

## El uso del lenguaje y la microviolencia

La lengua es un sistema complejo a través del cual compartimos experiencias y adoptamos hábitos lingüísticos. Gracias al uso que hacemos de la lengua en un contexto de conocimiento cultural compartido se refleja nuestra identidad y visión del mundo (Martínez, 2012). Por eso, cuando este sistema es utilizado para estereotipar o violentar de manera sutil, se convierte en un instrumento para el micromachismo que perpetúa estereotipos y visiones de roles binarios que parecen inamovibles en las empresas. Por ejemplo, las mujeres son las que hacen el café, los hombres son los líderes.

García Manso y Da Silva (2016) definen el micromachismo o microviolencia como una serie de comportamientos y acciones diarias que se usan como estrategias de control sutilmente dosificadas en pequeñas acciones cotidianas. Son formas de control poco evidentes y, por ende, más perjudiciales. Tanto en el contexto diario como en el laboral, estas microviolencias aparecen en formas tan comunes como las canciones, los refranes y los chistes (Fernández, 2019).

En un estudio realizado por la Asociación Mexicana de la Industria de Tecnologías de la Información (AMITI) en conjunto con la plataforma para aprender lenguas, Babel y la consultora de análisis *The Competitive Intelligence Unit*, se llevó a cabo una iniciativa para visibilizar el uso de microviolencia en el área de las TIC en las empresas. El estudio encontró que más del 70% de las participantes habían experimentado por lo menos uno de los tres tipos más comunes de micromachismo: el *mansplaining*, que implica menospreciar o subestimar la comprensión de una mujer sobre un tema, el *maninterrupting*, que consiste en interrumpir a una mujer, y el *bropropriating*, que es atribuirse el crédito de un logro generado por una mujer (AMITI, 2022, párr. 18).

Las implicaciones que tienen estos resultados en la formación de líderes y en la labor de las empresas es masiva, se requiere un trabajo de concientización y reflexión individual, pasando por la sensibilización acerca de estos temas desde recursos humanos durante el reclutamiento de los colaboradores y la exaltación de comportamientos éticos para evitar, en la medida de lo posible, los micromachismos en todas las escalas de la compañía. Se trata de que no normalicemos comentarios como “Órale, programas como hombre”, “Es que los hombres somos más analíticos y las mujeres más sentimentalistas”, “Te traje porque tengo una cuota de RR. HH. que cumplir” (AMITI, 2022, Anexo).

Además, es primordial que éstos se evidencien como una forma de violencia, se eviten dentro de las interacciones laborales y se concienticen como manifestaciones de micromachismo que también puede ser experimentado por hombres que no cumplen con el papel masculino que se espera de ellos.

Actualmente, las compañías requieren líderes que asignen y cumplan con tareas que vayan de acuerdo con las capacidades individuales y las funciones para las que tanto hombres como mujeres fueron contratados, así como vigilar que dichos roles sean respetados por todos los miembros de la compañía. Asimismo, se necesitan comités de inclusión y diversidad como una alternativa para la sensibilización del personal.

Finalmente, como argumenta Butler (2004), las manifestaciones de microviolencia pueden ser resignificadas y transformadas, especialmente en la lengua que vive y evoluciona continuamente y nos permite dejar una huella como líderes, miembros de una compañía y, en general, como individuos activos que participan de un cambio lingüístico que, por lo general surge a partir de un cambio social.

### **Referencias:**

- AMITI (2022). Lenguaje machista, enemigo silencioso que frena el desarrollo y autoconcepto de mujeres en tecnología. <https://amiti.org.mx/5949/lenguaje-machista-enemigo-silencioso-que-frena-el-desarrollo-y-autoconcepto-de-mujeres-en-tecnologia/>
- Butler, J. (2004). *Lenguaje, poder e identidad*. Editorial Síntesis.
- Fernández Poncela, A. M. (2019). Violencia hacia las mujeres en el lenguaje: género gramatical, estereotipos y narrativas. *Sémata: Ciencias Sociais E Humanidades*, (31).
- García Manso, A. & Da Silva, A. (2016). Micromachismos o Microtecnologías de poder: La subyugación e infravaloración, que mantienen el significado político y social del “Ser Mujer” como la desigual. *Conpedi Law Review*, 1(3), 105-123.
- Martínez Lirola, M. (2012). La lengua como forma de comportamiento social. *Tonos Digital*, 23(0).

**Sobre el autor:**

Dra. María Leticia Temoltzin Espejel, Doctora en Ciencias del Lenguaje por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Maestra en Lingüística Aplicada por la Universidad de las Américas Puebla. Licenciada en Lenguas Modernas por la BUAP. Profesora de Tiempo Parcial en el Departamento Académico de Lenguas en la UDLAP. Especialista en Enseñanza del Español como Lengua Extranjera por la Universidad Nacional Autónoma de México.

**Contacto:** maria.temoltzin@udlap.mx