



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD XOCHIMILCO**



DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

ESPECIALIDAD-MAESTRÍA EN ESTUDIOS DE LA MUJER

TÍTULO:

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina

La violencia simbólica en el ejercicio profesional como
mecanismo soterrado que valida la desigualdad.

COMUNICACIÓN IDÓNEA DE RESULTADOS
PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRÍA EN ESTUDIOS DE LA MUJER
QUE PRESENTA:

Maricruz Gómez López

TUTORA:

Dra. Josefina Guzmán Díaz

LECTORA:

Dra. Beatriz Adriana Bustos Torres

LECTORA:

Dra. Lilly Josefina González Cirimele

ENERO 22, 2013.

Resumen: La violencia simbólica se basa en tipos y estereotipos socioculturales y se produce y reproduce mediante el trato desigual naturalizado y aceptado por las personas. Se apoya en mecanismos como la discriminación, la comparación y la exclusión para validar desde el poder, la ideología y la cultura androcéntricas la desigualdad en el ejercicio profesional. Así, se partió del supuesto de que la violencia simbólica encuentra su raíz en la cultura y la ideología para mostrar que es un fenómeno que se extiende más allá de la clase, la edad o la generación a la que se pertenece, cultura, estado civil, lugar de residencia, ocupación y género, es decir, tiene carácter transclase, transgeneracional, transcultural y trans-générico. De este modo, a partir del análisis de los textos de las entrevistas realizadas a siete mujeres y cuatro hombres profesionistas se hicieron evidentes los argumentos que validan la desigualdad y los mecanismos mediante los cuales se produce y reproduce la violencia simbólica en el ejercicio profesional a través de marcadores discursivos.

Palabras clave: violencia simbólica, profesionistas, análisis del discurso, desigualdad, cultura e ideología.

Abstract: The base of symbolic violence are types and sociocultural stereotypes. The unequal treatment, naturalized and accepted by people, produces and reproduces the symbolic violence, and it relies on mechanisms such as discrimination, comparison and exclusion. From the power, the ideology and androcentric culture validate inequality. Thus, the postulation is that culture and ideology are the roots of symbolic violence. and is possible to evince that it is a phenomenon that extends beyond the class, age or generation to which one belongs, culture, marital status, place of residence, occupation and gender, namely, this kind of violence is trans-class, trans-generation, trans-cultural and trans-gender. Thereby from the analysis of seven interviews with seven women and four men professionals it is possible to evince, through of discourse markers, that the inequality is validated by arguments and mechanisms, which produce and reproduce the symbolic violence in professional practice.

Keywords: symbolic violence, professionals, discourse analysis, inequality, culture and ideology.

Dedicatorias

A mis padres

Julia y Raymundo

Con amor y respeto.

A mi hermana

Mitzi

Con amor y admiración.

A mi familia

Con cariño y respeto .

A mis amigas y amigos

Y especialmente a mis 'cómplices':

Isabel, Ana, Paty, Karlita, Jose, Lolita,

Ale, Perla, Miri, Irma, Márian,

Lázaro, Jorge y Abraham

Con cariño y gratitud.

A Hugo Flores Osorio †

Amigo y compañero

Con cariño y respeto.

Agradecimientos

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología:

Por la beca otorgada.

A la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco,

A la División de Ciencias Sociales y Humanidades,

A las docentes del programa de la

Especialidad-Maestría en Estudios de la Mujer:

Por brindarme una excelente formación profesional.

A las Dras. Mary Goldsmith Connelly y Mónica Inés Cejas,

A las Mtras. Adriana Zárate Sánchez y Bisharú Bernal Medel:

Por el apoyo constante.

A Patricia García Gómez:

Por sus atenciones y calidad humana.

A la Dra. Josefina Guzmán Díaz:

Por su tiempo, interés, paciencia, apoyo, guía y aportaciones al proyecto

Por compartir su conocimiento de manera afectuosa y respetuosa.

A la Dra. Beatriz Adriana Bustos Torres:

Por su tiempo, interés, observaciones y sugerencias

Por su hospitalidad y atenciones.

A la Dra. Lilly González Cirimele:

Por su disposición, tiempo, interés, observaciones y sugerencias.

Índice

Introducción	10
Capítulo 1. Planteamientos teóricos	18
Presentación	18
1.1 Contexto socioeconómico de México	19
1. 1.1 Educación superior	25
1.2 Estudios de referencia	28
1.2.1 La violencia en el trabajo	32
1.2.2 Acoso laboral, moral y mobbing	33
1.3 División sexual	36
1.3.1 Estereotipos de género	38
1.4 Violencia simbólica	42
1.4.1 Marcadores discursivos	47
Capítulo 2. Planteamientos metodológicos	50
Presentación	50
2.1 Posicionamiento	50
2.2 Enfoque cualitativo	52
2.2.1 Cuestionario	53
2.2.2 Entrevista	55
2.3 Las mujeres y los hombres profesionistas	57

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina.

La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad.

Capítulo 3. Discurso: semiótica, enunciación y argumentación	75
Presentación	75
3.1. Cultura e ideología	75
3.2 Poder	79
3.3 Análisis del discurso: situación comunicativa, enunciación y argumentación	82
 Capítulo 4. Análisis del discurso	 95
Presentación	95
4.1 Texto de contraste	96
4.1.1 Los hombres profesionistas ante la autoridad	96
4.1.2 Las relaciones horizontales	104
4.2 Texto de control	109
4.3 Texto rector de análisis	115
4.3.1 Las mujeres profesionistas ante la autoridad	115
4.3.2 Las relaciones horizontales	123
 Capítulo 5. Modelo operativo de marcadores discursivos de la violencia simbólica	 129
Presentación	129
5.1 Marcadores discursivos de origen étnico	129
5.2 Marcadores discursivos de origen social y económico	130
5.3 Marcadores discursivos emotivos	131
5.3.1 Que se ligan a la desvalorización y el menosprecio	131
5.3.2 Que se ligan con la comparación	133
5.3.3 Que se ligan con la intimidación	134

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina.

La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad.

5.4 Marcadores discursivos que se ligan a los valores	134
5.4.1 Que se relacionan con la mentira	134
5.4.2 Que se relacionan con el respeto	135
5.4.4 Que se relacionan con la confianza	137
5.4.5 Que se relacionan con la igualdad	137
5.5 Marcadores discursivos que se ligan a aspectos físicos	139
5.5.1 Que se relacionan con el contacto no autorizado y la violencia sexual	140
5.5.2 Que se relacionan con la salud	140
5.6 Marcadores discursivos ligados al género	141
5.6.1 Ser hombre	141
5.6.2 Ser mujer	143
Conclusiones	150
Anexo I: Cuestionario	158
Referencias bibliográficas	166

Índice de tablas

Tabla 1. Marcadores discursivos de violencia simbólica	47
Tabla 2. Variantes e invariantes de estudio	57
Tabla 3. ¿Por qué se da un trato distinto a las personas?	69
Tabla 4. ¿Por qué le han tratado distinto con respecto a otras personas?	71
Tabla 5. Motivos por los que una mujer profesionalista no consigue empleo	72
Tabla 6. Motivos por los que un hombre profesionalista no consigue empleo	72
Tabla 7. Características de las personas entrevistadas	73
Tabla 8. Argumentos modales: Michael A. Gilbert (1994)	94
Tabla 9. Marcadores discursivos de origen étnico	130
Tabla 10. Marcadores discursivos de origen social y económico	131
Tabla 11. Marcadores que se ligan con la desvalorización y el menosprecio	132
Tabla 12. Marcadores discursivos de comparación	133
Tabla 13. Marcadores que se ligan con la intimidación	134
Tabla 14. Marcadores que se ligan con la mentira	135
Tabla 15. Marcadores que se ligan con el respeto	136
Tabla 16. Marcadores que se ligan con la confianza	137
Tabla 17. Marcadores que se ligan con la igualdad	138
Tabla 18. Marcadores que se ligan al contacto no autorizado y la violencia sexual	140
Tabla 19. Marcadores que se ligan con la salud	141
Tabla 20. Marcadores ligados al género (ser hombre)	143
Tabla 21. Marcadores ligados al género (ser mujer)	145

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina.

La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad.

Índice de gráficas

Gráfica 1. Mujeres y hombres profesionistas encuestados	58
Gráfica 2. Edad	58
Gráfica 3. Estado civil	59
Gráfica 4. Lugar de residencia	59
Gráfica 5 Nivel máximo de estudios	60
Gráfica 6. Área de estudios	60
Gráfica 7. Sector de trabajo	61
Gráfica 8. Ocupación	61
Gráfica 9. Principal tema que afecta la situación de trabajo	62
Gráfica 10. Segundo tema que afecta la situación de trabajo	62
Gráfica 11. Tercer tema que afecta la situación de trabajo	63
Gráfica 12. Horas dedicadas a la actividad remunerada	63
Gráfica 13. Horas dedicadas al cuidado de otra persona	64
Gráfica 14. Horas dedicadas a la limpieza de la vivienda	64
Gráfica 15. Horas dedicadas al cuidado personal	65
Gráfica 16. Horas dedicadas a la compra de víveres	65
Gráfica 17. Horas dedicadas a cocinar	65
Gráfica 18. Horas dedicadas al mantenimiento de la vivienda	66
Gráfica 19. Horas dedicadas a ver televisión	66
<i>Gráfica 20. Horas dedicadas a salir con la pareja...</i>	67
Gráfica 21. Horas dedicadas a hacer ejercicio	67
Gráfica 22. Horas dedicadas al cuidado de la salud personal	68
<i>Gráfica 23. Opinión sobre el trato distinto a las personas...</i>	68
<i>Gráfica 24. Opinión sobre el trato recibido en el ejercicio...</i>	70

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina.

La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad.

Introducción

El interés en la violencia simbólica en el ejercicio profesional, inició al escuchar las conversaciones informales entre compañeras en las que expresaban su inconformidad hacia el trato desigual que recibían de los directivos de la empresa, mismo que se relacionaba con las exigencias y comentarios. En esa empresa, en la que permanecí por algunos años, fue frecuente escuchar intercambios, comentarios y quejas sobre lo que acontecía cotidianamente. Ante tal situación las mujeres, en su mayoría profesionistas, se confortaban las unas a las otras diciéndose que finalmente así eran los jefes, que ése era su carácter y que había que ser tolerantes y pacientes mientras encontraban otro empleo; es decir, partían de que la situación era ‘normal’, algo que era parte de la vida diaria en el ejercicio de su profesión.

Aunado a lo anterior, la experiencia que tuve cuando formé parte de un equipo de trabajo integrado únicamente por mujeres, en el que a partir de la evaluación de desempeño semestral se planteaban las expectativas de desarrollo profesional en la empresa, capacitación y evaluar las habilidades. En este grupo de trabajo, la jefa de área nos instaba a expresar nuestras ideas, sugerencias e inconformidades de manera abierta, primero cara a cara y después en grupo. Los temas recurrentes fueron: la dificultad para la promoción de mujeres a los lugares de mayor jerarquía en la empresa –ya que los cargos de gerencia y dirección general sólo eran ocupados por hombres- y las relaciones interpersonales con aquellos que ocupaban los niveles máximos de jerarquía eran incómodas debido a los constantes cuestionamientos y observaciones hostiles, hacia nuestro desempeño en la organización, apariencia y aspectos de la vida personal (estado civil, noviazgo y maternidad).

Las situaciones que nos incomodaban eran distintas y coincidían en que generaban malestar debido a la serie de críticas y señalamientos que, como ya se dijo, se dirigían a aspectos de índole personal. Por ejemplo, el atuendo que los altos mandos consideraban apropiado para el desempeño de las gerentes consistía en el uso de faldas o vestidos, ya que debían lucir lo más ‘femeninas’ posible y evitar el uso de pantalones, ya que la desaprobación se traducía en comentarios impertinentes como el cuestionamiento de si el sueldo no era suficiente para vestir adecuadamente. También aspectos de la vida personal de las empleadas eran determinantes para su ascenso en la jerarquía de la organización, debido a que los directivos consideraban que el matrimonio y sobre todo la maternidad eran causa de baja productividad en ellas.

En el desempeño profesional, la inconformidad principal fue la exigencia de acatar instrucciones de los directivos sin expresar opiniones al respecto, aun cuando la experiencia en las

tareas realizadas y conocimientos reflejara que el procedimiento podría generar problemas para los procesos y actividades, o gastos innecesarios para la organización, ya que cualquier observación o sugerencia era interpretada como un desafío a su autoridad. En un inicio consideré esta situación como exclusiva de las mujeres, pero también fue expresada por los compañeros de diferentes áreas, lo que mostró de que esta actitud hacia el desempeño profesional los incluía. Estas situaciones fueron consideradas por algunas de las personas como maltrato, mientras que para otras eran parte de la cotidianidad. Además, aunque algunas personas pensaban que era necesario denunciarlas porque transgredían derechos inherentes al ser humano, se encontraron como principal obstáculo la dificultad para mostrarlas.

A lo anterior se sumaban las jornadas que en ocasiones implicaban extender el horario establecido, trasladarse a otras sedes -lo que en algunos casos implicaba invertir más tiempo y dinero en los traslados-, y los sueldos que no correspondían a los horarios, responsabilidades y las funciones que realmente se llevaban a cabo. Esta situación de inconformidad motivó que algunas personas renunciaran argumentando, en conversaciones informales, que las razones principales fueron el trato que recibían en lo personal -actitudes de los directivos y quienes encabezaban los equipos de trabajo-, y la desmotivación ante la falta de promoción o reconocimiento al desempeño.

Así, algunas mujeres y hombres optaron por dejar su cargo, aún sin haber obtenido otro empleo de manera inmediata, y en algunos casos siendo principales responsables de la manutención propia y de otras personas, y sin otra posibilidad clara de ingresos económicos. Además, algunas personas manifestaron que las jornadas extensas y las relaciones interpersonales como riñas, desacuerdos acallados, estrés, entre otros, habían comenzado a causarles malestares físicos constantes como dolores intensos de cabeza, gastritis, colitis y dermatitis, y no físicos, como el desgano, la insatisfacción, la tristeza, la frustración y la ira, sólo por mencionar algunos.

Por otra parte, con la finalidad de obtener una acreditación para la empresa, que se reflejaría en mayores ganancias económicas, los directivos dispusieron que el área en la que me desempeñaba desarrollara proyectos de investigación dirigidos al área de recursos humanos. De este modo, estuve en contacto con las personas responsables del reclutamiento y la selección del personal. Al preguntarles sobre cuál era la problemática más urgente a resolver, coincidieron en que los altos niveles de rotación de personal eran ‘alarmantes’ y por esa razón los directivos de alta jerarquía habían establecido algunas normas para la contratación de hombres y mujeres profesionistas, que incluían no sólo habilidades y conocimientos expresados en el manual de descripción de puestos, sino también aspectos como: la apariencia física –mujeres con caderas anchas, hombres ‘poco agraciados’-, carácter –mujeres de trato sutil, hombres sin iniciativa, ambos dóciles-, estado civil –mujeres preferentemente solteras o casadas sin hijos, hombres preferentemente casados- y edad –

mujeres jóvenes, hombres de edad madura, ambos no mayores de cincuenta años-. De ese modo, estas características fueron determinantes para decidir la contratación de cualquier persona, y se ponderaban incluso sobre la trayectoria profesional.

Así, comencé a estar en contacto con información sobre fenómenos como el síndrome de *burnout*, el *mobbing* y el acoso laboral, ya que son considerados por la literatura especializada como causas frecuentes de la rotación de personal y novedosas propuestas de estudio sobre el comportamiento de quienes integran una organización.

Al separarme de la empresa, continué revisando estudios sobre el acoso laboral y *mobbing* de manera informal. Me percaté que existe un abordaje que los explica a partir de las conductas de un grupo hacia otro, o de un conjunto de personas hacia una. En ambos casos, se explica a partir de la existencia de una víctima y uno o varios victimarios, y se describen actitudes y situaciones en las que se presenta. Se habla de consecuencias perjudiciales a nivel psíquico y afectaciones físicas y se ha creado un perfil para identificar quién es la víctima y quien el victimario. Así, lo que convierte a una persona en una o en otro son aspectos que están relacionados con la personalidad; es decir, una explicación causal que focaliza el origen en quién padece y genera la situación, misma que debe aparecer de forma sistemática para que sea considerada acoso laboral o *mobbing*.

En ese momento, los estudios revisados y las descripciones de los casos expuestos en la literatura especializada en dichos temas no se ocupaban de la diferencia en el acoso cuando quien lo ejecuta y lo recibe es hombre o mujer. Lo anterior contrasta con los estudios sobre violencia laboral los cuales se enfocan en indagar sobre la situación de las mujeres. Por lo anterior, comencé a interesarme en el tema y encontré que los estudios se han enfocado a las trabajadoras de la industria maquiladora, en la zona norte de nuestro país, por considerarlas como una población vulnerable. Sin embargo, hechos como los que he relatado les sucedían a personas con una formación profesional que se supone más consistente, ya que en el imaginario social se ubican en una posición de privilegio, debido a que tienen autorización para ejercer una profesión, lo que se traduce en beneficio económico y reconocimiento social.

Al interés en la violencia laboral, agregué la perspectiva de la violencia contra las mujeres, que se focaliza en las relaciones entre hombres y mujeres en la familia y la pareja o a situaciones como el asesinato y violencia sexual. Esta perspectiva propone un binomio fijo: víctima-victimario, en el que quienes son colocadas en el lugar de vulnerabilidad siempre son las mujeres, las niñas y los niños, las ancianas y los ancianos y otros grupos debido a su condición calificada de subordinada en la jerarquía de los géneros y grupos etarios. La manifestación de la violencia a la que se presta mayor atención en esta perspectiva, es aquella que puede ser mostrada, por tratarse de violencia física o agresiones sexuales. Lo anterior, dista de las situaciones que he relatado y a las cuales aún

no podía dar nombre, por tal motivo continúe indagando respecto al tema de la violencia en términos generales.

La violencia ha sido clasificada desde diferentes ópticas, pero me interesé en aquellas formas consideradas ‘invisibles’, pues a diferencia de la violencia directa o física, no existen ‘huellas evidentes’, o manera de mostrarlas y denunciarlas fácilmente. Dicho enfoque describía situaciones semejantes a las que he narrado; sin embargo, la perspectiva de la violencia psicológica requería de una aproximación basada en un marco teórico disciplinario, que se enfoca en las personas y las características psíquicas y se centra en un abordaje que da cuenta de aspectos de índole social, cultural e ideológico y que resalta la importancia del discurso de las personas. Éste, en mi experiencia fue el principal medio por el que se manifestaban y podían denunciarse dichas situaciones, por lo que pareció conveniente una perspectiva interdisciplinaria.

Así, me interesé en la violencia simbólica, que encuentra su fundamento en la cultura e ideología, por lo que se mira a través de ésta; es decir, se ejerce de forma velada de modo que quienes la ejercen y la reciben difícilmente la identifican. Ésta se ha estudiado primordialmente en ámbitos escolares, a partir de la relación que se establece entre las personas que ejercen la docencia y quienes asisten a clases; es decir, entre quién ejerce la acción pedagógica y quien es adoctrinado, entendiendo por esto el proceso en el que las personas a la vez que aprenden los preceptos que permiten su dominación son sujetos de ésta. Este concepto se ha empleado para explicar las relaciones entre hombres y mujeres, principalmente a partir de la asignación de tareas y el deber ser dictado por la cultura que encuentra su fundamento en la ideología que propone que aquello que es propio de lo femenino no lo es de lo masculino.

La existencia de actividades, conductas, palabras, atuendos, entre otros, para hombres y para mujeres, marca de inicio una diferencia y crea dos grupos que culturalmente se han visto como los extremos de un continuo, en un sentido horizontal (que va de la feminidad a la masculinidad o viceversa), y sobre todo como los extremos de una línea vertical de poder en el que en el punto máximo se encuentra un ideal masculino y en el inferior otro femenino, que permea la mayoría de la literatura sobre aspectos de género y feminismo, y busca transformar dicha situación mediante el estudio de la condición y situación de las mujeres. La perspectiva que aquí se propone se mantiene abierta y se basa en la premisa de que es necesario estudiar los fenómenos a partir de las diferentes voces o discursos, en este caso: las mujeres, los hombres y los documentos sobre los derechos humanos.

Es relevante estudiar la violencia que se manifiesta de forma velada en el ejercicio profesional de las mujeres y los hombres profesionistas, pues la que aquí se trata se fundamenta en la cultura y la ideología, es decir, es simbólica. Debido a su origen se vuelve difícil mostrarla y

denunciarla por lo que quienes la padecen no la identifican claramente, o bien encuentran un límite para evidenciarla. De este modo, en el presente estudio se aporta una tipología de marcadores discursivos de violencia simbólica que develan la manera en que mediante el lenguaje se manifiesta la desigualdad hacia las personas profesionistas a través de mecanismos que la validan y que en la cotidianidad se producen y reproducen por medio de bromas, chistes, apodos, entre otros.

Así, propuse un estudio que partiera de un enfoque interdisciplinario tomando como punto de encuentro los estudios de la mujer donde convergen los estudios sociales, de género, de la cultura, del poder, de la ideología y las ciencias del lenguaje desde el discurso y sus distintos niveles de análisis: la enunciación, la argumentación y la semiótica.

El campo problemático es la violencia simbólica que se ejerce a partir de sitios de poder y el flujo de éste y se apoya en la asignación de tareas basada en el género. Estas diferencias establecidas culturalmente se han creado a partir de la valoración de las características de unas y otros.

De este modo, en el ejercicio profesional ocurre un tipo de violencia velada, oculta, invisible, secreta y silenciada que se basa en ideas, representaciones o significaciones derivadas de la estructura cultural que apoyan, reafirman y validan la desigualdad.

En esta investigación el campo problemático u objeto de estudio es la violencia simbólica en el desempeño profesional, que se ejerce de manera soterrada dado que no se puede mostrar o evidenciar fácilmente y se presenta a través de tipos y estereotipos culturales que se apoyan en mecanismos como la discriminación, la comparación y la exclusión para validar la desigualdad desde el poder, la ideología y la cultura androcéntricas. Es decir, se produce y reproduce mediante el trato desigual naturalizado y aceptado por las personas. De este modo, el objeto discursivo, violencia simbólica se silencia, se prohíbe, se implica y se supone.

Por lo anterior, este estudio tuvo como objetivo mostrar los mecanismos mediante los cuales se ejerce la violencia simbólica, que valida la desigualdad en el ejercicio profesional; ya que una de las principales dificultades es que ésta se produce y reproduce cotidianamente y se sustenta en los preceptos culturales e ideológicos que se asumen, por ejemplo, como parte de la tradición o costumbre y por tanto, no se cuestionan.

De este modo, a partir de los textos de las entrevistas realizadas a siete mujeres y cuatro hombres profesionistas se hicieron evidentes los argumentos que validan la desigualdad y los mecanismos mediante los cuales se produce y reproduce la violencia simbólica en el ejercicio profesional a través de marcadores discursivos.

Fue posible mostrar que la violencia simbólica tiene un carácter transclase, transgeneracional, transcultural y trans-genérico; es decir, se extiende más allá de la clase, la edad o

generación a la que se pertenece, cultura, estado civil, lugar de residencia, ocupación y género, debido a que este fenómeno se fundamenta en la cultura y la ideología hegemónicas.

Debido a la naturaleza soterrada del campo problemático abordado surgieron preguntas como: ¿cuáles son los argumentos que validan la violencia simbólica?, es decir, los principios culturales e ideológicos hegemónicos que la sustentan y la hacen legítima ante las personas. Si partimos de que el lenguaje, y específicamente el discurso, permite conocer dichos referentes, es preciso preguntar ¿cómo se evidencia en el discurso de las entrevistas, la desigualdad en el ejercicio profesional?, y ¿de qué manera se muestra el carácter transclase, transgeneracional, transcultural y trans-genérico de la violencia simbólica?

El supuesto de investigación más importante es que la violencia simbólica es un proceso que trasciende la clase social, la cultura, la generación, la profesión y el género, y que se ejerce mediante mecanismos que validan la desigualdad. Debido a que este tipo de violencia es soterrada se hace muy difícil mostrarla y denunciarla. El discurso, verbal, paraverbal y no verbal a través de su análisis permite evidenciar la violencia simbólica que las personas reproducen en el ejercicio profesional, la cual se sustenta en argumentos que la validan, la naturalizan y la reproducen al mismo tiempo que la ocultan.

El aporte principal de este estudio radica en mostrar por medio de los marcadores discursivos de violencia simbólica como los de origen étnico mediante los genitivos: *oaxaquita*, *zapoteca* y *otomí*; sociales, por ejemplo, *franelerito* o *chiclero*, entre otros. Dichos marcadores permitieron mediante el análisis del discurso, evidenciar y denunciar la desigualdad en el ejercicio profesional y la manera en que se expresa, para contribuir a proteger los derechos humanos y a un trabajo decente en equidad de género de las personas que así lo requieran.

Una vez aplicados dichos marcadores discursivos fue posible mostrar que la cultura y la ideología hegemónicas establecen estereotipos de género con los que se comparan mujeres y hombres. De este modo, se produce, reproduce y recibe en el ejercicio profesional independientemente del género al que se pertenece, aún cuando se ha afirmado que la cultura y la ideología hegemónicas parten de la valoración que privilegia lo masculino; sin embargo, mediante la aplicación del modelo operativo de análisis del discurso se pudo evidenciar que aspectos como el origen étnico, social y económico también son argumentos que validan la desigualdad y fundamentan el ejercicio de la violencia simbólica.

Así, en el **capítulo 1: Planteamientos teóricos**, se resume el contexto socioeconómico que antecede a la investigación, particularmente en los ámbitos de la educación superior y el trabajo remunerado. Se realiza un recorrido por algunos estudios sobre los temas de violencia y acoso

laboral, y *mobbing*. Por último, se presentan los planteamientos teóricos respecto al campo problemático: la violencia simbólica y los marcadores discursivos de ésta.

En el **capítulo 2: Planteamientos metodológicos**, primero se expone el posicionamiento; es decir, se parte de que existen dicotomías como pares de conceptos exhaustivos –dos elementos componen un total- y excluyentes –si se pertenece a uno, se excluye del otro-, mismo que está integrado por cuatro perspectivas: la noción de complejidad, los planteamientos de la metodología feminista respecto a la escritura para evitar el sexismo –discriminación en virtud del sexo- y el androcentrismo –centrarse en los varones- y la propuesta del construccionismo respecto a la objetividad en la investigación. Después, se argumenta la pertinencia del método cualitativo para este estudio. También se detalla la estructura del cuestionario sobre la experiencia cotidiana en el lugar de trabajo y el proceso que se siguió recabar la información, sin pretender la representatividad, sino estructurar un contexto a partir de la información brindada por quienes participaron. Por último se exponen las características y el encuadre de la entrevista abierta y se muestra la interpretación de la información general obtenida mediante el cuestionario y los datos generales de las personas profesionistas que fueron entrevistadas.

El **capítulo 3: Discurso: semiótica, enunciación y argumentación**, se plantea un recorrido por algunas perspectivas respecto a conceptos como cultura, ideología y poder que resultan indispensables para entender el carácter soterrado de la violencia simbólica, además del fundamento teórico-metodológico del modelo operativo de análisis del discurso aplicado.

En el **capítulo 4: Análisis del discurso**, se aplican los aspectos teóricos-metodológicos antes presentados al corpus integrado por: cuatro entrevistas que integran el texto comparativo, enunciado por los profesionistas radicados en el Distrito Federal y Estado de México y que contrasta con el texto rector de análisis, es decir, el correspondiente al texto a las entrevistas realizadas a siete mujeres profesionistas residentes del Distrito Federal y Veracruz y que está directamente relacionado con la violencia simbólica. Por último, el texto de control, es decir, aquel que tiene una posición intermedia respecto a los dos anteriores, que permite encontrar el equilibrio entre éstos y está integrado por la *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer ‘Convención de Belem do Pará’*, el título primero capítulo I de los derechos humanos y sus garantías, de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*¹ y el documento *Trabajo Decente para la Mujer* de la Organización Internacional del Trabajo.

¹ Reformada la denominación por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de Junio de 2011.

El **capítulo 5: Modelo operativo de marcadores discursivos de la violencia simbólica**, presenta la manera en que éste fue retomado para la interpretación de los textos de las entrevistas acompañados de comentarios que amplían la aplicación de los marcadores discursivos de violencia simbólica que se relacionan con el origen étnico, social y económico, emotivos, físicos, que se ligan a los valores, la violencia sexual y el género. Posteriormente se exponen las conclusiones.

Para finalizar, cabe comentar que trabajar en este proyecto de investigación ha sido una oportunidad de aprendizaje en varios ámbitos, sobre todo en el académico, pues la perspectiva interdisciplinaria que se propuso representó un reto, ya que teniendo una formación en psicología no contaba con referentes claros en disciplinas como la sociología, la antropología, la economía y la lingüística, lo que implicó esforzarme para comprender de la manera más pronta y mejor, los conceptos y aspectos más básicos que se relacionan con el campo problemático y el análisis del discurso; sin embargo, el apoyo de quienes me han acompañado y colaborado en este proceso me ayudó a que las carencias disminuyeran. Además, el proceso de lectura y análisis de los textos a partir de la formación que obtuve en estudios de la mujer enriqueció los resultados, ya que me planteó una manera distinta de abordar el campo problemático y un ejercicio de escritura diferente. Así, considero que lo anterior me ha permitido mostrar desde una perspectiva de género y con referentes teóricos diversos, pero no excluyentes, un poco de la complejidad que implica el fenómeno de la violencia simbólica en el ejercicio profesional.

Capítulo 1: Planteamientos teóricos

Presentación

En la primera parte de este apartado se presenta el contexto socioeconómico que antecede al presente estudio abordando tres ámbitos que desde el punto de vista sociológico, estructuran las condiciones de vida de las personas en las sociedades modernas: el género, la educación y el trabajo (Brunet y Pastor, 1997)¹. Así, esta descripción busca enmarcar el ingreso de las mujeres a la educación superior y el ejercicio profesional; además, de agregar algunos comentarios sobre el modo en que el proyecto neoliberal ha repercutido en la subjetividad y la manera en que se organiza el trabajo remunerado, a partir de la incorporación de la flexibilización, que ha devenido en la precarización del trabajo.

En la segunda parte de este capítulo se hace un recuento de la literatura sobre temas vinculados con esta investigación, tal es el caso de: la violencia relacionada con los cambios en la organización del trabajo; los conceptos de acoso -moral o laboral- y *mobbing* como resultado de un ambiente nocivo. También se abordan temas como la división sexual del trabajo, género y estereotipos de género. Se finaliza con la exposición sobre el concepto de violencia simbólica y se describen los marcadores discursivos que permiten evidenciarla.

Para los fines de esta investigación es necesario esclarecer qué se entenderá por trabajo y profesión, ya que se encuentran vinculados con la actividad en la que se centra este texto: el ejercicio profesional. Así, el trabajo alude a una actividad remunerada o generadora de ingresos que se desarrolla en la esfera ‘pública’; mientras que profesión es un tipo especializado de trabajo que goza de reconocimiento social y que se caracteriza por una formación prolongada de nivel superior, un cuerpo unificado de conocimientos y un conjunto de instituciones que aseguran y regulan su producción, su reproducción, el ingreso a ésta y las condiciones de su ejercicio (Arango, 2006, 180). A partir de lo anterior, se propone una delimitación de lo que para esta investigación significa el ejercicio profesional, mismo que se entiende como: el conjunto de tareas que se realizan de forma cotidiana para empresas e instituciones públicas y privadas que se relacionan con los campos profesionales y que requieren la capacitación y el aval que otorga un título proporcionado por instituciones de educación superior públicas o privadas reconocidas por el Estado, y por las cuales se recibe un pago.

¹ citados por Leyva y Rodríguez, 2007, 266.

El campo problemático de esta investigación es la violencia simbólica, por lo que es oportuno realizar las siguientes precisiones, debido a lo ya mencionado no se hace indispensable una discusión sobre el concepto trabajo y la tipología que de éste se desprende. El concepto de trabajo extradoméstico, propuesto por la crítica feminista hacia las concepciones dominantes en relación con el trabajo y que en lo explícito tiene la finalidad de representar la realidad y las características del trabajo femenino remunerado, incluyendo al trabajo doméstico -en general no valorado- (Baca, 2005, 319); no se retoma porque en lo implícito alude a una obligatoriedad y exclusividad -impuesta culturalmente- de las labores ‘domesticas’ a las mujeres y porque a lo que nos referimos es a las actividades que llevan a cabo las personas que tienen una formación profesional y no al tipo de trabajo que realizan. Por otro lado, el concepto de trabajo remunerado, entendido como las actividades que están orientadas a la producción de bienes o servicios para el mercado y por las cuales se percibe una remuneración (INEGI, 2012, 147), dadas sus características se considera oportuno y se retoma a lo largo del texto.

1.1 Contexto socioeconómico de México

El objeto de estudio de la presente investigación es la violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad. No obstante, es importante enmarcarla con el contexto político, económico y social del país y que repercute de algún modo en la manera en que las personas simbolizan el trabajo y éste es organizado por las empresas. La relevancia de esto radica que en que cada marco histórico produce las personas le son afines. Por lo que en un marco neoliberal las personas consideran que deben: tener un alto grado de eficiencia; ser capaces de producir en equipos de trabajo -cuando así se les exija-, pero sin perder su carácter de ser competente -en cuanto a capacidad y competencia-; entender que el éxito de la vida es mediante la riqueza que permite obtener ventajas, placeres y modernidad que ofrecen y proporcionan la inmensa cantidad de mercancías que el mercado brinda; y estar constantemente interesadas en adquirir lo más novedoso, tanto en tecnología como en satisfactores. Así, no cuestionar lo anterior implica ‘ser normal’ y vivir integrado a la sociedad (Guinsberg, 1994, 27).

La actitud de consumo se ha instalado en las personas y las ha llevado a tener una perspectiva en la que a cambio de las comodidades, es necesario vender el tiempo de trabajo y el destinado al ocio. Así, la ganancia (de éxito, prestigio, bienes económicos, relaciones sociales y otros) es el objetivo máximo al que se subordinan los valores (Guinsberg, 1994). Tales requerimientos obligan a una lucha por la supervivencia de aquellas personas que poseen mayor poder -político o económico- y están dispuestas a realizar un esfuerzo y trabajo constante, lo que

implica el incremento del tiempo de trabajo y la disminución del tiempo libre de ocio. Esto también afecta las relaciones e intercambios entre las personas que son obligadas a verse como reales o potenciales rivales a vencer, pues lo primordial son los intereses individuales, lo que fomenta la envidia que corroe gran parte de los vínculos sociales. De este modo, para las relaciones sociales en general, y particularmente en el ejercicio profesional, se vuelven importantes: la fidelidad o la gratitud, la institucionalización de los ‘favores morales’, ya que el ascenso depende muchas veces de las relaciones que se establezcan entre quienes tienen la jefatura y aquellas personas que ocupan un lugar subordinado en la estructura de la organización (Guinsberg, 1994; Maldonado, 1998, 120; Martínez García, 2005).

En relación con la visibilidad de las mujeres en el ámbito del ejercicio profesional, ésta puede tener diferentes lecturas, por ejemplo: “... un avance en la igualdad de sexos o a permanencia de desigualdades significativas que se manifiestan en el trabajo y en la educación.” (Leyva y Rodríguez, 2007, 273). No obstante, las transformaciones a nivel cultural han modificado las dinámicas y significados y la desigualdad persiste y es evidenciada a partir de críticas y reflexiones como las que plantea Ana María Fernández (2000, 129-130), quien señala que la doble jornada de las mujeres no es en sí misma el problema, pues algunos hombres tienen doble o triple jornada, dado su papel de proveedor principal, pero van de un trabajo a otro sin cambiar la lógica (sus sistemas de prioridades y sus valores) de operación. En contraste, las mujeres deben de cambiarla y no reciben una retribución económica ni reconocimiento social por realizar actividades como: el cuidado de otros o la limpieza de la vivienda.

La valoración social de las personas profesionistas dependen de aspectos como el valor, el poder y la eficacia; sin embargo, debido a los estereotipos de género, los hombres con estas características tiene mayores posibilidades de conseguir admiración, amor y respeto. Mientras que para las mujeres en esa situación las relaciones interpersonales son más problemáticas (Fernández, 2005, 131-132).

Antes de continuar resulta importante aclarar que para contextualizar nos centraremos en el sector servicios o terciario que es producto de los cambios económicos, políticos y sociales, que se han gestado en México durante el siglo XX, y se han acelerado desde los años setenta. También es importante aclarar que este sector corresponde a las actividades dirigidas a producir bienes inmateriales, es decir, excluye las labores del campo, la extracción de minerales y todas las ramas de la industria. De esta manera, se caracteriza porque los productos son intangibles o inmateriales y duran el tiempo de la transacción; y en esencia, no pueden ser almacenados. No obstante, los servicios incorporan una gama de actividades que no siempre cumplen con las premisas señaladas antes; por ejemplo, en las transacciones comerciales pueden darse la condición de tangibilidad o los

procesos de almacenamiento. Se ha llegado a considerar que los servicios no son actividades productivas en un sentido estricto, pero se reconoce que algunos son social o económicamente necesarios para el desarrollo de la sociedad (Coll y Córdova, 2006, 120).

En términos generales, el sistema político mexicano que se instauró a partir de 1929, definió un rumbo económico que buscó garantizar el desarrollo industrial de este país; por lo que se optó por un modelo de sustitución de importaciones (Núñez, 2012, 84). De acuerdo con Orlandina De Oliveira y Marina Ariza (2000, 646), lo anterior condujo a una separación entre las esferas de la producción y reproducción para las mujeres, dificultando la conciliación del trabajo dentro y fuera del hogar. De esta manera, en el inicio del proceso del modelo industrializado, la tendencia de la participación de las mujeres en el trabajo remunerado fue escasa hasta 1930. A partir de los años cuarenta, las oportunidades ocupacionales para ellas se abrieron y diversificaron; sin embargo, la expansión de las actividades consideradas socialmente femeninas ocurrió después de la década de los cincuenta (Rendón, 2003, 240-241).

En el inicio de la década de los setenta la mayoría de las mexicanas que se incorporaban al trabajo remunerado, lo hacían antes de unirse o tener hijos (García y Oliveira, 1992, 158). En 1976, la crisis económica resultado del déficit presupuestario de la deuda externa y la devaluación representó el final de una política social que apoyaba a la clase trabajadora (Núñez, 2012, 84). De este modo, de forma paulatina el Estado abandonó la regulación del mercado; es decir, comenzaron los procesos de privatización (Núñez, 2012, 85).

Así, en los años ochenta y noventa el incremento de la actividad económica femenina se ha interpretado como producto del deterioro de las condiciones de vida y condiciones sociales del país a consecuencia de la crisis por la deuda y la reestructuración del aparato productivo (Leyva y Rodríguez, 2007, 286; García, 1995, 9). Desde ese periodo se instauró el proyecto neoliberal en todos los ámbitos de carácter público y social como la salud, la educación, los derechos laborales, entre otros. Lo anterior ha producido cambios significativos en la estructura interna de las empresas que han deteriorado los contratos laborales, la organización de la producción, la capacitación de las personas y las estructuras salariales volviéndolos cada vez más inestables (Ramos, 2004; Benería, 2006). Es decir, las condiciones y organización del trabajo se modificaron y estos cambios se han relacionado con dos términos: flexibilización y precarización.

En México, el proceso de flexibilización laboral se divide en tres etapas: de 1980 a 1992 periodo que se caracteriza por ser unilateral y el inicio de un nuevo modelo económico; de 1992 a 1994, en que se busca construir una nueva flexibilidad con intervención sindical, pero dirigida por las empresas; y a partir de 1995, se intenta crear una alianza entre empresas y sindicatos mediante la

firma de convenios de productividad, sin mucho éxito, ya que aparecen importantes disidencias en el sindicalismo oficial (De la Garza, 2000, 31).

Es importante señalar que la flexibilidad laboral se planteó como una estrategia de salida a la crisis a través de ajustes en las relaciones entre el Estado, las empresas y las personas que trabajan. Sin embargo, de acuerdo con Nathalie Cattaneo y Helena Hiriata (2002, 107) ésta se ha presentado desde el inicio de los años ochenta, como una noción relacionada con los cambios en la organización del trabajo y de la producción, en referencia al mercado de trabajo y en el tiempo de trabajo –por ejemplo, media jornada, tiempo parcial, reparto y reducción del trabajo, entre otros-. También tiene una connotación ideológica, que enmascara bajo un término neutro o incluso positivo –la flexibilidad, adaptación y disposición de tiempo-, las prácticas de gestión de mano de obra, en la que la flexibilidad y precariedad van a la par del mercado de trabajo.

La flexibilización del trabajo puede entenderse de dos maneras: una optimista en la que se afirma que existen ventajas, ya que en su nivel funcional tiende a disminuir los riesgos de trabajo y la necesidad de fuerza física típica de los empleos masculinos; sobre todo con la introducción de las nuevas tecnologías. Esto supone la apertura de nuevas oportunidades para las mujeres hacia ocupaciones y profesiones antes limitadas a los varones, y el mejoramiento de su formación profesional, sobre todo de aquellas con perfiles calificados, en sectores como la informática (De la O y Guadarrama, 2006, 447).

La visión pesimista destaca la exigencia de flexibilizar el trabajo por parte de las empresas y el Estado, que legitiman los procesos de discriminación por género, edad y estatus migratorios, entre otros. De este modo, las personas jóvenes, migrantes recientes y mujeres se ven obligadas a aceptar empleos mal retribuidos y con pocas perspectivas (De la O y Guadarrama, 2006, 447). Cabe decir que para los hombres, la situación tampoco ha sido del todo favorecedora, ya que en algunos casos también han tenido que trabajar jornadas prolongadas sin compensación acorde, debido a su papel de principal proveedores de la familia (Schvarstein, 2005).

Así, entre 1982 y 1995, en México aconteció una crisis económica, social y política, con manifestaciones como: niveles de inflación elevados, devaluaciones masivas de la moneda (en 1982, 1987 y 1994), reducciones importantes de los salarios y aumentos considerables en el desempleo y el subempleo; la privatización de gran parte de las empresas estatales; y la incertidumbre política derivada de los resultados de las elecciones presidenciales (julio de 1988), los asesinatos políticos ocurridos en 1994 y el surgimiento del Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN) en el estado de Chiapas (Zapata, 1998, 9). No obstante, de 1989 a 1994 se habló de una recuperación relativa, que se vio abruptamente interrumpida por la crisis financiera de 1995, que incidió en el aumento del desempleo al 7.6 por ciento en agosto de 1995, en la que 18 mil

empresas dejaron de cotizar en el seguro social y se perdieron cerca de 800 mil empleos formales (Oliveira y García, 1998²).

Después de la crisis de 1994, la política laboral ha implicado un retroceso en las condiciones laborales, reducción y privatización de las prestaciones sociales, desreglamentación del trabajo femenino y flexibilización de las relaciones laborales, lo cual incluye una diferencia en los niveles salariales de las trabajadoras (Becerril y López, 1997, 68-69). De este modo, la flexibilidad es una política que busca desregularizar el mercado laboral mediante la reducción o eventual eliminación de aquellas instituciones o regulaciones que en su momento fueron creadas con el propósito de garantizar mejores condiciones de vida. Es decir, son acciones políticas que se dirigen a reducir la participación del Estado y los sindicatos en el mercado de trabajo, bajo el supuesto de que tales intervenciones constituyen ‘rigideces’ que favorecen el desempleo (Fernández, 2006,1).

Así, su implementación ha fomentado el empleo eventual, por contratos definidos, sin prestaciones y por contratos verbales, y aunque la legislación laboral en México contemple estas formas laborales, lo hace de manera excepcional³, mientras que en los hechos patrones y gobierno han promovido y aceptado la permanencia de una política laboral informal. Esto se ha traducido en una proliferación de empleos precarios (López, 2000⁴); es decir, trabajos asalariados ocasionales, temporales, de tiempo parcial, inestables, con percepción de ingreso más bajos que los fijados por la ley o basados en ciertos criterios de productividad, falta de prestaciones y seguridad social (García, 1995; Fernández, 2006). En lo que concierne a las mujeres, Brígida García (1995,18) menciona que ellas tradicionalmente se han desempeñado bajo condiciones de trabajo ‘flexibles’; es decir, jornadas parciales, empleos temporales, menores ingresos o trabajo a destajo, entre otros.

Entonces, los criterios de flexibilización han afectado de manera negativa las ya de por sí desventajosas condiciones de trabajo en que se encontraban las trabajadoras (García, 1995, 18), debido a que los efectos de la flexibilidad laboral coexisten con la ideología que designa saberes y habilidades para mujeres y hombres, y que repercuten en la definición de puestos de trabajo, la elección de profesiones, ocupaciones, capacitaciones y otros (De la O y Guadarrama, 2006).

En el periodo de 2005 a 2010 la tasa de participación en el trabajo prácticamente no sufrió cambios, las mujeres mantuvieron una tasa cercana al 98% y los hombres 94%, situación que confirma la mayor participación de mujeres en el trabajo total⁵ y la persistencia de la distribución desigual del trabajo (INEGI, 2012, 138). No obstante, la presencia de las mujeres es menor en

² Citadas por Jurado, 2001, 50.

³ Cabe aclarar que recientemente las cámaras de diputados y senadores aprobaron una reforma laboral en nuestro país, la cual repercute en que este tipo de empleos considerados excepcionales y que ahora serán normados.

⁴ Citado por Jurado, 2001, 55.

⁵ Es decir, remunerado y no remunerado. Cabe decir que esos indicadores son utilizados por la encuesta, aunque para los efectos de este trabajo se hace referencia al desempeño profesional (INEGI, 2012).

comparación de los hombres, ya que alrededor de 35 de cada 100 mujeres contribuyen a la producción de bienes y servicios de manera remunerada; en contraste, 70 de cada 100 hombres perciben un pago por su trabajo. Lo anterior pone en evidencia la desigualdad, debido a que por cada mujer que recibe un pago por su trabajo hay dos hombres. También muestra cómo aún con la mayor participación de las mujeres en la actividad económica, la brecha que las separa de los varones en términos globales aún es amplia (INEGI, 2012, 147). Cabe señalar que durante el segundo semestre del año 2012 se ha debatido sobre la reforma a la ley de trabajo propuesta por el presidente de la República, Felipe de Jesús Calderón Hinojosa, por lo que hasta el momento de escribir esta tesis ésta ya ha sido aprobada por las cámaras de diputados y senadores como ya se mencionó.⁶

De este modo, en nuestro país el neoliberalismo representa un conjunto de condiciones económicas y políticas mediante las cuales las personas ejercen una profesión se encuentran imposibilitadas para hacer valer sus derechos; debido a que el mercado de trabajo provoca que acepten las condiciones laborales que les impone el patrón en turno. Así, la instauración y avances del proyecto neoliberal niega oportunidades de realización a los miembros de la sociedad mexicana (Núñez, 2012, 87).

Es importante considerar la manera en que lo anterior repercute directamente en las personas, ya que como se mencionó, cada marco social requiere de un modelo de sujeto que lo haga posible, para lo cual todas las instituciones buscan dicha construcción. El contexto actual requiere de personas que, por ejemplo, tengan altos niveles de consumo para seguir en funcionamiento, pues de no tener las características pertinentes una mujer o un hombre distintos serían disfuncionales para las necesidades de la sociedad (Guinsberg, 1994, 23).

Como se mencionó previamente, el mercado resulta ser el centro absoluto de las determinaciones económicas, políticas y sociales, e implica la eliminación de las regulaciones estatales y, por tanto, la privatización de la mayor parte de los bienes de producción, servicios, de comercialización, financieros y otros. La idea es romper con las dificultades para la competencia y el rendimiento, por lo cual, se estimula el aumento de trabajo y la inversión económica; y se

⁶ En términos generales se han propuesto modificar: los períodos de trabajo ‘a prueba’, hasta 180 días considerando que al final de éste el patrón podrá dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para éste. La modificación sustancial al pago de salarios, con el fin de que se pueda realizar por hora para que el salario se pueda cubrir de manera proporcional al tiempo laborado, lo cual se traduciría en la virtual desaparición del salario mínimo; ya no sería obligación de los patrones pagar el mínimo completo, sólo pagarían por hora trabajada. El monto de bonos, incentivos y comisiones pueda ser determinado por las compañías de manera unilateral. En los juicios laborales sólo se podrá pagar hasta un máximo de un año de salarios caídos. Se incrementaron las causales de despido y permite los ceses libres, pues no será obligatorio entregar a los trabajadores el aviso de rescisión. Cabe aclarar que en el proyecto de reforma no se incluye nada concerniente a la democratización de los sindicatos, a transparentar la vida sindical o a incluir mecanismos de selección como el voto secreto. Para profundizar al respecto se sugiere consultar: http://www.eluniversal.com.mx/graficos/pdf12/proyecto_decreto_reforma_laboral.pdf.

materializa en las políticas empresariales que estimulan mediante bonos de productividad a quienes desarrollen mayor número de actividades, como parte del paquete de prestaciones que busca compensar los salarios bajos. Además, el incremento condicionado del salario también favorece el consumo de la producción, pues otra de las premisas de este modelo neoliberal es ganar más para tener más; dicho de otro modo, el objetivo es lograr que las personas acepten como algo ‘propio’ las actitudes de consumo constante, viendo en las mercancías el medio por el cual pueden cumplirse y satisfacerse todos los deseos (Guinsberg, 1994, 25).

En resumen, las actuales reorganizaciones de la actividad productiva de México, han conducido a la creciente fractura de los vínculos colectivos y el énfasis en la desigualdad (etaria, genérica, económica, social, racial y otras). Lo antes mencionado sobre el contexto social y económico y la manera en que éste repercute en las personas, también afecta los diferentes ámbitos de la vida de mujeres y hombres, aunque de forma distinta, por tanto, si el ejercicio profesional está relacionado resulta imprescindible revisar lo concerniente al ámbito de la educación superior formal.

1.1.1 Educación superior

La educación no formal de las mujeres en casa a lo largo de la historia de nuestro país ha estado a cargo de madres, abuelas, hermanas, tías, nanas, nodrizas, entre otras. En cuanto al ámbito de la educación formal en las escuelas, Graciela Hierro (1998, 41) afirma que en la época colonial, la educación de las mujeres se basó en su supuesta inferioridad, e incluía al catecismo con el propósito principal de cambiar su cosmovisión y ‘humanizarlas’. La educación virreinal propia del grupo social dominante, los criollos, se organizaba en tres etapas: el catecismo, la cultura media (leer, escribir, las cuatro reglas aritméticas y los ‘oficios femeniles’⁷) y el aprendizaje superior autodidacta. Esta última fase fue exclusiva para mujeres ‘acomodadas’, se llevaba a cabo mediante la tutela de un maestro, por lo general se seguían los intereses de las alumnas (matemáticas, latín, griego, música y pintura) y bajo la estricta vigilancia de los confesores.

En el siglo XIX con la creación de educación secundaria para las mujeres (García, 2004, 95; Hierro, 1998) se les enseñó lectura, escritura, correspondencia, gramática, elementos de álgebra, geometría, historia, rudimentos de geografía y deberes de la madre a la familia y el Estado. Cabe señalar que también surgieron escuelas técnicas de carreras femeninas, como la Escuela de Artes y Oficios de Mujeres, en las que se enseñaba: bordado, costura, relojería, hilado, encuadernación, telegrafía, entre otras (Hierro, 1998; García, 2004).

⁷ Éstos incluían el aprendizaje de economía doméstica, para el buen manejo de criados, esclavos y trabajadores a su servicio, siempre y cuando ella fuera considerada una mujer de condición (Hierro, 1998, 43).

Posteriormente, se comenzó a dar importancia a la profesión de maestra, ya que los sueldos eran bajos y se buscaba compensar esto con el reconocimiento social a esa labor (Hierro, 1998,65). Las mujeres de clase media fueron motivadas para convertirse en maestras, pues se consideraba que poseían paciencia y dedicación, aptitudes ‘naturales’ para llevar a cabo dicho trabajo. Para el siglo XX, el incremento de la educación de las mujeres se debió de forma indirecta a la industrialización durante el Porfiriato. Dicho desarrollo económico abrió nuevas expectativas de trabajo para las mujeres; sin embargo, la expansión de empleos para ellas formó parte de una abundante reserva de trabajo a bajo costo para el Estado (García, 2004, 97).

El ingreso de las mujeres a la educación superior ha sido desigual en dos sentidos, ya que se dio primero para aquellas pertenecientes a la clase alta, de familias de origen europeo con ideas liberales que tuvieron la posibilidad de educarse con tutores privados; debido a que para las mujeres de clase baja o de medios rurales las oportunidades educativas fueron escasas (García, 2004). También, porque tardíamente -en 1882- se autorizó por primera vez a una mujer, Matilde Petra Montoya, a tomar clases en la Escuela Nacional de Medicina, esto gracias a que algunas pacientes se negaban a ser examinadas por los médicos varones (García, 2004; González y Lobo, 2007). Una vez que alguna mujer lograba ser aceptada en alguna institución de educación superior se restringía el campo de conocimiento y ejercicio profesional, como en el caso de María Sandoval Zarco, quien fue la primera mujer abogada, a quien se le autorizó únicamente la práctica en materia civil, ya que los abogados de la época consideraron que el ámbito de lo penal no era propio de ‘mujeres decentes’ (Macías, 1982, 12)⁸

Entonces, a partir de la inauguración de la Universidad de México en 1910, Daniel Cosío Villegas facultó de manera expresa a las mujeres para ingresar a las escuelas profesionales. Sin embargo, aquellas que realizaron estudios superiores fueron mal vistas y criticadas, incluso por algunas mujeres de la clase media, que consideraban que era incorrecto tratar de romper con la dependencia económica al padre, esposo o hermano y la vida del hogar (Córdova, 2005, 3).

Por otra parte, el cambio a una sociedad industrializada produjo demanda de personal especializado y certificado, de esta manera a finales del siglo XIX y principios del XX, las ocupaciones y los oficios se fueron convirtiendo en profesiones. No obstante, como ya se mencionó la profesión es más que una actividad productiva, debido a que la acción y el efecto de poseer un determinado conjunto de saberes y haceres implica además del desarrollo de habilidades, actitudes y aptitudes personales mediante la educación superior; es reconocida como una actividad social privilegiada que requiere de un conocimiento especializado y pertenecer a una determinada

⁸ Citado por Guevara, 2004, 99.

agrupación de iguales que es esencial para controlar, regular y supervisar los procesos sociales y perpetuar el orden social (Alejandre, Pineda y Rodríguez; 2009, 38-39).

Poseer un título profesional autoriza a las personas para llevar a la práctica los conocimientos adquiridos de manera autónoma. También es el fundamento de la autoridad científica profesional entendida como la capacidad técnica y como poder social; dicho de otro modo, como la habilidad para resolver problemas y como poder 'simbólico' (autoridad) (Alejandre, et. al, 2009, 22). A lo anterior se abona que la certificación repercute en el incremento en la remuneración por la actividad realizada, ya que alguien que posee un diploma escolar puede ganar más dinero que alguien que no lo tiene.

Así, en el siglo XX se hace notorio el ingreso masivo de las mujeres a la educación superior, sin que esto haya significado borrar totalmente la desigualdad de oportunidades escolares; ya que en los estudios de la mujer se señala que la escuela es un lugar importante en la reproducción de relaciones desigualitarias entre unas y otros, por el contenido de los planes de estudio, el tipo de carreras seleccionadas, y el acceso a los diversos niveles de enseñanza que influyen en su inserción al mercado de trabajo (Leyva y Rodríguez, 2007, 280-281).

En el sistema universitario, la matrícula femenina se ha incrementado en los últimos tiempos. La información indica que cada vez hay más mujeres que hombres en la educación superior, pese a ello, se continúa con una división sexuada; por ejemplo, en la selección de carreras (Garay y Del Valle, 2011). De este modo, de acuerdo con Brunet y Pastor (1997)⁹, las carreras feminizadas en la década de los noventa fueron: enfermería, magisterio, psicología, filosofía y letras, ciencias de la información, ciencias sociales y políticas y bellas artes. Sin embargo, en carreras consideradas como masculinas como la medicina o la ingeniería se observó un significativo componente femenino, por lo que los autores consideran que la desigualdad no necesariamente se verifica. Al respecto, tanto en las aulas como en los lugares de trabajo es posible aún encontrar un trato desigual hacia aquellas mujeres que se desempeñan en estas áreas de conocimiento, pues se cuestiona su capacidad, conocimiento, destreza y se desconoce su liderazgo, o se considera que existen áreas de desempeño profesional adecuadas para ellas, restringiéndolas en este aspecto (Guevara, 2007; Garay y Del Valle, 2011).

De esta manera, la división sexual de tareas precede a las personas, por lo que éstas de modo inconsciente sostienen dicho orden que obstaculiza o no, su ingreso a la educación superior dependiendo si se es hombre o mujer. Entonces, la diferencia, se transforma en desigualdad, misma que es vivida por mujeres y hombres en diferentes ámbitos.

⁹ citados por Leyva y Rodríguez, 2007, 281.

1.2 Estudios de referencia

Al abordar el tema de la violencia se abre un campo que se ha estudiado desde distintas perspectivas, por ejemplo, Cristina Almeida y María Gómez y Patiño (2005, 21) afirman que en la actualidad vivimos en una cultura de violencia, coinciden con el enfoque antropológico que propone que la agresión no es innata y la cultura puede hacer que las personas sean violentas o pacíficas. Al respecto, Sigmund Freud (1930) explicó que las personas tienen un monto de agresividad, por lo que ven en las otras una tentación para satisfacer en ellas la agresión, explotar su fuerza de trabajo sin resarcirlo, utilizarlas sexualmente sin su consentimiento, desposeerlas de su patrimonio, humillarlas, infringirles dolores, martirizarlas y asesinarlas (Freud, 1998, 108). De esta manera, se ha dado una discusión sobre si las mujeres y los hombres son agresivos ‘por naturaleza’. Al respecto, María Jesús Izquierdo (2011) afirma que las personas son agresivas, pero que lo que las distingue es el modo de agredir, el objeto, la motivación y las circunstancias. Así, la agresión en las mujeres, se ha dicho está orientada hacia la interioridad, es decir, hacia sí mismas en forma masoquista o en las relaciones que tienen para ellas valor afectivo (Vianello y Caramazza, 2002, 106).

Al respecto, Rachel Simmons (2006, 19) considera que la cultura niega a las mujeres situaciones de conflicto abierto al interior de los grupos de pares, por lo que la agresión adquiere formas no físicas, indirectas y encubiertas, entre las que encontramos: el llamado ‘viboreo’, la exclusión, los apodos y la manipulación para infligir dolor psicológico a las otras y que a diferencia de los hombres que tienden a hostigar a conocidos o a extraños, ellas suelen atacar dentro de redes de amigas muy cercanas, lo que hace más difícil identificar la agresión y hace más intenso el daño. Así, para esta autora, la agresión que ejercen las mujeres con frecuencia se manifiesta de manera no física, ya que el ‘deber ser femenino’ es mostrarse afectuosas, amables, dulces, atentas, preciosas y tiernas, lo que interfiere en la expresión de la ira y la hostilidad, por lo que se recurre a modos ocultos, ya que deben mostrarse ante los otros como: solícitas, nunca pelear o discutir y siempre deben decir sí y manifestar estar de acuerdo en todo lo que se les plantea (Simmons, 2006, 23-33).

De este modo, para esta autora es posible identificar el estereotipo de la mujer dulce, amable, no conflictiva que se caracteriza por no tener pensamientos, ni sentimientos hostiles, debe ser una persona con la que todos deseen estar, habla en voz baja, calmadamente, y es bajo cualquier circunstancia amable y atenta, nunca mandona. En general, debe callar y no expresar sus emociones y opiniones, ya que pueden considerarse por las otras personas como groseras, estúpidas o poco

pertinentes (Simmons, 2006, 34). Para Simmons (2006, 37-38) existen tres subcategorías de comportamiento agresivo: el relacional, que incluye actos que afectan a otras personas por medio de amenazas de daños, hacer caso omiso, excluir por venganza, usar lenguaje corporal o expresiones faciales negativas, entre otros. La agresión indirecta, que evita el enfrentamiento con la persona a quién va dirigido y hace parecer que no hubo intención de herir o acude a la difusión de rumores. Por último, la agresión social implica dañar la imagen de sí misma de una persona o su posición en un grupo social.

Por lo anterior, la autora afirma que las mujeres que realizan trabajo remunerado temen dañar la imagen de alguien que ‘se cree mejor que los otros’, suelen tomarse de manera personal los conflictos en el trabajo y que su molestia radica en que dichas situaciones implican la pérdida de relaciones, y por tanto, no cumplir con lo establecido socialmente. También menciona que quienes son confiadas, autoritarias, que alardean y pelean suelen ser calificadas de ‘masculinas’ o ‘agresivas’. Su coraje no es atractivo y se considera inadecuado. Por lo anterior, en el caso de las mujeres ejecutivas, se ha recomendado como parte de su capacitación para ser líderes de equipos, que tartamudeen o lloren en público a fin de ‘suavizar’ su imagen (Simmons, 2006, 290). Respecto a esto último, es importante reflexionar en que si se ha percibido de esta manera es porque nuestro pensamiento y acciones están permeados por los estereotipos de género, tema sobre el que se profundizará más adelante.

En relación con la violencia, ésta se manifiesta de distintas maneras y en diferentes aspectos de la vida de las personas. Se le ha clasificado a partir de criterios como: hacia quienes se dirige, la naturaleza de la agresión, el motivo y la relación que existe entre quien la sufre y quien la ejerce (Buvinic, Morrison y Shifter, 1999, 1). También se ha considerado que se le da distintos nombres según el ámbito en el que se manifieste; por ejemplo, en el orden político se le ha denominado terrorismo o en la economía se le ha llamado delincuencia (Almeida y Gómez Patiño, 2005, 23).

En efecto, la violencia es difícil de estudiar y delimitar. Mercedes Zúñiga (2005b) y Leonor Delgadillo (2010) afirman que para dar sentido a esta palabra cada persona recurre a referentes culturales y en ocasiones a su historia de vida. Así, el concepto aparece inasible y polimorfo. Izquierdo (2011) resalta que otra dificultad para el estudio y reflexión sobre este tema es el uso de los términos violencia y agresión como sinónimos, debido a que se pierde precisión conceptual. Sin embargo, es posible categorizarlo a partir de los ámbitos en los que se puede identificar: el económico¹⁰, el psíquico¹¹, el físico y el simbólico¹².

¹⁰ En lo que respecta a la explotación, la disciplina en el trabajo, el acceso a recursos, el desarrollo de las cualidades personales o la organización del tiempo.

La violencia también se ha categorizado de tres formas: directa (aquella que es perceptible, es decir, física y verbal), estructural (la que se genera en condiciones de explotación, discriminación, marginación, dominación e injusticia social), y cultural (se genera cuando se atacan rasgos culturales e identidades colectivas). Y cabe decir que éstas se interrelacionan de forma directa (Leñero, 2010, 87). También se ha hablado de la violencia cultural, entendida como la interrelación entre dos o más personas, donde el uso de la fuerza de diversas índoles y características, termina dañando a grupos sociales por igual y se relaciona con las luchas entre los cuerpos simbólicos que tienen un poder y un saber, y debido a esto, se construyen de forma permanente relaciones sociales y culturales de inequidad (Martínez y Valdés, 2007, 1).

Por otra parte, se afirma que la violencia de género¹³ es estructural, ya que se vincula con las relaciones de poder desiguales histórica y culturalmente establecidas entre hombres y mujeres, se manifiesta como símbolo de la desigualdad social y se traduce en diferentes formas de discriminación (Plaza, 2007, 133; Leñero, 2010, 88; Torres, 2010, 72; Izquierdo, 2011, 37). Como parte de este tipo de violencia, encontramos aquella denominada contra las mujeres (Leñero, 2010, 89). Respecto a ésta, cabe hacer una reflexión en cuanto a la relación que se ha establecido entre las categorías violencia y mujeres, pues el conocimiento basado en el binarismo (opuestos-complementos) ha colocado a éstas últimas del lado de la “víctima” y a los hombres en el lugar de “perpetradores”, dando por hecho que la violencia es ejercida exclusivamente por los varones y padecida por ellas (Ramírez, 2008). Lo anterior se ve agravado por el hecho de que en algunos estudios se han unido las categorías: mujer y víctima, con la finalidad de dar importancia y visibilidad a situaciones que afectan de modo severo a las mujeres y en las que se traslucen las relaciones de género (feminicidios, violencia o abuso sexual, entre otros). No obstante, el costo de esto aumenta la situación de desigualdad que sufren las personas; ya que se asume que requieren algún tipo de tutela.

La violencia es un fenómeno presente en la vida de las personas, por lo que algunos organismos internacionales se han ocupado (ONU¹⁴, OMS¹⁵ y BID¹⁶) en definirla y han establecido estrategias y acuerdos para combatirla en sus diferentes acepciones. En lo que concierne a las

¹¹ Que se relaciona con la manipulación de los afectos para controlar a las personas y la modificación de la conciencia de sí y de las propias capacidades.

¹² Que consiste en presentar los saberes del grupo dominante como los únicos válidos.

¹³ Si se desea profundizar sobre los diferentes tipos y modalidades de violencia contra las mujeres se recomienda consultar el texto “Cultura patriarcal y violencia de género. Un análisis de Derechos Humanos” de Martha Torres Falcón (2010), editado por El Colegio de México.

¹⁴ Organización de las Naciones Unidas.

¹⁵ Organización Mundial de la Salud.

¹⁶ Banco Interamericano de Desarrollo.

mujeres, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en el documento *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer* (1993) propone una definición de violencia contra las mujeres que hace referencia a:

[...] todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada (ONU, 1993, s/p).

Esta definición puede tener un alcance muy amplio, ya que considera tres aspectos de la vida de las mujeres (sexual, psicológico y físico) y conductas como las amenazas o la coacción. No obstante, al analizar la *Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, Marcela Largarde (2007, 146), afirma que no hay homogeneidad en la consideración sobre la violencia contra las mujeres; es decir, aquella que se ejerce contra las mujeres por ser mujeres, ubicadas en relaciones de desigualdad con respecto a los hombres, a las instituciones civiles y al Estado. Debido a que han existido hechos flagrantemente violentos en contra de mujeres que son desechados como tales por diversas instancias con el argumento de que el género no incide o es irrelevante. Las consideraciones expuestas de algún modo ayudan a esclarecer de modo concreto cuáles son las conductas que pueden ser consideradas como violencia o violencia contra las mujeres, y en su mayoría se remiten a las imágenes de daño físico y al ejercicio de la fuerza.

Las clasificaciones muestran una amplia gama de formas de nombrar y concebir la violencia. Por ejemplo, desde la perspectiva de Pierre Bourdieu en el Estado se conjuga el uso de la violencia física, pero sobre todo el monopolio de la violencia simbólica que se configura en un territorio social, mediante la apropiación de fuerzas y resistencias. Para este autor la violencia simbólica es más significativa y profunda, porque genera estructuras internas duraderas; es más fuerte, entrañable, compleja y rizomática que la violencia física, ya que ésta aparece a simple vista, mientras que la de tipo simbólico se camufla en las raíces del ser (Peña, 2009, 74).

Así, hablar de violencia en nuestra sociedad comúnmente alude a la necesidad de aportar pruebas físicas y materiales que den constancia de su existencia, ya que se considera que puede ser medida o cuantificada. Sin embargo, hay un tipo de violencia en las relaciones personales, sociales o públicas, que tiene un ‘naturaleza’ invisible, limpia, cotidiana e imperceptible (Almeida y Gómez y Patiño, 2005, 33-34). Esto ha provocado que el abordaje busque probar su existencia y se estudie a partir de las consecuencias: acoso moral, laboral, sexual, maltrato psicológico, *mobbing* o *bullying*, entre otros.

1.2.1 La violencia en el trabajo

La organización del trabajo en las empresas coloca al personal en un ambiente de hiper competitividad, frente un esquema que privilegia la ‘excelencia’, la ‘calidad’ y los resultados; y que: “... entraña no sólo fatiga y afectación a la salud de las y los trabajadores, sino que configuran nuevos y diversos malestares que algunos autores denominan ya violencia en el trabajo” (Terssac y Christian, 2008; Askenazy, 2004 y Dejours, 2007¹⁷).

El uso de la noción de violencia permite el abordaje de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, debido a que apunta el sustrato de la diferencia sexual y conlleva una carga de denuncia y búsqueda de transformación (Zúñiga, 2008a, 176). De esta manera, la violencia en el trabajo se piensa y vive como un malestar que se tolera en el día a día sin nombrársele y que a la vez produce en las personas malestares como: discriminación, exclusión o acoso (Zúñiga y Acedo, 2010).

La perspectiva propuesta por Mercedes Zúñiga (2005b, 112), parte del análisis de las representaciones de las trabajadoras –en el ámbito industrial- en México, basada en la noción de dominación de género en el trabajo, entendiendo ésta como toda relación entre dos grupos o colectivos sustentada en la disimetría estructural y que impone a uno de éstos, obligaciones, sujeciones y servidumbre (Zúñiga, 2008a, 173). De esta manera, la violencia resultado de dicha dominación es difícil de identificar y nombrar para quienes la sufren. No obstante, este tipo de violencia es real y deja huellas imborrables, que operan en el registro de lo simbólico hace que permanezca oculta para la mayoría de las personas o se le nombre de forma distinta, por ejemplo, discriminación. La interpretación de la violencia que nos ofrece Zúñiga (2004, 2005a, 2005b, 2008a, 2008b), de forma general presenta un escenario en el que intervienen una serie de factores que desembocan en el antagonismo de dos grupos o colectivos, en el que sólo uno, el de las mujeres, vive diferentes expresiones de desigualdad producto de un complejo sistema de dominación inscrito en los cuerpos sexuados para construir y re construir las figuras de lo masculino y femenino.

¹⁷ Citados por Zúñiga y Acedo, 2010, 1.

1.2.2 Acoso laboral, moral y *mobbing*

La noción violencia laboral puede vincularse con el concepto de acoso laboral, ya que aún no existe un acuerdo conceptual para nombrarla, ni para identificar el tipo de manifestaciones que incluye (Vivas, Delgadillo y Mercado, 2008, 151). En lo que respecta a los términos acoso laboral, moral, sexual, *mobbing* y *bullying*, entre otros; en la mayoría de los estudios realizados en México, no se han puesto en claro las diferencias entre éstos ni se ha explicado si son equivalentes¹⁸ o no. No obstante, Teresa Pérez del Río (2004, 53) señala que para el contexto español, es primordial distinguir el acoso moral del *bullying*, que constituye una manifestación violenta con un significado más amplio que el primero, ya que consiste en la realización de malos tratos, ofensas brutales, que aparecen en el ámbito escolar. También considera que es necesario distinguir entre *mobbing* y acoso moral en el trabajo, pues ambos se han utilizado para definir la misma realidad, pero el primero apunta a las formas erróneas de organización del trabajo basadas en la violencia y el terror con efectos nocivos para la salud de las personas; mientras que el segundo, aparece como consecuencia del *mobbing*¹⁹.

Así, Florencia Peña y Sergio Sánchez (2007, 4) consideran que *mobbing* alude a situaciones laborales en las que las personas o grupos desarrollan acoso laboral, mediante acciones abiertas o sutiles que afectan a una en particular, considerada víctima. Estos autores afirman que los efectos suelen ser similares a los que ocasiona una multitud que atropella sin miramientos a alguien.

Para estos autores, el *mobbing* es multifacético e incluye aquellas manifestaciones en el lugar de trabajo, que lleven al maltrato, al acoso y la humillación, por lo que en cierta manera también contiene al acoso sexual (Peña y Sánchez, 2007, 6). Para Jennifer Cooper (2003, 192) la definición del acoso y acoso sexual es difícil y considera que las delimitaciones que proponen las autoridades resultan retóricas e inflexibles, debido a que intentan abarcar todo lo posible.

En lo que respecta al acoso moral en el trabajo, Marie-France Hirigoyen (2001, 19) lo identifica como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, entre otros), que por su repetición o sistematización atenta contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una

¹⁸ Con excepción de los trabajos de Peña y Sánchez (2007, 2008), que señalan que *mobbing*, es un anglicismo que alude al acoso laboral, pero que no existe acuerdo en los países anglosajones sobre el uso de los conceptos *mobbing*, *bullying* y *bossing*.

¹⁹ Debido a que estos términos no son el campo problemático de la presente investigación, no es la intención llevar a cabo un debate o dilucidación respecto a éstos.

persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo. Este tipo de violencia se caracteriza por pasar inadvertida, ser destructiva y administrarse en pequeñas dosis.

Debido a la dificultad para definir lo que se entiende por acoso en el trabajo se hace necesario realizar una extensa revisión bibliográfica sobre este concepto con el objetivo de presentarlo como es utilizado por los investigadores y describir su naturaleza, consecuencias y antecedentes. De esta manera, se encontraron coincidencias que se resumen en tres características principales: repetición de actos negativos hacia una persona en su trabajo; incapacidad de la ‘víctima’ para defenderse y la gravedad de las consecuencias indeseables sobre las personas que la sufren (Einarsen y Hauge, 2006; Topa, Depolo y Morales, 2007).

Desde un enfoque psicológico se ha buscado exponer las causas y consecuencias del acoso laboral, y se han sugerido estrategias para prevenirlo a nivel organizacional e individual (Peralta, 2004, 111). También, a partir de las correlaciones que existen entre el *mobbing* y variables como: síndrome de *burnout*, satisfacción laboral y bienestar psicológico, se ha hecho posible diagnosticar si una persona tiene alto y bajo riesgo de *mobbing* (García, et. al., 2006, 381).

Así, un estudio realizado en una universidad andaluza inicialmente mostró que el acoso en el trabajo es más frecuente en mujeres que en hombres y que los tipos de comportamiento de acoso habituales están en función de si se es varón o mujer y al colectivo profesional al que se pertenece. Entre las causas encontradas están: las luchas de poder, envidia, prepotencia del acosador y competitividad. Sin embargo, a partir de los resultados se concluyó que el acoso afecta a los empleados por igual con independencia del nivel de estudios y categoría profesional y muestra la existencia de diferencias significativas entre hombres y mujeres en la salud emocional y física (Justicia et. al.2006).

Estudios realizados en Latinoamérica desde el ámbito del derecho han tenido por objetivo conocer los alcances de las disposiciones legales y de los pronunciamientos judiciales sobre la protección del trabajador acosado y las sanciones dirigidas al acosador; y concluye que a nivel jurídico el acoso laboral puede tener varias modalidades: agresión, maltrato psicológico, humillación, persecución, discriminación y entorpecimiento; por lo que puede considerarse como una enfermedad profesional (Rojas, 2005, 245). De esta manera, se ha buscado estudiar al fenómeno con el fin de ofrecer alternativas que resuelvan, prevengan y sancionen las conductas propias de este fenómeno para proteger e indemnizar al empleado ‘víctima’ (Kahale, 2007, 76).

En México, Carmen Martínez (2007) realizó una investigación documental que tuvo como propósito examinar causas, características, rasgos descriptivos de la víctima y el acosador, las formas de expresión y efectos de este fenómeno para proponer algunas soluciones al problema (Martínez, 2007, 39). Cabe señalar que los alcances y limitantes de este estudio se basan en que es una revisión teórica de literatura que mayoritariamente proviene de Estados Unidos y Europa, por lo que carece referencias asentadas en la realidad de nuestro país, se sostiene en perspectivas ajenas a nuestra cultura, y se fundamenta en aspectos biológicos que hasta cierto punto naturalizan la violencia, pues la ven como inherente al ‘ser humano’.

Otros estudios señalan que quienes son proclives a sufrir acoso en el trabajo son: personas que se encuentran entre los 46 y 55 años, más las mujeres que los hombres, todos aquellos que son percibidos como distintos o disidentes de lo establecido y quienes trabajan en empresas permeadas por exigencias de mayor productividad y políticas que fomentan la competencia entre las personas (Peña y Sánchez, 2007). Por su parte, Elvia Méndez y colaboradoras (2008) relacionan las consecuencias del acoso con los procesos impuestos por el mercado laboral globalizado y muestran que este fenómeno impacta en el plano personal, organizacional y social.

En lo que respecta a las instituciones educativas en México, Rosa Silvia Arciniega (2009) llevó a cabo un estudio con el objetivo de profundizar sobre la relación entre la cultura organizacional y la violencia laboral en el contexto del nuevo modelo económico, procesos de reestructuración y modernización. La investigación se justifica en la falta de pruebas, temor a la culpabilización o a las represalias que obstaculiza las denuncias de las ‘víctimas’; por lo que considera necesario contar con un sistema de recopilación y análisis de datos exhaustivo.

En el contexto académico, Rebeca y Moisés del Pino (2009) observan que en la incongruencia entre el discurso hegemónico empresarial y la realidad actual en el ámbito laboral, surge un nuevo modelo de liderazgo que ellos han llamado *neomanagement*, mismo que definen como un arquetipo de organización ‘sacrificial’, que busca eliminar al personal considerado sobresaliente o que tiende a instaurar un orden laboral de alta competitividad que ponga en riesgo el *status quo* imperante. Por lo que consideran a este tipo de líder como un ‘asesino intelectual’ que actúa de forma anónima u oculta, para plagiar ideas y sobresalir a costa de otros, motivado por la envidia y los celos (Del Pino y Del Pino, 2009). Cabe resaltar que este estudio supone que los grupos sociales funcionan del mismo modo que un organismo vivo, por lo que consideran que quien acosa es una especie de ‘virus’ del cual es posible prevenir o curar a la institución.

1.3 División sexual

En la vida social de las mujeres, la división del trabajo es un asunto de fondo ya que se traduce en la jerarquización respecto a la valoración social y económica que se le asigna a las tareas que realizan hombres y mujeres (Amorós, 1995). No obstante, Bonnie McElhinny (2003, 23) afirma que la fijación sexual no siempre ha sido ideológicamente organizada en términos dicotómicos y en la oposición de lo femenino y masculino. La división entre hombres y mujeres a partir de la diferencia sexual aparece como ‘normal’ y ‘natural’ y que se traduce en una estricta distribución de las actividades asignada a cada uno de los sexos, en un espacio determinado (Bourdieu, 2007). De este modo, las mujeres quedaron confinadas en el sector considerado del ‘no trabajo’, ya que se suponía que no ‘producían’ ni vendían nada y debieron adaptarse a vivir en el espacio del hogar. Sin embargo, la división sexual del trabajo se manifiesta de forma contundente en la mayor parte de las actividades productivas, ya que: “Es poco probable encontrar a un hombre y una mujer desempeñando la misma tarea en el mismo lugar.” (Bustos, 2011, 15).

Así, la división sexual del trabajo se encuentra relacionada con el género, por lo que es pertinente explorar algunas perspectivas que buscan definir este concepto. Por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1994, 36) entiende por género las diferencias y relaciones sociales entre hombres y mujeres, que son adquiridas y pueden evolucionar a través del tiempo, y variar ampliamente entre sociedades y culturas. Desde esta perspectiva, este término permite analizar roles, responsabilidades, obstáculos, oportunidades y necesidades de varones y mujeres en todas las áreas y en cualquier contexto social.

Desde la perspectiva de la antropología feminista, Michelle Zimbalist Rosaldo (1979, 7) afirma que: “(...) no se puede explicar el hecho de que todas las culturas han conferido al hombre, como categoría opuesta a la mujer, con mayor importancia social y valor moral”; es decir, a hombres y mujeres no sólo se les concibe como diferentes física, biológica, cultural, psicológica y políticamente; sino que además se les ubica en un estatus distinto y asimétrico, lo que supone también formas determinadas femeninas y masculinas de sentir, de actuar y de ser. Esta perspectiva permite sacar del terreno biológico lo que determina la diferencia entre los sexos y colocarlo en el terreno de lo simbólico. Entonces se hace posible delimitar con mayor claridad y precisión cómo la diferencia cobra la dimensión de desigualdad que se encuentra fundamentada en la distribución asimétrica de tareas (Lamas, 2005, 37-38).

De esta manera, Gayle Rubin (1986, 97) plantea un sistema sexo-género, entendido como un conjunto de arreglos a partir de los cuales una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en el cual se satisfacen esas necesidades transformadas; es decir, este sistema es un conjunto de normas que rigen el sexo y la procreación mediante la intervención social.

Por su parte Sherry Ortner (2006), considera que las diferencias son conceptualizadas en términos de conjuntos de oposiciones binarias, metafóricamente asociadas; por ejemplo, la oposición naturaleza/cultura “(...) es una estructura bastante extendida (aunque no universal), y (...) en general (aunque no de manera universal) la mujer es con respecto al hombre lo que la naturaleza es con respecto a la cultura” (Ortner, 2006, 158). Es decir, se puede hasta cierto punto generalizar sobre si esta división es el origen de la dominación masculina en algunas culturas, pero no es posible universalizarla.

Para Joan W. Scott (1999, 59) el núcleo de la definición de género reposa sobre una conexión integral entre dos proposiciones: el género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género como un modo primario de relaciones significantes de poder.

Entonces, el uso de la categoría género hace posible “(...) el desmantelamiento del pensamiento biologicista (tanto patriarcal²⁰ como feminista) respecto del origen de la opresión femenina, ubicándolo en el registro ‘humano’, o sea, en lo simbólico” (Lamas, 2005, 45). Para la reflexión que permita el desmantelamiento de esencialismos sobre lo que debe ser un hombre y una mujer, se vuelve útil acudir al lenguaje, ya que al estar vinculado con el registro de lo simbólico, posee una estructura que está fuera del control y de la conciencia de las personas, quienes, hacen uso de esta estructura que se encuentra presente en su mente y que les aporta información sobre la manera en que se organiza la cultura y la vuelve inteligible. Sin embargo, cada lengua articula y organiza el entorno de manera distinta. De modo que, las representaciones acerca del género provienen de tres fuentes: los preconceptos culturales, las ideologías (discursos sociales) y la experiencia personal (Lamas, 2005, 55).

²⁰ Patriarcal, alude al concepto de patriarcado propuesto por las feministas radicales quienes se apoyaron en éste para fundamentar su análisis, que denuncia la política de dominación masculina presente en los actos aparentemente más privados y personales. El concepto de patriarcado se apuntala en la división sexual del trabajo y la supeditación del patrimonio al patriarca, hecho que se ha naturalizado y no se cuestiona; de modo que se presenta en la familia y se traslada al ámbito del trabajo, tomando un carácter autoritario, debido a que las relaciones que se establecen son de poder (Puleo, 1995; Izquierdo, 2001).

Sin duda, existen diferentes concepciones de lo que podemos llamar género, una de estas es la que propone el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), mismo que lo define considerando aspectos como, la subordinación, la opresión social y la heteronormatividad:

Género: Para entender la cuestión de la naturaleza y génesis de la opresión y la subordinación social de las mujeres, la antropóloga estadounidense Gayle Rubin expresó la idea de que éstas se construyen sobre un sistema social que desarrolla una “economía política” del sexo, erigida sobre la heterosexualidad obligatoria y la apropiación de la fertilidad femenina por parte de los hombres. Dicha política fija un orden jerárquico basado en los géneros, *genders*, éstos representan a la vez, una división de los sexos socialmente impuesta y el sistema de relaciones entre ellos (Rubin, 1976). También plantea que “El género” en sentido amplio es lo que significa ser hombre o mujer, y cómo definen este hecho las oportunidades, los papeles, las responsabilidades y las relaciones de una persona. Mientras que el sexo es biológico, el género está definido socialmente. Nuestra comprensión de lo que significa ser una muchacha o un muchacho, una mujer o un hombre, evoluciona durante el curso de la vida; no hemos nacido sabiendo lo que se espera de nuestro sexo: lo hemos aprendido en nuestra familia y en nuestra comunidad. Por tanto, esos significados variarán de acuerdo con la cultura, la comunidad, la familia y las relaciones, y con cada generación y en el curso del tiempo (UNIFEM citado por Guzmán, 2007, 161).

La estructura de parentesco señala un espacio, actividades y funciones propias de lo femenino. De ésta se deriva el ejercicio de una especie de ‘propiedad’ sobre los cuerpos de las mujeres, misma que resulta desigual, pues “(...) los hombres tienen ciertos derechos sobre las mujeres que las mujeres no tienen sobre ellos ni sobre sí mismas.” (Lamas, 2005, 39). De esta manera, se asigna un valor determinado a las personas, mediante la asignación de género, en función de dos posibilidades polarizadas: bueno/malo; femenino / masculino; positivo / negativo. En este último par de valorizaciones encontramos que sobre las mujeres recae lo negativo y por tanto se les aplican estereotipos que las desvalorizan, exacerbando la desigualdad y la violencia que viven en todos los ámbitos de su vida (Guzmán, 2007).

1.3.1 Estereotipos de género

Es importante dilucidar cómo ha sido entendido el término estereotipo. El Diccionario de la Real Academia Española, lo define como: una imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable (RAE, 2012). No obstante, los estereotipos también son pensados

como un intento por establecer una característica atribuida como forma ‘inseparable’ y ‘natural’ y dada de las relaciones de poder y dominación a través del cual opera (Pickering, 2001, 5).

Cabe señalar que el concepto fue introducido a las ciencias sociales por Walter Lippmann (1922), quien eligió la nominación en relación con la tipografía como conjunto de moldes fijos y que fue ideal para concretar la idea que quiso expresar, como un producto de percepción social construido por los propios receptores que queda congelado y es recuperado para jugar un papel muy importante cada vez que se percibe un objeto similar. Lo que Lippmann propuso como estereotipo es ambiguo, estructurado por casi cualquier clase de contenido y aplicado a cualquier objeto, construido previamente por las personas o un grupo, y que se actualiza al percibir otro objeto de su clase (Cano, 1993, 150).

Por otra parte, Michael Pickering (2001, 3) considera que si bien es cierto que necesitamos las categorías para darle sentido a lo existente en el mundo, no debemos de exagerar el significado y la relevancia de éstas como si fueran una posición suprema o una unidad de pensamiento. Los estereotipos pueden operar como una forma de imposición de sentido de un orden social, del mismo modo que las categorías, pero se distinguen en que los primeros son intentos de negar cualquier pensamiento flexible bajo los intereses de las estructuras de poder que los sostienen, por lo que intentan mantenerlas intactas para enmascarar su verdadera intención.

Así, para Rosa Cobo (1995, 66), el primer mecanismo ideológico burdo, pero eficaz que apunta a la reproducción y reforzamiento de la desigualdad entre hombres y mujeres es el estereotipo, por lo que lo define como un conjunto de ideas simples, pero fuertemente arraigadas que escapan al control de la razón.

De este modo los estereotipos se han utilizado para evaluar, controlar y subordinar a las mujeres. Se basan en el supuesto de los patrones globales de género que han sido fijados y naturalizados, y que operan como guía convincente para las normas de conducta de lo que se considera apropiado de la identidad y valores masculinos y femeninos (Pickering, 2001, 7).

Para Anna María Fernández (2011) los estereotipos son una preconcepción generalizada, parte del proceso mental que organiza la información recibida, simplifica el entendimiento para aprehender el ambiente social, predecir acontecimientos, formar categorías sociales y económicas, hacer más sencilla la percepción de la realidad, construcciones y generalizaciones. En este sentido, la función principal sería cognitiva, perceptiva y de categorización. Entonces, la imagen mental simplificada y el conjunto de creencias sobre atributos asignados a un grupo son aceptados, aprendidos y compartidos social y culturalmente. Originando tradiciones culturales. Son constructos

cognitivos que rigen las interacciones grupales y fundamentan creencias exageradas que justifican y racionalizan la conducta general (Allport, 1968; Huici, 1996)²¹.

Por otra parte, el prejuicio se define como un juicio y opinión de carácter negativo aparentemente sin fundamento. Percepciones, creencias y actitudes, creadas y aprendidas sobre imágenes estereotipadas. Cuyo componente principal es evaluativo y emocional, conforme a expectativas. Se trata de una evaluación y valoración negativa y despectiva sin previo conocimiento de una persona perteneciente a un grupo o de todo el grupo como tal. Se tiene una predisposición emocional negativa basada en creencias estereotipadas y atributos negativos. De tal modo que resulta una suerte de sentimiento hostil que predispone a actitudes negativas y discriminación de personas o grupos. Conduce al rechazo culturalmente construido y aprendido y la exclusión social, puede ser sutil o constituir un rechazo manifiesto, claro y directo. Orientan la conducta, tienen un destinatario, su finalidad es provocar efectos sobre quienes recae el prejuicio mismo. En resumen, actitud y/o comportamiento hostil hacia una persona o grupo por el simple hecho de formar parte de determinado colectivo social producto de generalizaciones simplificadas del mundo (Allport, 1968; Casas Castañé, 1999; González, 1999)²².

Se habla también de estigma y su componente evaluativo, como marca negativa adjudicada a un grupo considerado inferior. Es según Erving Goffman (2006, 160) un proceso social de dos papeles —el estigmatizado y el normal—, en el que cada quien participa en ambos lugares en algunos contextos y fases de la vida. El estigmatizado y el normal no son hombres y mujeres, sino perspectivas que se generan en situaciones sociales. Para este autor los atributos que son estigmatizados y duraderos de una persona en particular pueden convertirla en un estereotipo, por lo que tendrá que representar el papel de estigmatizado que lo coloca en un lugar de descrédito y desvalorización. De esta manera, si el estereotipo califica mental y cognitivamente y de forma positiva o negativa, el prejuicio valora emocionalmente y juzga socialmente de forma negativa y orienta la conducta (Fernández, 2011, 319).

Los estereotipos son discriminatorios porque las características o atributos de las personas, son considerados como base para formar juicios negativos y hostiles que justifiquen un trato injusto de explotación o comportamiento agresivo. De esta manera, se asume que mediante el uso de estos se asigna un lugar en el mundo mediante la estructuración de una imagen de sí mismo constituida por las otras personas (Pickering, 2001).

²¹ Citados por Fernández, 2011.

²² Citados por Fernández, 2011, 319.

Cabe señalar que los chistes operan a partir de estereotipos negativos, por lo que utilizando la clasificación de Sigmund Freud (1905), existe una clase de chiste o humor que es considerado tendencioso o agresivo y que busca humillar o denigrar a quienes son percibidos como diferentes o ajenos. Estos pueden ser contados por cualquiera y revelan la postura e ideología constitutiva de quien lo hace, pues si se analizan es posible dar cuenta del lugar de poder en el que la persona que lo dice se ubica ante quienes forman parte de la comunidad en la que recae el estereotipo y chiste (Fernández, 2011; Possenti, 2002). Si los estereotipos revelan el lugar que las personas deben ocupar en la sociedad, cómo deben ser y lo que se espera de éstas, entonces, es posible encontrar estereotipos que normen el género de las personas.

Otra forma de enmascarar la agresión hacia otros es mediante el modo de argumentación lúdica, propuesta por Josefina Guzmán (2007, 94) que implica una dimensión metafórica. De este modo, siempre al argumentar –excluyendo la demostración– un manejo de un sentido segundo, ingenio, humor, gracia e ironía. Así, el modo lúdico es irrefutable porque no tiene pretensión de verdad; no obstante, en la ideología mexicana el juego es aceptado como crítica y es un gran desenmascarador de ideologías.

Hay estereotipos positivos, negativos y neutros. También hay auto estereotipos (lo que un grupo piensa de sí) y hetero-estereotipos (adjudicados por otro grupo). Fincados, en ocasiones, en las diferencias biológicas, los comportamientos sexuales y los roles sociales, así como en las diferencias intergenéricas.

Respecto a los estereotipos, éstos develan la ideología que está detrás de éstos, podemos identificar el sexismo, racismo, clasismo, entre otros. Por ejemplo, el sexismo es un término análogo al racismo, e implica la discriminación y exclusión de las personas en función de si son hombres o mujeres (Leñero, 2010, 21).

Así, los estereotipos de género se entienden como la adjudicación sociocultural de concepciones y modelos, características atribuidas, expectativas y valores históricamente y socialmente contruidos a partir del género (Barrios, 2003, 19). También, como un conjunto de características físicas y psicológicas que operan como ideales de cómo se deben ser –las personas y las cosas– (Santoro, 1969; González, 1999; Fernández Poncela, 2002a; Cook y Cusack, 2011)²³. Por tal razón, cuando son asignados, suelen mermar la imagen de sí mismas de las personas, afectar su valoración social y pública e implica diferencia y desigualdad, por lo que éstos estereotipos también restringen accesos y oportunidades sólo por el hecho de pertenecer a uno u otro grupo (Leñero, 2010, 19).

²³ Citados por Fernández, 2011, 318-319.

Ahora bien, los estereotipos de género tienen dos características esenciales. La primera establece una dicotomía entre lo femenino y lo masculino, por lo que las características que definen a unos y a otras son distintas y antagónicas. La segunda es que siempre se construyen en una relación de comparación entre sexos, dentro de un mismo contexto. Cabe decir que en ambos estereotipos encontramos características valoradas como positivas y negativas que han servido para justificar la desigualdad (Martínez, 2006, 284-286).

En los procesos de socialización y construcción de los estereotipos de género influyen diferentes mecanismos: la cultura, la ideología, el lenguaje, los discursos, la religión, la familia, la escuela y los medios masivos de comunicación (Rosado, 2012, 35). De modo que a partir del establecimiento de actividades, espacios, comportamientos y actitudes ‘propias’ cada grupo de personas, los estereotipos se configuran en la familia y se legitiman en los diferentes espacios de la vida pública, en especial la escuela y se ven cristalizados en las opciones vocacionales y en ocupaciones (Cinterfor/OIT, s.f.)²⁴.

1.4 Violencia simbólica

El concepto de violencia simbólica se ha aplicado en diferentes temas y situaciones, y explica problemas o fenómenos específicos. La mayoría de los estudios revisados se enfocan al ámbito de la educación formal, probablemente porque Pierre Bourdieu (1970) encontró en éste el mejor escenario en el que se teje la arbitrariedad cultural y se reproduce la violencia simbólica, como eje articulador de los poderes (Peña, 2009, 66).

Este concepto se ha aplicado para conocer las idealizaciones culturales en adolescentes que cursan el nivel de educación secundaria (Martínez et. al., 2008), analizar el papel dominador del maestro, los contenidos escolares y la subordinación femenina de las alumnas (Carrillo, 2009); mostrar la manera en que se producen, reproducen y legitiman las relaciones de autoridad, poder y dominación en la enseñanza del derecho penal en una universidad (Aguilar, 2002) o evidenciar la violencia simbólica contra las alumnas de la carrera de enfermería en el periodo de profesionalización en una universidad de México (Arenas, 2002).

En relación con el ámbito del trabajo se han realizados estudios para demostrar que el contexto en el que se encuentran las personas que laboran en la maquila en México, ejerce violencia simbólica sobre ellas (Méndez, 2004), y vincular la violencia simbólica y el trabajo sexual con la

²⁴ Citado por Rosado, 2012, 35.

noción marca de género²⁵ (Lamas, 2003). En lo que respecta a los productos culturales se ha reflexionado en torno a la configuración, reproducción o subversión de los papeles sociales y las imágenes culturales de género en un refranero popular en lengua española de varios países de América Latina y España (Fernández, 2002); se ha revisado el discurso dominante en la construcción de género en las leyendas populares de México (Fernández Poncela, 2008); analizado los contenidos e implicaciones de las letras de canciones (Carballo, 2006) y en los anuncios publicitarios (CNM, 2011) que presentan una imagen degradada de las mujeres.

Existen aquellos en los que se han vinculado el concepto de violencia simbólica con la violencia de género (Plaza, 2007; Gutiérrez, 2008; Blanco, 2009; Fernández Rius, 2008), y otros más que han realizado críticas a los aportes de Bourdieu (2007), relacionados con el concepto de violencia simbólica y dominación masculina, desde los estudios de la mujer y el feminismo (Palomar, 2002; Hernández, 2006).

El enfoque analítico que propone Bourdieu fue definido por él mismo como constructivismo estructuralista, ya que considera que existe en el mundo social y en los sistemas simbólicos –el lenguaje, los mitos, entre otros-, estructuras objetivas, independientes de la conciencia y de la voluntad de los agentes, que son capaces de orientar o de coaccionar sus prácticas o sus representaciones. Respecto al constructivismo, afirma que hay una génesis social de una parte de los esquemas de percepción, de pensamiento y de acción que son constitutivos del *habitus*²⁶, y por otra parte, estructuras, campos²⁷ y grupos, en especial aquellos que generalmente son llamados clases sociales (Peña, 2009, 65).

El concepto de violencia simbólica es central en la perspectiva de Bourdieu. Está presente en el conjunto de su obra, como concepto articulador de diferentes fenómenos sociales que afectan los distintos ámbitos de producción de sentido. El análisis realizado por este autor busca comprender la manera en que se constituyen las instituciones sociales, las representaciones ‘oficiales’ de la realidad, las formaciones ideológicas, las estructuras temporales, las categorías de la percepción artística, los criterios del gusto y los estilos de vida, los discursos, las formas de lenguaje, el campo

²⁵ En esta noción Marta Lamas (2003) condensa las concepciones sociales en torno a lo que significa ser hombre o ser mujer en la cultura. Por ejemplo, la diferencia sustantiva que se observa cuando la apreciación social de las mujeres que realizan trabajo sexual es que todas ellas se prostituyen, mientras que quienes compran sus servicios no son estigmatizados.

²⁶ El *habitus* se concibe como sistemas de disposiciones durables, estructuras estructuradas dispuestas a funcionar como estructuras estructurantes; es decir, como principio de generación y de estructuración de prácticas y de representaciones que pueden ser objetivamente reguladas y adaptadas a su meta sin suponer la prosecución consciente de fines ni el dominio expreso de las operaciones necesarias para alcanzarlos y, siendo todo esto, colectivamente orquestados sin ser producto de la acción organizadora de un director de orquesta (Bourdieu, 1978, citado por Peña, 2009, 71).

²⁷ El campo es un sistema de relaciones sociales, que se define por la posesión y producción de una forma específica de capital simbólico (Peña, 2009, 65).

literario, el campo periodístico, las jerarquías deportivas, sexuales o escolares, las posiciones de la filosofía, de la economía, de la ciencia, de la sociología; es decir, de todo aquello que ofrece una ‘precondición’ a la acción social y tiene como principal característica imponer a las personas estructuras mediante las que perciben el mundo social y cultural, a través de una suave e imperceptible violencia simbólica (Palomar, 2002; Gutiérrez, 2004). Cabe señalar que Bourdieu enmarca su análisis en una sociedad contemporánea desde los procesos de reproducción del capital simbólico (Peña, 2009, 76).

Cuando se habla de violencia simbólica se habla también de la legitimización de la dominación, mediante dar toda la fuerza de la razón al más poderoso, lo que supone la puesta en práctica de una violencia suave y por tanto socialmente aceptada, que consiste en imponer significaciones; es decir, ‘hacer creer y hacer ver’. Si las personas dominadas se adhieren al principio de su dominación, es porque aceptan, como aquellas que dominan, el orden social establecido y legitimado mediante este tipo de violencia que entonces se ejerce con la ‘complicidad’ de ambos grupos (Gutiérrez, 2004, 292).

Este tipo de mecanismo se sustenta en el poder simbólico, es decir, su fuerza radica en este ámbito. Lo simbólico, es entendido como una función compleja y latente que abarca todas las actividades de las personas y se adhiere a la función del lenguaje (Chemama, 1998, 405-406). También como una dimensión inconsciente de carácter lógico –racional- y comunicativa (Cáceres, 1997, 199). Por tal razón este ámbito y el lenguaje se encuentran íntimamente relacionados y son mutuamente dependientes, ya que en conjunto permiten la producción y reproducción de un orden que se ha denominado cultura (Serret, 2001, 32). El lenguaje ocupa un lugar relevante, ya que es la expresión de la facultad de representar lo real²⁸ por su signo y de este modo establecer entre ambos una relación de significación. La cultura y la sociedad son posibles por el lenguaje, pues la primera se construye a partir de significaciones representadas por símbolos (Serret, 2001).

Para Bourdieu (1995) las representaciones y estructuras son susceptibles de ser modificadas, por lo que para llevar a cabo una revolución simbólica es necesario transformar los principios según los cuales se ve y se divide en binomios como naturaleza y sociedad, inscritos en forma de disposiciones corporales muy poderosas, que permanecen inaccesibles al influjo de la conciencia y de la argumentación racional. Razón por la que hasta el momento ‘el punto de vista masculino’ sigue imponiéndose (Bourdieu, 1995, 2; 2007, 26-27).

²⁸ Para el presente texto se entiende como real, como aquello que no puede ser completamente simbolizado en la palabra o la escritura (Chemama, 1998, 372).

Será necesario tener en cuenta también que el poder no se sostiene sólo mediante la represión, sino que lo hace sobre todo dando forma a nuestros deseos, convirtiendo a la víctima en cómplice del verdugo. El pensamiento feminista ha permitido ampliar la perspectiva sobre la violencia y el ejercicio de la dominación hacia estos campos porque, ineludiblemente, ha tenido que plantear la cuestión del sostenimiento del sistema patriarcal a lo largo de toda la historia. Como lo propone Jessica Benjamín: “(...) ésta ha sido una debilidad de la política radical: idealizar a los oprimidos, como si la política y la cultura de éstos nunca hubieran sido alcanzadas por el sistema de dominación, como si las personas no participaran en su propia sumisión. Reducir la dominación a una relación simple de agente y paciente equivale a reemplazar el análisis por la indignación moral” (1996, 14).²⁹

Así, la violencia simbólica implica acciones coercitivas que se ejercen sobre un grupo sin que las personas que lo integran sean conscientes de que están siendo ‘sometidas’ por otras que se encuentran en un lugar de poder (Carrillo, 2009, 83; Peña, 2009, 72). Es decir, el reconocimiento del ejercicio de esta violencia no está presente en quienes dominan y son dominados. También es un mecanismo de dominación y control creador de poderes jerárquicos –simbólicos– basados en la eficacia y los efectos de las “...inclinaciones modeladas por las estructuras de dominación que las producen...” (Bourdieu, 2007, 58). De este modo, para Vera Aguilar (2002, 157) la inclusión o exclusión de las personas se basa en la violencia simbólica de los diferentes ámbitos -sociales, culturales, entre otros- y de todo tipo de relaciones.

Para Bourdieu la violencia simbólica es el origen de la sumisión paradójica; es decir, esta especie de complicidad entre quien domina y es dominado que se caracteriza por ser insensible, invisible para sus propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de “(...) los caminos puramente simbólicos de la comunicación y el conocimiento o, más exactamente, del desconocimiento, del reconocimiento o, en último término, del sentimiento” (Bourdieu, 2007, 12). Entonces, las relaciones sociales son una situación a partir de la cual se puede comprender la lógica de la dominación ejercida mediante un principio simbólico conocido y admitido por las personas involucradas, ya que las estructuras de dominación son producto de un trabajo de reproducción histórica al que contribuyen las instituciones como la iglesia, la escuela, la familia y el Estado (Bourdieu, 2007). Por ejemplo, la educación formal proporciona los esquemas de pensamiento específico y particularizados, susceptibles de aplicarse en diferentes ámbitos de pensamiento y de acción y que se denominan *habitus* cultivado (Bourdieu, 1971)³⁰.

²⁹ Citado por Redero y San Miguel, 2002, 123.

³⁰ Citado por Peña, 2009, 72.

Debido a que la violencia simbólica se reproduce mediante la puesta en práctica de esquemas o categorías construidas a partir de una ideología y cultura hegemónica, por ejemplo, alto/bajo, blanco/negro, indio/criollo, es que recae principalmente en la manera en que las personas estructuran la imagen sí mismas afectándolas; ya que las características que aprecian y el modo en que las valoran, son producto de la asimilación de dichos esquemas que se han naturalizado ya y que se asumen como propios (Bourdieu, 2007). Así, la violencia y el desprecio ejercidos contra las personas por motivos de género, raza, clase, edad, entre otros, y que justifican las prácticas y comportamientos sociales –como: la manera de concebir, representar, comunicarse y expresarse– encuentran su fundamento, legitimación, mantenimiento y perpetuación en el legado cultural (Fernández, 1996, 44). La cultura legítima³¹ define la estructura simbólica (Peña, 2009, 75), por lo que es importante conocer y descifrar las formas en que se reproduce socialmente.

Al respecto, Izquierdo (2011, 36) considera que la cultura dominante impone a la cultura popular subordinada su cosmovisión específica y su forma de ver el mundo como universales, mediante sus saberes presentados como únicos válidos, lo que pretende negar legitimidad a las aspiraciones, valores, modos de entender el mundo y prácticas vitales populares, de modo que la asimetría se legitima produciendo y reproduciendo la dominación en general. No obstante, desde la perspectiva de análisis de Fernández (1996, 58-59) resulta adecuado hablar de cultura hegemónica y subalterna, definiendo la relación no sólo a partir de la dominación impuesta por la primera sobre la segunda, sino del proceso en el que los sectores subalternos se reconocen en cierta medida en la cultura hegemónica y hay hasta cierto punto una especie de colaboración entre ambas. Esta perspectiva sobre la violencia simbólica también considera que la configuración y reproducción de estereotipos de género a través de la expresión verbal, es parte de la dinámica de mantenimiento de la desigualdad social, étnica, de edad y género, dentro del ámbito de la cultura, la producción simbólica y la comunicación. De este modo, la violencia simbólica en el lenguaje se ejerce y recibe sin que los sitios de dominación y subordinación sean fijos.

Finalmente, cabe aclarar como lo hace Izquierdo (2010, 120) que el sujeto enunciador de la violencia simbólica es la cultura, ya que es a partir de sus preceptos que se configura un sistema en el cual las formaciones imaginarias son la atribución, por ejemplo, de la agresividad a los hombres, negándola en las mujeres, o de ternura en ellas negando que los varones puedan experimentar esa emoción.

³¹ Bourdieu alude a la dominación legítima que está protegida por el capital –económico, escolar o social–. De modo que los discursos sobre el mundo social, aunque se presenten como científicos, constituyen casi siempre estrategias de imposición simbólica que develan el sometimiento por la fuerza interna de la razón (Bourdieu, 1988, citado por Peña, 2009, 75).

1.4.1 Marcadores discursivos

Como ya se ha dicho, la violencia simbólica se manifiesta a través del habla y en el discurso. También forma parte de la vida cotidiana de las personas, por lo que para identificarla se hace necesario aplicar un modelo de análisis del discurso que permita evidenciar los fragmentos de este en los que se manifiesta. De este modo, se proponen los siguientes marcadores discursivos:

Marcadores discursivos de violencia simbólica						
De origen étnico	De origen social y económico	Emotivos	Que se ligan a los valores	Físicos	Violencia sexual	De género
		Desvalorización	Mentira	Contacto no autorizado	Seducción	Ser hombre
		Menosprecio	Respeto	Salud	El abuso o acoso sexual*	Ser mujer
		Comparación	Igualdad		No se consideran violencia simbólica	
		Intimidación	Confianza			

Tabla 1. Marcadores discursivos de violencia simbólica.

Los marcadores que se relacionan con el **origen étnico** como: indio /india, oaxaco/oaxaca, chilango/chilanga, paisano/paisana, frijolero/frijolera, jalisco/jalisco, entre otros. Estos expresan de forma implícita menosprecio o desprecio hacia las personas por razón de origen geográfico, racial o cultural. La discriminación por etnia es considerada como racismo posmoderno, ya que el racismo basado en un concepto biológico de raza, es descalificado abiertamente en las sociedades. De este modo, con frecuencia el racismo ya no se fija en la desigualdad de las razas, sino en la diferencia entre culturas (Flecha y Gómez, 1995, 32).

Los **marcadores de origen social y económico** se expresan como: chiclero/chiclera, franelero/franelera, verdulero/verdulera, pandoso/pandosa, mugroso/ mugrosa, zarrapastroso/zarrapastrosa, jodido/jodida, piojoso/piojosa, naco/naca, ñero/ñera por mencionar algunos. Estos se expresan hacia personas que el hablante considera de un nivel inferior, ya que al colocar a las personas en dicho sitio, permite a que quien habla desmarcarse y colocarse en un lugar alto de poder (Kebrat-Orecchioni, 1997).

En el caso específico de los **marcadores de origen étnico**, encontramos que opera el mecanismo discursivo del discurso prohibido –insulto–, que tiene que ser emitido por una persona que goce de cierto poder, o en el peor de los casos y el más común, se siente empoderado, ya que de lo contrario podría ser sancionado. Implica un mecanismo complejo: si se quiere insultar a alguien sin que lo aparezca, se acude por ejemplo, al término indio como sustituto supuestamente delicado de la expresión despectiva. Pero mediante este mecanismo, en el que el insulto es lo prohibido y el indio lo permitido, en el eufemismo se revela una vez más la carga ideológica racista y discriminatoria, muy lejos del discurso de que constituimos una nación pluricultural y multiétnica. En la enunciación el emisor –sea quien sea– no se asume en calidad de indio y emplea este tipo de sustantivos para insultar a quien menosprecia, eludiendo además su responsabilidad sobre el discurso al ocultarse en la enunciación no personal (Guzmán y Reygadas, 2009, 80-81).

Aquellos que se relacionan con la emotividad aluden a situaciones en las que las personas son consideradas de poco valor, son disminuidas, comparadas con estereotipos ideales para marcar sus carencias o intimidarlas, por ejemplo: pendejo/pendeja, gato/gata, chalán/chalana, pinche, achichintle, entre otros.

Por otra parte están los **marcadores discursivos emotivos de violencia simbólica** que muestran la actitud del emisor frente a lo que comunica, es decir, se relacionan con sentimientos, emociones e intenciones mediante exclamaciones o adjetivos que ponen en evidencia estados anímicos. Estos se ubican en discursos que se relacionan con la desvalorización, el menosprecio, la comparación y la intimidación.

Los **marcadores discursivos que se ligan a los valores** aluden a situaciones en las que se hacen presentes la mentira, el respeto, la igualdad y la confianza.

Los **marcadores discursivos que se relacionan con aspectos físicos** corresponden a situaciones en las que las personas reciben contacto físico no autorizado, como roces en manos, hombros, brazos y lugares que no son considerados de forma explícita como sexuales. También se consideró la narración de eventos en los que la salud física se ve afectada, por ejemplo: dolores de cabeza, migraña, gastritis, colitis, dermatitis, entre otros. Cabe aclarar que el maltrato físico no se retoma como parte de este indicador porque alude a la violencia física directa.

Aquellos **marcadores relacionados con la violencia sexual** aluden a situaciones en las que se presenta intenciones de seducir a una persona, es decir, persuadirla para que permita un acercamiento que tiene como finalidad un evento sexual. Cabe señalar que el abuso y el acoso sexuales por sus características no son considerados como manifestaciones de violencia simbólica.

Por último, se proponen **marcadores discursivos de género**, los cuales se relacionan con los estereotipos establecidos como ideales de masculinidad y feminidad y que atañen a situaciones que marcan el deber ser para hombres y mujeres. La aplicación de estos marcadores requiere de un contexto que permita ubicarlos y darles sentido. De este modo, se hace necesario la presentación del universo de estudio compuesto por aquellas personas profesionistas que fueron encuestadas y entrevistadas.

Capítulo 2: Planteamientos metodológicos.

Presentación

En este capítulo se exponen los planteamientos metodológicos iniciando con el posicionamiento; es decir, se parte de que existen dicotomías como pares de conceptos exhaustivos –dos elementos componen un total- y excluyentes –si se pertenece a uno, se excluye del otro- (Maffia, 2005), mismo que está integrado por cuatro perspectivas: la noción de complejidad (Morín, 1994), considera los planteamientos de la metodología feminista respecto a la escritura para evitar el sexismo - discriminación en virtud del sexo- y el androcentrismo -centrarse en los varones- (Bartra, 2010), y la propuesta del construccionismo (Ibañez, 1994) respecto a la objetividad en la investigación, a partir de lo cual se retomaron los preceptos del método cualitativo (Castro, 2002; Tarrés, 2001; Díaz, 1991) para elaborar un cuestionario sobre la experiencia cotidiana en el lugar de trabajo y la entrevista abierta individual a profundidad. En la segunda parte se presentan los datos del universo de estudio, obtenidos mediante el cuestionario y cuyo objetivo fue contextualizar y no ser representativos. También se presentan los datos generales de las siete mujeres y cuatro hombres entrevistados.

2.1. Posicionamiento

Debido a que el campo problemático abordado en este estudio es la violencia simbólica que se ejerce hacia las personas profesionistas de forma soterrada a través de estereotipos socio-culturales, los cuales sirven como base a mecanismos de exclusión como la discriminación, la comparación y la naturalización de la desigualdad; se optó por acudir a la narración de la experiencia cotidiana de las mujeres y los hombres, ya que la familiaridad que los vincula con el contexto social facilita que este tipo de violencia pase desapercibida.

Entonces, el método cualitativo facilitó la problematización de lo cotidiano, permitió aproximarse al significado que la realidad tiene para las personas y la manera en que estos significados se vinculan con sus acciones (Castro, 2002, 64); el ingreso de las ciencias sociales a la cotidianidad (Tarrés, 2001, 123); y al estudio de ésta, pues parte de que se construye en un proceso social mediante las formas de sentir, las valoraciones y los pensamientos, que son producto de situaciones sociales (Díaz, 1991, 162-163).

Como se mencionó, este estudio está permeado por cuatro propuestas, la primera se relaciona con la noción de complejidad propuesta por Edgar Morín (1994, 22), en cuanto a que este

proceso con frecuencia implicó la toma de decisiones¹ respecto a integrar disciplinas, teorías, técnicas e instrumentos que resultaron oportunos para alcanzar los objetivos, pese a que a primera vista aparezca la contradicción, tal como este autor advierte. Así, se procuró un abordaje interdisciplinario que implicó la recuperación de una lógica compartida por diferentes campos de conocimiento (Serret, 2001, 23).

La segunda propuesta, atañe a las dicotomías, en el sentido de que implican un par de conceptos exhaustivo y excluyente² (Maffia, 2005). De este modo, a lo largo de esta investigación se ha evitado categorizar técnicas como ‘propias’ de una metodología -cuantitativa o cualitativa-, ya que se han retomado en función de las necesidades del diseño. Al respecto Gregorio Rodríguez, Javier Gil y Eduardo García (1999) consideran que:

Un buen investigador no debe limitar su entrenamiento y habilidad a un único método, pues ello no hace más que limitar las posibilidades de estudio. La competencia del investigador radica en su versatilidad y flexibilidad metodológica, reconociendo las posibilidades y limitaciones de cada estrategia metodológica (Rodríguez, Gil y García, 1999, 69).

Entonces, la pluralidad metodológica permite tener una visión global y holística del fenómeno estudiado, ya que se parte de que las técnicas cuantitativas y cualitativas no son mutuamente excluyentes, por el contrario, es posible integrarlas (Rodríguez, Gil y García, 1999, 70).

La tercera, tiene en cuenta que la situación que viven mujeres y hombres está mal porque es desigual y que el género debe ser relevante en la investigación (Maffia, 2005). Por tal motivo, se retoman los planteamientos de la metodología feminista en cuanto a que ésta evita ser sexista -discrimina en virtud del sexo- y androcéntrica -centrarse en los varones- (Bartra, 2010, 68). No obstante, es importante resaltar que partir de un método de estas características no significa que:

[...] ahora será el Punto de vista de las mujeres el que impere y se vuelva ciego, sordo y mudo frente al género masculino. No se trata de llevar a cabo ahora investigaciones meramente ginecocéntricas. Quiere decir que en lugar de ignorar, marginar, borrar, hacer invisible, olvidar o incluso deliberadamente y abiertamente discriminar el quehacer de las mujeres en el mundo, se busca indagar en dónde está y qué hacen o no hacen, y por qué. Además, nos permite entender la conflictiva relación entre los géneros y, por tanto, comprender mejor el quehacer de los hombres quienes no están solos en este planeta. (Bartra, 2010, 75).

¹ Tal como lo mencionan Rodríguez, Gil y García (1999), si hay algo común a los diferentes enfoques cualitativos es el continuo proceso de toma de decisiones al que se enfrentan las personas que investigan.

² Exhaustivo porque afirma que ambos conceptos conforman una totalidad agotando el universo del discurso y excluyente, que implica que si algo pertenece a un lado del par, no pertenece al otro. (Maffia, 2005).

De esta manera, se investigó con una perspectiva que contribuya a develar las desigualdades sociales y culturales entre las personas y que de otra manera pasarían inadvertidas por considerarse ‘naturales’ o ‘normales’ (Leñero, 2010, 29).

La cuarta y última propuesta, concierne al construccionismo, mediante el cual se busca disolver la dicotomía entre sujeto y objeto, pues afirma que ninguna de estas dos entidades existe con independencia de la otra. De este modo, la desnaturalización del sujeto, del objeto y del conocimiento propone alterar el contenido conceptual y las implicaciones de estas palabras y reflexionar acerca de que “...los objetos *son como son* porque nosotros *somos como somos*, los *hacemos*, tanto como ellos nos hacen, y por lo tanto, ni hay objetos independientes de nosotros, ni nosotros somos independientes de ellos.”³ (Ibañez, 1994, 250-251).

Desde esta perspectiva la realidad se construye de manera colectiva y constante, mediante procesos históricos; es decir, sólo hay en la realidad lo que ponemos en ésta. Por tanto, la validez y la realidad, al ser construidas dejan de ser criterios para evaluar el conocimiento, por lo que se propone considerar para este fin: la coherencia, la utilidad, la inteligibilidad y la argumentación; es decir, su valor de uso.

2.2 Enfoque cualitativo

En congruencia con lo que se ha dicho y debido a que las técnicas se dirigen a conocer la experiencia⁴ de las y los profesionistas para exponer el ejercicio de la violencia simbólica como mecanismo soterrado validador de la desigualdad en el ejercicio profesional; resulta conveniente partir del enfoque cualitativo, mismo que está constituido por tres cuestiones básicas: una ontológica, una epistemológica y una metodológica que suponen una estructura social y un tipo de sujeto específico (Castro, 2002, 60), por lo que toma en cuenta lo siguiente:

La cuestión ontológica alude a la creación de significados que las personas constituyen a partir de la definición que tienen de la realidad y de lo que pueden conocer de ésta; dicho de otro modo, mujeres y hombres interpretan la realidad mediante la subjetividad y la construyen de manera colectiva. La cuestión epistemológica se refiere a la relación que se establece entre la persona que investiga y aquellas que colaboran. De este modo, el conocimiento de la realidad es construido a

³ Las cursivas son del original.

⁴ En lo que respecta a la experiencia, ésta se entiende para los fines de esta investigación como una síntesis de ‘naturaleza’ individual a la cual no es posible tener acceso directo, ya que para conocerla es necesario un acto interpersonal que esté mediado por las condiciones de la cultura -por ejemplo, la entrevista-. Las expresiones (relatos, historias, mitos o imágenes) alrededor de la experiencia la reconstruyen y reestructuran mediante una relación dialéctica entre la experiencia y la expresión que da cuenta de ésta; es decir, está construida culturalmente y su comprensión la presupone (Rivas, 1996).

partir de la intervención -de quien investiga- y el discurso producido -por quienes participan en el estudio-. Así, las técnicas cualitativas privilegian el estudio interpretativo de la subjetividad y los productos que resultan de la interacción (Castro, 2002, 64) por lo que resultaron congruentes con los objetivos establecidos. De esta manera, si la realidad se construye mediante las interpretaciones subjetivas, entonces la función epistemológica del método cualitativo consiste en considerar el contexto social y el discurso que en éste produce.

Por lo ya expresado, el enfoque cualitativo permitió centrarse en las relaciones dentro de un sistema o cultura, comprender un escenario social concreto, analizar un conjunto de información, integrar la responsabilidad ética, valorar las expresiones subjetivas escritas y verbales de las personas que colaboraron en el estudio y trabajar con un diseño de investigación flexible y provisional (Ruíz, 1999, 54; Valles, 2003, 77).

Cabe mencionar que este enfoque es crítico respecto de las pretensiones científicas -de generalizar, universalizar, ser objetivo, ser estático, entre otras-, de las ciencias sociales y considera que: “Cualquier mirada que se realiza a través de la ventana viene mediatizada, filtrada a través de las lentes del lenguaje, del género, la clase social, la raza y la etnia.” (Rodríguez, Gil y García, 1999, 62). Así, se reconoce que no hay objetividad, sólo formas de investigar contextualizadas socialmente y que la generalización es imposible, debido a que esta investigación se centró en la búsqueda de sentidos cuya lectura varía según la persona y su historia (Fernández, 1998, 70).

2.2.1 Cuestionario

El uso de un cuestionario representó ventajas, primero, permitió contar con un sondeo de opiniones en poco tiempo, relacionar y comparar las respuestas de muchas personas sobre preguntas estructuradas de la misma forma y en el mismo orden. El instrumento que se aplicó está integrado por preguntas abiertas y cerradas, a partir de una muestra no probabilística (López, 1998, 45); utilizada únicamente para obtener información que permitiera contextualizar y familiarizarse con un fenómeno, sin pretender generalizar los resultados; mediante un muestreo opinático (Ruíz, 1999, 63) y siguiendo un criterio estratégico personal basado en la participación voluntaria y la peculiaridad de cada caso (Rodríguez, Gil y García, 1999, 99). En este sentido Lidia Fernández (1998) afirma que el conocimiento de lo singular es de gran importancia para construir la interpretación de los fenómenos complejos y requieren de atención especial por parte de la persona que investiga.

La convocatoria -invitación a participar en el estudio sobre la experiencia en el lugar de trabajo- fue enviada por correo electrónico a las personas que fueron sugeridas como posibles

entrevistadas, mediante otras conocidas. El envío de los correos fue personalizado y en éstos se hacía referencia a quien había sugerido y proporcionado el correo electrónico y nombre.

Las personas que respondieron a la convocatoria fueron invitadas a enviar un correo electrónico a la dirección señalada⁵, para que se les hiciera llegar el cuestionario sobre la experiencia en el trabajo en formato Word -compatible con cualquier versión-. También se les solicitó apoyo para invitar a más mujeres y hombres profesionistas que cumplieran con las invariantes establecidas para esta investigación⁶ y fueron enviados 58 cuestionarios por correo electrónico.

En dicha convocatoria se dio a conocer el nombre de la investigadora, el nombre del programa que estudia y la universidad a la que pertenece, se explicó el objetivo del estudio, se comunicó el uso que se le dará a la información y se ofreció confidencialidad respecto a la información proporcionada. También se solicitó que quienes desearan participar en las entrevistas, confirmaran proporcionando la dirección de correo y/o número telefónico, mediante el cual podían ser contactados. Esta aclaración también aparece en la última sección del cuestionario; sin embargo, se consideró importante mencionarla en la invitación. Cabe comentar que dado el carácter voluntario de la participación, el total de cuestionarios enviados no fue recuperado y que no todas las personas que contestaron el cuestionario proporcionaron sus datos para ser contactados para una entrevista.

El sondeo sobre la experiencia cotidiana en el trabajo estuvo integrado por un total de 28 preguntas distribuidas en cuatro secciones⁷. Para las primera dos: I. Datos generales y II. Distribución y uso del tiempo, se plantearon preguntas cerradas que requieren de respuestas breves, específicas y delimitadas; por lo que en algunos *ítems* se ofrecen alternativas de respuestas. Este tipo de preguntas se incluyen bajo la premisa de que permiten el fácil llenado, que el informante se mantenga en el tema y proporcione, con el menor esfuerzo, datos que pueden ser utilizados para enriquecer el estudio.

En la sección IV: trabajo actual, se plantean preguntas abiertas que no delimitan de antemano las alternativas de respuesta, debido a que se considera que las personas pueden dar

⁵ Esto es porque se consideró importante que las personas manifestaran de manera explícita su interés en participar, sus dudas respecto a lo que implica ésta actividad, y proporcionar la dirección de correo a la que deseaban que les fuera enviado el cuestionario. Así, se recibieron por correo comentarios sobre si era indispensable proporcionar datos personales específicos -nombres o direcciones exactas-, si al contestar el cuestionario se comprometían a participar en las entrevistas y el uso que se le daría a la información. Cada duda o comentario se respondió y se proporcionó toda la información que fue solicitada.

⁶ Ver la tabla de variantes e invariantes en el apartado 2.3 Las mujeres y los hombres profesionistas (tabla 2).

⁷ Dado que este cuestionario tienen la función dar contexto a las entrevistas, se tomaron en cuenta aspectos de la experiencia en el trabajo que en ese momento se consideraron relevantes y cercanos al campo problemático, como: la organización actual del trabajo, la división sexual del trabajo, la distribución del tiempo, los estereotipos, la desigualdad e información general sobre sexo, edad, ocupación, estado civil, lugar de residencia, nivel máximo de estudios, área de conocimiento de la profesión, número de personas con las que se comparte la vivienda, el sector en el que se trabaja y la antigüedad en el trabajo actual.

cuenta de manera profunda y con sus propias palabras, sobre su experiencia en el ejercicio profesional. La sección II: contexto laboral, está conformada por preguntas cerradas para conocer su opinión sobre la situación actual del empleo en nuestro país y para jerarquizar los temas que afectan su situación laboral; y preguntas abiertas para conocer de qué manera estas personas consideran que determinados temas les afectan en su trabajo y las razones por las que un hombre y una mujer no conseguirían empleo. En la sección V: cierre del cuestionario se agradece la colaboración, se pregunta sobre si se está dispuesta o dispuesto a colaborar en una entrevista y se invita a proporcionar los datos de contacto.

Para el diseño del cuestionario se consideró que el formato del documento electrónico fuera de fácil llenado y antes de difundirlo se pidió a 10 personas que lo respondieran y dieran su opinión y sugerencias sobre los aspectos como extensión, la claridad de las preguntas e indicaciones y facilidad en el manejo. Una vez hechas las adecuaciones pertinentes se procedió a enviarlo. El uso de este cuestionario se consideró oportuno, ya que sólo requiere que existan personas que acepten responder el instrumento -muestra de voluntarias y voluntarios-.

Cabe mencionar que las personas que participaron en las entrevistas abiertas a profundidad se eligieron a partir del hecho de manifestar su disposición proporcionando su correo electrónico y/o número telefónico. Por lo que se les envió una invitación por correo electrónico en la que se les dio a conocer el encuadre. El criterio para elegir a las personas que se entrevistaron fue que respondieran a la invitación y que la entrevista se conviniera y concretara.

2.2.2 Entrevista

Para los fines de este estudio la entrevista se concibe como un acontecimiento de lenguaje en un contexto de diálogo que es susceptible de derivar en textos o materiales para la investigación -discurso- (Baz, 1999, 85). Se decidió que tuviera carácter de abierta por la naturaleza del campo problemático que requería cierta libertad ⁸ para plantear las preguntas o para intervenir, permitiéndose toda la flexibilidad necesaria en cada caso particular (Bleger, 1985, 10). Se considera individual porque se ha convocado a una persona; no obstante, al respecto José Bleger (1985) afirma que en todos los casos, las entrevistas son un fenómeno grupal, ya que aún con una sola persona, la relación de ésta con quien la entrevista debe ser considerada en función de una dinámica grupal. En el caso de las entrevistas que se llevaron a cabo, se ha preferido conservar el carácter de individual, aunque se considera lo dicho por este autor. Cabe aclarar que las entrevistas que se realizaron para

⁸ Bleger (1985) precisa que dicha libertad reside permitir que el campo de la entrevista se configure al máximo a partir de la personalidad de quien es entrevistado.

este estudio partieron de la pregunta: *¿cómo es tu experiencia en el trabajo?*, utilizada como detonante del discurso en el que se expresa y reconstruye la experiencia y muestra de alguna manera las formaciones discursivas que permiten analizar las condiciones de producción, circulación y recepción de los discurso/textos.

Por otra parte, se considera a profundidad porque posibilita la expresión de una serie de ideas, valoraciones, emociones y significados que las personas atribuyen a su experiencia, mediante la palabra hablada (Díaz, 1991, 162 y Baz, 1994a, 1994b, 1999); y se eligió porque articula conceptos teóricos, sociológicos, políticos, económicos, psicológicos y antropológicos, y se basa en la teoría psicoanalítica⁹, que devela la importancia que tienen: las significaciones que las personas producen mediante el lenguaje, las emociones y todas aquellas sensaciones que son elementos clave para la investigación de los procesos que tienen una relación con las personas, para conocer lo que constituye su experiencia del ser y permite allegarse a elementos de lo que habitualmente se considera la esfera de lo inaccesible (Díaz, 1991).

Para crear el campo particular de la entrevista se debe establecer y negociar un encuadre - normas básicas de la situación de la entrevista-; es decir, el acuerdo de colaboración que implica el objetivo de la entrevista, el lugar y el tiempo solicitado; la confidencialidad y la autorización para grabar y utilizar los textos de las entrevistas. La importancia de éste radica en que sirve para mantener el límite necesario y evitar la ambigüedad (Bleger, 1985, 34-35). El encuadre establecido fue, una entrevista con duración mínima de 40 minutos y máxima de una hora, realizada en el horario y lugar convenido de acuerdo con las posibilidades de las y los participantes; se solicitó autorización para grabarla, transcribirla y analizarla para fines de investigación académica y de acuerdo con los objetivos planteados. Se hizo hincapié en que la información proporcionada sería tratada con toda confidencialidad, por lo que cada persona al expresarse podía modificar u omitir los datos que considerara necesarios para dificultar su identificación, la de las personas involucradas o la de la empresa o institución en la que trabaja. Aunado a esto y pese a que la mayoría de las personas que participaron no tuvieron objeción en que se mostraran sus nombres reales, éstos fueron modificados partiendo del principio de confidencialidad. Dado el carácter abierto y voluntario de la entrevista se procuró que la persona entrevistada tuviera la libertad de tratar los temas que considerara oportunos y omitir aquellos que le resultaran incómodos o irrelevantes, o de detenerla en el momento que lo deseara. En retribución, se ofreció la transcripción impresa de la entrevista, si

⁹ Cabe mencionar que Ángel Díaz Barriga (1991) parte de que el pensamiento psicoanalítico es una metodología de investigación, una teoría del inconsciente y una estrategia terapéutica, tal como lo afirmó Sigmund Freud. Por lo que retoma aspectos propios de dicha metodología para fundamentar la técnica de la entrevista a profundidad. De este modo se busca la producción del discurso en un modo de libre asociación de pensamiento, mediante la que la persona que entrevista procurará la palabra de la otra y la producción de sus significados.

lo deseaban. De esta manera, para la investigación que nos ocupa, se entrevistaron a 7 mujeres y 4 hombres profesionistas.

2.3 Las mujeres y los hombres profesionistas

Para iniciar se considera importante dar a conocer la síntesis de variantes e invariantes de este estudio:

Invariantes	Variantes
• Sexo¹⁰: Ser mujeres. • Máximo grado de estudios: haber acreditado y obtenido el título a nivel superior en cualquiera de sus variantes. • Ocupación: realizar actualmente alguna actividad remunerada. • Edad: entre 25 y 65 años.	• Área de formación profesional. • Si la actividad remunerada corresponde al campo en el que se formó el sujeto de investigación. • Condición laboral (empleado, trabajo por honorarios o propietario de negocio). • Sector de ocupación: público, privado o independiente. • Lugar de residencia.

Tabla 2. Invariantes y variantes del estudio.

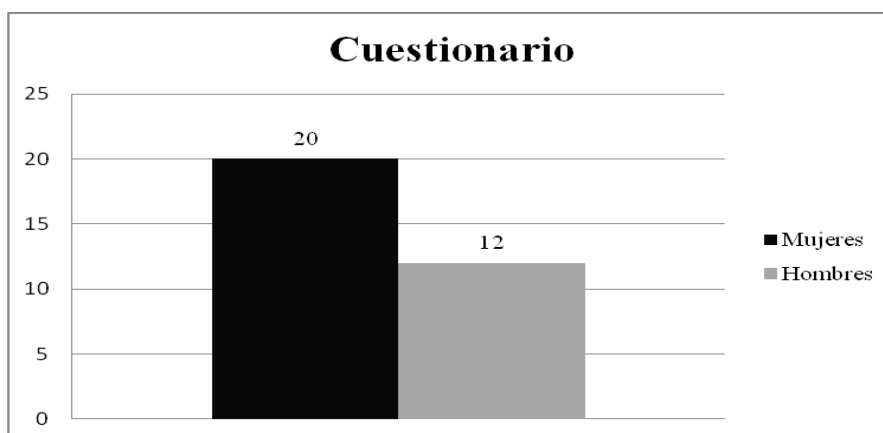
Debido a que la presente investigación no tiene como escenario una empresa o institución determinada, se convocó a participar de forma voluntaria a mujeres y hombres profesionistas, mediante la técnica de ‘bola de nieve’¹¹, para responder el cuestionario sobre la experiencia cotidiana que anteriormente se describió.

Cabe aclarar que las invariantes y variantes se relacionan con el carácter transclase –sector de ocupación-, transcultural –lugar de residencia-, transgeneracional –con la edad- y transprofesional –ocupación y área de formación-, trans-genérica –relacionado con el género-, de la violencia simbólica.

El número total de personas profesionistas que contestaron dicho instrumento fue 32 (gráfica 1), siendo la mayor parte de estas, mujeres. Cabe decir que el estudio fue pensado con la participación de mujeres y hombres, ya que es importante contar con una referencia integral del fenómeno socio-cultural estudiado: la violencia simbólica en el ejercicio profesional que valida la desigualdad.

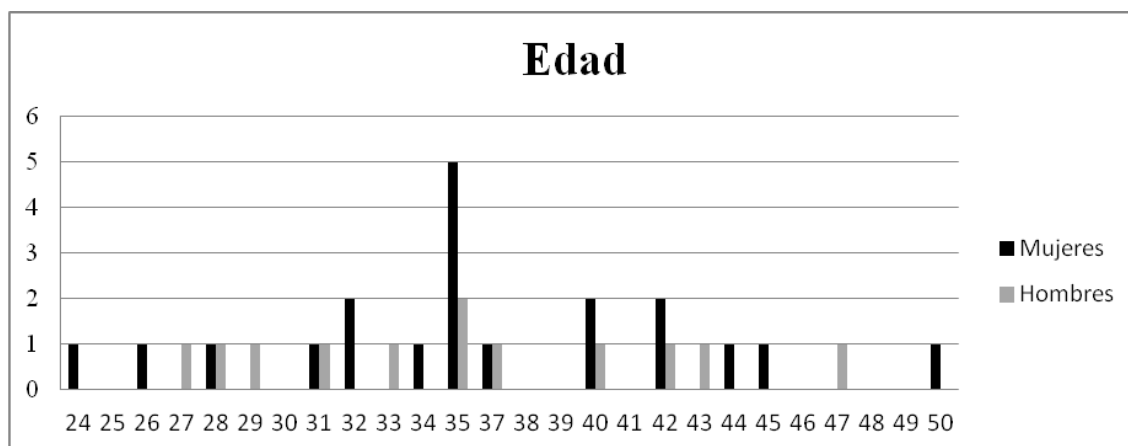
¹⁰ Se utiliza Sexo y no género porque éste último obedece a un concepto más amplio (Pedrero, 2010:247).

¹¹ Propuesta por S. J. Taylor y R. Bogdan (1987). Ésta inició con un pequeño número de personas, a las que se les se les hizo llegar, vía correo electrónico, una convocatoria para participar en una investigación que tiene por objetivo conocer la experiencia de mujeres y hombres en el ejercicio profesional. Cabe mencionar que se parte de la experiencia para exponer el ejercicio de la violencia simbólica como mecanismo soterrado validador de la desigualdad.



Gráfica 1. Mujeres y hombres profesionistas encuestados.

Desde el inicio del estudio, la edad fue considerada una invariante debido a que el estudio incluye a personas profesionistas. Así, se requiere de al menos 17 años de estudio y encontrarse realizando alguna actividad remunerada. De este modo, se consideró pertinente tomar como punto de partida los 25 años y hasta 65 años, que es la edad en la que los empleados se pueden jubilar por vejez, de acuerdo con la Ley de Jubilación del Instituto Mexicano del Seguro social (IMSS)¹² y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)¹³. Se estableció un rango amplio, ya que interesa explorar el supuesto de investigación que plantea el ejercicio de violencia simbólica más allá de las diferencias de edad (transgeneracional). Sin embargo, la edad de las mujeres oscila entre los 24 y 50 años y los hombres entre los 27 y 47 (gráfica 2).

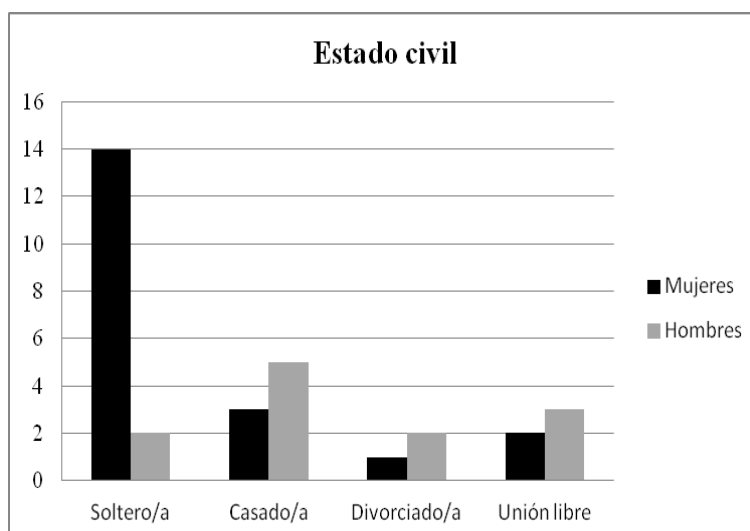


Gráfica 2. Edad.

La mayoría de las mujeres que participaron son solteras. A diferencia de los hombres, que son casados en su mayoría (gráfica 3). El estado civil no fue predeterminado, ya que se ha considerado que la violencia simbólica aparece independientemente de éste.

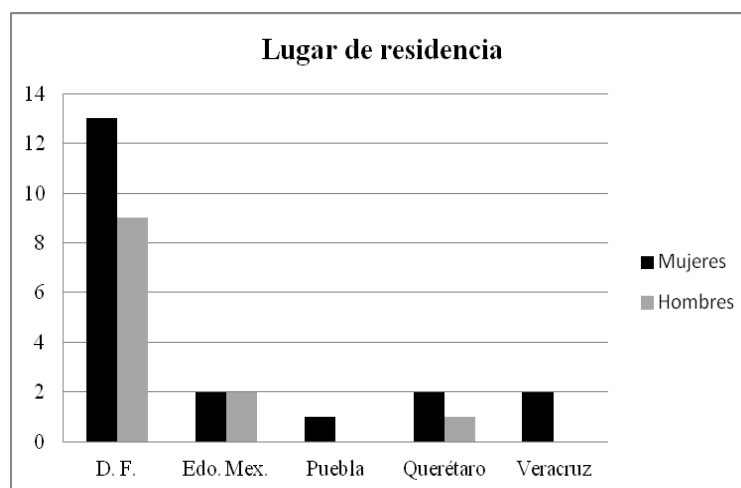
¹² De acuerdo con el documento DOF-26-05-09, Sección Tercera, Artículo 162.

¹³ De conformidad con el Diario Oficial de la Federación del 31 de marzo de 2007, Sección III, Artículo 89.



Gráfica 3. Estado civil.

En cuanto al lugar de residencia, la mayor parte de las personas viven en el Distrito Federal, aunque algunas viven en el Estado de México, Veracruz, Querétaro y Puebla (gráfica 4). Este aspecto no fue pre delimitado de forma deliberada, ya que se consideró que el fenómeno de la violencia simbólica encuentra su apoyo en la cultura, por lo que el radicar en un estado de la República Mexicana determinado no hace a las personas más o menos ‘propensas’ a experimentarla. A lo sumo, la forma de ejercerla podrá adquirir otros matices.

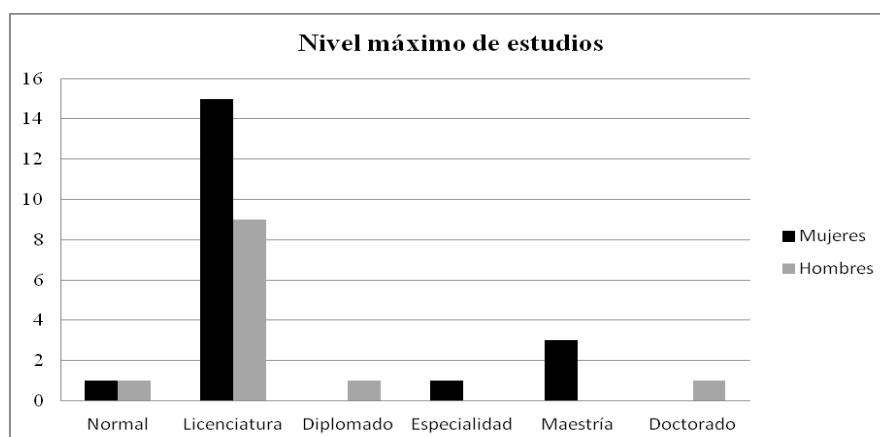


Gráfica 4. Lugar de residencia.

El nivel máximo de estudios de la mayoría de las mujeres y hombres es de licenciatura o normal, sólo algunas de ellas han cursado especialidad o maestría. En contraste con los hombres, ya que sólo uno cursó un diplomado y otro tiene estudios de doctorado. Este aspecto se consideró una invariante, ya que el interés en quienes son profesionistas¹⁴ radica en que han pasado por un proceso

¹⁴ Por sujetos profesionistas se entiende aquel hombre o mujer que han recibido educación superior de tipo profesional o académica de grado (licenciatura) y que ha acreditado en su totalidad alguno de los planes de

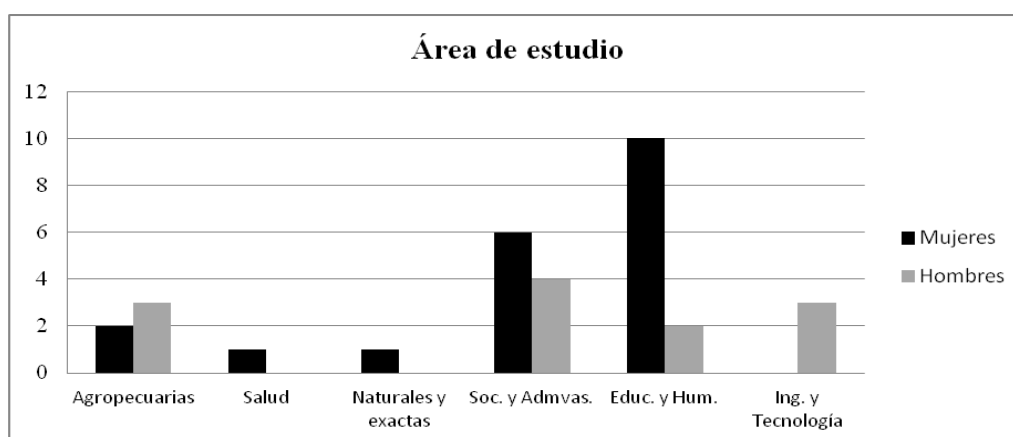
de formación de cierta manera especializado y cuyo capital cultural ha sido moldeado por un proceso de formación institucionalizada.



Gráfica 5. Nivel máximo de estudios.

El área de formación profesional, la ocupación y el sector en el que se desempeñan fueron considerados variantes, ya que un aspecto central de la hipótesis de este trabajo es que la violencia simbólica es un conjunto de mecanismos socioculturales que van más allá de las diferencias de clase (transclase), de origen cultural (transcultural) y en este caso de formación profesional, condición, sector y cargo desempeñado.

Así, la mayoría de estas mujeres realizaron sus estudios en el área de Ciencias de la Educación y Humanidades. Distinto de los hombres, quienes predominantemente cursaron carreras correspondientes al área de Ciencias Sociales y Administrativas (gráfica 6). Cabe mencionar que este aspecto no se consideró invariante.



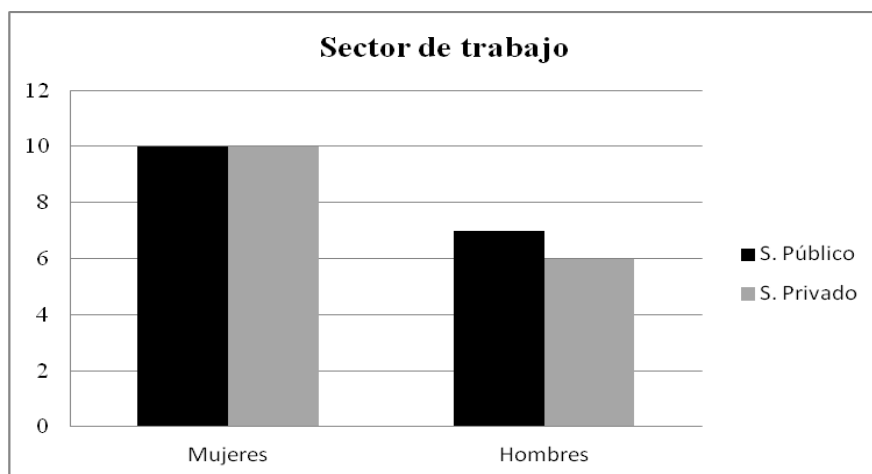
Gráfica 6. Área de estudios.

estudio avalado por alguna Institución de Educación Superior, cualesquiera que sean sus características y según el sistema de titulación profesional y grados académicos. Esta delimitación fue propuesta por la autora.

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina

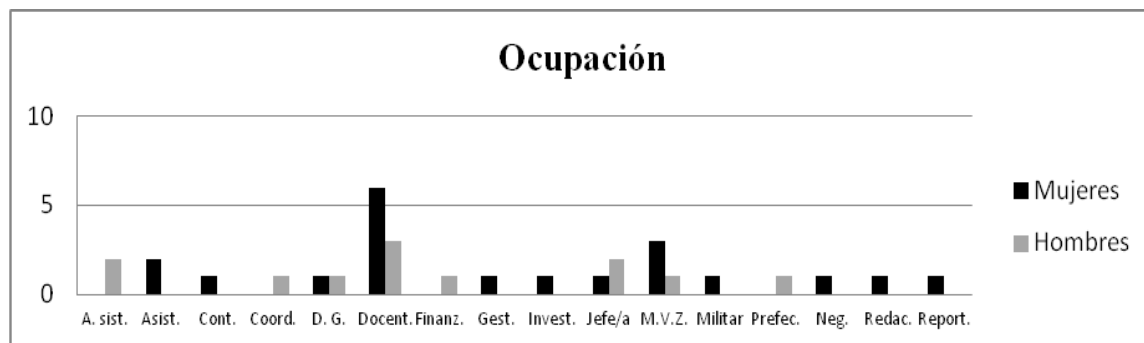
La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad 60

La ocupación¹⁵ es un área importante, la distribución en cuanto a sector (público y privado) es equitativa; sin embargo, cabe destacar que uno de los hombres trabaja en ambos sectores de manera simultánea (gráfica 7). Lo anterior, se relaciona con la división sexual del trabajo y la desigualdad establecida culturalmente, si se considera que por un lado, los varones deben cumplir con la tarea de proveedores realizando dos jornadas de trabajo remunerado; mientras que las mujeres deben desempeñarse como cuidadoras (del hogar, los hijos, parientes y/o la pareja) y trabajadoras, lo que implica también una doble jornada, pero sólo un sueldo que además se considera complementario.



Gráfica 7. Sector de trabajo.

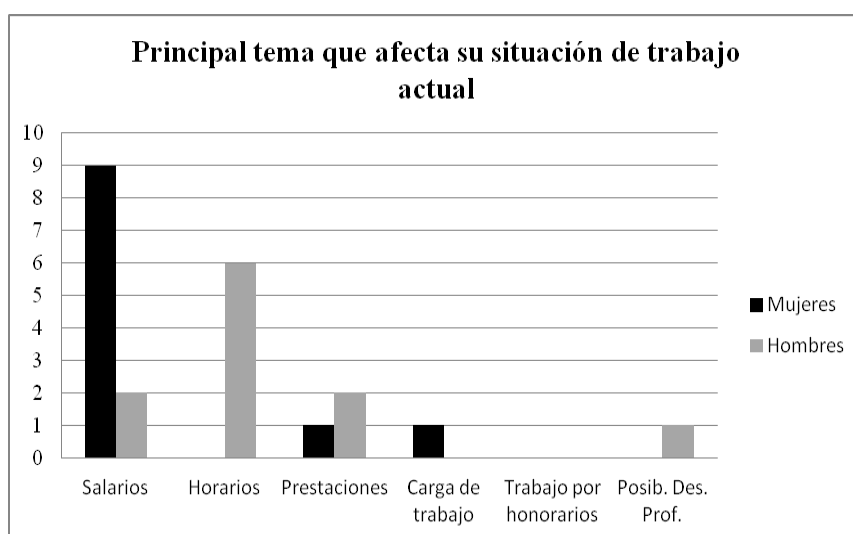
Las ocupaciones que desempeñan las personas que colaboraron son diversas; sin embargo, la mayoría de los hombres y mujeres que contestaron el cuestionario se dedican a la docencia. Así, se pueden observar diferencias en cuanto al nivel en el que se desempeñan, pues gran parte de las mujeres imparten clases en los niveles básicos (preescolar y secundaria) y actualización docente. Mientras que los hombres no participan de la educación preescolar. De nuevo podemos observar que, en lo que respecta a este conjunto de personas, existe un patrón de género, debido a que la enseñanza de los más pequeños queda a cargo de las mujeres.



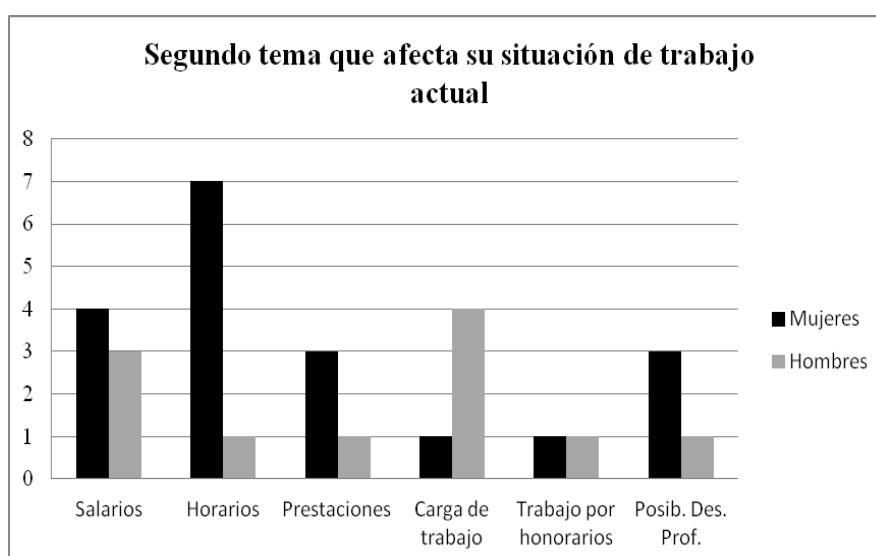
Gráfica 8. Ocupación.

¹⁵ Por ocupación entendemos aquella actividad con sentido en la que la persona participa cotidianamente y que puede ser nombrada por la cultura.

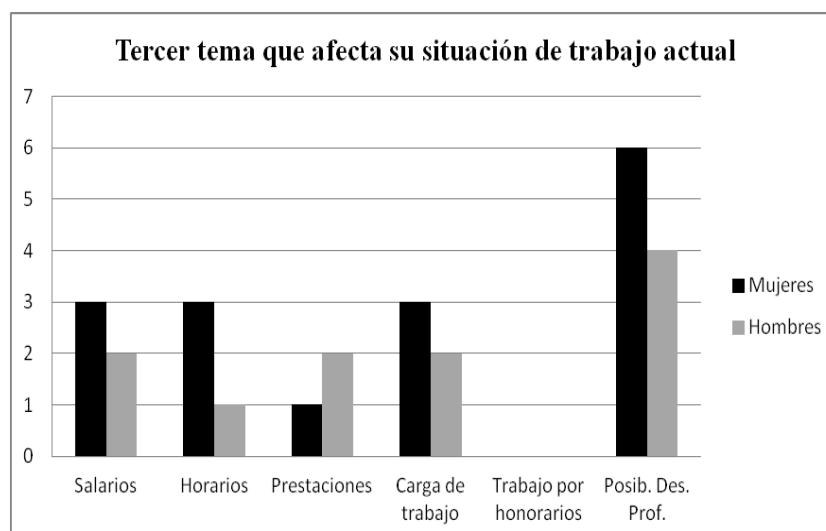
Por otra parte, en lo que respecta al contexto de su situación de trabajo actual, las mujeres expresaron que los tres temas que más afectan su situación de trabajo son los salarios, los horarios y las posibilidades de desarrollo, aunque también aparecen otros como: el favoritismo, la ignorancia y la prepotencia; el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, los jefes, el recorte de gastos y la violencia. En contraste con los hombres, quienes consideran más relevantes: los horarios, la carga de trabajo, las posibilidades de desarrollo profesional y agregaron temas como: cursos de capacitación y abuso de poder por parte de los jefes (gráfica 9, 10 y 11). Se observa que los temas que se consideran prioritarios son similares en ambos casos; sin embargo aquellos que fueron expresados por quienes respondieron la encuesta son diferentes para unas y otros.



Gráfica 9. Principal tema que afecta la situación de trabajo.

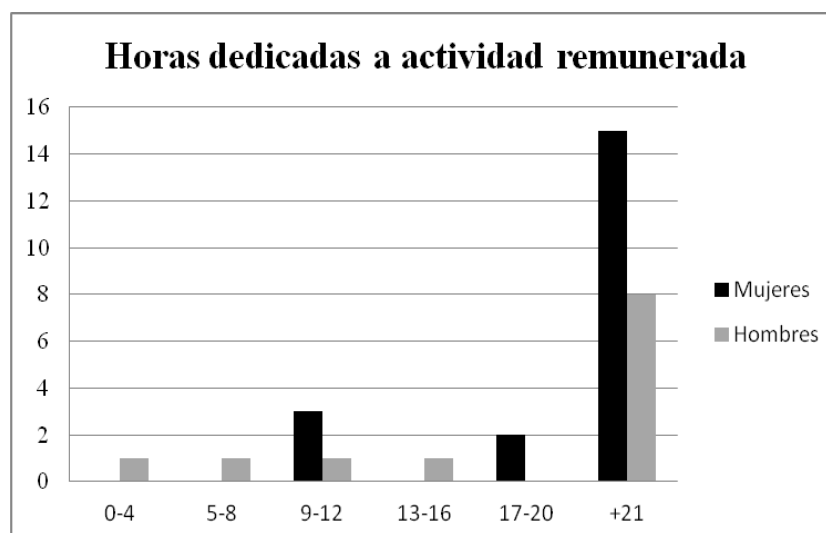


Gráfica 10. Segundo tema que afecta la situación de trabajo.



Gráfica 11. Tercer tema que afecta la situación de trabajo.

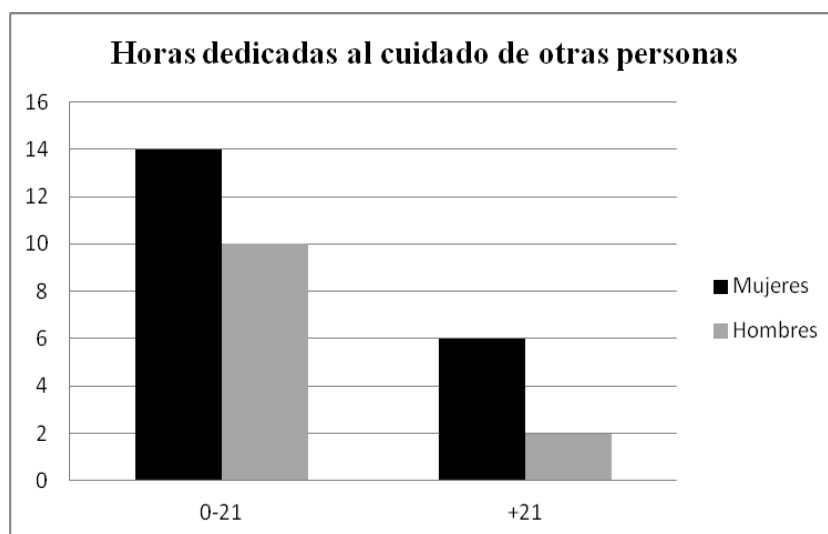
En lo que respecta a la distribución del tiempo, las personas que contestaron el cuestionario dedican más de 21 horas a realizar actividades remuneradas. En el caso de los hombres, con mayor frecuencia invierten de 0 a 16 horas semanales a este tipo de tareas y las mujeres entre 9 y 20 horas. En esta población el dedicar pocas horas a actividades por las que se recibe un pago se relaciona con que 6 de 20 mujeres y 3 de 12 hombres ejercen la docencia, ocupación que en ocasiones demanda un número menor de horas de trabajo a la semana en el espacio laboral (gráfica 12).



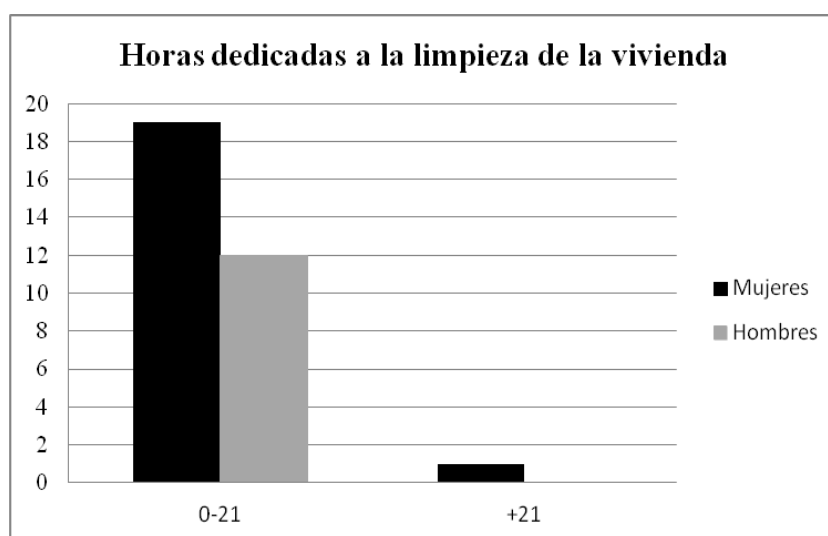
Gráfica 12. Horas dedicadas a actividad remunerada.

En lo que se refiere al cuidado de otras personas, la limpieza de la vivienda, el cuidado personal – lavado y planchado de ropa-, la compra de víveres, cocinar y el mantenimiento de la casa – remodelación, reparación y otros- la mayoría de las mujeres y los hombres profesionistas dedican de 0 a 21 horas a esta actividad. Debido a la manera en que se recabó la información no se puede

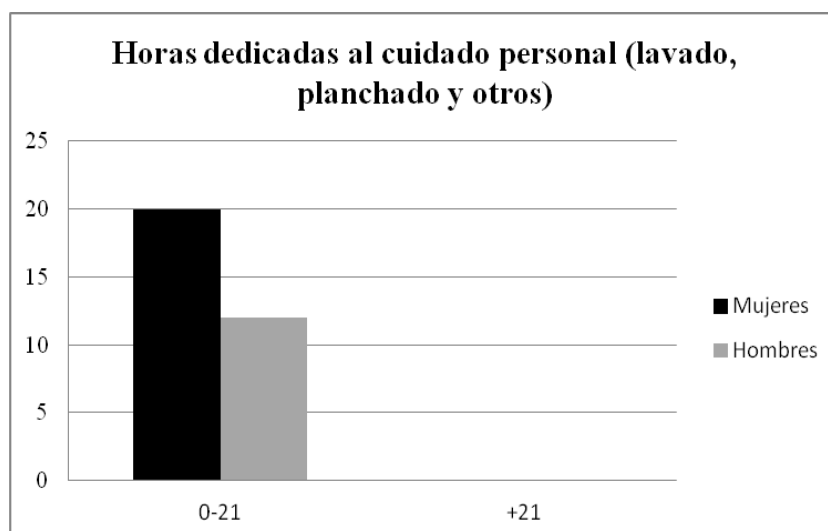
especificar quienes no dedican tiempo a estas labores. Destaca que los hombres participan de estas tareas (gráficas de la 13 a la 18), la mayoría de ellos vive en pareja, es decir, su estado civil es casado o en unión libre y que la mayoría de las mujeres son solteras (gráfica 3).



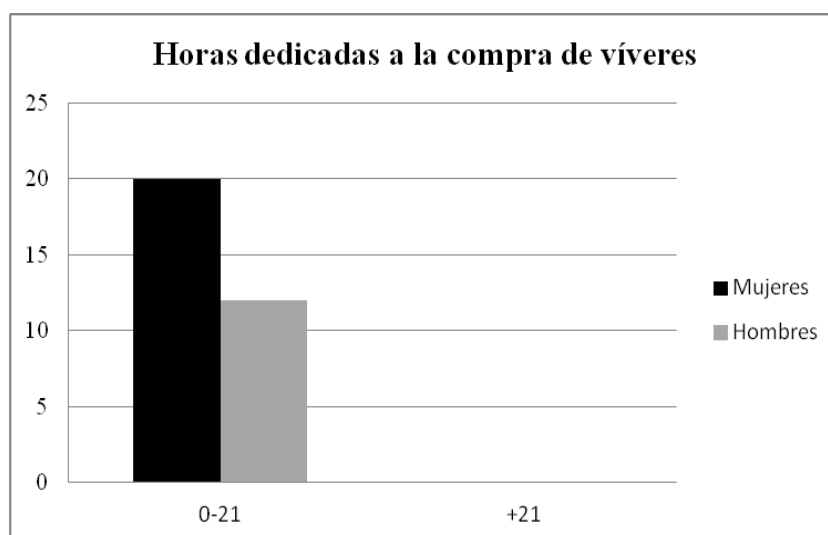
Gráfica 13. Horas dedicadas al cuidado de otras personas.



Gráfica 14. Horas dedicadas a la limpieza de la vivienda.



Gráfica 15. Horas dedicadas al cuidado personal.



Gráfica 16. Horas dedicadas a la compra de víveres.

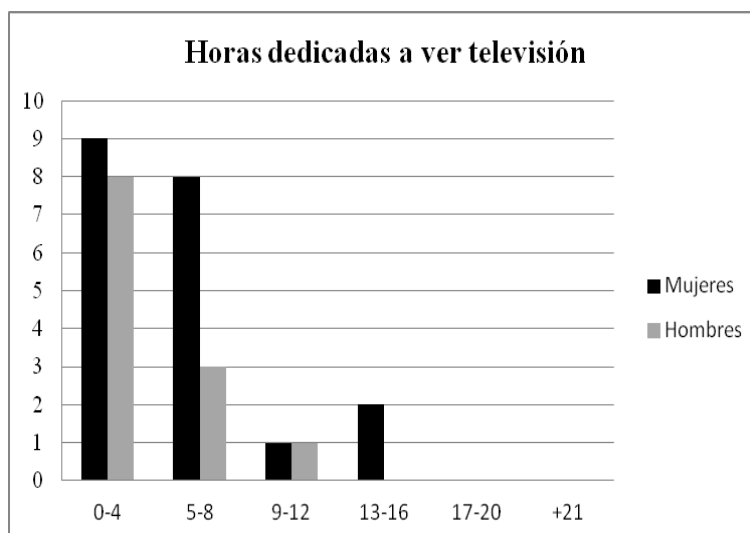


Gráfica 17. Horas dedicadas cocinar.



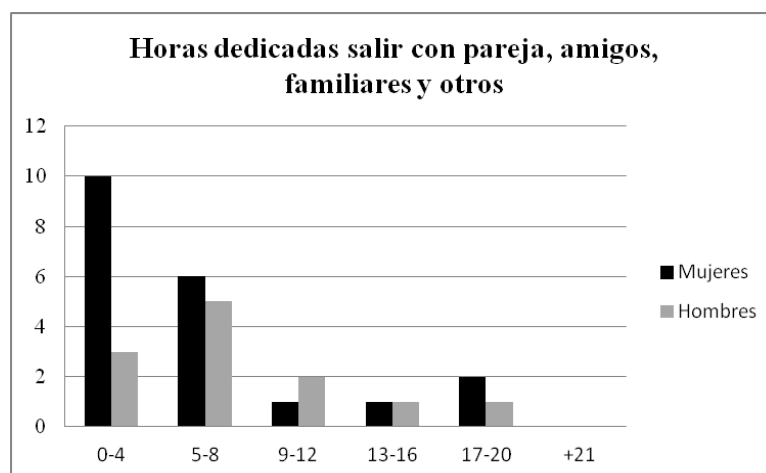
Gráfica 18. Horas dedicadas al mantenimiento de la vivienda.

La mayoría de las personas encuestadas dedica de 0 a 4 horas semanales a ver televisión. Las mujeres destinan de 0 a 16 horas a dicha actividad; mientras que los hombres de 0 a 12 horas (gráfica 19).



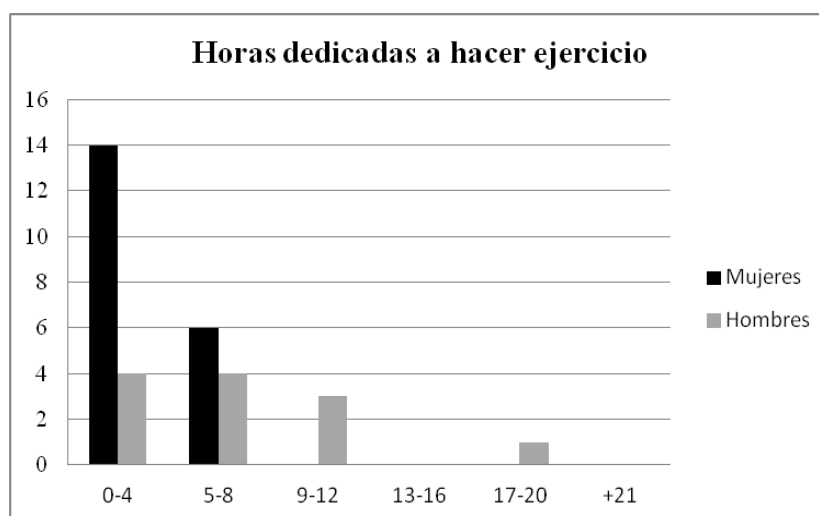
Gráfica 19. Horas dedicadas ver televisión.

El tiempo que la mayoría de las mujeres destinan a salir con la pareja, los amigos, la familia y otras personas van de las 0 a las 4 horas semanales; mientras que la mayoría de los hombres destinan de 5 a 8 horas. Cabe hacer la aclaración de que esta actividad puede implicar no sólo actividades de esparcimiento, sino también acompañar a las consultas médicas o brindar apoyo de algún tipo; no obstante, los datos recabados no permiten confirmar los motivos de dicha acción (gráfica 20).



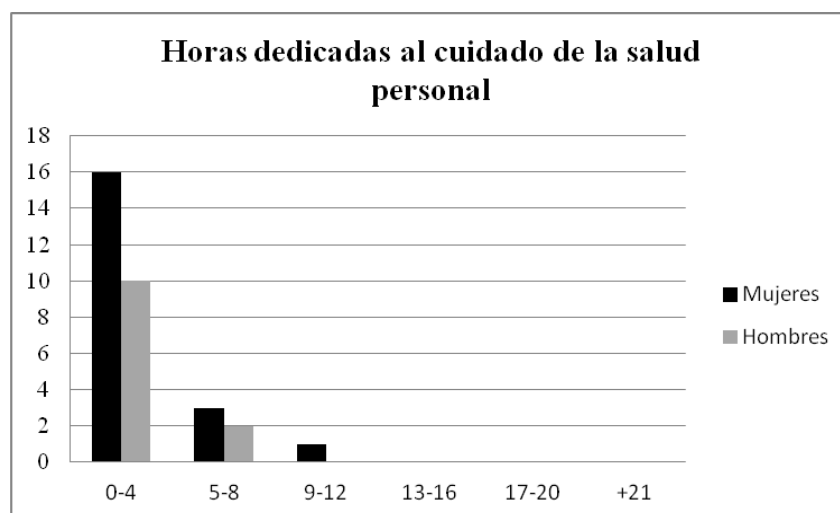
Gráfica 20. Horas dedicadas a salir con la pareja, los amigos, los familiares y otros.

El ejercicio ha sido considerado un factor relevante para mantener un adecuado estado de salud – auto-cuidado-, además de una forma de esparcimiento. La mayoría de las mujeres ocupa de 0 a 8 horas a ésta actividad; mientras que los hombres de 0 a 12 horas. Lo anterior no puede ser relacionado directamente con la distribución de tiempo de ocio de las personas, debido a los datos obtenidos; sin embargo, es posible que sea así (gráfica 21).



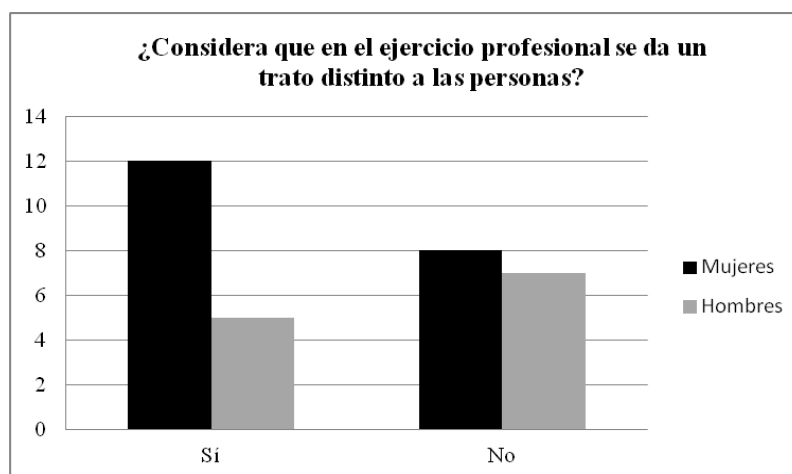
Gráfica 21. Horas dedicadas a hacer ejercicio.

La mayoría de las mujeres y hombres dedican de 0 a 4 horas semanales a asistir a consultas – médico, dentista, psicoterapeuta y otros-; no obstante, resalta que las mujeres dedican un mayor número de horas (de 0 a 12), en contraste con los hombres (0-8). De esta manera, se observó que en lo que concierne al universo de estudio, las mujeres dedican más tiempo al cuidado de su salud (gráfica 22).



Gráfica 22. Horas dedicadas al cuidado de la salud personal.

La mayoría de las mujeres considera que en el ejercicio de la profesión se da un trato distinto hacia algunas personas; mientras que la mayoría de los hombres opinan que en su experiencia no es así (gráfica 23); no obstante, algunos argumentan algunos motivos por los que se da ese tipo de diferencia (Tabla 3).



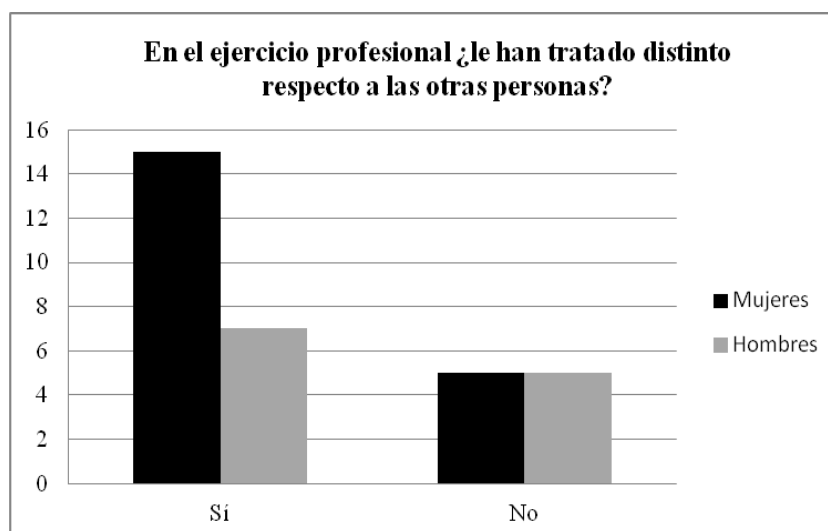
Gráfica 23. Opinión sobre el trato distinto a las personas en el ejercicio profesional.

Las mujeres argumentan que el trato distinto –mejor- de quienes están en puestos de alta jerarquía hacia algunas personas depende del cargo, nivel y carrera, de si existe afinidad, servilismo, parentesco o amistad –favoritismo-, hay deudas de favores o se muestra el rendimiento esperado. Los hombres coinciden con lo anterior y argumentan que se debe a al abuso de poder y a la diferencia en la forma de pensar, lo que lleva a actitudes de discriminación y hostigamiento por parte de las y los jefes (tabla 3).

Respuestas a la pregunta: ¿Por qué se da un trato distinto a las personas en el ejercicio profesional?	
Mujeres	Hombres
<i>Trato distinto de la directora dependiendo si es persona administrativo o docente.</i>	<i>Hay un grupo de gente que ha mostrado su capacidad y que tiene un trato preferencial y de mayor respeto.</i>
<i>Ser amigo del director.</i>	<i>Otro grupo de personas que mediante el llamado 'barberismo' se han ganado el afecto de los superiores, por lo que tienen un trato preferencial.</i>
<i>Deberle favores al director.</i>	<i>Por las amistades que se dan, quienes se llevan mejor con los jefes generalmente tienen mejores tratos al cometer alguna falla.</i>
<i>Quienes asciende son las personas que sirven de espías a los superiores,</i>	<i>Por abuso de poder ante los subordinados.</i>
<i>Algunas personas quieren quedar muy bien con los jefes y hacen cosas para agradar. Me doy cuenta que ese tipo de actitudes favorece el buen trato que se les da a otras personas.</i>	<i>El hecho de emitir puntos de vista diferentes a los jefes es motivo de hostigamiento y discriminación laboral.</i>
<i>Hay favoritismos hacia algunos compañeros.</i>	<i>Porque se manejan mucho las jerarquías y la burocracia entre las áreas de la empresa.</i>
<i>Por cuestiones subjetivas y de falta de criterio, pero sobre todo por la falta de respeto y de sentido común, siendo sólo las personas serviles y no serviciales las que son valoradas, pero sobre todo en la desigualdad en las cargas laborales y los sueldos.</i>	<i>Todos son tratados por igual.</i>
<i>Porque depende del parentesco o afinidad que tengas con alguien para que se dé un trato diferente.</i>	<i>Por su posición jerárquica.</i>
<i>A las personas que no están rindiendo como ellos desean, pues son tratados de forma distinta.</i>	
<i>Ya que según el puesto y la carrera es el trato o la promoción.</i>	
<i>Los favoritismos generan descontentos.</i>	

Tabla 3. ¿Por qué se da un trato distinto a las personas?

Cabe señalar que la mayoría de las personas que respondieron el cuestionario señalan que han recibido un trato distinto en el ejercicio profesional (gráfica 24), lo que contrasta con lo afirmado antes, cuando la pregunta no les implicaba (gráfica 23). De este modo, se trasluce que en el discurso social se supone que existe una igualdad, pero una vez que las personas narran su experiencia señalan las situaciones en las que la diferencia se traduce en desigualdad.



Gráfica 24. Opinión sobre el trato recibido en el ejercicio profesional.

Al respecto, las mujeres profesionistas argumentan que el trato –negativo- que han recibido se debe a que no se tiene amistad o parentesco –influencia- con quienes tienen mayor jerarquía, no muestran actitudes serviles, sumisas o no pueden ser humilladas. También afirman que por ser mujeres les han ofrecido sueldos que ellas consideran inferiores, les han solicitado favores sexuales a cambio de los cargos que han solicitado, han sido acosadas y las han considerado incompetentes. Además, consideran que el trato diferente se debe a que no dan los resultados que se esperan de ellas, a la carrera que estudiaron o que opinan distinto. Una de ellas afirma que se ha sentido que la tratan con inferioridad (tabla 4).

Los hombres consideran que han sido tratados de modo distinto respecto a otras personas debido a que los incrementos de salario son inequitativos y no son basados en las capacidades, no se les toma en cuenta o se les ha negado la capacitación. Ellos argumentan que el trato diferente se relaciona con el abuso de poder y que los motivos de éste son porque ocupan un nivel bajo en la jerarquía de la empresa, muestran un carácter calmado o habilidades y conocimientos que otras personas no tienen. Uno de los profesionistas señala que el trato diferente que recibió es positivo debido a que a él se le encomiendan tareas de mayor importancia (tabla 4).

Respuesta a la pregunta: ¿por qué le han tratado distinto respecto a otras personas en el ejercicio profesional?	
Mujeres	Hombres
<i>Las personas de edad avanzada son más desconfiadas.</i>	<i>Cuando los incrementos no has sido equitativos o en base a las capacidades de la gente.</i>
<i>No soy tomada en cuenta para cuestiones laborales porque no soy amiga del director.</i>	<i>En forma positiva ya que me entregan proyectos importantes o bien aquellos en donde hubo problemas con el afán de que se corrijan y sean liberados de manera correcta.</i>
<i>He sentido que me han tratado con inferioridad.</i>	<i>Por abuso de poder.</i>
<i>Porque soy de sexo femenino y parece ser un pretexto para recibir acoso y para que algunos hombres piensen que no puedo realizar mi trabajo bien.</i>	<i>Ya no me toman en cuenta para nada técnico.</i>
<i>Es muy claro que la relación laboral entre mi empresa y yo es cortante, ya que es resistencia de ambas partes para ver quién da el primer paso para renunciar o me liquiden.</i>	<i>Me han negado todo tipo de capacitación.</i>
<i>En muchas ocasiones, supongo que mi tipo de personalidad poco sociable, que en ocasiones tiendo a ser muy directa o sarcástica, no le agrada a mucha gente, en la mayoría de las ocasiones no me molesta, pero si llega a incomodar cuando se trata de específicamente el trabajo.</i>	<i>Por ser de un puesto más bajo en el organigrama de la empresa.</i>
<i>Alguna vez me dijeron que tenía que “aflojar” para que me dieran el puesto que solicitaba.</i>	<i>Por mi apariencia física (pelo).</i>
<i>El sueldo era inferior para mujeres en puestos medios y altos.</i>	<i>Por mi carácter calmado.</i>
<i>Se nos exige más a todos los que integramos el mismo departamento.</i>	<i>Me han tratado diferente por habilidades y conocimientos que poseo a diferencia de mis compañeros.</i>
<i>Porque pareciera que para ser tomado en cuenta o sobresalir se tuviera que recurrir servilismo, la sumisión y la humillación, pero sobre todo al sometimiento del pensamiento y la iniciativa y no por las capacidades, habilidades o conocimientos con los que cuenta uno.</i>	
<i>Porque muchas veces las relaciones se llevan en torno al parentesco o influencia con alguien.</i>	
<i>Siempre que no das resultados, te tratan diferente y te amenazan con cartas compromiso.</i>	
<i>Ya que no le dan la debida importancia a los médicos veterinarios a comparación de los ingenieros en alimentos.</i>	
<i>(Varias) Existen privilegios porque a la gente le incomoda la verdad.</i>	
<i>Por conveniencia.</i>	

Tabla 4. ¿Por qué le han tratado distinto respecto a otras personas?

Las personas encuestadas coinciden en que la oferta laboral insuficiente y que el principal obstáculo al que se enfrentan hombres y mujeres para obtener empleo es el nivel educativo bajo.

Respecto a los motivos por los cuales a una mujer se le dificultaría obtener empleo, las mujeres consideraron relevante su condición de género, ya que para ellas el embarazo, tener hijos y la incompatibilidad con las labores domésticas son obstáculos. También argumentaron que el estado civil, la inexperiencia, presentar una discapacidad y no ser ‘agraciadas’ repercute de manera negativa en su oportunidad de tener un empleo (tabla 5). A lo anterior agregaron que: la envidia de otras mujeres, el tipo de trabajo, quejarse por maltrato, no tener la talla solicitada, estar enferma,

situaciones de acoso y discriminación, dificultan su ingreso¹⁶. Mientras que para los hombres profesionistas opinan que para ellas la actitud y la edad son determinantes para conseguir un empleo (tabla 5).

A las mujeres se les dificulta conseguir empleo por:	
Mujeres	Hombres
Nivel educativo	Nivel educativo
Por ser mujer	Oferta laboral
Embarazo	Actitud
Estado civil	Edad
Inexperiencia	
Incompatibilidad con actividades domésticas	
Edad	
Hijos	
No ser agraciada	
Oferta laboral	
Discapacidad	

Tabla 5. Motivos por los que una mujer profesionista no consigue empleo.

Respecto a la situación de los hombres profesionistas todas las personas coinciden en que la actitud, la apariencia y la edad son aspectos que intervienen en la contratación de ellos. Las mujeres argumentan que la inexperiencia y tener una discapacidad dificultan obtener un empleo. Destaca que ellas consideran que una razón relevante es que los varones no buscan, lo que se relaciona con el papel de proveedores y por el cual se asume que ellos deben procurar tener trabajo remunerado. Mientras que los hombres opinan que es importante tener influencias y que las largas jornadas y los salarios no competitivos son obstáculos para conseguir empleo (tabla 6). A lo anterior se agregan la condición de género, el estado civil, tener hijos y situaciones de discriminación y demanda laboral.¹⁷

A los hombres se les dificulta conseguir empleo por:	
Mujeres	Hombres
Nivel educativo	Nivel educativo
Edad	Actitud
Inexperiencia	Oferta laboral
No buscarlo	Edad
Actitud	Apariencia
Discapacidad	Falta de influencias
Apariencia	Largas jornadas
	Salarios no competitivos

Tabla 6. Motivos por los que un hombre profesionista no consigue empleo.

¹⁶ Esta información se obtuvo de los cuestionarios y no se incluyeron en la tabla debido a la menor frecuencia.

¹⁷ Esta información se obtuvo de los cuestionarios y no se incluyeron en la tabla debido a la menor frecuencia.

Por otra parte, quienes participaron mediante una entrevista abierta fueron:

Nombre	Clave	Sexo	Edad	Profesión	Nivel Máximo de Estudios	Puesto	Sector	Lugar
Belinda	AE1	Femenino	26	Licenciatura en Etnohistoria	Licenciatura	Investigador Auxiliar	Público	México, D. F.
Carmen	AE2	Femenino	37	Licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia	Licenciatura	Servidor público nivel Enlace “C”	Público	México, D. F.
Delia	AE3	Femenino	38	Licenciatura en Educación Primaria	Especialidad	Directora de Plantel / Coordinadora de área	Público	México, D. F.
Fanny	AE4	Femenino	41	Ingeniería en Comunicaciones Electrónica	Ingeniería	Gerente de Proyectos	Privado	México, D. F.
Georgina	AE5	Femenino	29	Licenciatura en Psicología	Licenciatura	Asistente de área	Privado	México, D. F.
Hilda	AE6	Femenino	35	Licenciatura en Contabilidad	Licenciatura	Responsable de Área	Privado	Veracruz, Ver.
Jazmín	AE7	Femenino	35	Licenciatura en Administración	Licenciatura	Asistente de área	Privado	Veracruz, Ver.
Arturo	AE8	Masculino	28	Ingeniería en Sistemas	Ingeniería	Analista de Sistemas	Privado	Tultitlán, Estado de México
Eduardo	AE9	Masculino	41	Licenciatura en Diseño Gráfico	Licenciatura	Director Creativo	Privado	México, D. F.
Ignacio	AE10	Masculino	31	Licenciatura en Sistemas Computacionales y Comunicaciones	Licenciatura	Help Desk / Propietario de Café Internet	Privado	México, D. F.
Octavio	AE11	Masculino	45	Ingeniería en Comunicaciones Electrónica	Diplomado	Director General	Privado	México, D. F.

Tabla 7. Características de las personas entrevistadas.

Las personas profesionistas que participaron mediante una entrevista abierta a profundidad fueron en total 11, siendo la mayor parte de estas, mujeres. La edad de las participantes oscila entre los 26 y 41 años, en el caso de ellos 28 y 45 años. La mayoría de quienes participaron son solteros. Sin embargo, entre estos encontramos que Arturo (AE8) es divorciado, y Fanny (AE4) y Octavio (AE11), están casados y tiene hija e hijos, respectivamente.

En cuanto al lugar de residencia, la mayor parte de las mujeres viven en el Distrito Federal, aunque dos de ellas viven en Veracruz -Hilda (AE6) y Jazmín (AE7)-. La mayoría de los hombres viven en el Distrito Federal y sólo Arturo (AE8) vive en el Estado de México. El nivel máximo de estudios de la mayoría de las mujeres es de licenciatura o ingeniería; es decir, nivel superior, sólo Delia (AE3) menciona que cursó una especialidad, pero afirma que su nivel máximo de estudios es licenciatura. Los hombres en su mayoría cursaron estudios superiores y sólo Octavio (AE11) menciona que estudió un diplomado y debido a que este tipo de estudios no están reconocidos entre los niveles avalados por la Secretaría de Educación Pública (SEP) podemos observar que todas las personas cuentan con un nivel máximo de estudios superiores. Los estudios cursados por las profesionistas corresponden a distintas áreas, en contraste con la tendencia en el caso de ellos hacia los estudios relacionados con nuevas tecnologías. De esta manera, se puede observar que los estereotipos culturales de las profesiones están presentes (Rosado, 2012).

La tendencia de distribución en cuanto a sector (público y privado) es hacia el sector privado, ya que 4 de 7 mujeres trabajan en dicho sector, y el total de hombres (4) también. La mayoría de las y los profesionistas trabajan en una empresa o institución, sólo Delia (AE3) tiene dos empleos en el sector público, mientras que Ignacio (AE10) menciona que su trabajo principal es en el sector privado y el otro es como propietario de un café internet.

El presente estudio no busca sustentar una representatividad con los datos antes descritos, pero sí un contexto general apoyado en los datos proporcionados quienes fueron encuestados y entrevistados. De esta manera, partiendo de las edades proporcionadas es posible decir que los nacimientos de este grupo se dieron en un periodo de 19 años; es decir, entre los años de 1966 y 1985. También se puede calcular que cursaron estudios superiores y se incorporaron al mercado de trabajo entre las décadas de los ochentas y dos-mil, mismos que han estado marcados por crisis a nivel económico, político y social.

Finalmente, en este capítulo se han presentado los datos a partir de tendencias y se han expuesto los comentarios que las personas que fueron encuestadas hicieron respecto al trato distinto que se les da a las mujeres y los hombres en el ejercicio de su profesión. Sin embargo, es importante interpretar el discurso de las personas que fueron entrevistadas, labor que requiere de un apoyo teórico y metodológico que sustente la propuesta de los marcadores discursivos de violencia simbólica y su aplicación práctica.

Capítulo 3: Discurso: semiótica, enunciación y argumentación

Presentación

En la primera parte de este capítulo se hace un recorrido por algunas perspectivas sobre conceptos como cultura y poder y su relación con el lenguaje. También se exponen los términos, conceptos y teorías del modelo de Julieta Haidar (2006), la propuesta del Michael A. Gilbert (1994), Pedro Reygadas (2005) y Josefina Guzmán (2007) desde: la tipología discursiva, las condiciones semiótico-discursivas de producción, la circulación y recepción, las materialidades discursivas, los funcionamientos discursivos y la argumentación modal.

3.1 Cultura e ideología

La cultura es entendida como un sistema social interrelacionado de valores y creencias, estructuras socioeconómicas y políticas, y de personalidad. En resumen, un conjunto de relaciones materiales y espirituales; herencia social, de patrones y una configuración de conducta aprendida, compartida, modificada y transmitida de generación en generación por las personas pertenecientes a una colectividad (Fernández, 1996, 45). También es un funcionamiento que organiza estructuralmente al mundo; es decir, un generador de estructuralidad, cuyo dispositivo estereotipizador es desarrollado por las lenguas naturales (Lotman y Uspenski, 1979).¹

Por otra parte, para Yuri M. Lotman (1993) la cultura también puede ser considerada en su conjunto como un texto y subraya que se trata de un texto organizado de manera compleja, que se escinde en jerarquías de textos dentro de textos y que por lo tanto, éstos forman una trama compleja. Este texto sería un espacio organizado de manera homogénea que se completa con la intrusión de multiformes elementos ‘casuales’ que provienen de otros textos. Las estructuras de base entran en un juego imprevisible con dichos componentes y aumentan bruscamente la posibilidad de sucesivos desarrollos igualmente inadvertidos (Lotman, 1999, 109).

¹ Citados por Cáceres, 1997, 200.

Por otra parte, para Jean Piaget (1932)², la ideología es una organización de conceptos sociocéntricos, es decir, conectada con la tarea colectiva de un grupo social determinado en función de la tradición y del conflicto entre las clases sociales. Constituye un simbolismo centrado en subcolectividades representadas por clases sociales con sus intereses. Para este autor, la ideología es una organización de opiniones, actitudes y valores, y una forma de interpretar la sociedad y son mecanismos conscientes, porque las personas saben lo que piensan de un objeto, de un problema, además conocen sus propias opiniones y las formulan verbalmente.

Las ideologías de los grupos organizan creencias relacionadas con dominios e impregnan las creencias de sus miembros y forman la base de un discurso. Entonces, el lenguaje actúa como productor y reproductor, modelo interpretativo de la realidad, toda vez que es transmisor de doctrinas oficiales consideradas a través del discurso hegemónico (Van Dijk, 2001; Ricci y Zani, 1990)³.

La ideología, para John B. Thompson (1993, 7-8), es la producción de significados al servicio del poder, por lo tanto es necesario estudiar las formas en las que se construyen y transmiten esos significados en formas simbólicas. En ese sentido, se privilegia el estudio de la ideología como formas complejas de producción de significado para mantener las relaciones de dominación.

Por otra parte, el lenguaje impone un nuevo orden al mundo que desde su concepción más instrumental representa la violencia simbólica y constituye el medio por el cual la voluntad de poder puede determinar qué es bueno y qué es malo, que es lo verdadero y qué lo falso (Peña, 2009, 69) y también oculta e invisibiliza con frecuencia a las mujeres; o las desvaloriza o subordina (Fernández, 2011, 325). Así, los discursos, como lo señala Joan Scott (1992) no son equivalentes a lenguaje, son una estructura histórica, social e institucionalmente específica de enunciados, términos, categorías y creencias. De esta manera, el lenguaje objetiva y legitima la realidad mediante un discurso social.

Para Michel Foucault (2009) el discurso tiene relación con el ejercicio de poder, por lo que existen tres sistemas de exclusión que afectan el discurso: la palabra prohibida, la separación de la locura y la voluntad de verdad; y que presentan a los poderes, que dominan las apariciones aleatorias y seleccionan a los sujetos que pueden hablar.

La prohibición es el procedimiento de exclusión más frecuente, ya que en los discursos de la sexualidad y la política no se tiene derecho a decirlo todo en cualquier circunstancia, por lo que se incluye en el ámbito de lo considerado como tabú, debido a su relación con el deseo y el poder. De este modo, el deseo, será el objeto del deseo; es decir, el medio por el cual se expresa y emite, aún cuando el emisor no esté consciente de lo que enuncia; al postular que el discurso tiene un contenido

² Citado por Delahanty, 1992, 26.

³ Citados por Fernández Poncela, 2008, 219.

manifiesto o explícito (lo que se quiere decir y se dice) y un contenido latente o implícito (lo que no se sabe que se está diciendo). El poder en tanto discurso, será un medio y la meta (Foucault, 2009).

Así, la exclusión como un segundo procedimiento, no es una forma de prohibir, sino una manera de separar o rechazar al sujeto a partir de su discurso y el discurso de los que poseen la verdad, tal como sucede con el loco. Foucault (2009) afirma que éste es invalidado por la razón, cuyos representantes son los psiquiatras, psicoanalistas y otros profesionales. Ellos pese a escucharlo, no le dan credibilidad a su decir, ya que funciona como una manera de ejercer el poder mediante el discurso de la ciencia y de los saberes que categorizan al sujeto y sirve de sustento para escindirlo de la sociedad y para estudiarlo como un ente totalmente ajeno a ésta, en la que impera la razón y la verdad científica.

El tercer sistema de exclusión será la oposición entre lo verdadero y lo falso. Así, en el siglo VI, el discurso verdadero fue respetado y temido, era aquel que enunciaba únicamente quien tenía el derecho hacerlo -y ejercía el poder-, profetizaba el porvenir dictando no sólo lo que sucedería, sino contribuyendo a su realización. De tal manera, que la verdad residió en lo que era y hacía el discurso. Un siglo más tarde la verdad se desplazó hacia el enunciado mismo, hacia su sentido, su forma, su objeto y su relación con su referencia abriendo paso a la voluntad de saber y el discurso de las ciencias cuyo objeto es perfectamente observable, medible y clasificable. Así, se impone un sujeto que sabe, a partir de conocimientos verificables y útiles. Esta voluntad de verdad se apoya en un soporte institucional y en prácticas tales como la pedagogía, sistemas de libros, sociedades y laboratorios. Los saberes son entonces, un instrumento para el ejercicio de poder (Foucault, 2009).

Otro grupo de procedimientos internos de control y delimitación del discurso son aquellos en los que el discurso mismo ejerce su propio control como los principios de clasificación, de ordenación y de distribución. El primero de estos es el comentario; es decir, los discursos que son dichos, permanecen dichos y están por decir, por ejemplo: los textos religiosos o jurídicos; los literarios y los científicos. En éstos existe un desfase que no es estable, ni constante, ni absoluto; no se categorizar de una vez y para siempre y encontramos por un lado aquellos que son fundamentales y creadores; y por otro los que repiten, glosan o comentan. Se afirma que los textos pueden ser sustituidos por otros; no obstante, no desaparecen en lo que a su función se refiere. El comentario permite construir indefinidamente nuevos discursos -reescribir sobre un texto, actualizarlo-, lo que supone una posibilidad abierta para hablar. Por otra parte, tiene como por objetivo decir por fin lo que estaba articulado silenciosamente; es decir, encierra una paradoja, ya que debe enunciar por primera vez aquello que ya se ha dicho. Entonces, el comentario permite decir otra cosa además del texto mismo,

pero bajo la condición de que sea ese mismo texto el que lo diga. De tal suerte que lo nuevo no estará en lo que se dice, sino en el acontecimiento del entorno (Foucault, 2009).

Otro principio de enrarecimiento de un discurso es el que hace referencia al autor, entendido como principio de agrupación del discurso, como unidad y origen de las significaciones y foco de su coherencia. El autor nos brinda como ejemplo de éste los decretos o contratos que requieren firmas (de aceptación), pero no de autoría. Lo que no sucedía con los textos científicos de la Edad Media, los cuales para ser considerados veraces necesitaban dar cuenta de su autor; por lo que ahora podemos nombrar teoremas, efectos, sólo por mencionar algunos, utilizando como referencia a su autor. Por su parte, en el orden del discurso literario la función del autor se refuerza constantemente, se exige que se le mencione y se pide que la producción literaria se articule con la vida personal, experiencias o con la historia de éste (Foucault, 2009).

Por otra parte, propone el principio de disciplina, mismo que opone al de comentario; debido a que el primero es lo que se requiere para la construcción de nuevos enunciados. Es decir, para que haya disciplina se necesita que haya posibilidad de formular de modo indefinido nuevas proposiciones. Aquí se hace necesario aclarar que una disciplina no es la suma de todo lo que puede ser dicho de cierto respecto de una cosa, ni el conjunto de lo que puede ser. Para que una proposición pueda pertenecer a una disciplina debe inscribirse un horizonte teórico, pero sobre todo debe formar parte de lo que en su contexto se pueda considerar verdadero. La disciplina es un principio de control de producción del discurso, ya que fija los límites de éste (Foucault, 2009).

El tercer grupo de procedimientos que permite el control de los discursos es el que trata de determinar las condiciones de su uso, de imponer a los sujetos que los enuncian un cierto número de reglas que restringen el acceso a éstos. De tal modo, sólo aquellos que sean considerados calificados podrán utilizarlos (Foucault, 2009).

La educación, involucra los procedimientos de sumisión del discurso, debido a que un sistema de enseñanza es finalmente la ritualización del habla, la cualificación y la fijación de las funciones para los sujetos que hablan; la constitución de un grupo doctrinal, funciona como una manera de distribuir y adecuar el discurso a los poderes y saberes (Foucault, 2009).

Los principios que propone Foucault para resolver los problemas ya expuestos son: el principio de discontinuidad -los discursos son prácticas discontinuas que se cruzan; pero que se ignoran o excluyen-, el principio de especificidad -el discurso como una violencia hacia las cosas, una práctica impuesta en la que sus acontecimientos encuentran el principio de su regularidad-, el principio

de trastocamiento -el reconocimiento del origen del discurso, el autor, la disciplina, la voluntad de verdad, y su enrarecimiento-, y el principio de exterioridad -ir hacia las condiciones externas de la posibilidad del discursos, a lo que da motivo a la serie aleatoria de los acontecimientos y que fijan los límites- (Foucault, 2009).

Así, la formación natural del discurso puede integrar en determinadas condiciones los procedimientos de control, e inversamente las figuras de control pueden tomar cuerpo en el interior de una formación discursiva. El análisis del discurso por su parte, muestra la rareza impuesta con un poder fundamentado de afirmación y no en la universalidad de un sentido (Foucault, 2009).

3.2 El poder

Cabe decir que para Bourdieu existe una relación entre la cultura y el poder. De ahí su preocupación por la articulación de la dimensión económica y simbólica, y el análisis del funcionamiento del poder en ambas. Por tal razón, el campo de la cultura para este autor implicó siempre un capital común (Cáceres, 1997, 202).

El poder es constitutivo de la sociedad y, como tal, ontológicamente, existe en las cosas y los cuerpos, en los campos y en los *habitus*, en las instituciones y en lo cerebros (Gutierrez, 2004, 292). Es a través de la actividad pedagógica en las instituciones educativas que mediante esquemas de pensamiento se provee a las personas de una disposición que otorga poder a quienes son considerados dominantes, éste es el fundamento de la violencia simbólica. Así, las personas dominadas ejercen sobre sí mismos relaciones de dominación y aceptan su propio sometimiento (Peña, 2009,73).

Para Bourdieu (2005) el poder es una presencia que aparece como relación de fuerzas simbólicas, en un enfrentamiento efectivo. De modo que: “Todo poder de violencia simbólica, o sea, todo poder que logra imponer significaciones e imponerlas como legítimas disimulando las relaciones de fuerza en que se funda su propia fuerza, añade su fuerza propia, es decir, propiamente simbólica, a esas relaciones de fuerza.” (Bourdieu y Passeron, 2005, 44) Entonces, el poder simbólico opera socialmente como resultado del ocultamiento de su intencionalidad y mediante la imposición de un arbitrario cultural, llamado acción pedagógica. Ésta pertenece a un sistema de efectos de la fuerza dominante que tiende a reproducir el sistema de arbitrariedades culturales que caracteriza a cada sociedad. Cabe señalar que el principal mecanismo de la imposición del reconocimiento de la cultura

dominante como cultura legítima y del reconocimiento de la ilegitimidad de la arbitrariedad cultural de los grupos dominantes reside en la exclusión, requiere de mayor fuerza simbólica cuando toma la forma de autoexclusión (Peña, 2009, 67).

Por lo anterior, resulta importante comprender la manera en que el poder se manifiesta en las relaciones entre las personas y resulta útil recurrir a la perspectiva teórica de Foucault (1983), quien afirmó que unos sujetos se encuentran sometidos a otros bajo una relación de dominio. De tal modo que, para este autor, un sujeto es aquel que lucha⁴ contra los mecanismos de clasificación y el ‘deber ser’ dictado por la sociedad.

Entonces, para Foucault (1983) el poder se caracteriza por poner en juego las relaciones entre personas o grupos (asociados), por lo que es necesario diferenciar entre las relaciones de poder y las de comunicación, ya que éstas últimas se enfocan a transmitir información, por medio de la lengua, un sistema de signos o cualquier otro medio simbólico que actúe sobre el otro.

Las relaciones de poder se ejercen por medio de la producción y el intercambio de signos que no se pueden separar de un fin que permita ejercer poder o establecerlas. Éstas son un modo de acción sobre otras acciones que además de ser invisible, incide en el proceder de los otros. La resistencia es necesaria para que éstas existan, ya que de lo contrario; dice Foucault (1983), estaremos frente a la esclavitud, en la que se observa un dominio absoluto.

Así, para llevar a cabo el análisis del poder será necesario localizar: a) el sistema de diferenciaciones, que es lo que permite actuar sobre la acción de las personas; b) el tipo de objetivos que persiguen aquellos que actúan sobre la acción de los otros; c) las modalidades instrumentales (amenaza, armas, efectos, la palabra, mecanismos de control, sistemas de vigilancia); d) las formas de institucionalización; y e) los grados de racionalización (Foucault, 1983).

Recapitulando, el poder es una relación de fuerzas, un conjunto de prácticas y dispositivos de dominación, alude a lugares específicos y en constante movimiento, mediante los cuales se reproducen las prácticas. Es decir, el poder no se construye a partir de voluntades –individuales o colectivas-, ni tampoco se deriva de intereses, desde esta perspectiva éste se construye y funciona a partir de sus efectos. Entonces, las relaciones de poder son intencionales pero no subjetivas, al mismo tiempo que son inmanentes a los procesos económicos y a las relaciones de conocimiento, lo importante para su estudio no es saber quién detentará el poder, sino cómo éste es ejercido; ya que

⁴ Para Foucault (1983), existen tres clases de luchas a favor de una nueva subjetividad: a) las que se oponen a las formas de dominación, b) las que denuncian las formas de explotación que separan al individuo de lo que produce; y c) las que combaten todo lo que liga al individuo consigo mismo y aseguran de esta manera su obediencia con respecto a los demás.

quienes circulan en sus redes, están siempre en la posibilidad de sufrir sus efectos o de gozar de su ejercicio (Perrés, 1995, 44).

El poder es presencia ineludible y aparece sólo como relación de fuerzas, como enfrentamiento. De esta manera, con base en la violencia simbólica y su funcionamiento: “Todo poder de violencia simbólica, o sea, todo poder que logra imponer significaciones e imponerlas como legítimas disimulando las relaciones de fuerza en que se funda su propia fuerza, añade su fuerza propia, es decir, propiamente simbólica, a esas relaciones de fuerza” (Bourdieu y Passeron, 2005, 44). De este modo, la relación de fuerzas queda oculta, pues sus medios y efectos no son del todo perceptibles.

Por un lado, Bourdieu plantea una relación de fuerza que actúa desde un poder simbólico y se complementa en cierto modo con el esquema de relaciones de poder que plantea Foucault en el que queda clara la importancia de los lugares que cada persona ocupa y que éstos no son de forma alguna fijos, por el contrario son dinámicos. La perspectiva bourdieuriana se centra en los mecanismos interiorizados que operan en el ejercicio de poder (simbólico), mientras la foucaultiana devela las estrategias utilizadas para interiorizarlo y legitimizarlo.

Otro punto de convergencia es el de la institucionalización expuesta por Bourdieu como la economización del ejercicio de poder y la propuesta de Foucault de la tecnología disciplinaria y panóptica, pues la autoridad se traslada a un lugar que no es “uno” sino “algo”: la institución. Es decir, para el primero la economía del poder asegura una disminución del gasto demostrativo del poder, como pueden ser los signos de riqueza, la autoafirmación mediante aplicaciones fastuosas de legalidad aplicadas al poder, y para el segundo, la constitución de un cuerpo de normas que se institucionalizan en una creencia ‘verdadera’ que por oposición define lo falso, lo no verdadero que es contrario a lo establecido, ocultando el poder mediante una economía que dosifica las relaciones de fuerza descentrándolas hacia el cuerpo social (Moreno, 2006, 5).

Cabe señalar que el poder simbólico se interioriza en ambos extremos (dominado-dominante) y se ejerce de forma exitosa cuando éste es borroso o es casi imposible identificar el punto desde el que se inventó ‘la primera gran verdad’, el lugar desde donde se dictó ‘la verdad legítima’. No obstante, esto no significa que todas las personas o instituciones tengan la facultad de ejercer el poder simbólico, sino que éste es ejecutado en todos los lugares del cuerpo social ocultando la realidad de las relaciones de fuerza y la forma en que estas se manifiestan. Facilita que los poderosos mantenga ese poder y los desposeídos no aspiren a obtenerlo (Moreno, 2006, 8-9).

Un aspecto relevante de la perspectiva del poder en Foucault como se mencionó previamente, es que éste siempre está aparejado por la resistencia. Ésta, para Bourdieu, está presente en la medida en que hay un arbitrario que define lo legítimo y lo ilegítimo. De esta manera, el poder se disloca, se

descentra, se oculta haciéndose cada vez más difuso, con unas tecnologías que le permiten penetrar hasta los cuerpos, al mismo tiempo las resistencias pierden la capacidad de converger, de enfrentarlo (Moreno, 2006, 6).

De tal manera, ambas perspectivas buscan desenmascarar el ejercicio del poder, observan la influencia del problema de la verdad como problema político y de poder y buscan en el saber, en analizar la manera en que se instaura en un discurso (científico) y se ejerce de forma velada a la conciencia, pero perceptible en las prácticas y los cuerpos.

Así, es posible dar cuenta de que la sociedad y la cultura generan y reproducen patrones tradicionales de relaciones entre personas que están signados por la desigualdad y la asimetría de poder y validan situaciones en detrimento de algunas de éstas (Torres, 1992; Fernández, 2007). De ahí la importancia de ahondar en los temas y aspectos que pueden ayudarnos a esclarecer y explicar la manera en que se perpetúan las condiciones desiguales hacia éstas y que se manifiestan en el ejercicio profesional.

3.3 Análisis del discurso: situación comunicativa, enunciación y argumentación

Debido al carácter simbólico de la violencia objeto de este estudio, el lenguaje cobra importancia porque estructura la cultura, la mente de las personas y en definitiva es un elemento privilegiado para acceder a la experiencia del otro (Díaz, 1991, 177). De este modo, el discurso es un recurso inmejorable y una vía primordial para la exploración de la subjetividad (Baz, 1994a, 118) y su análisis se fundamenta en que las personas asignan a su experiencia significados singulares e íntimos que sólo pueden ser reconstruidos mediante su propia palabra (Díaz, 1991, 177). Además, el análisis del discurso pone en equilibrio y armoniza distintas miradas sobre el campo problemático para señalar ‘eso’ que es difícil notar a primera vista y que es importante mostrar a partir de la necesidad de un entorno o contexto social determinado (Guzmán, en prensa).

Además de lo ya dicho, el análisis del discurso es una herramienta teórico-metodológica con la que es posible analizar uno o varios textos y es aplicable a la investigación académica; ya que aporta a quienes investigan, desde las ciencias del lenguaje en particular y las ciencias sociales y humanísticas en general, una metodología pertinente para el análisis de los datos, corpus, y materiales que emergen del trabajo de campo (Guzmán, en prensa).

La perspectiva teórica del análisis del discurso que se retoma para esta investigación integra diversos autores, en especial de la llamada Escuela Francesa de Análisis del Discurso (Michel Foucault, Michel Pêcheux, Régine Robin, entre otros). Cabe decir, que se aplicará el modelo operativo

general utilizado por Josefina Díaz (2007), mismo que fue propuesto por Julieta Haidar (1998) y ampliado por Pedro Reygadas (2009).

Cada género discursivo es un dispositivo cultural que aparece como natural al participante de una cultura o lengua y se encuentra regido por normas propias que le dan cohesión y coherencia, además de que cada uno suele establecer estilos y dispositivos retóricos (Reygadas, 2009, 20). La tipología clasifica los discursos según criterios teóricos y permite elegir de manera adecuada los funcionamientos discursivos a estudiar y las categorías analíticas a emplear. Es importante ubicar el tipo de discurso como requerimiento metodológico de análisis, pues cada uno impone rasgos y criterios distintos y relevantes.

Los discursos permiten ser analizados a partir de criterios tipológicos⁵ que garantizan que la información obtenida sea adecuada, ya que su forma y contenido establece los límites y alcances que tienen. La tipología es fundamental y muestra los posibles funcionamientos del sentido. Además, las macrooperaciones discursivas son en sí mismas un criterio de tipología y son las siguientes: demostración, argumentación, narración y descripción (Guzmán, 2007; Reygadas, 2009).

La **Situación Comunicativa** impone su presencia, ya que es en ésta donde se concretan los sentidos del discurso y se le puede entender de forma multidimensional: de lo escrito, de lo oral y de lo visual. El evento comunicativo es el punto central de estudio. En apariencia la comunicación es totalmente libre. En realidad, desde que se nace se entra en juegos del habla y del lenguaje, a partir de rutinas culturales y reguladas de la comunicación que atienden los roles sociales, los lugares ideológicos y el tabú (Guzmán, 2007).

Ahora bien, todo inter-acto comunicativo se da dentro de una estructura que, de forma intrínseca, lo organiza y lo preconstruye. Esta estructura le permite a las personas que interactúan, en presencia o en ausencia, saber cuál es el rol que les es asignado en el acto comunicativo, para lo cual se debe tomar en cuenta el tipo de interacción. Cada tipo impone rasgos en una unidad comunicativa interna, por ejemplo, la situación comunicativa que se propuso en este estudio a 7 mujeres y 4 hombres fue la entrevista abierta; sin embargo, también puede tratarse de una consulta médica o conversación fortuito. También puede tratarse del encuentro entre un texto comunicativo como los discursos sobre Derechos Humanos y a un trabajo decente que aquí se presentan, o de textos publicitarios, televisivos, radiofónicos o artísticos; con su intérprete. A cada tipo discursivo subyace un *scrip*, es decir, todo acto comunicativo responde a un guión, entendiendo éste como esquema previo y estereotipado que conlleva un conjunto de reguladores (según cada género o subgénero) que permite presuponer las respuestas o participaciones (Guzmán, en prensa).

⁵ Entenderemos por tipo: una construcción teórica que permite unir y separar los discursos de acuerdo a sus características pertinentes de análisis, según criterios generales (Guzmán, 2007).

En la situación comunicativa la intención de comunicar ocupa un lugar predominante: el para qué de la interacción y el cómo. El acto de discurso se expresa, marca la intencionalidad de la comunicación y produce un efecto. Decir para qué, saber qué es lo que se quiere transmitir al receptor, permite diseñar las estrategias discursivas y retóricas para codificar el mensaje de forma adecuada y lograr la intención comunicativa del discurso (Guzmán, en prensa).

A todo acto comunicativo subyacen uno o varios actos discursivos, son indicadores en la interacción de intencionalidad. En éstos se encuentra el centro del mensaje: qué se quiere comunicar, decir y qué o cuáles estrategias discursivas se deben utilizar para lograr mayor impacto en el receptor. Los actos discursivos llevan la emoción del mensaje. Son manifestaciones discursivas que en su mayoría están en el nivel de lo implícito: pregunta, promesa, excusa, petición, reto, reproche, invitación, entre otras.

La tipología discursiva es la que clasifica los discursos según criterios teóricos y permite elegir de manera adecuada los funcionamientos discursivos a estudiar y las categorías analíticas a emplear. Es importante ubicar el tipo de discurso como requerimiento metodológico de análisis, pues cada uno impone rasgos y criterios distintos y relevantes para que el resultado sea adecuado.

Los discursos obedecen reglas propias y específicas que les dan cohesión y coherencia, a su vez establecen dispositivos retóricos. Permiten ser analizados a partir de criterios tipológicos para garantizar que los datos que se obtienen sean los adecuados, ya que si dichos criterios no son tomados en consideración, difícilmente se hará un juicio preciso y justo del discurso, ya que su género y tipo afecta y configura, en cierta medida, su forma y contenido y establece los límites y los alcances que tiene. La tipología es fundamental y muestra los posibles funcionamientos de sentido. Los criterios tipológicos se organizan de la manera en que a continuación se exponen:

El **objeto discursivo** es el asunto que se aborda (Grize, 1996)⁶ y es más amplio que el tema o el tópico, ya que implica el modo en que se trata, ordena y vincula con lo tratado, de manera que no se separa al sujeto enunciadore del objeto enunciado. Éste se precisa a través y en relación con la cultura y la ideología, son éstas las que lo han construido por las determinaciones e ingredientes que se transforman en texto. También impone referencias e ideas afines que retóricamente enriquecen los textos. Las relaciones entre los objetos discursivos conducen, como indicó Michel Pêcheux (1978), a los procesos discursivos y permiten rebasar la perspectiva analítica simple, encerrada en el texto aislado. Así, en la presente investigación el objeto discursivo es la violencia simbólica.

Las **funciones discursivas** responden a un modelo mecánico de la comunicación, no del todo aplicable a la interacción cara a cara: el emisor (condición de producción), el mensaje (condición de

⁶ Citado por Guzmán, 2007.

circulación) y el receptor (condición de recepción). El modelo de la comunicación de Claude E. Shannon y Warren Weaver y las funciones del lenguaje de Roman Jakobson, permiten dar cuenta de manera esquemática, cómo opera el discurso. Las funciones discursivas en la comunicación funcional (Jakobson, 1980) son: expresiva o del emisor –distingue emociones-; conativa o dirigida al receptor –de contacto-; fática o del canal –en la que se establece contacto y se abre el canal-; metalingüística o del código –si se trata de una entrevista o transcripción-; poética o del mensaje –que se relaciona con el estilo o forma particular-; y referencial, que remite a lo denotado (al contexto). Estas aparecen en la situación comunicativa, pero una o algunas tienen una relevancia mayor para fines del mensaje. Olivier Reboul (1986)⁷ comentó que una función en superficie puede ocultarse y corresponder a otra en profundidad por el uso ideológico-discursivo. En una perspectiva dinámica las funciones se ligan a la interacción.

El **aparato hegemónico** que soporta el punto de vista (Gramsci, 1970)⁸ permite reproducir la ideología en beneficio de un determinado conformismo social dominante. Los aparatos hegemónicos remiten a cierto número de realidades que se presentan al observador bajo la forma de instancias precisas y especializadas, que funcionan, de modo principal, mediante la ideología dominante y su reproducción, así sea en medio de conflictos. Son aparatos fundamentales: la iglesia, la escuela y los medios masivos de comunicación, incluso la institución de la familia misma puede operar como aparato. Así, el aparato hegemónico se reproduce en el discurso que subyace al discurso, por ejemplo, la cultura sexista que valida el estereotipo de la mujer-objeto al que recurre con frecuencia la publicidad.

El **objeto discursivo** remite al enunciador del texto o discurso (homologadas ambas categorías). Se concibe al sujeto en toda su complejidad (Pêcheux, 1975), aunque cada discurso destaca una de sus dimensiones. El sujeto del discurso juega un rol más complejo que sólo producir, emitir o enunciar el discurso y puede ser individual o colectivo (Guzmán, en prensa).

La **situación comunicativa** se determina a partir de los elementos orales, escritos y visuales, en conjunto, en pares o solos; ya que permiten que el decodificador tenga una escena muy cercana a la interacción cara a cara, al escrito (formal o informal) y a la imagen (cine, televisión o publicidad) (Guzmán, en prensa).

Las **macrooperaciones discursivo-semióticas** son la descripción, la narración, la argumentación y la demostración. Siempre están en presentes, aunque algunas tienen más relevancia que otras. Hay un juego y rejuego entre éstas, por ejemplo, se narra para argumentar, se argumenta para demostrar, se describe para narrar y así sucesivamente (Guzmán, en prensa).

⁷ Citado por Guzmán, en prensa.

⁸ Citado por Guzmán, en prensa.

Ahora bien, a toda interacción comunicativa subyace una formación social, una formación ideológica, imaginaria y discursiva. Se comunican ideas, emociones, deseos e intenciones. Para lo que es necesario analizar a partir de:

Las **condiciones de emergencia del discurso** (Foucault, 2009) remiten a cómo aparece un discurso y por qué surge en determinado momento; es decir, corresponden a condiciones discursivas y extradiscursivas históricas muy peculiares. Las condiciones de posibilidad o emergencia de un discurso llevan a la investigación del funcionamiento de las tecnologías político discursivas a través del cuerpo social y a la manera en que se controla la aparición y distribución de la palabra. En la formulación de Foucault (2009) la hipótesis es que en toda sociedad la producción discursiva está controlada, seleccionada y redistribuida por un cierto número de procedimientos de exclusión (exteriores o interiores al discurso y de calificación de los sujetos). Éstos tienen por función conjurar los poderes y peligros del discurso, dominar el acontecimiento aleatorio y esquivar su pesada y temible materialidad, ya que pueden poner en cuestión el orden del discurso que impera. El estudio de las condiciones de posibilidad se liga a la historia en sentido general y a la coyuntura en sentido restringido, es la que impone censuras, tabúes y empleos obligatorios específicos. Indica las relaciones de poder y control y fija la regulación de la interacción e impone tipos de discurso, estilos y manejos retóricos determinados (Robin, 1976)⁹.

La relación entre **formación social, ideológica y discursiva** (Pêcheux, 1978), remite a lo que puede y debe decirse o hacerse desde ciertos lugares institucionales y argumentativos en un momento dado. Es a partir de la formación discursiva que se producen los efectos de sentido. Para Foucault (2009) se trata de un “sistema de dispersión”, una regularidad (orden, correlación, posición en juego o transformación) entre objetos, tipos de enunciación, conceptos y elecciones temáticas; es decir, de qué se habla y cómo se hace, manifestando con ello la adscripción a un discurso socialmente construido. Por ejemplo, uno de los profesionistas entrevistado expresa que la jerarquía de las mujeres es más fácilmente aceptada por los hombres y que la de los hombres es igualmente reconocida (AE11: 280-281), pues la entrevista en ese momento giraba en torno a la igualdad de oportunidades que existe en el ejercicio de la profesión para las mujeres en un momento histórico, político y social en el que se está enfatizando a partir de políticas públicas y campañas a favor de la equidad de género. Este tipo de formación permite la concreción del fenómeno ideológico en sus materialidades, aparatos hegemónicos e instituciones, prácticas sociales, prácticas discursivas, sistemas semióticos (ritos, modas o emblemas) y estructuras espaciales. Remite a un conjunto de prácticas, actitudes o

⁹ Citada por Guzmán, en prensa.

Robin, Régine (1977). “El campo semántico de la feudalidad”, *Estudios de Historia Social*, 2 (3). Citada por Guzmán, en prensa.

representaciones más o menos relacionadas de manera directa con posiciones en conflicto (Pêcheux, 1978) entre las cuales deben destacarse las relativas a la clase, el estatus, el sistema de género, la dimensión étnico-nacional y la generación. En una perspectiva relacional, la formación ideológica sirve para caracterizar un elemento (tal o cual aspecto de la lucha dentro de los aparatos, campos o instituciones) susceptible de intervenir como una fuerza enfrentada a otras fuerzas en la coyuntura ideológica característica de una formación social en un momento dado (Pêcheux, 1990)¹⁰.

Las **formaciones imaginarias** consisten en la representación discursiva del lugar ideológico del “emisor”, del “receptor” y del discurso mismo (Pêcheux, 1969)¹¹. Éstas pueden ser automáticas o anticipadas. El sujeto discursivo habla no sólo desde una enunciación neutra sino desde un lugar, una formación discursiva que remite a la ubicación ideológica y social del hablante. Es necesario estudiar el funcionamiento enunciativo con relación al poder, la ideología y la cultura. De manera que se establece una dialéctica sujeto-lugar, en la que el sujeto es modificado por el lugar que ocupa y lo que es vivido de manera diferente según cada cual. Pêcheux (1969)¹² propuso una representación formal del lugar del ‘emisor’ y del ‘receptor’ (categorías mecánicas que deben ser actualizadas, pero que mantenemos en razón del original) en los discursos, tanto en lo que respecta a funcionamientos automáticos como en las anticipaciones que hacemos al emplear el lenguaje (Reygadas, 2009; Guzmán, en prensa). Esto queda expuesto cuando se utilizan apodos como *oaxaquita* (AE1: 272-275) o *franelerito* (AE1: 135-137) que intentan cubrir al mismo tiempo que muestran la ideología que subyace al discurso y el lugar a partir del cual se emite.

La **interdiscursividad** es la condición que obliga a remitir unos discursos a otros, dado el carácter social de todo texto. El proceso se manifiesta en funcionamientos peculiares. El interdiscurso establece las ligas de un texto con otros textos y nos lleva a la polifonía: el modo en el que está en uno, la voz del discurso del otro (Guzmán, en prensa).

Los funcionamientos discursivos permiten materializar el poder y la ideología en la comunicación, sea la situación comunicativa que sea. Garantizan la eficacia de los discursos. Para el análisis se toman sólo algunos de los citados por Julieta Haidar (2006) y desarrollados por Pedro Reygadas (2009):

El **objeto discursivo** (prohibido e impuesto), remite al planteamiento de Foucault (2009), respecto al modo en que la sociedad distribuye y controla la palabra mediante diversos mecanismos de exclusión. Ahora bien, esa construcción-reconstrucción no depende sólo del mundo, del sujeto y de la lengua u otro sistema de significación, sino que se articula con la representación social y más que en

¹⁰ Citado por Guzmán, en prensa.

¹¹ Citado por Guzmán, en prensa.

¹² Citado por Guzmán, en prensa.

ella, con la práctica social significativa y objetiva, en una dialéctica constante sujeto-cultura que se desarrolla a través de juegos y rituales concretos (Guzmán, en prensa), como en el caso del insulto (pendejo / pendeja).

La **deixis** (personal, espaciotemporal y social) es todo discurso y todo análisis de éste remiten a un sujeto. Al analizar un acto comunicativo, una pregunta inicial es quién enuncia o quién habla. El sujeto es el soporte ideológico de la significación y el filtro de lo social y lo ya dicho. Éste se construye-reconstruye y constituye en el discurso. Se construye porque es el lenguaje el que posibilita ver en un individuo ciertas características, determinaciones y formas de aparecer mediante la significación. Las propiedades disposicionales del sujeto real y la forma en que las aprehende mediante signos son una unidad: en la significación y sus prácticas, se reconstruye lo que es; con base en lo que es y su transformación, se reconstruye el sentido. Sujeto y sentido se articulan en forma indisoluble, para producir discursos y para interpretarlos. Reygadas (2009) propone tres factores indispensables para el proceso de construcción-reconstrucción de los discursos: a) la construcción-reconstrucción de la subjetividad y del tiempo-espacio, b) el sujeto en la acción, y c) la modalidad. El sujeto es un principio de control al que reducimos un discurso para saber quién habla. Es formado por las instituciones sociales. El sujeto se modifica conforme al lugar que ocupa y presenta una complejidad extrema debido a los múltiples estatutos que lo conforman. El discurso participa en esa integración, construye-reconstruye el sujeto a través de diversos mecanismos integrados y relacionados entre sí (Benveniste, 2004, 82-91). Por ejemplo, cuando en el discurso se observan pronombres en primera persona: yo -mí, me-, mediante adverbios, locuciones y sintagmas adverbiales de presente: hoy -ahora-, o con adverbios de lugar: aquí -ahí, allí, allá-.

Cabe decir que a todo acto comunicativo consciente subyace un acto de discurso. El sujeto de la acción comunicativa se manifiesta a partir de actos de discurso, que no siempre son expresados literalmente. Éstos no son sólo lingüísticos, sino también institucionales y atenúan las fronteras entre el decir y el hacer. Están ligados a la deixis, ya que todo acto se hace desde el yo, el aquí y el ahora, en la interacción. John Langshaw Austin (1975)¹³ planteó que los actos de habla se hacen en primera persona del singular, en presente del indicativo y en forma activa: así, decir: *los declaro marido y mujer*, es un acto mediante el cual los sujetos quedan casados. Estos actos no ‘describen’ o ‘reportan’ nada. Cuando se emite una oración de este tipo, se incurre en una acción parcial (‘casar’) que no sería corriente describir como ‘sólo’ decir algo. Los llamados verbos ‘performativos’ o ‘realizativos’ son operativos contractual o declarativamente.

¹³ Citado por Guzmán, en prensa.

El tratamiento discursivo de la modalidad discursiva nos acerca a una mejor comprensión de la subjetividad (Reygadas, 2005). Los actos discursivos se expresan modificados o no por determinada modalidad. Los verbos mismos pueden ser modales y lo son, por necesidad, casi todos los adverbios y adjetivos. En una perspectiva pragmática, la modalidad puede ser vista como parte de la actividad ilocutiva, ya que revela la actitud del hablante con relación al enunciado que produce. De acuerdo a Dominique Maingueneau (1983)¹⁴ cada frase tiene algo dicho explícito (un *dictum*) y una modalidad implícita. La modalidad está siempre presente. Existen modalidades de la enunciación y modalidades de lo enunciado, además de las modalidades de discurso (o mensaje). Los actos de habla refieren a la primera clase de modalidad, remiten a una relación social interpersonal, expresada en diferentes tipos de comunicación entre el hablante y el oyente: *Declarativa* –lo creemos o no, lo cual nos vincula a lo alético o verdadero. *Interrogativa* –respondemos o no. *Exclamativa* –ponemos atención o no. *Imperativa* –obedecemos o no-, lo cual nos liga a lo deóntico o del deber (Reygadas, 2005). Por último, los tropos y figuras se refieren al uso de las figuras retóricas que aparecen constantemente en los discursos¹⁵.

El análisis siempre se inicia por la tipología discursiva, ya que clasifica los discursos según criterios teóricos, nos permite elegir de manera adecuada los funcionamientos discursivos a estudiar y las categorías analíticas que se deben emplear. Es importante ubicar el tipo de discurso como requerimiento metodológico de análisis, pues cada uno impone rasgos y criterios distintos y relevantes para que el resultado del análisis sea lo más objetivo posible (Guzmán, en prensa).

Los rasgos tipológicos se organizan en siete criterios que a continuación se exponen, pero cabe señalar que se les da mayor relevancia a unos que a otros, de acuerdo a un criterio de pertinencia.

Las funciones discursivas en la comunicación funcional (Jakobson, 1980) son: **la función emotivo-expresiva o del emisor**. quién enuncia, emite o habla, la emoción y la intención del acto comunicativo. Se destaca cuando la orientación predominante está volcada sobre el que produce un texto semiótico discursivo, es decir, sobre la expresión directa de la actitud del emisor ante aquello que comunica. El emisor enuncia desde sí mismo y expresa sus sentimientos, emociones e intenciones. Utiliza exclamaciones (interjecciones), adjetivos o adverbios que evidencian los sentimientos, estados anímicos y sus intenciones, de manera que pueda convencer al receptor, y éste último se mueva acorde con los intereses o intenciones del emisor. Por ejemplo, cuando una de las profesionistas entrevistadas expresa de forma implícita que sus compañeros no la apoyan, por lo que los considera ‘mala onda’ (AE1: 26-28).

¹⁴ Citado por Guzmán, en prensa.

¹⁵ Es importante señalar que respecto a este tema existen trabajos muy valiosos (Beristain, 1998; Reygadas 2005 y 2009; Guzmán, 2007 y Grupo µ, 1987).

La función conativo-apelativa o del receptor. A quién va dirigido el mensaje. Es una función de convencimiento o persuasión del interlocutor de tal forma que piense, acepte o actúe de cierta manera. Está en el orden de la recepción. Va dirigida a un emisor estático, difícil de conocer en la situación comunicativa, excepto en la interacción cara a cara (Guzmán, en prensa). Lo anterior, se muestra cuando uno de los entrevistados narra el modo en que su jefa lo trata para argumentar que es maltratado y que la equidad de género existe en perjuicio de él como hombre (AE10-L-352-354).

La función fática o del canal. Abre, mantiene y cierra el canal en la interacción. Establece el tiempo y el espacio en la comunicación. Hay mensajes que sirven sobre todo para establecer, prolongar o interrumpir la comunicación, para cerciorarse de que el canal funciona, para llamar la atención del interlocutor o confirmar si su atención se mantiene. Esta orientación hacia el contacto garantiza una comunicación real y está en el orden de la circulación de los discursos (Guzmán, en prensa). Cuando las personas narran y preguntan al interlocutor si se han explicado o quien entrevista procura mediante preguntas el discurso de quien es entrevistado, se puede decir que está presente esta función.

La función referencial o del referente. Se puede ubicar en ella a la no persona (Benveniste, 1986) la cosa, de lo que se trata o habla. En otras palabras es el conocimiento del mundo, el contexto. Sirve para representar la realidad y sobre ésta recae el sentido mismo del discurso (Guzmán, en prensa). Tal como sucede cuando las personas durante su narración enfatizan el contexto.

La función poética o del mensaje. Tiene que ver con el estilo y la manera de expresar el discurso. La orientación hacia el mensaje como tal, el mensaje por el mensaje. La atención del emisor y receptor se centra en el discurso. Es importante la belleza, la organización y la claridad de la forma que asume, la retórica. El lenguaje propagandístico y publicitario emplea la poética para elaborar frases que capten la atención del destinatario (Guzmán, 2007).

La función metalingüística o del código. Remite a la codificación y decodificación del mensaje. Todo proceso comunicativo recurre a operaciones metalingüísticas, en mayor o menor medida (Guzmán, 2007). Por ejemplo, cuando el discurso de las personas entrevistada se analiza a partir de la violencia simbólica implícita, ya que esta se puede identificar y mostrar a partir del contexto y de los referentes ideológicos y culturales.

Ahora bien, el **script o guión** señala el tipo de interacción en el que se desenvuelve la situación comunicativa. Por ejemplo, en una situación de entrevista como la que se propuso en este trabajo, el acto de discurso se enfocó a conocer la experiencia de las personas entrevistadas. Es necesario por tanto ver paso a paso la estructura desde un plano general que plantea la situación comunicativa (Guzmán, 2007).

El **intercambio**, es la unidad dialogal más pequeña. En éste se puede dar giros temáticos, saludos, alusiones, entre otros: la secuencia es un bloque de intercambios ligados por coherencia fuerte ya sea pragmática, semántica o semiótica (tarea, tema o signo), hay una apertura y clausura de secuencia. El turno corresponde a un cambio de hablante (el silencio puede ser un turno) y éstos pueden encimarse. El move o movimiento es una unidad interaccional dentro del turno. El par adyacente corresponde a dos intervenciones claramente definidas (pregunta-respuesta, ofensa-disculpa). Los marcadores son índices de interacción y del desarrollo de la conversación. Hay marcadores de acuerdo, adversativos, de clausura, lógico-temporales. El imperativo es un acto de habla, pero también es un marcador de lugar. También existen taxemas marcadores: no verbales - apariencia, postura, posiciones en el espacio, tono de voz -; verbales - el tuteo, el usted, los títulos o grados -, los turnos; la cantidad de palabra; las interrupciones. Las iniciativas para la organización de la estructura de la interacción, quién empieza y quién dice la última palabra. Los reguladores son índices que señala que se escucha al otro. La negociación denota que existe una diferencia. Lo que se negocia es el contrato de comunicación (hablar uno), el tipo de intercambio; la organización; la alternancia de turnos; la alternancia de palabra; los sujetos de la conversación; la adecuación de signos; las opiniones emitidas; la relación; y la identidad (Guzmán, 2007).

Los agentes sociales interactúan unos sobre otros. Según Catherine Kerobrat-Orecchioni (1997) el término interacción es más adecuado que la noción de competencia comunicativa, ya que este último hace al individuo aislado. La competencia y cómo se negocia se constituye en común. Hay componentes, modalidades y salidas en la negociación. Los componentes son: la forma. Lo primero que se negocia es la lengua: tono, tipo y estilo, el contenido, la estructuración, las identidades, las relaciones de lugar (jerarquía, rol, papel, ideología y poder), los temas y los signos.

La **negociación de identidad** se refiere a la presentación de uno mismo, de un yo, un tú y un él, 'he aquí quien soy' o 'quién eres tú', una necesidad de la conversación, es decir, se hace necesario saber con quién se habla. La deixis y las formaciones imaginarias juegan un papel determinante en la negociación de identidad (Guzmán, 2007); por ejemplo, cuando una persona se presenta a sí misma ante otra mediante la descripción.

La **negociación de temas** es la sucesión de secuencias y está fuertemente predeterminada por el *script* (guion o protocolo)¹⁶. La negociación de signos es la que se ve en el triángulo semiótico, se relaciona con el significante, el significado y el referente; sobre el sentido denotativo o connotativo. La negociación de signos emite a qué es que, qué quiere decir, o precisar los signos. Así, ésta se puede dar de tres maneras centrales, es decir, sobre: el significante: denotativo (referente), el significado:

¹⁶ El *script* es un conjunto de regularidades predeterminadas y explicitadas porque el *script* explica la conversación (Guzmán, 2007).

connotativo (de lo que habla o trata), y el significado: explícito e implícito (Guzmán, 2007). En el presente trabajo se retoma para su análisis lo que refiere a éstos últimos aspectos del significado, es decir, lo manifiesto y lo latente.

Los **términos de posición o taxemas** (marcadores de negociación de lugar discursivo) pueden ser: a) los pronombres: el tú familiar y el usted distante, b) los nombres: nombres, apellidos, apodos, términos de parentesco, títulos, honoríficos y humillativos. Éstos son marcadores discursivos que nos indican la distancia física o emotiva, los lugares institucionales o de poder, los apelativos o maneras de dirigirse a otros. Hay taxemas de cantidad de palabras (el que habla más), de las interrupciones (el que interrumpe más), de las iniciativas estructurales y de los actos de discurso. Si encabezan posiciones de poder alta o baja (Guzmán, 2007). En lo que se refiere a la presente investigación se hizo énfasis en el análisis de los lugares de poder, debido a la relevancia que tiene para mostrar la desigualdad entre las personas.

Así, cabe señalar que en el acto comunicativo se da de manera casi natural, el posicionamiento de los lugares de poder. Habría en un sentido simple una posición alta dominante y una posición baja dominada. El lugar institucional y el lugar conversacional se negocian, en tanto se busca convencer, respetar, confirmar o refutar (Guzmán, 2007).

Los taxemas como indicadores de lugar por su naturaleza requieren de una división: una primera sería entre lo lingüístico y lo no lingüístico. Entre los taxemas no lingüísticos están lo estático (por ejemplo, la estatura, la ropa y el arreglo) y lo sintético (la proxémica, mimogestual, entre otros). En los lingüísticos, en el ámbito de sistema, está lo prosódico (pausas, aliento o intensidad) y lo verbal léxico y sintáctico. Se pueden clasificar los taxemas por: la forma de interacción (forma; es decir, lengua, estilo y tipo), por la estructura (hablar en posición alta o baja, quien habla más tiempo, las interrupciones, los reguladores, la iniciativa y el cierre); y por el contenido (a nivel propiamente de los signos, se impone un vocabulario y un referente de interpretación) (Guzmán, 2007). En este estudio, como ya se ha mencionado el poder y su dinámica son relevantes por lo que se ha puesto especial atención en los taxemas que aluden a la posición alta o baja de quien enuncia el discurso.

De este modo, el segundo nivel de orden pragmático se dirige hacia los actos de lenguaje. Son taxemas de posición de poder alta y baja, la manera de dirigirse al otro: de **tú** o de **usted**, con términos de **títulos** o **apelativos**; estos elementos automáticamente designan un lugar. Los reguladores serían de tipo fáctico (Guzmán, 2007). La manera en que las personas narran su experiencia y pueden encontrarse estos indicadores en su discurso que permiten identificar una distancia y un posición vertical de poder en las expresiones como por ejemplo, ‘el maestro’ o ‘la jefa’ donde quien relata se coloca a una distancia, a nivel académico (maestro-pupila) o jerárquico (jefa-subordinado).

En los **marcadores verbales** como: el **tuteo** o el uso de **usted**, o los títulos o nombres honorarios y los cariñativos. El nivel de la lengua: familiar, oficial, entre otros y el tema. Las relaciones verticales están relacionadas con la jerarquía, el poder, la disimetría no igualitaria de arranque o en su caso de participantes iguales. (Guzmán, 2007). Como en el caso de una de las entrevistadas que se asume en un nivel de poder bajo cuando en su narración se refiere a los directores de la empresa como ‘los jefes superiores’ (AE6-80-83)

Las **formaciones imaginarias** han sido ya descritas en las condiciones de producción-circulación-recepción. Lo que se estudia en tanto funcionamiento es cómo, en concreto, operan en cada texto analizado. Los **lugares comunes** son los esquemas retóricos recurrentes que se emplean para persuadir, por ejemplo, en los mensajes publicitarios o en los dichos, albures, máximas y refranes, como el que plantea que: *a cada hombre le corresponden siete mujeres*. Los **estereotipos** son aquellos elementos recurrentes altamente fosilizados por la ideología y que aparecen cuando las personas expresan ‘el deber ser’ para hombres y mujeres, es decir, los papeles sociales establecidos para unos y otras. Los estereotipos remiten a estructuras de significación temático-narrativas o ideológicas frecuentes y fijas. El **cliché** remite a frases hechas (Guzmán, 2007), por ejemplo, la que afirma que *¡madre sólo hay una!* y que señala ‘el deber ser’ para las mujeres, al mismo tiempo que disminuye la importancia de la paternidad.

Por otra parte, el estudio de la complejidad concreta del **discurso argumentativo** es casi imposible. De ahí que se requiere, en cada momento, tomar decisiones de restricción, así como de homologación y articulación de niveles y categorías. Para ello es necesario tener claras las posibilidades operativas de análisis, que se retoman de Reygadas (2005). Este autor amplía el modelo discursivo-semiótico para considerar la argumentación. Integra los funcionamientos discursivo-semióticos en macro-funcionamientos -lo dicho, lo no dicho, lo ya dicho y la subjetividad-. Además, considera la cuestión capital de los modos y la forma en que el campo lógico e histórico sociológico determina en parte el funcionamiento argumentativo (Guzmán, 2007).

Los **modos lógico, emocional, ‘visceral’** (lo físico, el contexto) y **‘kisceral’** (la intuición, la creencia, lo místico e inefable) son los propuestos por Michael A. Gilbert (1994)¹⁷. El primero, el segundo y el cuarto, son fundamentales para el estudio del contexto y lo físico en el marco de la situación comunicativa y de las condiciones de producción, circulación y recepción de los discursos. Por otra parte, a lo metafísico argumentativo de Gilbert (1994) se agrega el **modo lúdico**, del juego propuesto por Guzmán (2007).

¹⁷ Citado por Guzmán, 2007.

El Modo Emocional:	Sentimental	actitudinal	enfático
El Modo Visceral:	Físico	situacional	ubica socioespacialmente
El Modo Kisceral:	Intuitivo	de creencia o intuición	inefable
El Modo Lúdico	desiderativo (del deseo)	del humor	ingenio

Tabla 8, Argumentos modales: Michael A. Gilbert (1994).

Así, para Guzmán (2007) lo **lúdico** forma parte de la metafísica general de los modos si incluimos como parte del ‘juego’ la dimensión metafórica. Así, siempre hay al argumentar (excluida la demostración) un manejo de sentido segundo, ingenio, juego, humor, gracia e ironía. Así, el modo lúdico es el modo del deseo, de lo prohibido y de lo irreverente, pues de alguna manera éste es irrefutable ya que no tiene pretensión de verdad; sin embargo, en la ideología mexicana el juego es aceptado como crítica y es un gran desenmascarador de ideologías, como se puede identificar en los albures, en el corpus que se presenta se narran experiencias en las que las bromas y las frases que contienen ‘un doble’ sentido y que se relacionan con este tipo de argumentación.

Lo anteriormente expuesto fundamenta y explica la manera en que se ha interpretado el discurso de las entrevistas realizadas a mujeres y hombres profesionistas respecto a la cotidianidad del ejercicio profesional. De este modo, en primer lugar se presentan algunas viñetas organizadas de acuerdo con los niveles jerárquicos de poder en las organizaciones: las personas ante la autoridad, su relación con sus pares y los niveles subordinados.

Capítulo 4: Análisis del discurso

Presentación

En el presente capítulo se analizan los discursos, es decir, los textos de las entrevistas, iniciando con el texto comparativo, enunciado por los hombres profesionistas y que contrasta con el texto rector de análisis -el de las mujeres profesionistas. Además del texto de control que tiene una posición intermedia respecto a los dos anteriores y permite encontrar el equilibrio entre éstos y está integrado por la *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer 'Convención de Belem do Pará'*, el título primero, *capítulo I de los derechos humanos y sus garantías*, de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*¹ y el texto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) titulado: *Trabajo decente para la mujer* (2000).

*El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina*² es un refrán de origen alemán que da nombre a la presente investigación. Se ha utilizado porque este género corto, primordialmente oral, es un recurso de legitimación ideológica; es decir, contribuye a la transmisión de valores, saberes, creencias, la sabiduría popular, la tradición cultural y resalta problemas sociales concretos y cotidianos, por lo que es considerado un discurso normativo. De este modo, los refranes también transmiten los modelos de género a través de estereotipos o imágenes culturales sobre lo que 'debe' ser una mujer y un hombre; dicho de otro modo, sus papeles sociales. Este discurso se caracteriza por trascender la época, el grupo social o la clase y por lo general no se le cuestiona (Fernández, 2002; Guzmán y Reygadas, 2009).

Los refranes nos dan a conocer la ideología hegemónica en una sociedad y norman la conducta de las personas de forma irónica y humorística. Entendiendo por ironía un tipo de burla fina y disimulada y una figura retórica que consiste en dar a entender lo contrario de lo que se parece querer decir (RAE, 2012). El título del presente trabajo, es por un lado, una forma de aludir al uso del lenguaje como vía de expresión de las premisas de una cultura y a lo simbólico de éste y, por otro, a la violencia simbólica y su carácter soterrado.

La relevancia que el lenguaje tiene de modo general, y particularmente para este estudio se debe a que es un modo de pensar, una forma de acceder a la realidad que nos rodea mediante su aprehensión, reproducción, interpretación e impone un punto de vista sobre el mundo al que hace referencia. Es un depósito de acumulación de experiencias y significados preservados en el transcurrir de los siglos, transmitidos y reproducidos en cada nueva generación y es el primer

¹ Reformada la denominación por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de Junio de 2011.

² Fuente: <http://www.taringa.net/posts/apuntes-y-monografias/12365856/Refranes.html>.

sistema simbólico que se utiliza para estructurar la experiencia, vehículo de comunicación y comportamiento lingüístico (Fernández, 2002, 20-21).

El objeto discursivo de dichos textos o discursos -homologadas ambas categorías (Guzmán, 2007)-, es la violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado validador de la desigualdad. El aparato ideológico o hegemónico que subyace a cada discurso es la cultura, como productora de significados que apoyan la producción y reproducción de las relaciones de poder-dominación entre las personas (Thompson, 1993) y cuya principal característica es que opera a partir de tipos y estereotipos que mediante mecanismos como la desigualdad y la comparación producen y reproducen la violencia simbólica.

La situación comunicativa es el punto central del análisis, ya que en apariencia la comunicación es totalmente libre. En realidad, desde su nacimiento las personas entran en juegos de habla y lenguaje a partir de rutinas culturales y reguladas (Guzmán, 2007). Los textos comparativo y rector del análisis son orales-escritos y el de control es escrito. El *scrip* o guión, fue la entrevista abierta individual a profundidad³. El sujeto discursivo semiótico es la cultura hegemónica, entendida como un sistema social (Fernández, 1996) que justifica un trato distinto y desigual hacia las personas en el ejercicio de su profesión. Las macrooperaciones discursivas semióticas que se identificaron fueron la descripción, la narración y la argumentación (Guzmán, 2007).

4.1 Texto de contraste

El discurso de los hombres profesionistas que se presenta versa principalmente sobre dos aspectos de la cotidianidad en el trabajo, la autoridad y la igualdad. En el primer tema se presentan las relaciones entre las personas subordinadas y aquellas que tienen una jerarquía mayor (relaciones de poder verticales, Guzmán, 2007). En el segundo, las relaciones entre compañeros y compañeras en el lugar de trabajo (relaciones de poder horizontal, Guzmán, 2007).

4.1.1 Los hombres profesionistas ante la autoridad

La autoridad a nivel simbólico continúa siendo masculina, especialmente en la esfera 'pública'. Las mujeres que ejercen su autoridad son vistas como carentes de feminidad, agresivas y al mismo tiempo se les exige tener don de mando para ingresar a un cargo de dirección (Lozano, 1995, 216). Las y los profesionistas entrevistados argumentan, describen y narran (macrooperaciones

³ Para obtener mayor detalle sobre el encuadre se sugiere consultar el apartado: 2.2.2 Entrevista.

discursivas semióticas, Guzmán, 2007) situaciones en las que toman partido frente a un jefe o jefa. De esta manera, el estereotipo de jefe, masculino, agresivo, arriesgado, seguro, que da órdenes directas, entre otras características, permanece de manera inconsciente en las personas. Se ha afirmado que para muchos hombres que ocupan una posición de poder, como la dirección o jefatura, ésta se delimita en función de quién da órdenes y quién las recibe, ya que por estructura ellos tienen en su mayoría una visión jerárquica del mundo (Lozano, 1995), pero dicha estructura está presente en todo momento en las mujeres y los hombres, la diferencia radica entonces, en cuál lugar de poder -bajo o alto-se sitúan (Kerbrat-Orecchioni, 1997).

El sustantivo jefa además de indicar una jerarquía en una organización, es utilizado en la cotidianidad, para nombrar a las personas mayores y de manera especial a la madre (Jornada de oriente, 2012), quien es reconocida como una autoridad, aunque menor que la del padre, en el ámbito familiar. La madre como papel social es el único de los que estereotipadamente se asignan a las mujeres, que es valorado y respetado socialmente, por lo que quien no lo ejerce según los preceptos establecidos es sancionada con el rechazo social. Las cualidades asignadas a este estereotipo se encuentran presentes también en el modelo ideal de la mujer, son entre otros: la bondad, la abnegación, anteponer las necesidades de otras personas a las propias, cuidarlas, protegerlas y amarlas incondicionalmente. De este modo, estas formaciones imaginarias (Guzmán, 2007) subyacen al estereotipo de la jefa y están ausentes en el jefe como representantes de la autoridad en el lugar de trabajo.

En el ejercicio de la profesión, Arturo (AE8) quien es ingeniero en sistemas y trabaja para una empresa privada, narra una situación cotidiana con su jefa anterior y que afirma le hizo tomar la decisión de dejar el empleo que tenía para crecer profesionalmente y hallar tranquilidad emocional pues él consideró que (AE8-L-293-297: *lo más sano es que mejor busque, crecimiento (profesional) en otro lado, más que crecimiento ahora era tranquilidad emocional porque ya llegaba el punto en el que decías, ¿para qué te veo (jefa) si me vas a gritar?, ¿para qué hago las cosas?, si me equivoco las voy a, si me equivoco, me va ir, peor que si no lo hubiera hecho*). Siendo su jefa se refiere a ella en un plano de relaciones de poder horizontal (marcadores verbales, Guzmán, 2007), es decir, al tutearla implícitamente la coloca en un lugar de poder igual, aún cuando ella en la jerarquía de la empresa ocupó por lo menos un peldaño más, lo que se confirma cuando exige respeto para él, ante el maltrato del que fue sujeto (AE8-L-199-200: *yo soy tu igual y no me veo más, ni menos que tú*). Su actitud busca al mismo tiempo, colocarse como una persona indefensa, como un niño, ante la figura de la jefa que lo regaña por los errores que cometió, ya que al decir: *si lo hago me equivoco, si me equivoco me va peor que si no lo hubiera hecho*, deja implícito que sólo tiene dos alternativas

hacerlo y equivocarse o no hacerlo y en el primer caso es peor, por lo que implícitamente es mejor no hacerlo y recibir el regaño.

La función emotivo-expresiva denota que la actitud del hablante ante lo que comunica es de denuncia, se queja por haber recibido un trato que denota menosprecio, (AE8-L-112-114: *los errores, al menos ahí se pagaban caro, no en el sentido de que te voy a cobrar, porque metiste un peso de más en un estado de cuenta a lo mejor, sino en insultos, en gritos, en humillaciones*). Al tiempo que argumenta que es injusto que su jefa lo exhiba como incompetente, inútil y descuidado, muestra su cara negativa al presentarse de esa manera (intercambio, Guzmán, 2007).

Su reacción ante los insultos es pasiva y se basa en convenciones sociales (AE8-L-221-229: *a veces a las mujeres como que, por no sé, ética, por algo, por respeto, como que te controlas más, si una mujer te insulta, por el simple hecho de ser mujer, no le puedo, al menos yo no le puedo contestar, si hubiera sido hombre y me mienta la madre, yo creo que en ese momento igual se la miento, y a lo mejor hasta a los golpes hubiéramos llegado, entonces, yo creo que también cambia la situación por el hecho de que sea hombre o mujer, más que nada por el carácter, o sea, no es lo mismo, o al menos yo no siento lo mismo, si una mujer me mienta la madre que un hombre, si una mujer me mienta la madre, sí me duele, pero me contengo, pero si un hombre me mienta la madre, me da coraje y me desquito*) implícitamente, él y su jefa no están al mismo nivel, ella insulta, él no; ya que la reacción ante el insulto es diferente si se es hombre o mujer. A ésta no se le debe insultar por su condición femenina, pero ante un varón debe defender su virilidad, él coloca a los jefes con relación a su género y no a la jerarquía en el ámbito laboral (sujeto discursivo semiótico, Guzmán, 2007).

Para Ignacio (AE10) quien es licenciado en sistemas computacionales y comunicaciones y se desempeña en una empresa privada como *help desk* (soporte técnico), al mismo tiempo que como propietario de un café internet; el respeto hacia la jefa consiste en evitar ofenderla (AE10-L-122-124: *estás tratando con una mujer ¿no? No estás tratando con hombres, no me voy a poner a discutir contigo, porque te puedo decir algo que te puede ofender*) asume que el trato para las mujeres debe ser distinto. A ellas culturalmente se les pide abstenerse de opinar, sobre todo cuando están frente a un varón, pues la ideología que subyace a este precepto es reproducida con el fin de hacer parecer a los hombres como dueños exclusivos de la razón y la palabra (Fernández, 2002, 39). Así, de forma implícita manifiesta que las mujeres son inferiores y por tanto, no está dispuesto a intercambiar puntos de vista, sea porque ella defenderá su postura –lo que no es propio de la feminidad- o porque asume que él tiene la razón (aparato hegemónico ideológico, Guzmán, 2007). También lleva implícita la amenaza de que puede ser ofendida y por tal motivo, para no faltarle al

respeto evitará discutir con ella anulándola como interlocutora y señalándola como responsable de la falta de respeto.

La exhibición de los errores cometidos para Arturo fue una forma de sacrificio de la imagen que tenía ante sus compañeros (AE8-L-181-185: *tampoco creo que se vale, que empiecen a exhibirte, que era lo que se hacía* (la jefa), *la forma de sacrificar, era yo te exhibo ante todo el personal que está en la oficina, que tú eres un incompetente para hacer tu trabajo, que vieran que eres un incompetente, un inútil, descuidado, y eran gritos, no eran palabras*). La cultura proporciona argumentos implícitos para defender, en este caso al empleado que ha sido agredido por una jefa que grita y abusa de su lugar de poder, ya que para él y para cualquier persona, ser tratado de esa manera resulta molesto e injusto.

Es necesario señalar que la situación se encuentra matizada por la relación genérica -la jefa-el subordinado-. Arturo expresa su postura (AE8-L-201-202: *alguien que tiene un poquito más de rango que tú, nada más por el simple hecho de llamarse jefe, te humilla, te sobaja, pues, dices vieja loca ¿qué le pasa?...)*, en este argumento, la jefa pierde algún indicativo de su identidad (como mujer o como jefa), se convierte simplemente en ‘alguien’ que tiene un poquito más de rango; es decir, el nivel jerárquico es disminuido al igual que la identidad de la persona que lo ostenta. También implícitamente se coloca fuera de la situación al proyectarse; y cambia la identidad genérica llamándola jefe; es decir, traslada la situación de modo que le resulta más cómoda, lejana y buscando la comprensión o empatía de la entrevistadora, de tal modo tú (la entrevistadora, mujer) eres humillada, sobajada por un jefe que simplemente se llama así porque implícitamente carece de la capacidad y aptitud para serlo. La ideología hegemónica proyecta sobre el otro –hombre o mujer- todo aquello que no se tolera en sí mismo (a), es decir, las características negativas son depositadas en otro que se considera diferente, lejano y de este modo se niegan como propias (Izquierdo, 2010,120) (formaciones imaginarias, Guzmán, 2007).

Por otra parte, Arturo considera que un factor de temor era el regaño acompañado por el llanto de la jefa que lo hacía sentirse mal por ser hombre y ver llorar a una mujer. Basado en los preceptos culturales que dictan que los hombres son fuertes –física y emocionalmente- y por tanto deben proteger a los débiles –mujeres, niñas, niños ancianos, ancianas, sólo por mencionar a algunos-. (AE8-L-117-119: *no entregabas el cien, porque te sentías así como, que ¡chín!, tengo hacerlo bien, porque si me equivoco, me va a decir de qué me voy a morir, me va insultar, me va a empezar a llorar, a hacer un berrinche*). Continúa proyectando la situación hacia la entrevistadora, para argumentar que la actitud de su jefa afectaba su rendimiento en el trabajo, pues él sentía temor a equivocarse, porque de suceder sería violentado emocionalmente –chantaje- (AE8-L-119-120: *la jefa que me tocó, sí me tocó chantajista*). Además de los insultos, él debía tolerar ‘los estallidos

emocionales' de la jefa, que son tomados como caprichos injustificados o exhibición histérica y que son un recurso del que se dice que algunas mujeres se valen para imponer su autoridad. De esta manera, al mismo tiempo que lo hacen, logran reforzar el estereotipo de la mujer frágil, débil, histérica, emocional, hormonal, entre otros (Bourdieu, 1995,3). Ya que en esta lógica binaria excluyente a las mujeres se les asocia con la irracionalidad, la inestabilidad emocional –producto de los ciclos hormonales–, y el chantaje como una serie de defectos que se asumen como exclusivos de ellas (Bates, 1993; CNM, 2011, 7).

La manera en que la jefa de Arturo hace valer su jerarquía mediante insultos, humillaciones, la exhibición pública de sus fallas y el desbordamiento emocional manifestado en gritos y llanto, es señalado por él como un sacrificio que lo coloca en un lugar de inferioridad y desprestigio ante las y los compañeros. Entonces, aparece el mecanismo de descalificación (Foucault, 2009), en donde no se cuestiona que el hablante sea incompetente, inútil o descuidado en su trabajo, sino que pone en el centro la 'locura' de la mujer (jefa), ya que se aparta de los cánones establecidos y es capaz de tomar decisiones por su cuenta a un nivel superior (Fernández Poncela, 2008, 233), lo que choca con lo culturalmente establecido por la ideología hegemónica (formaciones imaginarias, Guzmán, 2007).

Por otra parte, cuando Ignacio describe la manera en que lo trataba su jefa, la función del emisor (Guzmán, 2007) denota desagrado e inconformidad. (*AE10-L-352-354: siempre fue algo así como que algo muy marcado, ¡yo soy tu jefa y me tienes que respetar!, pero si te trato mal, es tú pedo, si trato, bien, porque soy así, hay una dualidad, ahí*). La jefa de Ignacio remarca su jerarquía y exige respeto. Él mediante su discurso la muestra autoritaria, ya que señala tajantemente la diferencia. Ignacio narra que ella lo maltrataba –y eso era asunto de él–, y que también lo trataba bien –lo que sí era responsabilidad de ella, porque es así– (función conativo-apelativa, Guzmán, 2007). El hablante se asume como sujeto de maltrato por el abuso de poder de la jefa. El respeto a su jerarquía debe ser reclamado por ella, es decir, no se otorga de forma automática aún siendo ella un ser humano y una autoridad en el lugar de trabajo.

Ignacio narra que le disgustó que la jefa marcara la distinción de nivel (*AE10-L-115-116: ¡y yo soy más que tú!, siempre se marcó esa diferencia y eso fue una cosa que no me gustó mucho, te digo que era mi jefa, este, la respetaba como tal*) para él esa distinción implicaba menosprecio, ser colocado en un lugar inferior –que en la estructura de la empresa, en realidad tenía–, y que chocaba con el aparato ideológico-hegemónico (Guzmán, 2007) que coloca a las mujeres en un lugar de subordinación (formación social, Guzmán, 2007).

Así parece manifestarlo cuando habla de la dualidad de su jefa (*AE10-L-118-119: era como una figura femenina con actitudes masculinas, entonces eso es lo que no, ¡no me gustaba y punto!*)

Ignacio pone en duda la feminidad ella, ya que la dualidad alude a una mujer masculinizada, pues en la lógica de la ideología hegemónica las características estereotipadas asignadas a hombres, no pertenecen a las mujeres y viceversa, por lo que la firmeza en el carácter o el don de mando no puede ser vistas por él como virtudes femeninas, sino como defectos o imitación (formación ideológica, Verón, 2004).

El rechazo hacia una jefa que rompe con los preceptos de la feminidad hace que Ignacio exprese que prefiere a una que desborde ese estereotipo, que sea en exceso femenina (AE10-L-359-364: (te puede tocar) *una jefa muy femenina, que se arregle, que se vea bien ¿no?, porque esa persona, no sé, o sea... por lo poco que la conocí, pues se había casado y todo eso, pero tenía actitud así como de hombre, porque siempre había tratado con hombres, carácter de hombre, era de que ella usaba pantalones, y playeras, pantalones y playeras, esa es la jefa que tuve, (me gustaría tener) una jefa linda, pues, arreglada, que sea femenina ¿no?, linda*). De esta manera, al comparar a la jefa con el estereotipo de feminidad pone implícitamente en duda la identidad sexual de ella, ya que para él es necesario hacer el recuento de las normas de la heterosexualidad (estaba casada con un hombre y todo eso –que alude a la orientación y prácticas sexuales-) para afirmar implícitamente que no es lesbiana; no obstante, se comportaba y vestía como hombre, en contraste con la jefa que desea tener. El ideal de feminidad incluye dulzura, suavidad, delicadeza y nunca enfado ni agresividad verbal, por lo que palabras contundentes en mujeres son interpretadas como propias de un carácter agrio y desabrido, mientras que en un hombre se toman como una demostración de autoridad y firmeza (Lozano, 1995,20). De este modo, el silencio de las mujeres en todos los ámbitos ‘públicos’ se justifica arguyendo inferioridad intelectual, por tal motivo, cuando la jefa grita es visto como una característica masculina y no deseada (AE10-L-321: *Ella te gritaba, o sea, como si fuera, hombre*) implícitamente está afirmando que sólo los hombres deberían levantar el tono de la voz o que uso del tono alto es exclusivo de los varones (formación imaginaria, Guzmán, 2007).

De esta manera, el estereotipo de jefe es masculino, por lo que es inevitable que las personas lo sigan cuando se encuentran en una posición de poder. Al respecto Ignacio afirma que (AE10-L-106-107: *somos una cultura machista, ¡el jefe es el jefe, el jefe es hombre y punto!*). Ahora bien, en el caso de Arturo, soportó el maltrato de su jefa que apelaba a estrategias basadas en el estereotipo femenino para hacer valer su jerarquía; mientras que en el de Ignacio, su jefa optó por ejercer su cargo de manera firme y marcando la distinción para imponerse. Ambas actitudes resultaron desagradables, y fueron padecidas por los entrevistados. Lo que subyace a ese malestar de modo general se debe a dos aspectos: el cargo superior ocupado por una mujer, que choca con la ideología hegemónica y las estrategias utilizadas que contrastan con lo esperado, lo que debe ser propio de

una mujer, que parte de la figura de autoridad femenina reconocida, la madre y los atributos de ser para los demás –preocuparse por otros, ser amorosa, paciente, incondicional, entregada, por mencionar algunos-, que también se mezclan con la mujer-objeto, que debe estar dispuesta en todo sentido y mostrarse agradable a los ojos masculinos (aparato ideológico-hegemónico, Guzmán, 2007).

Al respecto, para Fanny (AE4), quien es ingeniera en comunicaciones y electrónica, gerente de proyectos en una empresa privada. Dada el área en la que se desempeña la mayoría del personal a su cargo son hombres. Ella narra la reacción de los integrantes del equipo a su cargo (AE4-L- 138-143: *sí hay quienes no te aceptan (como jefa) y, y, te das, bueno yo me he dado cuenta, porque, porque, o sea, tú das una instrucción y la actitud, o, o, o la respuesta que tienen, o los gestos que hacen, tú dices, ¡o sea!, como que, ¿qué te pasa? ¿no?, entonces, este, y finalmente, aquí como que, mmm... me doy cuenta porque luego es gente que no acata las instrucciones, eh, que te llevan la contraria, que este, que te, que te brincan*) las actitudes de los empleados varones que describe Fanny, implican desconfianza en la toma de sus decisiones y la inconformidad o desaprobación de recibir instrucciones de una mujer. En ese sentido, se ha afirmado que existe una actitud de aquellos que han tenido el poder siempre y ahora observan a las recién llegadas como a la espera de *¡ya meterás la pata!*, es decir, existe un poco de esta ‘malvada’ vigilancia respecto a las mujeres que ocupan lugares que han sido considerados como únicamente masculinos (Hidalgo, 2006).

Por otra parte, Ignacio argumenta que para hacer comentarios hacia una jefa se debe ser precavido, lo que limita la expresión de las ideas y opiniones, implícitamente muestra que dicha actitud está relacionada con la fragilidad o incapacidad para aceptar observaciones críticas por parte de ella y cuestiona las decisiones o el desempeño de esta mujer (AE10-L-128-131: *es diferente el trato, el trato con una jefa es, así como que delicado, no puedes expresarte totalmente bien, porque, no sé, tienes la sensación de que lo va a tomar mal ¿no? y se puede ofender y agarrarla contra ti o no agarrarla contra ti*) La severidad con la que se juzga el desempeño de una mujer al asumir que sus decisiones o instrucciones son incorrectas son percibidas por ellas, por tal razón en ocasiones pueden mostrarse a la defensiva, tal como lo narra Fanny (AE4-L-44-46: *tienes que luchar internamente contigo para decirle (al personal a cargo) ¡ah mira!, aquí la que manda ¡soy yo!, y tu jefa ¡soy yo!, pero creo que sí es a veces difícil que los hombres, te acepten como su jefa*). El conflicto narrado por ella se relaciona con el aparato ideológico hegemónico (Guzmán, 2007), pues ella debe hacer valer su autoridad ante el personal que tiene a su cargo, frente a la resistencia de ellos.

Para Octavio (AE11), quien es ingeniero en comunicaciones y electrónica y director general de una empresa privada, la jerarquía de los hombres es plenamente aceptada, mientras que la de las mujeres es más fácilmente aceptada por ellos que por las profesionistas (AE11-L-280-281: *El hombre es más fácil que acepte que la mujer... y de hombre a hombre se acepta la jerarquía*) para él la dificultad está mayoritariamente en las mujeres quienes no admiten estar bajo la dirección de alguna otra (AE11-L-284-288: *como que no se acepta la jerarquía de una mujer... hacia otra mujer, este, creo que ese es el punto... bueno, de hecho pues se menciona ¿no?, este, siempre un grupo de mujeres, es un nido... increíble de, hormonas ¿no?, para no llamarlo de otra manera ¿no?, y eso es cierto, eh, o sea, finalmente eso es cierto ¿no?, la mujer es hormonal ¿no?*) Él argumenta que el conflicto reside en una característica que él considera inherente a las mujeres que llama ‘ser hormonales’ y que alude a la naturaleza y la irracionalidad de ellas—en sentido contrario de la cultura y la razón—. También explica que el motivo por el que las mujeres no aceptan la jerarquía femenina es por envidia y celo profesional (AE11-L-269-271: *yo creo que es mucho... no sé si sea cierta como envi, no envidia, sino celo ¿no?, celo profesional dentro, como que lo veo como más celo profesional, aquí, de las mujeres, tal vez porque sean menos* (hay menor número de ellas). De este modo se deposita exclusivamente en las mujeres emociones negativas, ya que el estereotipo de hombría evita que los varones reconozcan en sí mismos y expresen sentimientos de este tipo, debido a que es una característica femenina que denota debilidad e incapacidad para controlarse emotivamente (Escalante, s/f) (formaciones imaginarias, Guzmán, 2007).

En contraste, Ignacio narra el trato con los jefes (AE10-L-144-147: *como hombre, puedes, salir, puedes salir con los jefes, te vas a tomar un, una copa, un tequila, te puedes comer un sope ¿no? y no pasa nada, ¿por qué no?, o sea, o sea, lo ves como un cuate ¿no?, claro obvio, siempre marcando, como los niveles, si no, que este, es tú jefe*) es una relación con cierta horizontalidad que permite la convivencia fuera del lugar de trabajo en un nivel de ‘cuates’, en la que sin embargo, se acepta el nivel de jerarquía, a diferencia de la actitud frente a la jefa.

Una manera sutil de descalificar es mediante la comparación, de este modo, se evalúa como positivo un aspecto en contraste con otro que no se rechaza de forma directa (AE10-L-250-255: *hay un poquito más de confianza (con el jefe), le puedes decir, oye... pues ¿qué te parece Susanita? ¿no? no pus está muy bien, agradable, o mira, o estás, este, regándola en esto, es mi opinión ¿no?, pero la estás regando en esto, este, ¿cómo ves?, cosa que con una jefa no se puede... porque mmm muchas veces te lo puede tomar a mal, como de mala onda, y un jefe hombre pues sí, este, dice bueno, pues déjame checarlo, ya lo vemos y qué bueno que me lo dices ¿no?, como un compañerismo como, de hombres*) Ignacio narra las situaciones que se presentan con un jefe y las

evalúa a partir de palabras positivas como: confianza y compañerismo. Asume que hay una relación horizontal y a la vez de respeto, pues le manifiesta su opinión. La diferencia que marca con relación a la jefa implícitamente señala que por parte de ella existe una actitud agresiva, ya que puede tomar a mal o en ‘mala onda’ cuando le señala sus errores. Con el jefe siendo ambos hombres puede observar y opinar sobre las mujeres, lo que difícilmente podría hacer con una jefa, porque sería una situación socialmente incorrecta (discurso tabú, Foucault, 2009). La situación matizada por el género, se explica debido a que el estereotipo de la autoridad en el mundo laboral es masculina por lo que los hombres no deben defender su jerarquía, ya que las personas la asumen como tal. De este modo, para Ignacio el respeto hacia los jefes y su autoridad está siempre presente (formaciones ideológicas, Guzmán, 2007).

Los entrevistados identifican el menosprecio y la violencia con que fueron tratados por sus jefas, y la dificultad que las mujeres tienen para aceptar que otras las dirijan. No obstante, la ideología hegemónica que subyace a la violencia simbólica que aparece en las situaciones narradas, descritas y argumentadas permanece inconsciente, oculta para ellos, por un lado, una mujer, sin importar el lugar que ocupe en la estructura de la organización, ‘debe’ ser como una mujer, y por otro, al ser mujer es difícil que deje de serlo para convertirse en una autoridad que cumpla con todos los requisitos y deje de lado actitudes consideradas ‘impropias’, como la emocionalidad, al mismo tiempo que se exige que sea tranquila, amorosa y comprensiva.

En su discurso, los profesionistas describen a las jefas mayoritariamente a través de sustantivos y adjetivos negativos: gritona, chantajista, masculina, vieja loca, persona que llora, humilla e insulta; el único adjetivo positivo que mencionaron fue: igual y que contrasta, ya que de acuerdo con el contexto implica el rechazo a ocupar un lugar inferior en la jerarquía. En oposición con el jefe que fue descrito como: compañero, cuate y alguien que inspira confianza.

4.1.2 Las relaciones horizontales

La ideología hegemónica es un sistema de relaciones que afecta tanto a la persona que oprime, como a quien es oprimida (Izquierdo, 2010, 120). Al respecto, Ignacio argumenta que encontrar trabajo para las mujeres es más sencillo que para los hombres (AE10-L-68-70: *Para un hombre conseguir empleo es un poquito más difícil porque, muchas veces no tenemos una buena voz, no podemos ser telefonistas, una mujer como sea siempre se va escuchar bien, es esa la, la cuestión*). La diferencia que para Ignacio se convierte en desigualdad para obtener un empleo, también muestra el aparato ideológico hegemónico (Guzmán, 2007) a partir del cual asume que las mujeres

son empleadas por sus atributos femeninos (voz agradable) y no por su capacidad intelectual, desempeño, logros profesionales, entre otros (AE10-L-98-100: *contratan más mujeres que hombres, porque, como vuelvo a reiterar, somos una cultura muy machista, y queremos ver a alguien bonita, a alguien con capacidad*) Ignacio argumenta que la cultura es machista y muestra su posición al respecto reafirmandose como parte de ésta, ya que si se aplica la lógica binaria excluyente si alguien es bonita, no puede ser capaz (formación ideológica, Guzmán, 2007).

Ignacio argumenta que en el mercado de trabajo existe discriminación hacia los hombres (AE10-L-287-289: *a una mujer, como que le, facilitan un poco más las cosas (conseguir trabajo), que a los hombres ¿no?, a nosotros como que nos complican un poquito más la vida ¿no? o el trabajo*) (AE10-L-75-77: *puedes poner a alguien en recepción, hombre o mujer, pero siempre va a ser más agradable ver a una mujer ¿no?, o sea ahí hay un poquito de discriminación hacia nosotros, o sea, los hombres*) Reafirma que para los hombres es más difícil conseguir trabajo y que la desventaja para ellos se basa en la apariencia, ya que impone la perspectiva masculina heterosexual como universal, pues asume que siempre es más agradable ver a una mujer –aunque para algunos grupos o personas pueda no ser así-. Por otra parte, alude a que las mujeres sólo son contratadas para ser vistas, ignorando sus capacidades o reduciéndolas a su apariencia y valorándolas con base en el estereotipo de la mujer objeto (formaciones imaginarias, Guzmán, 2007).

Arturo argumenta que a las profesionistas se les pide que trabajen un menor número de horas, la explicación que él encuentra alude a la cortesía, misma que implica la inferioridad de las mujeres (AE8-L-61-64: *precisamente por el trato todavía que se le da a la mujer, que dicen bueno, eres mujer, como que te consiento de cierta manera, llega tarde, bueno a las nueve de la mañana, te vas a la siete de la noche, que era el horario normal y nosotros nos quedamos trabajando hasta el día siguiente*). De este modo, para él a las mujeres se les tiene en consideración por el hecho de serlo (formaciones imaginarias, Guzmán, 2007).

El número de horas que trabajan las personas profesionistas depende en ocasiones de los imprevistos que se presenten en el lugar de trabajo. Al respecto Ignacio considera que no hay igualdad entre unos y otras (AE10-L-87-90: *falla algo, ¿no?, tienes que estar ahí hasta que lo resuelvas, ¿ajá?, y sin embargo, ¡yo lo he visto, lo he vivido!, así de que no, si no lo resolvió esta chava, ¡ni modo, no se resolvió! ¿no?, ¡que lo deje así!, por eso te digo, que sí hay... no hay tanta igualdad*) La situación narrada devela la manera en que opera la ideología machista en apariencia a favor de las profesionistas, quienes son disculpadas por no concluir o dar seguimiento a sus tareas y

así poder salir de acuerdo con el horario establecido. De manera explícita la desigualdad recae sobre los hombres respecto a que son obligados a quedarse porque se asume que ellos tienen mayor capacidad, conocimiento, fuerza y resistencia física que ellas. Así, ellos se ven afectados debido a los preceptos de la ideología hegemónica (formaciones ideológicas, Guzmán, 2007). Sin embargo, lo antes dicho también implica que se considere que las mujeres profesionistas tienen menores capacidades o aptitudes para llevar a cabo estas tareas.

En contraste, para Hilda (AE6), quien es licenciada en contaduría y responsable de área en una empresa privada, la jornada de trabajo también resulta extensa (AE6-L-332-335: *además de las ocho horas reglamentarias, este, sí (el trabajo) te demanda mucho más de ocho horas, hay veces que me quedo hasta doce horas, de trabajo, y pues sí es de llegar a veces seis y media de la mañana y salir a las ocho, diez de la noche, sin, sin salir a comer*) Ella describe que en ocasiones las jornadas de trabajo son ininterrumpidas y que el horario de trabajo se extiende. Sin embargo, para Arturo el tiempo también fue una situación a la que se enfrentó (AE8-L-34-37: *había veces en que tenía que trabajar hasta en la madrugada programando, dos tres de la mañana o dos días seguidos programando, realmente me costó mucho trabajo, estar ahí porque, sí era de no llegar a mi casa en tres días*) La asignación de tareas por género se encuentra detrás de esta diferencia, ya que como se ha dicho, los hombres al ser considerados como poseedores de fortaleza física, capacidad intelectual y otras virtudes asignadas culturalmente que los hacen aparecer con mayor aptitud que las mujeres para ‘el trabajo fuerte’; además se les considera como los proveedores principales y se justifica que su sueldo sea mayor; pues ‘deben’ resolver conflictos, trabajar por periodos más largos y en condiciones austeras. Por otra parte, las mujeres debido a que se les ha relacionado con la debilidad física, generalmente son consideradas como no aptas para laborar jornadas extensas –a excepción de aquellas que tienen una jerarquía mayor y/o no tienen hijos o son solteras como en el caso de Hilda-; además, de que su ingreso se considera como complementario –lo que justifica que en algunos casos sea menor en comparación con el de un varón-. De este modo, se muestra que el trabajo doméstico es invisibilizado, debido a que se asume que las mujeres trabajan menos horas que los varones y se omite que ellas realizan actividades propias del desempeño profesional, y también ‘deben’ cumplir con labores domésticas (formaciones ideológicas, Guzmán, 2007).

La diferencia de horas trabajadas en la empresa para Ignacio resulta una injusticia hacia los hombres (AE10-L-83-84: *el (trabajo) de una mujer más, pues de menos horas, más leve y menos pesado ¿no? y el del hombre es un poquito más pesado, más horas y casi ganas lo mismo*) Él también manifiesta su desacuerdo ante la diferencia en la solicitud de trabajo (AE10-L278-282: *a mí me ha tocado, de que, oye, ¿te puedes quedar?, ¿te vas a quedar horas extras! ¿no?, cosa que*

cuando le toca hacer lo mismo que yo estoy haciendo a una compañera que es informática, pues ¡ah ya terminó tu turno!, si quieres ¡ya vete!, o sea, no se me hace un poco justo, así como yo me quedé dos, tres, cuatro, cinco horas seguidas, ella también se podía quedar). Lo que no se identifica en principio es que el trabajar horas extras implica en ocasiones mayor sueldo, reconocimiento o quizá oportunidades de ascenso, que no son ofrecidos o considerados para las mujeres sobre todo si son casadas y tienen hijos, ya que generalmente deben hacerse cargo de las labores domésticas, por lo que es difícil para ellas considerar trabajar jornadas largas, como lo argumentó Fanny (AE4-L-59-60: *finalmente como mujeres, pues no solamente es el rol del trabajo, es el rol de la esposa y de la mamá*) Ambos, mujeres y varones se ven afectados por la explotación que implica la asignación de tareas por género.

Para Ignacio la relación entre hombres y mujeres en el trabajo es diferente, ya que él les trata de distinta manera (AE10-L-148-150: *con una compañera como que te reservas, sí, o sea no le puedes decir ¡oye, güey qué pendejada!, por ejemplo, y a un compañero sí le puedes decir ¡oye güey estás mal aquí!*). El trato distinto está basado en convenciones sociales (formación social, Guzmán, 2007) en las que frente a una mujer se debe guardar cierto recato en el lenguaje (discurso tabú, Foucault, 2009); no obstante, de manera implícita hay un trato igual –sea hombre o mujer-, le llama *güey* como una manera amistosa para mostrar la horizontalidad de la relación, pero que las invisibiliza como mujeres-; además, la valoración de los errores cometidos es distinto, pues respecto a la compañera se califica como *pendejada* y para el compañero se señala el error diciendo *estás mal*. Esto implica un mecanismo prohibido –el insulto- (Guzmán, 2001) que de forma velada nos dice que ellas hacen pendejadas y ellos cometen errores. Aquí es conveniente advertir que una persona considerada pendeja, por definición, no califica como sujeto: es excluida del hablar, de la inteligencia y hasta de la emoción y la percepción válidas. En lo que respecta al emisor, éste se asume como sujeto en un lugar de poder más alto o igual que quien es receptor (Guzmán y Reygadas, 2009, 84).

En contraste, el discurso de la administración de recursos humanos pretende que exista igualdad entre las clases sociales o las jerarquías organizacionales, ya que aspira a ser más humana y promueve relaciones efectivas, el trabajo en equipo, la producción sustentable, la producción con responsabilidad social y la acción ética; lo que sólo refrenda –de forma paradójica-, el objetivo empresarial de la ganancia que produce diferencias abismales (Ramírez, 2009). Entonces, la ilusión de la igualdad en una empresa es una estrategia para que el trabajador se sienta implicado emocionalmente y moralmente obligado a cumplir con su trabajo de forma eficiente, pero es retomado por las personas como una forma en que la organización y sus representantes de autoridad

muestran su ‘lado humano’. Así, Eduardo (AE9) quien es diseñador gráfico y director creativo de una empresa de diseño publicitario y páginas electrónicas, narra la manera en que en la organización se ha adoptado esta tendencia ideológica (AE9-L-227-232: *el director general tiene como filosofía, que todos tenemos mucho que aportar, todos somos diferentes, pero también todos requerimos de respeto, y dentro del personal que yo tengo, tengo de todas las religiones, de todos estratos sociales, de... libertad sexual también, eh, yo no tengo problemas, si es homosexual, si es heterosexual, si es mujer, si es soltera, si es casada, si es de, este, de religiones diferentes, he tenido trabajando conmigo, desde cristianos, testigos de Jehová, mormones, judíos, católicos*) De esta forma, la igualdad y la libertad son retomadas, para decir que no existe discriminación (función conativo-apelativa, Guzmán, 2007). De la misma manera Octavio (AE11) argumenta que para él lo más importante es que la persona que trabaja a su cargo sea profesional (AE11-L-110-115: *el sexo que tenga el personal que trabaja conmigo, sus preferencias, es algo que me viene valiendo un so, una sombrilla ¿no?, la verdad es que, a mí me interesa tener gente profesional, comprometida con lo que está haciendo, o sea lo que menos yo veo en una persona es si es casada, si es, ¡bueno no!, casada sí, ¡ahora te voy a contar por qué!, eh, si es hombre, si es mujer, si es gay, si es negro, blanco, verde*). El discurso de ambos alude a la igualdad y que la discriminación por razón de género, orientación sexual, estado civil, pertenencia a un grupo racial o religioso es irrelevante o no existe (formación discursiva, Guzmán, 2007). No obstante, que para Octavio el profesionalismo es la característica más importante para contratar a alguien, hace una distinción en cuanto al matrimonio y la maternidad en el caso de las mujeres profesionistas (AE11-121-123: *respecto a las mujeres, respecto al matrimonio o a que tengan hijos, siempre que he contratado a una mujer, este, siempre he dicho, prohibido tener hijos, te puedes casar, hacer lo que quieras, ¡no vas a tener hijos!*). El estereotipo del trabajador ideal, masculino que culturalmente no se ve obligado a cuidar de otros, ni a realizar trabajo en el hogar, por lo que puede dedicarse por completo al trabajo (Lupica y Cogliandro, 2008) subyace a la prohibición que en ‘tono de broma’ hace Octavio a las mujeres profesionistas a su cargo y principalmente a quienes se desempeñan como jefas. La razón principal de dicho señalamiento es en beneficio de la empresa, la organización del trabajo y de la empleada, ya que dada la situación de igualdad se asume que tendrá que trabajar a la par de los varones y cumplir con las tareas propias de su género (AE11-L-135-141: *yo cuando hablé con ella (gerente) lo primero que le dije, debes pensar muy bien... eh, sí, sí vas a tener hijos, eh, más allá de, de la broma lo que yo le decía, el trabajo es muy absorbente, muy, muy absorbente, siendo tú gerente, y dadas las cond, las condiciones que tenemos en la empresa, la carga de trabajo, la falta de personal, la urgencia de todo... este, la verdad es que tienes que pensar, el hecho de querer tener o no querer hijos ¿por qué?, porque... eh, vas a darte una matada, tratando de, de cumplir al cien*

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina

por ciento). De este modo, la coloca en el lugar de ‘ser para otros’, ya que se considera que las mujeres tienen que realizar un sobreesfuerzo vital para poder lograr desarrollarse profesionalmente, dando por hecho que debe ocuparse del hogar, el marido y las y los hijos, y además, de su trabajo comprometiéndose a cumplir al cien por ciento con las expectativas en ambas áreas, lo que no sucede con respecto a los hombres y coloca a su interlocutora en un lugar de poder bajo al ‘aconsejarla’, lo que implica que ella es incapaz de tomar decisiones adecuadas sobre su vida personal y profesional, sin que eso afecte las actividades que desempeña en la empresa (Palma, 2010, 6) (formaciones imaginarias, Guzmán, 2007).

El discurso de igualdad que se muestra a partir de la ideología empresarial no escapa a la ideología hegemónica, pues explícitamente se considera que quienes son profesionistas tienen las mismas capacidades –lo que, como veremos más adelante-, se convierte en una desventaja- (AE10-260-263: *yo las veo igual, o sea, sabes que tú eres igual a mí, aunque eres mujer, eres igual, ¿no?, tanto este, te puedo decir oye, ¿qué onda? Veme a traer algo ¿no? como puedo ir yo a traerlo ¿no? O sea trato de, como de, sí de mantener esa igualdad, tú puedes hacer lo mismo que yo, y yo puedo hacer lo mismo que tú, refiriéndome a trabajo*) De esta manera, cuando Ignacio habla de las empleadas que tiene a su cargo también manifiesta su posición de poder ante ellas como jefe, propietario y hombre. De este modo, generaliza ya que todas (las empleadas) son iguales entre sí, borra particularidades entre cada una de ellas, se devela el lugar subordinado de las mujeres en el nivel simbólico, pues la entrevistadora dado el lugar de interlocutor válido, ya que se asume que tiene un saber y por tanto un poder, tiene probabilidades de ser igual a él ‘aunque sea mujer’, en el ámbito laboral. También se observa la supuesta igualdad que marca entre él y el personal femenino a su cargo y ésta radica en que ellas pueden ir para traerle lo que él necesita o él mismo puede hacerlo; es decir, ellas pueden hacer algo para él, que él mismo podría hacer si lo desea y no al revés. La actitud que Ignacio toma respecto a la igualdad de género y la manera en que él argumenta que la promueve forma parte de la función conativo apelativa (Guzmán, 2007).

4.2 Texto de control

En el *título primero capítulo I de los derechos humanos y sus garantías, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (AE13) se establece la igualdad entre hombres y mujeres (AE13: L-212: *El varón y la mujer son iguales ante la ley.*) mientras que el discurso de contraste alude a una igualdad en el ámbito laboral, en el que se considera que las personas tienen las mismas capacidades independientemente del género al que pertenecen, como parte de los discursos

validados. La norma sobre la igualdad lleva implícito el reconocimiento de la desigualdad hacia las mujeres en las relaciones con respecto a los hombres, a las instituciones civiles y al Estado (formación ideológica, Guzmán, 2007).

En dicho documento se prohíbe la discriminación por razones de origen (AE13-L-32-33: *Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional*). Habla desde un discurso socialmente construido y los aparatos ideológicos del estado (formaciones ideológicas, Guzmán, 2007). Se parte del reconocimiento de que la discriminación existe y es una situación que se debe desaprobare y sancionar. No obstante, en la vida cotidiana el rechazo al origen étnico y nacional permite ver que el lugar donde se coloca la persona que ejerce violencia es distinto por lo menos en el ámbito de lo simbólico. El referente es de un ideal ajeno, pero que se toma como propio. De esta manera Belinda (AE1), quien es licenciada en etnohistoria y trabaja en una institución pública como investigadora auxiliar narra la manera en que sus compañeros hacen notar diferencias que en realidad parecen no existir (AE1-L-149: (los compañeros dicen que) *las buenas* (antropólogas) *igual y son del extranjero*) Para ellos implícitamente las antropólogas nacionales no son buenas, mostrándole a Belinda cuál es el lugar en el que la colocan; es decir, es menospreciada por no pertenecer a ninguno de los dos grupos o referentes (extranjera y antropóloga) (formaciones imaginarias, Guzmán, 2007) (exclusión, Foucault, 2009).

La variedad de referentes de la violencia simbólica permite entenderla en todas sus dimensiones temáticas. En el discurso implícito (Foucault, 2009) que se relacionan con la raza y rasgos físicos no dichos, pero que se señalan a partir del apodo *oaxaquita* que sus compañeros dicen a Belinda (AE1-L-272-275: *por ser de Oaxaca, ¡uh también!, ¿no? es así como... este... sí sacan sus cotorreos de... de... ¡no sé por qué esta oaxaquita está aquí! ¿no? intentando igual, acceder a un escalón ¿no? o a este mundo de la investigación y demás*) Es mediante chistes tendenciosos y agresivos que sus compañeros buscan denigrarla o humillarla al considerarla diferente en cuanto al origen nacional y étnico –aunque realmente no sea así– (Fernández, 2011, 323), ya que Belinda, puede insultarlos del mismo modo (AE1-L-276-277: *entonces, si él me dice que de Oaxaca que soy zapoteca, pues yo lo le digo que él es otomí*), lo que muestra de forma implícita que el compañero al que refiere no es tan distinto a ella, pues también puede ser ligado por su aspecto a un origen étnico, que la reproducción de la violencia simbólica no es inherente a uno u otro grupo y que las relaciones de poder son fluctuantes (Bourdieu, 2005; Foucault, 1983).

En este mismo documento se reconoce, denuncia y prohíbe la discriminación por condición social (AE13-L-34: (Queda prohibida toda discriminación motivada por) *la condición social*) De esta manera, las marcas sociales y económicas que los compañeros de Belinda señalan en ella, por

medio de los motes: *chiclero* y *franelerito* (AE1-L135-137: *y sus chistes te digo, siempre cargados, hasta me decían es que siempre vienes de, pareces franelerito o chiclero* (ríe prolongadamente), *y no me queda más que otra que decir ¡ah! ¡sí!, ja, ja, ja, ¿no? tampoco, contestarles eso*); como un discurso que funciona como mecanismo de exclusión (Foucault, 2009) y se fundamenta en estereotipos de clase y mujer-objeto.

La *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer ‘Convención de Belem do Pará’* (AE12) está dirigida a combatir la situación de las mujeres en lo que se refiere a la práctica de actos de discriminación, desigualdad y prejuicios que las afectan. Establece como derecho fundamental de toda mujer, tener una vida libre de violencia en cualquier ámbito de su vida (AE12-I-76-80: *El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación*) Este documento describe las situaciones que violentan la vida de las mujeres en cualquier ámbito (macrooperaciones discursivas-semióticas, Guzmán, 2007). Surge como resultado de luchas por los derechos de las mujeres, del interés de la Organización de Estados Americanos (OEA) y el estudio del fenómeno mediante la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) que es considerado un órgano especializado; es decir, este discurso surge en un momento histórico determinado en el que ya es posible hablar de situaciones como la violencia que viven las mujeres (condiciones de emergencia del discurso, Guzmán, 2007). De este modo, el poder controla la emergencia de los discursos, por lo que estos organismos se convierten en los autorizados para hablar al respecto, así como los Estados que la han firmado y las instituciones encargadas de desarrollar planes de trabajo y dar seguimiento al cumplimiento de los compromisos. Es mediante este documento que se delimita y categoriza lo que es posible llamar violencia contra la mujer (voluntad de verdad, Foucault, 2009) y se permite enunciarla, a condición de que sea a partir de este texto (comentario, Foucault, 2009).

En la cotidianidad, las profesionistas son calificadas por el resultado de su trabajo y en el caso de Belinda, la desvalorización de éste proviene de los compañeros, quienes cuestionan y disminuyen sus aptitudes e imagen propia (AE1-L-44-45: *entonces les llevé así como mi propuesta* (de investigación), *¡no! Así como la leían y se reían ¿no? Así de como ¡tache! ¿no? y se iban, uno en especial me iba ahí leyendo y así tachándolo*) (AE1-L-105-107: *al principio de pendeja no me bajabas, ¿no? y sí se lo dije* (a mi compañero) *¿no? y me (él) dice sí, pero pues es que así todos vamos empezando*) La descalificación conduce a interiorizar la desaprobación de la persona, su trabajo, su desempeño, los resultados obtenidos y todo aquello inherente a ella; la que merma la

imagen de sí misma (Palma, 2010, 06). (AE1-L-298-299: *porque al principio una vez hasta lloré de decir, ¡ah! ¡Sí estoy bien pendeja!, porque te hacen creer que sí lo eres*), es útil recordar lo que ya se dijo respecto al insulto: pendejo/ pendeja, que alude a una persona que es identificada como diferente-inferior en capacidades intelectuales y sin posibilidad de réplica (Guzmán y Reygadas, 2009, 83).

El reconocimiento de la utilidad del trabajo también se traslada a la persona como lo narra Carmen (AE2) quien es licenciada en veterinaria y zootecnia y se desempeña como servidora pública en una institución gubernamental (AE2-L-269-270: *eso es parte de esa agresión, que a algunos nos pongan a hacer trabajos que no sirven para nada*). De este modo, se produce y reproduce la violencia simbólica, misma que se encuentra implícita, pero no especificada, dado su carácter velado (exclusión, Foucault, 2009).

En la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, como parte de los derechos y garantías de hombres y mujeres se establece la libertad para decidir sobre aspectos de la vida privada como el hecho de tener o no hijos (EA13-L-214-215: *Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.*) Sin embargo, en el ámbito laboral, como ya hemos visto en el discurso de Octavio, las empresas y directivos se muestran no sólo interesados sino se posicionan en contra de la maternidad de sus empleadas, bajo el argumento de que los embarazos y las respectivas ausencias por maternidad afectan gravemente la organización del trabajo. En consecuencia, Fanny fue cuestionada y su decisión de ser madre desaprobada por sus jefes (AE4-L-347-351: *(en la empresa) te dicen ¡ah qué padre que ya estás aquí!, pero luego: ¡ya estoy embarazada!, (y me dicen) ¡oye! pero ¿ya pensaste en que, después cómo le vas a hacer para que, porque si te tienes que quedar tiempo y tienes que ir a la guardería por el niño?, y yo así, como, ¡pues sí!, ¡o sea voy a tener a mi hijo!, y si me tengo que ir ¡me voy! ¿no?, pero a ellos como que les preocupa*) (AE4-L-368-369: *(cuando estaba embarazada) yo decía ¿qué no ve que yo no puedo ni caminar?, así como, y les valía (a los jefes), pues es tu trabajo ¿no?, o sea tú decidiste trabajar y estar aquí*) De esta manera, se le colocó en un lugar bajo de poder al cuestionar sus decisiones y dado el nivel de gerente que tiene en la empresa, se espera de ella que cumpla con el estereotipo de trabajador ideal, comprometido al cien por ciento con la empresa, al grado de postergar o anular aspectos de su vida personal (formaciones imaginarias, Guzmán, 2007).

De este modo, las nuevas exigencias laborales y el mayor compromiso que las organizaciones demandan, dificulta a las mujeres profesionistas la conexión entre el ejercicio de la

profesión y las responsabilidades familiares culturalmente impuestas, mismas que resultan ser un componente claro de desventaja o barrera para el ascenso, sin considerar si poseen las habilidades, conocimientos y experiencia para hacerlo (Zúñiga, 1999, 170). Aunado a lo anterior, las nuevas formas flexibles de organización del trabajo generan efectos en las personas, ya que las oportunidades parecen incrementarse; pero los empleos se han vuelto inestables y susceptibles de desaparecer en cualquier momento (Zúñiga, 2008b, 174). De modo que el incremento en el nivel de escolaridad de las mujeres ya no es suficiente para trascender la desigualdad que existe en el trabajo.

Un ejemplo de lo anterior se advierte en la concepción de las personas que reclutan; administran y dirigen empresas o instituciones, al estipular de modo implícito en el contrato de trabajo y en el manual de puestos, que quienes sean empleadas debe encontrarse libres de dependencias, con plena autonomía de movimientos y dedicadas de tiempo completo al trabajo productivo (Incháustegui, 2005, 81). Es decir, los horarios, espacios, entre otros aspectos que no corresponden a la realidad de algunas mujeres que ejercen una profesión.

Al respecto, el documento titulado *Trabajo decente para la mujer* (AE14), propuesto por la OIT considera que la desigualdad por razón de género entre las personas que tienen un trabajo remunerado se da por parte de quienes encabezan las organizaciones y en la ideología que subyace a las normas y prejuicios sociales (AE14-L-285-287: *La desigualdad entre los trabajadores por razón del género asume, por consiguiente, tanto una forma material como una forma ideológica: la primera se condensa en quién controla los recursos de producción públicos y privados, y la segunda en las normas y prejuicios sociales.*) (formaciones discursivas, Guzmán, 2007).

De este modo, aunque las políticas o reglamentos por las que se rigen las organizaciones, no estipulan la desigualdad o inferioridad de las mujeres en el ingreso o movilidad (de un cargo a otro); en algunos estudios⁴ que se refieren al sector industrial, pero que sirven de referencia, se advirtió que se privilegia un cierto tipo de mano de obra en la contratación inicial al preferir a las mujeres solteras, sin hijos, y, de haberlos, que éstos sean mayores de seis años (Zúñiga, 1999, 173). Es cierto que algunas organizaciones pueden ser rígidas⁵ tanto para permitir el ingreso de las mujeres, como para considerar su ascenso o cambio de actividad, por lo que este tipo de decisiones se sustentan en

⁴ Respecto a las conclusiones del estudio de caso en una empresa de arneses (Zúñiga, 1999), que publicó el Colegio de Sonora. Aunque éstas no constituyen una regla, ya que no es posible generalizar, ni pretender que las situaciones que acontecen en distintos momentos históricos son exactamente iguales unos de otros, la información que nos brinda dicha investigación puede ser considerada como referencia.

⁵ Esta rigidez es mayor el sector industrial. Cabe decir que en el sector servicios disminuye, debido a que en éste la participación de las mujeres es más amplia. Lo anterior tiene que ver con las características atribuidas a las actividades que en éste se realizan, pues se conciben como más limpias y sencillas, pues requieren de menor actividad física y son ‘limpias’, que las del sector industrial –que requiere de mayor actividad física y fuerza, además de ‘sucio’-; aunque en la realidad no siempre es así.

el interés de obtener una mayor productividad y en el prejuicio de la ideología hegemónica de que aquellas que tiene mayores responsabilidades en el hogar, estarán menos comprometidas con su desempeño y otorgarán menos tiempo a su trabajo. Si bien es cierto que hasta el momento es asumido culturalmente que las mujeres profesionistas deben combinar sus obligaciones, lo cierto es que no son tareas que deban ser exclusivas de ellas, además de resultar extenuante; por lo que el diseño de puestos favorece de forma implícita, como ya se ha dicho, la ocupación masculina⁶ a partir de los preceptos culturalmente impuestos.

De ahí que la propuesta de dicho documento se base en el derecho de las mujeres a un trabajo decente (AE14-L-308-311: *Trabajo decente es el que satisface o colma con creces las normas básicas sociales, con lo que se fija un umbral para el trabajo y el empleo que abarca derechos universales y que, para una sociedad dada, es coherente con sus valores y objetivos.*) (formaciones discursivas, Guzmán, 2007) (AE14-L333-336: *El principio básico de la Organización es que cada individuo que trabaja tiene unos derechos: de ahí que en su mandato haya existido desde hace tanto tiempo una fuerte dedicación a conseguir la igualdad de oportunidades y trato entre los hombres y las mujeres en el mundo del trabajo.*) (universalización, Guzmán, 2007). Dicha propuesta, se basa en aspectos de derechos universalmente reconocidos en los que de forma implícita se desconocen las particularidades de la condición de las mujeres en una cultura que las coloca en un lugar de subordinación; por lo que como se ha venido observando, sus derechos no son entendidos, ejercidos y respetados a cabalidad.

En el trabajo, el género se convierte en un aspecto relevante como lo afirma la OIT (AE14-L-378-379: *Las desigualdades tienen también fortísimos componentes de género.*) (formaciones discursivas, Guzmán, 2007) Por lo que las mujeres profesionistas se enfrentan a una diversidad de situaciones en las que el trato se encuentra permeado por las representaciones e ideas que transmite la cultura. Los modos de violencia que viven resultan difíciles de identificar, ya que se asumen como algo propio del empleo o cargo; o como un rasgo de carácter de los jefes o jefas; compañeros o compañeras; con las que diariamente interactúan de modo que las situaciones se interiorizan como parte de la cotidianeidad de las relaciones en el ejercicio profesional, volviéndose privativas de ese espacio y percibiéndose, por tanto como naturales e ineludibles. Dicha ‘naturalización’ oculta las desigualdades de género, por lo que no son nombradas y se les niega existencia social, pública y

⁶ Teresa Incháustegui (2005, 80) afirma que a las mujeres se les ha considerado seres desinteresados, altruistas, naturalmente obedientes y ‘destinadas’ a satisfacer a los otros; marginales a la economía o competentes sólo para el trabajo doméstico; es decir, seres no generadores de valor. En oposición a los hombres, definidos como racionales, interesados, calculadores, competitivos, heroicos y con don de mando. Seres productivos y aptos para jugar en el mundo de la racionalidad económica.

reconocida. No obstante, provocan en las personas inseguridad, molestia, desagrado o sufrimiento (Zúñiga, 2008a, 174).

4.3 Texto rector del análisis

Las mujeres profesionistas narran, argumentan y describen dos aspectos de la cotidianidad en el trabajo, la autoridad y el trato en una relación que debiera ser horizontal. En el primer tema se presentan las relaciones entre las personas subordinadas y aquellas que tienen una jerarquía mayor (relaciones de poder verticales, Guzmán, 2007). En el segundo, las relaciones entre compañeros y compañeras en el lugar de trabajo (relaciones de poder horizontal, Guzmán, 2007).

4.3.1 Las mujeres profesionistas ante la autoridad

Como ya se ha explicado la autoridad en el registro de lo imaginario es predominantemente masculina. La comparación que Jazmín (AE7), quien es licenciada en administración y se desempeña como asistente en una empresa privada, hace respecto a su experiencia de haber tenido jefe y jefa, narra las situaciones que ella contrasta y evalúa (AE7-L-179-183: *con el que era mi jefe, había esa confianza, de decirle mira ¿sabes qué?, pasó esto y esto, no había, sí me decía ¡ten cuidado y ya no lo vuelves a hacer! ¿no?, pero con ella (la jefa) no, con ella no era permisible en ese sentido y lógicamente como no había una buena relación en específico conmigo, pues ella lo reportaba directamente a la dirección, incluso en dos ocasiones me levantaron actas administrativas*) La actitud del jefe es valorada de forma positiva, pues había confianza e implícitamente una relación cordial en la que la autoridad se concibe de un modo protector y tolerante, en contraste con la mala relación que tuvo con la jefa que la llevó a obtener dos sanciones (función emotivo-expresiva, Guzmán, 2007). También se observa que la posición de poder ante una y otro es distinta, ya que mientras que a él se le reconoce como jefe, a la jefa se le trata de manera horizontal al nombrarla como ‘ella’ (Kerbrat-Orecchioni, 1997).

En el texto de contraste Ignacio manifestó que ante una jefa no se puede expresar la opinión (discurso tabú, Foucault, 2009), mientras que frente a un jefe sí. La situación está permeada por el género y la posición que basada en éste se le asigna a la persona que opina; como se puede apreciar en la narración de Hilda respecto a la manera en que los aportes que ella brinda para el mejoramiento de su trabajo tampoco son aceptados (AE6-80-83: *los jefes superiores, son dados a que no quieren que uno les diga que están mal, y sí se dan casos en los que realmente pues están*

mal ellos, pero no aceptan que uno les diga, les explique dónde está fallando porque no lo aceptan, siempre la culpa la tiene uno) El lugar de poder en que ella se coloca es baja (Kerbrat-Orecchioni, 1997), aceptando no sólo la jerarquía en la empresa (jefes), sino la superioridad de ellos en lo imaginario; además, sus observaciones y sugerencias no son escuchadas, ni tomadas en cuenta (formaciones ideológicas, Guzmán, 2007).

Por otra parte, Fanny narra con desagrado que sus jefes desean conocer todos los detalles respecto a los permisos que solicita, por ejemplo, cuando va al médico (AE4-L-201-204: *(los jefes) quieren que les des santo y seña (cuando vas al médico), de todo lo que tienes, y yo así, como que, pues también eso no se me hace como muy bien, pero yo hacia abajo, o sea digo bueno, sí, tú no me des explicaciones, primero pues es tu familia o tu salud*) La posición de poder baja en la que es colocada ella (Kerbrat-Orecchioni, 1997) cuando es cuestionada por sus jefes sobre aspectos que le resultan incómodos, la ha llevado a evitar reproducirla con las personas que forman parte de su equipo de trabajo, quienes son en su mayoría hombres (función emotivo-expresiva, Guzmán, 2007).

Para Belinda quien se coloca en una posición baja de poder frente a su jefe, considera que la inexperiencia es motivo de desvalorización (AE1-L-48: *y sí (el maestro) me ha tenido como la suficiente paciencia*) Ella muestra su cara negativa de forma implícita, ya que se presenta como una persona a la que se le debe tener paciencia, debido a que considera que no cumple al cien por ciento con las capacidades requeridas, es decir, se asume en déficit. La imagen de sí misma está permeada por las características que sus compañeros le han dicho que carece, como se ha venido mostrando a lo largo de este análisis (formaciones imaginarias, Guzmán, 2007).

La autoridad de los jefes llega a ser de tal magnitud que afecta a las personas indistintamente del género, por ejemplo, Georgina (AE5) quien es licenciada en psicología y se desempeña como asistente de gerencia en una empresa privada, narra la manera en que el poder simbólico se ejerce en la empresa en que trabaja, donde las y los empleados son obligados a asistir a las celebraciones y convivios, y a permanecer en éstos hasta que quien tiene mayor jerarquía se retire (AE5-L-412-415: *y, a fuerzas te tienes que salir de la, de la sala de juntas, hasta que el jefe mayor se va, cuando él pise, fuera de la sala entonces ya todos los demás se pueden ir, mientras, aunque tengas un chingo de trabajo y te tengas que ir a las nueve de la noche, ¡les vale madre y te tienes que esperar hasta que él se vaya!*) En esta situación, en lo explícito, el poder se ejerce sólo por la persona del jefe mayor jerarquía. Cabe notar que a diferencia de la expresión de Georgina, Hilda se coloca de forma explícita en un lugar de subordinación. Así, Georgina narra la manera en que las personas ejercen poder sobre esta figura autoritaria al sabotear las reuniones y burlarse de él (AE5-L-405-412: *es*

como si nos reuniéramos en lugar de celebrar, como si nos reuniéramos para criticarnos, para burlarnos del otro, como para mofarnos del jefe, del tic que tiene, este, del pinche pastel que siempre es el mismo, este, ¡ay que el reconocimiento tiene una falta de ortografía! (ríe), o sea, ¡pinche gente de recursos humanos no sabe ni escribir!, o sea... cosas así, estamos haciendo chistes, como que todo el mundo, lejos de convivir, o sea, de realmente reunirnos para convivir, nos juntamos como en el 'club de Toby' a hablar mal del otro) Georgina muestra desagrado por el ambiente que se vive en esas reuniones en las que se descalifican entre grupos, se desvaloriza el trabajo de otros, se desprecia lo ofrecido y en general todo es evaluado de forma negativa (función emotivo expresiva, Guzmán, 2007). De esta manera, se puede hablar de relaciones de poder, ya que éstas como se ha mencionado, son un modo invisible de acción sobre otras acciones que incide en el proceder de los otros. En este caso, la resistencia –saboteo, en el que no se disfruta, ni se convive con ánimo, como sería lo esperado-, que ejercen quienes trabajan ahí muestra el flujo del poder, por lo que no se puede considerar que existe un dominio absoluto por parte del jefe (Foucault, 1983).

En ocasiones, los jefes benefician a grupos mixtos lo que favorece la competencia y afecta las relaciones e intercambios entre las personas que son obligadas a verse como reales o potenciales rivales y fomentando la envidia. Carmen narra la situación que acontece en el área donde trabaja (AE2-L-115-117: *se da mucho que para pertenecer al grupo de él (el jefe) hay que, hay que hacerle favores y debérselos, o sea, hacerle favores, al, al, al, jefe, y que estemos como que en constante, debo, te pago, pero ahora tú me debes*) (AE2-L-120-125: *porque como él los metió (a un grupo de compañeros), le deben un favor, entonces es una constante deuda que tienen entre ellos, y si él (el jefe) necesita algo, lo hacen los compañeros, pero ya le deben, ya hay un favor que tiene pagar, cuando él lo paga, ya se le debe un favor, y es así, y nosotros no pertenecemos a este grupo, porque nosotros entramos por nuestros propios méritos ya sea por concurso, porque, nos certificamos en su momento, no hay, no hay esta deuda con él*) De este modo, se vuelven importantes: la fidelidad y la gratitud, se institucionalizan los ‘favores morales’, y el ascenso o los privilegios dependen de las relaciones que se establezcan entre los jefes y las o los subordinados (Guinsberg, 1994; Maldonado, 1998, 120; Martínez García, 2005). La postura de Carmen frente a la situación es de crítica, desaprobación y denuncia, ya que ella no es parte de la relación basada en favores y se siente afectada por ésta (función emotivo-expresiva, Guzmán, 2007).

La relación con los jefes, Fanny argumenta está permeada por la lógica binaria exhaustiva-excluyente, por lo que ellos no comprenden la situación que vive una mujer (AE4-L-162-166: *como mujeres nos afecta, cuando tienes a tus jefes que son hombres, que luego a veces no nos entienden muchas cosas, y menos cuando no tienen hijos, o que no tienen una familia ¿no?, cuando tienen su*

familia igual y dices, bueno igual así como que me entiende un poco pero cuando no, creo que también es difícil, es difícil también a veces negociar con ellos) Así, aunque ellos tengan familia, las tareas asignadas no son las mismas, por lo que no pueden comprender la magnitud del compromiso que ella tiene con su esposo, su hija y su hogar. Además, porque el modelo de jefe masculino tiene como característica la inflexibilidad y la racionalidad, por lo que resulta difícil negociar horarios y actividades cuando la empatía es una característica ajena al estereotipo de lo masculino (formaciones imaginarias, Guzmán, 2007).

De esta manera, la incorporación de la ideología hegemónica lleva a Fanny a asumirse implícitamente en desventaja, ya que debe cumplir con el mandato de ‘ser para los otros’ (AE4-L-94-96: *es uno de los tantos roles de los mujeres, así como que aparte de resuelve tus problemas en tu trabajo, resuelve tus problemas con tu pareja, con tus hijos, y a parte los tuyos, que los tuyos siempre son los últimos*) Ella de forma inconsciente, acepta las tareas asignadas por razón de género (función emotivo-expresiva, Guzmán, 2007). Así, a partir del estereotipo culturalmente impuesto, de ‘la madre’, Carmen argumenta explícitamente que la tarea de cuidar y educar a las hijas e hijos es un compromiso exclusivo de las mujeres y afirma implícitamente que éste debe estar por encima del ejercicio profesional (AE2-L-201-204: *de los compañeros los que más viajan o son solteros, o están solteros sin hijos, o son divorciados, entonces, como que no hay tanto este compromiso de estar con los hijos, y normalmente los cuidados, la educación recae sobre la mujer, como que a los niños no les hacer falta el papá como les hace falta la mamá*) Esta ideología encuentra su fundamento en funciones biológicas del cuerpo de las mujeres, ya que éste es gestante, posteriormente nutricio y por tanto primordial para preservar la vida en los primeros años. La responsabilidad de la crianza se vuelve exclusiva de las mujeres, porque se afirma es su naturaleza (Fernández, 2002). Así, Carmen argumenta que a los niños no les hace falta papá, sino mamá, de forma implícita acepta que el cuidado de los hijos e hijas es una prioridad sobre el ejercicio y el desarrollo profesional, ya que dicho cuidado no debe dejarse a cargo de los padres (funcionamiento discursivo ideológico y cultura, Guzmán, 2002). Lo cual, implica también restar o restringir el derecho de los hombres a ejercer la paternidad.

En contraste con lo narrado por Fanny, Delia (AE3) quien es licenciada en educación primaria, directora de un plantel público de educación básica y capacitadora magisterial, argumenta que para ella el trato con sus jefes no le genera problema alguno (AE3-L-91-93: *con ellos (supervisores) no tuve ningún problema, a lo mejor porque te digo, por esta cuestión donde me dicen, tienes que entregar, pues voy y entrego ¿no? y no me ponía al tú por tú*) Delia acepta la

posición subordinada en ambos sentidos, en la jerarquía de la institución y como mujer, ya que afirma que ella no se colocaría al mismo nivel jerárquico (formaciones imaginarias, Guzmán, 2007).

Por otra parte, en el texto de contraste se mostraron las estrategias que las profesionistas utilizan para imponer su autoridad, como un modo de defender su jerarquía. Las actitudes de menosprecio que ejercen hacia aquellos que se encuentran bajo su dirección fundamenta la actitud de rechazo (exclusión, Foucault, 2009) en la que son colocadas mediante atributos negativos; al respecto, Fanny narra su experiencia con el personal masculino que tiene a su cargo (AE4-L-146-148: *y al final dices bueno si no te parece, pues ¡qué pena! ¿no? porque al final soy tu jefa, y si no te aplicas, o no te quieres aplicar, pues, pues ¡hay que buscarle en otro lado!*) Su actitud enérgica y desafiante busca resguardar la jerarquía que tiene en la empresa, ya que se afirma que una mujer cuya forma de dirigirse a sus subordinados muestra interés o amabilidad y no resalta la posición de poder podría fomentar de forma implícita que sus interlocutores no asuman su autoridad (Lozano, 1995, 202). De este modo, el trato ‘casi maternal’ que reclama Ignacio de una jefa, resulta inadecuado para conservar la jerarquía, sobre todo cuando los miembros del equipo de la que es líder son varones.

No obstante, los hombres profesionistas cuya labor es dirigir, también se muestran hostiles en pos de defender su jerarquía en la empresa, como lo narra Fanny (AE4-L-155-160: *con tus jefes también es complicado porque todos son hombres, también todos mis jefes son hombres ¿no?, también es, es, este, es así como complicado, porque, porque luego, no, ellos como que siento como que a veces no te dejan mucho sobresalir, sí, sí he tenido así esa experiencia de que siento que a veces te, te cierran las puertas ¿no?, para que no puedas crecer, no sé, no sé si porque dicen también ¡esta es mujer y me va a desbancar!*) Ella argumenta que el trato que recibe obedece a que ella es considerada como una amenaza para la jerarquía de sus jefes. De manera implícita, considera que el género en esta situación interviene, ya que no pertenece al grupo de los hombres y por tanto, su crecimiento profesional se verá afectado (formaciones imaginarias, Guzmán, 2007).

Como jefas, las profesionistas también reciben descalificación por parte de las mujeres que forman parte de sus equipos de trabajo. Delia narra la situación en la que una de las maestras que coordina la desaprueba en su apariencia (AE3-L-80: *(me dijo) es que este vestido que traes no me gusta*), lo que la incómoda y molesta. Sin embargo, ella implícitamente descalifica la jefatura femenina (AE3-L-172-174: *con la que tengo pleito, te digo, es con la supervisora, pero tengo la certeza, de que si fuera supervisor me diría, ¡las cosas se hacen así!... y seguramente las haría*) (AE3-L-176-179: *con la supervisora, me dice algo y sí tengo como para debatirle y decirle y ¡a ver*

explíqueme! y ¿por qué?, y con ella sí me siento como con esa confianza, con esa facultad, como para ponerme al tú por tú, a lo mejor porque las dos somos mujeres) De este modo produce y reproduce la ideología hegemónica, posicionándose a favor y colocándose en un lugar de poder bajo, ya que de manera implícita asume que la diferencia la coloca en un lugar desigual-subordinado ante los hombres y se muestra dispuesta a acatar sus órdenes; mientras que ante la supervisora se asume como igual –aunque en la jerarquía laboral no sea así- porque son mujeres y además, la que cuestiona colocándola en un lugar de poder bajo (formación ideológica, Guzmán, 2007).

Respecto al tema de las jefas, Georgina narra que en la empresa donde se desempeña profesionalmente hay mayores oportunidades para obtener un cargo a nivel gerencia si es mujer –siempre que se cumpla con determinadas características de personalidad y físicas, como se verá más adelante-. También relata que en esa empresa, las gerentes hacen valer su autoridad utilizando estrategias mediante las cuales se violenta al personal a cargo quienes en su mayoría son mujeres (AE5-L-645-647: *gente sale llorando de las oficinas de los jefes, oyes gritos hasta donde tú estás, azotones de puerta, cosas así... No sé por qué pero ahora es como muy evidente que hay como mucha, violencia, en las áreas*) (AE5-L-678-680: *(ese tipo de discusiones) se dan más comúnmente entre mujeres, entre mujeres con sus asistentes mujeres, es muy común, o sea, es muy raro que, este, un hombre, tenga una discusión fuerte con su asistente que es mujer*) De este modo, parecen ser pertinentes los argumentos de Octavio respecto a que la jerarquía de las mujeres difícilmente es aceptada por las otras. La rivalidad entre ellas es considerada una de las consecuencias de la ideología hegemónica que intenta dividir las posibles amistades o alianzas entre mujeres (Fernández, 2002); es decir, es un modo de ejercicio de poder que opera por anticipado sobre las acciones de las personas (Foucault, 1983).

La exclusión (Foucault, 2009) también pasa por los estereotipos de edad, ya que se considera que un cargo a nivel dirección debe ser ocupado por una persona –generalmente hombre- de amplia experiencia y edad avanzada, por lo que Delia narra situaciones en donde su jerarquía es cuestionada porque padres y madres de familia, maestros y maestras la consideran joven para desempeñarse como directora y capacitadora de personal docente (AE3-L-289-291: *sí, todavía me pasa de que de pronto entran a la dirección, dicen ¿y la directora?, soy yo, ¡Ay! ¿es usted?, ya sean papás o algún, o alguien que va dar informes o lo que sea, ¡ay es que se ve muy joven!*) (AE3-L-468-470: *de pronto las maestras, grandes de edad, sobre todo porque, este, doy capacitación primaria, y de pronto si te ven y dicen, este, ¿a poco ella nos va dar clase?*) Las capacidades, habilidades y conocimiento son evaluados por la juventud que se traduce en inexperiencia, en ese esquema binario excluyente. Además, el género también se encuentra implicado, pues además de

ser y verse joven, es mujer lo que abona a la inexperiencia, la irracionalidad, emotividad y otras características que se transforman en defectos (formaciones ideológicas, Guzmán, 2007).

Por otra parte, Georgina argumenta que los jefes aprecian determinadas características en las personas que implícitamente asume que no posee, lo que la coloca en una situación de devaluación de la imagen de sí misma por la comparación con el estereotipo de lo femenino que exigen los miembros más altos de la jerarquía (AE5-L-114-120: *Les gustan esas personas, como, no sé, como, que se llevan bien con todo el mundo, que son como, barberas, que se ríen de sus chistes, este, mal contados, este, que, siempre están como poniéndose de tapete, no sé, como que les informan, de qué están haciendo los otros, que, que, hacen relaciones con los demás compañeros nada más para mantenerlos informados, ¿no?, de lo que está pasando, que se la pasan evidenciando a la, a los demás, no sé, así, me imagino... ¡no!, ¡no me imagino!, ¡estoy segura de que es así!, ¡que es así como tal!*) Como ya se dijo los jefes aprecian en las personas que trabajan en la empresa está relacionado con el estereotipo de feminidad y el correspondiente lugar de subordinación para exaltar su superioridad. Implícitamente aprecian a quienes se comportan como subordinados, son complacientes y que sólo hablan cuando y sobre los temas que se les indica. De esta manera, los jefes de Georgina consideran que hay características deseables y útiles para mantener el control y la vigilancia sobre el personal (formaciones imaginarias, Guzmán, 2007).

En congruencia con lo anteriormente narrado, los jefes prefieren empleadas con las actitudes ya mencionadas y características físicas que se relacionan con el estereotipo de la mujer objeto, de tal modo que quienes las reúnen son favorecidas con la posibilidad de ascenso, hasta cierto límite, en la empresa (AE5-L-148-152: (las personas que han llegado a puestos de mayor jerarquía y tienen sueldos altos) *son típicamente muy particulares, tienen un cuerpo muy voluminoso, no sé, muy frondoso por decirlo de una forma, o son de caritas muy tiernas, muy dulces, muy así como, sonrientes, no sé, tipo 'Candy', una cosa así, como si fuera una niña 'Candy', o son mujeres muy voluminosas, y muy, tipo exótico*) La ideología hegemónica se hace presente y apoya el ascenso de algunas mujeres a cargos de alta jerarquía, anteponiendo su aspecto físico y actitudes al desempeño profesional, capacidades y conocimientos lo que al final las coloca en lugar de mujer objeto, pese a haber escalado en la jerarquía de la organización (formaciones imaginarias, Guzmán, 2007).

No obstante, Georgina argumenta que en la empresa donde se desempeña profesionalmente se privilegia la apariencia física para obtener empleo o ascenso, independientemente del género de las personas (AE5-L-275-277: *ha llegado, cada imbécil o tonta, que están así súper guapísimos y tú dices, ¿cómo llego éste aquí?, pues tú lo ves físicamente y dices ¡bueno entiendo por qué llegó éste*

aquí!, ¿por qué está aquí?, ¡no es por sus habilidades!, ¡eso me queda, muy claro!) Esto confirma lo dicho por Ignacio en cuanto a que se prefiere contratar a alguien ‘bonito’, que a alguien que tiene las habilidades para desempeñarse en el puesto para el que se le ha contratado. En ambos casos se parte de la ideología hegemónica y de los estereotipos para evaluar a las personas, es decir, si se tiene una apariencia agradable no se es inteligente, capaz o hábil (formaciones imaginarias, Guzmán, 2007).

El cuestionamiento al trabajo realizado, como ya se ha dicho afecta la imagen de sí mismo de las personas y las coloca en un lugar de poder bajo, como lo narra Georgina (AE5-L-74-75: *ni te lo reconocen, más bien te lo están como, como juzgando (el trabajo), como, siempre señalando en qué te equivocas, que haces mal las cosas*) (AE5-L-73-76: *tú mandas tu reporte y, y te responden diciendo, y ¿por qué no se hizo esto? Y ¿por qué se hizo esto?, ¿no?, ¡o sea! ¡como cuestionando todo!, como si no, como si lo que los demás (empleados) opinarán acerca de tu trabajo no valiera mucho, como si minimizaran tus pequeños logros*) Los jefes y jefas juzgan el trabajo de las personas y eso repercute en el valor de éste y en los logros profesionales que ella tiene. El menosprecio también está presente en la cotidianidad de Georgina y la afecta porque se siente devaluada a través de su trabajo y disminuida en su capacidad para cumplir con los objetivos que le han fijado, es decir, pese a su esfuerzo los comentarios de sus jefes la hacen sentirse en desventaja (función emotivo-expresiva, Guzmán, 2007).

Por otra parte, Jazmín argumenta que la vigilancia constante por parte de su jefa y jefes la hace sentirse intimidada (AE7-L-135-136: *estar bajo la lupa es que a cada rato, o sea, te pedían reportes, no sé yo creo que escarbaban de lo más que se tenía de algún caso*) Esta actitud llegó a ser de tal magnitud, que una video cámara fue colocada para monitorear a las personas durante la jornada de trabajo, tal como ella lo narra (AE7-L-402-403: *yo me sentía vigilada, incluso pusieron una cámara, prácticamente en frente de mí, de mi lugar*) La vigilancia permanente de los movimientos de las y los empleados es una estrategia para mantener el control sobre ellos. Implícitamente se les disminuye en su autonomía mediante la infantilización, al grado de necesitar supervisión en todo momento. De este modo, las personas que dirigen la empresa se esfuerzan por conservar su lugar de poder frente a quienes ahí trabajan y que conciben implícitamente como personas peligrosas o perezosas (formaciones ideológicas, Guzmán, 2007).

Por otro lado, Delia como jefa considera que tiene una relación buena con los maestros a su cargo y que ellos no tienen problema para aceptar su jerarquía, a diferencia de las maestras (AE3-L-51-52: *con los maestros, ellos sí me respetan, ¡es la directora!, nos llevamos bien, o sea, como*

compañeros, se nota y eso sí me hace sentir bien) (AE3-L-17-22: *no tengo problemas con los maestros varones a ellos sí les queda claro quien es la directora, con las que tengo problemas, generales, en una generalidad, son con las maestras, como el hecho de que, de que sea una maestra la directora, yo creo que ahí es donde se ve, algún tipo de trauma, no sé, y como subordinada, con la, jefa de, con la supervisora, con ella tengo problemas constantemente*), ahora bien, como subordinada, para ella es difícil aceptar que otra mujer la dirija (AE3-L-28-29: *generalmente tengo problemas con mis superiores cuando son mujeres*) (AE3-L-29-32: *cuando era maestra frente a grupo, con las que tuve problemas son con las directoras, con los directores no, no, uno asume que es el director, pero con las directoras, con las supervisoras, este, son los problemas*) (AE3-L-72-78: *sé que si tuviera una maestra, tendría yo un problema ¿no? y problema porque desde, te digo desde mi experiencia, como maestra de grupo, siempre estas como, en pelea, no sé, en pugna con las maestras, no con los maestros, tú quieres ser mejor que la maestras, te queda claro que el maestro es, pues es el maestro ¿no?, y si es director, hombre, no hay problema, pero si es una mujer, siempre hay un problema, ¿por qué ella?, ¿será mejor que yo?, ¿por qué está ahí?, ¡no lo sé!*) Para Delia la jerarquía masculina no es motivo de cuestionamiento, pues para ella es un hecho que ese es su lugar, lo que no sucede con las mujeres que siendo iguales, no podrían ser ‘más’ que ella (AE3-L-103-105: *me quedó muy claro, que el problema, es, que las mujeres no compiten contra los hombres, o contra, sino compiten contra las mujeres, aquí no es la cuestión de, este, esta, sí, el director es hombre, no hay problema*) como ya se mencionó los sentimientos de competencia entre las mujeres son producidos y reproducidos desde el aparato ideológico hegemónico (Guzmán, 2007) como una estrategia para superar las posibles solidaridades femeninas (Juliano, 1992)⁷.

4.3.2 Las relaciones horizontales

La situación narrada por Belinda en la que uno de sus compañeros la reconforta por su falta de experiencia en las actividades que realiza parece ser una forma cordial de tratarla (AE1-L-98-100: *me decía ¡ay es que no te preocupes!, así pasamos todos, nosotros en el primer proyecto que entregamos nos lo rechazaron porque éramos unos inexpertos*) Sin embargo, implícitamente la coloca en un lugar bajo de poder al llamarla inexperta, lo que se refuerza cuando la cuestionan sobre el tema de investigación que eligió y que ellos consideran no es propio de mujeres (AE1-L-149-150: *las mujeres ¿por qué escogen a veces temas que son para los hombres?*) En la misma lógica de distribución de tareas, existen temas para hombres y para mujeres, por lo que para ellos una

⁷ Citado por Fernández, 2002.

investigadora no puede desafiar dicha norma y optar por investigar un tema que alude al trabajo de hombres (trabajo sobre la milpa) (formaciones imaginarias, Guzmán, 2007).

Las expectativas que Belinda tenía cuando comenzó a trabajar con sus compañeros no se cumplieron, ya que ella deseaba que ante su ‘inexperiencia’ ellos la guiaran y compartieran con ella sus conocimientos. (AE1-L-144-146: *pero no eran como para decir, ¡ah! ¡Vente! ¿no?, ¡te ayudo!, o, ¡métese acá! ¿no? más que nada siempre enfatizaban lo que sí sabían ¿no?, y como que no, te lo comparten, el conocimiento, ensalzándose, enorgulleciéndose de todo lo que ellos saben*) Ella argumenta que sus compañeros la descalifican por ignorar lo que ellos saben, mientras se coloca en un lugar bajo de poder al mostrar de forma implícita su dependencia. De este modo, la menosprecian. (AE1-L-269-270: *son muy manchados, al momento de decirme que, me ven como, la niña la más chiquita ¿no?, la que no tiene experiencia*) En contraste con la queja de Arturo e Ignacio, quienes han vivido este tipo de situaciones con relación a sus jefas, Belinda la padece frente a los que deberían ser considerados como iguales en rango. La ideología hegemónica mediante el mecanismo de desvalorización, marca la desigualdad en el nivel simbólico (formación imaginaria, Guzmán, 2007).

Los cuestionamientos que los compañeros hacen a su trabajo –por qué elige un tema para hombres–, ser trasladan a lo personal (AE1-L-173-176: *siempre me decían ¿cuántos años tienes? O cuando entré tenía como veinticinco, ¡ah no! ¡te ves más chica! ¿no?, pero ya estás en los veinticinco ¿no? ¿tienes novio?, ¿pareja? O ¿algo? Y yo era así de, pues ¡no!, y así como que ¡ah! ¡pues apúrale! ¿no? porque se te está pasando el trip*). Los compañeros hacen lo posible por conservarla en un lugar bajo de poder, sin que alguno se percate del todo, ya que esta situación opera desde lo profundo de la ideología hegemónica. El mandato social de ser esposa y madre se hace presente para marcar la diferencia en las tareas propias de cada género. Así, ella debería ocuparse de cumplir con su vocación ‘natural’ y no profesional, ya que una mujer de determinada edad que no ha ingresado en la institución del matrimonio es considerada como objeto de burla como en los chistes sobre las llamadas ‘quedadas’ o en la expresión que resalta que debido a su edad ‘ya se le está acabando el tiempo’, es decir, se está ‘quedando’ sin marido y sin hijas o hijos (Fernández, 2002, 109) (formaciones imaginarias, Guzmán, 2007).

La actitud de sus compañeros no sólo se manifiesta hacia ella, el jefe, que siendo varón pero de edad avanzada, es visto como inferior a ellos y la secretaria que es considerada como alejada del estereotipo de la mujer objeto y menor en rango. (AE1-L-257-258: *siempre se la pasan eso sí imitando al maestro, detrás del maestro, o pendejeándolo, de pendejo igual no lo pasan*) (AE1-L-

262-264: *siempre para ellos, que, no, no sabemos, nada o que ellos lo saben todo ¿no?, entonces sí es un ambiente, como muy pesado, como muy incómodo escuchando como pendejean a tu coordinador, o... o te están de cábulas con la secretaria*) La valorización que hacen del jefe lo coloca en un lugar bajo de poder ante ellos, pese a su jerarquía, consideran que el cargo es innecesario y que ellos tendrían más derecho que él porque poseen mayor conocimiento, esta actitud denota envidia. De esta manera, las emociones negativas no sólo son inherentes a las mujeres como la ideología hegemónica propone y que Octavio manifiesta respecto a la dificultad de las mujeres para aceptar la jefatura femenina (formaciones ideológicas, Guzmán, 2007).

Los chistes y burlas se hacen presentes en el lugar de trabajo y son dirigidas hacia las personas que se consideran distintas y en desventaja, tal como lo argumenta Carmen (AE2-L-62-63: (de quien se burlan) *es la persona más débil, a la que le pueden decir, decir cosas y él nunca va a decir, ¡a ver, aquí me respetas!, somos amigos, pero me respetas*) El sujeto de burla es quien no exige respeto, ya que éste no está dado de antemano. De esta manera, el respeto debe exigirse, pues implícitamente hay quienes pueden menospreciar a otros y por tanto no existe igualdad (formaciones imaginarias, 2007).

Por su parte, Belinda narra la manera en que indirectamente sus compañeros la evalúan negativamente cuando hablan de las mujeres que recientemente se incorporaron a la institución y en cuya descripción ella considera que la incluyen (AE1-L-392-393: (chavitas) *que no tienen así como, pues así como que se creen hippies además ¿no?, aunque ya la están haciendo de intelectuales*) (AE1-L-387-388: (mis compañeros) *decían que, como que ella (una investigadora) sí era una mujerzota ¿no? (ríe) por tener tanto el conocimiento, como la actitud, como el cuerpazo*) (AE1-L-389-392: (mis compañeros) *me decían no, es que antes si hubieras llegado en los buenos momentos del proyecto, había, mujerzotas, acá tanto intelectualmente, como físicamente ¿no?, ahorita hay pura chavita así como, casi, casi así como tú*) Los compañeros de Belinda utilizan la burla y las bromas como mecanismos para insultar de forma indirecta, pues la llaman *hippie* en sentido peyorativo, marcando una diferencia no sólo social, sino étnica y le hacen saber que no la consideran inteligente. El menosprecio se hace presente mediante la comparación con un estereotipo de mujer objeto (formaciones imaginarias, Guzmán, 2007). En contraste con este ambiente, Carmen, describe cómo es la relación que tiene con sus compañeros (AE2-L-145-152: *hay respeto, y no sé si el respeto se deba a que es gente mayor que yo, y gente con mucha experiencia, nuestra relación es de respeto y de intercambiar esa experiencia que ellos tienen, yo a ellos en pláticas que tenemos que nos juntamos les he aprendido muchas cosas, me parece que, luego no sé que hay algo útil en este tipo de relaciones, porque yo les he aprendido muchas cosas, me dan la confianza de*

que si no sé algo se los pueda yo preguntar sin que me critiquen porque no lo sepa, que teniendo la misma posición yo, debería saberlo, no, tienen la paciencia de explicarme las dudas que yo tenga) De esta manera, el respeto se considera un valor básico para la convivencia entre las personas que forman un equipo de trabajo. La horizontalidad, facilita las relaciones cordiales y que el conocimiento se comparta en pos de la colaboración (función emotivo-expresiva, Guzmán, 2007).

Por otro lado, Belinda se asume como responsable de las reacciones de sus compañeros, por tal motivo, procura no mostrar su cuerpo para no provocarlos sexualmente (AE1-L-122-124: *El aspecto también, físico porque siempre voy así de pantalón, y, y con playera, ¿por qué?, porque igual no quería propiciar, acá, como eran puros hombres, o sea que acá ¿no?, las miradas, o, provocar*) (AE1-L-124-125: *siempre voy de pantalón, lo más mugrosa que pueda (ríe), zarrapastrosa*) La autoimagen desvalorizada coincide con la que sus compañeros marcan mediante los moteos como: *chiclero y franelerito*. Ella muestra una vez más su cara negativa al presentarse de esa manera devaluada producto de la auto-comparación –como efecto de la incorporación de la ideología hegemónica- con el estereotipo de la mujer objeto, presente en los comentarios de sus compañeros sobre las ‘mujezotas’, adjetivo utilizado a modo de piropo. Respecto a este tema cabe mencionar que los elogios para las mujeres tienen por objetivo resaltar la actitud de alguien o reconocer su buen-hacer, hacerlo indica una actitud afectiva que contribuye a crear solidaridad y unión entre quien lo da y quien lo recibe. Los varones, por su parte, utilizan el piropo para resaltar aspectos físicos y/o sexuales de las personas, por lo que su función es señalar una atracción sexual, lo que puede resultar violento para las mujeres, dependiendo del contexto (Lozano, 1995, 196) De este modo, Belinda supone que si se viste de forma más ‘femenina’ alentará a sus compañeros a decirle piropos y permitir que ellos le falten al respeto (formaciones imaginarias, Guzmán, 2007).

Así, las personas comparten la ideología hegemónica, independientemente del lugar que ocupen en lo imaginario, el jefe de Belinda deposita en ella la responsabilidad de las acciones de sus compañeros, al advertirle que debe ‘darse a respetar’ (AE1-L-141: *me dijo no es que, ten cuidado, date a respetar*) Así, se proponen en el imaginario dos preceptos que responsabilizar a las mujeres, el primero es que el respeto no es inherente a las mujeres porque desde la ideología hegemónica se asume que ellas carecen de honor y dignidad que pudiera ser manchada y sólo debe custodiarse su aparato reproductor para mantener la seguridad de la reproducción del hombre-esposo y su linaje familiar (Fernández, 2002, 74). El segundo, es que las mujeres finalmente son culpables de todo mal y las responsables de los comportamientos o actitudes negativas de los hombres, pues ellos son tradicionalmente bondadosos e ingenuos y cuando ellos se comportan de forma opuesta, siempre es

por la mala influencia de ellas (Fernández, 2002, 46) (formaciones ideológicas y culturales, Guzmán, 2002).

Al respecto, Georgina narra la manera en que los compañeros de trabajo miran a otras compañeras (AE5-L-333-335: *me ha tocado escuchar, por ejemplo, la recepcionista que sale, cuando ya se va ya a su casa, que los, que la gente de vigilancia, está incisivamente mirándola, o diciéndose cosas entre ellos, sin importarles que yo esté ahí o que cualquier otra persona esté ahí*) Georgina denuncia y desaprueba la actitud del personal de vigilancia que tratan a la encargada de la recepción como objeto de su deseo. De esta manera, la ideología hegemónica se manifiesta mediante el estereotipo de la mujer objeto que debe mostrar el cuerpo para deleite de los otros y al mismo tiempo estar dispuesta a brindar placer (formación imaginaria, Guzmán, 2007). Dicho estereotipo también se manifiesta en actitudes femeninas, como lo narra Georgina (AE5-L-354-358: *luego están ahí (compañeras) como que van y se sientan en su oficina (del jefe) y cruzan la piernita, o se le acercan mucho, y él me ha dicho, dice es que yo me siento incómodo, de que, porque saben que estoy casado, de que vengan y hagan este tipo de cosas y, y pus saben que, no sé, o sea, ¿de dónde diablos sacaron que yo les estaba tirando la onda?, ¡sólo es amabilidad!*) Si de la mujer objeto se espera disposición, de los hombres –a partir del estereotipo del macho- se espera que muestren en todo momento dispuestos a seducir y a aceptar con agrado los ‘favores’ que las mujeres les ofrecen, al tiempo se argumenta desde la ideología que ellos son inocentes y temerosos del ‘maligno’ poder femenino. Es decir, la doble moral aparece cuando mientras se condena la libre sexualidad femenina, se da rienda suelta, aplaude y ensalza la masculina (Fernández, 2002, 56) (formaciones ideológicas, Guzmán, 2007).

Por otro lado, la situación que vive cotidianamente Georgina en el lugar de trabajo en ocasiones resulta tan agobiante que ha pensado en renunciar. Sin embargo, su situación económica –vive sola y no tiene alguna otra ayuda para su manutención- le han dificultado hacerlo. (AE5-L-577-580: *lo que la gente no sabe, es que no es tan fácil, o sea, no necesito ser madre, para que para mí sea, más sencillo irme, mucha gente te dice eso, no, que tú no tienes broncas, no tienes que mantener a nadie, ¿cómo no?, me tengo que mantener a mí misma*) Las compañeras y compañeros la alientan a dejar su trabajo, pues consideran que siendo soltera y sin hijos es más fácil para ella dejarlo. Esta aseveración que busca de forma explícita confortarla, de manera implícita la juzga, ya que no ha cumplido con los mandatos culturales y la menosprecia al considerarla –sin darse cuenta- como nadie (formaciones imaginarias, Guzmán, 2007).

En general, mujeres y hombres producen y reproducen la cultura y la ideología hegemónica en su hablar y actuar cotidianos en el ejercicio de su profesión. La mayor parte de las ocasiones que ejercen violencia simbólica contra otras personas no se dan cuenta, pues el sujeto discursivo se expresa a través de ellos y ellas. Dada la predominancia de dicha ideología que colabora en la subordinación de las mujeres mediante su desvalorización no sólo del producto de su trabajo, sino de sus personas y de las relaciones entre ellas como una estrategia para dificultar la unión y el intercambio; y en la sujeción de los hombres, quienes se ven obligados a seguir estereotipos que generalmente no congenian con ellos. Estas maneras sutiles que desde la ideología y el poder se ejercen y son ejercidos por las personas dominadas y dominadoras, son formas en las que se manifiesta la violencia simbólica que mantiene la desigualdad.

Así, se han mostrado sus mecanismos y se vislumbran sus efectos en unos y en otras, tal como lo narra Arturo, quien siendo hombre debía cumplir largas jornadas de trabajo (AE8-L-94-97: *comencé a enfermarme muy seguido, yo normalmente me enfermo una, dos veces, tres exagerado al año, pero ahí era de, casi cada mes, cada quince días, había veces en que, ya no tenía fuerza para agarrar las cosas, en mi mano, sujetaba un vaso con agua y empezaba a temblar*). En el caso de las mujeres profesionistas, también narran la manera en que se sienten afectadas por las situaciones cotidianas en el trabajo, Fanny argumenta (AE4-L-175-177: *como mujeres nos enfrentamos a muchos, a muchos este, temas luego no son tan fáciles de sobrellevar ¿no? igual y dices bueno, ¡ya!, ¡se la paso y me aguanto! ¿no?, pero en el fondo nos hace daño*), en la experiencia de Georgina (AE5-L-593-595: *a veces pienso que también estarme, estar diciendo que sí, y no decir nada y aguantarme, podría incluso hasta, perjudicarme físicamente, digo hasta ahorita, estoy bien, ¿no?... pero a lo mejor es en un futuro*) (AE5-L-597-599: *Dolores de cabeza, problemas en el estómago, hubo una época que, estuvo súper fuerte, eran unas migrañas horrendas, de veras, tanta, tanto el estrés, tanta la presión, pues era que casi se me reventara la cabeza*) En los tres casos la carga de trabajo, el estrés, entre otros, contribuyen al malestar físico que describen; sin embargo, la violencia simbólica que opera desde la ideología hegemónica se encuentra implicada, pues el mandato a los hombres de mostrar en todo momento la fortaleza física o el silencio impuesto a las mujeres son actitudes validadas por la cultura.

Finalmente, los marcadores de discurso antes reseñados han servido para mostrar la manera en que el ejercicio de violencia simbólica funciona como un mecanismo que produce y reproduce, al tiempo que valida la desigualdad entre las personas.

Capítulo 5: Modelo operativo de marcadores discursivos de la violencia simbólica

Presentación

En este capítulo se presenta el modelo operativo de marcadores discursivos de la violencia simbólica. Las viñetas de los textos con el texto rector de análisis, es decir, el discurso de siete mujeres profesionistas, seguido del texto de control que tiene los textos anteriores, permite encontrar el equilibrio entre éstos y está integrado por la *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer*, el *‘Convención de Belem do Pará’*, el *título primero capítulo I de los derechos humanos y sus garantías*, de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, el texto de la Organización Internacional del trabajo (OIT) titulado: *Trabajo decente para la mujer* (2000) y finalmente el texto de las mujeres profesionistas y que contrasta con el primero.

5.1 Marcadores discursivos de origen étnico

Como se mencionó previamente, las formaciones discursivas se relacionan con aquello que puede y debe decirse o no en los argumentos argumentativos en un momento dado. De este modo, en los documentos como la *‘Convención de Belem do Para’* (AE12) y el *Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* en su *capítulo I referente a las garantías individuales* (AE13), se aprecia un discurso que sirve para proteger el derecho de las personas discriminadas por razón de raza, etnia, cultura o nacionalidad, contribuir a la convivencia, fortalecer el respeto y aprecio a la diversidad y a la igualdad para evitar, por otro lado, los privilegios de razas.

En contraste, Belinda (AE1) narra la manera en que sus compañeros manifiestan menosprecio hacia ella por ser originaria de Oaxaca (Guzmán, 2007) llamándola *oaxaquita* o *zapoteca*, disminuyendo su valía por no ser extranjera y colocándola en un lugar de inferioridad. Sin embargo, ella responde de la misma forma hacia ellos, por lo que no se puede hablar de que la violencia es ejercida sólo hacia ellas, sino también para enfrentarlos como un modo de defensa. Cabe señalar que en lo que se refiere a los textos que integran el corpus de análisis, las mujeres relataron situaciones en las cuales se encontrara este tipo de marcadores (tabla 9).

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina

La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad

Texto rector	Texto de control
AE1-L-272-275: por ser de Oaxaca, ¡uh también!, ¿no? es así como... este... sí sacan sus cotorreos de... de... no sé, ¿por qué esta oaxaquita está aquí? ¿no? intentando igual, acceder a un escalón ¿no? o a este mundo de la investigación y demás	AE12-L-20-22: la violencia contra la mujer trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico , nivel de ingreso, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus posibilidades;
AE1: 276-277: entonces, si él me dice que de Oaxaca que soy zapoteca , pues yo lo le digo que él es otomí	AE13-L-32-36: Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional , el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.
AE1: 147-149: y que te ven así ¡ah! La nueva ¡y aparte mujer!, porque de hecho dicen, es que las mujeres siempre, como que, mujeres antropólogas como que no hay muchas ¿no? o sea las buenas igual y son del extranjero	AE13-L-170-173: c) Contribuirá a la mejor convivencia humana, a fortalecer el aprecio y respeto por la diversidad cultural, la dignidad de la persona , la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos;

Tabla 9. Marcadores discursivos de origen étnico.

5.2 Marcadores discursivos de origen social y económico

Como en el marcador anterior se encuentra que las formaciones ideológicas (Guzmán, 2007) están presentes y de manera que el hablante considera de un nivel inferior social y económico, pues las coloca en dicho sitio, mientras que quien habla es de poder (Kebrat-Orecchioni, 1997). Belinda narra la manera en que sus compañeros también hacen chistes sobre su aparición poniendo en duda su identidad de género al compararla con un niño –inferior etaria, social y económicamente- al llamarla “laboral”, ella se ve disminuida al pasar de ser una persona profesionista a una que se gana la vida de forma peligrosa debido a su modo, ella muestra su cara negativa (Kebrat-Orecchioni, 1997) al presentarse como *mugrosa y zarrapastrosa*, de modo que su imagen de sí misma se ve afectada por las bromas y los comentarios de sus compañeros. Cabe mencionar que este tipo de contratexto (tabla 10).

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina
La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad

Texto rector	Texto de control
AE1-L-135-137: sus chistes (de los compañeros) te digo, siempre cargados, hasta me decían es que siempre vienes de, pareces franelerito o chiclero (ríe prolongadamente), y no me queda más que otra que decir ¡ah sí!, ja, ja, ja,	AE12-L-20-22: la violencia contra la mujer trasciende todos los límites de la sociedad independientemente de su clase , raza o grupo étnico, nivel cultural , nivel educacional , edad o religión y afecta negativamente las bases;
AE1-L-122-125: El aspecto también, físico porque siempre voy así de pantalón, y, y con playera, ¿por qué?, porque igual no quería propiciar, acá, como eran puros hombres, o sea que acá ¿no?, las miradas, o, provocar ¿no?, entonces siempre voy de pantalón, lo más mugrosa que pueda (ríe), zarrapastrosa	AE13-L-32-36: Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, la civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Tabla 10. Marcadores discursivos de origen social y económico.

5.3 Marcadores discursivos emotivos

Estos marcadores muestran la actitud del emisor frente a lo que comunica; es decir, se relacionan con emociones e intenciones, evidencian estados de ánimo. Estos se encontraron en la narración de situaciones relacionadas con la desvalorización, el menosprecio

5.3.1 Que se ligan a la desvalorización y el menosprecio

Como ya se ha dicho, una de las maneras en las que la violencia simbólica (objeto discursivo, Guzmán, 2007), se materializa es al menospreciar a una persona a partir de lo que las otras le dicen que es. De este modo, a través de su narración, Belinda presenta su cara negativa al auto calificarse de manera implícita o explícita en déficit, sea por inexperta, debido a la carrera que estudió o ser *pendeja*, esto le permite de poder, también la descalifica como interlocutora, pues opera a partir del mecanismo de exclusión distanciándola del grupo (Guzmán y Reygadas, 2009). Mientras que Arturo (AE8) se presenta en su narración como nuevo, incompetente, inútil y violento que recibe de su jefa en forma de insultos, gritos y humillaciones y quien además lo exhibe frente a sus compañeros como ‘sacrificio’ (Kebrat-Orecchioni, 1997). Cabe señalar que de forma implícita en la narración de Belinda también se considera a la persona de mayor edad que ella y sus compañeros y quien es objeto de burla para ellos (tabla 11).

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina
La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad

Texto rector	Texto de control	
AE1-L-9: no tengo mucha experiencia	AE13-L-32-36: Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.	AE8-L-111: resulta que en un estado humillación
AE1-L-37: no estoy ni titulada ni nada		AE8-L-181: exhibirte, que te exhibo a un incompetente
AE1-L-298-299: porque al principio una vez hasta lloré de decir, ¡ah, sí estoy bien pendeja! , porque te hacen creer (los compañeros) que sí lo eres		AE10: 13-1 bien, este, eres, este... trabajador y esa diferencia digo que en (FUNCIÓN
AE1-L-437-438: siento que mi error fue decirle mis deficiencias ¿no? de que yo le dije que apenas estaba empezando		
AE1-L-262-264: siempre para ellos (los compañeros), que, no, no sabemos, nada o que ellos lo saben todo ¿no? , entonces sí es un ambiente, como muy pesado, como muy incómodo escuchando como pendejean a tu coordinador		
AE1-L-322-326: dentro de la escuela donde yo estudié, pero pues ahí siempre los más fregones se creen los antropólogos sociales , entonces si no eres antropólogo social dicen, ¡no, ustedes qué van a saber de esto! , ¿no?, ¡con razón ya se me hacía raro!, ¿no?, (se ríe) entonces tú dices ¡güey!, igual no soy, pero lo puedo aprender ¿no?, entonces, pero siempre es de ¡no!, pero te falta mucho		

Tabla 11. Marcadores discursivos de desvalorización y el menosprecio.

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina

La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad

5.3.2 Que se ligan con la comparación

Es un mecanismo mediante el cual se califica a las personas al contrastarlas con tipos ideales que son prácticamente. También es una manera sutil de descalificar, ya que se evalúa como positivo un aspecto en contraste con otro que no se rechaza. En la narración se narra el modo en que ha sido comparada con una *mujerzota*, quien además de ser intelectualmente superior a ella, refuerza el estereotipo de la mujer objeto. Así, sus compañeros manifiestan que la encuentran lejana de dicho estereotipo y la demeritan su calidad de adulta y profesionalista- *pandrosita* y *hippie* –que alude a un origen económico y social. La narradora muestra su cara negativa de modo implícito al describir las características de un ideal que agrada a sus jefes y que ella no quiere ser. Como que Ignacio (AE10) contrasta la manera en que las relaciones interpersonales se dan en el ejercicio profesional, donde los compañeros es positivo, pues son amigos y la comunicación es más abierta. De tal forma, que puede expresarse abiertamente que se siente obligado a restringir su opinión y por tanto, implícitamente la considera negativa (tabla 12).

Texto rector	Texto de control	
AE1-L-389-393: (los compañeros) me decían no, es que antes si hubieras llegado en los buenos momentos del proyecto, había, mujerzotas , acá tanto intelectualmente, como físicamente ¿no?, ahorita hay pura chavita así como, casi, casi así como tú ¿no?, pura chavita así pandrosita (ríe) que no tienen así como, pues así como que se creen hippies además ¿no? aunque ya la están haciendo de intelectuales	AE13-L-170-173: c) Contribuirá a la mejor convivencia humana, a fin de fortalecer el aprecio y respeto por la diversidad cultural, la dignidad de la persona , la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos;	AE10-L-170-173: compañeros más a gusto con una compañera puedes decirle a tus compañeros
AE5-L-102-107: yo sé que algo me falta, pero no sé qué diablos es lo que me falta, para, a lo mejor ser más barbera, caerle bien a los jefes, porque esa es otra razón, como que a los jefes, mi tipo de personalidad no les es como, agradable, como que no soy el tipo de niña que les gusta pues, el tipo de persona que les gusta... que habla mucho, que se relaciona bien con ellos, que es medio barbera, como que reporta cosas de otras áreas		

Tabla 12. Marcadores discursivos de comparación.

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina

La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad

5.3.3 Que se ligan con la intimidación

En su relato, Belinda argumenta que se sintió intimidada por sus compañeros debido a los cuestionamientos y bromas –pesa en un lugar bajo de poder (Kebrat-Orecchioni, 1997). Dichas situaciones afectan la imagen de sí misma, ya que se percibe implícitamente como ignorante. En el caso del contrate texto no se encontró en éste dicho marcador (tabla 13).

Texto rector	Texto de control
AE1: 31-32: de que los ves, sí como que te imponen ¿no? porque eran puros güeyes, ¿no? y así, cuestionándote y ¿tú cómo llegaste?	AE13-L-170-173: c) Contribuirá a la mejor convivencia humana, fortalecer el aprecio y respeto por la diversidad cultural, la dignidad de la persona , la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos, abolir los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos.
AE1-L-49-50: al principio mis otros compañeros no, sí eran bien, bien, bien cargaditos ¿no? y este, sí me lograron intimidar y todavía ahora,	
AE1-L-314-318: era así como muy inmadura, me intimidaban mucho ¿no? ¡a ver!, ¿por qué escribiste esto? o ¿a qué te refieres con esto? ¿no? o ¿qué autor?, porque este autor dijo tal y tal cosa ¿no? o ¡no, fíjate que no!, ¡no dijo esto, dijo esto y esto!, ¡plantéalo de nuevo! ¿no? y este, y era así como, sacar mucho lo que ellos sabían ¿no? y lo que tú no sabías	
AE1-L-306-307: al principio como que me intimidaban, pero ahorita ya, la neta, cuando me dicen pues estás mal aquí o acá, ya sé que estoy mal y ya	

Tabla 13. Marcadores que se ligan con la intimidación.

5. 4 Marcadores discursivos que se ligan a los valores

Estos marcadores se relacionan con situaciones en las que se hacen presentes la mentira, el respeto, la confianza y la igualdad.

5.4.1 Que se relacionan con la mentira

La narración de Belinda manifiesta la manera en que ella oculta su verdadera manera de ser –mediante la cual muestra su debilidad– ante sus compañeros. También relata que para protegerse en el ejercicio profesional ella y su compañera, no sólo ocultan su debilidad sino que también se relacionan con situaciones en las que se hacen presentes la mentira, el respeto, la confianza y la igualdad, como: si tienen novio, están comprometidas o casadas, si tiene hijos o si su padre está en su casa esperándola, ya que se percibe implícitamente como ignorante.

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina

La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad

real que por el momento no cumple con el estereotipo de lo femenino respecto a tener una familia propia o ser (Guzmán, 2007), la coloca en una situación de riesgo. Cabe mencionar que este tipo de marcadores se encontraron sólo

Texto rector	Texto de control
AE1-L-179-181: porque me veo y no sé cómo me ven (los compañeros), bueno con ellos trato de no ser, como soy ¿no?, porque luego sí soy bien mal hablada, pelada	
AE1-L-578-579: a la otra ya hay que decir, que mínimo tenemos novio , estamos comprometidas , o estamos casadas o ya tenemos hijos	
AE1-L-591-594: mínimo se debe decir que hay una figura paterna un hombre ahí atrás de ti , aunque no esté aquí físicamente, pero está simbólicamente esperándote en tu casa ¿no? (ríe) Entonces es como, ya como las precauciones que tomo ¿no?... más que nada eso, decir que no estás sola, (ríe) que mínimo hay un alma moral que te acompaña	

Tabla 14. Marcadores que se ligan con la mentira.

5.4.2 Que se relacionan con el respeto

El respeto es un valor que implica atención y consideración hacia las otras personas (RAE, 2012). Así, para Belinda se manifiesta de modo lúdico mediante la burla, el chiste y los motes, como formas veladas de insulto (Guzmán, 2007). Los compañeros consideran débiles o incapaces de defenderse. De este modo, quien insulta y se burla evade la responsabilidad que la recibe. Del mismo modo, para Ignacio el respeto hacia las mujeres le impide manifestar su opinión con la misma postura ante el ejercicio profesional de su jefa es de crítica, por lo que supone que si la expresa ella se va a sentir ofendida evadiendo la responsabilidad de sus comentarios. Delia (AE3) narra que los subordinados respetan su lugar de autoridad, Belinda relata que su jefe le ha dicho que ella debe '*darse a respetar*', es decir, el respeto es algo que debe darse exclusivamente de ellas. Estos clichés se ligan a la ideología hegemónica, son formas narrativas y argumentativas que cuestionan (Guzmán, 2007). Mientras que para Arturo '*todos merecemos primero un respeto*', es decir, él narra la experiencia que recibió de su jefa, en el que él la descalificaba como un modo de defensa y reclama respeto a su persona acudiendo a la ley. En gran parte vemos plasmado en el texto de control (formaciones discursivas, Guzmán, 2007) (tabla 15).

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina

La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad

Texto rector	Texto de control	
AE1-L-250-251: (los compañeros) tienden mucho a ponerle apodos , a todas las personas	AE13-L-170-173: c) Contribuirá a la mejor convivencia humana, a fin de fortalecer el aprecio y respeto por la diversidad cultural, la dignidad de la persona , la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos	AE8-L-72-74: vulgares, est siempre es u groserías, por insultos, ¡ah!
AE1-L-141: me dijo (el coordinador) no, es que ten cuidado, ¡date a respetar!		AE8-L-194-195: así, en ese, er cree que es?, sea inclusive que todos no
AE2-L-62-63: (se burlan de) la persona más débil , a la que le pueden decir, decir cosas y él nunca va a decir, ¡a ver!, ¡aquí me respetas! , ¡somos amigos, pero me respetas!		AE10: 124-125: quería, casi, oye, ¿cómo c qué? por el ti
AE2-L-87-89: yo esperaría que un hombre, si es un grupo de hombres y sólo una mujer, que no dijeran algunas palabras o a ella la excluyeran de cierto tipo de comentarios que hacen, pero ¡no!, no, ni ella lo exige, que se le respete, ni los demás lo hacen		AE9: 227-230: tenemos muc también toc personal que estratos socia tengo problem mujer, si es s diferentes, he testigos de Je
AE2-L-175-179: ella no se ha dado su lugar, no se ha dado a respetar , porque sí, sí para la gente alrededor le es igual que esté o no esté yo creo que es el lugar que ella se ha dado en ese ambiente , no se limitan ellos a cualquier comentario, o sea, son temas, para mí incómodos, ese tipo de alburas y cosas sexuales, como que en la oficina no es el lugar para hablarlos		
AE3-L-51-52: te digo con los maestros, ellos sí me respetan , es la directora, nos llevamos bien, o sea, como compañeros, no se nota y eso sí me hace sentir bien		

Tabla 15. Marcadores que se ligán con el respeto.

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina

La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad

5.4.2 Que se relacionan con la confianza

La confianza alude a las expectativas que tenemos hacia las otras personas, implica que se cree con firmeza que ella (2012). Así, Carmen narra que la relación que mantiene con sus compañeros está permeada por el respeto y el interés. Ella argumenta debería ser igual en otros equipos de trabajo, por tanto, manifiesta implícitamente que se encuentra satisfecha. La relación se relaciona con una complicidad y la expresión libre de lo que piensa, escenario que sólo se da en la interacción entre compañeros.

Texto rector	Texto de control
AE2-L-146-152: nuestra relación (entre compañeros) es de respeto y de intercambiar esa experiencia que ellos tienen , yo a ellos en pláticas que tenemos que nos juntamos les he aprendido muchas cosas, me parece que, luego no sé que hay algo útil en este tipo de relaciones, porque yo les he aprendido muchas cosas, me dan la confianza de que si no sé algo se los pueda yo preguntar sin que me critiquen porque no lo sepa , que teniendo la misma posición yo, debería saberlo, no, tienen la paciencia de explicarme las dudas que yo tenga	AE10-L-250-255: puedes decir, oye, me gusta mucho, muy bien, agradezco tu opinión

Tabla 16. Marcadores que se ligan con la confianza.

5.4.2 Que se relacionan con la igualdad

En los documentos que integran el texto de control se encuentra implícita la igualdad en la capacidad para reclamar derechos humanos. Los discursos ahí contenidos dan por hecho que la igualdad (en un sentido universalizador, es decir, de que todos son iguales) es respetada como derecho (modalidad declarativa, Guzmán, 2007). No obstante, en el documento de la OIT, titulado “La igualdad en el trabajo”, se argumenta que la falta de igualdad entre las personas que trabajan está presente en quienes controlan los recursos de producción y los que se parte para la gestión de recursos humanos. De este modo, las narraciones de Delia y Georgina constatan que desigualdades relacionadas con el género, no son iguales para todas las personas. Mientras que Arturo e Ignacio narran que en su ejercicio profesional, permeado por los preceptos de la ideología administrativa y de liderazgo. Lo anterior es compartido por quienes relatan que en las empresas en las que se desempeñan se tiene una filosofía de igualdad incluyente en la que se busca la equidad.

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina

La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad

su parte, Ignacio reclama que en su experiencia exista inequidad y discriminación hacia los hombres, ya que considere que el trabajo en el sector laboral lo que extiende sus jornadas, incrementa la exigencia de sus capacidades, habilidades y conocimientos y obstaculiza su desarrollo profesional.

Texto rector	Texto de control	
AE3-L-192-195: Vamos a pensar que, a mí me pide una cosa diez veces, y al maestro le pide dos ¿no?, eh, maestra, ¿no puede sacar el trabajo?, ¡pero yo lo necesito!, pero ¡a ver maestro!, ¿tú no lo puedes sacar? ¡no te preocupes!, yo man, va alguien de la zona a apoyarte a tu escuela para que saques el trabajo	AE13-212: El varón y la mujer son iguales ante la ley.	AE8-L-305-306: otro es el g... fueran mis todo, y dice... como tu am...
AE5-L-171-172: no pasa que (los hombres) accedan (a ascensos), más bien la onda es como entre mujeres , porque además somos muchas mujeres en la empresa...	AE13-L-19-25: En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.	AE10-L-90-91: estar ahí has... sin embargo... compañeras, como qué, iguales, y no arreglar alg... ¡adiós!, ¡ya! yo
AE5-L-186-188: sí creo que haya, que haya, que haya hasta como creación , te digo, de puestos fantasmas, para poner ahí a... a alguien que les caiga bien, que les agrade...	AE14-L-61-66: La OIT tiene un papel que jugar como agente para el cambio, catalizador y promotor del vínculo entre eficiencia económica y eficiencia social. La Organización aborda la igualdad entre los géneros como un tema de derechos humanos, de justicia social, de eficiencia económica y de desarrollo sostenible . El principal objetivo de la OIT es el de promover las oportunidades para que hombres y mujeres consigan un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.	AE10-L-274-275: llama?, pues... cosas más p... hacer
	AE14-L333-336: El principio básico de la Organización es que cada individuo que trabaja tiene unos derechos : de ahí que en su mandato haya existido desde hace tanto tiempo una fuerte dedicación a conseguir la igualdad de oportunidades y trato entre los hombres y las mujeres en el mundo del trabajo .	AE10-L-278-279: puedes qued... que cuando l... una compañ... tu turno!, ¡s... justo, así co... seguidas, ella...
		AE10: 165-

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina

La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad

		iguales, tanto o como yo manejarlos a si eres hombr pesado a una
		AE10-L-175 si hay una jo pero somos d
		AE11-L-29- arraigado e ingeniero va área con otra
		AE11-L-110 conmigo, sus so, una somb tener gente haciendo, o es casada, s contar por d es negro, bla

Tabla 17. Marcadores que se ligan con la igualdad.

5.5 Marcadores discursivos que se ligan a aspectos físicos

Estos se vinculan con situaciones en las que las personas reciben contacto físico no autorizado, como roces en manos, hombros, de forma explícita como sexuales. También se consideró la narración de eventos en los que la salud física se ve afectada mediante enfermedades como colitis, dermatitis, entre otros. Cabe aclarar que el maltrato físico no se retoma como parte de este indicador porque se relaciona con la violencia física.

Por otra parte, los marcadores relacionados con la violencia sexual aluden a situaciones en las que se presenta una situación de acoso sexual, persuadirla para que permita un acercamiento que tiene como finalidad un evento sexual y que le generará algún beneficio económico. El acoso sexual por sus características no son considerados como manifestaciones de violencia simbólica.

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina
La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad

5.5.1 Que se relacionan con el contacto no autorizado y la violencia sexual

Belinda narra las situaciones en las que ha sido tocada en las manos por uno de sus compañeros y otros hombres de su profesión. Su actitud ante lo que narra se relaciona con sus emociones y se expresa en el discurso mediante exclamaciones físicas que no ha sido autorizado o solicitado por ella de antemano (función emotiva-expresiva o del emisor, Guzmán 2007). Los marcadores no fueron identificados en el contratexto (tabla 18).

Texto rector	Texto de control
AE1-L-103-105: después el güey empezó así de ¡ay me caes!, Ya, contando cosas más personales ¿no? ya me tomaba de la mano y ya me decía así ya de, ¡me caes tan bien chavita! ¿no? y yo así, ¡chale!	AE12-L-34-36: debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado
AE1-L-108-109: ya después empezó así como más como, agarrarme más las manos ¿no? y a decirme así como ¡ay es que me caes tan chido!	
AE1-L-440-444: me fue a dejar, pero ya en el camino así como que me agarró la mano y me dijo a ver tú, ¿qué?, ¡ah! ¿qué te estoy tocando? ¿no? o así, y yo ¡chale! , a parte me dice tú en tu otra vida fuiste, no sé, princesa ¿no? (ríe) y yo decía, ¡ah! y este, y... me estaba así como que echando indirectas de que una persona puede amar a muchas personas, ¿no?, no nada más a su esposa	
AE1-L-513-515: yo traía acá una taza de café y luego, luego, empezó así como a ver yo te la detengo ¿no? ¡pero ya agarrando más la mano!	

Tabla 18. Marcadores que se ligán al contacto no autorizado y la violencia sexual.

5.5.2 Que se relacionan con la salud

Respecto a los marcadores discursivos ligados a aspectos físicos y que se relacionan con la salud. Belinda, Georgina y María Guadalupe, mujeres que han vivido y la liga con las afecciones físicas que han padecido o creen que padecerán en lo físico y lo emocional (Guzmán 2007). Así, las mujeres profesionistas relacionan las afecciones físicas con los efectos de la interacción con las otras personas y las actividades; mientras que él argumenta que los efectos en su cuerpo –escindido de su yo- son causados por las largas jornadas de trabajo.

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina
La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad

Texto rector	Texto de control	
AE1-L-495-496: los antropólogos también deberíamos tener terapia (ríe) porque luego hay cosas situaciones que te pasan en campo		AE8-L-88-91: deb que decidí retirarm era de que, yo quis que manejábamos
AE5-L-593-595: a veces pienso que también estarme, estar diciendo que sí, y no decir nada y aguantarme, podría incluso hasta, perjudicarme físicamente , digo hasta ahorita, estoy bien, ¿no?... pero a lo mejor es en un futuro...		AE8-L-94-97: com me enfermo una, c cada mes, cada qu agarrar las cosas, e temblar
AE5-L-597-601: Dolores de cabeza, problemas en el estómago, hubo una época que, estuvo súper fuerte, eran unas migrañas horrendas, de veras, tanta, tanto el estrés, tanta la presión, pues era que casi se me reventara la cabeza , y ahora sí me tomo un poco las cosas con más calma, pues como que hago oídos sordos a las críticas de la, de la gente, como que ya... me siento más tranquila...		
AE6-L-161-166: como que ya empieza uno con el dolor de cabeza, como que ya uno anda con el dolor de estómago , este, hay veces que por las mismas situaciones no te da tiempo de comer nada, luego ya, lo que es el dolor de cabeza , que es lo que primero te, te pega y ya hasta que te empiezas a sentir mal ¿no?, ya cansada, ya chocada, ya aburrida de eso, de que no te salgan las cosas y de que todo lo tengas que entregar en ese momento...		

Tabla 19. Marcadores que se ligan con la salud.

5.6 Marcadores discursivos ligados al género

Estos se relacionan con los estereotipos de género establecidos como ideales y que se ligan a situaciones que marcan el debe

5.6.1 Ser hombre

Estos marcadores ser relacionan con las prácticas, actitudes o representaciones que conciernen a posiciones en con
deber ser de los hombres (formaciones ideológicas, Guzmán, 2007). Cabe decir que estos marcadores se apoyan m
mujer`, pues como ya se ha mencionado, culturalmente se encuentran concebidos como un par binario que por un lac
Así, para definir las características o estereotipos masculinos se recurre a la comparación o contrastación con los este

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina
La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad

El deber ser se muestra mediante esquemas retóricos recurrentes que se emplean para persuadir, por medio de frases como *siete mujeres o madre sólo hay una* que marcan que la masculinidad debe ejercerse de determinadas maneras; es decir, los hombres demandan ser *cumplidores* no sólo en lo económico, sino en la hombría y en lo erótico y tener el mayor número de niños. Por otro lado, se ve afectado el ejercicio de su paternidad, ya que su papel en la crianza es tradicionalmente masculino y debe enfocarse primordialmente a la satisfacción de las necesidades relacionadas con lo material, dejando como secundario lo emocional, pues se considera que ese ámbito, el de las emociones, es exclusivo de las mujeres, por un lado y por otro lado, algo de ‘feminidad’ es sancionado socialmente (Barrios, 2003,26).

El estereotipo ideal masculino plantea reglas que ‘todo hombre’ debe cumplir, esté o no consciente o de acuerdo. Bourdieu (2007) la violencia simbólica se ejerce con el consentimiento que da la aceptación de los preceptos culturales. De evitar mostrarse ‘femeninos’ deben ser: importantes, es decir, el tamaño de su hombría es interpretada como propiedad social que tienen, por lo que se fomenta en ellos la actitud de competencia. También se les insta a mostrarse fuertes, y a enfrentarse a los problemas sin mostrar debilidad –entendida como la expresión de emociones como el miedo. De este modo se muestra la manera en que la violencia simbólica se produce y reproduce hacia los hombres en su ejercicio profesional.

Texto rector	Texto de control	
AE1-L-162-163: el trabajo de la milpa obviamente es más relacionado con el trabajo duro que tiene que hacer el hombre que una mujer	AE14-L-808-810: disposiciones para conciliar mejor las responsabilidades familiares y las laborales, así como dar a los padres la oportunidad de desarrollar un papel reconocido en el cuidado de los hijos;	AE9-L-9-10: pendientes anterior, un
AE2-L-201-204: de los compañeros los que más viajan o están o son solteros, o están solteros sin hijos, o son divorciados, entonces, como que no hay tanto este compromiso de estar con los hijos, y normalmente los cuidados, la educación recae sobre la mujer, como que a los niños no les hacer falta el papá como les hace falta la mamá	AE14: 272-275: A menudo se concibe a los hombres como principales responsables de ganar el pan de la familia, y a las mujeres, en el mejor de los casos, como colaboradoras auxiliares; este prejuicio aparece reflejado frecuentemente en muchos planes de seguridad social.	AE10-L-75: mujer, pero ¿no?, o sea o sea, los h
AE4-L-156-161: todos mis jefes son hombres ¿no?, también es, es, este, es así como complicado, porque, porque luego, no, ellos como que siento como que a veces no te dejan mucho sobresalir, sí, sí he tenido así esa experiencia de que siento que a veces te, te cierran las puertas ¿no?, para que no		AE10-L-100: jefe!, ¡el jefe!

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina
La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad

puedas crecer, no sé, no sé si porque dicen ¡también esta es mujer y me va a desbancar!		
AE1-L-574-577: en las comunidades decían, las personas, los hombres ¿no?, por ser... que a un hombre le correspondían tantas mujeres ¿no?, Que ya llevaban cuatro y les faltaban dos ¿no?, y luego se nos quedaban viendo, y nosotros así, ¡chale!		AE11-L-220: pésimo, eh, cuando era personales, buscaba que llegara tiempo así, no hubo
AE5-L-769-772: él (jefe) no tenía derecho a pedir esos permisos, él no podía enfermarse, él tenía que llegar, todos los días temprano, él no se podía ir temprano, si tenía un cumpleaños o una fiesta, no le daban permiso, a él no le aumentaron el sueldo en diciembre, a todos menos a él		

Tabla 20. Marcadores ligados al género (ser hombre).

5.6.2 Ser mujer

Al igual que los marcadores anteriores éstos se ligan a las formaciones ideológicas (Guzmán, 2007) y como ya se dijo masculinos y femeninos. En lo que respecta al texto de control el objeto discursivo es la violencia contra las mujeres físico, sexual y psicológico, y que no son exclusivos de ellas, ya que todas las personas son susceptibles de padecerla. La eliminación de la violencia contra las mujeres se identifican formaciones discursivas, es decir, lo que se debe y no a las instituciones en un momento dado. Si bien es cierto que hacer visible esta circunstancia ha apoyado las estrategias de protección corre el riesgo de ser paternalista en el sentido de afectar la capacidad de agencia de las mujeres. La actitud de protección de vulnerables- lleva implícita la idea de que hay personas superiores e inferiores; ya que quien asume la tarea de protección en referencia con aquel que necesita tutela. Este esquema de hombre activo-mujer pasiva en el círculo de la violencia los varones son innatamente agresivos y guerreros, y que el poder sólo les pertenece a ellos. Sin embargo, como ya se dijo también son agredidos en modos basados en la ideología y la cultura hegemónicas lo que hace que las maneras simbólicas hacia las mujeres sean distintas (Tuñó, 2007).

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina
La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad

La unión de las categorías mujer-víctima intensifica la carga de vulnerabilidad de ambas. Aunque se ha cuestionado la institución o de las organizaciones para denunciar agresiones, visibilizar la desigualdad o como una estrategia de resistencia, producen y reproducen la ideología y cultura hegemónicas sin que por ello éstas se transformen de manera favorable. En la victimización como la única base de introspección ha resultado dañina (Haraway, 1984, 9), ya que ocupar el lugar de víctima, lástima, el desprecio o el odio de otros (Delphy, 1985, 124-126), es decir, en un lugar bajo de poder (Kebrat-Orecchioni, 1985, 124-126).

Así, se corre el riesgo de idealizar a quienes se considera ‘oprimidos’ y no observar que por lo menos a lo largo de la historia la participación inconsciente en la propia sumisión, pues la producción y la reproducción de los principios de la ideología estructurante. De este modo, la dominación no es tal, en el sentido que lo menciona Foucault (1983), debido a que el sujeto y paciente no son fijos (Benjamín, 1996, 14).

Como se menciona en el texto de control, el ejercicio profesional en algunas ocasiones se encuentra permeado por la ideología que por ser mujeres, las profesionistas son ‘ideales’ para determinadas tareas, actividades y hasta temas de investigación. La ideología cuestionada y colocada en lugar de poder bajo por su compañeros cuando propuso un estudio sobre el trabajo de la mujer que consideraron adecuados para una mujer: la alfarería y los textiles.

Así, para Belinda el ser mujer –sin esposo, sin hijos o hijas y sin padre- hace difícil el ejercicio de su profesión. En Carmen y Fanny respecto a la dificultad de hacer compatibles los papeles de madre, esposa y profesionista. En la ideología afectan no sólo el desempeño, sino la vida personal y salud de las profesionistas. Delia narra que no sólo en su experiencia también en su experiencia lo es trabajar con mujeres, a quienes ella considera sólo compiten entre sí para sobrevivir. Las ‘sutiles’ e indirectas como el ‘viboreo’, los chismes, la vigilancia, entre otros, producto de la envidia (Simmons, 2000, 124-126) les corresponde a los hombres y por tanto, no se cuestiona. De este modo, las formaciones ideológicas y sociales se manifiestan en el de control y contratexto.

Si para Belinda, Fanny y Delia ser mujer y ejercer una profesión implica dificultad, sacrificio, competencia y límites, entre otros, para Arturo e Ignacio ser mujer trae consigo beneficios, ya que trabajan menos, las cosas son

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina

La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad

rapidez o se tienen ciertos privilegios, ya que se les debe respetar por su condición femenina. La perspectiva de Octa ideología como: la legitimación, por ejemplo, considera que las mujeres por ‘naturaleza’ son más aptas para re emociones por lo que tienen dificultades para aceptar a una jefa o subordinada por su género o deben ser madre inconveniente a la organización del trabajo. Además, recurre a los lugares comunes para colocar a las mujeres en un como ‘el mexicano’, es decir, incapaces de crecer y permitir el crecimiento de las otras al tener una dificultad considerada su igual –en congruencia con lo narrado por Delia, sobre su experiencia con su jefa y subordinadas- (tab

Texto rector	Texto de control	
AE1-L-191-193: a veces tenemos las reuniones afuera y es una mesa, pero luego se llena de polvo, entonces así como ¿quién va a limpiar?, ¡órale te toca! , yo por buena onda lo hago	AE12-L-38-41: Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica : a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;	AE8-L-221-222: ética, por a mujer te in puedo, al hombre y n igual se la llegado, ent hecho de q o sea, no es mujer me mienta la hombre m
AE1-L-149-150: (los compañeros dicen) las mujeres ¿por qué escogen a veces temas que son para los hombres?	AE13-L-212-213: El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.	AE10-L-98-99: porque co machista, y capacidad.
AE1-L-150-152: ellos (los compañeros) decían, tú deberías estar estudiando no sé, los textiles , o (ríe) o algo más, la alfarería ¿no? , en donde tú como mujer te relaciones con mujeres	AE13-L-214-215: Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.	AE10-L-83-84: horas, más poquito má
AE1-L-559-561: para las otras personas influye que el tú seas mujer, ¿no?, y que te pares sola acá... porque sí estás más expuesta a ciertas situaciones ¿no?... entonces sí, a veces es difícil	AE14-L-40-43: En períodos de crisis, reestructuración económica o transición económica, el gasto social es lo primero que se recorta, lo cual hace más difícil para las mujeres compaginar el trabajo productivo con el trabajo de asistencia que prestan.	AE10-L-28-29: más las cos complican n
AE2-L-194-198: ella tiene un hijo , es lo que me llama la atención, sí porque te repito, otras compañeras, que tienen que viajar, porque así es su trabajo, hablan con el jefe, y lo negocian	AE14-L-513-515: Con frecuencia existe el prejuicio de que (las mujeres) representan un riesgo mayor para las inversiones en formación hechas por los empleadores, puesto	AE11-L-12-13: matrimoni a una muj

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina

La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad

y no van, o se van un rato o medio día, y están de vuelta en la noche, ella no, ella se puede pasar semanas en provincia, y, y al parecer no, nunca ha negociado, nunca pone, a su familia primero	que se piensa que abandonarán la fuerza de trabajo para dar a luz a sus hijos y cuidarlos.	puedes cas
AE3-L-110-111: no sé si está bien dicho, pero es como en esta cuestión de género, o sea yo compito contigo por el hecho de que eres mujer	AE14-L-129-131: Las mujeres mejor educadas rara vez consiguen romper el llamado «techo de cristal» que les impide alcanzar puestos de máximo nivel directivo y profesional.	AE11-L-26: tiene que r
AE3-L-114-116: yo creo que sí influye esta parte, donde además de verme chiquita, soy mujer , y, y, te digo, el problema no es con los hombres, el problema son con las mujeres, con mis maestras	AE14-L-635-637: Las mujeres empresarias tienden a fomentar relaciones laborales más cooperativas y horizontales , así como a mostrarse más sensibles a las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares.	AE11-L-27: mexicano c que la muj
AE3-L-410-411: no creo tener una maestra conmigo, porque las mujeres sí siento que somos de pronto, muy, muy mal plan como con las otras	AER14-L-125-126: Las mujeres siguen encontrándose predominantemente en ciertos tipos de ocupaciones en el sector de los servicios , en la economía no regulada y en la agricultura.	AE11-L-28: mujer... ha bueno, de grupo de m para no llan finalmente
AE3-L-72-78: sé que si tuviera una maestra, tendría yo un problema ¿no? y problema porque desde, te digo desde mi experiencia, como maestra de grupo, siempre estas como, en pelea, no sé, en pugna con las maestras, no con los maestros, tú quieres ser mejor que la maestras, te queda claro que el maestro es, ¿pues es el maestro! ¿no?, y si es director, hombre, no hay problema, pero si es una mujer, siempre hay un problema, ¿por qué ella?, ¿será mejor que yo?, ¿por qué está ahí?	AE14-L-258-262: Muchas causas básicas de la discriminación en razón del género y de la vulnerabilidad de la mujer radican fuera del mercado de trabajo . Los prejuicios de género arraigan ante todo en percepciones sociales y en normas sociales que repercuten económicamente para las mujeres en casi todos los órdenes, ya sea sus derechos de propiedad, en el empleo o en la asignación de los recursos de la familia.	AE11-L-29: femenina subordinae jefa mujer r subordinad con una, a u
AE3-L-28-32: generalmente tengo problemas con mis superiores cuando son mujeres, ¿no? , yo tuve, cuando era maestra frente a grupo, con las que tuve problemas son con las directoras, con los directores no, no, uno asume que es el director, pero con las directoras, con las supervisoras, este, son los problemas	AE14-L-457-462: Las mujeres están empleadas en una gama de ocupaciones más restringida que la de los hombres y concentradas en puestos subalternos . Deberían existir políticas de igualdad de oportunidades y medidas que redujeran la segregación ocupacional, tanto para que los hombres asumieran ocupaciones tradicionalmente «femeninas» como para ayudar a las mujeres a incorporarse a ocupaciones tradicionalmente «masculinas».	AE11-L-10: creo que la concentraci concentrac relacionars
AE3-L-172-179: con la que tengo pleito, te digo, es con la supervisora, pero tengo la certeza, de que si fuera supervisor me diría, ¿Delia, las cosas se hacen así!... y seguramente las haría, ¿no? , entonces, a lo mejor le diría, sí, pero me parece	AE14-L-466-468: Políticas de apoyo tales como la provisión de atención a los hijos y otros servicios a los trabajadores con responsabilidades familiares. En general son las mujeres, y no los hombres, quienes se ven condicionadas por las	AE11-L-13: dije, debes más allá de absorbente

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina

La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad

que... no sé, “x”, pero aún así, está bien, a lo mejor, primero hago y después reclamo, me inconformo, y con la supervisora, no, con la supervisora, me dice algo y sí tengo como para debatirle y decirle y ¡a ver explíqueme! y ¿por qué? y con ella sí me siento como con esa... confianza, con esa facultad, como para ponerme al tú por tú, a lo mejor porque las dos somos mujeres	responsabilidades familiares y domésticas.	dadas las c la carga c todo... este querer ten darte una r
AE4-L-75-79: sí fue difícil porque, porque, sí, ya, ya, o sea, ya decía yo esto ya ni es una familia o para qué me casé ¿no?, sí nunca estoy con ellos, pero bueno, poco a poco he ido así como que separándolo, pero siempre te afecta, y es muy complicado también, tener cierto nivel en la empresa porque te absorbe demasiado tiempo	AE14-L-803-805: Para conseguir la igualdad de trato, deben adoptarse medidas que garanticen que el papel específico de la mujer en la reproducción no tenga un efecto adverso sobre su empleo.	AE1-L-141 la mujer po entonces, e tiene a su compitienc mujer sabe entonces, a excepto cu porque yo l lo, asimila a
AE4-L-84-86: tienes que sacrificar muchas cosas , es así como que muy complicado, y más siento que la parte de ser mujer ¿no? de ser mujer porque quieres cumplir con todo, con tu familia, con tu trabajo	AE14-L-852-854: Las mujeres trabajadoras son más proclives a padecer estrés, fatiga crónica, envejecimiento prematuro y otros trastornos psicosociales y de salud por causa de su doble papel reproductor y económico.	AE11-L-14 en mi equi suceder lo embarazars
AE4-L-94-96: es uno de los tantos roles de los mujeres, así como que aparte de resuelve tus problemas en tu trabajo, resuelve tus problemas con tu pareja, con tus hijos, y a parte los tuyos, que los tuyos siempre son los últimos	AE14-L-856-857: Es frecuente que las mujeres ocupen puestos menos calificados y más precarios que los hombres, y que realicen actividades que no estén relacionadas con la toma de decisiones.	AE11-L-16 enfoca mu también est hijos ¿no? c es muy sir hombre o m
AE4-L-338-343: aunque me gustaba el área, pues tuve que decidir, así como que bueno ya, ya no puede pasar de este año, de que, de que pueda decidir, ya, casarme y tener mis hijos, entonces dije bueno, me gusta, sí, sí me gusta, pero me tengo que cambiar a un área en donde pueda estar más, más, más, estable en mi lugar de trabajo, entonces fue cuando decidí cambiarme al área de proyectos	AE14-L-964-966: Participar en la fuerza de trabajo no es sólo un medio de ganarse la vida y la independencia económica, sino una parte sustancial de la percepción que la mujer tiene acerca de sí misma y de su sensación de identidad.	AE11-L-25 complicado
AE4-L-275-280: deberían hacer una ley (ríe) que para todas las mamás , así que por lo menos te dijeran, ah bueno, pues a la hora de la comida, igual ellas ya se van, recogen a sus hijos de la escuela, comen con ellos con su casa y después trabajan en su casa, hacer el home office ¿no? como dicen, y finalmente	AE14-L-1035-1039: Garantizar que las condiciones de trabajo sean seguras, sanas y decentes. Políticas de seguridad ocupacional y sanitarias para asegurar la protección de la salud para todos los trabajadores, teniendo en cuenta las necesidades específicas de cada categoría de trabajadores, ya sean	

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina

La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad

cuando eres responsable, lo haces donde sea, ¿no? y yo digo y el tratar de fomentar el que podamos estar más con nuestra familia, porque al final no es lo mismo que esté el papá, a que esté la mamá	hombres o mujeres. De interés específico para las mujeres son: la protección de la maternidad , la eliminación del acoso sexual y de la violencia en el lugar de trabajo	
AE4-L-317-324: ser mujer en el campo profesional es difícil , y, y en cierta etapa de tu vida, debes decidir, cuando quieres ya, este, también hacer tu vida familiar, porque si no podemos estar, desarrollarnos, en el campo que estudiaste y que finalmente quieres ejercer, pero una parte de ti se queda así como que, como que dices me falta algo ¿no?, y, y, como que sí debemos poner en la balanza cuando ya quieres, este, formalizar ambas partes de tu vida, y, y, pues ni modo, o sea, aceptar lo, lo que venga ¿no? (ríe), porque luego, ya decidí hacer esto, y, y, y, como que las empresas te cuestionan	AE14-L-1205-1206: la importancia de promover trabajo decente para las mujeres como cuestión de derechos humanos , justicia social y desarrollo económico y social;	
AE4-L-53-54: sí ha sido muy difícil y creo en parte por ser mujer	AE14-L-1297-1302: Aunque la educación y la formación profesional pueden dar acceso a mejores empleos, no han bastado para romper las barreras de la segregación ocupacional o de la disparidad salarial por razón del género. Ampliar la educación y las opciones de formación de las mujeres, garantizarles el acceso a nuevas tareas basadas en nuevas tecnologías, facilitar el acceso de la mujer a la formación en la empresa y a programas de formación continua son factores clave para alcanzar la igualdad entre los géneros	
AE4-L-59-60: finalmente como mujeres, pues no solamente el rol del trabajo, es el rol de la esposa y de la mamá	AE14-L-1392-1395: Se han abierto nuevas y mayores oportunidades para que las mujeres calificadas ocupen puestos directivos en los niveles inferior y medio. Sin embargo, en las estructuras y procesos organizativos de las empresas, al igual que en la sociedad, persiste la habitual discriminación que las impide alcanzar puestos de máximo nivel.	
AE4-L-373-377: al cien no lo podemos tener todo, tenemos que sacrificar una parte de aquí y una parte de allá , y este, y este, aprovechar y tratar de equilibrar las cosas... es difícil, pero se puede, sí se puede... ni modo, o sea balancear todo, balancear todo, aunque tenga que pagar un precio	AE14-L-1398-1400: El limitado acceso de la mujer a los puestos directivos es también un reflejo del efecto acumulativo de las desigualdades en razón del género en el mercado de trabajo.	
AE4-L-359-362: ser bien consientes que nunca, como mujer no vamos a tener todo, sí hay un precio que pagar, pero también hay que estar, este, así, como que, como que, satisfecha con lo que has hecho		

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina

La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad

AE4-L-42-46: a mí se me ha hecho así, muy, muy complicado, tratar de lidiar con los hombres, porque aparte, aunque soy su jefa, luego es, ¡no pero es que tú!, ¡yo dije que así! , entonces así como que tienes que luchar internamente contigo para decirle ¡ah mira aquí la manda soy yo! ¡y tu jefa soy yo!, pero creo que sí es a veces difícil que los hombres, te acepten como su jefa		
AE5-L-281-287: (las personas que llegan a puestos altos son) de cuerpos muy como espectaculares, de busto grande, de caderas también más o menos grandes , con curvas, este, bonitas, como dulces, de caritas dulces, y este, agradables a la vista, de vocecitas, así como, bajitas, como que no hablan, no hablan fuerte, hablan bajito, no sé, delicadas, o como decimos muy nenas ¿no?, por decirlo de una forma... más o menos así, como muy, ¿sabes incluso cómo podría decirlo?, como muy femeninas, tienden a usar vestidito, este, zapatillitas, cosas así de ese tipo		

Tabla 21. Marcadores ligados al género (ser mujer).

En este capítulo se presentó el modelo operativo de marcadores discursivos de la violencia simbólica. Se expuso ca análisis del discurso, su aplicación y sustento. Esto como parte del objetivo general del presente trabajo que fue m ejerce la violencia simbólica en el ejercicio profesional, que valida la desigualdad; ya que una de las principales dificultad ejerce cotidianamente y se encuentra sustentada en los preceptos culturales e ideológicos que se asumen, por ejemplo, com no se cuestionan.

De este modo observamos que la violencia simbólica se produce, reproduce y ejerce mediante mecanismos que se ap que hace que sea en la mayoría de los casos imperceptible para las personas. Los marcadores discursivos que aquí se pres validan desde la ideología, la cultura y el poder la violencia simbólica que valida la desigualdad en el ejercicio profesional d

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina

La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad

Conclusiones

La cultura y la ideología hegemónicas se manifiestan a través de tipos y estereotipos que sirven de fundamento a expresiones que, de manera lúdica, resaltan la diferencia entre las personas. A partir del corpus analizado en este trabajo fue posible mostrar que, en el ejercicio profesional, mujeres y hombres producen y reproducen la violencia de forma oculta a través de mecanismos como la desvalorización, la comparación o el menosprecio, que se manifiestan en comentarios, bromas, burlas o chistes en los que quien los emite se asume como superior, colocando en un nivel bajo de poder a quien los recibe, mostrando su cara negativa. De esta manera, no sólo se señala que las personas entre sí son distintas de modo real o imaginario, también se busca distanciarse de aquello que es calificado como inferior y rechazan en sí mismas. Así, la desigualdad se asume como parte del estado de las cosas

Estas manifestaciones por ser culturalmente aceptadas e ideológicamente validadas, en la mayoría de los casos no son consideradas relevantes, es decir, no se ‘toman en serio’ y cuando resultan molestas o intimidantes para quien las recibe se encuentra una limitación para hacerlas evidentes y mostrar que se están transgrediendo su derecho a ser distinto en cuanto a sus creencias, apariencia, género, prácticas, y otros elementos que no son parte de una decisión, de la inculturación o el aprendizaje, sino de una condición como la nacionalidad, el origen étnico, la raza, el sexo, por mencionar algunos. Tal como aparecen en el texto de control que se centra en la defensa de los derechos humanos, a vivir sin violencia y a tener un trabajo digno.

De este modo, en este trabajo se mostraron, mediante el análisis de los textos de las entrevistas, marcadores del discurso que se relacionan con distintos aspectos de la vida de las personas que ejercen una profesión, mismos que ayudan a identificar mediante palabras o frases, los argumentos en los que se basan los insultos, bromas, chistes, apodosos y burlas que no sólo marcan diferencias, sino que por la carga ideológica que tienen producen y reproducen desigualdad.

Así, la violencia simbólica permea distintas esferas de la vida de las personas. Una de éstas es la clase social, que se relaciona con una serie de estereotipos binarios que se proponen como antagónicos, tal es el caso de los ricos y los pobres, los cultos y los incultos, los que tienen ‘clase’ y los que carecen de ésta. De este modo, estos ideales sirven como mecanismos

de comparación para marcar diferencias relativas al origen social y económico. Lo anterior se mostró a partir de los marcadores discursivos relativos a estos ámbitos, por ejemplo, *zarrapastrosa*, *mugrosa*, *franelerito*, *chiclero*, *pendejo/pendeja*, *inexperto/inexperta*, *incompetente* a los que se puede agregar otros tantos como *chacha*, *prole*, *piojoso/piojosa*, *jodido/jodida*, *naco/naca*, por mencionar algunos. Así, el objetivo principal es hacer parece a alguien como perteneciente a un estrato inferior al de quien enuncia, aunque de forma indirecta y sin que corresponda necesariamente a la realidad.

De modo tal, es posible señalar, a partir de los textos que integran el corpus, que el ejercicio de la violencia simbólica que se relaciona a los niveles social, económico o de conocimiento se manifiestan a través de marcadores que se ligan a las emociones y que manifiestan menosprecio hacia características consideradas como inferiores relacionadas con la pobreza o la escasez de inteligencia o experiencia y el poco reconocimiento social. No obstante, cabe señalar que en nuestro país también existen denominaciones como *pirruris*, *fresa*, *roto*, *copetona*, *pipirufa*, *fufurufu/fufurufa*, *popof*, *sabiondo/sabionda*, que se dirigen a insultar o burlar a las personas que socialmente se consideran de una categoría superior, por lo que queda explorar el contexto y el uso de estas expresiones.

Entonces, la comparación, como mecanismo para ejercer poder sobre las personas se mostró a través de marcadores relacionados con la desvalorización, menosprecio e intimidación, por ejemplo, *chavita* o *chiquita*, a los que se pueden agregar otros como *verde* o *caguengue* que se dirigen a descalificar a alguien por ser joven, novato y considerarlo inexperto; no obstante, también se puede llamar a alguien *rucol/ruca*, *viejito/viejita*, *momia*, *chocho/chocha* o *vejete*, para descalificarlo a partir de marcar su edad como una desventaja y aludir a la superioridad implícita de quien habla.

Así, los estereotipos en cuanto a la edad tienen atributos positivos y negativos. Por una parte, la juventud puede ser interpretada como fresca, vitalidad, novedad y, por otra, ligarse a la inexperiencia, la ignorancia, la impulsividad o la estupidez. En contraste, dejar de ser considerado joven conlleva también dos connotaciones opuestas y mutuamente excluyentes, ya que puede significar ser sabio, maduro, interesante, experimentado, o por el contrario, caduco o anticuado. En lo que respecta al corpus se encontraron marcadores del discurso que aluden a esta situación en el sentido primero que se ha mostrado, es decir, como una descalificación hacia alguien por considerarlo no solo menor en edad, sino en sus facultades y desempeño. También se encontró en el texto rector la narración que muestra la manera en que

alguien (jefe) también es descalificado en su experiencia y conocimiento debido que es mayor en edad (*'viejito'*). De este modo, es posible ver que la violencia simbólica se produce y reproduce independientemente de la edad que tenga quien habla y quien recibe el comentario. Cabe resaltar que este tipo de marcadores se encontraron con mayor frecuencia en el texto rector.

En lo que respecta a la cultura, ésta se liga a aspectos como el origen étnico, nacionalidad o raza. Mediante la aplicación del modelo operativo y los marcadores de discurso de violencia simbólica relacionados con el origen étnico, en el corpus fue posible evidenciar que se manifiesta menosprecio o se pretende desvalorizar a alguien a través de motes como *oaxaquita*, *otomí* o *zapoteca*, a los que se pueden agregar otros como *paisano*, *negro*, *prieto*, *gringo* o *gachupín*. También, mediante la comparación se mostró que existe una descalificación por razón de nacionalidad bajo la premisa de que *'las antropólogas buenas son extranjeras'* que implica un reconocimiento de superioridad a quienes no son nacionales, trasgrediendo lo mencionado en el texto de control como un derecho humano.

Cabe mencionar que este modo de operación de la ideología es escaso en el contratexto, mientras que en el texto rector es frecuente. Sin embargo, en las narraciones, quienes son objeto bromas o apodos no sólo son las mujeres profesionistas, pues ellas también utilizan los aspectos de origen para contestar a las agresiones, de modo que personas que comparten la misma cultura, puede insultarse a partir de cualquier elemento de ésta, por ejemplo, el nivel de conocimiento como en el caso de *pendejo/pendeja*. Así, la violencia que desde lo simbólico se ejerce, va más allá de los elementos culturales y será necesario seguir indagando al respecto para constatarlo a plenitud.

El género resulta relevante para este estudio debido a que la perspectiva se dirige a considerar la interrelación entre hombres y mujeres, en un ámbito que está profundamente marcado por la asignación de tareas por razón de éste. Entonces, es en el ejercicio profesional que las personas producen y reproducen la violencia simbólica a través de mecanismos como los que hemos descrito antes, a los que se suman aquellos que se relacionan con los estereotipos de género.

De este modo, el binarismo excluyente no sólo opone los estereotipos que se relacionan con ámbitos como la clase, la edad o el origen étnico, también lo hace con aquellos en los que se plasma el deber ser para mujeres y hombres, incluso entre aquellos estereotipos femeninos como la mujer-esposa, la mujer-madre, la mujer-objeto o la mujer profesionista.

Como se evidenció en el contrateo, en el que los varones manifiestan su deseo de encontrar en sus compañeras o jefas las características de uno y o varios estereotipos; por ejemplo, desean jefas amorosas, atentas, preocupadas por ellos y amables, que al mismo tiempo sean bonitas, se arreglen, luzcan siempre bien y estén dispuestas a satisfacer sus necesidades, deseos y fantasías.

Por otra parte, el estereotipo del trabajador ideal, es decir, aquel que no se encuentra comprometido con algo más que no es el trabajo, es una formación imaginaria a partir de la cual se evalúa a hombres y mujeres. Los hombres profesionistas a través de sus narraciones denuncian de forma explícita la explotación de la que son sujetos, ya que por su condición de género se da por hecho que deben resistir largas jornadas de trabajo en condiciones austeras, pues en todo momento deben mostrar su fortaleza y defender su hombría. En contraste con las mujeres, que también deben cumplir con jornadas más extensas que las establecidas en su contratación, sobre todo cuando tienen un cargo de mayor responsabilidad, por lo que denuncian de forma explícita la dificultad que abona la asignación de tareas de acuerdo al género, que las hace sujetos de explotación en dos ámbitos, ya que deben cumplir con el horario extendido, compromisos como comidas de negocios o reuniones de trabajo y combinarlo con la atención de su familia y las labores del hogar, lo que repercute de forma negativa en su contratación o ingreso a un cargo de mayor nivel jerárquico en las organizaciones.

Para los hombres profesionistas el mandato de ser importante o ‘el mejor’. Y que implícitamente se refiere a la premisa: el nivel de posición económica, política, social o jerarquía laboral es proporcional al tamaño de su hombría. Los lleva a entrar en competencia con las otras personas. Como se muestra en el contrateo y texto rector. Este estereotipo de ‘ganador’ pesa sobre los entrevistados, quienes manifiestan desagrado al encontrarse como subordinados a una mujer en el trabajo y también en hallarse en una situación en la que se tengan que disputar un cargo con ella. Para los varones la jerarquía y el poder en el ejercicio profesional resultan importantes, por cuanto son elementos que les permite reafirmar su identidad de género en congruencia con los preceptos culturalmente establecidos. Lo anterior fundamenta la actitud de descalificación y rechazo hacia las mujeres que compiten con ellos por un cargo o ejercen su jefatura.

Los profesionistas también se encuentran incómodos en aquellas circunstancias en las que son exhibidos frente a otros como incompetentes. Esta desvalorización no sólo disminuye

la imagen de sí mismos y transgrede los límites del respeto, también les hacer ver como si fueran ‘menos hombres’ por ser incapaces de cumplir con lo exigido por la cultura. Además, el trabajar ininterrumpidamente durante horas o días, como se ha evidenciado en el contrateo mediante los marcadores de violencia simbólica que se ligan a aspectos físicos, este sobre esfuerzo también repercute en su salud, por lo que será relevante indagar posteriormente la relación entre la violencia simbólica y los efectos que tiene en el estado de bienestar/malestar físico de hombres y mujeres.

A lo anterior se agrega el principio de ser fuerte, de resistir estoicamente los embates de la vida y enfrentar las circunstancias difíciles, violentas o dolorosas sin mostrar debilidad, es decir, miedo o tristeza. De este modo, deben transformar dichas emociones en ira, debido a que esta es la manera en que les está permitido expresarse. Así, su reacción con frecuencia se convierte en agresiones físicas y verbales hacia otras personas.

La exigencia de cumplir con horarios extendidos, horas extras y dobles jornadas de trabajo remunerado, en el caso de los hombres también se relaciona con el estereotipo de ‘el ganador de pan’, es decir, ser el principal proveedor de la familia. Esto demanda que los hombres profesionistas acepten condiciones desfavorables en pos de conservar u obtener un empleo que les permita tener un ingreso.

El objeto discursivo, la violencia simbólica es producido y reproducido por las personas hacia los profesionistas, siendo el poder y la jerarquía relevantes para demostrar y defender su hombría. Los estereotipos de género que se les plantean como deber ser, hace que por comparación con éstos su imagen de sí se vea mermada y acepten situaciones laborales de explotación. Será labor de otra investigación conocer la manera en que la ideología neoliberal impregnada en los discursos de la administración y el factor humano se combinan para incrementar la violencia simbólica hacia los hombres y las mujeres en el trabajo remunerado.

Por otra parte, la universalización que se plasma en el estereotipo femenino a partir del cual las personas evalúan a las mujeres y que repercute en la valoración más negativa que positiva, es decir, las características y conductas propias de dicho estereotipo son consideradas correctas y se alientan mediante el halago o el ascenso en el lugar de trabajo; mientras que las que no corresponden y/o pertenecen al par binario contrario son reprobadas y sancionadas provocando el trato desigual materializado en actitudes como la burla, la discriminación y el rechazo. Cabe señalar que el ejercicio de la violencia simbólica que se apoya en estos tipos es indistintamente reproducido por hombres y mujeres. En el caso de los

profesionistas el discurso se enfocó a la mujer-esposa, la mujer-madre y la mujer-objeto; sin embargo, las profesionistas entrevistadas en su discurso manifestaron desaprobación hacia otras mujeres por considerar que no estaban cumpliendo de manera adecuada con su papel de madre-esposa, o bien, se pudo mostrar el auto-reproche al considerar que no se estaba cumpliendo a cabalidad con dichos papeles. Será materia de otro estudio revisar la manera en que los estereotipos de género ligados a la ideología y cultura hegemónicas, repercuten en la imagen de sí mismas de las mujeres que ejercen una profesión.

En lo que respecta, a la autoridad femenina, ésta contrasta con los estereotipos de lo femenino y de la autoridad—el padre, el jefe, el esposo, el maestro— que para las personas resulta ser un argumento suficiente para la producción y reproducción de la violencia simbólica, mediante la queja, el disgusto y en general, de la descalificación. De este modo, se hizo evidente que no sólo es que las mujeres tengan dificultad, dependiendo de variables sociales, culturales y económicas, para ingresar a la educación superior y mercado de trabajo en cargos de alta jerarquía, sino que también la ideología hegemónica que se produce y reproduce se convierte en un obstáculo para quienes están ante una jefatura, indistintamente del género al que pertenezcan, como se pudo mostrar en el texto rector y contratexto.

Las personas califican a las mujeres profesionistas a través de expectativas culturales relacionadas con los estereotipos de género ya mencionados. Por lo que tanto en el texto rector como en el contratexto se identificaron a partir de marcadores relacionados con los valores, físicos, de violencia sexual y género. De este modo, se encontraron formaciones ideológicas y sociales relacionadas con la obligatoriedad de anteponer el cuidado de la familia a las actividades profesionales para las mujeres. Así, se repudian actitudes tales como hacer viajes por comisión que las hagan ‘descuidar’ a las hijas e hijos. También se identificó que independientemente del lugar jerárquico en el que se sitúe, una mujer que se ocupe de lucir atractiva, es en algunos casos violentada de forma indirecta mediante mecanismos como el descrédito a nivel profesional, ya que implícitamente se asume que los logros en este ámbito son producto de situaciones ajenas a sus capacidades, habilidades o conocimientos.

En lo que respecta al estereotipo de la mujer objeto, que se identificó en el corpus y específicamente en el texto rector, a partir de los marcadores verbales físicos, de violencia sexual y de género, existen formaciones ideológicas relacionadas al estereotipo del hombre ‘cumplidor’ o ‘macho’, que exige un deber ser que implica relacionarse con el mayor número de mujeres que sea posible. Esta consigna supone la existencia de dos tipos de mujeres con

los que ellos se relacionan: las buenas, decentes o sublimes muy próximas al estereotipo de la madre y que se ‘harán del rogar’ antes de acceder a sus peticiones o las malas, indecentes o putas que aceptarán de manera pronta y en caso de no hacerlo, se tiene permitido insistir u obligar en el caso extremo de la violencia física y el abuso sexual. Así, subyace una formación basada en la ideología que presupone que ellas deberán estar siempre dispuestas a atender las solicitudes masculinas y que sirve como argumento para apoyar actitudes de seducción o contacto físico no autorizado por las mujeres profesionistas en su ejercicio profesional.

De este modo, la comparación funciona en todo momento desde el exterior e interior, ya que las personas al compararse con estos estereotipos o ser descalificadas a partir de éstos por sus compañeros, compañeras, jefes y jefas, ven afectada la imagen de sí mismas, provocando o reafirmando sentimientos de inseguridad, dependencia y molestia, conservando el lugar bajo de poder que mediante esta estrategia se les ha asignado. Sin embargo, en el contratexto muestra que los varones reclaman la igualdad, denuncian el maltrato y argumentan que las diferencias en el trato son injustas y desiguales; también actúan sobre las personas, ya que excluyen, descalifican, cuestionan e invalidan la autoridad femenina.

En resumen, las profesionistas aceptan con molestia y desagrado el lugar bajo de poder en la que las otras personas intentan mantenerlas, ya que pocas veces se oponen a los varones y ante las personas utilizan los mecanismos descritos, para mantenerse en una situación de poder alta. Dada la complejidad que evidencia el ejercicio de la violencia simbólica en la relación interpersonal entre mujeres, se considera oportuno profundizar al respecto a fin de explicar con mayor detalle y aportar en algo para contrarrestar los efectos que se materializan en rivalidades y falta de cohesión entre ellas.

El estereotipo de la mujer-madre-esposa es la base de prácticas y actitudes que se dirigen a sancionar a quienes no cumplen con dicho mandato mediante la burla y la descalificación como se mostró en el texto rector. A las mujeres profesionistas que buscan crecimiento profesional, se les exige que brinden el cien por ciento de sus capacidades y tiempo, lo que interfiere con las tareas de cuidado del hogar, marido e hijos, que además son labores consideradas exclusivamente femeninas por decreto.

El texto de control señala el derecho de las mujeres a la igualdad, a vivir sin violencia, sin discriminación, equidad y a un trabajo decente. Se centran en las mujeres, suponiendo que éstas resultan vulnerables a la violencia en sus aspectos físico, emocional, psicológico, por

mencionar algunos; a la discriminación, la inequidad de género y la explotación laboral. Lo que ha obligado a la vigilancia del cumplimiento de dichos derechos. Sin embargo, es posible proponer como materia de otra investigación si el reconocimiento de situaciones de violencia y su respectiva tipificación ha contribuido de alguna manera a la formación de mecanismos de discriminación o violencia más ‘sofisticados’ que logren ‘ocultar’ su real objetivo y haciendo difícil su identificación y evidencia.

A partir del corpus aquí presentado es posible comunicar que no se identificaron marcadores exclusivos para uno u otro género. Por lo que hasta el momento no es posible afirmar que la violencia simbólica afecte sólo a las mujeres u hombres. No obstante, se pudo mostrar que la cultura es discriminatoria por definición y la violencia simbólica tiene un carácter transcultural, transgeneracional, transsocial, trans-genérico y transclase. También se hizo evidente que en el ejercicio profesional se produce y reproduce mediante mecanismos de comparación, descalificación y desvalorización que validan la desigualdad. Lo anterior, mediante marcadores discursivos ligados a aspectos como el origen étnico, social-económico, las emociones, los valores, aspectos físicos, de violencia sexual y género. De este modo, en lo que respecta a los textos que integran el corpus, se pudo identificar que en el ámbito laboral existe una meta-violencia simbólica hacia las mujeres profesionistas, es decir, que en el caso de ellas existe un agregado de ésta.

Así, debido al carácter trans-genérico de la violencia simbólica, se encontró que las personas la producen, reproducen y reciben sus efectos sea cual sea su condición de género; no obstante, la forma en que se ejerce hacia las mujeres profesionistas además de ser distinto, implica un más allá de la violencia que implica una desigualdad acumulada. Por lo que será materia de otra investigación el averiguar los efectos e implicaciones más profundas.

FECHA DE ENVÍO DE CUESTIONARIO

FECHA DE LLENADO DE CUESTIONARIO

FECHA DE RECIBIDO

SONDEO SOBRE LA EXPERIENCIA COTIDIANA EN EL LUGAR DE TRABAJO.

Buenos días/tardes, se está realizando un sondeo de opinión como parte de una investigación de tesis para conocer la experiencia cotidiana en el lugar de trabajo de personas profesionistas. La información que brinde será tratada de forma **CONFIDENCIAL** y utilizada para **FINES EXCLUSIVAMENTE ACADÉMICOS**. De antemano agradecemos su atención y el tiempo que se tome en brindar los datos necesarios y responder las preguntas.

Es importante indicarle que este cuestionario consta de 5 partes:

- I. DATOS GENERALES
- II. DISTRIBUCIÓN Y USO DEL TIEMPO
- III. CONTEXTO LABORAL
- IV. TRABAJO ACTUAL
- V. CIERRE DE CUESTIONARIO

Le pedimos por favor que no omita ninguna sección, ya que debido a que algunas preguntas son abiertas, es probable que el paginado del cuestionario cambie, por lo que sugerimos que avance de hoja para confirmar que ha concluido todas las secciones.

I. DATOS GENERALES:

Sexo (F/M):		Edad:	
Ocupación / Puesto actual:			
Estado Civil:			
Ciudad / Estado:			

Nivel máximo de estudios (completo):	Normal de Licenciatura:	☐	Licenciatura o Profesional:	☐	Maestría:	☐
	Doctorado:	☐	Otra (¿Cuál?):			
¿Cuál es el nombre de la carrera que estudió?						

Área de Conocimiento de la profesión:

(Por favor marque con una "x" la opción que corresponda a su respuesta)

Ciencias Agropecuarias:	☐	Ciencias de la Salud:	☐	Ciencias Naturales y Exactas:	☐	Ciencias Sociales y Administrativas:	☐
Educación y Humanidades:	☐	Ingeniería y Tecnología:	☐	Otra (por favor indique cuál):			

Vive con: (puede marcar más de una respuesta):	Parientes (padres, hermanos (as), Tíos (as), etc.):	☐	Solo (a):	☐	Pareja:	☐
	Hijos (as):	☐	Otros (¿quién?):			

Trabaja en:	Sector público:	☐	Sector privado:	☐	Otro (¿cuál?):

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina.

La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad

II. DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO.

La siguiente sección tiene como propósito conocer la cantidad de horas diarias que invierte en actividades distintas a su empleo.

1. De acuerdo con la siguiente escala, señale cuántas horas semanales dedica a cada actividad:

- (1) 0-4 horas
- (2) 5-8 horas
- (3) 9-12 horas
- (4) 13-16 horas
- (5) 17-20 horas
- (6) + 21 horas

a) La actividad remunerada	
b) Cuidado de hijos, hijas y/o parientes de edad avanzada, y/o personas enfermas	
c) Limpieza del hogar	
d) Tareas de cuidado personal (lavado y planchado de prendas, entre otros)	
e) Compra de víveres y/o suministros para el hogar	
f) Preparación de alimentos	
g) Reparación y/o mantenimiento de la vivienda	
h) Ver Televisión	
i) Salir con pareja / amigos / familiares	
j) Hacer ejercicio	
k) Cuidado personal (consulta médica, odontológica, entre otros)	
l) Otras actividades, ¿cuáles? :	
m)	
n)	
o)	

III. CONTEXTO LABORAL

Las siguientes preguntas son abiertas, por lo que las respuestas pueden ser tan extensas o cortas como usted lo requiera, por favor utilice el recuadro coloreado, gracias.

1. De acuerdo con el siguiente cuadro, indique cómo considera la situación actual del empleo en nuestro país en lo respecta a:

(Por favor marque con una "x" la opción que corresponda a su respuesta)

	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
Salarios					
Horarios					
Prestaciones sociales					
Carga de trabajo					
Trabajo por honorarios o independiente					
Posibilidades de desarrollo profesional					

2. En orden jerárquico, del 1 al 3, indique cuáles son los tres temas que considera afectan más en su situación laboral particular

Si el tema no está en la lista, por favor indíquelo al final, como otros y especifique.

Salarios	
Horarios	
Prestaciones sociales	
Carga de trabajo	
Trabajo por honorarios o independiente	
Posibilidades de desarrollo profesional	
Otros (mencionar)	

3. De los tres temas que considera que le afectan más en su situación laboral, precise cuál es la problemática que experimenta actualmente.

Tema que me afecta	Situación particular

Las siguientes preguntas son abiertas, por lo que las respuestas pueden ser tan extensas o cortas como usted lo requiera, por favor utilice el recuadro coloreado, gracias.

4. ¿Cuáles son las principales razones por las que un hombre no conseguiría trabajo?

5. ¿Cuáles son las principales razones por las que una mujer no conseguiría trabajo?

IV. TRABAJO ACTUAL

1. ¿Cuál es su antigüedad (años, meses o días)?

Años _____
Meses _____
Días _____

2. ¿Cuáles considera que son los aspectos más importantes para el desempeño de su puesto?

3. ¿Qué es lo que más le agrada?

El trabajo de la mujer es simple, pero nunca termina.

La violencia simbólica en el ejercicio profesional como mecanismo soterrado que valida la desigualdad

4. ¿Qué es lo que más le desagrada?

5. ¿Cuáles son las principales dificultades a las que se enfrenta?

6. ¿De qué manera se podrían resolver éstas?

7. ¿Cómo considera que son las relaciones entre sus compañeros?

8. ¿Qué aspectos de la relación de trabajo con sus compañeros le gustaría cambiar?

9. ¿Qué aspectos de la relación de trabajo con sus compañeras le gustaría cambiar?

10. ¿Cómo se siente en su actual trabajo?**11. ¿Considera que en su trabajo se da un trato distinto hacia las personas?****¿Por qué?****12. ¿Alguna vez ha sentido que le han tratado diferente a los otros (as) en su entorno laboral? ¿Por qué?****V. CIERRE DEL CUESTIONARIO**

Le agradecemos el tiempo que se ha tomado para llenar este cuestionario, por último le preguntamos: ¿Estaría interesada o interesado en participar conservando el carácter CONFIDENCIAL, en una entrevista sobre su experiencia en el lugar de trabajo? Si es así por favor indíquenos el medio por el que podemos ponernos en contacto con usted (dirección de correo electrónico, número telefónico, etc.):

- Aguilar Cruz, Vera (2002). "La violencia simbólica entretejida en la enseñanza del derecho penal en la Universidad de Costa Rica", tesis de maestría, San José, Maestría en Estudios de la Mujer, Universidad de Costa Rica, Universidad Nacional.
- Alejandro Ramos, Gonzalo; Javier Pineda Muñoz y Raúl Rodríguez Guillén (coords.) (2009). *Sociología de las ocupaciones profesionales (Los procesos de institucionalización)*, México, Ediciones Eón, Universidad Autónoma del Estado de México.
- Almeida, Cristina y María Gómez y Patiño (2005). *Las huellas de la violencia invisible*, Barcelona, Ariel, Centro Reina Sofía para el Estudio de la Violencia.
- Amorós, Ana (1995). "División Sexual del Trabajo", Celia Amorós (dir.), *10 palabras claves sobre la mujer*, Navarra, Editorial Verbo Divino, pp. 257-295.
- Arango Gaviria, Luz Gabriela (2006). *Jóvenes en la universidad. Género, clase e identidad profesional*, Bogotá, Siglo del Hombre Editores, Universidad Nacional de Colombia.
- Arciniega Arce, Rosa Silvia (2009). "Cultura organizacional y violencia en el trabajo: estudio de caso en una institución educativa del Estado de México", Florencia Peña Saint Martin y Sergio G. Sánchez Díaz (coords.), *Testimonios del mobbing. El acoso laboral en México*, México, Ediciones Eón, pp. 95-112.
- Arenas Montaña, Guillermina (2002). "La violencia simbólica contra las alumnas de la carrera de enfermería durante su profesionalización en la FES-Iztacala", tesis de maestría, México, Maestría en Enseñanza Superior, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Baca Tavira, Norma (2005). "Ciudad, relaciones de género y trabajo extradoméstico", *Gaceta Laboral*, vol. 11, núm. 003, Venezuela, pp. 316-332.
- Baca Tavira, Norma (2006). *Reestructuración económica y trabajo femenino extradoméstico. Las trabajadoras por cuenta propia en Toluca*, México, Universidad Autónoma del Estado de México.
- Bartra, Eli (2010). "Acerca de la investigación y la metodología feministas", Norma Blázquez Graf, Fátima Flores Palacios y Maribel Ríos Everardo (coords.), *Investigación feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales*, México, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 67-77.
- Barrios Martínez, David (2003). *Resignificar lo masculino. Guía de supervivencia para varones del siglo XXI*, México, Vila Editores.
- Bates Gaston, Jacqueline (1993). "El sistema femenino de reproducción y el trabajo", Jenny Firth-Cozens y Michael A. West (comps.), *La mujer en el mundo del trabajo*, Madrid, Ediciones Morata, pp 90-109.
- Baz Téllez, Margarita (1999). "La entrevista de investigación en el campo de la subjetividad", Isabel Jáidar Matalobos (comp.), *Caleidoscopio de subjetividades*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, pp. 77-96.

- Baz Téllez, Margarita (1994a). "Metáforas del cuerpo. Exploraciones sobre la subjetividad de la mujer con base en el discurso de bailarinas", tesis de doctorado, México, Doctorado en Psicología Clínica, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Baz Téllez, Margarita (1994b). "Enigmas de la subjetividad y análisis del discurso", *Versión*, núm. 4, México, pp. 117-136.
- Becerril, Lilia y María de Jesús López Amador (1997). "La mujer trabajadora: sus condiciones de instrucción y capacitación", María Luisa González Marín (coord.), *Mitos y realidades del mundo laboral y familiar de las mujeres mexicanas*, México, Siglo XXI Editores.
- Beltrán, Ulises, Fernando Castaños, Julia Flores y Yolanda Meyenberg (1996). *Los mexicanos de los noventa: una encuesta de actitudes y valores*, México, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Benería, Lourdes (2006). "Cambios en los patrones de empleo y la informalización del trabajo: tendencias generales y dimensiones de género", Claudia Piras (ed.), *Mujeres y Trabajo en América Latina. Desafíos para las políticas laborales*, Washington, Banco Interamericano de Desarrollo, pp. 65-98.
- Benería, Lourdes (1994). "La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres", Beatriz Bustos y Germán Palacio (comps.), *El trabajo femenino en América Latina. Los debates en la década de los noventa*, México, Universidad de Guadalajara, Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos, pp. 49-75.
- Benjamín, Jessica (1996). *Los lazos de amor*, Buenos Aires, Paidós.
- Benveniste, Émile (2004). *Problemas de Lingüística General I*, México, Siglo XXI editores.
- Blanco, Mercedes (1999). "Mujeres profesionistas de clase media. Procesos de decisión e inserción social", *Nueva Antropología. Revista de ciencias sociales*, vol. XVI, núm. 55, México, pp. 27-42.
- Blanco, Jessie (2009). "Rostros visibles de la violencia invisible. Violencia simbólica que sostiene el patriarcado", *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, vol. 14, núm. 32, Venezuela, pp. 63-70.
- Bleger, José (1985). *Temas de psicología (entrevista y grupos)*, Buenos Aires, Nueva Visión.
- Bourdieu, Pierre (1995). "Una suave violencia", *La piragua: Revista Latinoamericana de Educación y Política*, núm. 1, México, pp. 79-81.
- Bourdieu, Pierre (2007). *La dominación masculina*, Barcelona, Anagrama.
- Bourdieu, Pierre y Jean-Claude Passeron (2005). *La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*, México, Fontamara.
- Bustos Torres, Beatriz Adriana (2011). *Familia y trabajo en la zona metropolitana de Guadalajara. División sexual del trabajo a finales del siglo XX*, México, Universidad de Guadalajara.

- Buvinic, Mayra, Andrew Morrison y Michael Shifter (1999). *La Violencia en América Latina y el Caribe: un marco de referencia para la acción*, Washington D. C., Banco Interamericano de Desarrollo.
- Cáceres, Manuel (1997). *En la esfera semiótica lotmaniana. Estudios en honor de Iuri Mijáilovich Lotman*, Valencia, Ediciones Episteme.
- Cano Gestoso, José Ignacio (1993). *Los estereotipos sociales: el proceso de perpetuación a través de la memoria selectiva*, tesis doctoral, Madrid, Doctorado en Psicología Social, Universidad Complutense de Madrid.
- Carreras Bendicho, Mercedes (1988). "Puntos de reflexión acerca de la mujer en la academia revisión bibliográfica", *Perfiles Educativos*, núm. 39, México, pp. 47-61.
- Carrillo Meraz, Rosalía (2009). "Educación, violencia y género", *El Cotidiano. Revista de la Realidad Mexicana*, núm. 158, México, pp. 81-86.
- Carvallo Villagra, Priscilla (2006). "Música y violencia simbólica", *Revista de la facultad de trabajo social*, vol. 22, núm. 22, Colombia, pp. 28-43.
- Castro, Roberto (2002). "En busca del significado: supuestos, alcances y limitaciones del análisis cualitativo", Ivonne Szasz y Susana Lerner (comps.), *Para comprender la subjetividad*, México, El Colegio de México, pp. 57-85.
- Cattanéo, Nathalie y Helena Hiriata (2002). "Flexibilidad", Helena Hiriata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré y Danièle Senotier (coords.), *Diccionario crítico del feminismo*, Madrid, Editorial Síntesis, pp.107-112.
- Cobo Bedia, Rosa (1995). "Género", Celia Amorós (dir.), *10 palabras clave sobre mujer*, Navarra, Editorial Verbo Divino, pp. 55-83.
- Coll Hurtado, Atlántida y Juan Córdova y Ordoñez (2006). "La globalización y el sector servicios en México", *Investigaciones geográficas*, núm. 061, México, pp. 114-131.
- Consejo Nacional de las Mujeres (2011). "Análisis y monitoreo de la violencia simbólica en las pautas publicitarias de la Televisión Argentina. 2011", http://www.cnm.gov.ar/ovcm/images/documentos/informeabril2011unq_cnm.pdf, consultado el 9 de marzo de 2012.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917). "Capítulo I. De los Derechos Humanos y sus Garantías", <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>, consultado el 20 de abril de 2012.
- Contreras Urbina, Juan Manuel (2001). "Mujeres y hombres profesionistas y su participación laboral en los noventa", Jennifer A. Cooper (coord.), *¿Esto es cosa de hombres? Trabajo, género y cambio social*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género, pp. 181-202.

- Cooper, Jennifer A. (coord.) (2001). *Sexualidad y género en el ámbito laboral. Atracción, emociones, discriminación y respeto*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género.
- Cooper, Jennifer A. (2003). "La investigación del hostigamiento sexual y la violencia laboral en la UNAM", Olga Bustos Romero y Norma Blázquez Graf (coords.), *Qué dicen las académicas acerca de la UNAM*, México, Colegio de Académicas Universitarias, Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 187-192.
- Córdova Osnaya, Martha (2005). "La mujer mexicana como estudiante de educación superior", <http://psicolatina.org/Cuatro/mexicana.html>, recuperado el 10 de mayo de 2012.
- Corrales Montaña, Clemente Arturo (2000). "Productividad y nueva cultura laboral: ¿óptimo de pareto o juego de suma cero?", *Revista Electrónica Theorethikos*, año III, núm. 1, El Salvador, pp. 1-18.
- Chemama, Roland (1998). *Diccionario de Psicoanálisis. Diccionario actual de los significantes, conceptos y matemas del psicoanálisis*, Buenos Aires, Amorrortu Editores.
- Delahanty Matuk, Guillermo (1992). *Carácter e ideología*. México, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.
- Delgadillo Guzmán, Leonor Guadalupe (2010). "Violencia laboral, una propuesta para su comprensión y estudio", <http://www.factorrespicosociales.com/tercerforo/simposios/documentos/Si4.1.pdf>, consultado el 22 de marzo de 2011.
- Delgado Ballesteros, María Gabriela (2004). "La condición de género de las académicas", tesis de maestría, México, Maestría en Psicología Clínica, Universidad Nacional Autónoma de México.
- De la Garza Toledo, Enrique (2000). "Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social", *Región y sociedad*, vol. XII, núm. 19, México, pp. 31 - 81.
- De la O, María Eugenia y Rocío Guadarrama (2006). "Género, proceso de trabajo y flexibilidad laboral en América Latina", Enrique De la Garza Toledo (coord.), *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos estudios*, Barcelona, Anthropos, pp. 434-465.
- Del Pino Peña, Rebeca y Moisés Del Pino Peña (2009). "Neomanagement y neomanager organizacionales: el meganónimo académico universitario, el gang acosador y sus estrategias tóxicas del mobbing", Florencia Peña Saint Martin y Sergio Sánchez Díaz (coords.), *Testimonios del mobbing. El acoso laboral en México*, México, Ediciones Eón, pp. 35-49.
- Delphy, Christine (1985). *Por un feminismo materialista, el enemigo principal y otros textos*, Barcelona, La Sal, Edicions de les dones. pp. 113-126.

- Díaz Barriga, Ángel (1991). "La entrevista a profundidad. Un elemento clave en la producción de significaciones de los sujetos", *Tramas: subjetividad y procesos sociales*, núm. 3, México, pp. 161-178.
- Díaz Valero, Pau (2008). "Avanzar en igualdad. Estudio sobre la organización del trabajo desde una perspectiva de género", *Revista sociología del trabajo*, Madrid, pp. 17-39.
- Einarsen, Stale y Lars Johan Hauge (2006). "Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura", *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 22, núm. 3, Madrid, pp. 251-273.
- Escalante Herrera, Ana Cecilia (s/f). *La perspectiva social de género* http://www.crid.or.cr/cd/CD_CNE/pdf/spa/doc1063/doc1063-b.pdf, consultado el 3 de julio de 2012.
- Fernández Fernández, José Manuel (2005). "La noción de violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu: Una aproximación crítica", *Cuadernos de Trabajo Social*, vol. 18, Madrid, pp. 7-31.
- Fernández Bujanda, León (2006). *Flexibilización y precarización laboral*, Caracas, Fundación Escuela Gerencial Social.
- Fernández Hasan, Alma (2007). "Desigualdad de Género. La Segregación de las Mujeres en la Estructura Ocupacional", *La ventana*, núm. 25, México, pp. 140-167.
- Fernández Poncela, Anna Ma. (1996). "Estereotipos de género en el refranero popular. 'De la mujer mala te has de guardar y de la buena no fiar'", *Política y Cultura*, núm. 6, México, pp. 43-62.
- Fernández Poncela, Anna Ma. (2002). *Estereotipos y roles de género en el refranero popular. Charlatanas, mentirosas, malvadas y peligrosas. Proveedores, maltratadores, machos y cornudos*, Barcelona, Anthropos.
- Fernández Poncela, Anna María (2008). "Discursos sociales tradicionales: estrategias disciplinarias y temores", *Tramas: subjetividad y procesos sociales*, núm. 30, pp. 213-244.
- Fernández Poncela, Anna María (2011). "Prejuicios y estereotipos. Refranes, chistes y acertijos reproductores y transgresores", *Revista de Antropología Experimental*, núm. 11, España, pp. 317-328.
- Fernández, Ana María (2000). "Autonomías y de-construcciones de poder", Irene Meler y Débora Tajer (comps.), *Psicoanálisis y género. Debates en el foro*, Buenos Aires, Lugar Editorial, pp. 121-135.
- Fernández Rius, Lourdes (2008). "¿Violencia invisible o del éxtasis al dolor?", *Revista de Estudios Feministas*, vol. 16, núm. 1, Brasil, pp. 133-144.
- Fernández Rivas, Lidia (1998). "Construyendo el problema de investigación", Isabel Jáidar Matalobos, et. al., *Encrucijadas metodológicas en las Ciencias Sociales*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco. pp. 67-77.

- Fernández Rivas, Lidia (2003). "La subjetividad: opaco objeto de conocimiento", Isabel Jáidar Matalobos (comp.), *Tras las huellas de la subjetividad*, México, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, pp. 79-103.
- Flecha, Ramón y Jesús Gómez (1995). *Racismo: no, gracias. Ni moderno, ni posmoderno*, Barcelona, El Roure Editorial.
- Foucault, Michel (1983). "El sujeto y el poder", <http://www.libroos.es/libros-de-filosofia/varios/4104-foucault-michel-el-sujeto-y-el-poder-pdf.html>, consultado el 22 de marzo de 2010.
- Foucault, Michel (2009). *El orden del discurso*. Barcelona, Tusquets.
- Freud, Sigmund (1998). *El malestar en la cultura*, vol. XXI, Buenos Aires, Amorrortu, pp. 57-140.
- Gallardo Velázquez, Anahí y Keshava Quintanar Cano (2006), "La flexibilidad del trabajo académico. Problemática en la universidad pública", *Administración y Organizaciones*, núm. 17, año 9, diciembre, México, pp. 55-65.
- Gallardo Velázquez, Anahí (2011). "La desregulación de la política laboral y su impacto en las condiciones de trabajo", *Revista REDPOL*, núm. 3, Enero-Junio, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, pp. 1-26.
- Garay, Adrián De y Gabriela Del Valle Díaz Muñoz (2011). "Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México", *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, vol. III, núm. 6, México, pp. 3-30.
- García, Brígida y Orlandina De Oliveira (1992). "El nuevo perfil del mercado de trabajo femenino 1976-1987", María Luisa Tarrés (comp.), *La voluntad de ser. Mujeres en los noventa*, México, El Colegio de México, Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer, pp. 157-171.
- García Guevara, Patricia (2002). *Las estudiantes de ingeniera y el reto de las universidades para elevar su participación*, http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso%203/Mesa%204/Mesa4_24.pdf, consultado el 12 de junio de 2011.
- García Guevara, Patricia (2004). *Mujeres Académicas. El caso de una universidad estatal mexicana*, México, Plaza y Valdés Editores.
- García Guevara, Patricia (2006). "Masculinización y feminización en las profesiones tradicionalmente masculinas: el caso de la ingeniería", Roberto Miranda Guerrero y Lucía Mantilla Gutiérrez (coords.), *Hombres y masculinidades en Guadalajara*, México, Universidad de Guadalajara, pp. 85-101.
- García Guevara, Patricia (2007). "El género y la carrera de las ingenieras ejecutivas: recortes de historias de vida y trayectorias", Martha Caballero y Patricia García Guevara, *Género, Cultura y Sociedad. Curso de vida y trayectorias de mujeres profesionistas*, México, El Colegio de México, pp. 83-116.

- García Guzmán, Brígida (coord.), (1995). *El trabajo extradoméstico de las mexicanas*, México, Consejo Nacional de Población, Fondo de Población de las Naciones Unidas.
- García Izquierdo, Mariano, Bartolomé Llor Esteban, Antonio León García Izquierdo y José Antonio Ruíz Hernández (2006). “Bienestar psicológico y mobbing en una muestra de profesionales de los sectores educativo y sanitario”, *Revista de Psicología y Trabajo de las Organizaciones*, vol. 22, núm. 3, Madrid, pp. 381-395.
- García, Jambell y Nora Pulgar (2010). “Globalización: aspectos políticos, económicos y sociales”, *Revista de Ciencias Sociales*, vol. XVI, núm. 4, México, pp. 721-726.
- Gilbert, Michael A. (1994). “Multi-Modal Argumentation”, *Philosophy of the Social Sciences*, vol. 24, núm. 2, Canadá, pp. 159-177.
- Goffman, Erving (2006). *Estigma. La identidad deteriorada*, Buenos Aires, Amorrortu Editores.
- Gómez Bueno, Carmen (1996). “El género y el prestigio profesional”, *Reis. Revista española de investigaciones sociológicas*, vol. 96, núm. 75, Madrid, pp. 215-233.
- González González, José María (2004). “¿Diferencia o discriminación? Análisis psicosocial de la situación de las mujeres ante la formación universitaria técnica”, *Psychosocial Intervention*, vol. 13, núm. 2, Madrid, pp. 231-246.
- González y Lobo, María Guadalupe (2007). “Educación de la mujer en el siglo XIX mexicano”, *Revista Casa del Tiempo*, núm. 99, México, pp. 53-58.
- Gramsci, Antonio (1970). *Los intelectuales y la organización de la cultura*. México, Juan Pablos.
- Grupo μ . (1987). *Retórica general*, Barcelona, Paidós.
- Guinsberg, Enrique (1994). “Psico(pato)logía del sujeto en el neoliberalismo”, *Tramas. Subjetividad y procesos sociales*, núm. 6, México, pp. 21-35.
- Gun Cuninghame, Patrick (2009). “Diferencia, igualdad y desigualdad social. Una discusión de la ‘teoría sociológica del mercado de trabajo’ en el contexto internacional”, *Veredas: Revista del Pensamiento Sociológico*, año 10, núm. 19, México, pp. 41-56.
- Gutiérrez, Alicia B. (2004). “Poder, hábitos y representaciones. Recorrido por el concepto de violencia simbólica en Pierre Bourdieu”, *Revista Complutense de Educación*, vol. 15, núm. 1, Madrid, pp. 289-300.
- Gutiérrez Castañeda, Griselda (2008). “Violencia sexista. De la violencia simbólica a la violencia radical”, *Debate feminista*, año 19, vol. 37, México, pp. 34-48.
- Guzmán Díaz, Josefina (2001). “Los refranes del ‘indio’”, <http://www.cuestiones.ws/revista/n4/abr01-jg.htm>, consultado el 11 de julio de 2011.
- Guzmán Díaz, Josefina (2002). “¡Mentada de Madre! ¿Problema de Género?”, <http://www.cuestiones.ws/revista/n9/jun02-genero-jgd.htm>, consultado el 11 de julio de 2011.

- Guzmán Díaz, Josefina (2007). "Ojos que no ven corazón que no siente. Análisis semiótico discursivo del uso de los géneros cortos (refrán, dicho, albur, enigma, etc.) en la publicidad", tesis de doctorado, México, Doctorado en Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Guzmán Díaz, Josefina y Pedro Reygadas Robles Gil (2009). *De refranes y cantares tiene el pueblo mil millares I: El refrán: Cultura, tipología, campos y estructuras recurrentes en el universo de la oralidad*, México, El Colegio de San Luis, Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Guzmán Díaz, Josefina (en prensa). *Metodología de la enseñanza en el aula del análisis del discurso*, México, Universidad Intercultural Indígena de Michoacán.
- Haidar, Julieta (2006). *Debate CEU-Rectoría. Torbellino pasional de los argumentos*, México, Universidad Nacional Autónoma de México. Unión de Universidades de América Latina y el Caribe.
- Haidar, Julieta (1998). "El análisis del discurso", Jesús Galindo Cáceres, *Técnicas de investigación –en sociedad, cultura y comunicación*, México, Addison Wesley Longman, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.
- Haraway, Donna (1984). "Manifiesto Ciborg. El sueño irónico de un lenguaje común para las mujeres en el circuito integrado", http://webs.uvigo.es/xenero/profesorado/beatriz_suarez/ciborg.pdf, consultado el 3 de abril de 2011.
- Hernández García, Yuliuva (2006). "El 'recelo feminista' a propósito del ensayo: La dominación masculina de Pierre Bourdieu", *Nómadas. Revista crítica de ciencias sociales y jurídicas*, vol. 1, núm. 13, Madrid, pp. 1-5.
- Hernández Martín, Azucena, María Cruz Sánchez Gómez y Ana García-Valcárcel Muñoz-Repiso (2004). "Igualdad de oportunidades en el ejercicio de la función docente universitaria. Situación de hombres y mujeres en la universidad del siglo XXI", *Revista Educación y Pedagogía*, vol. 16, núm. 40, Colombia, pp. 91-114.
- Hidalgo, Mariló (2006, junio). Amelia Valcarcel, entrevista publicada en red feminista, texto en página electrónica, <http://www.redfeminista.org/noticias.asp?=-4209>, consultada el 3 de abril de 2012.
- Hierro, Graciela (1998). *De la domesticación a la educación de las mexicanas*, México, Editorial Torres Asociados.
- Hirigoyen, Marie-France (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Barcelona, Paidós.
- Huerta Rosas, Abigail (2010). "El hábitus y el trabajo profesional de las mujeres. Una perspectiva desde Pierre Bourdieu", *Iberofórum*, año, V, núm. 9, México, pp. 89-99.
- Ibáñez, Tomás (1994). *Psicología social construccionista*, México, Universidad de Guadalajara.

- Incháustegui Romero, Teresa (2005). “Los impactos de la reestructuración económica en el trabajo femenino”, *Debate Feminista*, año 16, vol. 31, México, pp. 78-91.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2012). *Hombres y Mujeres en México 2011*, México, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.
- Izquierdo, María Jesús (2001). *Sin vuelta de hoja. Sexismo: poder y trabajo*, Barcelona, Edicions Bellaterra.
- Izquierdo, María Jesús (2010). “Las dos caras de la desigualdad entre mujeres y hombres: explotación económica y libidinal”, *Quaderns de Psicologia*, vol. 12, núm. 2, Barcelona, pp. 117-129.
- Izquierdo, María de Jesús (2011). “La estructura social como generadora del maltrato”, María Guadalupe Huacuz Elías (coord.), *La bifurcación del caos: reflexiones interdisciplinarias sobre violencia falocéntrica*, México, Ítaca, Universidad Autónoma Metropolitana, pp. 33-57.
- Jakobson, Roman (1980). *El marco del Lenguaje*. México, Fondo de Cultura Económica.
- Jornada de Oriente, La (2012). “Jefa, jefita, jefecita, jechu”, la jornada de oriente, http://www.lajornadadeoriente.com.mx/columna/tlaxcala/tianguis/jefa-jefita-jefecita-jechu_id_6604.html, consultado el 5 de julio de 2012.
- Justicia Justicia, Fernando, Juan Luis Benítez Muñoz y Eduardo Fernández de Haro (2006). “Caracterización del acoso psicológico en el contexto universitario”, *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, núm. 3, vol. 22, pp. 293-308.
- Jurado Montelongo, Mario Alberto (2001). “Flexibilidad y estrategias laborales de los profesionistas en la Zona Metropolitana de Monterrey”, *Revista Frontera Norte*, vol. 13, núm. 2, México, pp. 47-75.
- Kabeer, Naila (2006). *Lugar preponderante del género en la erradicación de la pobreza y las metas del desarrollo del milenio*, México, Plaza y Valdés, Centro Internacional de Investigaciones para el desarrollo de Canadá.
- Kahale Carrillo, Djamil Tony (2007). “El acoso moral en el trabajo (mobbing): delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo”, *Revista Gaceta Laboral*, vol. 13, núm. 1, Venezuela, pp. 76-94.
- Kerbrat-Orecchioni, Catherine (1997). *La Enunciación de la subjetividad en el lenguaje*, Buenos Aires, Edicial.
- Lagarde y de los Ríos, Marcela (2007). “Por los derechos humanos de las mujeres. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”, *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, vol. XLIX, núm. 200, México, pp. 143-168.
- Lamas Encabo, Marta (2003). “La marca del género: trabajo sexual y violencia simbólica”, tesis de maestría, México, Maestría en Etnología, Escuela Nacional de Antropología e Historia.

- Lamas, Marta (2005), *Cuerpo: diferencia sexual y género*, México, Taurus.
- Laschever, Sara, Barbara Babcock, Michele Geldfand y Deborah Small (2004). “Las chicas buenas no piden”, *Harvard Deusto Business Review*, núm. 122, Barcelona, pp. 6-7.
- Leñero Llaca, Martha (2010). *Tercera llamada: orientaciones de género para la vida cotidiana*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.
- Leyva Piña, Marco A. y Javier Rodríguez Lagunas (2007). “Masculinidad, educación y trabajo en México: egresados y egresadas universitarios”, Rafael Montesinos, *Perfiles de la masculinidad*, México, Plaza y Valdés, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, pp. 265-317.
- López Romo, Heriberto (1998). “La metodología de la encuesta”, Jesús Galindo Cáceres (coord.), *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*, México, Pearson.
- López Villarreal, Blanca Elvira (2000). “Análisis crítico desde la perspectiva de género de la formación de las investigadoras en humanidades de la UNAM: hacia una propuesta educativa”, tesis de doctorado, México, Doctorado en Pedagogía, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Lotman, Yuri Mijailovich (1999). *Cultura y explosión. Lo previsible y lo imprevisible en los procesos de cambio social*, Barcelona, Gedisa.
- Lozano, Irene (1995). *Lenguaje femenino, lenguaje masculino ¿condiciona nuestro sexo la forma de hablar?*, Madrid, Minerva Ediciones.
- Lupica, Carina y Gisell Cogliandro (2008). *Situación laboral de las madres en la Argentina: desafíos pendientes*, Buenos Aires, Observatorio de la Maternidad.
- Maffia, Diana (2005). “Epistemología feminista: por otra inclusión de lo femenino en la ciencia”, Norma Blázquez Graf y Javier Flores (eds.), *Ciencia, tecnología y género en Iberoamérica*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Plaza y Valdés, pp. 623-633.
- Maldonado Lagunas, Bethsaida, (1998). “Destinos Laborales Diferenciados. Empleadas, empleados bancarios y telegrafistas”, María Luisa González (coord.), *Los mercados de trabajo femeninos. Tendencias Recientes*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas, pp. 109-132.
- Martín Montoro, Margarita y Dolores Angel Herrera (1988). *La problemática de la mujer profesionista en nuestro medio*, México, Gobierno de Jalisco.
- Martínez Benlloch, Isabel, Amparo Bonilla Campos, Lucía Gómez Sánchez y Agustín Bayot (2008). “Identidad de género y afectividad en la adolescencia: asimetrías relacionales y violencia simbólica”, *Anuario de Psicología*, vol. 39, núm. 1, Barcelona, pp. 109-118.
- Marínez Coulson, Carmen (2007). “Mobbing. Acoso psicológico en el trabajo”, *Hospitalidad-ESDAI*, núm. 12, México, pp. 39-55.

- Martínez Covarrubias, Sara Griselda (1996). “*Mujeres académicas y vida profesional. Dos estudios de caso*”, tesis de doctorado, Barcelona, Doctorado en Filosofía y Ciencias de la Educación, Universidad de Barcelona.
- Martínez García, Beatriz (2005). “Las nuevas formas de organización del trabajo: obstáculo para la construcción de una identidad”, Leonardo Schvarstein y Luis Leopold (comps.), *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*, Buenos Aires, Paidós, pp. 51-69.
- Martínez Quintana, Violante (2006). *Problemas sociales de género en el mundo global*, Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces, Fundación Luis Vives.
- Martínez Rodríguez, Laura y Miriam Valdés Valerio (2007). *Violencia de género. Visibilizando lo invisible*, México, Instituto Nacional de Desarrollo Social, Asociación para el Desarrollo Integral de Personas Violadas, A. C.
- McElhinny, Bonnie (2003). “Theorizing Gender in Sociolinguistics and Linguistic Anthropology”. Janet Holmes y Miriam Meyerhoff (eds.), *The Handbook of Language and Gender*, Reino Unido, Blackwell Publishing, pp. 21-42.
- Méndez B., Luis H. (2004). “Violencia simbólica en el territorio maquilador fronterizo”, *El Cotidiano*, vol. 19, núm. 125, México, pp. 7-20.
- Méndez Fregozo, Elvia, María Guadalupe Delgadillo Ramos y Adriana Carolina Vargas Ojeda (2008). “Un acercamiento al estudio de las condiciones de trabajo académico: ¿mobbing en espacios universitarios?”, Florencia Peña Saint Martin, Patricia Ravelo Blancas y Sergio G. Sánchez Díaz (comps.), *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, México, Edición Eón, pp. 279-289.
- Miranda Guerrero, Roberto (2007). “Mujeres, educación superior e igualdad de género”, *Revista de Investigación Educativa*, núm. 4, México, pp. 1-30.
- Montesinos, Rafael (2007). *El discurso político de las organizaciones empresariales. La transición mexicana desde la teoría de los sistemas*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.
- Morelos, José B. (1972). “Niveles de participación y componentes de cambio de la población activa de México 1950-1970”, *Demografía y Economía*, vol. VI, núm. 3, México, pp. 298-318.
- Moreno, Hugo César (2006). “Bourdieu, Foucault y el poder”, *Iberofórum*, año 1, núm. II, México, pp. 1-14.
- Morín, Edgar (1994). “El paradigma de la complejidad y el encuentro con lo inesperado”, *Introducción al pensamiento complejo*, Barcelona, Gedisa, pp. 21-84.
- Núñez, Adriana (2012). “Mercado laboral: un sofisticado viaje por las rutas de la violencia”, *El Cotidiano. Revista de la realidad mexicana*, núm. 171, México, pp. 81-92.

- Oliveira, Orlandina De y Ariza, Marina (2000). “Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos”, Enrique de la Garza Toledo, *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México, El Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica, pp. 644-663.
- Organización Internacional del Trabajo (1994). *ABC de los derechos de las trabajadoras*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.
- Organización de Naciones Unidas (1993). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*, [http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(symbol\)/a.res.48.104.sp](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(symbol)/a.res.48.104.sp), consultado el 2 de julio de 2011.
- Organización de Naciones Unidas (1994). “Convención Interamericana para Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de de Belem do Pará”, <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=biblioteca/pdf/0029>, consultado el 19 de marzo de 2012.
- Organización de Naciones Unidas (1995). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, Beijing, ONU.
- Ortner, Sherry (2006). “Entonces, ¿es la mujer al hombre lo que la naturaleza a la cultura?”, *AIBR Revista de Antropología Iberoamericana*, vol. 1, núm. 1, Madrid, pp. 153-181.
- Osborne, Raquel (2005). “Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones. Diferencias numéricas, acción positiva y paridad”, *Política y Sociedad*, vol. 42, núm. 2, México, pp. 163-180.
- Pacheco, Edith e Ivonne Szasz (1995). “Mercados de trabajo en América Latina”, *Perfiles latinoamericanos: Revista de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede*, núm. 6, México, pp. 49-69.
- Pacheco, Edith y Mercedes Blanco (2002). “En busca de la ‘metodología mixta’. Entre una cohorte en una encuesta retrospectiva”, *Estudios Demográficos y Urbanos*, núm. 051, México, pp. 485-521.
- Pacheco, Edith (2007). “El mercado de trabajo en México. Cambios y continuidades”, Rocío Guadarrama y José Luis Torres (coords.), *Los significados del trabajo femenino en el mundo globalizado*, México, Anthropos, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, pp. 61-80.
- Palma Manríquez, María (2010). “Violencia simbólica. Un acercamiento desde los micromachismos”, http://www.micahnetwork.org/sites/default/files/doc/library/panel_-_estado_de_la_cuestion_del_analisis_de_la_violencia_de_genero_simbolica_-_maria_palma.pdf, consultado el 10 de marzo de 2012.
- Palomar Vereá, Cristina (2002). “Pierre Bourdieu y los estudios de género: convergencias y divergencias”, *Revista Universidad de Guadalajara*, núm. 24, México, <http://www.cge.udg.mx/revistaudg/rug24/bourdieu6.html>.

- Paredes Olguín, Joel (2006). "Hacia una redefinición politológica de los Derechos Humanos", Ingrid van Beuren y Óscar Soto Badillo, *Derechos Humanos y Globalización Alternativa: una perspectiva Iberoamericana*, México, Universidad Iberoamericana, Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, pp. 103-123.
- Pechêux, Michel (1975). "Formación social, lengua, discurso", <http://es.scribd.com/doc/7363558/Pechoux-Hacia-El-Analisis-Automatico-Del-Discurso>, consultado 11 de marzo de 2011.
- Pechêux, Michel (1978). *Hacia el análisis automático del discurso*, Madrid, Gredos.
- Pedrero Nieto, Mercedes (2010). "Metodología cuantitativa para reforzar estudios cualitativos", Norma Blázquez Graf, Fátima Flores Palacios y Maribel Ríos Everardo, *Investigación feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, pp. 239-269.
- Peña Collazos, Wilmar (2009). "La violencia simbólica como reproducción biopolítica del poder", *Revista Latinoamericana de Bioética*, vol. 9, núm. 2, Colombia, pp. 62-75.
- Peña Saint Martin, Florencia y Sergio Sánchez Díaz (2007). "De la teoría y de la práctica del mobbing (acerca del acoso moral en espacios de trabajo formales)", <http://www.izt.uam.mx/alast/VIALAST/17.pdf>, consultado el 25 de marzo de 2011.
- Peña Saint Martin, Florencia y Sergio Sánchez Díaz (2008). "El mobbing. Contribuciones del concepto al estudio del trabajo y su organización", Florencia Peña Saint Martin, Patricia Ravelo Blancas y Sergio G. Sánchez Díaz (coords.), *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, México, Ediciones Eón, pp. 23-40.
- Peralta, María Claudia (2004). "El acoso laboral. Mobbing. Perspectiva psicológica", *Revista de estudios sociales*, núm. 18, Colombia, pp. 111-122.
- Pérez Llanas, Cuauhtémoc V. (2001). "La nueva cultura laboral en México: flexibilidad o gestión libre del fuerza de trabajo", José Flores Salgado y Ramón Tirado Jiménez, *Economía industrial y agrícola en México ante la apertura*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, pp. 223-251.
- Perrés, José (1995). *El poder, las relaciones de poder y los mecanismos de poder institucionales. Algunas reflexiones teórico epistemológicas*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.
- Plaza Velasco, Marta (2007). "Sobre el concepto de 'violencia de género'. Violencia simbólica, lenguaje, representación", *Extravío: revista electrónica de literatura comparada*, núm. 2, Valencia, pp. 132-145, http://www.uv.es/extravio/extravio_web.html.
- Pickering, Michael (2001). *Stereotyping. The politics of representation*, China, Palgrave.

- Piras, Claudia (2006). "La mujer en la fuerza laboral: desafíos y temas de política", Claudia Piras (ed.), *Mujeres y Trabajo en América Latina. Desafíos para las políticas laborales*, Washington, Banco Interamericano de Desarrollo, pp. 3-24.
- Possenti, Sirio (2002). "Estereotipos e identidad en los chistes", *Cuicuilco*, vol. 9, núm. 24, México, pp. 1-11.
- Puleo, Alicia (1995). "Patriarcado", Celia Amorós (dir), *10 palabras claves sobre la mujer*, Navarra, Editorial Verbo Divino, pp. 21-54.
- Ramírez Grajeda, Beatriz (2009). *La servidumbre del amo. Paradojas del administrador. Una lectura psicoanalítica*. México, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco.
- Ramírez, Juan Carlos (2008). *Madeiras entreveradas. Violencia, masculinidad y poder*, México, Universidad de Guadalajara, Plaza y Valdés Editores.
- Ramos Pérez, Arturo (2004, Junio). "El trabajo académico y el condicionamiento salarial en la educación superior", conferencia, Foro: trabajo académico precario, México, pp.1-10.
- Real Academia Española (2012). Diccionario en línea, <http://www.rae.es/rae.html>.
- Reboul, Olivier (1986). *Lenguaje e ideología*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Redero Bellido, Hortensia y Begoña San Miguel del Hoyo (2002). "Comprender la violencia, prevenir la violencia: retos para el trabajo social", *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, núm. 10, España, pp. 119-137.
- Rendón Gan, Teresa (2003). *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*, México, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Reygadas Robles Gil, Pedro (2005). *El arte de argumentar I: forma, sentido, diálogo y verosimilitud*, México, Castellanos, Universidad Autónoma de la Ciudad de México.
- Reygadas Robles Gil, Pedro (2009). *Argumentación y Discurso*, México, El Colegio de San Luis.
- Ríos Everardo, Maribel (2010). "Metodología de las ciencias sociales y perspectiva de género", Norma Blázquez Graf, Fátima Flores Palacios y Maribel Ríos Everardo (coords.), *Investigación feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, pp. 179-195.
- Rivas Zivy, Marta (1996). "La entrevista a profundidad: un abordaje en el campo de la sexualidad", Ivonne Szasz y Susana Lerner (comps.) *Para comprender la subjetividad. Investigación cualitativa en salud reproductiva y sexualidad*, México, El Colegio de México, pp. 199-223.
- Rodríguez Gómez, Gregorio, Javier Gil Flores y Eduardo García Jiménez (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*, Granada, Ediciones Aljibe.
- Rojas Chávez, Armando Mario (2005). "El acoso o mobbing laboral", *Revista de derecho*, núm. 24, Colombia, pp. 230-245.

- Rosado C., Ana María (2012). “Género, orientación educativa y profesional”, *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, vol. 9, núm. 22, México, pp. 34-39.
- Rosaldo, Michelle Zimbalist (1979). “Mujer, cultura y sociedad: una visión teórica”, Olivia Harris y Kate Young (comps.), *Antropología y feminismo*, Barcelona, Anagrama, pp. 153-181.
- Rubín, Gayle (1986). “El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo” *Nueva Antropología*, vol. VIII, núm. 30, México, pp. 95-145.
- Ruíz Olabuénaga, José Ignacio (1999). *Metodología de investigación cualitativa*, Bilbao, Universidad de Deusto.
- Ruiz Velazco, Ma. Eugenia (1994). “Subjetividad y trabajo en el mudo actual”, *Tramas. Subjetividad y Procesos Sociales*, núm. 6, México, pp. 37-51.
- Sánchez Baylón, Tomás (1991). “La flexibilidad de las normas y los vicios de la cultura del trabajo”, *Boletín Técnico de Coparmex*, núm. 19, México.
- Santana Vega, Lidia Esther (2002). “Mujeres, igualdad de oportunidades y transición sociolaboral”, *Revista de Educación*, núm. 327, México, pp. 169-188.
- Schvarstein, Leonardo (2005). “Dialéctica del contrato psicológico del sujeto con su organización”, Leonardo Schvarstein y Luis Leopold (comps.), *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*, Buenos Aires, Paidós, pp. 31-50.
- Scott, Joan Wallach (1992). “Igualdad versus diferencia: los usos de la teoría postestructuralista”, *Debate Feminista*, vol. 5, núm. 3, México, pp. 85-104.
- Scott, Joan Wallach (1999). “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, Marysa Navarro y Catherine R. Stimpson (comps.), *Sexualidad, género y roles sexuales*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, pp.37-75.
- Secretaría de Relaciones Exteriores de México (2004). “Declaración de los derechos y deberes del hombre”, *Derechos Humanos. Instrumentos de protección internacional*, México, pp. 21-27.
- Serret, Estela (2001). *El género y lo simbólico. La constitución imaginaria de la identidad femenina*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco.
- Serret, Estela (2008). *Qué es y para qué es la perspectiva de género. Libro de texto para la asignatura: Perspectiva de género, en educación superior*, México, Instituto de la Mujer Oaxaqueña.
- Simmons, Rachel (2006). *Enemigas íntimas. Agresividad, manipulación y abuso entre las niñas y las adolescentes*, México, Océano.
- Solís de Alba, Ana Alicia y Alba Martínez Olivé (1990). *Trabajadoras Mexicanas*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.

- Tarrés, María Luisa (1992). "Introducción", *La voluntad de ser. Mujeres en los noventa*, México, El Colegio de México, Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer, pp. 21-46.
- Tarrés, María Luisa (2001). "De la necesidad a una postura crítica en los estudios de género", *La ventana*, núm. 13, México, Universidad de Guadalajara.
- Taylor, S. J. y R. Bogdan (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, Barcelona, Paidós.
- Thompson, John Brookshire (1993). *Ideología y cultura moderna. Teoría crítica social en la era de la comunicación de masas*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.
- Tomei, Manuela (2003). *V Informe Global de la OIT: la hora de la igualdad en el trabajo. Resumen ejecutivo para América Latina*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.
- Topa Cantisano, Gabriela, Marco Depolo y J. Francisco Morales Domínguez (2007). "Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias", *Revista Psicothema*, vol. 19, núm. 1, Asturias, pp. 88-94.
- Torres Falcón, Marta (2010). "Cultura patriarcal y violencia de género. Un análisis de Derechos Humanos", Ana María Tepichin, Karine Tinat y Luzelena Gutiérrez (coords.), *Los grandes problemas de México. VIII. Relaciones de Género*, México, El Colegio de México, pp. 59-83.
- Torres Santomé, Jurjo (1992). *El currículo oculto*, Madrid, Ediciones Morata.
- Tuñó Salvadó, María (2007). "No sólo víctimas: mujeres en el lugar social de víctima y relaciones de género", <http://ilsa.org.co:81/biblioteca/dwnlds/od/elotrdr036/elotrdr036-07.pdf>, consultado el 11 de enero de 2011.
- Urrutia, Elena (2007). "Introducción", Martha Caballero y Patricia García Guevara, *Género, Cultura y Sociedad. Curso de vida y trayectorias de mujeres profesionistas*, México, El Colegio de México, pp. 9-13.
- Valles, Miguel S. (2003). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*, Madrid, Editorial Síntesis.
- Verón, Eliseo (2004). *Semiosis social. Fragmentos de una teoría de la discursividad*, Barcelona, Gedisa.
- Vianello, Mino y Elena Caramazza (2002). *Género, espacio y poder. Para una crítica de las Ciencias Políticas*, Valencia, Cátedra, Universitat de València.
- Vivas Vargas, Vania, Leonor Guadalupe Delgadillo Guzmán y Aida Mercado Maya (2008). "Violencia laboral su significado desde hombres y mujeres", *Ciencia & trabajo*, año 10, núm. 30, Chile, pp. 151-156.
- Zapata Schiaffeld, Francisco (comp.) (1998). "Presentación", *¿Flexibles y productivos? Estudios sobre flexibilidad laboral en México*, México, El Colegio de México, pp. 9-17.

- Zúñiga Elizalde, María Mercedes (1999). *Cambio tecnológico y nuevas configuraciones del trabajo de las mujeres. Un estudio de caso en una empresa de arneses para automóviles*, México, Colegio de Sonora.
- Zúñiga Elizalde, María Mercedes (2004). “Violencia en el Trabajo: el género hace la diferencia, dominación y resistencia de las trabajadoras en México”, tesis de doctorado, México, Doctorado en Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana.
- Zúñiga Elizalde, María Mercedes (2005a). “Reconfiguración laboral, flexibilidad y violencia de género”, <http://dcsh.xoc.uam.mx/Coloquio/Mesa4.htm>, consultado el 25 de marzo de 2010.
- Zúñiga Elizalde, María Mercedes (2005b). “La invisibilidad de la violencia en la dominación de género en el trabajo”, *Debate Feminista*, año 16, vol. 31, p.p. 111-130.
- Zúñiga Elizalde, María Mercedes (2008a). “Violencia en el trabajo. La cultura de la dominación de género”, Roberto Castro e Irene Casique (eds.), *Estudios sobre cultura, género y violencia contra las mujeres*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 173-196.
- Zúñiga Elizalde, María Mercedes (2008b). “Las mujeres en el trabajo remunerado: cuando tener un empleo significa vivir con violencia”, María Antonieta Margot Loustanau Bautista (coord.), *Golpe a golpe beso a beso. Violencia de género en Sonora*, México, Instituto Nacional de Desarrollo Social, Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas, Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C., pp. 115-132.
- Zúñiga Elizalde, María Mercedes y Leyla Acedo Ung (2010). “Los nuevos malestares del trabajo. Organización flexible y violencia en la industria maquiladora”, <http://www.izt.uam.mx/alast/VIALAST/17.pdf>, consultado el 25 de marzo de 2011.