

Revista Electrónica de Psicología Iztacala



Universidad Nacional Autónoma de México

Vol. 26 No. 1

Marzo de 2023

DINÁMICAS NEGATIVAS ENTRE MUJERES EN ENTORNOS LABORALES DE LA ZONA METROPOLITANA DEL VALLE DE MÉXICO

María Jaritzi Camacho Serrano¹, Tania Esmeralda Rocha Sánchez², Alba Luz Robles Mendoza³, Eva Cifre Gallego⁴

Facultad de Psicología

Universidad Nacional Autónoma de México

RESUMEN

En la actualidad existen hallazgos controversiales respecto a las relaciones de las mujeres en el trabajo con sus compañeras, jefas o empleadas. Múltiples investigaciones caracterizan estas relaciones como competitivas, mientras que otras señalan la existencia de alianzas. Ello desata una discusión e interés referente a si estas relaciones abonan o no a la igualdad de género en el trabajo. El objetivo de este estudio es comprender las dinámicas relacionales negativas a partir de la experiencia de 168 mujeres que trabajan en instituciones públicas y empresas privadas de la Zona Metropolitana del Valle de México. La investigación es de corte cualitativo y parte de un posicionamiento feminista. Entre los resultados se encontró que las dinámicas negativas se configuran de tres formas: competencia de género, desidentificación de género, y misoginia laboral, las cuales se deben al panóptico patriarcal de la feminidad, la subrepresentación e hipersexualización de las mujeres. Además, las formas de expresión más comunes fueron la agresión pasivo-agresiva, indirecta y relacional. Se discute esta problemática en el abanico de violencias producto del sistema patriarcal y capitalista. Este estudio contribuye a desmitificar el uso del término “abeja reina” que individualiza una problemática que es histórica.

Palabras clave: Mujeres, competencia, misoginia, desidentificación, trabajo.

¹ Licenciada en Psicología, Facultad de Psicología, UNAM. Correo electrónico: jarypsy@gmail.com

² Doctora en Psicología, Facultad de Psicología, UNAM. Correo electrónico: tania_rocha@unam.mx

³ Doctora en Ciencias penales y política criminal FES Iztacala, UNAM. Correo electrónico: albpsic@unam.mx

⁴ Doctora en Psicología, Universitat Jaume I, España. Correo electrónico: cifre@uji.es

NEGATIVE DYNAMICS AMONG WOMEN IN WORK ENVIRONMENTS IN THE METROPOLITAN AREA OF THE VALLEY OF MEXICO

ABSTRACT

Currently, there are controversial findings regarding the relationships of woman in the workplace with their co-workers, bosses or employees. Multiple investigations characterize these relationships as competitive, while others point to the existence of alliances. This unleashes a discussion and interest regarding whether or not these relationships contribute to gender equality at work. The objective of this study is to understand the negative relationship dynamics based on the experience of 168 woman who work in public institutions and private companies in the Metropolitan Area of the Valley of Mexico. The research is qualitative with a feminist approach. It was found, within the results, that the negative dynamics are configured in three ways: gender competition, gender disidentification and labor misogyny, which are due to the patriarchal panoptic of femininity, the underrepresentation and hypersexualization of women. In addition, the most common forms of expression were passive aggressive, indirect and relational aggression. This problem is discussed in the range of violence, byproduct of the patriarchal and capitalist system. This study contributes to the demystify the use of the term "queen bee" that individualizes a problem that is historical.

Keywords: competition between women, gender disidentification, work misogyny

El desarrollo profesional en condiciones de desigualdad es una constante para las mujeres. Sus manifestaciones son diversas: discriminación, hostigamiento sexual y acoso, brecha salarial y techo de cristal⁵, por referir algunas. Sin embargo, existe un vacío teórico respecto a cómo se juega la estructura patriarcal en sus relaciones laborales, en específico, en los conflictos y violencias entre ellas.

Es importante dimensionar estas dinámicas en el marco de una estructura desigual; en México, más de la mitad de las mujeres con trabajos remunerados perciben hasta dos salarios mínimos, una diferencia de 11.8 puntos porcentuales de desventaja respecto a los hombres; mientras que aquellas que reciben ingresos superiores a los cinco salarios mínimos representan sólo el 3.5% (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2021). Aunado a esto y de acuerdo con la Encuesta

⁵ Se refiere al conjunto de normas no escritas al interior de las organizaciones y que dificulta a las mujeres acceder a los puestos de alta dirección (Burín, 2012).

Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2016) en promedio, la violencia laboral contra las mujeres a nivel nacional es de 26.6 % y cada una tuvo en promedio tres agresores en el último año dentro del ámbito laboral. Además, de acuerdo con el reporte *Mujeres en los Consejos de Administración: una perspectiva global*, solo el 9.7% de las empresas son dirigidas por mujeres en México, un porcentaje por debajo del promedio mundial que es de 19.7 % (Deloitte, 2021).

De igual modo, diversos estudios como Burín y Barca (2012) o Rocha y Cruz (2013) dan cuenta de cómo es que las mujeres se enfrentan a retos no sólo de tipo estructural como los antes mencionados, sino también cómo se manifiestan en malestares a nivel subjetivo, efecto de las demandas para ejercer modelos masculinos que rompen con el proceso de socialización tradicional femenino (Burín y Barca, 2012). Como estrategia, las mujeres se desidentifican de otras para cumplir con su rol de líderes. Lo que se asocia con “síndrome de abeja reina”, que describe a mujeres que no apoyan a otras y que no se identifican con ellas (Ellemers *et al*, 2004).

Por ejemplo, Faniko y colaboradores (2017), afirman que las mujeres directivas se consideran diferentes de otras debido a los múltiples esfuerzos y cambios que hicieron a lo largo de sus carreras, como romper con modelos tradicionales femeninos. Asociado a esto, los estereotipos de género influyen en las creencias de lo que se espera de una “buena” líder, para que no se comporte de una manera convencional femenina; las mujeres en altos puestos de trabajo reportan niveles bajos de identificación de género y altos índices de masculinidad (Bergsieker *et. al*, 2020; Rones y Steder, 2018). Es decir, conforme avanzan en sus carreras, se ven con la necesidad de alejarse de sus pares para lograr sus objetivos.

En la actualidad, la sub-representación femenina en el trabajo se concibe como la principal causa de distanciamiento y competencia entre pares, debido a las escasas oportunidades en comparación a los varones (Kim y Kang, 2020; Sterk *et al*, 2018). Un tercer aspecto es el estereotipo de género; por ejemplo, Faniko, Ellemers y Derks (2021) escribe que las académicas con larga trayectoria consideran a las más jóvenes menos confiables que sus pares masculinos, puesto que impera la

creencia de que son menos dedicadas a sus carreras. Al respecto, O'Neil, Brooks y Hopkins (2018) dan cuenta de que las mujeres de trayectorias avanzadas no pretenden apoyar a las novatas debido al esfuerzo que hicieron para crecer y que las otras no hacen debido a las nuevas políticas, como las cuotas de género. Por el contrario, las jóvenes esperan apoyo y mentoría de las experimentadas (Hurst, Leberman y Edwards, 2017; O'Neil *et al.*, 2018).

Algunas autoras sostienen que las mujeres viven dentro de constantes conflictos ligados a la feminidad, puesto que existen demandas bajo las que son criticadas. Por ejemplo, Mavin y Grandy (2016) señalan que las mujeres están en un doble vínculo con respecto a la forma en que deben comportarse, siguiendo una "feminidad respetable" dentro de la gestión, lo cual restringe los comportamientos para que se autorregulen y regulen la apariencia de las demás de acuerdo con esas demandas. Esto juega un papel importante respecto a con quien sí o no relacionarse. Carr y Kelan (2016) se preguntan cómo es que las mujeres pueden modificar sus feminidades en función de las demandas de género de la empresa y alejarse así de otras hiperfeminizadas, con vestimentas provocativas o "poco apropiadas". No obstante, las autoras destacan las formas en que las mujeres se conciben unas a otras como una fuente de apoyo y buscan promover y apoyar a las que tienen éxito dentro de las organizaciones y, de esa manera, movilizar conscientemente las feminidades. En este sentido, un estudio realizado a 8.3 millones de organizaciones en Brasil (Arvate, Arvate, Galilea y Todescat, 2018), revela que las mujeres líderes se comportan de manera benévolas con las que están a su cargo. Lo anterior, permite poner sobre la mesa, la posibilidad de que el mito de "la abeja reina" sea más bien una manera de abonar a la estigmatización de las líderes, en tanto, no considera las condiciones sociales de desigualdad existentes en los contextos organizacionales y laborales y los efectos que esto puede tener en las dinámicas femeninas de interacción. Además, algunos estudios que revelan no solo el deseo de las mujeres para relacionarse con otras en el trabajo, sino la amistad y mentoría como prácticas importantes para su desarrollo personal y profesional, incluso como una posibilidad para romper el techo de cristal (Davidson, 2018; Nimbriotis Machado y Santos Dueñas, 2019).

Marco Teórico.

Las Dinámicas de Interacción Entre las Mujeres en el Marco de un Contexto Patriarcal.

En el apartado anterior se mencionó a la subrepresentación de género, la diferencia generacional, la desidentificación y las expectativas de género como causantes de conflicto (Kim y Kang, 2020; Mavin, Williams y Grandy, 2017; Shepard y Aquino, 2017). No obstante, comprender las relaciones negativas sólo desde las menores oportunidades para conseguir un mayor puesto o preservar su trabajo, no explica por qué en espacios donde incluso la mayoría son mujeres prevalecen estas dinámicas. Argumentar que es una cuestión de conflictos por una diferencia generacional tampoco explica que esto ocurra más entre mujeres que entre varones. Las aportaciones de teorías feministas -desde la cual se enmarca esta investigación- ubica las relaciones negativas entre mujeres en un mapa patriarcal, cuyo origen se asienta en la enemistad histórica propiciada por el mismo sistema (Lagarde, 2018) y donde la construcción de la sexualidad femenina y su vigilancia tienen un papel fundamental.

En principio, la categoría patriarcado permite dar cuenta de aquellas condiciones estructurales que ponen en desventaja a las mujeres en distintas sociedades, independiente de sus diferentes modos de operatividad según contextos, épocas y sociedades (Offen y Garayo, 1991). Gayle Rubin (1986) concibe a este sistema patriarcal como un sistema sexo-género que es “un conjunto de disposiciones por el cual la materia prima biológica del sexo y la procreación humanas son conformadas por la intervención humana y social y satisfechas en una forma convencional” (p. 9). El sistema patriarcal es específico de dominio masculino, con un modo de producción que contiene formas concretas de sexualidad socialmente organizadas en dos cuerpos pensados como “femeninos” y “masculinos” a los que se les asignan roles, posiciones, formas de pensar y ser genéricamente distintas y desiguales en el mundo (Rubin, 1986). Asimismo, su análisis requiere la interrelación con otros sistemas de dominación como la clase y la etnia (Lagarde, 2018).

CUERPO, SEXUALIDAD Y ENEMISTAD

Marcela Lagarde (2018) señala que existen mecanismos para la alianza e identificación entre hombres, mientras que entre mujeres existen los de extrañamiento y enemistad; ambos contribuyen al mantenimiento del sistema patriarcal. En el caso de los hombres se promueve la identificación de género y su mutuo reconocimiento en su calidad de sujeto político del patriarcado (Amorós, 1992). Su camaradería potencializa sus poderes para crecer en rango, clase social y/o posición política (Segato, 2003). En el espacio laboral se reconocen estos pactos en el compadrazgo y amistad entre compañeros y jefes, ya sea mediante la recomendación, los encuentros después de horarios de trabajo o la formación de redes varoniles exclusivas (Burt, 2019).

Por el contrario, los pactos y lealtades no están permitidos para las mujeres ya que, de manera histórica, su lugar se establece en el espacio doméstico, lo que tiene como efecto su aislamiento y confinamiento (Amorós, 1991; Millet, 1995). Y dado que en las sociedades patriarcales la posibilidad de estatus para las mujeres ha sido a partir de su relación con un varón en calidad de esposas, madres o hijas, esto genera una disputa por los bienes materiales y simbólicos que obtienen a través de dicha relación, lo que tiene como resultado que cualquier mujer no perteneciente a su familia se convierta en una rival en potencia (Lagarde, 2012).

Competir por los hombres las lleva a una educación basada en el cumplimiento de los mandatos de género femeninos como belleza, ternura o aspecto físico (Hierro, 1998). De tal manera que el cuerpo de las mujeres debe crearse en función de la mirada masculina: *“los hombres miran, y las mujeres se miran mientras son miradas, una situación que determina tanto la relación entre los hombres y mujeres como la de las mujeres con ellas mismas, que existen como cuerpos objeto de la mirada”* (Claramonte y África, 2002, p. 1).

La hipersexualización, como primera categoría importante en esta investigación se considera como una herramienta patriarcal que mantiene la sexualidad y los cuerpos de las mujeres al servicio de los varones (Cobo, 2015; De Miguel, 2015). Esto abona a la comprensión de las dinámicas negativas de las mujeres, ya que

parte del normativo femenino que funciona como un dispositivo que copa los cuerpos a través de los cánones de belleza, moda, nuevas tecnologías reproductivas, pornografía o prostitución; pero también en cuerpos enfermos, anoréxicos, dóciles, explotados o maltratados, con el fin de extraer energías, productos, amor incondicional, abnegación, descendencia, placer, mano de obra barata y trabajo doméstico (Fernández, 2004; citado en Cobo, 2016). Así, los cuerpos de las mujeres son soporte de desigualdad y opresión.

Cobo (2016) señala que es primordial disciplinar dichos cuerpos tanto para la reproducción como para la seducción y disponibilidad sexual para los varones; fabricar una subjetividad anclada a la sexualidad, en tanto posición de objeto para los hombres, es decir, la objetivación como parte de la socialización de las mujeres (Pastor, 2004, citado en Cobo, 2016). Así, continúa la autora, el modelo hegemónico de la feminidad se centra en la sexualización de las mujeres como un fenómeno social que crea y recrea discursos y representaciones que construyen modelos normativos femeninos. Por tanto, los pactos patriarcales se estrechan y renuevan en el cuerpo de las mujeres, como un libro abierto donde se escriben las reglas de los mismos (Amorós, 1992).

La segunda categoría importante de esta investigación es el *panóptico patriarcal de la feminidad*, propuesta por Bartky (2015), para analizar las prácticas disciplinarias en el cuerpo de las mujeres que vigila la reproducción de la feminidad hacia sí mismas como hacia otras. Esta mirada reguladora comprende posturas, movimientos, así como los lenguajes, gestos y rituales que construyen lo femenino. La producción y disciplina de cuerpos femeninos implica una tendencia a exhibir el cuerpo como una superficie ornamentada para ser seres culturalmente reconocidos como femeninos. Además, el panóptico patriarcal de la feminidad opera en procesos no necesariamente conscientes, a nivel individual de la decisión de someterse o no, ni tampoco escapa del panóptico sin sufrir penalidades. Como sostiene Gabriela Castellanos (2008), es probable que existan diferencias raciales y de clase a dicho modelo, la globalización y homogenización de los consumos culturales posibilita la universalización de tal modelo. Adicional a esto, pensamos que dentro de los entornos laborales también se generan modelos normativos de feminidad.

La hipersexualización y el panóptico patriarcal de la feminidad permiten problematizar las dinámicas entre mujeres a partir de lo que implica tener un cuerpo “femenino” en espacios históricamente masculinos y donde ellas se encuentran en condiciones de desigualdad, discriminación y acoso. Como dinámicas de género entre mujeres en los entornos laborales se encuentran la identificación, competencia y misoginia.

Desidentificación de género

La identificación de género se entiende aquí como una práctica de rechazo de lo que se comparte con otras mujeres para subsistir a través de la admiración e identificación con lo masculino. Tal práctica se puede gestar en entornos laborales debido a la subrepresentación de las mujeres y los estereotipos relacionados al liderazgo que perpetúa la devaluación de lo femenino. La desidentificación opera gracias a que en la subjetividad estructurada en un orden patriarcal, cada una representa para la otra lo que aquella no tiene, se proyecta la propia carencia y falta de aceptación a lo femenino, así como la pertenencia al género históricamente devaluado (Lagarde, 2012; Orbach y Eichenbaum, 1988). Por ello, la desidentificación de género puede desencantar en una masculinización de las mujeres (Burin y Barca, 2012; Faniko *et al*, 2017; Shepar y Aquino, 2017; Sterk, Meeussen y Van Laar, 2018).

Para diferenciarse entre sí, se hace uso de la clasificación política entre mujeres por clase, creencias, puestos de trabajo, habilidades domésticas y preferencias eróticas (Lagarde, 2012). Así, las mujeres que son más próximas son confiables: amigas, familiares, compañeras; las demás pueden ser foco de crítica. De tal forma que la acumulación de poder las vuelve susceptibles a la crítica o envidia de otras (Lamas, 2015; Simmons, 2006).

Competencia de género

En esta investigación se concibe la competencia laboral entre mujeres como confluencia de las prácticas capitalistas y de género, es decir, una competencia tanto por la productividad o habilidades profesionales y por el cumplimiento de los

mandatos de género como apariencia y vestimenta, o sea, por el reconocimiento de sus capacidades laborales tanto por la forma ornamentada en que construyen su feminidad. Esto se manifiesta en el alejamiento, crítica y desvalorización de las mujeres, en la modificación de la apariencia y en la búsqueda de reconocimiento de la mirada masculina.

Misoginia

Marcela Lagarde (2012), sostiene que todos y todas somos en parte sexistas y que la misoginia en las mujeres se manifiesta en la descalificación entre sí, en función de los mandatos de género patriarcales: si son aptas, adecuadas, malas, locas, insanas, inapropiadas, putas, así como cuando nos mandamos entre nosotras a ocupar posiciones jerárquicas inferiores y para desempeñar papeles y funciones delegadas estereotípicamente a lo femenino como las funciones de apoyo, servicio, voluntariado o cuidado. Faenas invisibles, desvalorizadas y que se exigen por ser “deberes de género”. Para la autora, es parte de la misoginia hacer uso de la opresión de género para someter, explotar, desvalorizar, discriminar y excluir a otras. Como Marta Lamas (2015) y Orbach y Eichenbaum (1988), lo señalan, es frecuente que en el ejercicio de la misoginia se tenga la finalidad de obtener la aprobación de los hombres o alguna figura masculina con poder, ya que es probable que se busque demostrar así su superioridad. Sharon Mavin y Gina Grandy y Janine Williams (2014; 2017), creen que las relaciones entre mujeres en contextos organizacionales son negativas en gran medida por la relación con jefes y compañeros varones. De tal modo que es probable que en los entornos laborales, además de una figura simbólica de poder, en efecto, al ser quienes tienen mayores cargos en el trabajo, sea importante para las mujeres mantener una buena relación con ellos, no obstante, es probable también que se ejerza misoginia cuando existe mayor atención hacia una por parte de un jefe o compañero debido a su atractivo sexual (Wilson, 2015; Scheepers *et al*, 2018).

En términos de esta investigación se entiende la misoginia como una práctica discursiva producto de la opresión y de los mandatos de género patriarcales que devalúan lo femenino, que condiciona el valor y reconocimiento a través de la

desvalorización, explotación, sometimiento, estigmatización o exclusión de otras mujeres, de sus acciones, creaciones y habilidades (Lagarde, 2012). Todo esto se manifiesta mediante microviolencias como humillaciones discretas, insultos cotidianos y otras severas como degradación, humillación y ridiculización explícita o pública de los conocimientos o habilidades, preferencia y reconocimiento del trabajo y creaciones de los varones, así como se las promueve a ocupar jerarquías inferiores o estereotípicamente relacionadas a lo femenino.

Por lo tanto, el objetivo de este estudio es conocer y comprender las dinámicas relacionales que se gestan entre mujeres en los entornos laborales con el propósito de identificar cómo se generan los procesos de desidentificación de género, competencia y misoginia. Esta investigación es de corte cualitativa bajo una perspectiva crítico-feminista.

MÉTODO

Con el objetivo de priorizar los significados que las personas otorgan a sus experiencias y reconociendo que el lenguaje es clave para la construcción de conocimiento (Denzin y Lincoln, 2015) este trabajo se desarrolla bajo una aproximación cualitativa. Es fundamental recalcar la importancia de conocer las experiencias de las participantes desde su mirada, reiterando que bajo una aproximación feminista, se reconoce que las mujeres en tanto sujetas epistémicas poseen capacidad de agencia (Castañeda, 2008). Se construye así conocimiento desde el punto de vista de las propias mujeres (Harding, 1998), no existe una realidad de la mujer, ni conocimientos universales acerca de ella, sino perspectivas plurales (Blázquez, 2010).

Para dicho fin se recurre al uso de cuestionarios con preguntas abiertas para conocer las experiencias de las participantes en sus espacios laborales en torno a las relaciones con otras mujeres, tanto negativas como propositivas. Para el presente estudio se consideran las experiencias negativas⁶ de las participantes. La

⁶ Por dinámicas negativas se entiende aquellas relaciones en las que se percibe tensión, rechazo, conflicto o aversión, y que de manera general se perciben como negativas. El término es conveniente a los fines de la investigación dado que se reconoce que existen formas “indirectas” o “sin conflicto aparente” que generan relaciones desfavorables para ellas.

aplicación del cuestionario fue vía online, considerando que, bajo la pandemia, es un formato oportuno y que no atenta contra las indicaciones emitidas por la Organización Mundial de la Salud (2020).

Participantes

Participaron 168 mujeres mayores de 18 años que trabajan en la Zona Metropolitana del Valle de México en empresas privadas e instituciones públicas. Se procuró que las participantes tuvieran edades, puestos y profesiones diferentes para posibilitar la heterogeneidad estructural. Para definir el número de cuestionarios cualitativos se empleó el método de saturación que implica el tipo y grado de diversidad relevante, mismo que permitirá definir el número conforme a los hallazgos encontrados, no predeterminado, sino a partir de un diseño emergente que se construye en el mismo proceso del desarrollo de la investigación (Miles y Haberman, 1994).

Procedimiento

La recolección de datos se llevó a cabo durante un mes, en el año 2020, mediante el método bola de nieve. Se utilizó la plataforma de *formularios Google*, donde se elaboró un cuestionario de solicitud o convocatoria de selección de participantes, el cual se compartió en Facebook a conocidas que la compartieron con sus compañeras de trabajo que estuvieran interesadas en transmitir su experiencia.

En el cuestionario se presentaron algunos ejemplos para clarificar el tipo de información que interesaba explorar. Además, se pidieron datos sociodemográficos y del entorno laboral que permitieran contextualizar la experiencia lo mejor posible. Con base en la revisión teórica se diseñó un cuestionario cualitativo para obtener información sobre cuatro ejes: 1) Experiencias negativas entre mujeres en entornos laborales 2) Experiencias propositivas entre mujeres en entornos laborales 3) Qué elementos se juegan dentro de dichas dinámicas 4) Cómo influyen tales dinámicas en su bienestar en el trabajo. Las preguntas que integraron el cuestionario fueron de respuestas abiertas, salvo las preguntas referentes a su estado civil, nivel de estudios y tipo de empresa.

Consideraciones éticas

A cada participante se le entregó una carta de consentimiento informado que incluyó la presentación de la investigadora responsable, los objetivos del estudio y procedimiento, así como el carácter voluntario y confidencial de su participación. Además, se indicó el fin estrictamente académico de la información y el uso de un pseudónimo para sustituir sus nombres.

El posicionamiento ético-político implicó la comprensión de la investigación como un proceso colaborativo, un espacio de escucha activa y de co-construcción.

Análisis de la información

Para analizar la información recabada se recurrió a un análisis temático feminista para obtener descripciones e interpretaciones que permitan analizar patrones en las categorías a fin de obtener una comprensión multidimensional compacta de la diversidad por medio de determinantes contextuales (Guba y Lincoln, 2012). Se realizó una lectura recursiva de las respuestas de las participantes, siguiendo los principios del análisis temático de contenido. La selección y definición de temáticas previas al análisis resulta de especial utilidad para contextualizar las experiencias de las participantes en los entornos laborales, así como caracterizar las prácticas y analizar las marcas de género que estructuran estas experiencias (Vásquez, 1996). La edad promedio de las participantes fue de 34 años, con un rango mínimo 23 y el máximo de 61. El nivel de educación de un 67% licenciatura, 19% posgrado, 11.4% bachillerato y 3% secundaria. En cuanto al estado civil, el 54% solteras, 24% casadas o en unión libre, 14% en pareja y 8% madres solteras. Respecto al tipo de empresa en que trabajaban el 64% trabajaba en institución pública y el 36% en empresa privada.

Para el análisis de las experiencias negativas se les solicitó a las participantes que compartieran tres principales dinámicas: 1) competencia de género, 2) desidentificación de género y 3) misoginia laboral. Por dinámica se entiende las relaciones en movimiento, cambiantes y fluidas pero que mantienen cierta forma, en este caso debido a los dispositivos patriarcales que reproducen y perpetúan dichas dinámicas. Por esta razón, las subcategorías son dichos dispositivos: el panóptico patriarcal de la feminidad, la hipersexualización, la alianza patriarcal,

entre otros. A su vez, se categorizaron las formas en que se manifestaban tales dispositivos, y finalmente las de agresión que las participantes recibieron de otras mujeres (*vid tabla 1*).

Tabla 1.*Dinámicas negativas entre mujeres*

| Dinámica | Dispositivo patriarcal | Forma de expresión del dispositivo patriarcal | Tipos de agresión |
|---------------------------------------|---|--|---|
| 1. Competencia de género | 1.1 Panóptico patriarcal de la feminidad | -Vigilancia y disputa por cumplir con mandatos de la feminidad tradicional como delgadez, belleza, vestimenta o seducción. | Crítica al cuerpo y apariencia de otras Ser objeto de burlas, chismes y miradas "feas" |
| | 1.2 Hipersexualización | - Atención masculina por apariencia física Atribución de su éxito profesional al aspecto físico. | Saboteo y subestimación del trabajo |
| | 1.3 Alianza patriarcal | -Alianza con figuras masculinas | Desconfiar de las mujeres o confiar más en los hombres |
| | 1.4 Subrepresentación de las mujeres | -Menores puestos y oportunidades a las mujeres en comparación con varones -Riesgo de ser despedida | Ser exhibida o ignorada Saboteo del trabajo |
| 2. Desidentificación de género | 2.1 Condición etaria y de género | -Relaciones de poder en razón de la juventud y la experiencia | Rechazo, indiferencia, desconfianza o subestimación |
| | 2.1 Panóptico patriarcal de la feminidad | -Desafecto a la feminidad tradicional o a su transgresión | Desdén, burlas, desconfianza por ser: "demasiado femeninas", "provocativas" muy serias, "demasiado profesionales" o "poco arregladas" |
| | 2.3 Clase Social | -Jerarquías por clase social -En razón del color de piel, -Escuela de procedencia -Vestimenta | Exclusión social, sentirse mal mirada, no ser invitada a reuniones extra laborales |
| 3. Misoginia laboral | 3.1 Subestimación y exclusión de lo femenino y de las mujeres | -Preferencia a los varones y sus capacidades -Subestimación del desempeño laboral Desconfianza de habilidades | Discriminación laboral, privilegios a varones, subestimación, desconfianza. |
| | 3.2 Panóptico patriarcal de la feminidad | -Crítica explícita al cuerpo y comportamiento -Comparación constante con otras mujeres | Burlas, señalamientos, exhibición, agresión, ofensas. |

Nota: Leer de izquierda a derecha. Las categorías principales se agrupan en las dinámicas negativas, en la siguiente columna se encuentran los dispositivos patriarcales que se manifiestan en estas dinámicas. La tercera columna refiere a las formas en que se expresan dichos dispositivos. La última columna refiere a las formas en que las participantes identificaban que la experiencia era negativa. Elaboración propia.

RESULTADOS

1. Dinámica de competencia entre mujeres

La dinámica de competencia entre mujeres se compone de lógica capitalista y patriarcal. Esta dinámica se presentó principalmente entre mujeres que pertenecían a un mismo rango laboral y de edad. Es decir, disputa por puestos, bonos, ascensos, así como por belleza, reconocimiento social, atención masculina y cumplimiento de normas de feminidad. Su manifestación se muestra en los siguientes dispositivos patriarcales.

1.1 Panóptico patriarcal de la feminidad

En este tipo de dinámica, es evidente la constante comparación, desaprobación y búsqueda de superación entre mujeres por el cumplimiento de la feminidad apropiada. Es una mirada reguladora tanto de otras personas como de sí mismas, como lo expone Janet:

Cuando vas más arreglada como que te miran de arriba abajo y al día siguiente tratan de ir mejor arregladas y hasta exageran. (Janet, 25 años, desarrollo urbano, institución pública, Estado de México)

Las participantes identifican la competencia y vigilancia en las “miradas”, aquellas que tienen como efecto la modificación de su apariencia. Como Inchaustegui (2006) sostiene, la cultura de género en los entornos laborales perpetúa la idea de los cuerpos de las mujeres como una superficie ornamentada:

Como te ves, te tratan, obligándome a cumplir con estándares de vestimenta y belleza que no van conmigo y que incluso me perjudican en salud por acceder a un poco de respeto, en especial con mis compañeras que tienden a ser las más duras en hacer énfasis en eso. (Karla, 27 años, abogada, institución pública, Ciudad de México)

Las mejores vestidas son las líderes de proyecto. (Berenice, 60 años, docente, institución pública, Ciudad de México)

En adición a lo que sostiene Inchaustegui y ugalde (2006), esta ornamentación comprende el uso de prendas, joyas, gestos y movimientos que se acerquen a estándares de belleza que no precisamente ellas acogen, pero son conscientes de la necesidad de cumplirlos para obtener respeto, reconocimiento o ser consideradas para su desarrollo laboral. Lo que da cuenta del malestar que ello produce e incluso que atenta contra su salud emocional. En ese sentido, habitar la contradicción es parte de la vigilancia a la feminidad:

Mis compañeras de la escuela se burlan porque llevo tacones y hacen comentarios hirientes sin darse cuenta. Dicen que son instrumentos de tortura. Y yo pienso que soy tan tonta que solita me hago sufrir. O preguntan, ¿no te cansas? No sé qué esperan que conteste, es obvio que sí. Por lo tanto, sería admitir que soy tan tonta que me hago sufrir sola. Entonces suelo mentir y decir, no, ya estoy acostumbrada. No he conocido una sola mujer que después de diez horas o más con tacones no se canse. Traté de evitar las burlas, y empecé a llevar zapato bajo y en mi trabajo me empezaron a hacer comentarios, de por qué ese día iba fachosa. Comencé a entrar en un conflicto intenso, sentí que estaba viviendo bipolaridad, como si tuviera que ser diferentes personas al mismo tiempo. (Julia, 34 años, Abogada, institución pública, Ciudad de México)

Las mujeres reconocen el cansancio y riesgo en la salud que implica velar por el desarrollo laboral. Sin embargo, la sensación de sentirse “tonta” por admitir el sufrimiento que ella se ocasiona así misma da cuenta de cierta imposibilidad de expresar abiertamente que parte de su reconocimiento social en su trabajo depende del cumplimiento de estándares de feminidad. Además, es preocupante que este panóptico de la feminidad genere sensación de bipolaridad o tener que ser diferentes personas al mismo tiempo para ser reconocida. Es decir, el panóptico de la feminidad no sólo está a un nivel inconciente, como sostiene Bartky (2015), sino también a un nivel claramente consciente para las mujeres, y que de hecho, genera malestares importantes.

Además, la estética corporal también suscita dinámicas negativas de competencia: *En todo el problema de sentir su competencia, mi gordura y fealdad jugaron en mi contra porque son gordofóbicos y sólo a las bonitas defienden y consideran bien. (Artemisa, 49 años, institución pública, Ciudad de México).*

Para las mujeres, una razón suficiente que desata conflictos o que los agudiza se concreta en el cuerpo, ya sea para ser rechazadas por no cumplir con estándares establecidos o por que cumplirlos cause envidia.

Pienso que la apariencia física tenía algo que ver porque es posible que parte de su envidia se debiera a que ella era una persona muy gordita y aunque mi compañera y yo no tenemos cuerpazo, pues si somos delgadas y más jóvenes. (Diana, 28 años, Docente en bachillerato, institución pública, Estado de México)

Como en la literatura se señala, la delgadez es parte del núcleo de autoestima de la subjetividad femenina (Cobo, 2016) y como los testimonios lo muestran, es un factor clave que se juega en los entornos laborales bajo la posibilidad de recibir atención, beneficios o incluso respeto, tanto entre pares como en los altos mandos.

1.2 Hipersexualización

La competencia derivada de la hipersexualización se caracteriza por la búsqueda de atención y aprobación de la mirada masculina de jefes o compañeros a través de prácticas de seducción, como las participantes expresan, tiene que ver con los beneficios que pueden obtener:

Las mujeres queremos llamar la atención de los hombres, incluso aquí y con el uniforme resaltamos nuestra apariencia porque en efecto tener buen cuerpo y cara bonita te abre las puertas para estar 'cómoda'. pero nunca con poder real. (Susana, 36 años, empresa privada, Estado de México)

Por buscar la aceptación que los hombres, de los compañeros buscan la manera de tener su simpatía y así les ponen los turnos menos pesados o les pueden pagar más. (Iris, 34 años, reclutamiento y selección del personal, empresa privada, Estado de México)

Más que una disputa por los varones, como lo señalan Mavin y Grandy (2016), es una disputa por los bienes a los que es posible acceder a través de ellos. De manera crítica, la hipersexualización -como dispositivo patriarcal- que coloca a las mujeres en disposición sexual para los hombres es producto de la desigualdad que aún los mantiene en la mayoría de los puestos con poder. De tal suerte que la mirada masculina juega un papel importante para que exista conflicto, rechazo o crítica. Además, esta disponibilidad sexual se acompaña de la reproducción de estereotipos femeninos:

Dan preferencia a quienes se comportan de acuerdo con el estereotipo: sumisas, seductoras y complacientes, y eso hace que compitan por quién es mejor para ellos. (Yuridia, 43 años, contadora, institución pública, Ciudad de México)

La preferencia a mujeres que cumplen con esta disponibilidad sexual y feminidad “servicial” en vez de apoyar según sus habilidades y aptitudes profesionales, constata lo que señala Celia Amorós (1992) en torno al lugar que ocupan los cuerpos de las mujeres en el pacto patriarcal y que sostiene la desigualdad entre los géneros. Además, tiene como efecto la reproducción de la enemistad:

El motivo son los hombres. Creo que ellos saben o tienen muy claro que nosotras no hacemos alianzas para ayudarnos entre nosotras y eso lo usan a su favor. (Gabriela, 35 años, Administración, institución pública, Ciudad de México)

La hipersexualización produce competencia y debilita la posibilidad de cercanía, amistad o alianza entre mujeres, lo que también parece ser claro para algunas de las participantes.

1.3 Competencia por subrepresentación de género

Es la competencia derivada de los pocos espacios de oportunidad para las mujeres en el marco de la precariedad y en comparación con los varones, y que tiene como resultado una competencia directa por los puestos, ya sea por ganarlos o por estar constantemente expuestas al despido, así como por bonos o prestaciones.

La inestabilidad laboral crea que compitamos unas a otros por el miedo a ser despedidas, por no tener trabajos formales, con prestaciones o bien pagados. (Verónica, 32 años, secretaria, servidora pública, Estado de México)

Una compañera que desde que ingresé a trabajar ahí, inventó chismes acerca de mí, pues sentía que sería desplazada de su puesto debido a mis conocimientos. (Yola, 38 años, química, servidora pública, Ciudad de México)

En este sentido, la competencia en el marco de la precariedad laboral es una constante y no deja de ser una dura realidad para las mujeres, lo cual desata dinámicas de hostilidad, ridiculización o minusvaloración delante de los jefes como ya lo habían señalado Faniko, Ellemers y Derks (2021).

2. Desidentificación de género

Este tipo de dinámica se caracteriza por el distanciamiento que surge a partir de un constante desmarcamiento y diferenciación entre compañeras, el cual puede acompañarse de rechazo, indiferencia, desconfianza y en casos más graves, de desacreditación y burlas. Aunado a una diferenciación por edad, la hipersexualización y el panóptico patriarcal de la feminidad también se hace presente.

2.1 Mujer con experiencia o mujer joven. Condición etaria y de género

La condición etaria de las mujeres en términos patriarcales se reproduce en el espacio laboral, ya que la juventud tiene un valor en términos reproductivos y de disposición sexual para los varones. Esto genera una división entre jóvenes y adultas:

Cuando las chicas más jóvenes se presentan a laborar hay favoritismo y muchas atenciones por parte de los jefes, no puedo decir que sea acoso porque he visto como muchas de estas chicas buscan la oportunidad para no trabajar y gozar de privilegios (...) y pues como andan con los jefes no

hay mucha relación. (Esmeralda, 48 años, Seguridad Ciudadana, institución pública, Ciudad de México)

La juventud como atributo de feminidad permite acceder a recursos y oportunidades, a la vez que crea una distancia con mujeres mayores. En la literatura se identifica el rechazo de estas últimas debido a los retos a los que se enfrentaron en su momento y las jóvenes no (O'Neil, Brooks, y Hopkins, 2018). Sin embargo, como lo compartieron algunas participantes, esto también se puede relacionar relacionar con los privilegios o facilidades a las que se accede devenidos de la sexualización de las mujeres jóvenes. Esto se puede manifestar en cierta hostilidad:

90 % éramos mujeres y las que tenían mayor antigüedad, tenían un comportamiento hostil, no regresaban el saludo, ni siquiera me miraban, pero a los pocos hombres que había sí les hablaban bien. (Carmen, 30 años, Operativa, institución pública, Ciudad de México)

La juventud como elemento de la feminidad puede desatar una lejanía e incluso un maltrato. Es decir, puede ser una ventaja en la relación con los hombres, pero una desventaja de términos de distanciamiento y rechazo con las mujeres.

Además, puede acompañarse de la desacreditación de sus conocimientos por el hecho de ser jóvenes:

Yo soy 10 años menor que ella, y tengo una mayor jerarquía lo que le genera conflicto, reniega mucho de mis propuestas. (Tania, 35 años, servicios escolares, escuela privada, Ciudad de México).

Demeritar el trabajo de otra por decir 'que no sabe', 'es nueva', 'está muy chava', 'acaba de entrar y no sabe nada', 'está loquita'. Entonces pues ni nos llevamos, cada quien en su labor. (Antígona, 28 años, Trabajadora Social, institución pública, Estado de México)

Como las participantes lo señalan, la forma en que se expresa el rechazo hacia las jóvenes es a partir del uso de sobrenombres que minimizan y desconocen la jerarquía que pueden tener por el puesto laboral. Además, como Tania menciona en su experiencia, identifica el origen del conflicto con otra mujer a partir de que ella tiene menor edad y a su vez tiene mayor jerarquía. Asimismo, estas prácticas se acompañan del desconocimiento de capacidades y habilidades. Como se muestra

en estas experiencias, la desidentificación de género es promovida por la condición etaria en los entornos laborales debido al contexto patriarcal que perpetua la sexualización de las mujeres jóvenes.

2. 3 Panóptico de la feminidad

La vigilancia de la feminidad que se produce hacia sí mismas y otras puede producir rechazo o desafecto a quienes llevan a cabo feminidades que distan de las propias. Este rechazo se reconoce en miradas despectivas o formas de indiferencia e incluso críticas más severas:

Los primeros días que llegué ahí otras chicas me miraban de manera fea por cualquier cosa y hablaban entre ellas sobre mí. Varias veces las llegué a escuchar decir por qué viene tan arreglada, ni sabe nada, está bien tonta, seguro le gusta a alguien y por eso está aquí porque está bien niña. Por tal motivo, ninguna chica me hablaba y me miraban feo. (María, 25 años, responsable de obra, empresa privada, Ciudad de México)

Las participantes dan cuenta de la constante vigilancia que existe en el ejercicio de sus feminidades, ya sea a partir de la vestimenta o forma de ser, que dé cuenta de si se es demasiado profesional o si se exagera en el arreglo. Ser catalogada en alguno de estos grupos se convierte en motivo de desconfianza y distanciamiento.

Alguna vez una compañera llegó a mencionar con otra, que era demasiado profesional y no había por qué tomarse las cosas tan en serio, que no era necesario, que era muy exagerada e intensa, yo simplemente me alejé. (Diana, 25 años, Producción audiovisual, empresa privada, Ciudad de México).

Como lo señalan Carr y Kelan (2016), las mujeres pueden modificar sus feminidades según el entorno laboral, sin embargo, también afirman que el distanciamiento de mujeres hiper feminizadas o demasiado profesionales se relaciona a la importancia de ser percibidas distintas. Lo que da cuenta del reconocimiento de los estereotipos a los que están constantemente sometidas, de los cuales se cuidan para no afectar su desarrollo laboral.

3. Misoginia laboral

En esta categoría se muestran las dinámicas negativas a partir de prácticas de misoginia que van desde la subestimación de las habilidades de las mujeres hasta violencias como la exhibición, explotación o golpes. Es importante resaltar que estas prácticas ocurren en su mayoría en el marco de las relaciones de poder, jerarquías laborales y entornos patriarcales. Por lo que la principal discusión de estos resultados gira en torno a lo que en otras investigaciones se conceptualiza como *misoginia femenina* o *misoginia furiosa* (Mavin y Grandy, 2016) que de acuerdo con la autora tiene que ver con un menospicio a sí mismas y a otras. No obstante, esta propuesta no considera las relaciones de poder sobre las que se asientan las prácticas de rechazo a otras, lo que se traduce en la individualización de una problemática que se gesta en el marco de un entorno históricamente masculino, heterosexual, competitivo y que de discriminación.

3.1 Hipersexualización

La misoginia puede manifestarse en la crítica, exhibición, agresión explícita a la identidad y cuerpo de las mujeres a través de la adjudicación de su desarrollo profesional a atributos relacionados con la feminidad. Una cuestión crucial en estas prácticas es la relación de poder entre quien ejerce prácticas de misoginia sobre otra mujer.

Subestimó mi trabajo, me decía “no te preocupes por eso, tú aquí solo tienes que ser bonita y atender de la mejor manera al paciente”. (Gabriela, 27 años, Enfermera/hospital particular, Estado de México)

Una médica me recalcaba siempre que no iba maquillada al trabajo y si lo hacía lo recalcaba más, para hacer notar el 'cambio', me sentía muy ridiculizada, como si quisiera llamar la atención. (Estefanía, 27 años, psicóloga, empresa privada, Ciudad de México)

En estas prácticas también está en juego la relación con alguna figura masculina:

Ella decía que su esposo me trataba bien por ser joven y bonita. Trató de correrme varias veces hasta que llegó a los golpes y me defendí. Todo

terminó en el ministerio público con una demanda por acoso. (Raquel, 21 años, call center, empresa privada, Ciudad de México)

Sentí amenaza de mi trabajo, pues hubo casos en los que sí llegaron a haber relaciones de parejas y llegaron a despedir al personal por esta razón, ya que supuestamente está prohibido. Si se enteraban corrían solo a la mujer. (Teresa, 36 años, contadora en empresa privada, Estado de México)

En las experiencias presentadas se muestra la subestimación de las capacidades de las mujeres a través de la hipersexualización de las mujeres, es decir, la misoginia conceptualiza por Marcela Lagarde (2012) que señala la denigración y humillación a otras mujeres para ser reconocida se reproduce en los entornos laborales, no obstante, estos espacios generan condiciones que refuerzan dichas dinámicas como lo es la precarización y la sexualización de los cuerpos de las mujeres.

3.2 Rechazo a las mujeres y a lo femenino

En estas experiencias, además de un rechazo a otras mujeres, existen prácticas de desprecio a las habilidades y capacidades de las mujeres, así como obstaculización del desarrollo profesional. Es posible que también se presente una preferencia evidente a los varones y su desempeño:

La jefa solicitó que las compañeras con más experiencia capacitaran y resolvieran las dudas de las nuevas, pero solo nos dieron a revisar expedientes y cada que se les pedía resolvieran las dudas alegaban estar muy ocupadas, por lo que siempre le decían a la jefa que no sabíamos nada, que éramos incompetentes, mientras que el trato que recibían dos compañeros hombres que también ingresaron era distinto, a ellos los apoyaban y hasta bromeaban. (Janet, 32 años, operativo, institución pública, Ciudad de México)

En el hospital sus preferidos eran los enfermeros técnicos (...) Yo estaba haciendo el lavado bronquial cuando llegó esta jefa y me interrumpió, me quito la jeringa que tenía para poner solución salina en la boca y dijo: "ay

niña, parece que le tienes miedo al trabajo, esto se hace así, en vano los estudios que tienes, las de la UAEH se sienten muy chingones y ni les gusta trabajar. (Areli, 28 años, enfermera, institución pública, Ciudad de México)

La misoginia no siempre se presenta al preferir y reconocer las capacidades de los varones sino en una violencia directa y sin aparente razón. No obstante, es importante visibilizar la jerarquía de quien ejerce la violencia, no sólo contra una mujer de menor rango, sino más joven, por lo que las relaciones de poder establecen las posibilidades prácticas de misoginia laborales. Además, en algunos contextos es evidente la precarización, lo que en sí mismo puede generar atmósferas hostiles y de competencia.

Marcela Lagarde (2012) señala que la misoginia también puede reflejarse en la preferencia a varones y el desprecio a las mujeres, en este estudio se da cuenta las formas en que se manifiesta en los entornos laborales, por ejemplo, en el justificar el mal trato hacia otras mujeres debido a los errores que comete en el trabajo, y, por el contrario, dar mejor trato a los varones.

CONCLUSIONES

La teoría feminista como perspectiva analítica permite comprender las dinámicas entre mujeres en entornos laborales en el marco de la desigualdad de género producida por una estructura histórica patriarcal. La competencia y desidentificación de género, así como la misoginia laboral son dinámicas que difieren en gran medida por las estructuras de poder que las sostienen ya que, en el caso de la competencia, se gesta entre mujeres del mismo rango jerárquico y edad, lo que provoca la disputa del crecimiento laboral como el reconocimiento social, es decir, en una tensión constante de superación. En el caso de la desidentificación, las relaciones giran en torno al distanciamiento, es decir, más que superarse entre sí, se manifiestan prácticas que expresan desdén o indiferencia hacia las otras. Por el contrario, en la misoginia laboral hay una relación de dominación sobre otra mujer, aquí es evidente la jerarquía laboral que posibilita tal relación (*vid fig. 1*).



Figura 1.
Representación visual de las dinámicas entre mujeres.

Respecto a la competencia entre mujeres, anteriores investigaciones dan cuenta de los marcos de precarización y sub-representación que posibilitan la contienda por los recursos limitados (Faniko, Ellemers y Derks, 2021). Sin embargo, los resultados de este estudio abonan a la comprensión del papel que funge el género al interior de los entornos laborales, puesto que además de la disputa por recursos laborales, este tipo de dinámica se caracteriza por la controversia respecto al cumplimiento o vigilancia de mandatos tradicionales de género, la hipersexualización de los cuerpos de las mujeres y la edad. Por lo que se confirma la teorización de Marcela Lagarde (2012) respecto a las jerarquías que se establecen entre mujeres por el cumplimiento de sus deberes de género y la competencia y rivalidad que esto propicia entre ellas.

En otras investigaciones se considera a la desidentificación entre mujeres como efecto de pertenecer a un grupo infravalorado (Ellemers *et al*, 2004; Faniko *et al*, 2017) o por cumplir un rol de líderes asociado a lo masculino para garantizar éxito profesional (Bergsieker *et. al*, 2020; Burín y Barca, 2012; Rones y Steder, 2018). No obstante, este estudio da cuenta de la centralidad de la sexualización de las mujeres

jóvenes en los entornos laborales, lo que genera distancia con las más grandes. Asimismo, algunas investigaciones dan cuenta de que las relaciones negativas se generan por la diversidad de feminidades en los entornos laborales (Carr y Kelan, 2016); sin embargo, el análisis crítico feminista de la desigualdad de género permite superar nociones individualistas o identitarias y enfocarse en las estructuras históricas de los entornos laborales que posibilitan la competencia, desidentificación y misoginia entre mujeres.

Finalmente, las dinámicas que se asientan en prácticas de misoginia no son producto de un exclusivo odio a las mujeres, como lo sostienen otras investigaciones (Ellemers *et al*, 2004; Mavin, Grandy y Williams, 2017), sino en el marco de relaciones de poder -principalmente- por la antigüedad y jerarquía, lo que propicia condiciones desigualdad entre ellas, como este estudio da cuenta. En efecto, de acuerdo con la teoría, es una práctica producto de la opresión devenida de la estructura patriarcal que posibilita que el reconocimiento de una mujer sea a través de la desvalorización, sometimiento o explotación de otras mujeres y de sus aportes (Lagarde, 2012), una situación que se agudiza en los entornos laborales, dada la competencia por los recursos.

Para el caso del panóptico de la feminidad entre mujeres de la misma edad o jerarquía laboral, posibilita la constante comparación y crítica, pero en el caso de pertenecer a distinta condición etaria (jóvenes o mayores) promueve la crítica, el distanciamiento y el rechazo. Es decir, esta vigilancia a la feminidad tiene matices no estudiados con anterioridad (Bartky, 2015), que dan cuenta del papel que tiene la condición etaria y de género dentro de las dinámicas entre mujeres. Por esta razón, es de gran importancia lo que autoras como Teresita de Barbieri (1983) y Jahel López (2016) señalan respecto a estudiar el dinamismo del género y su relación a otros ordenadores sociales.

Respecto a la misoginia laboral, este estudio da cuenta de aquellas prácticas de rechazo y violencia contra mujeres en el uso del rango jerárquico laboral para ejercer poder y dominación sobre otra. Por lo que estos hallazgos se desmarcan de las investigaciones que conciben esta problemática producto de una competencia natural o del síndrome de abeja reina (Ellemers *et al*, 2004).

Un aspecto que requiere mayor investigación y profundización son las formas de hostilidad, tensión, agresión o violencia que se registraron en este estudio. Vale la pena resaltar que las violencias registradas se gestaron en condiciones de mayor precariedad y desigualdad, sobre todo, las prácticas de misoginia, ya que dentro de dinámicas de competencia y desidentificación predominaban agresiones de tipo pasivo agresivas o indirectas, como ya otras autoras señalaron (Lamas, 2015; Mavin, Grandy y Williams, 2014). La aportación de este estudio radica en elucidar las distintas condiciones estructurales que posibilitan dichas prácticas de agresión, hostilidad y violencia.

De manera general, los testimonios de las participantes dan cuenta del grado de conciencia que tienen respecto a estas relaciones, de sus causas y consecuencias, de tal forma que es fundamental destacar la conciencia y capacidad de agencia que las mujeres tienen para enfrentar esta problemática, contrario a autoras como Bartky (2015) y Lamas (2015) que señalan que estas tensiones se dan de manera -sobre todo- inconsciente.

Finalmente, esta investigación pretende abonar a la comprensión de las dinámicas negativas como un fenómeno social al que las mujeres resisten y del cual se desmarcan constantemente cuando construyen relaciones de apoyo, amistad, solidaridad, affidamento y sororidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amorós, C. (1992). Notas para una teoría nominalista del patriarcado. *Asparkía: investigació feminista*, 1(1),41-58.
- Arvate, P. R., Galilea, G. W., y Todescat, I. (2018). The queen bee: A myth? The effect of top-level female leadership on subordinate females. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 533-548. Recuperado: de <https://doi.org/10.1016/j.lequa.2018.03.002>
- Bartky, S. L. (2015). *Femininity and domination: Studies in the phenomenology of oppression*. Routledge.
- Bergsieker, H. B., Wilmot, M. O., Cyr, E. N., & Grey, C. B. (2021). *A threat in the network: STEM women in less powerful network positions avoid integrating*

- stereotypically feminine peers. **Group Processes & Intergroup Relations**, 24(3), 321-349.* Recuperado: de <https://doi.org/10.1177/1368430219888274>
- Blazquez Graf, N., y Castañeda Salgado, M. P. (2016). *Lecturas críticas en investigación feminista*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades.
- Burin, M. (2012). *Género y salud mental: construcción de la subjetividad femenina y masculina*. Conferencia dictada en la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/1529/Burin_2010_Preprint.pdf?sequence=1
- Burt, R.S. (2019). The networks and success of female entrepreneurs in China. *Social Networks*, 58, 37-49. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2019.01.003>
- Carr, M., & Kelan, E. (2016). *Femininities at work: How women support other women in the workplace*. Paper presented at the British Academy of Management (BAM2016) Conference: Thriving in Turbulent Times, Newcastle, UK. Recuperado de: <http://dspace.lib.cranfield.ac.uk/handle/1826/12223>
- Castañeda Salgado, Martha Patricia. (2008). *Metodología de la investigación feminista*. México: CEIICH.
- Castellanos, G. (2008). *Raza, etnidad y sexualidades: ciudadanía y multiculturalismo en América Latina*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Humanas. Centro de Estudios Sociales (CES), Escuela de Estudios de Género, 513-539.
- Claramonte, A. V., y África, C. (2002). El cuerpo colonizado. *Asparkía. Investigación feminista*, 13, 103-114.
- Cobo, R. (2015). El cuerpo de las mujeres y la sobrecarga de sexualidad. *Investigaciones feministas*, 17(6), 7-19.
- Cobo, R. (2016). Un ensayo sociológico sobre la prostitución. *Política y Sociedad*, 53(3), 897-914.
- Davidson, S. (2018). Beyond colleagues: Women leaders and work relationships. *Advancing Women in Leadership Journal*, 38, 1-13. Recuperado de: <https://doi.org/10.21423/awlj-v38.a339>

- De Barbieri, T. (1993). Sobre la categoría género: una introducción teórico-metodológica. *Debates en sociología*, (17), 145-169.
- De Miguel, A. (2015). *Neoliberalismo sexual: El mito de la libre elección*. Madrid: Cátedra, Colección Feminismos.
- Deloitte. (2021). *Mujeres en los Consejos de Administración: una perspectiva global*. (séptimo informe). Deloitte. Recuperado de: <https://www2.deloitte.com/ni/es/pages/risk/articles/mujeres-en-los-consejos-de-administracion-2022.html#>
- Denzin, N. K., y Lincoln, Y. S. (2015). *Métodos de recolección y análisis de datos: Manual de investigación cualitativa*. España: Gedisa.
- Ellemers, N., Van den Heuvel, H., De Gilder, D., Maass, A., y Bonvini, A. (2004). The underrepresentation of women in science: Differential commitment or the queen bee syndrome? *British Journal of Social Psychology*, 43 (3), 315-338. Recuperado de: <https://doi.org/10.1348/0144666042037999>
- ENDIREH. (2016). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares*. México: INEGI.
- Faniko, K., Ellemers, N., Derks, B., y Lorenzi-Cioldi, F. (2017). Nothing changes, really: Why women who break through the glass ceiling end up reinforcing it. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43 (5), 638-651. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/0146167217695551>
- Faniko, K., Ellemers, N., y Derks, B. (2021). The Queen Bee phenomenon in Academia 15 years after: Does it still exist, and if so, why? *British Journal of Social Psychology*, 60(2), 383-399. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/bjso.12408>
- Guba, E., y Lincoln, Y. (2012). *Manual de metodología cualitativa*, 2. España: Gedisa.
- Harding, S. (1998) *¿Existe un método feminista? Debates en torno a una metodología feminista*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Hierro, G. (1998). *Ética y feminismo* (Vol. 1). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Hurst, J., S., Leberman, S., Edwards, M., y Edwards, M. (2017). The relational expectations of women managing women. *Gender in Management: An*

- International Journal**, 32(1), 9-33. Recuperado de:
<https://doi.org/10.1108/GM-02-2016-0016>
- Incháustegui, T., & Ugalde, Y. (2006). La transversalidad del género en el aparato público mexicano: reflexiones desde la experiencia. **Avances de la perspectiva de género en las acciones legislativas**, Cámara de Diputados LIX Legislatura, México.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2021). **Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición**. México: INEGI.
- Jahel, L. G., Blázquez Graf, N., y Castañeda Salgado, M. P. (2016). **Aportes de los estudios feministas al análisis de la interrelación entre género y edad: claves para abordar la experiencia juvenil de las mujeres**. Norma Blázquez Graf y Martha Patricia Castañeda Salgado (coords.), Lecturas críticas en investigación feminista. México: CEIICH-UNAM.
- Kim, H., & Kang, T. H. (2020). Effects of supervisor gender on promotability of female managers. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, 58(1), 85-106. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12224>
- Lagarde, M. (2012). **El feminismo en mi vida: hitos, claves y topías**. Instituto Nacional de las Mujeres. México: inmujeres.
- Lagarde, M. (2018). **Género y feminismo: desarrollo humano y democracia**. México: Siglo XXI.
- Lamas, M. (2015). **¿Mujeres juntas...? Reflexiones sobre las relaciones conflictivas entre compañeras y los retos para alcanzar acuerdos políticos**. México: inmujeres.
- Mavin, S., Grandy, G., y Williams, J. (2014). Experiences of women elite leaders doing gender: Intra-gender micro-violence between women. **British Journal of Management**, 25 (3), pp. 439-455. Recuperado de:
<https://doi.org/10.1111/1467-8551.12057>
- Mavin, S., Grandy, G., y Williams, J. (2017). Theorizing women leaders' negative relations with other women. En S. R. Madsen (ed.), **Handbook of research on gender and leadership** (pp. 328-343). Edward Elgar Publishing. Recuperado de: <https://doi.org/10.4337/9781785363863.00031>
- Mavin, S., y Grandy, G. (2016). Women elite leaders doing respectable business femininity: How privilege is conferred, contested and defended through the

- body. **Gender, Work & Organization**, 23(4), pp. 379-39. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/gwao.12130>
- Miles, M. B., y Haberman, A. M. (1994). **Qualitative questionnaire design, interviewing and attitude measurement**. New York: Continuum.
- Millet, K. (1995). Política sexual. Cátedra, Universidad de Valencia.
- Nimbriotis-Machado, V. M., y Santos-Dueñas, D. V. (2019). *Estudio del techo de cristal en el liderazgo de las mujeres: estrategias para romper la desigualdad*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13504>
- O'Neil, D. A., Brooks, M. E. & Hopkins, M. M. (2018). Women's Roles in Women's Career Advancement: What Do Women Expect of Each Other?. **Career Development International**, 23(3), 327-344. Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2017-0196>
- Offen, K., y Garayo, M. F. (1991). **Definir el feminismo: un análisis histórico comparativo**. Historia social, 103-135.
- Orbach, S., y Eichenbaum, L. (1988). **Agridulce, el amor, la envidia y la competencia en la amistad entre mujeres**. España: Grijalbo.
- Rocha Sánchez, T. E., y Cruz del Castillo, C. (2013). Barreras estructurales y subjetivas en la transición de roles de mujeres mexicanas y su malestar emocional. **Acta Colombiana de Psicología**, 16 (1), p. 123-135.
- Rones, N., y Steder, F. B. (2018). The Queen Bees and the Women's Team-A contextual examination of enmity and friendship between military women. **Women, gender & research**, 27 (3) pp, 32-48. Recuperado de <https://doi.org/10.7146/kkf.v27i2-3.110846>
- Rubin, G. (1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo. Nueva antropología, **Revista de Ciencias Sociales**, 13(30), 95-145.
- Scheepers, C. B., Douman, A., y Moodley, P. (2018). Sponsorship and social identity in advancement of women leaders in South Africa. **Gender in Management: An International Journal**, 33(6), pp. 466-498. Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/GM-06-2017-0076>
- Segato, R. L. (2003). **Las estructuras elementales de la violencia: contrato y status en la etiología de la violencia**. Brasil: Universidade de Brasília, Departamento de Antropología.

- Sheppard, L. D., & Aquino, K. (2017). Sisters at arms: A theory of female same-sex conflict and its problematization in organizations. *Journal of Management*, 43(3), pp. 691-715. Recuperado de:
<https://doi.org/10.1177/0149206314539348>
- Simmons, R. (2006). *Enemigas íntimas: agresividad, manipulación y abuso entre las niñas y las adolescentes*. México: Océano.
- Sterk, N., Meeussen, L., & Van Laar, C. (2018). Perpetuating inequality: junior women do not see queen bee behavior as negative but are nonetheless negatively affected by it. *Frontiers in Psychology*. Recuperado de:
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.01690/full>
- Wilson, E. C. (2015). Call Me “Queen Bee”. *Women Lawyers Journal*, 100 (2), 11-24.