorezca la deconstrucción de los estereotipos.

Consideramos que estos espacios constituyeron una herramienta y un recurso fundamental, para favorecer un mayor respeto y racionalidad en cuanto a las prácticas interpersonales de los/as empleados/as, y replantearon la existencia de improntas discriminatorias. Esta herramienta estimuló la circulación de la palabra y la formulación de nuevos interrogantes, además de interpelar las representaciones sociales, los prejuicios y los mitos, vinculados a las líneas de acción o intervención en el espacio laboral (Bucci, Moscatelli, Paredes y Venticinque, 2020).

Actividades y acciones integrales desarrolladas

Primera actividad: mesas redondas

Las mesas redondas fueron diseñadas para un público reducido, se desarrollaron en los horarios de descanso del personal durante los meses de febrero con modalidad presencial. El segundo encuentro se llevó a cabo en mayo de 2020 y se estableció de manera virtual a causa de la pandemia por covid-19, declarada por la Organización Mundial de la Salud, y luego por el decreto de Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (Argentina, 2020) establecido por gobierno argentino en todo el territorio nacional. Estas instancias se pensaron para el personal no jerárquico, o sea, el personal en de tareas diversas, y se pudieron lograr a partir de su participación voluntaria, estableciendo como tema teórico el Día de la Mujer Trabajadora. En este sentido, se debe señalar el trabajo colaborativo desarrollado por los/as docentes del CIEHMGE, que abordaron el tema desde la historia de las mujeres, haciendo uso de lecturas con exposiciones breves. Finalizadas las clases breves en el marco de cada mesa redonda, surgieron instancias de debate a partir de algunos temas señalados en el espacio participativo con el personal de la empresa. Tales como: doble moral, maternidad de los/as empleados/as, trabajo no remunerado, *mobbing*, falta de perspectiva de género en horarios y modalidad de trabajo. Valoramos este espacio como una instancia de conocimiento de las inquietudes, pesares y saberes del personal que constituye el combustible indispensable de la empresa para poder desentramar ciertas acciones que podrían ir configurando, al decir de Rita Segato (2003), cierta célula violenta.

Segunda actividad: seminarios de formación

Los seminarios de formación requirieron de preparación y seguimiento durante más de un mes, por parte del equipo del CIEHMGE. En estas instancias de talleres de formación, se buscó desarrollar categorías básicas para detectar la existencia de violencias en los espacios de trabajo y encontrar soluciones inmediatas a esta problemática. Partimos de comprender, junto con María Luisa Femenías (2013), que las violencias en todas sus formas se producen mediante complejos mecanismos, entre los que la brutalidad cotidiana que sufren muchas personas es solo el ejemplo emergente de

una trama mucho más difícil de desmontar. Y los modos en los que se ha ido tejiendo el entramado ideológico de desigualdad, opresión, violencia física y silencio, como un producto estructural, han sido interpretados y legitimados de diversas maneras (Femenías, 2013, p. 14).

Así, a partir de la detección de situaciones de violencia dentro del ámbito laboral, entre marzo y noviembre de 2020, desarrollamos una serie de seminarios destinados al personal jerárquico de una empresa de servicios rosarina. En este sentido, la empresa entendió que era de vital importancia que las personas encargadas de áreas de trabajo pudieran capacitarse para lograr desentramar ciertas lógicas discriminatorias apoyadas en creencias inculcadas y en estereotipos fruto de las representaciones sociales. De esta manera, la empresa junto con el CIEHMGE se propuso romper con algunas cadenas de violencias simbólicas presentes en las relaciones laborales que paulatinamente fueron construyendo sus empleados/as. Es así que se trató de desentramar ciertas lógicas hegemónicas respecto a la identidad sexual, la cultura, la estética, la raza, la ideología, el deseo, entre algunos de los elementos destacables.

Por consiguiente, con exposiciones del equipo docente acompañadas por recursos audiovisuales e instancias prácticas en cada encuentro, se pudieron efectuar síntesis parciales por cada seminario y situación problemática. Así, se pretendió generar un nivel de profundización más general del conocimiento para debatirlo y construirlo a partir de distintas estrategias didácticas propuestas por el grupo de facilitadoras del CIEHMGE. En este sentido, el diseño fue pensado para finalizar cada encuentro en ateneos donde se pudo lograr la construcción de saberes colectivos. Esta propuesta metodológica trajo implícita una concepción activa tanto del equipo docente como de los/as asistentes al curso.

El taller se desarrolló a partir de dos momentos, el primero de ellos, desde la exposición de los siguientes contenidos mínimos:

- la perspectiva de género como método analítico.
- políticas y prácticas públicas transversales al género.
- violencias, elementos teóricos y normativa.
- dispositivos de atención a las violencias por razones de género.
- diversidad sexual.

En función de los intercambios durante el proceso de formación y teniendo en cuenta la coyuntura espaciotemporal vigente ligada al «Ni una menos» y al debate sobre la interrupción voluntaria del embarazo en 2018, podemos establecer que asomaron muchas discusiones al momento de plantear las disidencias y las relaciones de género en la vida laboral dentro de los espacios privados.

Bajo esta lógica, consideramos que los saberes colectivos por parte del personal estuvieron marcados por la incertidumbre a la hora de reflexionar sobre la problemática

de la incorporación, inclusión, salida del clóset por parte de algunos/as compañeros/as, mientras las mayores dudas de los/as asistentes se circunscribieron respecto a personas LGBTIQ. Durante las exposiciones de los seminarios en la empresa, existió una escucha atenta y una activa participación por parte de los/as asistentes ante los/as expositores/as-capacitadores/as, dándose un permanente ida y vuelta en cuanto a los comentarios y las intervenciones.

El segundo momento se pensó en un espacio de taller donde se trabajó en equipos a partir de una dinámica pensada para el grupo en particular con algunos interrogantes-disparadores que invitaron a los/as asistentes a pensar en tres ejes, la *cordialidad* en el espacio laboral, el *acoso* y el *hostigamiento*.

Si pensamos en el eje *cordialidad*, los/as asistentes resaltaron la importancia de:

- respetar la privacidad, el trato cordial, el respeto, el interés humano, el saludo (no ignorar) y la amabilidad,
- la cordialidad relacionada con la empatía.
- lograr relaciones transparentes y confiables.
- queda claro que la informalidad desdibuja los roles.
- la capacidad de escucha y de entendimiento.
- la consideración por el otro y el compañerismo.
- la buena predisposición.
- la comunicación y el apoyo mutuo.
- el trato igualitario.
- el entendimiento de las necesidades.
- un ambiente de confianza.

En cuanto a los interrogantes que hacen al *acoso* y al *hostigamiento*, los/as participantes pudieron describirlos haciendo referencia a:

- incomodar.
- molestar insistentemente.
- abuso de poder sistemático.
- dificultar el crecimiento.
- maltrato.
- prácticas discriminatorias.
- ofensas
- burlas y acciones que apuntan a una persona.

Aquí observamos que este momento fue de diagnóstico de la situación y búsqueda de superar las problemáticas que se visibilizaron.

Tercera actividad

En esta etapa nos dedicamos a la elaboración de un protocolo de actuación para casos de violencia por razones de género en el ámbito laboral. Consecuentemente durante 2020, ante el crecimiento de las situaciones de violencia en los ámbitos laborales y sociales, se nos solicitó desde la empresa la posibilidad de hacer frente a tal situación elaborando un protocolo de actuación. Este instrumento tenía que suministrar las herramientas adecuadas a los fines de poder encauzar las distintas situaciones que se pudieran llegar a plantear con motivo de esta problemática en espacios de trabajo pertenecientes al ámbito productivo. De esta manera, durante ese año y hasta inicios de 2021 nos abocamos a esta tarea y desarrollamos un procedimiento interno de actuación para consulta, intervención y denuncia, que se compone de los siguientes puntos:

- 1) Recepción solicitud.
 - a. Generación de la solicitud por consultante (por escrito, vía telefónica, correo institucional, formulario web, consulta personal, organismos públicos).
 - i. De consulta: ¿qué se puede hacer?
 - ii. Pedido de intervención: capacitación a trabajadores/as afectados, comunicación de parte de autoridades.
 - iii. Quiero denunciar: pasos legales.
 - b. Solicitud de terceros/as (por escrito, vía telefónica, correo institucional, formulario web, consulta personal, organismos públicos, etcétera).
 - i. De consulta: ¿qué se puede hacer?
 - ii. Pedido de intervención: capacitación a trabajadores/as afectados/as, campaña de prevención, afiches de concientización, calendario efemérides, encuestas, relevamiento datos, nuevos buzones, intervenciones anónimas, comunicación de parte de autoridades, etcétera.
 - iii. Quiero denunciar: pasos legales.
- 2) Registro de caso.
 - a. Solicitud directa: se redacta un acta donde se deja plasmada la consulta con los siguientes detalles:
 - i. Día de la fecha
 - ii. Nombre y apellido
 - iii. Celular
 - iv. Puesto y área de desempeño
 - v. Situación laboral
 - vi. Nombre y apellido agresor/a
 - vii. Puesto/cargo laboral
 - viii. Descripción de la situación
 - ix. Medidas a tomar
 - x. Firma de consultante
 - b. Solicitud de terceros: se activa el protocolo mediante acta escrita y firmada por

la persona que la hizo, con los siguientes datos:

1. Nombre y apellido
 2. Celular
 3. Puesto y área de desempeño
 4. Situación laboral
 5. Nombre y apellido agresor/a
 6. Puesto/cargo laboral
 7. Descripción de la situación
 8. Medidas a tomar
 9. Firma de 3ero
- 3) Procedimientos.
- a. De consulta: se conversa, se escucha, se deja constancia en acta, se da respuesta al consultante, la empresa/referente se pone a disposición. Si se recibe por escrito y se considera necesaria una entrevista personal, el consultante puede consentirla o rechazarla.
 - i. Se archiva.
 - ii. Se hace seguimiento.
 - b. Pedido de intervención: se define procedimiento que depende de la gravedad del caso o de la decisión del consultante. No se notifica a la persona denunciada, salvo que el consultante desee que sea notificada, en dicho caso, se lo llama a una entrevista y se lo notifica y se deja constancia en acta, incluso se pueden proponer acciones de mediación. De citarse a la persona debe ser dentro del máximo de 7 días de recibida la solicitud (salvo fuerza mayor como ausencia de las personas de la ciudad).
 - i. Se eleva a autoridad de competencia.
 - ii. Se habilita instancia denuncia.
 - c. Quiero denunciar: se notifica la persona denunciada y se procede.
 - i. Proceso sumarial.
 - ii. Medidas de protección.
- 4) Resolución y notificación a la persona imputada, denunciada, culpada (se procede en caso de denuncia directa o de terceros/as).
- a. Informe por escrito detallando hechos relatados, acciones llevadas adelante, medidas de protección o prevención tomadas. Copia a solicitante.
 - b. Elevación de informe a autoridades competentes.
- 5) Evaluación de riesgo.

Cuando hablamos de evaluar nos referimos a la discusión interna necesaria entre el encargado/a del dispositivo y el personal jerárquico. En este sentido se debe decidir el destino del denunciado/a, si corresponde suspensión o apercibimiento, cambio de área o bien despedido. Respecto al denunciante se debe establecer si necesita licencia y apoyo psicológico sostenido en el tiempo.

Entendemos que la elaboración de un protocolo implica la modificación de una situación problemática, y se encuentra en diálogo con lo señalado por Noelia Figueroa (2019), quien estableció que existen respuestas que deben transformar el dolor singular en organización colectiva, que ponen el foco en la posibilidad de desplazarnos y cambiar de posición.

Cuarta actividad

Durante 2021 se nos solicitó desde la empresa continuar con las capacitaciones de manera virtual a causa de las situaciones de aislamiento generadas por la covid-19. De esta manera, se fueron organizando seminarios-talleres, entendiendo la necesidad de establecer mesas de diálogo periódicas, para potenciar los conocimientos adquiridos de todos/as los/as encargados/as de área sobre las diferentes experiencias de trabajo. Los/as asistentes fueron convocados por la oficina de recursos humanos de la empresa y se generaron cuatro encuentros durante todo el año con aproximadamente treinta trabajadores/as en cada oportunidad.

En el marco de los mencionados seminarios virtuales a cargo de los/as integrantes del CIEHMGE, los temas trabajados fueron:

- nuevas masculinidades,
- estereotipos,
- día internacional de la mujer trabajadora,
- infancias,
- diversidades.

En este proceso de construcción entre la universidad y el sector productivo, se inicia un andar juntos/as que promete darnos la posibilidad de seguir construyendo democráticamente. Nuestro breve recorrido nos conduce a repensar, a partir de Judith Butler (2004), que existe un tipo de precariedad de la vida que está políticamente inducido y preservado, y que afecta diferencialmente a la población de acuerdo a ciertos ejes, como el binarismo y las relaciones de género, la racialización, el capacitismo, la fe religiosa o el estatus de ciudadanía (2004). Desde las universidades debemos comprometernos en desarrollar estrategias para poder salir de esa pobreza que acontece.

Reflexiones finales

De esta manera, el presente escrito nació de la necesidad de hacer un breve análisis para dar a conocer esta novedosa experiencia de extensión, llevada adelante a través del CIEHMGE, con el objetivo de favorecer la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de una empresa privada. Esta práctica extensionista y de transferencia de conocimientos estimuló un interesante debate e intercambio con los/as

participantes, y permitió el análisis crítico de los roles sociales asignados y ejercidos por las mujeres y los varones. Estos últimos entendidos ya no como producto de las diferencias biológicas, consideradas «naturales» y vinculadas al sexo anatómico, sino como resultado de la acción humana sobre las diferencias sexuales. El proyecto prosperó a partir del compromiso de nuestro centro de investigaciones dirigido por la Dra. Maricel Bertolo, la apertura y predisposición de la Secretaría de Extensión de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales y a las autoridades de esta casa de estudios en su conjunto. En síntesis, la violencia y la discriminación en el mundo del trabajo constituyen una preocupación del sector productivo y de los ámbitos de gestión estatal. Por tal motivo, es imprescindible que se construyan diferentes líneas de acción para poder abordar la situación y desarrollar en conjunto un programa que ayude a prevenir la discriminación y promueve la diversidad en el mundo laboral, como presupuesto indispensable para poder avanzar hacia un cambio cultural. Por otro lado, es necesario promover una comunicación libre de estereotipos y una mirada desde la diversidad, que implique valorar las diferencias y las habilidades de cada persona, como expresión fundamental de su contribución a la organización del sector productivo y la sociedad en general. Como señala Marta Lamas (2018), la vida social en todas las culturas se organizó en torno a las sexualidades y siempre existió una conflictividad inherente a las relaciones sexuales y a las personas, no solo por las cuestiones fisiológicas medibles, sino por las insólitas manifestaciones del deseo. Este orden de problemas debe ser objeto de reflexión en los espacios de trabajo, acompañado por la comprensión y el respeto que estas problemáticas ameritan.

Referencias

- ARGENTINA (2018, diciembre 18). Ley n.º 27.499: Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género. Recuperado de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2019_arg_ley27499.pdf.
- ARGENTINA (2020, noviembre 7). Decreto 875/2020: Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio y Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primer/237062/20201107>.
- ATTARDO, C., BERNÁRDEZ, M., LÓPEZ, M. P., MERODO, A., SOLBERG, V., y YABKOWSKI, N. (2020). La perspectiva de género en la universidad: ¿qué enseñás y cómo lo hacés? En C. Attardo, M. Bernárdez, M. P. López, A. Merodo, V. Solberg, N. Yabkowski, ... N. Vergés Bosch, *Apuntes sobre género en curriculas e investigación* (pp. 17-35). Rosario: UNR Editora. Recuperado de https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/24/04714_02%20-%20Apuntes%20sobre%20g%C3%A9nero%20en%20curr%C3%ADculas%20e%20investigaci%C3%B3n.pdf.
- BUCCI, L., MOSCATELLI, J., PAREDES, C., y VENTICINQUE, V. (2020, noviembre 2). Ley Micaela. Una forma efectiva de deconstruir las violencias en los espacios laborales. *El Ciudadano*. Recuperado de <https://www.eliudadanoweb.com/una-forma-efectiva-de-deconstruir-las-violencias-en-los-espacios-laborales/>.
- BUTLER, J. (2004). *Vida precaria. El poder del duelo y la violencia*. Barcelona: Paidós.
- FEMENÍAS, M.L.(2013). *Violencias cotidianas*. Rosario: Prohistoria.

- FIGUEROA, N. (2018). No nos callamos más: el giro denunciante y las limitaciones del punitivismo. En A. Altamirano, E. Cioffi, J. de Titto, L. Fabbri, N. Figueroa, V. Freire, ... G. Stablun, *La Cuarta Ola feminista* (pp. 35-41). Buenos Aires: Emilio Ulises Bosia. Recuperado de <https://malajunta.org/wp-content/uploads/2019/06/libro-mala-junta-web-final-2.pdf>.
- LAMAS, M. (2018). *Acoso. ¿Denuncia legítima o victimización?* Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- SEGATO, R. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Buenos Aires: Prometeo.