

LA VIOLENCIA EN EL ESPEJO

Por: Rosa Elena González Tirado
Consejera de la Judicatura Federal

*“El opresor no sería tan fuerte
si no tuviese cómplices
entre los propios oprimidos.”*

Simone de Beauvoir

Haciendo honor al dicho popular que dice que el buen juez por su casa empieza, decidí poner a consideración de todas ustedes un tema que a pesar de ser tan palpable y representar un gran dolor para nuestro género, permanece silente y pocas veces es reconocido y muchas menos expuesto, me refiero a la violencia de mujeres contra mujeres.

La frase con la que comencé, es una crítica que hizo la filósofa francesa para poner de relieve que gran parte del poder del machismo se debe a que muchas mujeres somos nuestras mayores detractoras, y como todo, para poder resolver un problema primero debemos entender sus causas.

El reto es mayúsculo si consideramos que toda nuestra atención ha estado dirigida hacia la violencia que ejercen los hombres contra las mujeres, hemos estudiado a fondo este problema que se traduce en discriminación y desigualdad, nos hemos quejado del obstáculo que representa para nuestro desarrollo, pero... y qué pasa con la violencia que la mujer sufre a manos de representantes de su mismo género, de esa lucha feroz y descarnada entre mujeres que desafortunadamente ocurre de manera cotidiana; la agresión entre nosotras está ahí, se ve, se vive, se escucha y no obstante pasa inadvertida y tal parece que preferimos ignorarla.

A pesar de ello y de manera incipiente, podemos darnos cuenta que en México, en algunas encuestas oficiales sobre la violencia contra las mujeres, ya se incluyen dentro de los sujetos de estudio a otras mujeres, tal es el caso de una de las últimas *Encuestas Nacionales sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares* (ENDIREH) desarrollada por el INEGI, en la que se establece que entre los agresores más frecuentes en el ámbito laboral, pueden estar “El/**la** compañero(a) de trabajo” y que la incidencia de la agresión es de un 35.2%, aunque desafortunadamente sólo se hace una estimación sin diferenciar el sexo del perpetrador.

Es precisamente en el ámbito laboral en el que quiero centrar esta charla, porque me atrevo a afirmar que es un tema que para nadie de las presentes es ajeno.

Según estudios hechos por la Facultad de Psicología de la UNAM sobre acoso laboral, es fácil que las personas se identifiquen como víctimas y muy difícil que se reconozcan como victimarios; por ello, muchas organizaciones mexicanas se niegan a abordar este tema e incluso lo niegan, cuando, como afirma un académico de la facultad mencionada, “en realidad sí existe y se presenta en todos los niveles, tanto en instituciones gubernamentales como en empresas privadas”.

No obstante, el acoso laboral es sólo una de las muchas manifestaciones que existen de violencia entre las mujeres, ya que no necesariamente debe existir una relación laboral entre las mismas para que se presenten conductas de aislamiento o exclusión, infundios, insinuaciones o humillación pública, revelación de secretos, etc.

Estas actitudes van encaminadas a bloquear, denostar, e incluso destruir a quien "se juzga" ha destacado injustamente o se ha beneficiado inmerecidamente gracias a "aptitudes" distintas al esfuerzo personal y al talento propio.

En el ideario colectivo existe la idea de que cuando una mujer tiene poder, es peor que un hombre, y que entre mujeres exitosas son comunes los ataques, críticas y bloqueos.

Es frecuente escuchar que las mujeres prefieren trabajar con hombres que con mujeres, no en vano se han acuñado muchas frases que lo ejemplifican a la perfección, tales como: *"mujeres juntas ni difuntas"*, *"nunca te fíes de una mujer"*, *"entre mujeres podemos despedarnos, pero nunca nos haremos daño"*, y muchas más.

O bien frases que van encaminadas a demeritar u opacar la luz y atributos naturales de otra mujer

como: *"mujer sin hijos, jardín sin flores"*, u otras tantas llenas de prejuicios como: *"se siente mucho"*, *"es marimacha"*, *"es una mala madre, se la pasa trabajando"*, *"seguro ofrece otros favores, por eso tiene ese trabajo"*; en fin, es duro darnos cuenta que nuestra misoginia es aún más fuerte y devastadora que la de los propios hombres, y que en ocasiones encontramos más aliados entre ellos, que entre nosotras.

¿Cuál será la razón de que las mujeres seamos nuestras peores atacantes?

Existen varias teorías que han sido exploradas en diferentes investigaciones que con gusto comparto a continuación para promover el análisis y la retroalimentación sobre el tema, con el propósito de crear consensos y buscar juntas una explicación satisfactoria que abone al entendimiento del fenómeno y ojalá a la resolución del problema.

La Doctora Anne Litwin, autora del libro: *Nuevas reglas para mujeres – Revolucionando la forma de las mujeres de trabajar juntas*, considera que la queja común entre las mujeres de no sentirse apoyadas por las mujeres en el trabajo, es un problema que presenta muchas aristas.

La investigadora considera que es importante comprender el impacto de la socialización de género en las mujeres en el trabajo. En su libro, habla sobre cómo desarrollamos expectativas relacionales durante la adolescencia (y antes). A estas expectativas las llama "reglas de amistad". Las mujeres y los hombres desarrollan diferentes expectativas relacionales, o reglas de amistad, y las llevamos al lugar de trabajo inconscientemente. La mayoría de las culturas organizacionales jerárquicas reflejan las reglas de amistad de los hombres porque estaban allí primero. Cuando las mujeres llevan sus

expectativas relacionales igualitarias y de estructura plana al lugar de trabajo, sus reglas de amistad chocan con las expectativas jerárquicas masculinas y pueden crear confusión para las mujeres sobre qué esperar de las demás.

Hay múltiples dimensiones en esta dinámica. Por un lado, las culturas organizativas masculinas hacen que las mujeres se sientan decepcionadas cuando las reglas de amistad de las mujeres chocan con las normas del lugar de trabajo masculino. Este choque puede causar decepción y un sentimiento de traición entre las mujeres. Esta dinámica también refleja una sensación de opresión, o la adopción de estereotipos negativos sobre las mujeres por parte de las mujeres. Dicha internalización a menudo se expresa como violencia horizontal cuando los miembros de un grupo marginado, en este caso las mujeres, actúan contra los estereotipos negativos entre sí,

reteniendo el apoyo o tratando de dañar la reputación de las demás.

Las mujeres también tienden a esperar un comportamiento diferente de las "jefas" del que esperan de los "jefes", esto es, esperan que las jefas sean más cercanas, empáticas y colaborativas. Las diferentes expectativas del personal femenino pueden establecer un doble vínculo entre las jefas para las cuales los ascensos pueden depender de utilizar un estilo de liderazgo masculino. Mientras que el personal femenino espera un comportamiento masculino de los jefes, está confundido acerca de qué esperar de las jefas y, por lo tanto, a menudo dicen que prefieren trabajar para un hombre porque saben qué esperar.

Anne Litwin dice, que ya nos enfrentamos a suficientes desafíos en culturas organizativas dominadas por hombres, como para tener que

preocuparnos por ser socavadas por otras mujeres. Afirma que también ha visto lo mejor de la dinámica de las mujeres en el lugar de trabajo, ya que somos capaces de apoyarnos y defendernos unas a otras, y formar relaciones profundas y de confianza que duran toda la vida.

Propone una herramienta que puede ser útil a ese fin y que se llama "sombreros de rol". Ésta, en su opinión, es una herramienta que puede ayudar a las mujeres a manejar los límites de los roles y las relaciones en el lugar de trabajo con otras mujeres.

Por su parte, las especialistas en género y negocios, Pat Heim y Susan Murphy en su libro *"En la compañía de mujeres, convertir los conflictos del lugar de trabajo en alianzas poderosas"*, proponen diversas explicaciones sobre el mismo fenómeno.

Empiezan explicando porqué las mujeres exitosas pierden a sus amigas, diciendo que a medida que una mujer escala posiciones en el mundo laboral, encuentra más y más resistencia y ataques, pero no de las personas que podría esperar. No es el jefe o colega misógino el que cree que las mujeres pertenecen a su hogar, ni los compañeros varones en los rangos de gestión quienes resienten la competencia, sino que, lo más probable es que se conviertan en enemigas de una mujer que tiene o pretende una mejor posición.

"Sin lugar a dudas", dicen Heim y Murphy, en sus veinte años de conferencias y talleres sobre las diferencias de género en los negocios, casi todas las participantes han reconocido que las mujeres dañan la carrera de otras mujeres. Respaldan su afirmación con las estadísticas de la Asociación Americana de Administración, cuya encuesta sostiene que el 95 por ciento de las mujeres han

sido atacadas en algún momento de su trayectoria profesional por otra mujer.

Proponen como término para referirse a este fenómeno el de agresión relacional o agresión indirecta y dicen, que el precio que pagan las mujeres por estos ataques no es solo un precio personal, ya que a medida que los altos mandos son testigos de este tipo de experiencias, están menos dispuestos a promover a las mujeres. Es decir, las mujeres, esencialmente, están perjudicando el avance de las mujeres.

Ahora bien, si el precio personal y profesional de estos ataques es tan alto, ¿por qué las mujeres siguen atacando a otras mujeres?

La primera explicación presentada por las autoras es lo que ellas llaman la *Regla del Poder Equitativo* (*The Power Dead-Even Rule*).

Heim y Murphy señalan que existen tres elementos esenciales para la felicidad de una mujer: relaciones, poder y autoestima. Para que una relación sea fuerte, el poder y la autoestima deben ser igualmente equilibrados. Si una mujer gana más poder o autoestima, la relación con la otra mujer se ve dañada. Aunque invisible, las autoras insisten en que la mayoría de las mujeres viven de acuerdo con esta regla tácita. Por ejemplo, las mujeres a menudo toman medidas para equilibrar el poder y la autoestima con un amiga y colega cada vez que un desequilibrio amenaza.

Para explicar desde el punto de vista cultural la *Regla del Poder Equitativo*, dicen que los juegos de niñas pequeñas, por ejemplo, a menudo implican el ganar-ganar. Si están jugando a saltar la cuerda, lo peor que puede pasar es que pierdan su turno, pero lo volverán a tener. En los juegos de niños, ya sea deportes o vaqueros, hay

ganadores y perdedores, y alguien tiene que perder. A los niños pequeños se les enseña a aceptar que no todo es parejo.

Sin embargo, con los ascensos laborales, la *Regla del Poder Equitativo* se rompe de forma total. Una mujer tiene más poder (y usualmente autoestima) que otra. Incluso, si las mujeres eran amigas o colegas de antemano, el desequilibrio de poder daña especialmente esa relación.

Por eso Louise Meichenbaum y Susie Orbach dicen que: "Detrás de la cortina de la hermandad hay una gran cantidad de enredos emocionales que pueden causar estragos en las relaciones de las mujeres entre sí".

Ya abordamos algunas teorías del porqué de este fenómeno, ahora me gustaría que habláramos un poco del cómo reencausar el camino trabajando

en un pacto de mujeres en pro de nuestro propio desarrollo y del de la sociedad.

Para ello quiero retomar lo que dice Marcela Lagarde sobre el pacto entre mujeres.

“Para pactar, es preciso reconocer que la cultura femenina tradicional vigente entre nosotras, no incluye conocimientos, habilidades y destrezas para agendar ni pactar. Que muchas aprendemos en el estilo masculino y patriarcal para luego desaprenderlo al sentir cuán contradictorio es conducirnos así entre nosotras, lo estéril de ese proceder y la necesidad de construir la alianza entre las mujeres desde una posición política de género.

A través del tiempo se ha gestado en el feminismo una dimensión de la política que busca la confluencia y la sintonía entre las mujeres. Se trata de la sororidad, la alianza entre las mujeres

para cambiar la vida y el mundo con un sentido justo y libertario. Sororidad del latín soror, sororis, hermana, e-idad, relativo a, calidad de. Enuncia los principios ético-políticos de equivalencia y relación paritaria entre mujeres.

Se relaciona con propiciar la confianza, el reconocimiento recíproco de la autoridad y el apoyo entre mujeres. La sororidad es una dimensión ética, política y práctica del feminismo contemporáneo. Es una experiencia de las mujeres que conduce a la búsqueda de relaciones positivas. No se trata de aceptar sumisas, acciones no propias, ni de permanecer inertes ante ofensas. Tampoco se trata de coincidir en concepciones del mundo cerradas y obligatorias. Se trata de acordar de manera limitada y puntual algunas cosas con cada vez más mujeres. Sumar y crear vínculos. Asumir que cada una es un eslabón de encuentro con muchas otras y así de manera sin fin. Al pactar el encuentro político

activo tejemos redes inmensas que conforman un gran manto que ya cubre la tierra, como el que pintara Remedios Varo.

La sororidad es un pacto político entre pares. El mecanismo más eficaz para lograrlo es dilucidar en qué estamos de acuerdo y discrepar con el respeto que le exigimos al mundo para nuestro género. Los pactos entre nosotras son limitados en el tiempo y tienen objetivos claros y concisos; incluyen, también, las maneras de acordarlos, renovarlos o darles fin. Al actuar así, las mujeres ampliamos nuestras coincidencias y potenciamos nuestra fuerza para vindicar nuestros deseos en el mundo. Mujeres que nos antecedieron y mujeres contemporáneas han hecho la síntesis entre la tradición de solidaridad femenina para la supervivencia, con una normatividad política del pacto. Cada vez que se ha dado esta síntesis ha habido saltos cualitativos de las mujeres pactantes con metas comunes y agenda, a

diferencia de situaciones en las cuales las mujeres estamos aisladas y girando, satélites, en torno a grupos, intereses e instituciones masculinas.”

En palabras de la investigadora humanista Elisa Queijeiro, la misoginia femenina tiene su raíz en el miedo, el cual se constituye como el gran controlador a lo largo de la historia, y nos ha llevado a confrontarnos con todas aquellas mujeres que se perciben como una amenaza por ser bellas, libres, fuertes, inteligentes, capaces, rebeldes y propositivas.

En este foro en el que estamos presentes mujeres cuya vocación se orienta hacia la impartición de justicia podemos iniciar un cambio de mentalidad y comenzar a trabajar en la reconstrucción del tejido emocional que nos une.

Es algo sintomático y significativo que las mujeres juzgadoras gocemos de un alto índice de

credibilidad y confianza por parte de los justiciables varones, que en este nuestro campo de especialidad no encontremos discriminación, ni se nos ponga en duda por capacidad con base en nuestro sexo, algo que por cierto ha sido poco explorado, al menos por los académicos.

Yo las invito a que hagan sus propias encuestas y se darán cuenta del activo que representamos para lograr un mundo más justo y armónico. Por ello tenemos doblemente la obligación de trabajar en nuestra interacción de género y hacer lo que sea necesario para terminar con la agresión relacional o indirecta que se ha instalado entre nosotras como un mecanismo artificial de adaptación que no nos pertenece ni nos es propio, pero que lo hemos asumido como "normal".

La conciencia femenina de la que disfrutábamos en los primeros tiempos de nuestras sociedades,

dice Valeria Sabater, se ha ido perdiendo con el paso del tiempo. En la actualidad, y a pesar de que valoramos de forma muy positiva la amistad entre nosotras, no abunda ese vínculo genuino como colectivo orientado a generar cambios. Ni se está exenta de traiciones cuando, por azar del destino nos convertimos en adversarias o competidoras.

La poeta y novelista Siri Husvedt, en su libro "La mujer que mira a los hombres que miran a las mujeres", nos habla de la "fase del espejo" de Lacan en los siguientes términos: "El otro se transformó en la imagen que tiene la niña de sí misma en el espejo. Cuando se reconoce, se ve a sí misma como objeto unificado."

Quise intitular esta charla como "La violencia en el espejo" porque creo que no podemos quejarnos de lo mismo que hacemos. La invitación es que seamos espejo de cada mujer que cruce por

nuestro camino y alimento nuestro espíritu, y la tratemos como queremos ser tratadas, reencontremos nuestra esencia en los ojos de otras mujeres, recordando lo que dice Elizabeth Holland:

“Como nadie puede hacer más daño a una mujer que otra mujer, tal vez uno podría revertir la máxima y decir que nadie puede hacer más bien.”

Ciertamente podríamos teorizar mucho sobre el tema, pero a mi parecer se trata más de sentir que de sólo pensar. Las invito a cerrar los ojos por un momento y conectar con lo que sea que sus emociones les regalen.

Reloj de campana, tócame las horas para que despierten las mujeres todas. Porque si despiertan todas las mujeres irán recordando sus grandes poderes.

Gracias!!!!