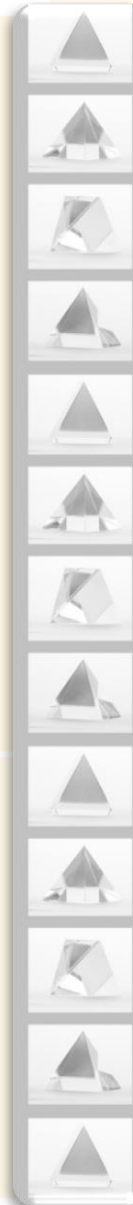




**DESPLAZAMIENTO  
Y NORMALIZACIÓN  
DEL RECHAZO  
LABORAL HACIA  
LAS MUJERES POR  
CUESTIONES DE  
TALLA**

**DISPLACEMENT AND  
NORMALIZATION OF  
DISCRIMINATION IN  
EMPLOYMENT OF  
WOMEN BECAUSE OF  
SIZESIM**



**Baltasar  
Fernández-  
Ramírez**

Seminario de  
Construccionismo Social  
(SCS), Facultad de  
Psicología, Universidad  
de Almería, España

**Enrique  
Baleriola  
Escudero**

Seminario de  
Construccionismo Social  
(SCS), Facultad de  
Psicología, Universidad  
de Almería, España

**Elia Esquirol  
Arias**

Seminario de  
Construccionismo Social  
(SCS), Facultad de  
Psicología, Universidad  
de Almería, España

Este trabajo forma parte  
del proyecto "Sexismo,  
igualdad de oportunidades  
y discriminación laboral de  
las mujeres obesas"  
(SC/REI/00043/2010),  
financiado por el Servicio  
Andaluz de Empleo,  
Consejería de Empleo de la  
Junta de Andalucía, con  
cargo a las ayudas del  
Fondo Social Europeo.

## RESUMEN

Considerar la obesidad en términos de salud y belleza tiene consecuencias negativas para las mujeres con cuerpos diferentes. La cuestión del peso reúne comportamientos discriminatorios junto a los tradicionales prejuicios sexistas. Mediante análisis de noticias de prensa y blogs personales on-line, se tratan cinco cuestiones de interés: los tipos de discriminación laboral hacia estas mujeres, los contextos en que sucede, los argumentos que utilizan los discriminadores, los que utilizan las discriminadas y las diferencias en el rechazo de hombres y mujeres corpulentas. El rechazo se articula en una cultura laboral del desplazamiento y en estrategias de normalización de la discriminación. El artículo es un esfuerzo por concretar las narrativas de la discriminación laboral, que sirva al debate público y la reflexión sobre acciones afirmativas de denuncia.

### Palabras clave

*Tallismo; discriminación laboral; mujeres corpulentas; obesidad; sexismo; análisis del discurso; psicología social crítica.*

## ABSTRACT

Any discussion of obesity in the domain of health and beauty takes on a perspective with negative consequences for corpulent women. Overweight women are discriminated against, along with traditional sexism. Five related questions are discussed by analyzing on-line newspapers and personal blogs: different ways women are discriminated against in employment, the contexts of discrimination, the arguments used for legitimating that rejection, the arguments used by women in answer, and the differences in rejection of corpulent women and men. This rejection is articulated in a culture of segregation at work and a set of strategies intended to normalize discrimination. This paper attempts to specify the discourses of discrimination in the workplace, open the question to public debate, and stimulate thought about affirmative proactive measures.

### Key words

*Sizesim; discrimination in employment; corpulent women; obesity; sexism; discourse analysis; critical social psychology.*

## 1. La discriminación por la talla

La discriminación laboral relacionada con la talla puede estar sucediendo en todo tipo de organizaciones y contextos sin que se estén haciendo esfuerzos especiales por ocultarlo. Los muy extendidos discursos antiobesidad, nutridos por opiniones médicas, estéticas y de salud pública, le prestan una cobertura perfecta. La aceptación social de la crítica convierte el prejuicio y la discriminación en decisiones de sentido común (normalización). Pocos lo considerarán discriminación, sino una opinión crítica o prevención contra una enfermedad que debe ser evitada (Baltasar Fernández-Ramírez, Elia Esquirol y Cristina Rubio, 2009). Desde este punto de vista, el rechazo es una opción éticamente razonable que no debería ser calificada como discriminatoria.

La discriminación por la talla debe ser contextualizada entre otros tipos de sexismos, pues son las mujeres las principales destinatarias del rechazo. Las mujeres se enfrentan a un conjunto de exigencias de vida imposibles de cumplir en la práctica (Laura Brown, 1985). La asunción de roles profesionales tradicionalmente masculinos y su presencia en todo tipo de contextos laborales no han desplazado por completo lo que tradicionalmente se consideraban sus responsabilidades en la atención a la casa y la familia. Para vencer los estereotipos femeninos tradicionales, la mujer debe demostrar su valía profesional más que sus compañeros varones, y además cumplir con los duros requisitos asociados al estereotipo de la imagen ideal (Cecilia Hartley, 2001)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Paul Virilio (1997) denomina *arte del espanto* a las obras artísticas sobre cadáveres, deformidades físicas, asesinatos y asuntos por el estilo. Compárense los ideales de belleza clásicos con el desfile anoréxico de las pasarelas o las monstruosidades que la cirugía "estética"

Las mujeres obesas son un caso especial de discriminación múltiple. A las injustas exigencias como mujeres, hay que sumar un fuerte estereotipo negativo, la crítica social abierta y constante y la discriminación en contextos laborales (Sarah Grogan, 2008). Diversos estudios han puesto en evidencia el rechazo del mundo laboral a las mujeres obesas, tanto en los procesos de selección como en las decisiones sobre la asignación de puestos, la promoción o el despido (Amy, Aalborg, Lyons y Keranen, 2006; Obesity Action Coalition, 2009). En lugar de enmarcar su situación en el campo semántico de la pandemia, tal como es el uso extendido, se entiende que sería más correcto hablar de una cruzada pública, cuyos responsables (comenzando por la ciencia médica, la paramedicina nutricionista y las autoridades sanitarias) utilizan la obesidad como chivo expiatorio o como epítome de todos nuestros malos hábitos alimenticios y estilos de vida. El peso es un nuevo elemento que sumar a otros que ya marcan el sexismo y la discriminación de las mujeres, hasta el punto de quedar justificada la etiqueta de *discriminación por la talla* (*tallismo* o *sizism*, Cecilia Hartley, 2001).

La actuación de las autoridades políticas puede incluso ser contraproducente, centrada obsesivamente en la presión indiscriminada por el adelgazamiento, pues estigmatiza a quienes supuestamente debería ayudar, constituyéndose en una cobertura social más para la discriminación (Fiona Gill, 2007) y para dar crédito a las ofertas de la industria del adelgazamiento, tan lucrativa y tan dudosa en muchos casos. Los medios de comunicación y otros creadores de opinión tienen un papel activo en la creación del discurso. Los argumentos y conceptos clave que aparezcan en estos medios conformarán los argumentos y posicionamientos del debate (Teun

---

crea en muchas mujeres presentadas por la prensa y la televisión rosa como modelo de imagen femenina.

van Dijk, 1998). Esta cuestión añade un matiz relativista al método de investigación que se utilice. Lejos de pretender indagar sobre el estado de la situación, el foco debería dirigirse a sintetizar los elementos principales con los que se está componiendo el discurso contra la obesidad en los contextos laborales.

Las mujeres necesitan apoyo político y científico para desarrollar pautas afirmativas ante el prejuicio de la talla, modos de organización y valoración positiva de sí mismas que den visibilidad a la discriminación y la trasladen a la discusión pública y jurídica (Kathleen LeBesco, 2001). Nuestra sociedad debe empezar a plantearse que la obsesión por la talla es una forma abierta de sexismo, un modo ilícito de imposición según el cual, el cuerpo femenino debe ser moldeado para "ser mirado" como un objeto público a la vista de todos. La talla se antepone a las cualidades de la persona, teniendo influencias discriminatorias en contextos laborales y sociales variados, y contraviniendo los preceptos fundamentales de igualdad de trato que consagran nuestra Constitución, nuestros marcos legales y las normas mínimas de igualdad asumidas en nuestra sociedad.

En síntesis, se considera que:

a) La discriminación por la talla está normalizada y por tanto extendida (Jana E. Braziel y Kathleen LeBesco, 2001). Rechazar la gordura es lo frecuente, lo usual, y también el comportamiento normativo de referencia. La contracritica apenas se escucha, incluso entre las propias mujeres.

b) La talla es una simplificación (una sinécdoque<sup>2</sup>) que reduce la mujer a una característica visualmente saliente. Todo lo que le suceda queda enmarcado y es atribuido a sus supuestos problemas de gordura. (Es un buen ejemplo de cómo el discurso público se nutre de tropos literarios que resultan reificados por el mero uso como realidades indiscutibles; George Lakoff y Mark Johnson, 1998).

c) Los argumentos de la discriminación sitúan a la mujer obesa en una posición negativa, según la cual, no es válida para el puesto de trabajo o la compensación laboral que podría merecer con una situación estética diferente. Lo importante no es si el discurso antiobesidad es o no correcto, sino la delicada posición social en que deja a las mujeres (Brownyn Davies y Rom Harré, 2007).

d) Los argumentos de las mujeres discriminadas combinan una aceptación parcial con la búsqueda de una identidad positiva. Al ser elaborados en respuesta a un rechazo, la identidad las condena a asumir la validez del mismo y por tanto a la aceptación (la identidad de "obesa" conlleva asumir el sentimiento de culpa o de inferioridad) (Judith Butler, 2006; Annamarie Jagose, 2009).

## 2. Objetivos

El objetivo de trabajo es problematizar y dar visibilidad a los modos discriminatorios usados en contextos laborales con las mujeres por razones de talla, mostrando los prejuicios que producen. Para ello, se analizarán algunos aspectos de las noticias aparecidas en diarios y blogs on-line durante los últimos años. Se

---

<sup>2</sup> Sinécdoque es "la sustitución de una expresión semánticamente más amplia por otra semánticamente más restringida o al revés" (Kurt Spang, 1979, p. 213); en nuestro caso, la parte (tamaño del cuerpo) por el todo (la persona).

expondrán algunas impresiones sobre los contextos donde se encuadra la discriminación y sobre los argumentos que se ponen en juego para justificarla o para reaccionar ante ella. Igualmente, se intentará poner de manifiesto que la discriminación por la talla es un tipo de prejuicio sexista, y que no se plantea del mismo modo cuando se trata de hombres obesos. De manera general, la investigación pretende contribuir y promover el debate público sobre la obesidad, añadiendo una perspectiva de defensa de las mujeres con cuerpos diferentes<sup>3</sup>. El debate debería tener en cuenta la injusticia del trato que reciben, el carácter absurdo de las exigencias que nuestra sociedad impone a las mujeres en general, y el desafío a las normas constitucionales que aseguran una igualdad de trato que no se cumple en el caso que nos ocupa.

### 3. Método

Se realizó una búsqueda exhaustiva de noticias e informes de prensa (ediciones y hemerotecas *on-line*) que trataran sobre casos concretos de discriminación laboral de mujeres por cuestiones de talla. Se trabajó inicialmente con los motores de búsqueda de las hemerotecas de tres periódicos de tirada nacional española, introduciendo los términos "gord", "obes" y "discriminación laboral". Ante la escasez de resultados, se amplió con el término "discriminación laboral por género", sin tener en cuenta la cuestión de la talla. Posteriormente, la búsqueda se repitió con el buscador de *google*

---

<sup>3</sup> "Cuerpos diferentes" es un eufemismo (Kathleen LeBesco, 2001, habla de *queer corpulent bodies*) utilizado para evitar términos como "obesas" o "cuerpos gordos", eludiendo la connotación negativa y desplazando la atención hacia la idea de que, lejos de la simplificación delgada-obesa, lo que se encuentra es una gran variedad de cuerpos diferentes que deben ser pensados y respetados como tales.

utilizando los mismos términos. Aunque en principio se buscaban noticias sobre denuncias concretas de discriminación laboral, la selección final incluyó textos sobre discriminación de la mujer en general de distintos tipos de fuentes (periódicos, *blogs*, etc.).

En total, fueron localizados 53 textos periodísticos provenientes de diversos países de habla hispana, la mayoría españoles y argentinos<sup>4</sup>. (La estrategia inicial de búsqueda en la prensa regional y nacional debió ampliarse, dada la asombrosa escasez de información encontrada en los principales periódicos españoles. Escasez que, sin duda, merece una reflexión propia.)

Muchos de los artículos recogidos no se centran específicamente en la cuestión de la discriminación laboral, que ocupa una proporción reducida de la extensión de los textos y se mezcla con otras cuestiones relacionadas. El texto más antiguo es una entrevista publicada en *El País* en enero de 2000, aunque la mayoría son posteriores a 2008. Estas cifras iniciales hacen pensar que la denuncia del maltrato laboral hacia las mujeres por cuestión de talla es muy reciente en los países de habla hispana, y apenas ha comenzado a producirse.

El análisis de contenido de los textos se centra exclusivamente en sus características cualitativas, una vez aisladas las unidades de información (párrafos, frases, sintagmas) referidas a cinco cuestiones concretas: los tipos de discriminación, los contextos laborales donde se producen, los argumentos que legitiman la discriminación, los argumentos con los que responden las mujeres discriminadas y las diferencias de trato en función del género. De este modo, se intenta recomponer el

---

<sup>4</sup> Los textos incluyen cuarenta y una noticias, ocho páginas de blogs personales, un extracto de informes recogidos en prensa, un artículo de opinión y cuatro entrevistas.



marco narrativo en que se cuenta la discriminación (*ecología narrativa*; Fernández-Ramírez, 2009), atendiendo tanto al contexto de su producción como a su argumentario principal. Si quiere hablarse sobre discriminación y cambiar las pautas existentes en el trato hacia las mujeres que no se ajustan a los estrechos estándares del peso, se debería empezar por plantear los términos en que se habla sobre el rechazo de la obesidad en los contextos laborales. De manera general, el método de análisis se encuentra próximo al análisis de marcos de Goffman (2006), a la noción de condiciones de posibilidad de Michel Foucault (2002) y al análisis crítico del discurso (Lupicinio Íñiguez, 2007; Luisa Martín Rojo, 2006). Los resultados no pretenden ser una descripción de cómo se está produciendo la discriminación, sino una síntesis de los comentarios que hablan sobre la cuestión. Es importante entender que el estilo afirmativo de la exposición es sólo un recurso literario (Marilyn Strathern, 1991). El objetivo no es descriptivo, sino narrativo, es decir, reelaborar y exponer el contexto semántico en que se construyen las situaciones de discriminación y los argumentos que se ponen en juego (Teun van Dijk, 1998). Como ilustración, se seleccionarán e insertarán en el texto algunos extractos de los artículos analizados. Se respetará en todo momento la sintaxis y ortografía original. Cada extracto quedará identificado con el país de origen, el tipo de publicación y la fecha en que se publicó (cuando esté disponible).

## 4. Resultados

### 4.1. Tipos de discriminación

En primer lugar, se tratará sobre las tradicionales fases de selección, ejecución (desempeño) y promoción laboral. Además, se mencionarán algunos comentarios sobre la discriminación en relación con el sueldo percibido y sobre la existencia de situaciones de posible maltrato (*bullying*). Cada uno de estos puntos será tratado por separado.

*Discriminación en la selección.* Según diversas opiniones recogidas en los textos analizados, las mujeres obesas tienen menos probabilidades de resultar seleccionadas en una entrevista de trabajo. Las referencias a esta situación se repiten en los textos creando la impresión de que, no sólo el rechazo sucede con normalidad, sino que es aceptado socialmente como algo correcto.

*Uno de cada cuatro encuestados entre los jefes varones dijeron que rechazarían a un posible candidato por su peso y uno de cada 10 admitió haberlo hecho en alguna ocasión. (España, noticia, 17/01/2010)*

La discriminación comienza con la mirada y puede ser vivida como una situación humillante. El cuerpo es identificado como el responsable de la discriminación. El rechazo social se traslada al rechazo personal del propio cuerpo, expuesto públicamente como objeto indeseable, sin que la persona disponga de estrategias de presentación pública que le permitan solventar la situación.

*Yo estuve buscando trabajo 2 años mientras estudiaba, soy una persona muy extrovertida y se me da bien el trato con la gente por lo que aunque buscaba trabajo de lo que fuese mire bastantes ofertas para comercios, y claro cuando llegaba a la entrevista se te quedaban mirando con cara de "chata no te debías ni haber molestado en venir porque con ese cuerpo no te doy curro ni de coña". Lógicamente no te lo dicen pero es evidente que la razón es tu físico. Lo que mas me sorprendió es que en la tienda de tallas grandes en la que compraba ropa vi que necesitaban dependienta, me presente y me dijeron que les gustaba mi perfil, que me llamarían enseguida, nunca mas supe de ellos, al mes fui a comprar y vi que tenían una nueva y estupenda dependienta delgadísima, como el resto de las dependientas. Me fastidia que se estén ganando el pan de cada día gracias a nosotras las gorditas y aun así no discriminen. (España, entrevista, sin fecha).*

La justificación del rechazo encuentra argumentos que forman parte de las creencias aceptadas comúnmente. La autoridad de las organizaciones internacionales, por ejemplo, convencidas en su cruzada universal contra la obesidad, presta legitimidad al argumento de la salud<sup>5</sup>. Así, la supuesta enfermedad de una persona que supera cierto peso se convierte en un impedimento razonable, incluso ético, para no contratarla. La equivalencia entre delgadez y salud, o la supuesta falta de autocontrol que suele achacarse al aumento de peso, se construyen en el terreno del estereotipo, el cual, una vez asumido, ofrece la cobertura necesaria para justificar el rechazo. Los argumentos, sin embargo, son indirectos. Como discuten Fernández-

---

<sup>5</sup> El discurso oficial contra la obesidad puede ser consultado en muchos textos y declaraciones. Por ejemplo, en OMS (2011) y AESA (2005).

Ramírez y otros<sup>6</sup>, los conceptos de salud y capacidad son definidos en términos negativos: es sano quien no parece enfermo o no tiene señales orgánicas que le diferencien, quien no muestra señales de estigma social. La empresa no rechaza a las personas por su tamaño, sino que desea empleados sanos y dignos de confianza.

*La OIT alerta que en años recientes el "hecho de que un individuo lleve una vida saludable se está convirtiendo en un factor determinante para obtener o mantener un empleo. (México, noticia, 11/11/2007)*

*Elisa Sánchez, psicóloga y directora de la consultora Idein, asegura que "en una selección basada en competencias asociadas a un puesto a la que se añade una entrevista personal que contrasta los datos del candidato nunca debería influir ninguna clase de prejuicio".*

*Sin embargo, las circunstancias dependen también de los puestos concretos, y en algunos se exige un criterio de buena apariencia que implicaría ciertas limitaciones para que un obeso, por ejemplo, fuera seleccionado.*

*Elisa Sánchez considera que "estas personas pueden tener problemas en posiciones que exijan rendimiento físico o una imagen concreta, pero también puede haber causas por las que no se seleccione a obesos aunque no se requiera una imagen determinada: Si el autocontrol es un factor importante en la selección, podría presuponerse que en el caso de un obeso se da un déficit de este. Y si se generaliza, se puede llegar a pensar en un déficit para manejar ciertos conflictos" (España, noticia, 11/04/2011)*

---

<sup>6</sup> Baltasar Fernández-Ramírez, Elia Esquirol, Cristina Rubio y Ana Belén Gallego (en prensa).

*Discriminación en el desempeño del puesto.* Las normas de la empresa promueven el estereotipo de la deseable delgadez y la idea de que el peso perjudica la imagen pública del negocio. La coherencia que mantiene el discurso en las distintas fases de la vida laboral ahonda y refuerza la validez de la discriminación por la talla.

*La principal aerolínea de la India decidió que las azafatas con sobrepeso se quedarán en tierra, una medida para mejorar su imagen que no ha sido bien recibida entre una plantilla que tendrá que empezar ya mismo a hacer dieta.*

*La azafata que le sonrío mientras le sirve una bandeja humeante con su almuerzo en un vuelo de la compañía pública Indian Airlines podría estar sufriendo por dentro una tortura: distribuir más y más comida y, sin embargo, no poder probar bocado. (Argentina, noticia, 2/11/2008)*

Los cuerpos que se alejan de la norma son desplazados o escondidos a la vista del público. Se intuye en estos breves extractos la presencia de una cultura empresarial del desplazamiento, en la que el criterio de la imagen corporal se impone como norma de comportamiento, se legitima el desplazamiento, físico o psicológico, de las personas con pesos mayores a los deseados, y se ponen en juego estrategias personales para afrontar el rechazo en un terreno físico (decisión de plegarse y adelgazar) o psicológico (sentimientos de humillación), todas ellas cargadas de connotaciones de sufrimiento, sacrificio y vergüenza.

*Era ignorada en toma de decisiones de su área de competencia y desplazada de su despacho a una ubicación "totalmente denigrante". (España, noticia, 6/09/2004)*

La norma de la delgadez es intrusiva, se extiende hacia otros contextos sociales (vida privada, tiempo libre) y se impone hasta el moldeado normativo del propio cuerpo<sup>7</sup>. Sin embargo, tales humillaciones o prejuicios son asumidos de forma tácita. Lejos de concretarse una respuesta contundente a través de protestas colectivas o iniciativas legales, encontramos más bien que la cultura del desplazamiento es asumida como un criterio empresarial razonable (no gusta, pero se comprende) para el correcto desempeño de la tarea.

*[...] de 98,5 kilos de peso, se consideraba demasiado obesa para desempeñar su profesión en Philippine Airlines. (Argentina, noticia, 2/11/2008)*

*Promoción desigual.* Las mujeres obesas tienen más dificultades para conseguir un ascenso en el puesto de trabajo. El “techo de cristal” se convierte en una “jaula de cristal”. El carácter emprendedor, el afán de superación y el esfuerzo pierden sentido ante la perspectiva de no ser recompensada. La mujer está obligada de por vida a dedicar parte de sus esfuerzos personales a luchar, literalmente, contra su cuerpo si quiere tener opciones para el desarrollo y la promoción profesional (Cecilia Hartley, 2001).

*Las personas con sobrepeso no son contratadas y no se las tiene en cuenta para ascensos [...] y tienen seis veces más de posibilidades de pensar que su aspecto les ha hecho perder un ascenso. (México, informe, 27/05/2010)*

---

<sup>7</sup> Al identificarse mediante una imagen corporal característica, el cuerpo se convierte en una inscripción, el lugar donde quedan registradas públicamente, a la vista de todos, las características vinculadas a la categoría social –mujer obesa– (Judith Butler, 2002; Michel Foucault, 2003). Sobre el concepto de inscriptor, véase John Law (1998).

El rechazo del propio cuerpo está interiorizado y se asume que el “fracaso” laboral responde a un problema de imagen. No hace falta que sea cierto, aceptan que puede serlo, creando un clima social propicio para aceptar la desvalorización de las personas obesas, lo cual facilita el comportamiento discriminatorio. ¿Qué otra cosa se puede pensar si tan elevado número de ciudadanos son conscientes de una injusticia y no hacen nada por evitarla, puesto que nada se habla en las noticias sobre la indignación popular, las sentencias judiciales en contra de las empresas, las iniciativas críticas o similares?

*La estética sí influye a la hora de encontrar trabajo, mantenerse y ascender.*

*Al menos así lo piensa el 86 % de los chilenos. (Santo Domingo, noticia, 8/07/2009)*

Lo importante es que las opiniones *quedan apuntadas* y entran así a formar parte de la base de supuestos y creencias extendidas entre la población (estereotipia, generalizaciones no comprobables). En consonancia, todos *sabemos* que el tamaño corporal es crucial en la vida laboral de las mujeres y que todo el mundo sabe que esto es así. La discriminación es aceptada y deja, por tanto, de ser considerada como tal<sup>8</sup>.

*Sueldos no equitativos.* En principio, se puede suponer que ganan un salario menor por el mero hecho de que sólo tienen acceso a puestos de trabajo de peor

---

<sup>8</sup> La normalidad, entendida como frecuencia, se reinterpreta en un sentido normativo. Lo frecuente acaba siendo considerado lo correcto (normalización social) (Peter Berger y Thomas Luckman, 1968).

remuneración. Es una consecuencia del filtro antiobesidad realizado en los procesos de selección.

*Quienes tienen mucho sobrepeso tienen dos veces más posibilidades de ganar un salario bajo. (España, noticia, 17/01/2010)*

*La obesidad ocasiona una disminución salarial de hasta 6 por ciento en mujeres en Estados Unidos y de 2 por ciento en hombres. (México, noticia, 23/04/2010)*

Este mismo extracto plantea dudas sobre el concepto de obesidad que utilizan los medios de comunicación consultados. Usar como identificador el término obesidad o el sintagma “mucho sobrepeso” parece remitir a algo más que un mero sobrepeso, pero queda planteado en términos ambiguos donde pueden caber una gran variedad de cuerpos. Las categorías, como en muchas otras ocasiones, se prestan a ser generalizadas de forma algo burda y sin demasiado criterio.

También aparece un planteamiento comparativo, según el cual se está recibiendo un sueldo diferente por realizar el mismo trabajo:

*Trabas para encontrar trabajo y peor salario que las mujeres delgadas. (España, blog, 6/05/2010)*

*Una mujer que pese 11 kilos menos que la media puede llegar a ganar 10.947 euros anuales más. Y por la misma 'ley', la mujer que supere en 11*



*kilos la media podría llegar a percibir hasta 9.734 euros menos. (España, noticia, 13/04/2011)*

*Maltrato psicológico.* Es el extremo de las relaciones laborales indeseables. Las cifras redondeadas que se manejan, por ejemplo, en el siguiente extracto, sugieren que el peso es la razón que marca la diferencia entre trabajadores.

*Quienes tienen mucho sobrepeso tienen dos veces más posibilidades de ganar un salario bajo, cuatro veces más de sufrir acoso, o 'bullying', por su peso y seis veces más de posibilidades de pensar que su aspecto les ha hecho perder un ascenso, dijo Slimming World en un comunicado en su web. (España, noticia, 15/01/2010)*

No se encuentran descripciones sobre qué comportamientos están siendo considerados como maltrato por parte de las mujeres afectadas. Más bien, se habla de la cuestión con una chocante normalidad, como si fuera razonable esperar que el maltrato ocurra, como si estuviera asumido y por tanto no generara una reacción crítica por parte de los periodistas o de las implicadas en estas noticias. No abundan las quejas ni se encuentra una palabra altisonante de donde pudiéramos colegir que la víctima del desprecio está dispuesta a una reacción airada. Apenas una evitación pasiva que, aunque sugiere que la situación no es deseable, se limita a convivir con ella mediante una educada ignorancia mutua.

*Y aunque para serles sinceros, que bueno que no me aceptaron por que no iba a estar mucho tiempo allí. Y más con malos tratos. (Perú, blog, 11/05/2007)*

No obstante, de manera algo ambigua, la esperada reducción del peso es vivida como una liberación, lo cual sugiere que el maltrato puede afectar de una manera muy importante. Sin embargo, el cuerpo es señalado como el responsable de los problemas junto a los supuestos maltratadores. La discriminación y el sistema social que la pone en práctica reciben una denuncia contundente, pero finalmente es la mujer obesa quien debe cambiar, y el resultado es un reconocimiento público de aceptación del discurso crítico contra el peso, sin que se encuentre ningún esfuerzo por realizar una afirmación orgullosa de sí misma.

*Después de casi un año de espera, Elma Díaz, suboficial de la Armada, podrá cumplir su sueño cuando mañana sea sometida a un by-pass gástrico después de muchas ideas y vueltas con la obra social que no quería hacerse cargo de la operación y tras haber sido víctima de agravios por algunos de sus superiores.*

*Díaz tiene 33 años y desde hace 14 trabaja en la Armada. En junio del año pasado –pesaba 130 kilos- había presentado un recuso de amparo contra la Armada por haberle negado esa operación para el tratamiento de su obesidad, pero además denunció amenazas. (Argentina, noticias, 12/02/2007).*

#### **4.2. Perfil del puesto**

Se presumía inicialmente que el problema se encontraría principalmente en los puestos de trabajo que requieren un trato directo con el público, y que la cuestión de la imagen sería argumentada como el criterio principal de la empresa para escoger

entre potenciales empleadas. No obstante, siendo así en la mayoría de los casos encontrados, aparece también en otro tipo de puestos.

*Discriminación en puestos de trabajo de cara al público.* Los empleos donde se habla de rechazo son variados, casi todos propios del sector servicios: azafatas (líneas aéreas), comercio, locutorios u hostelería, y hay una impresión general de que está sucediendo en toda clase de trabajos con características similares.

*La mayoría de los casos se da en el sector del comercio y, principalmente, con las grandes cadenas o franquicias. Palau ha llegado a la conclusión de que algunas de estas empresas lo tienen muy claro a la hora de seleccionar a su personal: "Joven, bonita y barata". "Ahora triunfa la talla treinta y cuatro y parece que aquellas mujeres que no son delgadas y bonitas no tienen derecho a trabajar", afirma.*

*En la mayoría de los casos que han llegado hasta los despachos de UGT Lleida quedó claro que las aptitudes de las candidatas rechazadas "no se tuvieron en cuenta", ni tan siquiera se dio a estas mujeres la posibilidad de probar su valía. "La situación es preocupante, porque muchas mujeres sufren en silencio esta discriminación mientras que el mundo laboral les veta sus posibilidades de trabajar por ser obesas o poco agraciadas", concluye Palau. (España, noticia, 23/08/2006)*

Las mujeres son rechazadas exclusivamente por su cuerpo, es una cuestión de imagen corporal, sin que aparezca criterio alguno que tenga que ver con la movilidad, la eficiencia en el trabajo o las competencias laborales. Son puestos de trabajo en los

que sólo importa el físico, y todo el mundo parece ser consciente de ello, incluidas por supuesto las afectadas por la discriminación. Se asume que, incluso antes de la fase de entrevistas, las propias mujeres obesas rechazan presentarse a dichos trabajos, hasta el punto de que no se encontrará a ninguna en este tipo de empleos.

La aceptación social del rechazo llega al extremo de la reflexión judicial, en la que imaginamos que el argumento jurídico de la libertad de elección del empresario se combina con la aparente lógica de que los puestos cara al público exigen una imagen impecable. Sin reparar, primero, en que se legitima formalmente una injusticia, y segundo, que nuestras sociedades están considerando como imagen deseable una mera convención, ignorando múltiples características de las mujeres que las pueden convertir en buenas trabajadoras de cara al público (la simpatía, la empatía, la eficiencia para resolver problemas, el conocimiento del servicio que se ofrece al cliente, etc.).

*Hay jurisprudencia en la que los tribunales aceptan que, en posiciones cara al público, se llegue a valorar la buena presencia. (España, noticia, 29/04/2011)*

En una despersonalización perversa, la mujer deja de ser persona, en el sentido amplio y ético de la palabra, para convertirse en objeto de escaparate, cuyo valor se limita a su encaje con la simpleza de la imagen corporativa o de los supuestos atractivos que transmite la publicidad de la empresa. Pero, en ningún modo tiene sentido aceptar que la imagen de un cuerpo grande tenga por qué perjudicar el servicio o la venta. Es más simple. La estrechez imaginativa y la rigidez mental de empresarios, contratadores y publicistas definen una estrategia ramplona de imagen corporativa, y después la bendicen como si fuera una verdad científica o una evidencia

incuestionable (el prejuicio funciona como una profecía autocumplida<sup>9</sup>). Peor aún, el modo en que coincide con el perverso discurso de la supuesta belleza delgada, hace que buena parte de nosotros, incluidas las propias mujeres obesas, incluida la judicatura, veamos la argumentación publicista y empresarial como algo razonable.

*Discriminación en puestos de trabajo sin trato directo al público.* De lo anterior se deduciría que las personas obesas serían aceptadas sólo en empleos sin trato directo ante el público. Pero el desplazamiento opera en lo físico y en lo psicológico, como hemos apuntado anteriormente. Las mujeres grandes deben ser escondidas, estar ocultas, trabajando en el subsuelo, donde nadie para a preguntarse quién hace este trabajo. Por tanto, el rechazo parece más general y alcanza también las zonas ocultas.

*En sí las preguntas eran más de respuesta práctica que teórica, como por ejemplo desde el hecho de encender la computadora, el saber manejar los problemas a excepción de lo que es ASPEL.*

*Me hizo preguntas de office, sus programas y a todo respondí bien y sin titubear, inclusive me dictó algunos asientos contables. Todo, todo, todo iba tan bien, hasta que se queda sentado en la silla y me dice... todo lo que respondiste estuvo muy bien, se nota que si sabes... Pero (oh ese pero era lo peor que podía escuchar en muuuuuuuchos años atrás. Me dice el contador. Nosotros andamos buscando a una persona capaz, pero, con mejor presentación. Ay weeeeey en ese momento sentí que los pelos me los*

---

<sup>9</sup> Juven Portugali (2008) define la profecía autocumplida como una "falsa definición de la situación que evoca un comportamiento nuevo que convierte en verdadera a la falsa concepción original". En Psicología social, suele citarse el trabajo de Robert Rosenthal y Lenore Jacobson (1968) sobre la influencia de las expectativas de los profesores en el rendimiento de sus alumnos (el efecto *Pigmalión*).

*restiraron y los dejaron. Y con una sonrisa en el rostro me Salí y le di las gracias por hacerme perder mi tiempo. (Perú, blog, 11/05/2007).*

Parece que la solución más plausible es que no trabajen; pero, si no trabajan, son acusadas de perezosas, egoístas, de no contribuir y de consumir recursos que no devuelven a las arcas públicas (Fernández-Ramírez et al., 2009). En definitiva, queda la idea de que el rechazo puede aparecer en cualquier espacio laboral. La supuesta belleza corporal parece necesaria hasta para trabajar de oficinista sin compañeros. Allí donde podrían primar otro tipo de criterios y competencias para considerar la valía profesional de la mujer, la imagen corporal vuelve a imponerse como el criterio fundamental, el que no puede ser escondido o disimulado más que tras un cambio profundo de apariencia.

*Tampoco lo son en empresas dedicadas a la manufactura o en las grandes industrias donde el dinamismo es primordial. (España, blog, 24/06/2007)*

Imagínese, en un giro perverso<sup>10</sup> de los acontecimientos, que finalmente la mujer decide someterse a un tratamiento quirúrgico o a alguna combinación extenuante de régimen de alimentación y deportivo, sus metas y objetivos condensados en el único propósito de adelgazar. Si cuando era obesa, sus cualidades personales y profesionales aparentemente no existían o no resistían frente al criterio de la imagen corporal, ¿puede suponerse con ello que, una vez sea delgada, estas otras cualidades aflorarán en todo su valor y serán reconocidas? Evidentemente, la respuesta es no. La

---

<sup>10</sup> *Normas perversas* son aquellas que deben ser cumplidas e incumplidas al mismo tiempo (José Miguel Fernández-Dols, 1993). En este caso, la norma obliga a preocuparse de la imagen corporal ipara que el contexto laboral deje de hacerlo! El resultado es insatisfacción, un cuestionamiento del grupo que impone la norma y una relajación del marco normativo (José Miguel Fernández-Dols y Luis Ocejja, 1994).

imagen corporal seguirá siendo el criterio clave, ahora en su versión delgada (si es que la delgadez no resulta ahora cuestionada con las cualidades del rostro, por ejemplo), y las propias mujeres, por razones comprensibles pero no justificables, se prestarán al juego discriminador de los discursos falaces de la delgadez bella y saludable. La apariencia física que reduce la mujer a un escaparate cuya única virtud es su presentación ante el público, se impone también de este modo subrepticio como una obligación para ellas, con independencia de su formación profesional y de sus cualidades humanas.

#### 4.3. Los argumentos del discriminador

La voz de los empresarios y responsables laborales no aparece como tal en los artículos y blogs que forman el material de análisis, pero se intuyen las claves del argumentario contra la obesidad por medio de diversas referencias discursivas<sup>11</sup>. Cuando se habla de la posición o de las decisiones empresariales, el tema se plantea siguiendo un conjunto reducido de temáticas, centradas en las cuestiones de la imagen pública de la empresa a través de sus empleados, de una merma en la productividad y del incremento de costes laborales que supuestamente ocasionará una persona con mayor peso.

Estas claves configuran un argumentario que hace comprensible y, por tanto, legítima socialmente la discriminación como una norma de comportamiento válida y no discriminatoria (como si sólo la arbitrariedad fuese discriminatoria, y toda apariencia de racionalidad un seguro de justicia y equidad en el trato). No es contra

---

<sup>11</sup> *Argumentario* se refiere al conjunto de argumentos que se ponen en juego para defender una posición en un debate. El argumentario es dinámico, cambiante, matizable o rechazable si fuera el caso, aunque exponer algunos de ellos servirá para comprender mejor los términos en que se construye la discriminación laboral de las mujeres obesas.

las mujeres, no importa su cuerpo, ellas pueden ser como quieran, es un problema de cálculo empresarial que todo el mundo puede comprender, también ellas. En algunos textos, incluso, el rechazo se expone con crudeza y naturalidad, como si se tratara de una descripción fría y descontextualizada, creando la impresión de que ni siquiera hace falta una justificación para realizarlo. Hasta tal punto están asumidos los límites laborales impuestos a las mujeres.

*Una imagen corporal inconveniente.* Lo primero que llama la atención es la pobreza de la argumentación, que se limita a constatar el criterio de exclusión por la imagen corporal, sin que parezca existir necesidad de razonarlo, añadirle matices o fundamentarlo en principios económicos abstractos o en cuestiones sobre el diseño del puesto. Se acepta, sin más, que la apariencia del cuerpo es un criterio laboral aceptable, hasta la identificación de la lógica empresarial con la lógica del escaparate, de la fachada, de lo que se ve en sentido literal al relacionarse con sus empleados.

*Parece que un factor clave en la valoración de las cualidades de una persona, y en este caso de la mujer es su imagen. (España, Blog, sin fecha)*

*Al presentar su ponencia sobre discriminación laboral, explicó que algunas empresas ofrecen fuentes de trabajo donde exigen como requisito de contratación laboral personas "con buena presencia", es decir, personas delgadas. (México, noticia, 13/05/2010)*

La discriminación se oculta tras el eufemismo de la "buena presencia", que parecería remitir a un compendio de virtudes cívicas o de buena educación (saber comportarse, saber tratar a un cliente, ser respetuoso y atento, etc.), pero que se reduce a la forma del cuerpo, el atractivo físico, el reclamo sexual. En una nueva y



asombrosa simplificación, la belleza resulta identificada con la talla. La talla es el último y el primero de los criterios de excelencia laboral de las mujeres trabajadoras. El cabello, el rostro, quizá la forma de la nariz, el modo de maquillarse, el (buen) gusto en el vestir, el estilo, el *glamour*, el modo de moverse, la cortesía, la discreción, todas las virtudes que adornan la relación social reducidas hasta el ridículo de aceptar que el criterio clave sea la medida de la cintura! (Y esto sin entrar a discutir sobre las competencias profesionales deseables en una persona a la que se ofrece un contrato de trabajo.) La mujer convertida en producto de consumo, su cuerpo en marketing.

*No es un secreto que en muchas empresas solicitan no sólo mujeres con "excelente presentación" sino además de determinada talla. (México, informe, 27/05/2010)*

*En los anuncios clasificados no hay lugar para ellos, muchas de las ofertas de empleo, ya sea en bancos restaurantes o empresas dedicadas a las ventas, no olvidan incluir entre los requisitos la "excelente presentación". Hay incluso quienes que se atreven a señalar un rango de tallas, para evitar que asistan las personas "gordas" a solicitar el empleo. (Estados Unidos, noticia, 27/08/2009)*

No sólo subyace en esta lógica la simplicidad del marketing empresarial, que piensa quizá que la primera impresión tendrá una influencia determinante en la satisfacción o la fidelización del cliente (quizá identifica su cartera de clientes con un grupo de varones de edades maduras criados en una cultura machista de chiste fácil y piropo al borde de la grosería); además, no se confía en la calidad del servicio, en la respuesta rápida y eficaz, o en la empatía para comprender y anticiparse a las necesidades del cliente. La lógica empresarial reducida a una estereotipia ramplona de cuerpos

delgados y clientes fáciles de impresionar. ¿Cómo es posible que esta lógica haya llegado a imponerse en nuestro mercado laboral hasta el punto de que los periodistas lo comentan como algo lógico, los responsables de los procesos de selección lo aceptan como un criterio válido, incluso las propias mujeres, sean candidatas a un puesto o contratadas, lo asumen como un requisito natural?

*Productividad mermada.* Supuestamente, el rendimiento esperado de una trabajadora que pese más que otras es inferior al deseable, pero nada puede hacer para cambiar esta situación más que renegar de sí misma, abandonar su cuerpo, dejar de ser. Sus problemas forman parte inseparable de las características que pone en juego en su presentación personal ante la empresa (no dependen de su esfuerzo por superar los estándares de rendimiento que se le exijan), pues inevitablemente están inscritas en su cuerpo<sup>12</sup>. Frente a un problema de competencias, que se resuelve con un simple programa de formación, las mujeres obesas sólo pueden adaptarse a las exigencias de la empresa dejando de ser ellas mismas. Por mucho que puedan demostrar su capacidad de trabajo, o que sea posible encontrar puestos en los que su adaptación sea más productiva, siempre estarán sujetas a la comparación fácil de que sus cuerpos carecen de la resistencia física de un cuerpo delgado.

*La baja resistencia física y los problemas de autoestima, que poseen estas personas hacen que se las excluya de los llamados a la provisión de cargos.*

*Nunca se dice esto públicamente, pero sucede.*

---

<sup>12</sup> La obesidad opera en los discursos como un inscriptor, un discurso reificado a través de su inscripción sobre el cuerpo de la persona, transformándola en un "caso" o "sujeto", una categoría social convertida en realidad, algo que puede ser contabilizado, comparado o manipulado socialmente sin que sea necesario considerar sus restantes características personales (Nikolas Rose y Peter Miller, 1992).

*Esto hace que este tipo de personas se sienta fuera del sistema por su condición física. (España, blog, marzo de 2010)*

Continuando una creencia estereotipada muy extendida, las mujeres obesas son también personas poco disciplinadas, incapaces de realizar esfuerzos sostenidos para lograr un fin (Fernández-Ramírez et al., 2009). Como no han tenido suficiente fuerza de voluntad para reducir su obesidad, se asume que tampoco la tendrán para cumplir con sus obligaciones laborales. El fracaso en sus intentos de adelgazamiento las convierte ante los demás y ante sí mismas en personas desmotivadas y carentes de autoestima, es decir, que no se aprecian a sí mismas, que no desean ser como son, pero nada pueden hacer para cambiarse. Este razonamiento inscribe en la psicología de la mujer rasgos de personalidad que se definen por su ausencia, por la falta de las características deseables. La mujer obesa es una “no persona” por cuanto se define por lo que no es: incapaz, indisciplinada, inconstante, sin autoestima, improductiva, y por tanto, indigna de confianza.

*Una de las razones que esgrimieron los encuestados con mayor asiduidad es que los obesos son menos productivos y disciplinados; también su tendencia a las bajas laborales por problemas de salud relacionados con su sobrepeso fue otro de los puntos con los que los encuestados justificaron esta discriminación. (España, noticia, mayo de 2006)*

La empresa y sus representantes quedan eximidos de responsabilidad en la discriminación, ellos no actúan de mala fe, son las mujeres obesas las que provocan su propia inadaptación y las que no hacen nada por cambiar esta situación. No se las

rechaza, son ellas las que no pueden o no quieren adaptarse a las exigencias "lógicas" del trabajo. Son sus propias características físicas y su falta de voluntad de cambio lo que las convierte en personas inútiles para la empresa, lo que las incapacita para afrontar determinado tipo de tareas.

*"Si los empleados no tienen una salud adecuada, en este caso sobrepeso u obesidad, tarde o temprano va repercutir en su productividad laboral pues vendrán las enfermedades a partir de estos problemas o a causa de ellos y con ello el ausentismo", indicó la consultora independiente y especialista en psicología laboral y recursos humanos, Jessica García. (México, noticia, 21/04/2010)*

La carga de dificultades físicas y psicológicas de partida, de incapacidades, tiene como consecuencia razonable la expectativa de un rendimiento disminuido, en una fácil generalización que las desplaza fuera de la lógica laboral, hacia los márgenes asistenciales del sistema, con independencia del tipo de empresa y de los puestos de trabajo de los que pudiéramos estar hablando.

*Y abundando en este tema, esas mismas personas te dirán que es política de la empresa, el respeto y la dignidad de sus trabajadores, pero que tienen la impresión que una persona con exceso de peso es más lenta, más floja, que daña el mobiliario, que afecta la imagen de la empresa, que las actividades a las que se dedican les exigen por imagen, eficiencia o seguridad. (Argentina, noticia, 7/08/2010)*

Finalmente, sus “evidentes” problemas físicos y psicológicos las hacen proclives a la necesidad de asistencia médica, lo cual incrementa las bajas laborales y el absentismo. La ausencia frecuente del puesto de trabajo supone directamente una pérdida de productividad que debe ser cubierta por otro trabajador o quedar descuidada hasta su vuelta. Las dinámicas laborales “confirman” que la obesidad puede ser considerada una enfermedad e incluso una discapacidad (Fernández-Ramírez et al., en prensa).

*Se les dificultan ciertas actividades y que tienen mayor probabilidad de enfermarse. (Colombia, noticia, sin fecha)*

*También su tendencia a las bajas laborales por problemas de salud relacionados con su sobrepeso. (España, noticia, 2006)*

*Los costes de la obesidad.* Hablar de costes implica reescribir la obesidad en términos de dinero, criterio principal de la lógica empresarial. La obesidad viene a ocupar un puesto también en el balance contable, en el debe, considerada como una carga económica, una fuente permanente de pérdidas.

*La persona que está obesa cuesta mucho más a la empresa. Tienen mayor probabilidad de enfermarse y [...] mayor ausentismo laboral. (México, noticia, 3/07/2007)*

La opinión es avalada por estudios realizados en “prestigiosos” centros de investigación. La información se presenta acompañada de cifras alarmantes y de la mención trágica de la muerte ocasionada por la gordura, tal como corresponde al grandilocuente lenguaje de la pandemia y de los tremendos problemas de las personas con peso.

*La aparentemente inofensiva curva de la felicidad le cuesta cada año a las empresas estadounidenses más de 73.000 millones de dólares en concepto de primas en los seguros médicos, bajas por enfermedad o en compensaciones por la muerte de sus empleados. (España, noticia, 6/10/2010)*

Ya definitivamente convertida en un problema que afecta a la cuenta de pérdidas, la empresa se implica en la gestión de la obesidad con una lógica paternal (es de suponer que falaz, puesto que no le interesa la persona, sino el rendimiento). La voluntad empresarial penetra así hasta la intromisión de regular la vida privada de sus empleados, pervirtiendo la lógica liberal que fundamenta el propio sistema de valores que las empresas defienden para sí mismas.

*El sobrepeso en tu plantilla favorece las enfermedades, y con ello, el ausentismo, según estudios; las empresas deben idear estrategias para mantener a sus trabajadores sanos y en forma. (México, noticia, 20/04/2010)*

#### 4.4. Los argumentos de la discriminada

Las mujeres entablan una suerte de discusión o diálogo con la sociedad y el contexto laboral que las discrimina, y le oponen argumentos que intentan reposicionarlas en una situación de dignidad que supere la vejación y el rechazo a su cuerpo (Carla Rice, 2007). A veces, no es más que una confesión de vergüenza, a veces una denuncia que reclama una consideración más ajustada a las competencias profesionales que pueden ofrecer, a veces se queda en algo parecido a una compensación psicológica que se revuelve contra el insulto y lo aprovecha para

convencerse de que el ataque sitúa al discriminador en una posición éticamente inferior. A veces, se reduce a la mera aceptación siendo comprensivas con la lógica empresarial de la discriminación, decidiendo no optar a determinados puestos o buscando un cambio radical de imagen. En estos casos, ellas mismas refuerzan que la gordura se desplace, se esconda o desaparezca, y dan validez al discurso que las rechaza.

En este apartado, se plantean dos cuestiones de fondo: la expectativa de que los argumentos de la defensa sólo sirvan para reforzar el discurso discriminador, y la necesidad de encontrar estrategias (identitarias o no) que sean útiles para resignificar la discriminación en el terreno de la denuncia y la acción política (Annemarie Jagose, 2009).

*Argumentos inefectivos.* La pataleta, la reacción airada o el reconocimiento de que al menos en parte el discriminador está en lo cierto, son respuestas que pueden tener un valor psicológico de reafirmación frente a un contexto laboral que las rechaza, pero que resultan completamente inefectivas para ser introducidas en el debate público y utilizadas por las mujeres, a título individual o en asociación de personas afectadas por un trato social injusto.

*La obesidad es un problema de salud bastante importante, lo mismo que puede serlo la anorexia, los problemas cardiovasculares o respiratorios. Una cuestión que no pongo en duda es la disminución de productividad de cualquier trabajador que tenga algún problema de salud, independientemente del origen que éste tenga, pero por desgracia, la inmensa mayoría de nosotros tenemos algún problema en el transcurso del*

*año, esporádico o crónico, pero nuestros cuerpos no son máquinas perfectas. (España, noticia, 25/05/2008)*

Se reconoce que las mujeres obesas también tienen problemas de salud, apelan a la desgracia de ser como son y a la imperfección de sus cuerpos. El argumento se reduce a interpelar al supuesto empresario o responsable laboral reconociendo que también ellas traen problemas de productividad a la empresa. Una sinceridad mal entendida que no es sino un reconocimiento de debilidad que da la razón al discriminador.

En una línea similar se pronuncia un supuesto experto, intentando relativizar el número de personas obesas, y por tanto su impacto laboral. Es una argumentación que reorienta el estigma hacia un grupo reducido dentro del conjunto, las mujeres con obesidad mórbida, que serían las verdaderamente obesas y problemáticas. Efectivamente, parece sugerir, las mujeres obesas merecen un trato diferente, sólo que la sociedad se equivoca al identificar a quienes realmente deben agruparse bajo esta etiqueta (Fernández-Ramírez et al., 2009).

*X. Formiguera, del Centro de Nutrición y Ciencia de los Alimentos de la Universidad de Barcelona explica que el número de obesos mórbidos apenas representa el 1 por ciento del total de las personas con sobrepeso, pero esto no reduce el problema del desprecio del que son objeto. (Estados Unidos, noticia, sin fecha)*

*La discriminación existe.* Las mujeres tratan de rebatir los argumentos discriminadores denunciando la existencia del rechazo y revirtiendo el locus de culpa:



es la sociedad quien las discrimina, en absoluto son portadoras de los valores que los discriminadores tratan de atribuirles. El primer argumento consiste en destapar el rechazo como una realidad innegable, aunque no siempre sea evidente.

*Mauricio Ayala es comerciante. Antes intentó trabajar en un call center. Su peso lo hizo objeto de discriminación.*

*"A la hora de estar buscando empleo te discriminan, en mi caso, por el peso, por la estatura. En los famosos empleos rápidos (call center) de los periódicos ya cuando ven a la persona que es obesa la discriminan por el peso, no la aceptan. Buscan gente delgada", indicó. (México, noticia, 28/07/2010)*

*¿Has sufrido o conoces a alguien que haya sido rechazado en un trabajo precisamente por su peso ?*

*Personalmente no conozco a nadie, en mi trabajo como teleoperadora muchas de mis compañeras son también gorditas. De todas formas sí que creo que se da este tipo de discriminación, es innegable aunque sea imposible de demostrar. (España, entrevista, sin fecha)*

La nómina de argumentos cuenta también con el apoyo retórico de la investigación científica, a través de breves reseñas a informes elaborados por instituciones, investigadores o centros con autoridad. Primero, constatando públicamente que la discriminación existe y sucede con una frecuencia significativa; segundo, ofreciendo argumentos técnicos que prestan racionalidad científica a la defensa; y tercero, ofreciendo legitimidad técnica al argumentario contra el rechazo. No obstante, al tiempo que la ciencia se constituye en fuente de reconocimiento social, no debe

despreciarse que, de manera no declarada, la propia investigación social (tal el caso de este mismo artículo) contribuye a problematizar la obesidad al convertirla en objeto de análisis técnico y de preocupación pública.

*Lo que está publicado por el INADI es que la segunda causa de discriminación laboral es la obesidad. (Argentina, noticia, 22/10/2009)*

*El profesor de Recursos Humanos Mark Roehlin, autor del informe, asegura que "no hay diferencias apreciables" entre un trabajador obeso y otro que no lo es. (España, noticia, 6/11/2010)*

*Las prácticas discriminatorias son diversas y tienen que ver con procesos de socialización, cuestiones culturales, medidas poco adecuadas de los gobiernos para atender el problema, cuestiones económicas, y por su puesto cuestiones estructurales como el sistema patriarcal en el que nos desarrollamos. (México, informe, 27/05/2010)*

*Las personas deben ser valoradas por sus aptitudes.* Las mujeres tratan de desmontar la retórica metonímica que se ha expandido en el discurso social que las rodea, sustituyendo la parte que las define por una metonimia más beneficiosa, el talento personal. No deben ser reducidas a un cuerpo, más o menos atractivo, sino valoradas sólo por su talento. Reclaman un reposicionamiento social, un sesgo diferente, un nuevo modo de ser vistas y tratadas más justamente a través de sus capacidades, no de su presentación pública.

*¿Una persona "gorda" puede estar menos preparada para desempeñar su función por ser "gorda"? La respuesta es clara y contundente, no. Las habilidades son independientes del color de los ojos, de las medidas o de los*

*kilos. En definitiva, la imagen debe estar al margen de nuestra capacidad.*

*(España, blog, sin fecha)*

*Las empresas deben entender que lo que están contratando es el talento de la persona, más allá de lo que visualmente detectan. (México, noticia, 2007)*

En el siguiente extracto, una mujer hace ver con sencillez y claridad el error que se está cometiendo al valorarlas, la valía de su trabajo frente al ridículo de tratarlas laboralmente como maniqués sexuales o piezas de escaparate.

*La gente se olvida del trabajo que hacemos. Recibimos formación para dar primeros auxilios y manejar situaciones de emergencia, además de servir comida y bebidas. Parece que ahora ya sólo importa mostrar a chicas con 'vestiditos' cortos, protesta Hari. (Argentina, noticia, 18/05/2006)*

*Acciones afirmativas.* Este último apartado debería estar lleno de sugerencias para trasladar al lector la impresión de que es posible una acción organizada para luchar contra la discriminación. Sin embargo, sólo se ha encontrado un artículo que plantee opciones de cambio en el contexto laboral:

*Se sugiere a las empresas y a las agencias de selección realizar una descripción "objetiva" de los puestos de trabajo para evitar requisitos innecesarios -como edad y sexo- y así elegir al personal exclusivamente en función de sus competencias técnicas, de aptitud y actitud [...] sin olvidar nunca el uso de un lenguaje no discriminatorio. (España, noticia, 31/08/2006)*

La literatura sobre acción política en defensa de las personas obesas es reducida, y se enmarca en las discusiones feministas sobre la vindicación social de la mujer. En otra parte de este estudio, no publicada aún, se ha visto con asombro que las mujeres obesas rechazan la posibilidad de participar en acciones públicas de denuncia, y se limitan a la utilización de estrategias individuales para sobrellevar la discriminación por cuestiones de talla. Igualmente, la cuestión del "orgullo gordo" encuentra rechazos y reticencias en nuestro país<sup>13</sup>.

#### 4.5. La cuestión del género

Para terminar esta exposición, se reflexionará sobre el trato diferencial que sufren las mujeres respecto de los hombres. Sirve como orientación el concepto de discriminación múltiple, pues se unen en ellas las presiones sociales por responder a roles y estereotipos dictados para la mujer como categoría social diferencial, con los estereotipos y rechazos relacionados con su imagen corporal. Fundamentalmente, se encontraron menciones referidas a la cuestión del sueldo y al rol diferente que ocupan mujeres y hombres en las situaciones de discriminación.

Los siguientes extractos muestran que incluso la "cuantía" de la discriminación es diferente, y los hombres obesos cobran sueldos inferiores, pero en proporción reciben un trato sensiblemente mejor que las mujeres. Sólo en términos brutos, ya nos parece que la diferencia anual del sueldo es llamativa. Se podría suponer que las diferencias se deben al desplazamiento de las mujeres obesas hacia puestos de trabajo de inferior cualificación, lo cual ya supone un trato injusto, pero es de temer que estas cifras oculten situaciones de injusticia laboral flagrante, tal como se sabe

---

<sup>13</sup> Baltasar Fernández-Ramírez, Elia Esquirol, Enrique Baleriola y Cristina Rubio (en prensa).

por múltiples informes que aseguran que la mujer cobra porcentajes menores de sueldo desempeñando los mismos puestos de trabajo que un hombre.

*Una mujer que pese 11 kilos menos que la media puede llegar a ganar 10.947 euros anuales más. Y por la misma 'ley', la mujer que supere en 11 kilos la media podría llegar a percibir hasta 9.734 euros menos. Una vez más, la teoría vale también para los hombres: El sueldo de un varón obeso puede ser 5.931 euros menor de media. (España, noticia, 29/04/2011)*

*La obesidad ocasiona una disminución salarial de hasta 6 por ciento en mujeres en Estados Unidos y de 2 por ciento en los hombres. (México, noticia, 23/04/2010)*

La promoción es otro modo de compensación por el trabajo en el que las mujeres que pesan más son peor tratadas. Estas cuestiones son además importantes por la visibilidad que suponen ante el resto de los trabajadores, sean hombres o mujeres, a quienes indirectamente se les envía un mensaje claro sobre las oportunidades de desarrollo profesional en función de características personales que no tendrían que marcar diferencia y que podrían constituir motivo de denuncia en cualquier sociedad con un sistema constitucional equitativo y efectivo. Es decir, la connivencia se extiende a muchas capas del sistema social, y amolda a las personas a entender como normales situaciones vejatorias indignas de una sociedad moderna.

*En la ciudad de México, prácticamente la totalidad de las empresas ejercen algún tipo de discriminación en contra de las mujeres, ya sea porque no les pagan igual que a los varones o bien porque les impiden ascender a puestos*

*directivos sin considerar sus capacidades ni tampoco sus necesidades reales. (México, noticia, 17/11/2006)*

Un último detalle lleva a plantear la diferencia de género en un terreno más peliagudo, pues algunos extractos dejan la impresión de que hombres y mujeres ocupan roles también diferentes en las propias situaciones donde se produce la discriminación. Es decir, serían hombres los que toman las decisiones discriminatorias, y mujeres las que las sufren.

*Los empleadores varones eran particularmente reacios a contratar a alguien con sobrepeso. Uno de cada cuatro encuestados entre los jefes varones dijeron que rechazarían a un posible candidato por su peso. (España, noticia, 17/01/2010)*

*[Las prácticas discriminatorias tienen que ver, entre otras cosas, con] cuestiones estructurales como el sistema patriarcal en el que nos desarrollamos. (México, informe, 27/05/2010)*

Cuando se habla de la talla, por ejemplo, se está haciendo referencia principalmente a mujeres. Muchos de los artículos aquí tratados hablan directa y exclusivamente de mujeres. Otros utilizan genéricos impersonales –el candidato, la persona, los trabajadores–, lo cual diluye la cuestión del género y, en el extremo, deshumaniza a las discriminadas, tratadas meramente como categorías sociales abstractas. En cualquier caso, casi ninguno de los artículos habla directamente de varones o los convierte en protagonistas de la discriminación laboral.

## 5. Discusión

La intención inicial era partir de noticias sobre casos concretos de discriminación laboral ocurridos en el contexto andaluz, pero la ausencia total de ejemplos obligó a ampliar el foco de interés. En primer lugar, es llamativa la ausencia de denuncias públicas, lo cual hace pensar, no tanto en que no existan casos, sino en que los existentes sean silenciados o que la aceptación de la discriminación sea tan amplia que no trasciende al debate público en términos de vulneración de los derechos laborales. La ampliación de la búsqueda de material ha llevado a descubrir casos en países alejados de nosotros, pero culturalmente próximos en cuanto a los modelos empresariales, el derecho laboral o una cultura tradicional de menosprecio hacia la mujer (Latinoamérica). Estos casos, inicialmente lejanos, sirven para ilustrar cómo podría suceder la discriminación en nuestro contexto, es decir, sirven para construir un marco narrativo que oriente en la búsqueda de casos y en la interpretación de experiencias laborales en nuestro país y en nuestra región.

La calidad de los extractos es muy limitada en términos descriptivos. Apenas se encuentran relatos extensos y vívidos sobre el tema, sólo menciones reducidas sobre algunas características de la discriminación. De esta muestra accidental, no se puede pretender alcanzar algo así como una descripción del estado de la discriminación laboral (tampoco era nuestro objetivo inicial), primero, dado el reducido número de extractos encontrados a pesar de la enorme extensión de países y personas que quedan cubiertos por estas noticias, y segundo, debido a los filtros intermedios que

pueden suponerse entre los casos de discriminación (las interpretaciones de los protagonistas y de terceros relacionados) y la reelaboración que realizan los periodistas y los autores de *blogs*.<sup>14</sup> Más bien, hay que preguntarse sobre el cuadro social que acaba por ser dibujado tras la lectura de los textos, sobre las condiciones de posibilidad que las noticias inauguran. En lugar de suponer que permiten formarse una opinión veraz sobre la discriminación, las noticias tienen un impacto social propio, juegan un papel normalizador que anticipa y dispone la posibilidad de ciertas situaciones, interpretaciones o reacciones verosímiles, y sirven como marco para la interpretación de cada caso, para el debate público o incluso para la legislación y acción política contra la discriminación (Vattimo, 2010). Las noticias no interesan por lo que sucedió, sino por lo que puede suceder dentro y a partir del marco de interpretación que ellas mismas contribuyen a crear.

Dado que no se les concede valor como material descriptivo que suplante el análisis psicosocial, no se dedicará aquí espacio a rebatir las incorrecciones, generalizaciones o defectos de razonamiento de los materiales disponibles. Es de suponer que sus lectores los dan por buenos y extraen sus propias conclusiones en consecuencia. Lo importante es el marco de interpretación que contribuyen a crear, las posibilidades de acción y pensamiento que inauguran o que resultan invocadas tras su lectura. (No sólo sus conclusiones, sino el modo de decir las, incluso las cosas que no dicen, legitiman posibilidades de pensamiento en los lectores.) De este modo, no se busca entender o describir hasta dónde han llegado las cosas en el terreno de la

---

<sup>14</sup> La autoría de los textos podría ser objeto de interés. Interesaría distinguir entre las noticias periodísticas y los blogs personales, toda vez que sus autores se presentan ante el lector con credenciales diferentes y buscan tener impactos también distintos. Un caso especialmente interesante serían los planteamientos de las personas obesas que hacen pública su perspectiva sobre el tema a través de blogs.



discriminación, sino hasta dónde pueden llegar en un futuro cercano tejido con los mimbres de este tipo de noticias<sup>15</sup>.

La discriminación por la talla está formada por un entramado de discursos y actos, algunos de los cuales se han venido apuntando. Las condiciones sociales que enmarcan y justifican la discriminación parecen estar ampliamente extendidas y aceptadas. Además, los argumentos médicos sobre la pandemia, la presión social de la belleza delgada y el impactante esfuerzo de las autoridades sanitarias y educativas, contribuyen a la legitimación de este trato de inferioridad aceptado por casi todos, incluso por las mujeres (Baltasar Fernández-Ramírez et al., 2009).

El relato de la discriminación comienza con una simplificación retórica (sinécdoque, despersonalización; Spang, 1979), que aparentemente “suaviza” los argumentos discriminatorios, pero que reduce y elimina matices de la historia y el contexto personal de cada mujer, normalmente en referencia al discurso de la salud, la imagen pública y el ámbito laboral. La obesidad se suma así a otras tantas categorizaciones estigmatizadoras muy extendidas (el sexo, la edad, la etnia, la discapacidad), cuya utilidad como marcadores de referencia en la interacción social no exime su incorrección e injustas consecuencias.

La discriminación puede acotarse atendiendo a dos vectores en los que la influencia es ejercida: el discriminador y la discriminada. Los argumentos del discriminador (impacto económico de las trabajadoras consideradas obesas) desplazan a la mujer hacia un espacio laboral negativo, apartado y rechazado; ellas, mientras tanto, en el

---

<sup>15</sup> El marco narrativo queda constituido como el contexto que da las pautas para dar significado a la acción, y por tanto, es clave para analizar las implicaciones sociales del discurso (Roland Barthes, 1971; Harold Garfinkel, 2006; Teun van Dijk, 1998).

mejor de los casos, tratan de desmontar este discurso posicionándose como un colectivo tan válido, útil y productivo como el resto, utilizando para ello argumentos que denuncian el maltrato y reivindican la atención hacia sus aptitudes laborales. A pesar de lo cual, da la impresión de que muestran con excesiva frecuencia una aceptación pasiva del rechazo, dando por “natural” el discurso discriminatorio. La identidad laboral de las mujeres resulta así construida desde la contradicción, criticando un rechazo hacia el que se muestran comprensivas, aceptando un discurso que convierte sus cuerpos en responsables últimos del rechazo.

El cuerpo es considerado como un ente diferente de la propia persona (Fernández-Ramírez, Esquirol y Rubio, 2009), como el origen del fracaso social. Al convertirse en objeto no humano (distinto de la persona), se puede pensar en él como algo que puede ser modificado, disfrazado, adornado o suprimido como si la persona no resultara afectada por los cambios. Este desplazamiento psicológico es una muestra del éxito del discurso contra la obesidad.

En definitiva, se puede interpretar el relato de la discriminación en términos de un doble desplazamiento. Mientras los responsables organizacionales apartan a las mujeres hacia los márgenes del sistema o las ocultan al público, las mujeres trasladan a sus cuerpos la fuente del rechazo. (Sirva como ejemplo el modo en que se ocultan o disimulan las prendas de talla grande en las tiendas de ropa –están en la trastienda o las tenemos en el otro local, nos dicen–.) El desplazamiento opera como una señal física y psicológica, pues reserva espacios marginales a las mujeres –semiocultos, aunque visibles para todos–, que quedan falsamente eximidas de responsabilidad, puesto que son sus cuerpos los que deben ser objeto de rechazo y de cambio radical.

El rechazo social queda inscrito sobre el cuerpo, construido como un objeto ajeno y despreciable contra el que se establece una lucha radical para alcanzar una vida plena. Un cuerpo sumiso, moldeado según normas culturales muy exigentes, cuya presencia y forma legitima el discurso de la belleza delgada y el rechazo complementario de la gordura y la diversidad de cuerpos (Cecilia Hartley, 2001). Las mujeres pecan de ser diferentes, de descolocar el orden de lo aceptado, son *a-normales* y *trans-nómicas*. El cuerpo es negado y queda relegado al espacio discursivo de lo oculto, definido por omisión, desplazado hacia los márgenes de lo grotesco, de lo que sólo adquiere protagonismo en los contextos de lo fantástico (el circo, el cuento, el chiste). El rechazo a figurar en la nómina de la marginalidad grotesca sólo deja lugar para la construcción de una identidad en negativo. Dado que la identidad social se define desde la confrontación con aquello que es rechazado (Augusto Ponzio, 1998; John Turner, 1990), las mujeres obesas sólo pueden definirse desde el repudio, callar o buscar alternativas en el disimulo, es decir, que profundicen en la negación.

Pero el discurso de la delgadez como exigencia social les ofrece también la oportunidad de asumir una posición de rebeldía, de afirmarse defendiendo su independencia de criterio, su carácter duro e indómito (no se pliegan a la exigencia), y de resignificar la obesidad como un práctica cultural subversiva que se enfrenta a los dictados de la salud, la belleza y la naturaleza (Kathleen LeBesco, 2001; Carla Rice, 2007). A pesar de lo cual, no se han encontrado denuncias y apenas sugerencias de acciones afirmativas. El rechazo parece completamente extendido y asumido. Todo el mundo acepta los discursos antiobesidad, incluso las mujeres que sufren sus ataques. Todos creen que es un problema de salud que tiene consecuencias prácticas que deben ser evitadas. Por tanto, el rechazo no sería interpretado como un caso de discriminación, por cuanto los discursos antiobesidad lo legitiman con argumentos que

todos dan por buenos. Adelgazar es un modo indirecto de dar la razón al discriminador, pero fundamentar la defensa en claves identitarias centradas en el peso es construirse a sí mismas desde la negación. Difícil.

Finalmente, hay que insistir en el valor relativo de estas conclusiones. Se entiende que los periodistas, como agentes creadores de opinión, están contribuyendo a escribir parte del discurso con el que la sociedad construye la cuestión de la obesidad. El público encuentra así, ya elaborado y fundamentado, el argumentario de lo posible, de las situaciones y razones plausibles, de lo que puede suceder lícitamente en contextos laborales, de lo que se puede argumentar, del modo en que puede ser tratada una mujer obesa y de las reacciones válidas ante la discriminación.

El resto del argumentario, de un modo similar, es tomado de los discursos de la salud y la moda, con la salvedad de que estos están presentes de manera ubicua y sutil en muchos contextos de producción de discurso (prensa, televisión, publicidad, conversaciones, situaciones sanitarias y educativas, etc.). Es imposible sustraerse a las opiniones antiobesidad, tan extendidas como la casi universal aceptación social de la crítica, mientras que la problemática laboral apenas está presente de manera esporádica en algunos medios de comunicación. Recuérdese que la búsqueda inicial de noticias en Andalucía fue prácticamente nula, que hubo que extenderla a la prensa nacional, con resultados paupérrimos, y que eso obligó a extender nuevamente la búsqueda a los medios de comunicación en castellano, con independencia del país de origen. Aunque sólo fuera por la disponibilidad del discurso, la sociedad tiene a mano, y aprendidas hasta el automatismo, el argumentario crítico contra la obesidad, pero apenas conoce y ha discutido sobre la discriminación.

¿Esto quiere decir que debe estar ocurriendo igual a nuestro alrededor, en nuestra región, en nuestro país o en los países occidentales que las noticias cubren? No necesariamente. ¿Quiere decir que todo esto va a ocurrirle a una mujer corpulenta o con un peso diferente cuando acuda a buscar trabajo o en las relaciones con su empresa? Tampoco. Es más apropiado interpretar los resultados como un aviso. Lo que estas páginas muestran es un conjunto de argumentos, opiniones y afirmaciones que, de manera figurada, flotan en nuestro ambiente social, y podrían ser aducidos en cualquier momento para justificar una decisión injusta o un caso de maltrato relacionado con la diferencia debida al sexo y la talla.

## 6. Bibliografía

AESA [Agencia Española de Seguridad Alimentaria] (2005). Estrategia NAOS. Invertir la tendencia de la obesidad. Estrategia para la nutrición, actividad física y prevención de la obesidad. Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo. Consulta 20 de septiembre 2011 (<http://www.naos.aesan.msps.es/naos/ficheros/estrategia/estrategianaos.pdf>)

Amy, N.K., Aalborg, A., Lyons, P. y Keranen, L. (2006). Barriers to routine gynecological cancer screening for White and African-American obese women. *International Journal of Obesity & Related Metabolic Disorders*, 30(1), 147-155.

Barthes, Roland (1971). *Elementos de semiología*. Madrid: Alberto Corazón.

Berger, Peter L., y Thomas Luckmann (1968). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.

Braziel, Jana E., y Kathleen LeBesco (Edas.) (2001). *Bodies out of bounds: Fatness and transgression*. Berkeley, CA: University of California Press.

Brown, Laura (1985). Women, weight, and power: feminist theoretical and therapeutic issues. *Women and Therapy*, 4(1), 61-71.

Butler, Judith (2002). *Cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos del "sexo"*. Buenos Aires: Paidós.

Butler, Judith (2006). *Deshacer el género*. Barcelona: Paidós.

Davies, Brownyn, y Rom Harré (2007). Posicionamiento: la producción discursiva de la identidad. *Athenea Digital*, 12, 242-259. Consulta 20 de septiembre 2011

(<http://psicologiasocial.uab.es/athenea/index.php/atheneaDigital>)

Fernández-Ramírez, Baltasar (2009). Ideología y narratividad. Comentario crítico sobre el libro de T. van Dijk (1998): "Ideology. A multidisciplinary approach". *Tonos Digital*, 17. Consulta 20 de septiembre 2011

(<http://www.um.es/tonosdigital/znum17/secciones/estudios-7-ideologia.htm>)

Fernández-Ramírez, Baltasar, Elia Esquirol y Cristina Rubio (2009). Posición de la mujer en las noticias sobre obesidad en la prensa escrita. En M<sup>a</sup> Elena Jaime de Pablos (Eda.), *Identidades femeninas en un mundo plural* (pp. 684-703). Almería: Arcibel. Consulta 20 de septiembre 2011 (<http://www.audem.com/publicaciones.php>)

Fernández-Ramírez, Baltasar, Elia Esquirol, Cristina Rubio y Ana Belén Gallego (en prensa). La obesidad no es una discapacidad, ¿o sí? En Pilar Sánchez-López y David Padilla (Eds.), *La discapacidad en el siglo XXI*. Madrid: Entha.

Fernández-Dols, José Miguel (1993). Norma perversa: hipótesis teóricas. *Psicothema*, 5 (suplemento), 91-101.

Fernández-Dols, José Miguel, y Luis V. Oceja (1994). Efectos cotidianos de las normas perversas en la tolerancia a la corrupción. *Revista de Psicología Social*, 9(1), 3-12.

Foucault, Michel (2002). *La arqueología del saber*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Foucault, Michel (2003). *Historia de la sexualidad*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Hartley, Cecilia (2001). Letting ourselves go. En Jana E. Braziel y Kathleen LeBesco (Eds.), *Bodies out of bounds: Fatness and transgression* (pp. 60-73). Berkeley, CA: University of California Press.

Garfinkel, Harold (2006). *Estudios en etnometodología*. Barcelona: Anthropos.

Gill, Fiona (2007). 'Violent' femininity: Women rugby players and gender negotiation. *Women's Studies International Forum*, 30(5), 416-426.

Goffman, Erving (2006). *Frame Analysis. Los marcos de la experiencia*. Madrid: CIS.

Grogan, Sarah (2008). *Body image. Understanding body dissatisfaction in men, women, and children*. Londres: Routledge.

Íñiguez, Lupicinio (2006). El lenguaje en las ciencias sociales: fundamentos, conceptos y modelos. En Lupicinio Íñiguez (Ed.), *Análisis del discurso. Manual para las ciencias sociales* (pp. 47-87). Barcelona: UOC.

Jagose, Annemarie (2009). Feminism's queer theory. *Feminism & Psychology*, 19(2), 157-174.

Lakoff, George, y Mark Jonson (1998). *Metáforas de la vida cotidiana*. Madrid: Cátedra.

Law, John (1998). Del poder y sus tácticas. Un enfoque desde la sociología de la ciencia. En Miquel Domènech y Francisco Javier Tirado (Comps.), *Sociología simétrica* (pp. 63-107). Barcelona: Gedisa.

LeBesco, Kathleen. (2001). Queering fat bodies/politics. En Jana E. Braziel y Kathleen LeBesco (Eds.), *Bodies out of bounds. Fatness and transgression* (pp. 74-87). Berkeley, CA: University of California Press.

Martín Rojo, Luisa (2006). El análisis crítico del discurso. Fronteras y exclusión social en los discursos racistas. En Lupicinio Íñiguez (Ed.), *Análisis del discurso. Manual para las ciencias sociales* (pp. 161-195). Barcelona: UOC.

Obesity Action Coalition (2009). *Comprensión del estigma de la obesidad*. Consulta 20 de septiembre 2011 (<http://www.obesityaction.org/espanol/uoespanol.php>)

OMS [Organización Mundial de la Salud] (2011). *Obesidad y sobrepeso*. Nota descriptiva nº 311. Consulta 20 de septiembre 2011

(<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs311/es/index.html>)



Portugali, Juven (2008). Learning from paradoxes about prediction and planning in self-organizing cities. *Planning Theory*, 7(3), 248-262.

Ponzio, Augusto (1998). La revolución bajtiniana. El pensamiento de Bajtín y la ideología contemporánea. Madrid: Cátedra.

Rose, Nikolas, y Peter Miller (1992). Political power beyond the State: problematics of government. *The British Journal of Sociology*, 43(2), 173-205.

Rosenthal, Robert, y Lenore Jacobson (1968). Pygmalion in the classroom: teacher expectation and pupils' intellectual development. New York: Holt, Rinehart & Winston.

Spang, Kurt (1979). Fundamentos de retórica. Pamplona: Universidad de Navarra.

Strathern, Marilyn (1991). Fuera de contexto. Las ficciones persuasivas de la antropología. En Carlos Reynoso (Comp.), *El surgimiento de la antropología posmoderna* (pp. 214-255). México D.F.: Gedisa.

Turner, John C. (1990). Redescubrir el grupo social. Madrid: Morata.

van Dijk, Teun (1998). Ideology. A multidisciplinary approach. Londres: Sage.

Vattimo, Gianni (2010). Adiós a la verdad. Barcelona: Gedisa.

Virilio, Paul (1997). La velocidad de liberación. Buenos Aires: Manantial.