

Las exigencias agregadas de género, un problema de salud laboral para las mujeres. Una revisión sobre el tema.

The added demands on gender, an occupational health problem for women. A review on the subject

María de Los Ángeles Garduño Andrade¹

En este ensayo se reflexiona sobre la necesidad de comprender el impacto que tienen las que se llamarán exigencias laborales de género, sobre los problemas de salud de las mujeres, se parte de la confluencia de dos campos de conocimiento: la salud en el trabajo y la perspectiva de género. Se realizó una revisión bibliográfica referida a esos campos y se ejemplificó con información de México. La elección de los ejes de discusión responde a la funcionalidad de estas exigencias en la reproducción social mediante los trabajos “productivo” y “reproductivo” de las mujeres.

La intención es dar luz a aspectos ignorados en las investigaciones sobre salud laboral, especialmente respecto a exigencias del trabajo de las mujeres en el hogar y de aquellas que pueden considerarse agregadas a las labores remuneradas. Las primeras han sido abordadas en diversas investigaciones y se ha demostrado que impactan especialmente por una doble jornada. Las segundas son invisibles y se realizan, aunque no se estipulen en los puestos de trabajo.

Ambas exigencias se derivan de modelos estereotipados de género y deben ser explicadas, pues configurarían condiciones que afectan la salud. Para abordarlas hace falta comprender el conjunto complejo de dispositivos culturales de las relaciones sociales.

Al recurrir a Kosik (1979), se pueden explicar las relaciones inequitativas de género que se sustentan en una mirada superficial de las diferencias entre varones y mujeres, y se expresan en hechos de la vida cotidiana, que reproducen y

fortalecen complejos procesos de naturalización y normalización de las desigualdades. Si son expresiones concretas del mundo de la pseudo concreción, estos fenómenos ocultan en su interior lo esencial, un poder “androcéntrico” que se impone en todas las relaciones humanas.

Al quedarse con una mirada superficial de los estereotipos de género, se cae en la falacia de justificar las prácticas discriminatorias, argumentando su permanencia y su aparente naturalidad. En cambio, sí se devela “la dialéctica de la cosa misma” (Kosik 1979), se comprende cómo se ejerce el poder de lo masculino en prácticas-utilitarias que recrean las representaciones sobre la diferencia sexual y elabora un sistema de conceptos, que no son otra cosa que prácticas fragmentadas basadas en prejuicios sobre una aparente invariable: la división sexual del trabajo jerarquizada.

También deben considerarse como resultado de la discriminación, que es ejercidas en todos los ámbitos y por diferentes grupos o individuos. Estas exigencias veladas o explícitas se justifican socialmente con argumentos provenientes de prejuicios y generalizaciones, son falsas jerarquizaciones de las diferencias entre varones y mujeres (Rivera, 2016). Se trata de una disciplina social que se impone desde las instituciones, en todos los niveles de socialización, lo mismo en la Sociedad Civil, desde el Estado, que en los niveles particulares de la comunidad y la familia (Samaja, 2009).

Un marco de explicación de estas exigencias debe tomar en cuenta, que la

Fecha de recepción: 04-11-2021

Fecha de aceptación: 13-11-2021

¹Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco. Coyoacán, México. angeles@correo.xoc.uam.mx <https://orcid.org/0000-0001-5281-5461>

incorporación histórica de las mujeres al mercado laboral no ha llevado a la eliminación de todas las segregaciones, que están fundamentadas en prejuicios propios de una mirada acrítica de la tradicional división sexual del trabajo. La incapacidad de asumir la evolución hacia la igualdad y la equidad entre varones y mujeres es la base sobre la que se mantienen supuestos añejos sobre características aparentemente masculinas o femeninas, como indispensables para realizar ciertas tareas.

Contexto de explicación

Abordar las condiciones de trabajo de las mujeres requiere comprender el contexto. Tomar en cuenta las reminiscencias y permanencias de la estructura patriarcal y cómo detrás se encuentra la insistencia de explicar lo social desde la biología, considerando las diferencias entre varones y mujeres a partir solamente de la anatomía y la fisiología.

La confluencia teórica de la Salud en el Trabajo y la Perspectiva de Género permite reconocer el estatus de la biología en la composición de lo humano como sociedad, a partir de su superación, de manera que la historia se debe entender en tanto construcción, desde un sustrato biológico de existencia indispensable (suprimido pero conservado), que en ese movimiento dialéctico queda convertido en un nivel inferior. Así es como la humanidad se ha liberado del determinismo biológico (Samaja, 2009).

De esta manera, puede explicarse la totalidad social construida y abordar los fenómenos sociales como hechos históricos definidos y al mismo tiempo definitorios del conjunto.

Por ello, las relaciones individuales o particulares, como son las familiares o las laborales de todos los grupos sociales, se articulan y su explicación es compleja, ya que las acciones de los individuos o de las dinámicas de los grupos no son

una simple suma de la reproducción social (Breilh, 2003).

En la incorporación al mercado laboral se mantienen rasgos discriminatorios propios de las relaciones de género y de las construcciones de identidad más tradicionales, pues:

...los hechos pasados no quedan meramente eliminados con el paso del tiempo, sino que son suprimidos en su autonomía, pero conservados operantes en el interior de las nuevas formaciones. Pasan a formar parte del orden constitutivo de la realidad actual, pero bajo control o regulación de esta última, la cual traza sus nuevas condiciones de frontera, y su nueva manera de funcionamiento (Samaja, 2009 p.89).

Se trata de un movimiento de las representaciones resignificadas en los niveles de mayor complejidad y agregación, así, aunque en la sociedad civil y en la legislación se reconozcan reglas sobre la igualdad entre varones y mujeres, así como prohibiciones a la discriminación, ésta se sigue expresando en prácticas sociales, como son las diversas segregaciones, subordinaciones internas de género y problemas específicos en los centros laborales y los hogares.

La complejidad de analizar la realidad en los diversos niveles de sociabilidad, se expresan en las dificultades conceptuales y empíricas. Por ejemplo, es difícil comprender el papel de la familia “como una institución social que regula, canaliza y confiere significados sociales y culturales a la sexualidad y la procreación, a la vez que, inmersa en relaciones de parentesco, mantiene relaciones (obligaciones y derechos) que están guiadas por reglas y pautas sociales preestablecidas” y en los niveles de mayor agregación se hace invisible la importancia de la familia como base de la unidad doméstica, que es “la institución en la que se desarrollarán las actividades comunes ligadas al mantenimiento

cotidiano...” (Da Silva, Cerrutti & Pereyra, 2020, p.30).

Por lo anterior, desde el análisis de las condiciones de trabajo, no se percibe la interacción de la dinámica familiar con los ámbitos laborales, ni se comprende como esta relación existe y es el marco inicial de las diversas segregaciones, pues la incorporación al mercado de trabajo remunerado de las mujeres depende de cómo se organiza una unidad doméstica y de los papeles que le son asignados a sus miembros. Las exigencias impuestas a cada mujer en la familia definen en primer lugar si se integra a un a un trabajo remunerado o está excluida definitivamente de las actividades económicas, como dice Burin (2008, p. 78) hay mujeres que se enfrentan a un “suelo pegajoso” que les obliga a un esfuerzo significativo para resolver esta disyuntiva, que se derivan dos posibles resultados, por una parte, la dependencia frente a quienes llevan los ingresos a la unidad doméstica, y por la otra, indirectamente, la desvalorización de las tareas que se requieren para la reproducción social en el ámbito de lo doméstico. Se trata de una segregación en la que quienes parecen estar ausentes del mercado laboral, trabajan para que “otros” estén presentes.

Esta primera segregación se expresa en datos sobre la menor participación de mujeres en el mercado laboral, como ilustración los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo en México, aplicada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2021) que, en el cuarto trimestre de 2020, estaban ocupados 32.605.114 varones y 20.726.315 mujeres. Y aunque a partir de los datos del último censo (INEGI, 2020) se muestra que la tasa de participación de ellas en el mercado laboral creció de 2010 a 2020, 15.7 puntos porcentuales, se siguen manteniendo una participación menor respecto a la de ellos (59.1%), en las edades de 12 años y más.

La compleja relación entre las construcciones identitarias de género se define en los diversos niveles de socialización, e influyen claramente en una segunda segregación, la que se

observa cuando hay concentración o ausencia de personas de un género en ciertas ocupaciones. La permanencia de estereotipos con los que se siguen identificando lo femenino y lo masculino, definen los abanicos de opciones laborales, que claramente es más restringido para las mujeres que para los varones (Pacheco, 2014) La información sobre la ocupación de varones y mujeres por sectores, muestra como persiste la presencia masculina en los sectores primarios 48%, y solamente el 21% de las trabajadoras, la encuesta señalada también nos permite ver que en México en el sector terciario se ocupa la mayor parte de la población femenina, 45.3% en servicios y 26.7% en comercio, a diferencia de la población masculina con 15.6% en comercio y 24.4% en servicios.

Las mujeres que trabajan de manera remunerada se concentran además en algunas ocupaciones relacionadas con el servicio a los otros, más adelante se hará referencia a este prejuicio sobre la identidad femenina.

Un tercer tipo de segregación es vertical y se refiere a la concentración de determinados grupos en niveles de ocupación. Se refiere a la existencia del llamado "techo de cristal" o "barreras invisibles", que impiden el acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad y de toma de decisiones, a pesar de no existir una razón. Por último, puede considerarse un tipo de segregación que prevalece en el interior de los centros laborales, con la imposición de ciertas exigencias referidas a las asignaciones de género y que resultan invisibles, que se agregan a los puestos, forman parte de la aceptación de las identidades genéricas.

Se trata de una forma de discriminación de las personas en función de prejuicios que hacen aparecer como inherentes al ser varón o mujer, algunas capacidades o características, por ejemplo: se asume que las mujeres deben dar de comer, atender problemas de salud, limpiar. Mientras que los varones deben usar constantemente su fuerza física, asumir responsabilidades. Este tipo de

exigencias es independiente del contenido del trabajo y de la definición del puesto.

Dos temas pueden considerarse fundamentales en la búsqueda de hacer confluir la salud en el trabajo y la perspectiva de género, primero, la existencia de aspectos del proceso de trabajo que se convierten en exigencias agregadas de género y que pasan desapercibidos y, segundo, la relevancia del trabajo doméstico. Además, los aportes generados en la búsqueda de la confluencia de la salud en el trabajo y la perspectiva de género permiten abordar problemas que son producto del entrecruzamiento de determinaciones de las relaciones de género y de trabajo, expresados en las exigencias agregadas que afectan la salud.

Por ello, es necesario reflexionar sobre formulaciones metodológicas que han resuelto problemas respecto a la generación de conocimiento y la práctica, y sobre problemas que no se han abordado, derivados de la condición de género que es invisible en planteamientos generales sobre la salud y el trabajo.

Para lograr la visibilidad de las diferencias de género, no basta con enunciarlas, se requiere encontrar su carácter mediador en las exigencias y riesgos específicos de los procesos laborales. Y la reformulación de esas especificidades, debe ir más allá de las diferencias biológicas en las que se queda la medicina del trabajo, pero también requiere nuevas definiciones metodológicas que complementen las alternativas que ha planteado la salud en el trabajo, pues se requieren herramientas que permitan su confluencia con la perspectiva de género.

Si analizamos las situaciones concretas de las trabajadoras, podemos observar que, sin formar parte explícita del proceso de trabajo, les son asignadas tareas en función de lo que se espera del “ser mujer”. Se trata de servicios o actividades que se desprenden de los rasgos asignados a las identidades de género, como esperar que atiendan necesidades ajenas. Y a los varones otras que

responden al uso de habilidades manuales o de fuerza física.

Si las exigencias laborales son la manifestación de la organización y división del trabajo, de requerimientos impuestos durante el proceso laboral (Noriega, 1993), podemos decir que hay exigencias que se atribuyen por ser varón o ser mujer. Las exigencias pueden clasificarse en función de: tiempo, cantidad e intensidad, vigilancia, tipo de trabajo, calidad del trabajo en cuanto a la adecuación de la calificación, posibilidad de iniciativa, dirección, decisión, y la posible conjunción entre concepción, ejecución e interés.

También entre los elementos que afectan la salud en el trabajo están las carencias que impiden: desarrollo de potencialidades, ejercicio del control, desarrollo de creatividad y movilidad, y las condiciones subjetivas en cuanto a percepción y valoración como expresiones de ese impedimento.

La simultaneidad en tiempo y espacio de las exigencias demandan un esfuerzo mayor de análisis, pues no se trata de sumar sus impactos, sino entender cómo se generan sinergias que afectan la salud. Los perfiles de patología no son lineales, como pretende la tradicional medicina del trabajo y en el caso de las mujeres esto es más claro.

Por lo anterior, es importante señalar que para las mujeres estas exigencias tienen una especial complejidad, resultado de las segregaciones antes mencionadas, y especialmente, por la doble jornada que se invisibiliza como si fuera una expresión de amor. Cada una de las características de las exigencias agregadas puede observarse en los centros laborales, pero también en las tareas domésticas. En función de tiempo la duración de ambas jornadas conforma un continuo que limita el descanso.

En cuanto a la intensidad, las exigencias a las mujeres para prestar atención de aspectos que

no se corresponden con su puesto, son constantes, además de las que se relaciona con la composición misma de la familia y el papel que se juega en ésta, el número, la edad y la condición de salud de los miembros de una familia marca la intensidad de esa segunda jornada (Garduño, 2011).

Al adecuar el esquema de exigencias laborales, todos los aspectos se encuentran en los puestos feminizados, en las tareas que se agregaran, pero también por la baja valoración social de lo que significa el trabajo doméstico. Uno de los temas más relevantes es la atención a los aptos (Durán, 1987), que genera condiciones subjetivas de inconformidad o de culpa, cuestiones que impiden el desarrollo de potencialidades.

Exigencias agregadas de género

Desde este esquema general se llamarán exigencias agregadas de género, aquellas que se manifiestan en un sentido amplio, en la organización y división del trabajo, y en lo particular en requerimientos impuestos durante el proceso laboral y el doméstico.

Existen expectativas de género en cualquier proceso de trabajo, no importa su complejidad o simplicidad, tampoco si se trata de una rama o de otra, incluso de su formalidad o informalidad, pues en todos los casos deben ser cumplidas y asumidas por la identidad femenina o masculina.

En un sistema productivo centrado en generar mayor ganancia el cumplimiento de estas expectativas es fundamental, algunas se expresan como exigencias consideradas “femeninas” como paciencia, disponibilidad para atender a los otros, como el caso de las maestras, especialmente las de educación básica (Escalona, 2006); otras permiten la realización más eficiente de determinadas tareas, tales como, la motricidad fina en el ámbito industrial, pero también rural, por ejemplo en los cultivos de flores (Breilh, et al. 2005) o en la pesca (Jiménez, 1992) y unas más son imposiciones que sin ser explícitas se asumen como condición para

desempeñar ciertos puestos o incluso para mantener el empleo, no estar embarazada (Garduño, 2010), aspecto, uso de cierta vestimenta.

No sólo a las mujeres se les imponen estas exigencias. A los varones en la industria de la construcción, se les exige “arreglo” suficiente para enfrentar el peligro, lo que para los empresarios significa un ahorro en cuanto medidas de protección. La competencia constante y la inseguridad respecto a la capacidad para cubrir las demandas juegan un papel importante en la aceptación de estas exigencias, en dos sentidos, para proteger la permanencia en el trabajo y como retroalimentación de las identidades de género.

Por ejemplo, a los varones se les reconoce socialmente como garantes y sostén económico bajo cualquier arreglo conyugal tradicional, no pueden perder el empleo, pero además aceptan las exigencias agregadas de género como imperativo esperado, consciente o inconscientemente, de su masculinidad (Carril, 2003).

También en las instancias laborales se mantiene exigencias que juegan un papel similar a otras estructuras, algunos rasgos de la función de los padres de familia se replican en los centros de trabajo, haciendo responsables a los trabajadores de mayor edad y experiencia de los equipos.

En el caso de las mujeres, esa necesidad de competir frente a la inseguridad que les genera perder sus ingresos juega un papel importante en la aceptación de exigencias. La identidad de género, de manera específica, si se trata de mujeres que son madres, es reconvertida en una mayor responsabilidad asignada, esto no es desinteresado ya que al no ser una exigencia explícita se obtienen mejores resultados y con ello ganancias extras. Se busca un mayor sometimiento o la realización de tareas de limpieza y cuidado de los demás, lo que refleja y fundamenta diversas discriminaciones. Son modelos de organización en el que se fortalece la posibilidad de sumisión y aceptación.

Este tipo de exigencias responde a las características de cada centro de trabajo, pero provienen de prejuicios y tradiciones de largo alcance, en algunos espacios las mujeres deben someterse a una competencia con compañeros varones, y, para ello, deben asumir rasgos que se asignan al ideal masculino, a decir la competitividad, asertividad y agresividad.

Pero al mismo tiempo están obligadas a asumir la llamada feminidad. Como se ha dicho persiste un “techo de cristal” que es una desigualdad casi invisible con la que topan las mujeres a pesar de cubrir las condiciones para ascender. Según Burin (2008):

La importancia del análisis de este fenómeno en los estadios tempranos de la configuración de la subjetividad femenina se manifiesta cuando comprendemos sus efectos ulteriores, sobre su salud mental y sus modos de enfermar. He analizado en particular los efectos depresógenos que tiene el “techo de cristal” para las mujeres de mediana edad (p. 78).

En el sector terciario, que es el ámbito laboral más feminizado, es muy clara la contaminación de las relaciones afectivas, se establecen relaciones de competencia referidas a la presentación, la belleza y la actitud “agradable”. La inseguridad en el empleo repercute en una rivalidad promovida, fenómeno que se corresponde con una apreciación de inferioridad de las mujeres respecto a su condición de género, la ruptura de lazos que puede tener más éxito es poner en duda cualquiera de los rasgos reconocidos como femeninos. Y la rivalidad por el reconocimiento de los varones se puede combinar con el reconocimiento jerárquico.

En resumen, las exigencias agregadas de género pueden ser específicas en relación con las características de los procesos laborales, e incluso en cada centro de trabajo, pero provienen de

condiciones históricas referidas a prejuicios y tradiciones sobre “ser mujer” o “ser varón”.

Exigencias de género y refuncionalización de identidades

Las personas son reducidas y se reducen a sí mismas en objetos-cuerpos de intercambio, una mercancía encarnada, son promovidos e intercambiados en la imposición de apariencias, que definen los estereotipos de género. Las diferencias entre “lo masculino” y “lo femenino” por estar presentes en toda historia y lugar aparecen como justos, con argumentos de “naturalidad” se promueve su permanencia, y una práctica-utilitaria que recrea representaciones y elabora sistemas de conceptos, que en realidad son prácticas parciales basadas en prejuicios.

La permanencia de justificaciones discriminatorias cuando se definen los puestos de trabajo con base en el aspecto se entiende en la mezcla de discriminaciones de clase, raza y género. Los contratantes buscan personal que se adecue al puesto en cuanto a escolaridad y capacitación, pero la selección también se corresponde con prejuicios y expectativas sobre las capacidades que se les adjudican a priori, al considerar que la posición privilegiada de los jerárquicamente superiores se corresponde con las diferencias con el otro que se considera inferior.

Por ejemplo, el personal de limpieza no debe tener rasgos que lo señalen como posible candidato a disputar el puesto de quienes realizan trabajo de escritorio, en el caso de las trabajadoras del hogar deben parecer tales, en el sentido de su origen rural, étnico o de baja escolaridad.

En el hilo de argumentación de la pseudo concreción, los fenómenos se interpretan de manera fetichizada e ideológica, dando la impresión de ser condiciones naturales y no resultados de la actividad social. En una constante reconstrucción de esas interpretaciones, las

diferencias entre varones y mujeres se imponen como intercambios desiguales, lo mismo en los ámbitos de lo íntimo, que, en relaciones mercantiles, políticas y de cualquier otra práctica social.

Por ello, en la intimidad de la familia se conforman las identidades, y también es el núcleo de la capacitación para el trabajo, ya que en su interior de manera informal se promueven habilidades “femeninas” y “masculinas” que son base de la capacitación formal. Por eso es uno de los ejes de construcción de la segregación, pues en su organización se desarrollan conocimientos y habilidades que capacitan para el trabajo, sea remunerado o no remunerado.

Conformarse como fuerza de trabajo es una labor que va de la capacitación inicial de género, a la educación básica en la que se cimientan sus características y de ahí a una capacitación específica para el trabajo. Estas características adquiridas en un largo proceso de vida son fundamento del abanico de opciones para varones y para mujeres en el mundo laboral (Cruz, Noriega & Garduño 2003).

La primera capacitación está ligada a conocimientos inmediatos del mundo, son capacidades manipuladoras que se ejercitan con cierta continuidad son las acciones que permiten conservarse en un mundo construido antes de cada uno (Heller, 1977), es por eso que en su papel de proveedores los varones son impelidos a concentrarse en sus tareas laborales, para ello se les fomentan habilidades mecánicas, de abstracción, de movimientos gruesos, y se espera que tengan capacidad de dirección, de asertividad, esto independientemente de sus capacidades personales. Pero también como polo dominante de la relación de género se espera de ellos valentía, expresada como rechazo al miedo.

Estas actitudes no sólo son capacitación, sino que se trata de una complicidad que se refuerza con la amenaza de perder la estima o la

admiración de cierto grupo. Por eso en algunos oficios masculinos por excelencia es común rechazar las medidas de seguridad y desafiar los peligros (Bourdieu, 2000).

El modelo social patriarcal refuncionaliza constantemente, a lo largo de la historia, aspectos de las identidades hegemónicas de género, para adaptarlas a las necesidades del mercado, exacerbando imágenes de “lo femenino y lo masculino”. La masculinidad con la expectativa del modelo de varón exitoso, que no se corresponde con la realidad de precariedad que prevalece, la posibilidad de acceder a los puestos de trabajo escasos se define como una competencia del más hábil, fuerte y despiadado, que además expresa una sexualidad constante del mercado, la violencia es replanteada en ese contexto como alternativa de llegar a ser “el mejor” aquel que goza de todos los privilegios de su ser varón. Esta tendencia se puede observar en los medios de comunicación y en las relaciones interpersonales. La selección de personal para ocupar puestos no sólo se guía por la escolaridad o las habilidades, sino especialmente por la imagen.

Frente a lo anterior las mujeres, se ven sometidas a una competencia por dos características, primero responder al mercado de trabajo masculinizado sobre todo si quieren ascender en la jerarquía de los centros de trabajo, pero al mismo tiempo cumplir con la imagen que se considera femenina, centrada en la seducción, la belleza corporal y la juventud, como atributos necesarios para obtener el reconocimiento de los varones (Carril, 2003).

Frente a los avances para conquistar derechos y evitar la discriminación de género, se ha desarrollado una nueva modalidad de lo que es una mujer. El modelo de “princesitas” es un ejemplo claro de la capacitación primaria de género, se promueve el uso de vestidos ajustados, zapatos de tacón y exceso de adornos, desde la infancia. Con el agregado del modelo supermujer que “puede con todo”. Se refuerza la mirada

aprobatoria y sexualizada de los varones como la calificación del cumplimiento de expectativas, en los dos sentidos.

La formación inicial se reproduce en el ámbito laboral cuando se presupone la necesidad de una “buena presentación” que claramente se corresponde con la apariencia más cercana al modelo occidental de belleza, complementado con la apariencia “femenina” hegemónica. Se trata de una “tiranía de la belleza” (Klein, 2000), que repercute en nuevas modalidades de ocupación, que se ha extendido bajo el supuesto de que las mujeres son la imagen de las empresas. Y por ello se busca que respondan a moldes estereotipados, que no sólo son discriminatorios por aspecto, etnia, color de piel, sino que presuponen una mayor disponibilidad para ser objetos sexuales. Estas exigencias han sido centrales en labores de modelaje, de edecanes, y espectáculos, pero se han extendido a todas las actividades que de “trato al público”.

Así se usan los cuerpos y las identidades de género, retomando modelos tradicionales y modernos. Por ello, interesa comprender la relevancia de exigencias agregadas de género, en condiciones laborales y mostrar que repercuten en daños a la salud. Primero debe partirse de reconocer que son fórmulas utilizadas para obtener mayores beneficios, segundo que son invisibles pues se confunden con rasgos innatos, y por último estudiar cómo se expresan en exigencias que en situaciones específicas repercuten en malestares, como insatisfacción, ansiedad o dolor, daños como irritabilidad, dolores de cabeza, fatiga, olvidos frecuentes, angustia, temores, depresión, e incluso en enfermedades psicosomáticas.

En resumen, una propuesta fundada para entender las exigencias agregadas de género deberá tomar en cuenta que, forman parte de los prejuicios sobre la diferenciación de las características propias de varones y mujeres; se trata de exigencias que no están contempladas en puestos y funciones, por ello son invisibles; que son ajenas a

la capacitación individual y que se mezclan con las estructuras de jerarquía en los centros de trabajo. Pero que son útiles para lograr una mejor y mayor productividad del capital.

Exigencias relacionadas con el acoso hacia las mujeres

Una de las exigencias que más afectan a las mujeres se relacionan con la contradicción que se presenta en los puestos de atención al público, se exige ser “bellas” “sexualmente atractivas”, pero al mismo tiempo mantener una conducta “decente”, esto se combina con la exposición constante al acoso sexual por parte de varones a los que deben atender como parte de sus funciones o compañeros de trabajo y especialmente a quienes tiene una mayor jerarquía en el centro de trabajo; el incumplimiento de ciertas expectativas sobre lo femenino y la accesibilidad de las trabajadoras a las que previamente se seleccionó por características específica de “belleza”, genera situaciones que incomodan y tensionan las relaciones y les genera a ellas estrés que impactan su salud.

A pesar de que no se reconoce explícitamente la sexualidad juega en el ámbito del trabajo, por una parte, como sustento de algunas negociaciones y por otra como un mecanismo de relaciones, la libido socialmente sexuada entra en comunicación con la institución que censura o legitimará su expresión. Como señala Bourdieu, “el encuentro con el lugar de trabajo puede tener un efecto de revelación en la medida en que permite y favorece algunos comportamientos técnicos y sociales, aunque también sexuales o sexualmente connotados” (Bourdieu, 2000:48).

Estos comportamientos pueden resultar en atracción sexual mutua o no, por ejemplo, en ciertas situaciones puede darse un coqueteo consensuado que llegue a un arreglo y culmine en una relación. Pero también puede haber atracción que no es correspondida, lo que en el peor de los

casos puede conducir al acoso. Dado que, hay diversas relaciones de dominación que se mezclan en la instancia laboral, varones y mujeres responderán de diferentes maneras en función de los sitios que ocupen en ellas, así a veces es una atracción correspondida y otras es una forma de ejercicio autoritario.

La historia de la sexualidad es base de las identidades sexuales, se trata de construcciones culturales que se vinculan a factores biológicos, diferencias corporales, capacidades reproductivas, necesidades, deseos y fantasías (Cooper, 2001). Pero esa construcción expresada en la masculinidad y la femineidad generalmente se reproduce y refuerza en las relaciones que implica el trabajo, pero también pueden contradecirse a partir de la ocupación de espacios que tradicionalmente eran considerados femeninos o masculinos.

La sexualidad en el trabajo significa diferentes preocupaciones para varones y para mujeres. Para ellas la discriminación directa o indirecta que conduce a barreras en el ascenso, la dificultad de hacer compatible su labor con el trabajo doméstico, el hostigamiento sexual o sea aquellas situaciones que implican inequidades y que claramente se desprenden de estar en el polo dominado en el sistema de géneros.

“La sexualidad tiene importancia en el mundo laboral, pues las personas pasan mucho tiempo pensando y preocupándose en torno a su sexualidad y el sexo se trata de una problemática importante cargada de emoción y ubicua” (Cooper, 2001:11). Los juegos de seducción en el trabajo refuerzan los estereotipos de género, son una forma de violencia simbólica, aunque no siempre son intenciones conscientes, en general cuando la ejercen los varones, son parte de las expresiones de la dominación masculina y se expresan en alusiones, situaciones, uso de adjetivos o insinuaciones, que se refieren a características personales pero que tiene una intención de generalización.

De esta actitud se obtienen ganancias en dos sentidos, por un lado, laboral por la aceptación de reglas, mayor compromiso, obediencia, mayor productividad y por otro en lo personal, por favores sexuales en el caso extremo o simplemente actitudes de admiración y compromiso personal.

Si la seducción es usada por mujeres en una situación de menor jerarquía, es una forma de obtener ascensos, merecimientos o prebendas de quienes tienen el dominio. La obtención de “favores” por esta vía crea además una competencia que divide profundamente los grupos de trabajo. Pues impone reglas implícitas que contradicen las normas explícitas.

Como se señaló una de las exigencias es el uso del atractivo sexual, especialmente en el caso de algunas ocupaciones consideradas feminizadas. Por ejemplo, en los puestos de recepcionistas, edecanes y por supuesto los relacionados con espectáculos o promoción de productos. La sexualidad tiene entonces un papel central en las relaciones de trabajo, aunque no sea reconocida constituye un tipo de exigencias que afectan la salud.

Uno de los resultados extremo de la relación entre sexualidad y dominación es el acoso sexual, se trata de un doble discurso, por una parte, se deja claro que se deben expulsar las connotaciones sexuales en el trabajo, pero al mismo tiempo se establecen formas de ascenso o de mejoría en función de una sumisión sensualizada.

En esta compleja red de implícitos y explícitos, se da el acoso sexual, las constantes ocultas de la dominación sexual son su base. Así como parece natural el uso del cuerpo de las mujeres para promover el consumo, es un cuerpo dominado, convertido en objeto que se consume (Cooper, 2001).

La pregunta es, cómo en el ámbito del trabajo permanece más o menos explícito este

acompañante de las relaciones de poder. Hasta ahora las investigaciones al respecto muestran que el acoso fundamentalmente se da de varones hacia mujeres, esto se debe a que la virilidad es entendida como capacidad reproductora, sexual y social, y se complementa con la aptitud para el combate y el ejercicio de la violencia, y frente a esta “virilidad” las mujeres siempre están expuestas, pues son parte del capital simbólico masculino y por tanto son objeto de disputa entre varones.

Pero sobre todo el acoso es una forma de humillación, un recordatorio constata de la consideración de su inferioridad. El acoso es una especie de pago por estar, por ser, en el caso del trabajo el costo se debe a la invasión del mundo masculino, a la presencia que pone a prueba permanente la “virilidad”. Este hostigamiento es una relación interpersonal en la que el dominado tiende a destruir la identidad del dominado provocándole deterioro de su salud física y mental (Acevedo, 2002).

Hacen falta reflexiones más profundas sobre el problema específico del acoso sexual, como una forma de violencia y control en la que se utilizan argumentos de un ejercicio justificado de la sexualidad, en un hecho de afectación de la dignidad y la identidad.

Exigencias relacionadas con el maternaje y el trabajo doméstico

Estas discriminaciones que llevan a imposiciones de exigencias se relacionan con una visión biologizada de la sociedad, se comprende que algunos de los rasgos de identificación de las mujeres en función de “la maternidad” como una meta femenina, y desde esta construcción de su identidad, pueden explicarse diversas exigencias laborales y problemas de salud relacionados.

Las mujeres son fundamentalmente responsables de la reproducción diaria de los

miembros de la familia, el maternaje entendido como la extensión de las “obligaciones” de la maternidad (Carril, 2003) a los ámbitos laborales matiza tareas en las que las llamadas “cualidades femeninas” aparecen como si fueran innatas y definen una parte importante de los supuestos “trabajos femeninos”.

En esos trabajos que responden a la segregación, y todos los otros en los que se integran cada vez más mujeres, aunque sean “masculinos”, se perfilan exigencias relacionadas con servir, dar atención, pero también con aparentes características de meticulosidad. Por ejemplo, las enfermeras, las maestras y las secretarias no sólo deben cumplir con sus tareas, sino que deben hacerlo con “calidez”, “paciencia” y “sacrificio”; y en la industria, no sólo deben realizar con agilidad tareas de esfuerzo repetido y precisión, sino que deben mantener el funcionamiento del centro de trabajo con tareas extras similares a las domésticas, preparando alimentos, o limpiando y ordenando.

La formulación de los supuestos señalados se relaciona con la distribución desigual del trabajo remunerado y doméstico, lo que implica riesgos y exigencias propias de las relaciones entre géneros (Vogel, 2002), así se puede ampliar el enfoque de la salud en el trabajo y superar la idea de continuidad “natural” de la división del trabajo por sexos.

Las tensiones de las nuevas realidades familiares son claras, si bien los tiempos que corren han ampliado las opciones y la capacidad de elección de los individuos, los vínculos familiares y las necesidades de cuidado persisten y la lógica del cuidado continúa anclada dentro del mundo doméstico y a cargo centralmente de las mujeres” (Da Silva, Cerrutti & Pereyra, 2020 p. 32).

Esto seguramente se acentúa en los hogares encabezados por mujeres que en el último censo ya

son el 32.6% (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI, 2020).

Al suponerse que las mujeres se ocuparán siempre de lo doméstico, se fomenta en ellas la multidireccionalidad de las acciones, que se refleja en polivalencia y capacidad de atender varias tareas simultáneamente, también aquellas características que refuerzan las capacidades de movimientos finos, pero sobre todo se limita la expresión de la agresividad y la actitud de servicio hacia los otros. Esta formación original permite que su capacitación posterior se acerque a las características y jerarquía de lo doméstico y su inserción al mercado de trabajo (simbolizado como masculino) se oriente a labores consideradas femeninas.

La costumbre de aceptar la frustración crea una disciplina en el trabajo, las mujeres se adaptan. Dada la imposición hacia las mujeres para cubrir las necesidades de los no aptos, y aun de los aptos, las exigencias del trabajo doméstico se ven complicadas con las características de este modelo económico que busca la maximización de ganancias a costa del bienestar de la población mayoritaria.

La disminución de derechos y especialmente los que correspondían a la población que trabaja remuneradamente, es la forma de abaratar costos de producción, pues se trata de una privatización en los hogares de la atención de necesidades de una manera diferente que los varones, la tradición de siglos respecto a tener bajas expectativas, permite una mejor adaptación a la frustración. Se espera poco de las mujeres en todos los ámbitos, en cambio se espera mucho de los varones y especialmente en los ámbitos laborales.

Comprender el trabajo doméstico también revela el tema de la capacitación que es fundamental para la incorporación de las mujeres a ciertas ocupaciones, por ejemplo, las relacionadas

con la costura, la preparación de alimentos, y el cuidado de los otros.

Por ello, vale la pena discutir algunas de las características del trabajo doméstico, en el sentido de su invisibilidad económica y valorativa, de su carácter de capacitador para el trabajo remunerado, pero además en cuanto a sus condiciones y el peso que significa la doble jornada en la salud de las trabajadoras.

El trabajo doméstico pone en juego características diferenciadoras de los *habitus* (Bourdieu, 2002), ya que las prácticas que se generan en la unidad doméstica responden a ciertos capitales económicos y simbólicos. Su contenido y sus resultados construyen y son construidos entre los géneros y entre las generaciones.

Ejemplos en México mostrados en la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT, INEGI, 2019), del tiempo de trabajo total, las mujeres dedican al no remunerado en el hogar: 67%, y los varones el 28%. Y se observa que en promedio las mujeres dedican 30.8 horas al hogar a la semana, mientras que los varones dedican 11.6. En cuanto a cuidado de los integrantes del hogar ellas dedican en promedio 12.3 horas y ellos 5.

Dada la imposición hacia las mujeres para cubrir las necesidades de los no aptos, y aun de los aptos, las exigencias del trabajo doméstico se ven complicadas con las características de este modelo económico que busca la maximización de ganancias a costa del bienestar de la población mayoritaria. La disminución de derechos y especialmente los que correspondían a la población que trabaja remuneradamente, es la forma de abaratar costos de producción, pues se trata de una privatización en los hogares de la atención de necesidades.

La ENUT, muestra que esta situación se refleja en una doble jornada compleja que afecta a las mujeres, ya que en promedio las horas a la semana dedicadas al trabajo en el hogar, entre

mujeres que laboran 40 o más horas para el mercado es de 25.7, y entre las que laboran menos de 40 horas remuneradamente el promedio es de 33.7, más aún del promedio de 32.3 de las que no tienen trabajo remunerado. A esta sobre carga se aumentan las horas de cuidado de los integrantes del hogar que son entre el primer grupo de 10.1, 13.0 y 13.1. A diferencia de los varones que al llamado trabajo doméstico dedican 11.0, 13.0 y 11.9, en los grupos de más de 40, menos de 40 y sin trabajo remunerado y en cuanto a cuidado de los integrantes 5.8, 5.8 y 3.7.

Pero, el trabajo doméstico está en el centro de una confusión sobre lo que es consumo y producción, pues la última sólo es referida a la generación de valor en el capitalismo y, en ese sentido, la producción doméstica no es creadora de capital, ni lo incrementa, realiza en estricto sentido las mercancías; sin embargo, produce valores de uso, pues se trata de relaciones de servicio, que no son intercambiadas por dinero, son riqueza particular que permite el ejercicio de la fuerza de trabajo. Se trata por tanto de una confusión que oculta la relevancia de estas tareas y las descalifica como trabajo (Garduño, 1979).

En el trabajo doméstico se entrelazan relaciones, que lo hacen proclive al control social y sus condiciones son aparentemente irrenunciables. Esto se debe a que se extrapola la maternidad como hecho biológico “invariable” a todo aquello que “deben” hacer las mujeres, o sea es una atribución de género. Y es elemento central de la segregación, pues, aunque sea invisible en el sentido económico y aun político, cada persona depende de su realización, y cada mujer que se incorpora al mercado de trabajo debe enfrentarse a los dilemas que implica ocuparse de estas tareas.

Como dice Burin (2007), “Todavía las mujeres son consideradas las principales responsables de la crianza de los niños pequeños, de los cuidados familiares y de los vínculos de intimidad...” p. 61. Y las mujeres que han tenido oportunidad de un nivel de educación superior

viven en constante conflicto, como una “opción de hierro” entre sus habilidades o sostener vínculos familiares. Es una desigualdad más que se constituye en “frontera de cristal” cuando se impone la necesidad de decidir entre la familia o el trabajo.

Entonces, al explicar los problemas de salud derivados de las exigencias agregadas de género, debe considerarse que el trabajo doméstico supone una jornada extra que delimita, por una parte los tiempos de trabajo, por otra las características de las exigencias mismas, y finalmente presencia de perfiles de patología caracterizados por daños inespecíficos y otros específicos como enfermedades psicosomáticas, colitis, gastritis, hipertensión, migraña, neurosis (Garduño, 2011).

Las mujeres que se incorporan al mercado laboral, responden entonces a un número importante de exigencias que repercute en su salud y que no pueden ser resueltas si no se logra comprender que la “sustentabilidad de la vida humana” (Cooper, 2010) debe responder al objetivo primario de sus requerimientos, de manera que se desmonten los prejuicios que enmarcan las identidades de género, tanto en el mundo laboral como en el doméstico.

Finalmente, una discusión más detallada de daños y malestares propios del mundo laboral, requiere de la perspectiva de género para comprender dimensiones, que no se reducen a lo binario, sino que comprenda las identidades diversas, y reconozca “las relaciones contradictorias y paradójicas entre hombres y mujeres, mujeres y mujeres, hombres y hombres” (Corrêa, 2006).

Sin dejar de lado esta necesidad de ampliar la mirada binaria en el mundo del trabajo, sigue siendo central mostrar la discriminación de género, como centro de su organización. Es claro que la segregación en el mercado laboral impide la participación igualitaria de las mujeres y enmarca

la vida completa de todas las personas. Y la meta de lograr trabajo decente para toda la población, aunque incluye la transversalidad de la igualdad de género, (Comisión Económica para América Latina y Organización Internacional del Trabajo CEPAL-OIT, 2014) está limitada por una realidad en la que los estereotipos de género definen las formas de insertarse en el mercado laboral e impactan los procesos vitales.

Retomando el punto de una contradicción general entre, la realidad de explotación del trabajo, bajo la lógica de la máxima ganancia y un discurso de búsqueda de bienestar laboral, es necesario mostrar las particularidades que se desprenden con esa lógica general. De manera que se comprendan, por un lado, los rasgos que caracterizan la vida de las mujeres en el trabajo productivo y reproductivo, pero además que permitan interpretar sus problemas de salud.

Una interpretación de los problemas de salud como resultado de la determinación social, requiere definir el contexto y los caminos de explicación. No se trata de parcializar la comprensión en factores, reconocer para abordar la totalidad concreta como realidad. Este enfoque pretende dar luz a los rasgos del trabajo como actividad, de sus objetos, medios y su organización, para relacionarlo con daños y padecimientos, pero propone un marco teórico y metodológico que permita aproximarse al estudio de los perfiles patológicos de grupos específicos, en un sentido transformador (Breilh, 2003). Buscar los problemas de salud en la dinámica compleja de los procesos sociales, en el sentido de interrelación y jerarquización de las relaciones de la reproducción social, y lograr acciones que realmente modifiquen las condiciones que dañan la salud.

Referencias Bibliográficas

- Acevedo, D. (2002). *El trabajo y la salud laboral de las mujeres en Venezuela. Una visión de género*. Carabobo: Universidad de Carabobo. Recuperado de <https://www.thefreelibrary.com/Doris+Acevedo+El+trabajo+y+la+salud+laboral+de+las+mujeres+en...-a0114241064>
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2002). *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Barcelona: Anagrama, Col. Argumentos 193
- Breilh, J. (2003). *Epidemiología Crítica*, Buenos Aires: Editorial Lugar.
- Breilh, J. Campaña, A. Hidalgo, F. Sánchez, D. Larrea, M. Felicita, O. *et al* (2005). La floricultura y el dilema de la salud. Por una flor justa y ecológica. En *Informe alternativo sobre la salud en América Latina*. (70-83) Quito: Observatorio Latinoamericano de Salud; Centro de Estudios y Asesoría en Salud, CEAS. Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3527/1/Breilh%2c%20J-CON-152-La%20floricultura.pdf>
- Burin, M. (2007). Trabajo y parejas: impacto del desempleo y de la globalización en las relaciones entre los géneros. En *Reflexiones sobre masculinidad y empleo*, Cuernavaca, Morelos: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias/UNAM. Recuperado de https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/mabel_burin/trabajo.pdf
- Burin, M. (2008). Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de*

- Psicología*, 39(1),75-86. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97017401006>
- Carril, E. (2003). Femenino/Masculino. La pérdida de ideales y el duelo, modemmujer - 04:20pm Subió a la conferencia el 23 de mayo del 2003. Recuperado de <https://www.psicomundo.com/foros/genero/fm-ideales.htm>
- CEPAL OIT (2014). Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Formalización del empleo y distribución de los ingresos laborales. Octubre de 2014. Número 11. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37119/1/S1420500_es.pdf
- Cooper, J. (2001). *Sexualidad y género en el ámbito laboral: atracción, emociones, discriminación y respeto*. Cd. México: PUEG, UNAM. Recuperado de https://books.google.com.mx/books/about/Sexualidad_y_g%C3%A9nero_en_el_%C3%A1mbito_labor.html?id=ZqYEAQAAIAAJ
- Cooper, J (2010). *Tiempos de mujeres en el estudio de la economía*. Cd. México, PUEG, UNAM. Recuperado de <https://cieg.unam.mx/detalles-libro.php?l=MTE0>
- Corrêa, S. (2006). Género y macroeconomía: hilos y desafíos. En *América Latina, un debate pendiente, aportes a la economía y a la política con una visión de género*. REPEM / DAWN / IFC Red de Educación Popular Entre Mujeres de América Latina y el Caribe / Alternativas de Desarrollo con Mujeres para una Nueva Era. Recuperado de <http://www.repem.org.uy>
- Cruz, C., Noriega, M. & Garduño MA. (2003). Trabajo remunerado, trabajo doméstico y salud. Las diferencias cualitativas y cuantitativas entre mujeres y varones. *Cadernos. Saúde Pública*, 19(4), 109-118. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/csp/a/mvPwzvXpjpgwqKgdp8bDJFYm/abstract/?lang=es>
- Da Silva L., Cerrutti, M.& Pereyra S. (2020). *Las tramas del tiempo: Familia, género, memorias, derechos y movimientos sociales*. Buenos Aires: CLACSO. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20201222032537/Antologia-Elizabeth-Jelin.pdf>
- Durán, MA. (1987). *La jornada interminable*. Barcelona, Ed. Icaria. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10261/98585>
- Escalona, E. (2006). Programa para la preservación de la voz en docentes de educación básica. *Salud de los Trabajadores* 14(1), 31-54. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/>
- Garduño, MA. (1979). *Las condiciones de trabajo de las mujeres ocupadas en el servicio doméstico en el Distrito Federal*. Tesis licenciatura en sociología, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Recuperado de https://tesiunam.dgb.unam.mx/F/HBS98V98QHV9RJB5D9GNSCVNNFVCXA15XSVMJGT6SGHRSFGBQ-04734?func=find-b&local_base=TES01&request=Las+condiciones+de+trabajo+de+las+mujeres+ocupadas+en+el+servicio+dom%C3%A9stico+en+el+Distrito+Federal&find_code=WRD&adjacent=N&filter_code_2=WYR&filter_request_2=1979&filter_code_3=WYR&filter_request_3=1981

- Garduño, MA (2001). Para estudiar la relación entre el trabajo doméstico y la salud de las trabajadoras, *Revista Salud de los Trabajadores*, 9(1), 35-43. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/>
- Garduño MA. & Jiménez, M. (2010). El aborto un grave problema de salud entre las mujeres atendidas en el IMSS. *Revista Salud Problema, (Segunda época)* 3(enero-junio), 49 -59. Recuperado de <https://publicaciones.xoc.uam.mx/Recurso.php>
- Garduño, MA. (2011). *Confluencia de la Salud en el Trabajo y la Perspectiva de Género: una nueva mirada*. Tesis para obtener el grado de doctora en Ciencia en Salud Colectiva. Cd. México: UAMX. Recuperado de <https://repositorio.xoc.uam.mx/jspui/handle/123456789/380>
- Heller A. (1977). *Sociología de la vida cotidiana*. Barcelona: Península.
- México. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019). Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) Comunicado de prensa núm. 458/20 8 de octubre de 2020. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2019/default.html>
- México. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). Censo Económico 2019. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/547#:~:text=Los%20Censos%20Economicos%202019%20son%20un%20proyecto%20de%20gran%20nivel%20de%20detalle%20geogr%C3%A1fico%2C%20secutorial%20y%20tem%C3%A1tico%22>.
- México. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). Comunicado de prensa núm. 355/21 24 de junio de 2021. Indicadores de Ocupación y Empleo. Cifras oportunas durante mayo de 2021. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/iooe/iooe2021_06.pdf
- Jiménez, M. (1992). La mujer en la actividad pesquera. *II Congreso Venezolano de la Mujer. Caracas, Venezuela. Tomo I. COFEAPRE*. Recuperado de https://openlibrary.org/works/OL579521W/II_Congreso_Venezolano_de_la_Mujer_recopilacio%CC%81n_de_documentos_presentados_Caracas_Venezuela
- Klein, N. (2000). *No logo. El poder de las marcas*. Barcelona: Paidós.
- Kosik, K. (1979). *Dialéctica de lo concreto*. Cd. México: Grijalbo.
- Noriega, M. (1993). Organización laboral, exigencias y enfermedad. En C. Laurell. (coord.) *Para la investigación de la salud de los trabajadores*. Cd. México: Organización Panamericana de la Salud, Serie Paltex, Salud Sociedad 2000, 3, OPS OMS. Recuperado de <https://www.paho.org/es/search/r?keys=Organizaci%C3%B3n%20laboral%2C%20exigencias%20y%20enfermedad>
- Pacheco E. (2014). El mercado de trabajo en México a inicios del siglo XXI. Heterogéneo, precario y desigual. En *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados. Colegio de la frontera Norte*. Cd. México: Universidad Autónoma Metropolitana Cuajimalpa. Recuperado de http://www.rniu.buap.mx/infoRNIU/feb16/4/lib_precariedad-laboral-mx-dimensiones-dinamicas-significados.pdf

- Rivera, E. (2016). Violencia Simbólica contra las mujeres: una mirada colectiva. En *Lecturas críticas en investigación feminista*. Universidad Nacional Autónoma de México. Red Mexicana de Ciencia, Tecnología y Género (CONACyT No. 271862). Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Recuperado de <http://computo.ceiich.unam.mx/webceiich/docs/libro/Lecturas%20criticas%20web.pdf>
- Samaja, J. (2009). *Epistemología de la salud*. Buenos Aires: Editorial Lugar
- Vogel, L. (2002). Cómo vincular la lucha por la igualdad con la lucha por la Salud en el Trabajo. Un debate indispensable para el Movimiento Sindical Europeo. En K. Messing *El trabajo de las mujeres. Comprender para transformar*. Madrid: Editorial Catarata. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/artic/view/CRLA9999120135A/32506>