

## *Cultura laboral, sesgos de género y salud* *Work culture, gender bias and health*

Rocío FUENTES VALDIVIESO<sup>1</sup>

<b>Recibido</b>	: 05.03.2024
<b>Aprobado</b>	: 12.08.2024
<b>Publicado</b>	: 30.09.2024

**RESUMEN:** Las relaciones humanas que se despliegan dentro de los ambientes laborales tienen impacto en la salud. Los sesgos de género que son los mandatos sociales asignados por aspectos culturales se siguen reproduciendo y obedecen a la subjetividad que permea la manera de expresarse. La subjetividad, así como los sesgos de género son parte de la cultura. La deconstrucción de tales sesgos a través de programas sociales e institucionales contribuirán en la mejora de las relaciones interpersonales y en la salud. La hipótesis que guía esta investigación es que la salud de las y los trabajadores se ve comprometida a partir de los sesgos de género, por la exclusión, minimización, acoso, desigualdad salarial y de oportunidades, que padecen en mayor medida las mujeres, aunque también pueden ser hombres. Develar estas diferencias en ambientes laborales diversos contribuyó a entender qué ocurre en nuestra sociedad y la vida laboral actual. La metodología es de corte cualitativa. Las técnicas de investigación aplicadas fueron las entrevistas en profundidad y observación. Los hallazgos mostraron que los sesgos de género están presentes en las relaciones interpersonales que se desarrollan en los diferentes espacios laborales y ello genera exclusión por sexo, principalmente en mujeres que reciben tratos diferenciados que algunas veces son humillantes lo que altera las emociones y se manifiesta físicamente con dolor, desgano, frustración, y melancolía.

**PALABRAS CLAVE:** Género, Trabajo, Sesgos, Salud.

**ABSTRACT:** The human relationships that develop within work environments have an impact on health. Gender biases that are the social mandates assigned by cultural aspects continue to be reproduced and obey the subjectivity that permeates the way of expressing oneself. Subjectivity, as well as gender biases are part of culture. The deconstruction of such biases through social and institutional programs will contribute to the improvement of interpersonal relationships and health. The hypothesis that guides this research is that the health of workers is compromised due to gender biases, due to exclusion, minimization, harassment, inequality of pay and opportunities, which women suffer to a greater extent, although they also suffer, they can be men. Revealing these differences in diverse work environments will contribute to understanding what happens in our society and current work life. The methodology is qualitative. The research techniques applied were in-depth interviews and observation. The findings showed that gender biases are present in the interpersonal relationships that develop in different workspaces, and this generates exclusion by sex, mainly in women who receive differential treatment that is sometimes humiliating, which alters emotions and manifests physically. with pain, reluctance, frustration, and melancholy.

**KEYWORDS:** Gender, Work, Health, Biases.

**COMO CITAR:**  
**HOW TO CITE:**

Fuentes Valdivieso, R. (2024). Cultura laboral, sesgos de género y salud. *Mujer y Políticas Públicas*, 3(2), 8-31.  
<https://doi.org/10.31381/mpp.v3i2.6842>

<sup>1</sup> Doctora en Antropología, profesora e investigadora del Instituto Politécnico Nacional, Escuela Superior de Medicina, Ciudad de México, [rofuva@yahoo.com](mailto:rofuva@yahoo.com), <https://orcid.org/0000-0001-5192-1369>

## INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente trabajo fue estudiar los sesgos de género en las instituciones públicas y las repercusiones en la salud, además de analizar sus consecuencias en los ambientes laborales. Se trata del resultado de una investigación socio antropológica e interdisciplinaria<sup>2</sup>, en la cual se ha aplicado una metodología cualitativa que ha permitido hacer la exploración de los aspectos subjetivos que permean las culturas laborales. La discriminación como la exclusión son parte de los prejuicios que generan sesgos al momento de una interpretación sobre una persona o un grupo. Dichos sesgos, generan un conjunto de malestares de difícil explicación como, por ejemplo, el dolor corporal, la falta de concentración, la melancolía y tristeza; como consecuencia, puede llevar a desarrollar cuadros depresivos severos, por la misma alteración bioquímica que crean las emociones ante la vivencia de actos humillantes o violentos, además de la ira e impotencia que genera tener salarios bajos y oportunidades desiguales.

Las preguntas que se plantearon para el presente trabajo son las siguientes: ¿Cómo impactan los sesgos de género en la salud de los seres humanos? ¿cuál es el origen de los sesgos de género que se expresan en los ambientes laborales?

La hipótesis que ha guiado esta investigación es que la salud de los trabajadores se ve comprometida a partir de estos sesgos de género, compuestos por la exclusión, discriminación y clasismo, además de la minimización y acoso de diversos tipos que padecen en mayor medida las mujeres, aunque también pueden ser hombres.

El estudio de la discriminación, así como la exclusión, se asocia con las emociones y sentimientos, lo que permite conocer que las expresiones humanas varían en los diversos contextos sociales por sexo y género. Develar estas diferencias en los ambientes laborales contribuye a entender qué ocurre en la sociedad y la vida laboral, lo que probablemente lleva a la prevención de las enfermedades en los lugares de trabajo, además de establecer relaciones interpersonales con menor grado de conductas violentas.

---

<sup>2</sup> Este trabajo resultó de un proyecto de investigación apoyado por el Instituto Politécnico Nacional SIP20230053, sin fines de lucro.

La metodología cualitativa utilizada en esta investigación permitió explorar las emociones de las personas entrevistadas, así como las opiniones sobre la significación que le dan a las mujeres en el lugar de trabajo, como en el caso de algunas estudiantes de posgrado. Por ello, este artículo es producto de la revisión bibliográfica y de entrevistas que se aplicaron a 30 mujeres y 30 hombres, mayores de edad, con diversos grados de escolaridad, desde nivel educación primaria hasta doctorado. El estudio se realizó durante el año 2024. Los lugares de aplicación fueron dos instituciones de educación superior pertenecientes al Estado y dos empresas transnacionales, además de la observación en diferentes empresas pequeñas para poder contrastar los datos.

### Una aproximación al problema

El estudio de los sesgos de género en el trabajo es ineludible para conocer cómo se desarrollan las desigualdades sociales en los ambientes laborales y estudiantiles; estos últimos comprenden los programas de posgrado cuyos estudiantes cuentan con becas. El estudio de trabajadoras como estudiantes permitió registrar las diferentes formas de invisibilizar el trabajo de las mujeres y cómo se reproducen los sesgos de género. La invisibilización del trabajo de las mujeres conlleva a objetivos como controlarlas a través de diferentes medios; por ejemplo, vigilar sus aportes para después capitalizarlos sin nombrarlas, establecer horarios excesivos para desgastarlas laboralmente sin que lo parezca, demandarles buena conducta, exigirles no inconformarse, además de utilizarlas para rivalizar con otras mujeres, y así se podrían seguir nombrando ejemplos. De esta manera se puede verificar que el reconocimiento al trabajo de las mujeres suele ser más cuestionado y pocas veces se da credibilidad a sus aportes teóricos, metodológicos o cualquier actividad que realicen.

Los ambientes laborales contienen sesgos de género que se expresan con la exclusión y discriminación en las relaciones interpersonales que se desarrollan en la cotidianidad de manera casi imperceptibles para algunas, pero no para aquellas que lo padecen; así se ven afectadas por sus horarios de trabajo, asimismo, se les exige realizar tareas que no les corresponden. Por otra parte, existe la crueldad ejercida sobre ellas cuando tienen una enfermedad grave como un cáncer y se les impone una sobrecarga de trabajo, que por la necesidad económica no pueden renunciar a su empleo. Las diferencias de trato se reflejan con unas más que con otras. A ello se le ha denominado la normalización de la violencia.

## La importancia del estudio de los sesgos de género

De acuerdo con el índice Global de brecha de Género 2023 del Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés), la disparidad salarial es la segunda condición peor evaluada en México para las mujeres. En términos generales el país ocupa la posición 33 del ranking global que analiza 146 economías, en el terreno de equidad salarial por trabajos similares baja al lugar 117 (WEF, 2023). La desigualdad salarial conlleva a otros aspectos como es la discriminación y exclusión o un condicionamiento para realizar tareas que no están nombradas en el contrato de trabajo. Sin embargo, esto implica una dimensión subjetiva que controla las relaciones laborales de manera tácita, como, por ejemplo, exigir a alguien a entablar relaciones sexuales con un jefe o colega y, de no ser aceptada dicha petición, la conducta que sigue es casi siempre el acoso sexual que se configura posteriormente en un acoso laboral. El acoso laboral se manifiesta con un conjunto de conductas que crean confusión y lleva a los trabajadores a aceptar sufrimientos por el miedo a perder el empleo, además de la vergüenza de verse expuesto o vulnerable por la exposición de su vida personal, así como de la ridiculización sobre ella (Fuentes, 2019; Hirigoyen, trad. en 2001). Por ello, el análisis de este fenómeno se puede estudiar con mayor profundidad a través de la investigación etnográfica para entender los mecanismos subjetivos que intervienen en la reproducción de los sesgos de género.

En México existen programas dentro de las instituciones para la defensa de los derechos humanos dirigidos a trabajadores y a estudiantes; sin embargo, no es suficiente para eliminar la reproducción de actos violentos ni tratos discriminatorios, de ahí que esto corresponda a cuestiones subjetivas conformadas ancestralmente, como señala Bourdieu (Trad. en 2000) que la dominación masculina es una de las estructuras más antiguas que permanecen intactas y predominan en la actualidad.

## MARCO TEÓRICO Y/O ANTECEDENTES

El trabajo tanto para hombres como mujeres de cualquier identidad de género impacta en lo económico, así como, en la salud. El significado del trabajo no sólo implica el salario, sino, también los proyectos personales y sociales más profundos en la vida de los seres humanos. La interpretación del significado del trabajo varía por sexo y género, además de la clase social. Las

relaciones humanas que se desarrollan dentro de ambientes laborales tienen impacto en la salud mental, esto ocurre por aspectos excluyentes y desiguales en las que se ven inmersas las organizaciones (Morales, 2023; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016; Stolkiner, 2013).

A continuación, se explicarán los conceptos principales que orientaron esta investigación: se entiende por cultura laboral el conjunto de normas no escritas, valores, creencias, comportamientos y prácticas que caracterizan a una organización o lugar de trabajo específico (De La Garza, 2017; OIT, 2016). Estos elementos influyen en cómo se llevan a cabo las tareas, además de la interacción entre colegas y la estructuración de las relaciones jerárquicas; así mismo, incide en la percepción del ambiente laboral dentro de la organización.

Cuando se alude al término sesgo, se hace referencia a una aplicación o interpretación de algo tendencioso de acuerdo con el Diccionario María Moliner (2007). En la metodología científica un sesgo se refiere a cualquier factor que pueda influir en los resultados de un estudio de manera sistemática, lo que lleva a conclusiones incorrectas o inexactas. Los sesgos pueden surgir en cualquier etapa del proceso de investigación, desde el diseño del estudio hasta el comentario de los datos. Los sesgos obedecen a las formas de interpretar los datos desde la perspectiva del investigador/a. Algunos ejemplos comunes de sesgos incluyen la selección de la muestra, la manera en que se recopilan los datos, los resultados y los conflictos de interés. Identificar y controlar los sesgos es crucial para garantizar la validez y la fiabilidad de los resultados científicos. Diferentes investigaciones científicas se han visto alteradas por la interpretación de los datos, dado que las y los investigadores no pueden despojarse de los prejuicios sociales que han construido desde su grupo social, educación y grupo etario.

Los seres humanos son seres sociales, por tanto, son construidos dentro de su sociedad, además de su clase social, desde su niñez y sus formas de pensar en el momento en que viven (Chodorow, 2003, Hernando, 2012). De esta manera, los sesgos de género se asocian con la cultura, dado que, son los mandatos sociales asignados por formas culturales que se reproducen en las relaciones humanas, es decir, obedecen a aspectos subjetivos que permea la manera de expresarse en la cotidianidad. En suma, la subjetividad y los sesgos de género corresponden a la cultura (Geertz, 1987; Lamas, 2006, 2021).

Para realizar el análisis sobre los sesgos se retomó el planteamiento de Margrit Eichler (2001, como se citó en Instituto Nacional de las Mujeres, s.f.) quien explica que existen tres grandes tipos de sesgos de género:

- a) Androcentrismo: implica la identificación de lo masculino con lo humano en general, lo que favorece la invisibilización de las mujeres.
- b) Insensibilidad de género: no considera al sexo y al género como variables significativas en los contextos; no se cuestiona los efectos diferenciados en mujeres y hombres y por ello se tiende a perpetuar las desigualdades.
- c) Dobles estándares: utiliza diferentes criterios para tratar y evaluar situaciones o problemáticas parecidas o idénticas para los sexos. Se trata del problema inverso a la insensibilidad de género.

Para el Instituto Nacional de las Mujeres en México, el sesgo de género “se refiere a la omisión que se hace sobre cómo son conceptualizadas las mujeres, los hombres y las relaciones de género en un determinado objeto de estudio o problemática” (Instituto Nacional de las Mujeres, s.f.). También se le conoce como “ceguera” o el sesgo de género a lo que constituye un grave defecto que ocasiona errores dentro de la investigación científica. De igual forma puede ocurrir al diseñar programas o políticas públicas que omiten o marginan el análisis de género en las diferentes fases de dicha formulación y por tanto excluyen las necesidades, así como los impactos de las decisiones y acciones en la vida de las mujeres.

La omisión lleva a consolidar las desigualdades que no siempre son percibidas por el personal que labora dentro de las organizaciones, porque tanto hombres como mujeres son significados de diferente manera, de ahí que sea aceptado maltratar más a mujeres que a hombres dependiendo de los contextos laborales, como, por ejemplo, en un hospital donde prevalecen sólo mujeres y pocos hombres estos últimos pueden padecer cualquier tipo de exclusión.

Por otra parte, el campo de los estudios de género comenzó a consolidarse en la segunda mitad del siglo XX, y diferentes académicas empezaron a investigar cómo las instituciones y las estructuras sociales perpetuaban los sesgos de género. Se realizaron estudios pioneros sobre la discriminación de género en el lugar de trabajo, en la educación y en los medios de comunicación. Los estudios de género se expandieron para incluir perspectivas más complejas. La investigación en psicología

social, neurociencia y economía del comportamiento ha aportado nueva evidencia sobre cómo los sesgos de género afectan decisiones y comportamientos de manera consciente e inconsciente.

El feminismo como un conjunto de posturas teóricas, ha permitido reconocer las desigualdades que prevalecen en las sociedades visto desde las mujeres (Lagarde, 2001). Aunque las posiciones feministas pueden ser heterogéneas, existen dos puntos en los que se tiene consenso, el primero es que el género se encuentra en interacción con otras categorías como raza, clase, etnia, edad y preferencia sexual; y el segundo es que no es suficiente entender cómo funciona y cómo está organizada la vida social, también es necesaria la acción, por lo que uno de los compromisos centrales del feminismo es el cambio, pero sobre todo el cambio social progresivo en general.

La supremacía masculina continúa dominando en las relaciones interpersonales y ello conlleva a la reproducción de los sesgos de género que se presentan con características de dominación masculina (Bourdieu, 2000). La deconstrucción de tales sesgos a través de programas sociales e institucionales contribuirán en el desarrollo socio subjetivo que se reflejarán probablemente en las relaciones interpersonales laborales y, por ende, en la salud (Risberg et al., 2006). La supremacía masculina sigue teniendo vigencia en los diferentes ambientes laborales dentro de un sistema capitalista (Fraser, 2023).

Burín (2008) y Meler (2012), han analizado la subjetividad de las mujeres y los aspectos laborales, quienes observan que existen elementos objetivos y subjetivos que impiden el desempeño laboral de las mujeres como resultado de las sociedades patriarcales en las que están insertas dichas relaciones. Las subjetividades femeninas están permeadas por expresiones sociales y culturales que desde el psicoanálisis son entendidos desde una perspectiva individual, esto es cuando los sujetos entienden sus procesos de vida. Tales sentimientos moldean los comportamientos y aspiraciones laborales de las mujeres e impide de muchas maneras que avancen en los ascensos, topándose constantemente con el llamado “techo de cristal” y “piso pegajoso”. Estos conceptos aluden a las limitaciones que tienen las mujeres en la cotidianidad y que se presenta como una realidad discriminatoria existente en la mayoría de las organizaciones e instituciones, basados en parámetros subjetivos para aceptar las propuestas a sus aportes o sus planteamientos teóricos y metodológicos. Por tanto, la realidad subjetiva de la sociedad en general impone la detención y retroceso en los proyectos de las mujeres dada la significación que tienen de ellas.

Así, el techo de cristal se define como una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando en sus proyectos e idealizaciones. El techo de cristal y las metáforas aludidas a las limitaciones de las mujeres en su desempeño laboral corresponden a los sesgos de género. Su carácter de invisibilidad está dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que, por su invisibilidad, son difíciles de detectar, los otros rasgos para Burín “pueden ser la construcción de su subjetividad desde su niñez” (Burín, 2008, p. 38), para Meler (2012), la construcción de la subjetividad está dada desde la apreciación de los éxitos laborales del grupo familiar que muchas veces las mujeres no desean traspasar lo que le corresponde a un sujeto con poder, como por ejemplo, el padre u otras figuras de autoridad como un jefe que un día fue amable con él o ella. Esto corresponde al desarrollo diferencial de habilidades estimulado por la condición de género, es decir, lo que sí pueden hacer las mujeres y lo que no deben hacer tanto en lo individual como en el grupo familiar. Es desde esta perspectiva, que las subjetividades de las mujeres se moldean para desempeñarse en los espacios laborales, desde sus formas de redimir sus labores hasta las maneras de rivalizar entre mujeres.

El techo de cristal, el piso pegajoso, el laberinto y las fronteras, categorías que se han creado desde las diferentes corrientes de las teorías feministas para mostrar las múltiples circunstancias limitantes con las que se encuentran las mujeres en la vida cotidiana y que no es fácil desprenderse de ellas, dado que la realidad social ha demarcado a las mujeres en un espacio de subordinación frente a las figuras de los varones por la realidad social que corresponde a la condición de obediencia. Sumado a ello, el sistema capitalista refuerza el sistema patriarcal y las mujeres invisibilizan el trabajo de otras mujeres dentro de los ambientes laborales. Si bien la subordinación de las mujeres es cuestionada por ellas mismas, no es fácil la ruptura psíquica para deshacer las significaciones que las mismas mujeres hacen de ellas por las mismas condiciones de castigo social y marginación que reciben.

Por tanto, las conductas que están compuestas por las violencias cotidianas que son las que se desarrollan en el acoso laboral o *mobbing* son excluyentes, discriminatorias y con agresión hacia las diferentes dimensiones de la vida personal (Fuentes, 2019; Velásquez, 2006). Así, varias mujeres que se enfrentan con situaciones violentas les impide sobresalir y desarrollarse



laboralmente. El miedo, la vergüenza, además de las experiencias personales registradas con la marginación como la exclusión en el trabajo, las hace sentir inseguras y algunas se convierten en violentas. Por ello, es necesario reconocer que la violencia en el trabajo tiene consecuencias, sobre todo conductuales, es decir, la violencia se reproduce, no sólo es aprendida. El maltrato puede aplicarse en cualquier circunstancia, sobre todo a mujeres. Es probable que quienes violentan han sido violentados en otro momento. A pesar del conjunto de experiencias violentas algunas mujeres han podido establecer relaciones con hombres y mujeres de diferentes clases sociales, así mismo, han logrado escalar social como académicamente. Las circunstancias de las mujeres, así como de los hombres, en su inserción en el mercado laboral son distintas y no todas tienen las mismas trayectorias y tampoco las oportunidades. Sin embargo, a medida que se desarrollan los cambios, las mujeres como los hombres se han integrado a los modelos de trabajo actuales.

La situación laboral ha estado cambiando y las circunstancias laborales se han visto cada vez más limitadas en el mundo, así como en los países latinoamericanos en los que el tiempo invertido en las jornadas laborales son extenuantes y el tiempo para el desempeño de la vida personal ha mermado (Moruno, 2018; Mc Phail, 1997). Las oportunidades para estudiar en algunas mujeres también suelen ser limitadas, tales condiciones han propiciado el incremento de diversas formas de violencia, como no tener tiempo para cumplir con actividades escolares, o laborales y se encuentren en situaciones apremiantes para desarrollar su vida personal como ellas desearan. Amorós (1991), señala que las mujeres que buscan autonomía suelen ser las más agredidas por otros y otras; es muy probable que la autonomía de las mujeres todavía no sea bien vista socialmente a pesar de los movimientos feministas; además, sostiene que las mujeres reproducen un círculo vicioso en cuanto a su formación de subordinadas. La misma autora considera que el problema de las mujeres es que imitan el círculo vicioso de la dominación y subordinación aprendido desde los modelos familiares. Entran en desventaja en el mercado de trabajo por la situación que tienen en la familia, y a su vez se refuerza esa situación de subordinación por la inferioridad de condiciones en que se encuentran en el mercado de trabajo (Amorós, 1991).

Al tratar de entender las subjetividades femeninas con una aproximación de los conceptos propuestos por Burín (2017) se puede constatar que en los espacios laborales las mujeres se enfrentan continuamente con los lenguajes sexistas, con el acoso de diferentes tipos como son el psicológico y el sexual (Castañeda, 2002; Fuentes, 2019; Velázquez, 2006); hecho que les genera

malestar y ello las vuelve vulnerables en los ambientes laborales. Dadas las condiciones críticas en el lugar de trabajo, manifiestan síntomas diversos que les altera la salud, como por ejemplo, rigidez en el cuello, sensación de cansancio, acompañado de fatiga excesiva, insomnio, dolor musculoesquelético discapacitante, frustración, sensación de tristeza y cuadros de ansiedad; así al enfermarse presentan una sintomatología compleja cuyos diagnósticos médicos no siempre generan bienestar pero pueden llegar a provocar una adicción al consumo de antidepresivos y analgésicos o polifarmacia (Burin, 2017; Hirigoyen, 2001; Fuentes y Lara, 2011; Stolkiner, 2013).

El sociólogo Bourdieu (2000), señala que las desigualdades se producen a través de mecanismos sutiles y a menudo invisibles que están arraigadas en las estructuras sociales y culturales de la sociedad y, un ejemplo de ello son las ideas de superioridad masculina. Aunque para Bourdieu la educación y el capital cultural desempeñan roles importantes, en este proceso, se ha visto que no es suficiente la educación dado que también contienen sesgos de género que impiden el desarrollo igualitario entre los sexos. El mismo autor reconoce que la educación no es simplemente un medio de movilidad social, sino también un campo donde se legitiman y refuerzan las distinciones de clase, ya que los individuos con mayor capital cultural tienden a tener éxito en el sistema educativo, asegurando su posición en la jerarquía social, como por ejemplo, que los hombres con mayor poder económico puedan tener un mejor posicionamiento dentro de una estructura jerárquica o en una organización, no sucede así con las mujeres que todavía son vistas como objetos sexuales que sólo deben ser valoradas por su cuerpo, bondad y comportamientos. Igualmente, algunas mujeres todavía comparten las ideas de que los varones son los más inteligentes y significan a las mujeres con menos poder y débiles o que sus aportes no merecen reconocimiento alguno. El reconocimiento de los varones también puede llevarlas a asegurar un capital social y una interacción laboral con mayores oportunidades, sobre todo en aquellos casos en los que sobrevalora la juventud y la belleza (Fuentes, 2019; Hakim, 2014; Zúñiga, 2017). La idea de rivalidad entre mujeres se refuerza en los ambientes laborales porque se suelen significar en distintas dimensiones de competencia, lo que conlleva a la reproducción de los sesgos en las interrelaciones personales. Algunas mujeres compiten por el reconocimiento de los hombres, pero, también por el temor a que les sea arrebatada su pareja cuando laboran en el mismo lugar y de ello surgen conflictos de interés.

Para la OMS, la Salud Mental es un estado de bienestar en el que la persona realiza sus actividades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad. Sin embargo, existen diversos factores sociales, psicológicos y biológicos que pueden poner en riesgo el bienestar individual. Entre los factores que se encuentran son los sesgos de género que excluyen a las mujeres por la significación que se ha hecho de ellas por los aspectos físicos, por su escolaridad e inteligencia; no así de los varones u hombres a quienes se les acepta o justifica en cualquier circunstancia tanto en los ambientes laborales como estudiantiles. La discriminación a mujeres u hombres lleva a desarrollar un conjunto de síntomas que son resultado de una alteración bioquímica, como respuesta a las conductas violentas o excluyentes que se padecen en el lugar de trabajo, y ello se manifiesta con la vergüenza, la melancolía, la ira y el miedo (Bartra, 2001; Fuentes y Lara, 2011).

Algunos hombres sí pueden ver la desigualdad e inequidad en el trato con las mujeres, así como las formas discriminatorias en los ambientes laborales que alteran la salud. Sin embargo, ellos también rivalizan, compiten, utilizan discursos afables para generar confusión en sus relaciones interpersonales y, finalmente, terminan anteponiendo su poder. El poder de los varones se manifiesta con la descalificación a las mujeres y casi siempre de manera grupal, sobre todo cuando se sienten amenazados por ellas en sus espacios laborales y escolares.

Es probable que las leyes conlleven a la conciliación entre las relaciones de las mujeres, los hombres y el trabajo; las políticas públicas como institucionales se deben implementar para que se haga posible el reconocimiento de los derechos laborales. Sin embargo, la aplicación de las políticas públicas no siempre tiene el efecto esperado en las diversas sociedades por las formas patriarcales y algunas mujeres suelen reproducirlas continuamente.

## **METODOLOGÍA**

Como se mencionó con anterioridad la metodología utilizada en esta investigación ha sido de corte cualitativa, en la que se aplicaron diferentes técnicas de investigación como la observación y las entrevistas en profundidad. Se entrevistaron a treinta mujeres y treinta hombres mayores de edad.

Las edades de las personas entrevistadas fueron de 18 hasta 75 años. Se tomaron cuatro temas para la elaboración de las preguntas: 1. Cultura laboral, 2. Sesgos de género, 3. Salud y 4. Existencia de las políticas de igualdad. Las entrevistas se centraron en las conductas que los llevaron a percatarse si habían experimentado un proceso de exclusión, discriminación o maltrato, además de su estado de salud, así también, si habían padecido alguna forma de acoso grupal o si se sintieron excluidas como castigo social o forma de control por desobediencia, dado que no todas las personas entrevistadas pudieron identificar qué es hablar de un sesgo de género. De esta manera, la investigación etnográfica contribuyó al esclarecimiento de las particularidades de la expresión de los sesgos de género.

## RESULTADOS

Los resultados se seleccionaron con base en la cultura laboral, sesgos de género, salud y la existencia de las políticas de igualdad. A continuación, se resumen las respuestas de los cuatro ejes: En cuanto a las respuestas de **cultura laboral**, tanto hombres como mujeres consideraron que en sus organizaciones existen programas de derechos humanos y un lugar para establecer quejas en caso de violencia de género pero no se consideran funcionales, dado que no resuelven los problemas sustanciales porque no siempre se obtiene las pruebas para formalizar las denuncias. En el segundo punto correspondiente a los **sesgos de género**, las respuestas fueron parecidas en cuanto a las mujeres y hombres; las mujeres consideraron que reciben tratos excluyentes en los lugares de trabajo. Los tratos excluyentes están compuestos de exclusión salarial, maltrato; no siempre se les incluye en los equipos de trabajo, se les oculta información, sólo las incluyen para algunas actividades como festejos, comidas de la oficina y ello les genera una sensación de eliminación. Además, reconocieron que tienen salarios inferiores con respecto a los hombres, consideraron que no siempre las cosas cambian. Otro de los puntos sobresalientes fue pensar que los hombres se asocian entre ellos, mientras que las mujeres rivalizan. Los hombres entrevistados casi todos esbozaron una sonrisa cuando se les preguntó si percibían los sesgos de género, para ellos las mujeres se comportan de una manera poco profesional, no se merecen los reconocimientos y creen que muchas veces las mujeres chantajean para obtener beneficios laborales. En lo que respecta a la **salud** casi todas consideraron que padecían trastorno de ansiedad, insomnio, ira,

impotencia, que algunas veces quería rebelarse, pero sabían que no era posible, porque podían ser despedidas, a diferencia de los varones que también creyeron que se sentían algunas veces con sobrecarga de trabajo, pero que no lo observaron como un problema de salud. **En cuanto a las políticas de igualdad**, tanto mujeres como hombres consideraron que no existen como tal o que, si existen, no se perciben, porque las violencias que se muestran son en la vida cotidiana las cuales son de difícil demostración.

Así se pudo constatar que las respuestas más frecuentes fueron que a partir de las negativas a una propuesta sexual de jefes, colegas o profesores, recibieron represalias veladas sobre su trabajo, como por ejemplo, se les eliminaron becas, acceso a la asistencia de congresos; las colegas se referían a ellas con faltas de respeto; en el caso de las académicas los estudiantes no les contestaban los correos, desestimaron sus observaciones escolares; en otros casos como el de mujeres médicas se percataron que algún directivo hablaba mal de ellas, sin dejar de utilizar la burla sobre sus cuerpos, como por ejemplo, tono de voz, talla, estatura, color de piel, origen étnico, además de la intriga. En los ataques no solo participaron hombres, también, mujeres.

Los datos reiterativos mostraron que se utilizó el doble discurso para generar dudas sobre la credibilidad de las personas estigmatizadas. Los varones también se sintieron rechazados algunas veces, pero no le dieron mayor trascendencia, sólo dijeron que no le daban importancia al tema, pero, reconocieron que los sesgos de género existen porque son percibidos o sentidos. Los mismos hombres reconocieron que a las mujeres se les falta el respeto con mayor frecuencia que a ellos; sin embargo, también reconocieron que la vestimenta de las mujeres facilitaba que los jefes cedieran a las demandas de ellas en la toma de decisiones, hecho que les incomodaba porque lo consideraban un abuso de poder por parte de las mujeres.

En las empresas pequeñas, las mujeres dijeron que se sentían observadas constantemente por sus compañeros varones y casi siempre rivalizaron entre mujeres. Sintieron que sus opiniones y aportaciones eran empujadas o no se les tomaba en cuenta, además de ser infantilizadas. Sólo dos de las mujeres trabajadoras de empresas transnacionales dijeron sentirse contentas en sus empleos, sí pudieron distinguir los sesgos de género. Consideran que en la empresa existen políticas de igualdad porque observaron respeto en las relaciones interpersonales no sólo de

colegas, sino, también de jefes. Situación parecida reportaron dos de los hombres entrevistados y que trabajan en empresas transnacionales o grandes empresas.

Las mujeres entrevistadas en general, dijeron estar siendo más observadas en su desempeño laboral que los hombres, se les observaba insistentemente su forma de vestir y varias veces recibieron burlas sobre sus cuerpos, además que a los hombres se les paga más, aunque realicen el mismo trabajo. Refirieron que los varones tienen mayores privilegios como por ejemplo pueden darles un vehículo, no así a las mujeres a quienes se les obliga “dar algo más” que se traduce como una relación sexual o algún tipo de favor especial.

Las mujeres señalaron que recibieron más exigencias para aceptar los oficios que ellas elaboraron y les hacían más correcciones que a los hombres. También consideraron que son más sancionadas por no cumplir con el uniforme limpio porque son observadas y evaluadas por sus cuerpos en comparación con los varones. Los lugares a los que llegaban comisionadas no eran bien recibidos y casi siempre las alojaron en lugares sucios y sin sanitarios a pesar de tener un nivel jerárquico dentro de la empresa. Las mujeres que tenían amigos o colegas recibían mejor trato, en cambio las mujeres que no contaban con grupos de apoyo o amigos eran estigmatizadas por su desempeño. No les reconocían sus grados académicos. Las mujeres criticaban severamente a otras mujeres. Consideraron que la exigencia era mayor para ellas que para los varones.

Kennedy (2016) argumenta que la manera en que las mujeres se visten puede ser interpretada y utilizada en contextos de dominación y abuso sexual, sugiriendo que la vestimenta sexy puede ser vista tanto como una expresión de libertad como un mecanismo que refuerza estructuras de poder opresivas. Para los varones entrevistados la vestimenta sexi representa un abuso de poder de las mujeres para obtener lo que desean en un ambiente laboral, a partir de su cuerpo y por tanto ellos estaban en desventaja; mientras que las mujeres consideraron que la vestimenta sexi era una provocación no sólo para los varones sino también para las mujeres quienes rivalizaban con ellas si portaban vestimenta sexi, consideraron que no estaban de acuerdo con este tipo de vestimenta en el lugar de trabajo, y por ello había rechazo a las mujeres que vestían de esta manera.

Por todo lo anterior, los sesgos de género se encuentran en las subjetividades y son limitantes para los avances en el trabajo de las mujeres.

De esta manera se constata que las experiencias laborales de las mujeres como de los hombres no son unidimensionales. El trabajo no sólo significa el salario, sino también reconocimiento social y satisfacción por lo que se realiza, además que permite la independencia económica. Sin duda el salario es importante dado que de él derivan los satisfactores que permiten llevar una vida de diferentes consumos y conducen a la reproducción social de la fuerza de trabajo (Fraser, 2023).

Las crisis laborales como las pérdidas de empleo que se incrementaron con la pandemia son un ejemplo, dado que hombres y mujeres buscaron nuevas formas de trabajo como la venta de productos por cuenta propia (OIT, 2021). También los trabajos de cuidados asignados históricamente a las mujeres se dirigieron más a ellas y en el caso de la pandemia se tuvo un retroceso en cuanto a avances y autonomía de más de 10 años de acuerdo con las afirmaciones de CEPAL (2021).

En México como en otras partes de Latino América, varias mujeres tuvieron que decidir si continuar con un trabajo asalariado complementario para su economía familiar, o mantenerse al cuidado de los hijos, los familiares, el ahorro y la casa (CEPAL, 2021; Sojo, 2020). Actualmente, las mujeres son las que renuncian a sus proyectos personales para dedicarse al cuidado familiar, lo que las ha llevado a manifestar un conjunto de sentimientos que para algunas significó la alteración en la salud mental por el grado de decepción, frustración e ira por tener que ser ellas las que renunciaron y no su pareja o en algunos casos un hermano, con ello se hace evidente que la frustración a la renuncia de proyectos personales lleva a una alteración de la salud.

La salud se ha visto afectada por la sensación de ansiedad y melancolía, que ha ido en aumento hasta llegar a presentar cuadros depresivos severos. También el grupo de mujeres como de hombres señalaron otros daños colaterales que ya presentaban como hipertensión, dolor muscular, y en algunos casos diabetes mellitus.

Por otra parte, la indefinición de tareas en el ámbito laboral ha convertido tanto a mujeres y hombres en idóneos para vivir cualquier tipo de abuso o acoso. En ello se muestran los sesgos de género sobre a quiénes permitir qué comportamientos o bien privilegios.

Las mujeres entrevistadas señalaron que prefirieron quedarse calladas y no protestar ante situaciones estresantes por miedo a perder el trabajo. Algunos hombres que son acosadores sexuales (no todos) se escudan en que no saben cómo reaccionar ante las propuestas constantes de

las mujeres, como, por ejemplo, sus sonrisas, insinuaciones, propuestas a salir e incluso, por su forma de vestir que, para ellos, las mujeres comunican sugerencias sexuales para ser vistas o reconocidas (Kennedy, 2016; OIT, 2016). Estas formas interpretativas son culturales (Bonfil 1991).

Tanto en épocas pasadas como ahora, tales conductas se realizan casi siempre porque existe el poder para hacerlo sin recibir ninguna sanción por ellas, o algún tipo de límite. Las mujeres en los ambientes laborales y estudiantiles refieren miedo a padecer algún tipo de represalia. Para algunos varones reírse, mofarse, exponer la vida personal de las mujeres son consideradas como travesuras propias de los comportamientos masculinos y por tanto, son conductas aceptables, hablar mal o denigrar a las mujeres al contar historias de sus vidas personales o sus aventuras amorosas, como si estas realmente fueran ciertas, o tal vez sí, pero los sujetos no tienen la claridad de que violan la privacidad de una persona que pudo ser allegada en algún momento de su vida o probablemente nada tuvo que ver con alguien que se expresa mal de ella.

La violación a la intimidad como de la vida privada, es un acto significativo para lograr a través de la persuasión que los demás vean a un sujeto como los acosadores quieren que los vean y crean que son lo que ellos dicen (Fuentes, 2012, 2019). La descripción explícita de las aventuras de las mujeres, su forma de vestir y sus estilos de vida son parte de la exhibición de su vida personal y por tanto es parte del castigo social; así lo que se persigue es exhibirla, que socialmente se enteren que es una persona que no merece ningún reconocimiento social, de esta manera se asume entre colegas, directivos, jefes y a partir de estas apreciaciones, se hacen generalizaciones sobre las conductas de las mujeres trabajadoras, estudiantes, así como, profesionistas adultas mayores.

Los cuestionamientos sobre las conductas de mujeres suelen ser estigmatizadoras y a los hombres se les cree más que a ellas. Este punto es difícil de discernir con respecto al acoso moral como lo ha señalado Hirigoyen (Trad., 2001), cuando hace alusión a quién si se le debe acosar y a quién no, cuándo si acosar y cuándo no. Lo moral es lo indefinible pero así mismo, abusivo “que atenta por su frecuencia o sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica de un trabajador, poniendo en peligro su puesto de trabajo o degradando el ambiente laboral” (Hirigoyen, Trad. 2001, p. 23).



Es importante enfatizar que no todas las mujeres son acosadas de la misma manera, existen diferentes conductas que se deben tener en cuenta al analizar e interpretar los fenómenos sociales, como, por ejemplo, el origen étnico, aspectos físicos, edad, inventiva y propuestas teóricas metodológicas, descubrimientos científicos, así como posibilidad de diálogo.

La significación social que se hace de una mujer o un hombre inicia desde la niñez, la cual va a tener impacto en su vida adulta dentro de la sociedad en la que se desenvuelve, esto ocurre por su grupo de parentesco sobre todo en las sociedades donde se conocen desde una edad temprana. El reconocimiento social otorgado a su grupo familiar también le involucrará en su vida adulta, a este se le ha llamado “prestigio” (Seed, 1991).

Existen ambientes laborales en los que interactúan las diferentes familias o grupos de parentesco de tal forma que las rivalidades y conflictos son trasladados a estos lugares. Así también, este fenómeno sucede en las instituciones o empresas donde se conocen los jefes y colegas que saben las vidas personales de los trabajadores y tienen conocimiento de fechas importantes como, por ejemplo, el año de matrimonio, divorcio, enfermedades, permisos y así sucesivamente.

Existen distintas formas de reafirmar los sesgos de género tanto en las mujeres como en los varones, no sólo por la violencia física y la exclusión, sino también por el cuestionamiento de los logros laborales y, algunas veces escolares de las mujeres, donde se les asocia con lo sexual. Es importante reconocer que no se trata de moralizar, pero, sí son alternativas de logros y éxitos dentro de los sistemas patriarcales para la contratación de mujeres atractivas (Hakim, 2014), o mujeres que aceptan las condiciones patriarcales crueles, porque algunas veces son las únicas modalidades del acceso a un trabajo.

Las mujeres que se unen a los grupos dominantes dentro de las organizaciones tienen menos posibilidades de ser castigadas socialmente, mientras gozan de la protección de los acosadores. Las mujeres adquieren el compromiso de la subordinación tácita que implica ciertos comportamientos de control, además de la lealtad. Las mujeres protegidas por los acosadores incluso llegan a detestar a otras mujeres que no entran en estos intercambios sexuales, además de ascensos algunas veces discretos, de esta forma, a ellas les dicen lo que deben hacer y no deben hacer dentro de un ambiente laboral o universitario. Casi siempre los que exhiben son hombres y

mujeres que sienten el deseo de burlarse, dañar para aminorar una imagen que ellas y ellos significan sobresaliente (Damasio, 2018).

Los ataques progresan con la invasión de aspectos de la vida privada, que en este momento histórico es difícil detener, dada la interconexión con los medios de comunicación virtuales en los que los acosos se convierten en globales en tanto que la noticia viaja a través de las redes sociales y traspasa las fronteras geográficas (Zuboff, 2020). Así se puede llegar a tener noticias de lo que ocurre en un país con respecto a los compañeros de trabajo y lo que ocurre en otro. No sólo son los textos los que viajan a través de las redes sociales, sino también, las imágenes. Los memes denigratorios se reenvían para hacer extensiva la información con contenido lascivo. Sin embargo, cuando los acosadores, sean hombres o mujeres y son burlados o sus vidas personales expuestas, también pueden sentirse acosados y marginados; además de padecer sentimientos anómalos dado que no esperaban ser exhibidos.

La recolección de datos mostró diferentes percepciones de los sesgos de género, si bien, la muestra a partir de 30 entrevistas a mujeres y treinta a hombres no es significativa para hacer generalizaciones, es una aproximación a una realidad que subyace en los ambientes laborales como en algunos estudiantiles, sin embargo, permitió la proximidad a los siguientes hallazgos:

Las formas de sesgos de género más frecuentes encontradas en la recolección de datos.

1. Discriminación en el empleo: la preferencia injusta o la exclusión de personas de un género específico en el acceso a empleo, promoción u oportunidades laborales. Las oportunidades laborales están revestidas de bondad, pero, para obtener otras oportunidades, como, por ejemplo, relaciones sexuales, complicidad, lealtad y productividad.

2. Estereotipos de género: creencias o expectativas preconcebidas sobre los roles y comportamientos apropiados para hombres y mujeres, es decir, cómo se deben comportar las mujeres y hombres, las mujeres deben ser cuidadosas, amables, aunque rivalicen entre mujeres, mientras que los varones deben ser estrictos, exigentes y por ende se creen con mayor poder para controlar y establecer relaciones, lo que puede limitar las opciones y oportunidades de las personas. Las creencias sobre cómo deben comportarse hombres y mujeres mostraron los estereotipos de género que están presentes en todas las empresas e instituciones aún en las transnacionales.

3. Brecha salarial de género: diferencias injustificadas en los salarios de hombres y mujeres que desempeñan funciones similares o equivalentes. Las brechas salariales son una realidad dado que el trabajo de las mujeres es más subestimado que el de los hombres. Las mujeres califican con mayor dureza a otras mujeres, durante las promociones laborales, suelen ser más estrictas con ellas.

4. Falta de representación: la subrepresentación de uno de los géneros en roles de liderazgo, toma de decisiones o en ciertos campos profesionales. La participación política de las mujeres está condicionada por los “favores”, amistades o lealtades que se pueda hacer, los cuales le podrán otorgar un puesto de trabajo y representaciones sindicales, lo que no corresponde a una igualdad de oportunidades.

5. Violencia de género: trato violento o abusivo dirigido a una persona debido a su género, que puede incluir acoso sexual y otras formas de violencia basada en el género. Las mujeres suelen ser infantilizadas, burladas e incluso se puede ejercer traición hacia ellas, de no hacerse no se cumple con los modelos de masculinidades aceptadas socialmente. Los hombres suelen formar alianzas con otros hombres cuando se sienten invadidos por los liderazgos de las mujeres, así varias mujeres para mantenerse en un puesto de poder suelen radicalizar sus posturas incluso ser más agresoras que los varones, de no ser de esta manera, no tendrán el reconocimiento social en el ambiente laboral.

Con esta investigación se encuentra que los comportamientos masculinos suelen ejercer desprecio hacia las mujeres y también traición, de no cumplirse con estas conductas no se cumple con el patrón de la masculinidad socialmente aceptada y reconocida. Se coincide con Amorós (1991) y Meler (2012), al señalar que las conductas de algunas mujeres son la reproducción de lo aprendido en la casa y grupo familiar, así reproducen la subordinación al preferir no contradecir lo que dicen los jefes varones, a diferencia de cómo actúan frente a las jefas mujeres. El miedo a perder el empleo les genera vergüenza cuando son despedidas y no que ellas renuncien. La violencia que pueden llegar a registrar por las conductas abusivas genera nerviosismo, hipersensibilidad, trastorno de ansiedad, insomnio y cefalea o dolor de cabeza el cual varía de intensidad (Burín 2017; Fuentes, 2019). El conjunto de síntomas genera confusión al momento del diagnóstico médico porque no se puede definir cuáles son los padecimientos y casi siempre se les diagnostica

estrés laboral que aparentemente ellas deben controlar, cuando son las instituciones quienes deben comprometerse a crear ambientes laborales como académicos sin violencia.

Finalmente, los sesgos de género sí impactan en la salud de los seres humanos en tanto que la exclusión en un ambiente laboral o estudiantil genera malestares corporales como es frustración, fatiga, rumiación y un conjunto de síntomas que no son fáciles de describir y tampoco demostrar cuando se solicitan las pruebas para realizar una denuncia. Los sesgos de género se vuelven invisibles porque parece que no existen, pero se perciben en los tratos diferenciados de las relaciones interpersonales, se encuentran en la cultura, es decir, en la manera de sentir, pensar y significar la vida personal y social. Por lo anterior, los sesgos de género se encuentran en las subjetivades y son parte de la cultura patriarcal en tanto que varones como mujeres continúan reproduciendo las significaciones de inferioridad hacia las mujeres y la supremacía en los hombres.

## CONCLUSIONES

Es importante destacar que el sesgo de género puede ser discreto o explícito y puede manifestarse de manera consciente o inconsciente, porque ello forma parte de la subjetividad construida en la sociedad y por el conjunto de sujetos. La búsqueda para eliminar cualquier sesgo de género implica la promoción de la igualdad de oportunidades, la conciencia de los estereotipos de género y la implementación de políticas y prácticas que fomenten la equidad en todos los aspectos de la sociedad. Es importante reconocer que las mujeres no nacieron siendo enemigas, lo mismo que para los varones, que tales conductas son aprendidas. La alteración en la salud estará dada por el nerviosismo que genera la exclusión, los comportamientos violentos, la vergüenza por no poder defenderse o por exhibir la vida personal. Trabajar en ambientes violentos favorece que existan respuestas bioquímicas que generen alteraciones en el cuerpo como, por ejemplo, estar en constante estado de alerta. La salud física y mental se ve afectada por la frustración, la rumiación, ira e impotencia por no poder cambiar los entornos; pues, sólo se limitan a aceptar las circunstancias por el miedo a la pérdida de empleo.

En suma, no todos los ambientes laborales son agresivos, pero si existe una amplia bibliografía y una variedad de casos que muestran que un ambiente laboral tóxico genera en hombres y mujeres trabajadores malestares no sólo en las relaciones interpersonales, sino en la salud.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amorós, C. (1991). *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Editorial Anthropos.
- Bartra, R. (2001). *Cultura y melancolía. Las enfermedades del alma en la España del siglo de oro*. Editorial Anagrama.
- Bonfil, G. (1991). La teoría del control cultural en el estudio de procesos étnicos. *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*, 4(12), 165-204. <https://www.redalyc.org/pdf/316/31641209.pdf>
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina* (Trad. J. Jordá). Editorial Anagrama. (Trabajo original publicado en 1998).
- Burín, M. (2008). Las fronteras de cristal en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*, 39(1), 75-86. <https://raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/view/99355>
- Burín, M. (2017). A veinte años del Foro de Psicoanálisis y Género: mis aportes en la construcción de un campo complejo. En I. Meler (Ed.), *Psicoanálisis y género. Escritos sobre el amor, el trabajo, la sexualidad y la violencia* (pp. 53-88). Ediciones Paidós.
- Castañeda, M. (2002). *El machismo invisible*. Editorial Grijalbo.
- CEPAL. (2021). The economic autonomy of women in a sustainable recovery with equality. ECLAC. <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/5df39c70-8de5-4c63-9fe6-20cdde443cf8>
- Chodorow, N. (2003). *El poder de los sentimientos: la significación personal en el psicoanálisis, el género y la cultura*. Paidós.
- Damasio, A. (2018). *El extraño orden de las cosas la vida los sentimientos y la creación de las culturas*. Editorial Ariel.

- De La Garza, E. (2017). ¿Qué es el trabajo no clásico? *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 21(36), 5-44. [https://sotraem.izt.uam.mx/wp-content/uploads/2022/09/RevLat\\_QueEsTrabNClasico.pdf](https://sotraem.izt.uam.mx/wp-content/uploads/2022/09/RevLat_QueEsTrabNClasico.pdf)
- Fraser, N. (2023). *Capitalismo Canibal. Qué hacer con este sistema que devora la democracia y el planeta, y hasta pone en peligro su propia existencia*. Siglo XXI Editores.
- Fuentes, R. (2012). La discriminación institucionalizada, una violencia silenciosa. En F. Peña y R. Fuentes (Coord.), *Tras las huellas del asedio grupal en México (mobbing)* (pp. 173-194). Ediciones EÓN (Sociales).
- Fuentes, R. (2019). Belleza, juventud y pobreza: componentes subjetivos para el acoso a mujeres y niñas trabajadoras en diversos ambientes laborales mexicanos. *Revista Inclusiones*, 6(Núm. especial), 47-65. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/1839>
- Fuentes, R. y Lara, E. (2011). *Mobbing y fibromialgia*. Ediciones Oklever.
- Geertz, C. (1987). *La interpretación de las culturas* (Trad. A. Bixio). Editorial GEDISA. (Trabajo original publicado en 1973).
- Hakim, C. (2014). *Capital erótico*. Debolsillo Editorial.
- Hernando, A. (2012). *La fantasía de la individualidad. Sobre la construcción sociohistórica del sujeto moderno*. Katz Conocimiento.
- Hirigoyen, M. (2001). *El acoso Moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso* (Trad. N. Pujol). Ediciones Paidós. (Trabajo original publicado en 2000).
- Instituto Nacional de las Mujeres. (s.f.). *Sesgo de Género*. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/sesgo-de-genero>
- Kennedy, D. (2016). *Abuso sexual y vestimenta sexy*. Siglo XXI Editores.
- Lagarde, M. (2001). *Género y Feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Editorial Horas y Horas.
- Lamas, M. (2006). *Feminismo transmisiones y retransmisiones*. Taurus.
- Lamas, M. (2021). *Dolor y política. Sentir pensar y hablar desde el feminismo*. Océano.

- Mc Phail, E. (1997). El tiempo libre como derecho humano. *Políticas de comunicación*, 8(2).  
<http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n8/elsie12.htm>
- Meler, I. (2012). Construcción de la subjetividad y actitudes ante el trabajo: diferencias y similitudes entre los géneros. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 6(2), 70-94.  
[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1852-73102012000200004](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-73102012000200004)
- Moliner. (2007). *Diccionario de uso del español*. 3ª ed. Gredos Editorial.
- Morales, F. (1 de diciembre de 2023). *Jornadas Laborales largas, el factor de riesgo más letal para los trabajadores: OIT*. El Economista. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Jornadas-laborales-largas-el-factor-de-riesgo-mas-letal-para-los-trabajadores-OIT-20231130-0085.html>
- Moruno, J. (2018). *No tengo tiempo geografías de la precariedad*. Ediciones Akal.
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2016). *Documentos de base para Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*.  
<https://www.ilo.org/es/resource/documento-de-base-sobre-la-violencia-contra-las-mujeres-y-los-hombres-en-el>
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2021). *Informe Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en el Mundo del Trabajo*.  
<https://www.ilo.org/es/publications/el-papel-de-las-plataformas-digitales-en-la-transformacion-del-mundo-del>
- Risberg, G., Hamberg, K. y Johansson, E. (2006). Gender perspective in medicine: a vital part of medical scientific rationality. A useful model for comprehending structures and hierarchies within medical science. *BMC Medicine*, 4(20). <https://doi.org/10.1186/1741-7015-4-20>
- Seed, P. (1991). *Amar, honrar y obedecer en el México colonial conflictos en torno a la elección matrimonial, 1574-1821* (Trad. A. Sandoval). CONACULTA y Alianza Editorial.
- Sojo, A. (2020). *Pandemia y/o pandemónium Encrucijadas de la salud pública latinoamericana en un mundo global*. Documentos de Trabajo 37/20, 2ª época, Fundación Carolina.  
<https://www.fundacioncarolina.es/catalogo/pandemia-yo-pandemonium-encrucijadas-de-la-salud-publica-latinoamericana-en-un-mundo-global/>

- Stolkiner, A. (2013). *Medicalización de la vida, sufrimiento subjetivo y prácticas en salud mental*. En H. Lerner (Comp.), Editorial Psicolibro, colección FUNDEP. [https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/stolkiner\\_2013\\_medicalizacin\\_de\\_la\\_vida\\_sufrimiento\\_subjetiv\\_2014.pdf](https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/stolkiner_2013_medicalizacin_de_la_vida_sufrimiento_subjetiv_2014.pdf)
- Velásquez, S. (2006). *Violencias Cotidianas, violencia de género: escuchar, comprender, ayudar*. Paidós.
- World Econom Forum – WEF. (2023). Global Gender Gap Report 2023. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>
- Zuboff, S. (2020). *La era del capitalismo de la vigilancia. La lucha por un futuro humano frente a las nuevas fronteras del poder* (Trad. A. Santos). Ediciones Paidós.
- Zúñiga, E. (2017). Trabajo, trabajadoras y cultura organizacional. Entre el mobbing y el acoso sexual. *El cotidiano*, (206), 91-98. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32553518009>