

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador

Departamento de Sociología y Estudios de Género

Convocatoria 2022-2023

Tesina para obtener el título de Especialización en Género, Violencia y Derechos Humanos

Micromachismos en el ámbito laboral: experiencias de mujeres en organizaciones internacionales que promueven los derechos humanos

Piera Zuccherin

Tutora: Dana Hill

Lectora: María José Segovia Bolaños

Quito, abril de 2024

## Índice de contenidos

<b>Resumen .....</b>	<b>5</b>
<b>Agradecimientos .....</b>	<b>6</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>7</b>
<b>Capítulo 1. Marco contextual .....</b>	<b>13</b>
1.1. Datos sobre el acceso de las mujeres al mercado laboral en América Latina y el Caribe .....	13
1.3. Marcos normativos sobre la violencia de género en el espacio laboral .....	15
1.4. Datos sobre los micromachismos en la esfera laboral.....	17
<b>Capítulo 2. Los micromachismos como parte de la violencia de género: precisiones teóricas.....</b>	<b>20</b>
2.1. Patriarcado, machismo y roles de género.....	20
2.2. Múltiples formas de violencia: los micromachismos y la violencia de género....	21
2.3. Los micromachismos y la violencia simbólica .....	23
2.4. La interseccionalidad y los micromachismos.....	24
2.5. Tipología de los micromachismos.....	25
<b>Capítulo 3. Los micromachismos al descubierto: análisis de los resultados.....</b>	<b>29</b>
3.1. Sobre las entrevistas semiestructuradas .....	29
3.2. Percepciones de las mujeres entrevistadas sobre los micromachismos .....	31
3.3. Tipología de micromachismos que sufrieron directamente o que presenciaron ..	33
3.4. Micromachismos e interseccionalidad .....	39
3.5. Propuestas para superar los micromachismos .....	41
<b>Conclusiones .....</b>	<b>46</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>50</b>

## **Lista de ilustraciones**

### **Figuras**

Figura 3.1. *Iceberg* de la violencia de género .....42

### **Tablas**

Tabla 3.1. Información sobre las entrevistadas .....30

Tabla 3.2. Tipología de micromachismos que sufrieron o de las que fueron testigos ....34

Tabla 3.3. Propuestas para disminuir y eliminar los micromachismos en las organizaciones internacionales que defienden los derechos humanos .....44

## **Declaración de cesión de derecho de publicación de la tesina**

Yo, Piera Zuccherin, autora de la tesina titulada “Micromachismos en el ámbito laboral: experiencias de mujeres en organizaciones internacionales que promueven los derechos humanos”, declaro que la obra es de mi exclusiva autoría, que la he elaborado para obtener el título de Especialización en Género, Violencia y Derechos Humanos, concedido por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador.

Cedo a la FLACSO Ecuador los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, bajo la licencia Creative Commons 3.0 Ecuador (CC BY-NC-ND 3.0 EC), para que esta universidad la publique en su repositorio institucional, siempre y cuando el objetivo no sea obtener un beneficio económico.

Quito, abril de 2024

DocuSigned by:  
*Piera Zuccherin*  
4B4694906B5D403

---

**Firma**

Piera Zuccherin

## **Resumen**

Los micromachismos son uno de los fenómenos que se presentan en la vida cotidiana y son parte de ese amplio espectro que conforma la violencia de género. En la presente tesina indago sobre las prácticas micromachistas en el espacio laboral, tomando como referencia las organizaciones internacionales que promueven los derechos humanos.

Mediante metodología cualitativa y a través de entrevistas semiestructuradas a tres mujeres diversas que trabajan o han trabajado en organizaciones internacionales, analizo las tipologías y el impacto de los micromachismos que ocurren o han ocurrido en sus espacios laborales. Además, interpelo a las entrevistadas sobre propuestas que pueden implementarse en el ámbito de las organizaciones internacionales para disminuir y eliminar las prácticas micromachistas.

Concluyo observando que los micromachismos difícilmente se asocian de modo directo a las violencias contra las mujeres, ya que por ser “micro” e imperceptibles, se manifiestan en la cotidianidad y se han “naturalizado”. Afectan en mayor medida a las mujeres y tienen un impacto diferenciado si se los observa desde el enfoque interseccional. Asimismo, si bien los micromachismos están presentes en las organizaciones que promueven los derechos humanos, las entrevistadas destacan que tales organizaciones cuentan con mecanismos y protocolos que permiten reportarlos.

## **Agradecimientos**

A mi hija Alice, compañera de vida, niña libre, luchadora y valiente. Gracias por tus enseñanzas, por tenerme paciencia en las noches y los fines de semana cuando mamá tenía que estudiar y por darme la fuerza de seguir mis sueños.

Gracias a las mujeres que hicieron posible este trabajo, que me compartieron sus vivencias y experiencias. Juntas hemos reflexionado y compartido la necesidad de seguir adelante deconstruyendo todas aquellas verdades que el patriarcado nos ha querido imponer.

Gracias a mis compañeras de tesis, a mi tutora, a las docentes y a las demás mujeres que han sido parte de este importante recorrido de mi vida. Me llevo nuevos saberes, reflexiones, momentos inolvidables.

Gracias a mi amiga Andrea por estar siempre a mi lado.

## **Introducción**

Trabajo desde hace más de veinte años en organizaciones internacionales que promueven los derechos humanos y me he desempeñado en cargos de diferentes niveles. A lo largo de mi recorrido profesional he notado que a las mujeres se les limitaba el uso de la palabra durante las reuniones, como si las propuestas de los colegas hombres tuviesen más importancia. En algunas ocasiones, esos mismos colegas se apropiaban de las ideas de las mujeres y las presentaban como propias. Pero, sobre todo, ha llamado mi atención el hecho de que las personas que ejercen posiciones de liderazgo asignaban las tareas de forma diferenciada según el género.

Han sido tantos los momentos en los que me he sentido incómoda en una reunión de trabajo, insegura al expresar mis ideas, al dar mi opinión, tantos los momentos que sentía malestar por ciertas miradas y me resultaba difícil entenderlo. En 2022, en uno de los espacios laborales de la organización internacional donde me desenvolvía, recibí una capacitación sobre los micromachismos que me permitió finalmente nombrar y reconocer aquel malestar que sentí y sigo sintiendo en las situaciones antes mencionadas. A través de los talleres sobre micromachismos no solo pude aprender a nombrar y a reconocer ese fenómeno en cuanto forma en que la violencia de género se manifiesta, sino que pude darme cuenta de que no era la única mujer que sentía este malestar, que también atravesaba y cruzaba a varias mujeres que trabajaban en mi organización en diferentes niveles jerárquicos.

La conjunción de estas dos experiencias motivó esta tesina. Aquí plasmo la necesidad de profundizar mis conocimientos sobre este tema y, en particular, sobre los micromachismos que se dan en los ámbitos laborales, después de constatar la poca visibilización de esta problemática que afecta a muchas mujeres y que genera un impacto negativo en sus vidas.

El término “micromachismo” fue utilizado por primera vez por el psicoterapeuta argentino Luis Bonino (2004) en los años noventa. Bonino alerta sobre la importancia de visibilizar estas prácticas que define como “micromachistas” y que se dan en el ámbito de las relaciones de parejas, y analiza sus efectos y su impacto en la vida de las mujeres. El autor define los micromachismos como actitudes de dominación “suave” o de “bajísima intensidad”, formas y modos larvados y negados de abuso e imposición en la vida cotidiana. Son “hábilmente artes de dominio, comportamientos sutiles o insidiosos, reiterativos y casi invisibles que los varones ejecutan permanentemente” (Bonino 2004, 1). El término micro sirve para representar todas aquellas prácticas cotidianas de dominación y violencia masculina que se dan de modo casi imperceptible pero reiteradamente.

Los micromachismos son microabusos y microviolencias que procuran que el varón mantenga su propia posición de género creando una red que sutilmente atrapa a la mujer, atentando contra su autonomía personal si ella no las descubre (a veces pueden pasar años sin que lo haga), y sabe contramaneobrar eficazmente. Están la base y son el caldo de cultivo de las demás formas de la violencia de género (maltrato psicológico, emocional, físico, sexual y económico) y son las “armas” masculinas más utilizadas con las que se intenta imponer sin consensuar el propio punto de vista o razón (Bonino 2004, 4).

Me parece importante destacar la cualidad de lo invisible y de lo casi imperceptible que permea estas prácticas, la dificultad para reconocerlas y el hecho de que se dan de forma reiterativa. Asimismo, quiero llamar la atención sobre el hecho de que fomenten, siguiendo a Bonino (2004), la creación de un ambiente favorable para que se den las otras formas de violencia más visibles y, por ende, reconocibles, por ejemplo, la violencia física. De ahí la importancia de reconocer, visibilizar y contrarrestar los micromachismos.

Si bien Bonino (2004) analiza los micromachismos en el ámbito exclusivo de las relaciones de parejas, es importante aclarar que este fenómeno permea y atraviesa la vida de las mujeres en todos los ámbitos, incluido el laboral. En ese sentido, quiero subrayar que los micromachismos constituyen una forma de violencia hacia las mujeres. Entre las múltiples formas de violencia que afectan a las mujeres, en esta tesina destaco aquellas en las cuales los micromachismos representan la expresión particular de la violencia simbólica.

El término “violencia simbólica” fue acuñado en la década de los setenta por el sociólogo francés Pierre Bourdieu para explicar aquellas expresiones de violencias y dominación masculina que se manifiestan a través de los símbolos, el lenguaje y la estructura social, perpetuando relaciones desiguales de poder en las sociedades. Se trata de formas cotidianas, mediante las cuales los esquemas de percepción y valorización del carácter de una relación de dominación-sumisión son desarrollados desde el lado del dominador, es decir, se imponen a los sometidos al naturalizar o presentar como inevitable su propia situación (Bourdieu 2000).

La violencia simbólica, por tanto, permea todos los ámbitos de lo cotidiano y se instaura como un mecanismo invisible que encuentra sus factores causantes en las relaciones de poder asimétrico entre el dominador y la persona dominada. Es una forma de violencia relevante para hablar de los micromachismos, por su propia cualidad de invisibles, casi imperceptibles y porque perpetúan relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres.

Con la presente tesina busco aportar a la visibilización de los micromachismos en los espacios laborales. Mi objeto de investigación radica en las organizaciones internacionales que

promueven los derechos humanos. Aquí analizo cómo los micromachismos se manifiestan en los espacios de trabajo e impactan y afectan a las mujeres a través de las experiencias de tres entrevistadas que trabajan o han trabajado en organizaciones internacionales. Se trata de tres mujeres diversas: tienen entre 36 y 48 años, cuentan con licenciaturas y dos de ellas con estudios de maestría. Dos de ellas siguen trabajando en organizaciones internacionales en América Latina; mientras la otra, al momento de escribir esta tesina estaba buscando empleo. En cuanto a la pertenencia étnico-racial también existen diferencias: una de ellas se identifica como mestiza, otra como afrodescendiente y otra como blanca. Dos son de la región y una es de Europa. Dos han tenido experiencias laborales en diferentes sectores, mientras que una ha trabajado exclusivamente a lo largo de toda su trayectoria profesional en organizaciones internacionales no gubernamentales y de la ONU. Una de ellas se ha desempeñado en cargos de alto nivel en organizaciones internacionales y del Estado. La experiencia laboral en organizaciones internacionales varía de menos de tres a más de 25 años, dependiendo de la entrevistada.

El estudio se enfocó en las experiencias vividas por estas mujeres dentro de las organizaciones internacionales que promueven los derechos humanos y, a su vez, una vida libre de violencia hacia a las mujeres. El objetivo de este enfoque era identificar si en estos espacios existen prácticas micromachistas y conocer aquellas acciones que tales organizaciones llevan a cabo para contrarrestar este tipo de prácticas en sus espacios. La idea de investigar prácticas micromachistas en las organizaciones internacionales surge primeramente de mi interés personal, ya que es en este espacio donde me he desenvuelto a lo largo de mi trayectoria profesional y donde viví hechos de este tipo que me afectaron a mí a otras personas con las cuales compartí.

### **Pregunta y objetivo de la investigación**

La pregunta que guía la presente tesina es la siguiente: ¿cómo los micromachismos se manifiestan e impactan a mujeres de diferentes identidades interseccionales que trabajan en las organizaciones internacionales que promueven los derechos humanos?

Además, para responder esta interrogante y guiar la investigación, se establecen también otras preguntas: ¿cuáles son las principales prácticas micromachistas que se identifican en las organizaciones internacionales que promueven los derechos humanos donde trabajan las mujeres entrevistadas para esta investigación?, ¿cómo impactan a las mujeres de forma

diferenciada de acuerdo con su pertenencia étnico-racial, género, clase social, u otros factores relacionados con su identidad interseccional?

### **Objetivo general**

Caracterizar las prácticas micromachistas, sus impactos en mujeres diversas y posibles soluciones para eliminarlas, a través de las experiencias de tres mujeres que trabajan o han trabajado en organizaciones internacionales que promueven los derechos humanos en América Latina.

### **Objetivos específicos**

1. Identificar aquellas prácticas micromachistas que se dan en los espacios laborales objeto del análisis y que afectan de forma diferenciada bajo el enfoque interseccional a las mujeres que trabajan en organizaciones internacionales.
2. Conocer las percepciones de las mujeres entrevistadas alrededor de los impactos en sus vidas de los micromachismos como una de las formas en que se manifiesta la violencia de género y la violencia simbólica.
3. Indagar sobre las posibles soluciones para disminuir y/o eliminar los micromachismos en los espacios laborales de acuerdo con las propuestas que surjan desde las mujeres entrevistadas.

### **Metodología y estructura capitular**

La metodología que utilicé en la presente tesina es de tipo cualitativa. Se basa en la revisión de fuentes de información secundaria de diferentes autores y autoras, que permitieron comprender y situar el tema planteado. Para profundizar, en el nivel empírico he utilizado la técnica de las entrevistas semiestructuradas a tres mujeres profesionales que trabajan o han trabajado en organizaciones internacionales en América Latina.

La entrevista, que se estructuró alrededor de preguntas abiertas, se dividió en tres partes. En la primera, tras proyectar dos videos en los cuales se grafican varios tipos de micromachismos contra las mujeres, abrí un espacio de conversación para entender las percepciones de las informantes sobre los micromachismos. El primer video permitió que las entrevistadas se situaran y pudiesen entender mejor la temática, pues mostraba ejemplos de conductas micromachistas perpetradas por hombres hacia las mujeres en diferentes espacios. El segundo video, ya relacionado con los micromachismos en los ámbitos laborales, fue útil para que las

entrevistadas identificaran algunas de aquellas prácticas micromachistas que se dan específicamente en los espacios laborales.

La segunda parte de las preguntas se encaminó a clasificar y describir las situaciones de micromachismos que han vivido las entrevistadas en sus entornos laborales: cómo se sintieron, qué hicieron y de qué manera reaccionaron las personas a su alrededor. En tanto, el bloque de preguntas de la tercera parte se destinó a entender el impacto en las entrevistadas de las prácticas micromachistas y a escuchar sus propuestas sobre cómo podrían eliminarse o reducirse estas situaciones en los espacios de trabajo.

La aplicación de la entrevista semiestructurada en cuanto método cualitativo me ha permitido intercambiar con las mujeres a través de preguntas abiertas sobre los temas objeto de estudio. La flexibilidad de este método fue clave para reformular las preguntas o para ahondar en la información cuando fue necesario profundizar, pero al mismo tiempo dejarle espacio a las entrevistadas para introducir los temas que consideraron pertinentes. Me aseguré de que las personas tuvieran disponibilidad de tiempo y que se encontraran solas al momento de realizar las entrevistas, pues esto fomenta un espacio seguro y de confianza. Todas las entrevistas se llevaron a cabo de forma virtual ya que las entrevistadas se encontraban en otros países. Además, solicité la autorización a las mujeres entrevistadas para grabar las entrevistas y poder analizarlas de la mejor manera.

En referencia a la selección de las entrevistadas con el objetivo de entender de la mejor manera cómo los micromachismos impactan la vida de las mujeres de manera diferente según quienes son, la realicé considerando el enfoque interseccional. Esto es importante porque “el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio” (AWID 2004, 1), entonces los micromachismos van a ser diferentes según este cruce de características de identidad. Bajo esta premisa se realizaron entrevistas a mujeres diversas atendiendo a criterios como la pertenencia étnico-racial, la edad y la posición jerárquica ocupada, lo cual me permitió indagar sobre la forma en la que los micromachismos impactan en las mujeres de forma diferenciada si al hecho de ser mujeres añadimos su interseccionalidad.

Todas las entrevistadas trabajan o han trabajado en organizaciones internacionales que promueven los derechos humanos. He seleccionado este tipo de organizaciones con el objetivo de demostrar y promover una reflexión sobre el hecho de que muchas organizaciones que en principio tienen como objetivo la eliminación de toda forma de violencia contra las mujeres, de igual modo reproducen y perpetúan relaciones desiguales de poder entre hombres

y mujeres que se manifiestan también a través de las prácticas micromachistas que ocurren en estas. Es importante aclarar que esto no quiere decir que no existan otros tipos de violencia hacia las mujeres en estos lugares, sin embargo, las violencias sexual, psicológica y física no han sido objeto de este análisis.

La tesina se divide en tres capítulos. En el primero se presenta el marco contextual. En el segundo se desarrolla el marco teórico y en el tercero consta el análisis de los hallazgos de la investigación. La tesina cierra con las conclusiones generales.

## **Capítulo 1. Marco contextual**

Los micromachismos impactan de diferentes formas el acceso de las mujeres al mercado laboral, situación que se replica también en las organizaciones internacionales. En este capítulo abordo las particularidades contextuales relacionadas con el acceso de las mujeres al mercado laboral, con énfasis en el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad de género en las organizaciones internacionales. Realizo un breve recorrido por los marcos legislativos y normativos internacionales y nacionales en tema de violencia de género, evidenciando aquellos que incluyen la violencia simbólica. Esta perspectiva se sustenta en la idea de que los micromachismos constituyen una forma de violencia simbólica. Al final del capítulo presento algunos datos sobre los micromachismos detectados en la esfera laboral a nivel global y en particular de la región latinoamericana, a partir de dos investigaciones que se realizaron sobre este tema.

### **1.1. Datos sobre el acceso de las mujeres al mercado laboral en América Latina y el Caribe**

Las mujeres enfrentan mayores desafíos no solamente a la hora de encontrar trabajo, sino también al momento de ocupar puestos con capacidad de toma de decisiones y para mantenerse en sus cargos. Esta situación se encuentra agravada por el desigual reparto de las tareas de cuidado, que hace que las mujeres tengan dobles y triples jornadas de trabajo (ONU Mujeres y CEPAL 2020), e impide su participación plena en el mercado laboral.

De acuerdo con los datos del Banco Interamericano de Desarrollo (2020), las mujeres de América Latina y el Caribe tienen una baja participación en el mercado del trabajo formal y la brecha de género en este ámbito es una de las más altas del mundo (BID 2020, 1). Las mujeres dedican más del doble de horas que los hombres a las responsabilidades domésticas y de cuidado no remuneradas. La maternidad se presenta como otro factor que “penaliza” a las mujeres, condición que incrementa la brecha de género en la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral. Tal brecha disminuye en el caso de hombres y mujeres con hijos e hijas cuya edad supera los 18 años (BID 2020, 2).

Entre las barreras que encuentran las mujeres para acceder al mercado laboral, o a ciertas ocupaciones, se encuentra el hecho de la segregación horizontal y ocupacional. De acuerdo con el BID (2019), las mujeres están ocupadas en su mayoría en sectores tradicionalmente considerados femeninos, alimentando de esta forma la brecha salarial entre hombres y mujeres. Así, mientras que casi el 30 % de las mujeres trabajan en los sectores vinculados al

cuidado (educación, salud y trabajo doméstico), los hombres en estos sectores solo ocupan al 6 % de los trabajadores (BID 2019, 3). Estos datos nos permiten entender cómo los factores de discriminación de género y las desigualdades existentes en el mercado laboral afectan las oportunidades que las mujeres tienen de acceder a puestos de trabajos que cuenten con una mayor remuneración, por no tratarse de trabajos socialmente valorados.

En cuanto a las oportunidades de progresión profesional, las mujeres se encuentran en desventaja en comparación con los hombres debido al llamado “techo de cristal”. Con este término se hace referencia a aquellas barreras que impiden que las mujeres puedan acceder en igualdad de condiciones a puestos de trabajo de mayor nivel jerárquico.

El techo de cristal es un término acuñado desde el campo de la psicología para referirse a las barreras invisibles, difíciles de traspasar, que representan los límites a los que se enfrentan las mujeres en su carrera profesional, no por una carencia de preparación y capacidades, sino por la misma estructura institucional. Se refiere entonces a las restricciones y obstáculos que impiden a las mujeres acceder y/o permanecer en puestos de responsabilidad o de dirección; o en su desarrollo profesional en etapas como el embarazo o la crianza de hijos e hijas (Instituto Nacional de las Mujeres 2023, 1-2).

En el ámbito del análisis de la presente tesina, el techo de cristal, al igual que los micromachismos, es el resultado de la cultura machista presente en los espacios laborales y de aquellas prácticas naturalizadas en las empresas que favorecen a los hombres y discrimina a las mujeres.

De acuerdo con los datos del estudio del BID (2020), las mujeres ocupan un 25 % de los puestos directivos en América Latina y el Caribe y solo en una de cada diez empresas el puesto de gerente principal lo desempeña una mujer. Los datos nos permiten deducir la importante brecha de género que existe hoy en día en el mercado laboral en cuanto a los puestos jerárquicos de nivel superior.

Por su parte, según el reciente informe “Índice de normas sociales de género” (PNUD 2023), nueve de cada diez hombres o mujeres en el mundo siguen manteniendo prejuicios contra las mujeres. El 50 % de la población a nivel mundial piensa que los hombres son mejores líderes políticos y más del 40 % piensa que los hombres son mejores en puestos del sector empresarial ((PNUD 2023, 3). El informe menciona que estos sesgos en contra de las mujeres dificultan que pueda alcanzarse la paridad de género en las posiciones de liderazgo y alimentan los obstáculos a los cuales se enfrentan las mujeres, afectando sus derechos y promoviendo mayores índices de violencia en el mundo.

Durante la realización de la presente tesina, analizando en particular la situación del acceso de las mujeres en las organizaciones internacionales que promueven los derechos humanos, pude constatar situaciones similares, aunque también hay importantes avances. Por ejemplo, en el caso de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) podemos constatar el menor porcentaje de mujeres en puestos de gerencia. En los 78 años de funcionamiento de la ONU ninguna mujer ha sido elegida como secretaria general, que constituye la máxima autoridad de la organización. De acuerdo con los datos de la “Estrategia de paridad de género de todo el sistema” al principio del 2017, en el ámbito de las posiciones de liderazgo, las mujeres representaban solamente un 29 % (ONU 2017, 6).

Además, se menciona que a mayores niveles de liderazgo corresponde una mayor brecha en cuanto a la paridad de género y con menores porcentajes de mujeres en puestos de liderazgo. “Estos descensos indican que existen problemas que dificultan la promoción profesional de las mujeres dentro de la ONU. A la inversa, en algunos sectores hay una sobrerrepresentación significativa de las mujeres, sobre todo en los niveles más bajos” (ONU 2017, 6).

En el año 2017, por iniciativa del secretario general de la ONU, se organiza un grupo de trabajo sobre paridad de género con el objetivo de establecer una hoja de ruta para lograr la paridad de género en todo el sistema de organización. A través de diferentes acciones que se llevan a cabo para incrementar la paridad de género, el porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo pasó del 29 % en 2017 a un 45 % en el 2023. Esto se tradujo en que más mujeres desempeñaron cargos de secretario adjunto y asistente del secretario de la ONU, que constituyen las categorías más altas en el sistema de la ONU después del secretario general (ONU 2023).

Estos datos nos han permitido destacar, por un lado, el menor acceso de las mujeres en el mercado laboral, la mayor ocupación de mujeres en trabajos peor remunerados y poner en evidencia algunas de las dificultades que las mujeres encuentran para acceder a puestos de mayor nivel jerárquico, por ejemplo, el techo de cristal. Por otro lado, estos datos demuestran que se están registrando importantes avances en las organizaciones internacionales que promueven los derechos humanos, en particular en la ONU, en cuanto a la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo.

### **1.3. Marcos normativos sobre la violencia de género en el espacio laboral**

Los tratados y convenciones internacionales que promueven los derechos humanos buscan garantizar que el ámbito laboral sea un espacio libre de discriminaciones y de otras formas de

violencias. Por ende, apuntan a que el espacio laboral sea seguro y equitativo para las mujeres. En esta línea, el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de la ONU en 1979, hace referencia directa a “eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos” (ONU 1979, art. 11). Aquí se define la violencia contra la mujer como

cualquier acto de violencia de género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, incluidas las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada (ONU 1979, art. 11).

En el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobado en 2019 en el ámbito de la Conferencia Internacional del Trabajo, se reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Podemos afirmar que, si bien los convenios internacionales antes mencionados no hacen mención explícita a los micromachismos, al entenderlos en cuanto violencia de género, implícitamente incluyen la necesidad de eliminarlos considerando que constituyen violencia de género.

Analizando algunos de los marcos normativos nacionales de la región, y sin pretender hacer un análisis exhaustivo al respecto, encontramos que, si bien no existe una legislación que los regulen como tal, sí existen marcos regulatorios que mencionan la violencia simbólica. Considerando que los micromachismos constituyen en sus manifestaciones una forma de violencia simbólica, esto nos permite afirmar que las legislaciones nacionales que menciono a continuación con el fin meramente ejemplificativo, contemplan mecanismos para superarlos o eliminarlos.

Por ejemplo, en Panamá la Ley 82/2013 incluye en su artículo 4 la violencia simbólica. La define del siguiente modo: “son mensajes, íconos o signos que transmiten o reproducen estereotipos sexistas de dominación o agresión contra las mujeres en cualquier ámbito público o privado, incluyendo los medios de comunicación social” (Ley 82/2013, art. 4). De igual forma, la Ley 26485/2009 en Argentina reconoce la violencia simbólica en su artículo 5, en la cual se identifican las tipologías de violencias contra las mujeres. En esta normativa se menciona a la violencia simbólica como “la que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y

discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad” (Ley 26485/2009, art. 5).

Podemos concluir afirmando que, si bien los micromachismos no se encuentran regulados como categoría *per se* y nombrados específicamente, se incluyen implícitamente en todos los marcos normativos internacionales y nacionales donde se menciona la necesidad de eliminar todo tipo de violencias contra las mujeres. Además, existen algunos marcos legislativos nacionales que incluyen explícitamente en la tipificación de las formas de violencia en contra de las mujeres la tipología de violencia simbólica, de la cual los micromachismos son una expresión.

#### **1.4. Datos sobre los micromachismos en la esfera laboral**

Un estudio llevado a cabo en 2023 por la empresa Deloitte a través de la iniciativa “Women @ Work: A Global Outlook”, provee datos sobre la situación de las mujeres en el espacio laboral. Los datos se levantaron mediante una encuesta que respondieron 5000 mujeres que trabajan en 10 países. El reporte menciona que el 44 % de las mujeres declara haber vivido experiencias de comportamientos no inclusivos en sus espacios de trabajo y que el 88 % de estos comportamientos correspondían a microagresiones.

El porcentaje de mujeres pertenecientes a grupos étnicos minoritarios que reportan haber sufrido comportamientos no inclusivos en sus espacios de trabajo es mayor (53%) si lo comparamos con aquellas mujeres que pertenecen a grupos étnicos mayoritarios en el país donde trabajan. Entre estos comportamientos micromachistas que sufren se mencionan la apropiación de sus ideas de parte de alguien más en sus trabajos, el hecho de que se otorgue menores oportunidades de hablar en las reuniones comparadas con las oportunidades que se dan a los hombres, y el hecho de ser repetidamente interrumpidas mientras están hablando en una reunión (Parmelee y Codd 2023, 27).

En términos de reportar las microagresiones a sus empleadores, el porcentaje es del 44 %. La mayoría de las mujeres que no los reportaron indicaron que no lo hicieron porque consideraban que el comportamiento no era tan grave. En el estudio se menciona que una de cada diez mujeres renunció a sus trabajos en los últimos doce meses, por causa de acoso o por microagresiones.

En referencia al tipo de microagresiones que las mujeres reportaron haber sufrido en los últimos 12 meses, se trata en su mayoría de ser interrumpidas cuando hablan en las reuniones (22 %), contar con menos oportunidades para intervenir en las reuniones que los hombres

(20 %), sentirse excluida de las interacciones informales o que alguien más se apropiara de sus ideas (17 %). Entre los otros comportamientos no inclusivos más comunes que las mujeres reportaron haber sufrido se encuentran que alguien se apropie de las ideas (15 %), no ser invitadas a las actividades que tradicionalmente se consideran “masculinas” (11 %), ser tratada sistemáticamente de forma irrespectuosa o no profesional (6 %), recibir bromas no deseadas (5 %), ser víctimas de actitudes o contacto físico no deseado de parte de colegas (5 %), comentarios denigrantes sobre su situación sentimental (4 %) y comentarios repetitivos denigrantes sobre su apariencia física (3 %) (Parmelee y Codd 2023, 28).

Con respecto a los datos sobre violencia simbólica en el mundo laboral, resultan de interés las conclusiones del estudio “Visibilizando la violencia simbólica en ámbitos laborales” de la organización Género y Trabajo (2022). Para este estudio se encuestó a más de mil personas de América Latina, de ellas 75 % eran mujeres cisgénero.<sup>1</sup> De acuerdo con los resultados de la encuesta

el 60 % de las personas encuestadas manifiesta que tuvo alguna experiencia de violencia simbólica en sus espacios de trabajo, proporción que asciende al 66 % entre las mujeres cis, desciende al 61 % entre las personas de identidades no cisnormativas y baja abruptamente al 29 % entre los varones cis. Estos resultados contribuyen a visibilizar que las mujeres cis y las personas no cisnormativas están expuestas en mayor medida de aquellos discursos que promueven estereotipos y violencias (Género y Trabajo 2022, 5).

De las personas encuestadas, el 80 % manifestó haber sufrido violencia simbólica en sus trabajos. De acuerdo con los resultados del estudio, este porcentaje pasó de un 60 % al 80 % cuando a las personas entrevistadas se les pusieron ejemplos concretos de conductas que representan violencia simbólica. “Las situaciones de violencia simbólica más presenciadas por quienes respondieron fueron las bromas por la identidad de género (73 %) o la orientación sexoafectiva (71 %), seguidas por la apariencia física (65 %) y la vestimenta (60 %)” (Género y Trabajo 2022, 7).

Con respecto a la persona que ejerce la violencia simbólica, el estudio menciona que la mayoría de las veces son hombres. “Los varones cis son señalados como los principales autores de las situaciones de violencia simbólica. En primer lugar, son señalados los jefes (sobre todo entre las personas de otras identidades –71 %– y las mujeres cis –69 %–); en

---

<sup>1</sup> El prefijo cis significa “del mismo lado de” y refiere a las personas que se identifican con el mismo género que les fue asignado al nacer (Género y Trabajo 2022, 6).

segundo lugar, los compañeros (sobre todo entre las mujeres cis, con un 65 %)” (Género y Trabajo 2022, 14).

El estudio permite visibilizar aspectos importantes de la violencia simbólica y, por ende, de los micromachismos. Por ejemplo, el hecho de que afecten en su mayoría a las mujeres y personas no cisgénero y que están perpetrados en mayor medida por los hombres cis. Su cualidad imperceptible hace que las personas los puedan reconocer en mayor medida si lo sufrieron y en el momento en que se le presentan algunos ejemplos. Otro rasgo notable es que, generalmente, ocurren en aquellas situaciones donde existe una situación de poder o una posición jerárquica.

## **Capítulo 2. Los micromachismos como parte de la violencia de género: precisiones teóricas**

En este capítulo expongo las cuestiones teóricas que sirven para explicar los micromachismos, pues están en la base de su estructuración social, tal es el caso del patriarcado y el machismo. Además, identifico diferentes formas de violencia hacia las mujeres con el objetivo de identificar los micromachismos como una de las formas en que se manifiestan la violencia simbólica y la violencia de género. Además, pongo en evidencia la manera en la cual, a través de la interseccionalidad, podemos observar cómo los micromachismos afectan de forma diferenciada a las mujeres de acuerdo con su pertenencia étnico-racial, clase social, género u otras variables. Por último, busco tipificar los micromachismos a través de las diferentes formas en que se manifiestan en los espacios laborales, esta tipificación será de utilidad para realizar el análisis de los datos levantados a través de las entrevistas.

### **2.1. Patriarcado, machismo y roles de género**

Los micromachismos tienen su origen, sus causas y denominador común en el sistema patriarcal en que vivimos, un sistema caracterizado por la dominación masculina y por la opresión hacia las mujeres. Vivimos en una sociedad permeada por un sistema machista afianzado en los comportamientos que aprendimos desde la infancia: crecemos amamantados por el machismo en una sociedad conformada estructuralmente por la supremacía de los hombres con respecto a las mujeres.

Sobre los orígenes de la dominación masculina, Sherry Ortner (2006) define el patriarcado como un sistema universal cuyas causas se encuentran en la asociación entre hombre-cultura y mujer-naturaleza, en la cual la cultura adquiere una mayor valorización si es comparada con la naturaleza. Por otro lado, Gayle Rubin (1986) afirma que la principal causa de la opresión de las mujeres se debe a la división sexual del trabajo y analiza la teoría marxista que identifica el proceso de reproducción como parte del sistema capitalista donde las mujeres realizan el trabajo doméstico para permitir a los hombres generar bienes que se producen para satisfacer el mercado. De ahí que la subordinación de las mujeres responda a la división sexual del trabajo.

Del análisis que realizan las autoras se desprende una importante característica del patriarcado, que más allá de sus orígenes es un fenómeno universal y que caracteriza a la mayoría de las sociedades. Se habla de un sistema patriarcal para significar el hecho que la

sociedad se construye sobre la supremacía masculina, no se trata de conductas individuales, sino de un sistema que se edifica apoyado en la dominación del hombre, en particular del hombre blanco y del capital (Falanga 2022).

Por su parte, para bell hooks (2004) el patriarcado es

un sistema político-social que insiste en que los machos son inherentemente dominantes, superiores a todos los seres y a todas las personas consideradas débiles (especialmente las hembras), y dotados del derecho a dominar y reinar sobre los débiles y a mantener esa dominación a través de distintas formas de terrorismo y violencia psicológicas (Hooks 2004, 2).

Los micromachismos se insertan en el sistema patriarcal como una de las formas de dominación de los hombres hacia las mujeres. Se trata, por lo tanto, de una de las estrategias que el dominante utiliza para mantener su supremacía hacia las mujeres. Es importante además subrayar que el sistema patriarcal se construye y se perpetúa a través de conductas y de pensamientos a los cuales contribuyen no solamente los hombres, sino también las mujeres y esto pasa también con los micromachismos. Un ejemplo de lo anterior se encuentra en el estudio de la organización Género y Trabajo (2022) expuesto en el capítulo anterior, en el que se evidencia que, si bien se trata de conductas que en mayor medida se realizan de parte de hombres, en menor medida también se realizan de parte de las mujeres.

Tenemos que subrayar el rol que asumen las mujeres en la perpetuación y el mantenimiento de la cultura patriarcal, de modo tal que reconozcamos al patriarcado como un sistema sostenido igualmente por mujeres y varones, incluso si son los varones quienes mayores recompensas reciben de ese sistema. Desmontar y cambiar la cultura patriarcal es un trabajo que varones y mujeres deben realizar juntos (Hooks 2004, 6).

A través del análisis presentado se demuestra que los micromachismos constituyen una de las expresiones del sistema patriarcal, pues se trata de comportamientos y actitudes que perpetúan y refuerzan este sistema. Los micromachismos se presentan como una de las formas en que se expresa la supremacía masculina, de la cual se derivan las múltiples formas de violencia hacia las mujeres que analizaré en el siguiente apartado.

## **2.2. Múltiples formas de violencia: los micromachismos y la violencia de género**

Con respecto a la violencia, podemos afirmar que no existe una definición única sobre el término, pero sí algunas características comunes que nos permiten identificarla. Conocer las

características comunes de la violencia de género nos permite explicar y entender por qué los micromachismos también constituyen una forma de violencia contra las mujeres.

Uno de los problemas principales del estudio de la violencia es la falta de una definición precisa que dé cuenta de la multiplicidad de formas en las que esta se presenta o, cuando menos, señale sus características más importantes y comunes: la violencia es un acto relacional, y define un tipo de relación social. La subjetividad de la víctima es negada o disminuida, tratándosele de objeto (Martínez 2016, 8).

Las dos características que la autora pone en evidencia se aplican a los micromachismos por el hecho de que se dan en un contexto relacional. En el caso de la presente tesina, el ambiente relacional en el cual se dan es el de trabajo. Además, los micromachismos disminuyen y niegan la subjetividad de las personas que los sufren. Las mujeres víctimas de los micromachismos cotidianos que se dan dentro y fuera del espacio laboral sienten una disminución y negación de su profesionalidad.

Es importante además poner énfasis en el hecho de que el término micromachismo no hace alusión a las consecuencias “micro” de la misma en las personas que las sufren, las cuales finalmente dependen de su percepción.

Es necesario mediante la comprensión conocer la violencia en su significación, en su dinámica específica de desarrollo y en sus consecuencias (visibles/no visibles): el término violencia se refiere, más que al hecho, a interpretaciones. En su ámbito de referencia, siempre mantendrá la ambigüedad y la ambivalencia de lo complejo vivido, significado, valorizado y entendido (Hernández 2002, 58).

Cuando pensamos la violencia hacia las mujeres, en un primer momento se la asocia con las formas de violencia directa: física, psicológica y sexual, y su forma más extrema, los feminicidios, donde resulta posible identificar de forma inmediata al victimario y a la víctima. Sin embargo, existen múltiples formas de violencias hacia las mujeres en las cuales resulta más difícil identificar el tipo de violencia. Por lo tanto, para entender las múltiples formas de violencia que afectan a las mujeres es necesario utilizar un concepto más amplio de violencia que nos permita analizar la complejidad de aquellos mecanismos de ejercicio de poder que se manifiestan en ellas.

En este sentido, el término violencia de género nos permite incluir y analizar no solamente aquellas formas de violencia directa, sino también otras formas en que se manifiestan las violencias hacia las mujeres fruto del sistema patriarcal y machista y dentro de las cuales se encuentran los micromachismos.

Analíticamente, el término violencia de género incluye, en su misma denominación, cuáles son las raíces de la violencia a la que hace referencia: las definiciones y relaciones de género dominantes en una sociedad dada. De esta forma, permite analizar, conjuntamente, diferentes formas de violencia; todas ellas basadas, en última instancia (e independientemente de la intervención de otras variables), en unos mismos fundamentos socioculturales: unas relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres y unos prejuicios y unas creencias desvalorizadoras de lo femenino (Espinar y Mateo 2007, 198).

En esta línea, la definición de violencia de género nos ayuda a comprender que se trata de un fenómeno complejo que reúne diferentes expresiones, no solamente las formas de violencia directa hacia las mujeres. Este concepto más amplio permite entender que los micromachismos constituyen una forma de violencia de género que se manifiesta junto con las demás “violencias” y que basan en las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. Estas manifestaciones constituyen expresiones del sistema patriarcal, al igual que las demás formas de violencia hacia las mujeres.

### **2.3. Los micromachismos y la violencia simbólica**

Como se planteó anteriormente, más allá de la violencia directa hacia las mujeres que es la más visible y reconocible, se encuentran todas aquellas formas de violencias que no siempre son fáciles de ser reconocidas, entre ellas los micromachismos. No solamente es difícil reconocer la agresión por el hecho de ser “micro”, sino también es difícil delimitar el momento específico en el cual ocurren porque se dan de forma continua y reiterada y por su carácter frecuente. Estos elementos llevan a pensar en el concepto de violencia simbólica que ya he mencionado en la introducción.

Para el sociólogo Pierre Bourdieu (1999) la violencia simbólica es fruto de la imposición del poder y de la autoridad y en la que no se utiliza la fuerza física. Se trata de formas de violencias con expresiones y manifestaciones sutiles y casi imperceptibles que suelen ser aceptadas por la persona dominada. Estas personas, afirma Bourdieu, en muchas ocasiones no están conscientes de que están inmersas y reproducen aquellas relaciones e interacciones de las cuales se deriva la propia dominación.

La violencia simbólica es esa coerción que se instituye por mediación de una adhesión que el dominado no puede evitar otorgar al dominante (y, por lo tanto, a la dominación) cuando solo dispone para pensarlo y pensarse o, mejor aún, para pensar su relación con él, de instrumentos de conocimiento que comparte con él y que, al no ser más que la forma incorporada de la

estructura de la relación de dominación, hacen que ésta se presente como natural (Bourdieu 1999, 224).

Los micromachismos, al igual de la violencia simbólica, se manifiestan en la vida cotidiana en los diferentes espacios en los cuales las mujeres y los hombres se mueven y se desenvuelven, incluido en el laboral. Muchas veces pasan desapercibidos por haber sido ciertas conductas aceptadas en el imaginario social y en el sistema patriarcal en el que vivimos “naturalizadas”.

En este sentido, Bourdieu en su libro *La dominación masculina* (1998), explica que los dominados, en este caso las mujeres, no disponen de los instrumentos para imaginarse a sí mismas y a las relaciones que se establecen con el dominador de manera diferente.

Las mismas mujeres aplican a cualquier realidad, en el espacial a las relaciones de poder en las cuales están atrapadas, unos esquemas mentales que son el producto de la asimilación de estas relaciones de poder y que se explican en las oposiciones fundadoras del orden simbólico (Bourdieu 1998, 46).

En esta línea, los micromachismos pueden pasar desapercibidos cuando se instalan como una forma de relación, en acciones y conductas que, utilizadas de forma cotidiana, a menudo no son sancionadas por la dificultad de identificarlas como violentas. Además, por estar “naturalizadas” pasan desapercibidas. En el estudio expuesto en el capítulo anterior, por ejemplo, pudimos ver cómo al proveer ejemplos de conductas micromachistas el número de mujeres que reportaron haber sufrido violencia simbólica subió del 60 % al 80 % (Género y Trabajo 2022).

#### **2.4. La interseccionalidad y los micromachismos**

El término interseccionalidad fue acuñado en los años ochenta por la abogada afroestadunidense Kimberlé William Crenshaw (1989) en el ámbito de la discusión de un caso relacionado con las trabajadoras negras de la empresa General Motors.

Crenshaw esperaba destacar el hecho de que en Estados Unidos las mujeres negras estaban expuestas a violencias y discriminaciones por razones tanto de raza como de género y, sobre todo, buscaba crear categorías jurídicas concretas para enfrentar discriminaciones en múltiples y variados niveles (Viveros 2016, 5).

Se trataba por lo tanto de un término acuñado con fines contextuales y prácticos, con el objetivo de poner en evidencia las múltiples formas de discriminaciones a las cuales las mujeres estaban sujetas, dependiendo de la raza y el género y las otras características de identidad (Viveros 2016, 5).

La interseccionalidad nos permite entender que las personas poseen identidades múltiples y que a raíz de las diferentes identidades que las conforman viven y perciben experiencias diferentes. Se trata por lo tanto de una categoría analítica que permite entender la manera en la que se superponen las diferentes identidades como el género, la pertenencia étnico-racial, clase sociales y otras variables, influyendo en las experiencias vividas en la persona de acuerdo con las mismas. “La interseccionalidad es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio” (AWID 2004, 1).

De ahí que, si a la variable de género añadimos la de raza, clase u otras, la interseccionalidad nos permite evidenciar la forma en la que los micromachismos impactan a las mujeres de maneras diferenciadas.

[El análisis interseccional] busca abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran las posiciones relativas de las mujeres. Toma en consideración los contextos históricos, sociales y políticos y también reconoce experiencias individuales únicas que resultan de la conjunción de diferentes tipos de identidad (AWID 2004, 2).

Tomando de referencia uno de los estudios expuestos anteriormente, quedó demostrado que los micromachismos afectan en mayor medida a las mujeres pertenecientes a grupo étnicos minoritarios (Parmelee y Codd 2023, 27), lo cual apoya los postulados teóricos que respaldan la interseccionalidad. Por tanto, podemos afirmar que los micromachismos pueden impactar de forma diferenciada a las mujeres si consideramos en nuestro análisis las diferentes variables mencionadas en apartados previos. Bajo esta premisa, para el análisis que se presenta en el tercer capítulo, he escogido a mujeres pertenecientes a diferentes grupos con el objetivo de poner en evidencia cómo los micromachismos les afectan de forma diferenciada de acuerdo con sus identidades.

## **2.5. Tipología de los micromachismos**

En este apartado tipifico los micromachismos con el objetivo de identificar aquellas prácticas que se consideran micromachistas y poder utilizar las diferentes categorías de micromachismos para el análisis de las entrevistas realizadas durante el trabajo de campo. El término micromachismos fue acuñado por el psicoterapeuta argentino Luis Bonino, quien en su análisis Bonino (2004) identificó cuatro tipologías que se dan comúnmente en el ámbito de las relaciones de parejas entre hombres y mujeres, las cuales constituyen el punto de partida de sus análisis. Estos son utilitarios, encubiertos, de crisis y coercitivos.

Los utilitarios, afirma Bonino, se dan principalmente en el ámbito doméstico y son la expresión del abuso de parte de los valores de aquellas supuestas capacidades que generalmente se asignan a las mujeres, “naturalizando” su rol de cuidadora del hogar. Decir, por ejemplo, “mi mujer hace la compra, porque ella es la que sabe”, “ella es quien plancha la ropa porque lo sabe saber”, “te ayudo a poner la mesa”, “te ayudo a poner la lavadora” (Sánchez 2022, párr. 7).

Los encubiertos “abusan de la credibilidad femenina, ocultando su objetivo”. Son muy difíciles de distinguir y las mujeres que los sufren presentan pérdida de autoconfianza y autoestima (Bonino 2004, 2). Un ejemplo de micromachismo encubierto se da cuando el hombre de forma continua y repetida huye de conversar sobre los temas que la mujer le propone “por estar muy ocupado”, minimizando de forma continua y reiterada la importancia de esos temas.

Los micromachismos de crisis entran en juego cuando la relación de poder se desequilibra y la mujer asume, por las circunstancias que sea, mayor poder. Por ejemplo, el caso de una mujer que recibe una promoción profesional, en este caso la relación de poder entre la pareja se modifica adquiriendo la mujer mayor autonomía e independencia. Estos micromachismos se utilizan por parte de los hombres para restablecer las relaciones desiguales de poder y disminuir el poder adquirido de parte de la mujer.

Por último, los micromachismos coercitivos son aquellos en los que el hombre utiliza diferentes formas para retener su poder y para conservarlo. Un ejemplo es cuando el hombre utiliza señales, incluido físicas, que hace entender a la mujer que si no actúa de determinadas maneras habrá consecuencias.

De las categorías mencionadas me parece importante evidenciar que, si bien el autor las identifica en el ámbito de las relaciones de poder, se pueden dar de igual forma en los otros espacios, incluido el laboral. Los micromachismos encubiertos y los micromachismos utilitarios se dan, por ejemplo, cuando durante una reunión de trabajo se pide a las mujeres que preparen el café y no se dirige la misma solicitud a los hombres presentes. O cuando en medio de una reunión uno de los hombres en una posición jerárquica superior se dirige a la mujer diciéndole “que lindos zapatos tienes” en voz alta en frente de los demás colegas. Es decir, destaca una calidad exterior de ella y no utiliza las mismas expresiones hacia los colegas varones. O cuando presenta a la colega mujer de la siguiente manera: “*my lovely colleague* (mi adorable colega)”. “Son conductas paternalistas que provocan confusión en la mujer, puesto que es un halago o piropo, pero supone una manipulación emocional que en

realidad desautoriza a la mujer y la hace parecer menos válida que su compañero” (Sánchez 2022, párr. 9).

A lo largo de los últimos años pude constatar que se han visibilizado y nombrado otros tipos de micromachismos que pueden darse en el ámbito laboral. A continuación, identifico los que considero más relevantes para el presente estudio.

- *Mansplaining* (la explicación del macho): generalmente se utiliza este término para referirse al hecho de hombres que explican las cosas a las mujeres como si estas no supieran nada o como si el conocimiento de las mujeres no tuviese el mismo valor del conocimiento de los hombres. Es una expresión del ejercicio del poder de los hombres hacia las mujeres.

El origen de este término se atribuye a Rebecca Solnit que en su libro *Los hombres me explican las cosas*, en el cual la autora trata el tema del silenciamiento de las mujeres que ocurre en varios espacios, incluido el laboral, bajo la premisa de que los hombres sean mejores conocedores de cualquier de los temas que se están tratando. Hay una implícita descalificación del conocimiento previo de las mujeres que no se toma en cuenta.

Todas las mujeres saben de qué les estoy hablando. Es la arrogancia lo que lo hace difícil, en ocasiones, para cualquier mujer en cualquier campo; es la que mantiene a las mujeres alejadas de expresar lo que piensan y de ser escuchadas cuando se atreven a hacerlo; la que sumerge en el silencio a las mujeres jóvenes indicándose, de la misma manera que lo hace el acoso callejero, que este no es su mundo. Es la que nos educa en la inseguridad y en la autolimitación de la misma manera que ejercita el infundado exceso de confianza de los hombres (Solnit 2016, 10).

- *Man Interrupting* (hombre interrumpiendo): cuando una mujer que está hablando y un hombre le interrumpe bruscamente sin dejarle finalizar su intervención.

En su artículo, Sheryl Sandberg y Adam Grant (2015) analizan la frecuencia de interrupciones a las intervenciones en público de las mujeres por parte de los hombres.

Ambos hemos visto como sucedía una y otra vez. Cuando una mujer habla en un entorno profesional, camina por la cuerda floja. O apenas se la escucha o se la juzga demasiado agresiva. Cuando un hombre dice prácticamente lo mismo, las cabezas asienten en agradecimiento por su buena idea. Por eso, a menudo las mujeres deciden que decir menos es más (Sandberg y Grant 2015, párr. 5).

- *Manspreading* (despatarre masculino): alude a la manera de sentarse de ciertos hombres en el transporte público que invade los espacios de asientos adyacentes, presumiendo que tienen el derecho de ocupar mucho espacio y reducir por lo tanto el espacio disponible para las personas, generalmente las mujeres, que se encuentren a su alrededor. Esa práctica se considera micromachista pues son comportamientos que se dan de forma reiterada, fruto de la desigual distribución de poder entre hombres y mujeres y “naturalizan” el hecho que los hombres ocupan y pueden ocupar mayor espacio para su comodidad en detrimento de otras personas, generalmente de mujeres que se encuentren a su lado.
- *Repeating* (repetir): alude a la situación en la cual en el ambiente laboral una mujer expresa una idea y es ignorada, mientras que cuando un hombre se apropia de la idea y la muestra su presentación recibe felicitaciones y reconocimientos.

Considero que si bien la descripción de la tipología de los micromachismos que se acaba de presentar no resulta exhaustiva y no incluye todas aquellas prácticas micromachistas que pueden darse en espacios laborales, sí permite visibilizar y nombrar aquellas prácticas micromachistas que han sido objeto de estudio y que han permitido crear conciencia sobre las mismas. Dicho de otro modo, que han contribuido a visibilizarlas y pensar en acciones para deconstruirlas, para evitar su reiteración y perpetuación.

### **Capítulo 3. Los micromachismos al descubierto: análisis de los resultados**

En este capítulo analizo la información recopilada a través del trabajo de campo. Comienzo describiendo la aplicación de la entrevista como instrumento principal para la recolección de datos. Luego expongo las percepciones de las tres entrevistadas sobre los micromachismos. Después examino la tipología de los micromachismos que ellas sufrieron directamente o presenciaron en comparación con lo registrado en la literatura sobre el tema. Seguidamente correlaciono micromachismos e interseccionalidad con base en las experiencias de las entrevistadas. Concluyo el capítulo con las propuestas que ellas plantean para superar los micromachismos.

#### **3.1. Sobre las entrevistas semiestructuradas**

Las preguntas de la entrevista semiestructurada fueron elaboradas con el propósito de obtener información en línea con los objetivos de la tesina. Se trató de preguntas abiertas a fin de obtener respuestas más profundas y detalladas, y, sobre todo, para que la persona entrevistada pudiese aportar nuevos temas y reflexiones en sus respuestas, más allá de las preguntas que se le había dirigido. Al final les pedí que indicaran una palabra que les venía a la mente si pensaban en los micromachismos. Las tres mencionaron el término poder.

Además, utilicé dos recursos audiovisuales y uno gráfico durante las entrevistas. El primer video, “Micromachismos: están ahí, aunque a veces no queramos verlos”, pone en evidencia algunas de las tipologías de micromachismos que las mujeres experimentan en todos los espacios. En el segundo, titulado “Las mujeres reciben el mismo trato que los hombres en el trabajo. ¿Es cierto?”, se presentan ejemplos de micromachismos que ocurren en los espacios de trabajo. Ambos videos me permitieron profundizar sobre la temática objeto de estudio junto con las entrevistadas, así como contextualizar de una mejor manera las entrevistas. El recurso gráfico que se utilizó fue la imagen del *iceberg* de la violencia (Amnistía Internacional 2021), para poder visualizar los micromachismos en el ámbito de las otras formas de violencias visibles e invisibles.

Las entrevistas se realizaron a tres mujeres que han trabajado o trabajan en organizaciones que promueven los derechos humanos en América Latina. Se desarrollaron de forma virtual y tuvieron una duración de aproximadamente una hora. Las tres entrevistadas manifestaron su interés en ofrecer sus testimonios, antes de empezar las entrevistas les leí el consentimiento informado y me manifestaron su voluntad en participar.

Las tres mujeres entrevistadas se encuentran en el rango de edad de 36 a 48 años. Una de ellas se autodefine como mestiza, otra como afrodescendiente y la tercera como blanca-europea. La mujer afrodescendiente cuenta con título de licenciatura, mientras que la mujer mestiza y la mujer blanca-europea cuentan con títulos de posgrados y maestrías. Con referencia a la experiencia laboral en organizaciones que promueven los derechos humanos, varía de uno a más de veinte años. Todas estas categorías y los tipos de cargos que han ocupado se resumen en la tabla 3.1.

**Tabla 3.1. Información sobre las entrevistadas**

<b>Rasgos sociodemográficos</b>	<b>Primera entrevistada</b>	<b>Segunda entrevistada</b>	<b>Tercera entrevistada</b>
<b>Edad</b>	40 años	36 años	48 años
<b>Autoidentificación étnico-racial</b>	Mestiza	Afrodescendiente	Blanca-europea
<b>Nivel educativo</b>	Licenciatura y título de maestría y otros cursos de posgrado.	Licenciatura	Dos licenciaturas, una maestría.
<b>Experiencia laboral en organizaciones internacionales (en años)</b>	Alrededor de seis años en organizaciones internacionales que promueven los derechos humanos. Tiene experiencia de trabajo en organizaciones del Estado.	Menos de dos años de experiencia en organizaciones internacionales. Trabajo por cuenta propia, y al momento en la búsqueda de empleo.	Más de veinte años de experiencia en organizaciones internacionales.
<b>Cargos que han ocupado</b>	Inicialmente cargos técnicos, nivel jerárquico fue creciendo a lo largo de su experiencia, hasta cubrir puestos de liderazgo en el Estado y en las organizaciones internacionales,	Ha cubierto cargos no directivos, no ha gestionado el personal. En la organización internacional trabaja en un equipo conformado por colegas de la misma organización y	Cubrió posiciones de liderazgo desde los inicios de su carrera profesional. Fue responsable de equipos. Actualmente ejerce un cargo directivo, con supervisión de equipos.

	con supervisión de equipos.	funcionarios del Estado.	
--	-----------------------------	--------------------------	--

Elaborada con base en las entrevistas.

A fin de procesar la información obtenida mediante las entrevistas realicé un cuadro comparativo que me permitió organizarla y sistematizarla para luego desarrollar el análisis de los resultados. El cuadro con el cual sistematicé la información se dividió en las siguientes categorías: percepciones de las mujeres entrevistadas sobre los micromachismos; tipología de los micromachismos que presenciaron o que ellas mismas sufrieron; intersecciones y micromachismos; y propuestas para superar los micromachismos. Para procesar los datos sobre las categorías indicadas he recurrido a la técnica de análisis del contenido cualitativo que me permitió poner en evidencia aquellas similitudes y diferencias entre las respuestas.

### **3.2. Percepciones de las mujeres entrevistadas sobre los micromachismos**

El primer objetivo planteado fue conocer cuál era la percepción de las mujeres entrevistadas acerca de los micromachismos. Al principio se formuló una pregunta muy amplia para comprender la forma en la que definían, desde sus perspectivas, los micromachismos para contextualizar la temática y determinar si a través de la entrevista estas cambiaban o si se mantenían tal cual se habían sido reflejadas en un primer momento.

Los testimonios recogidos permitieron acercarnos al postulado teórico según el cual los micromachismos tienen su origen en el ámbito del sistema patriarcal en el cual vivimos, afianzados por aquellos comportamientos que hombres y mujeres aprenden desde su infancia. Las entrevistadas reconocen que los micromachismos están presentes en todos los espacios ocupados por las mujeres, incluido el aboral, y que permea todo el ciclo de sus vidas. Perciben los micromachismos como una forma de dominación de los hombres hacia las mujeres. En esta línea, ante las interrogantes ¿qué entiendes tú por micromachismos en el ámbito laboral? y ¿a qué crees que nos estamos refiriendo cuando hablamos de este tema?, respondieron lo siguiente:

Expresiones imperceptibles y muy naturalizadas de machismos, pequeñas, por ser pequeñas pasan desapercibidas, muy insertas en la cultura. [Son] formas de expresión de una idea de superioridad de los hombres hacia las mujeres en distintos ámbitos. Muy difíciles de identificarlas (entrevista a mujer mestiza, septiembre de 2023).

Nos han educado de tal forma que ciertas actividades solamente las mujeres o los hombres las pueden hacer, entonces yo creo que desde ahí parte el fenómeno de los micromachismos, por

la forma de cómo nos han inculcado lo que se debe hacer por ser mujer, lo que se debe hacer por ser hombre (entrevista a mujer afrodescendiente, septiembre de 2023).

Sí, hay muchas situaciones cotidianas, por ejemplo, en un hogar si tienes niños y niñas se establece que son las niñas [las] que deben cuidar la casa, que los niños no pueden llorar, esas situaciones se dan en la cotidianidad, estos micromachismos se perpetúan por las madres. Se trata de expresiones de la sociedad machista en que vivimos (entrevista a mujer blanca-europea, septiembre de 2023).

Destacan el hecho de que los micromachismos están tan “naturalizados” que son difíciles de identificar a primera vista y ponen en evidencia que los factores causantes: la cultura machista en la cual están insertos, la división sexual del trabajo y los roles de género.

Para profundizar sobre la temática y permitir a las entrevistadas visualizar algunos de los micromachismos que sufren las mujeres en la cotidianidad y en los diferentes espacios (público, privado, laboral), se les compartió el video “Micromachismos: están ahí, aunque a veces no queramos verlos”, que pone en evidencia algunas de las tipologías de micromachismos que las mujeres experimentan en todos los espacios. Luego se les preguntó ¿qué les había generado el video? La pregunta tenía el objetivo de poder reflexionar sobre la temática y surgieron ideas acerca de los micromachismos y sus factores causantes.

Todas las mujeres en algún momento de la vida hemos vivido estas expresiones de micromachismos. Puedes ser una mujer fuerte, incluso saber de este tipo de situaciones, se trata del ejercicio de este poder masculino sobre las mujeres; nos atraviesa, no es fácil enfrentarlo, porque ni sabes cómo enfrentarlo, y cómo lo haces sin exponerte en peligros (entrevista a entrevista a mujer mestiza, septiembre de 2023).

A una mujer que anda sola en la calle cualquier hombre tiene el derecho de decirle lo que quiera (entrevista a mujer blanca-europea, septiembre de 2023).

Las tres entrevistadas reconocen que los micromachismos tienen su denominador común en el sistema patriarcal y machista en el que vivimos. Si bien, ninguna los relaciona directamente con la violencia simbólica, es importante destacar que las características que ponen en evidencia en sus definiciones se enmarcan en la definición de violencia simbólica de Bourdieu (1998).

Entre las características que mencionaron existen importantes similitudes, como el hecho que se trate de prácticas que están “naturalizadas” y “normalizadas” en la cotidianidad. Dos de ellas aluden a que son “pequeñas” actitudes, de ahí la dificultad para identificarlas y la tendencia a minimizarlas. La tercera asevera que no se trata de conductas que solo los

hombres contribuyen a perpetuar, sino que también las propias mujeres. De hecho, las tres coincidieron en que los hombres no son responsables de forma exclusiva. Como afirma hooks (2004, 6), es importante subrayar el rol que las mujeres asumen en el mantenimiento de la cultura patriarcal, de los cuales los micromachismos son una expresión. “A veces pensamos que los micromachismos se dan de parte solamente de los hombres, pero es de todos los géneros” (entrevista a mujer afrodescendiente, septiembre de 2023).<sup>2</sup>

### **3.3. Tipología de micromachismos que sufrieron directamente o que presenciaron**

Ante la pregunta sobre si habían sufrido micromachismos en sus espacios laborales, resulta importante destacar que en un primer momento fue difícil para las tres mujeres identificar ejemplos de tales prácticas. Los micromachismos se dan de forma reiterada y casi imperceptible y se “naturalizan” a tal punto que no siempre resulta fácil reconocerlos e identificarlos y por lo tanto tomar acción para contrarrestarlos. Para ofrecer ejemplos de micromachismos que se dan en los espacios laborales y de ahí apoyarlas en la identificación de los mismos, le presenté el otro video, “Las mujeres reciben el mismo trato que los hombres en el trabajo. ¿Es cierto?”, donde se presentan ejemplos de micromachismos que ocurren en los espacios de trabajo. Este video les ayudó a identificar algunas prácticas que habían sufrido en sus lugares de trabajo.

Eso redundaba en la idea de que los micromachismos, al darse de forma reiterada y tratarse de conductas “normalizadas”, resultan a veces difíciles de identificar. Dar visibilidad a tales conductas micromachistas permite a las mujeres entrevistadas entenderlas en la cotidianidad, pasando por lo tanto de conductas imperceptibles a conductas claramente identificadas y nombradas. Las tres mujeres expresaron que el video las ayudó a reconocer muchos de los tipos de micromachismos que sufren cada día o de los cuales habían sido testigos sin percatarse. “Me ayudó mucho a identificar más experiencias que me pasaron y que hasta ahora no tuve muy presentes quizás” (entrevista a mujer mestiza, septiembre de 2023).

En presente apartado analizo los relatos sobre micromachismos que fueron compartidos por las participantes. Para ello, acudo a la tipología presentada en el capítulo 2. En la tabla 3.2 sintetizo las categorías y sus respectivas definiciones.

---

<sup>2</sup> En el apartado dedicado a la interseccionalidad y los micromachismos exploro cómo estos afectan de forma diferenciada a hombres y mujeres.

**Tabla 3.2. Tipología de micromachismos que sufrieron o de las que fueron testigos**

Tipología de micromachismos	Definición
Encubiertos	<p>“Los micromachismos encubiertos abusan de la confianza y de la credibilidad femenina ocultando su objetivo” (Bonino 2004, 2).</p> <p>Un ejemplo de esta práctica micromachista que puede darse en el ámbito laboral es cuando se describe a una mujer profesional a través de características relacionadas con su aspecto exterior, mientras a que los hombres se les describen a través de características relacionada con la manera en que realizan su trabajo, provocando de tal forma una desvalorización “encubierta” de la profesionalidad de la mujer.</p>
Utilitarios	<p>“El hombre se aprovecha, abusa o demanda una supuesta capacidad, inmanente a las mujeres por el hecho de serlo, para servir o cuidar” (Bonino 2004, 3).</p> <p>Un ejemplo es cuando el hombre dice a la mujer “te ayudo a poner la mesa”, “te ayudo a lavar la ropa”, “te ayudo a llevar los niños a la escuela”. Es decir, se sobreentiende que en el ámbito familiar estas tareas son de responsabilidad de las mujeres, “naturalizando” el hecho que las mujeres las saben hacer mejor, o que en todo caso, son tareas que ellas están llamadas a llevar a cabo.</p>
Coercitivos	<p>“El varón usa la fuerza (moral, psíquica, económica o de la propia personalidad), para intentar doblegar a la mujer, limitar su libertad y expoliar el pensamiento, el tiempo o el espacio, y restringir su capacidad de decisión. La hacen sentir sin la razón de su parte y ejercen su acción porque provocan un acrecentado sentimiento de derrota cuando comprueba la pérdida, ineficacia o falta de fuerza y capacidad para defender las propias decisiones o razones” (Bonino 2004, 5).</p> <p>Un ejemplo es cuando el hombre no valora las opiniones de la mujer en el ámbito de los procesos de toma de decisiones, asumiendo que sus opiniones no cuentan.</p>
<i>Mansplaining</i> (explicación del macho)	<p>“Cuando un hombre siente la necesidad de explicar algo a una mujer sin que ella se lo pida. En ocasiones se acompaña de una postura de descalificación” (De la Garza y Derbez 2020, 60).</p> <p>Se trata de una tipología de micromachismo que, de acuerdo con la definición aportada arriba, Bonino define como encubierto.</p>

<i>Man interrupting</i>	Cuando una mujer habla y un hombre la interrumpe bruscamente, sin esperar que ella termine, de modo que la conversación gira en torno a él y sus argumentos –va completamente ligado al <i>mansplaining</i> – (De la Garza y Derbez 2020, 63).
<i>Gaslighting</i>	Se trata de situaciones en las que una persona trata de convencer a otra de que lo que experimenta no es verdad. Es una forma de controlar a las mujeres y les genera, de manera sutil, una sensación de ansiedad e inseguridad que mina su autoestima y les traslada la culpa de cualquier cosa que pueda haberlas herido o molestado (De la Garza y Derbez 2020, 135).  Siguiendo a Bonino (2004), se trata de un tipo de micromachismo encubierto, que se caracteriza por la manipulación que el hombre ejerce sobre la mujer.
<i>Hepeating</i>	Cuando un hombre repite una idea antes presentada por una mujer, y que por la misma violencia de género fue descartada o ignorada. Sin embargo, una vez que la plantea un hombre es tomada en cuenta y premiada, por lo cual él asume la autoría (Ferrer Alarcón 2020, 1).
<i>Bropriating</i>	El hombre se aprovecha de toda la estructura patriarcal que les favorece para apropiarse del trabajo de una mujer y hacerlo pasar como suyo (Ferrer Alarcón 2020, 1).

Elaborada por la autora con base en Ferrer Alarcón (2020), De la Garza y Derbez (2020), Bonino (2004).

Se cruzó la información disponible sobre la tipología de micromachismos con lo expresado en las entrevistas, en particular con los relatos sobre las experiencias alrededor de los micromachismos en sus espacios laborales. Esto permitió visibilizar, por un lado, las prácticas micromachistas que se dan en las organizaciones que promueven los derechos humanos, y por otro, identificar otras situaciones que las entrevistadas mencionan en sus relatos y que van más allá de los tipos de micromachismos que hemos descrito anteriormente.

A través de las experiencias que relataron las participantes pudimos constatar que en las organizaciones que promueven los derechos humanos donde habían trabajado las tres participantes en este estudio se dan las siguientes tipologías de micromachismos.

a) Micromachismos encubiertos

“Se solicita a una compañera de trabajo preparar el café durante una reunión en la cual participaban hombres y mujeres” (entrevista a mujer mestiza, septiembre de 2023). En este

ejemplo se evidencia que durante la reunión en la que participaban varias personas, se asigna el rol de preparar los cafés a las mujeres que estaban en la reunión. En particular, de acuerdo con la información, se le asigna este rol a las mujeres que cuentan con un nivel jerárquico menor. Es decir, no solamente por ser mujeres, sino también por la posición de menor relevancia que cubren en la organización. Este tipo de práctica es muy frecuente y la mujer entrevistada afirma que la ha visto en repetidas ocasiones.

b) *Man interrupting*

Esta experiencia se refiere a lo acontecido en una reunión para solucionar un problema en la cual participaban una colega mujer, un hombre y ella. “La colega le estaba explicando la situación y él la interrumpió en todo momento, era un hombre muy imponente, ejerciendo poder, y se dio cuenta de que la colega no podía manejar esta situación, a ella le temblaba la voz” (entrevista a mujer mestiza, septiembre de 2023). Durante la reunión la entrevistada se dio cuenta enseguida de que el hombre seguía interrumpiendo a la colega mujer, quien no conseguía explicar la situación. A raíz de esto, la mujer entrevistada cuenta que tuvo que ponerse firme, no dejarse interrumpir y aclarar desde el principio que necesitaba primero ser escuchada.

El ejemplo nos permite constatar cómo los micromachismos constituyen una forma de violencia de género. En este caso específico, el hombre ejercía su poder interrumpiendo a la mujer de forma continua y reiterada y la mujer, sintiéndose violentada, no consiguió hablar durante la reunión. Se confirma lo planteado por Martínez (2016): los micromachismos, en cuanto expresión de la violencia de género, provocan una disminución o negación del reconocimiento de la profesionalidad de las mujeres lo cual incide en su subjetividad.

c) *Hepeating*

“Mi compañero era hombre, incluso más joven que yo, entonces creen que tus opiniones tenían más valor, yo empecé tarde en la universidad y por mi edad pensaba que mis ideas no tenían peso” (entrevista a mujer afrodescendiente, septiembre de 2023). En este caso la entrevistada siente que el hecho de haber conseguido su licenciatura cuando ya era una adulta, a los 36 años, disminuye la valoración de sus opiniones en el espacio laboral. Ella considera que sus ideas comparadas con las de otro colega hombre, que se ha licenciado de acuerdo con la edad preestablecida para conseguir el título, no cuentan o tienen menos valor. Se trata de una violencia que se ejerce en su contra por no responder a los mandatos que impone el sistema patriarcal y de estratificación.

La misma entrevistada cuando se le pregunta si hubiera acontecido lo mismo si ella hubiera sido un hombre responde: “considero que le hubiese pasado, pero no con el mismo nivel, menos, o de pronto en una sola ocasión y de allá se hubiesen acoplado a la persona” (entrevista a mujer afrodescendiente, septiembre de 2023). Poniendo en evidencia que en el caso de ella no fue solamente una vez, sino que le aconteció en reiteradas ocasiones.

Más allá de los tipos de micromachismos mencionados en la tabla 3.2, las entrevistadas relatan otras situaciones que vivieron y que consideran micromachismos. Si bien a primera vista no se incluyen en ninguna de las categorías referidas, se citan para ampliar las interpretaciones sobre este fenómeno. “Justo ayer hablaba con mi jefa y él decía, hay que avisar también a los socios porque hay hombres adultos mayores y machistas con los cuales trabajamos, que como soy mujer no me hacen ningún caso” (entrevista a mujer blanca-europea, septiembre de 2023).

La entrevistada alude a la falta de consideración de algunos de los socios con quienes trabaja la organización, derivada del hecho de ser mujer y además extranjera. Añade que un aspecto que interfiere además del género es su nacionalidad. La intersección de ambos elementos la hacen más vulnerable a las conductas micromachistas por parte de los hombres, especialmente de aquellos adultos mayores que define como “más tradicionales”, en los que la cultura patriarcal es aún más fuerte.

En esa línea, la misma participante describe otro caso donde se invisibiliza a la mujer y del cual ella fue testigo. Al salir el jefe de la oficina se tenía que nombrar a la oficial a cargo, es decir, a la persona que iba a cubrir las funciones de jefatura durante aquella salida. De acuerdo con la jerarquía y las posiciones este cargo temporal debía ser asignado a una mujer que contaba con los requisitos para ejercerlo, sin embargo, el mismo jefe antes de salir elige a un hombre joven que no contaba con los requisitos para cubrir la posición. “Y era claro que era por tema de género, por el hecho de ser mujer, pero nadie dijo nada” (entrevista a mujer blanca-europea, septiembre de 2023).

Otro elemento que vale la pena destacar es el hecho de que “nadie dijo nada”. Como mencioné en el capítulo 2, las prácticas micromachistas están naturalizadas y muchas veces las mismas pasan desapercibida por estar naturalizadas en el sistema patriarcal en el que vivimos. Aun cuando representan violencias, por ser micro no solamente no son sancionadas por la dificultad de identificarlas, sino que las mismas mujeres que las sufren ni las cuestionan ni las reportan.

Otro micromachismo que se desprende de las entrevistas se refiere al hecho de minimizar los logros de las mujeres o pensar que estos se deben a un hombre. “Hay gente (refiriéndose a otros y otras colegas de trabajo) que creían que yo había entrado por el apoyo de otro representante, pensaban que yo estaba ahí por un hombre” (entrevista a mujer mestiza, septiembre de 2023). Ella identifica los micromachismos, pues en las ocasiones donde había recibido un nombramiento para cubrir un puesto de liderazgo y dos puestos de alto nivel, no se le reconoció haberlos conseguidos por sus méritos, sino por favores recibidos por ser mujer y debido a la influencia en la toma de decisiones de los hombres.

De este modo, se identifica otro de los micromachismos que ocurren en las organizaciones objeto de estudio: la desvalorización de las habilidades de las mujeres que alcanzan puestos de trabajo de liderazgo. Ello transforma los espacios laborales en ambientes hostiles para las mujeres y puede implicar que ellas deban demostrar que “están a la altura” de la posición que están cubriendo y vivir con la constante presión de demostrar “algo”. En ese sentido, otro de los micromachismos que reconocí es la sobreexigencia impuesta a las mujeres que se da por los comportamientos micromachistas que las mujeres viven a diario en sus espacios laborales.

Seguramente es porque soy mujer y siento que debo demostrar más porque he visto hombres vendedores de humo muy apoyados y mujeres que trabajaban bien y no se tomaban para nada en cuenta. Lo vi muchas veces pasar con mis colegas. Nunca lo he sentido hacia mí porque seguramente con mis mecanismos de defensa, mi carácter fuerte y por ser autónoma, pero al final me debo esforzar para protegerme (entrevista a mujer blanca-europea, septiembre de 2023).

Del fragmento citado se desprende que existe la percepción de un nivel de exigencia desde afuera mayor en las mujeres comparado con el nivel de exigencia hacia los hombres, lo cual provoca situaciones de discriminación de género hacia las mujeres, que sienten esta necesidad constante de tener que demostrar algo o de tener que ser fuertes para protegerse. Además, se desprende la necesidad de ejercer el liderazgo con estilo que tradicionalmente se asocia al ser hombre para “protegerse” y de tal forma ser menos vulnerable a los comportamientos micromachistas.

El análisis nos permitió identificar aquellas prácticas que se dan en las organizaciones internacionales que promueven los derechos humanos y pude darme cuenta a través de las preguntas que inicialmente las mujeres entrevistadas tenían dificultades para identificar los micromachismos que habían sufrido, pues inicialmente narraban las que habían sufrido otras colegas. Las mujeres entrevistadas hablaban de los micromachismos como algo que

reconocían, pero les resultaba bien difícil identificarlos y proveer ejemplos concretos de prácticas micromachistas que les habían ocurrido a ellas o a otras mujeres. Solamente a través de la profundización que se dio a lo largo de la entrevista y mediante los ejemplos que se propusieron a través de los videos exhibidos, pudieron identificar los micromachismos que habían sufrido. Fue como despertar y darse cuenta no solamente de la frecuencia con las cuales estas prácticas se dan en sus espacios laborales, sino también de cómo las estaba afectando a ellas y a otras mujeres.

Eso se debe al hecho de que, como indicamos en el capítulo 2 sobre el marco teórico, los micromachismos se dan de forma reiteradas, son “micros”, no utilizan la fuerza física y por lo tanto tienden a pasar desapercibidos, son expresiones de la violencia simbólica, y reproducen y refuerzan estructuras de poder de dominación de los hombres hacia las mujeres (Bourdieu 1994).

### **3.4. Micromachismos e interseccionalidad**

En los apartados anteriores se demostró que los micromachismos afectan en mayor medida a las mujeres. Se trata de una forma de violencia de género sustentada en la cualidad de ser mujeres y cuya causa reside en el sistema machista y patriarcal dentro del cual se dan los micromachismos.

En línea con esa perspectiva y sumando el enfoque interseccional, a las participantes les realicé una segunda ronda de preguntas que tenían el objetivo de reflexionar sobre la interseccionalidad y sobre cómo las prácticas micromachistas afectan a las mujeres de forma diferenciadas de acuerdo con sus características de género, étnico-racial, edad, nacionalidad etc. A tal propósito, he dirigido a las mujeres entrevistadas la siguiente pregunta: ¿consideras que los factores étnico-raciales, de identidad de género u otros influyen en los micromachismos? De las respuestas se desprende que todas reconocen que las interseccionalidades influyen en los micromachismos y consecuentemente generan un impacto diferenciando en las mujeres, si al hecho de ser mujer se le añaden factores como la raza, la edad, la jerarquía o la clase social.

Reconozco que, al ser una mujer mestiza, de condición socioeconómica buena, siento que no he vivido lo que vivieron mujeres pobres, racializadas (entrevista a mujer mestiza, septiembre de 2023).

Hablando del factor étnico-racial también es complicado porque hay pensamientos que la gente tiene muy arraigados, por ejemplo, por el hecho de ser negro puedes ser mala persona, y

como tal no tienes derechos, decidir por esta otra persona, ser mujer, ser negra, ser madre soltera, como que es más complicado (entrevista a mujer afrodescendiente, septiembre de 2023).

Hay otros retos, la jerarquía que también lleva a los micromachismos: “no te saludo, yo soy más importante”, “no me hago café, tú me sirves para esto”. Hasta en nuestro ambiente de trabajo, la jerarquía pesa, y es complejo (entrevista a mujer blanca-europea, septiembre de 2023).

Podemos resaltar que la mujer afrodescendiente es quien reconoce que la interseccionalidad genera un mayor impacto de los micromachismos hacia sí misma. Mientras que las otras dos mujeres evidencian su situación de privilegio por su color de piel o su clase social o relatan con cierta distancia el impacto de los factores étnico-raciales como razón del micromachismo. De las respuestas anteriores se colige que el factor étnico-racial constituye una determinante de los micromachismos.

El análisis conlleva además introducir dos términos: microagresiones y microinequidades. El primero fue acuñado en 1969 por el psiquiatra Chester Pierce para referirse a los “mini ataques sutiles y acumulativos” que caracterizan al racismo contemporáneo, que se dan de forma repetida y cuyo propósito es mantener a los grupos que han sido históricamente marginados “en su lugar” (Weingarten 2021, 1). El segundo término, microinequidades, data de 1973 cuando fue empleado por Mary Rowe para referirse a los comportamientos que pueden aparecer a primera vista como pequeños eventos que la mayoría de las veces son difíciles de probar, que están cubiertos, a menudo no de forma intencional. Frecuentemente la personas que los llevan a cabo no los detectan y ocurren cuando ellos son privilegiados comparado con las personas víctimas de los microinequidades, que ellos perciben como “diferentes” (Rowe 2008, 1). Que las personas que no sean hombres, no sean blancos, no sean europeos, son “diferentes” habla de cómo la sociedad occidental está estructurada con los hombres blancos europeos en el centro, sus identidades interseccionales son normalizadas, y los demás son “anormales” o diferentes. Todo aquello que difiere de lo que se considera “normal” pertenece a la categoría de lo “diferente” y genera una mayor vulnerabilidad de la persona que cuentan con aquellas características que se consideran “diferentes”.

Podemos afirmar que, al analizar los micromachismos desde la perspectiva de género, queda al descubierto que en ellos se funden las microagresiones y las microinequidades, que afectan en mayor medida a las mujeres en comparación con los hombres. También se desprende de las entrevistas que los micromachismos se manifiestan a través de comportamientos

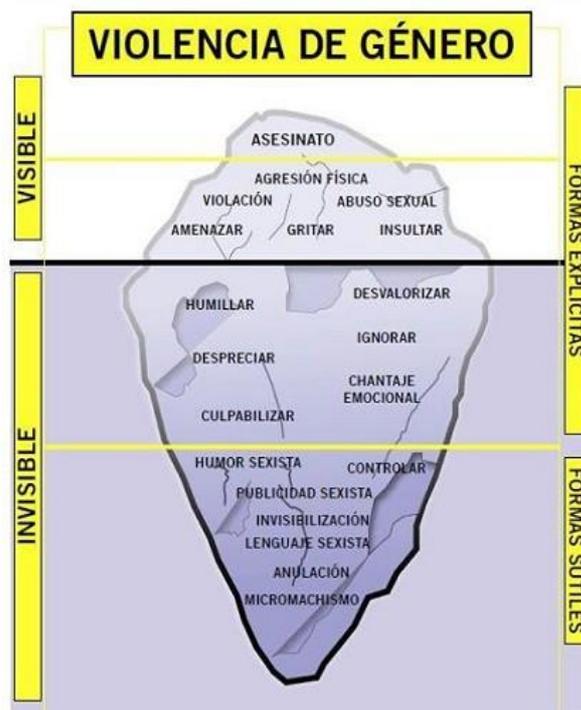
discriminatorios y racistas que son la expresión de la interseccionalidad de una violencia que cruza el género y la etnia, donde “ser diferente” nos hacen más vulnerables a sufrir micromachismos y discriminaciones.

### **3.5. Propuestas para superar los micromachismos**

Resulta difícil reconocer los micromachismos y una de las razones es el hecho de que son actitudes y comportamientos que se han “normalizado” y que encuentran sus causantes en el sistema patriarcal y machista. La “normalización” hace que pasen a menudo desapercibidos, aunque sigan dándose de forma repetida. En los apartados anteriores he identificado micromachismos que ocurren en el ámbito de las organizaciones que promueven los derechos humanos y he introducido el término “microagresiones” para significar aquellas violencias que se dan por ser mujer y por otros factores como la etnia, la edad, la clase social y el nivel jerárquico que una mujer tiene dentro del espacio laboral donde está inserta. Identificar y reconocer todas las formas de violencia, incluidos a los micromachismos y las microagresiones, es fundamental para tomar acción frente a ellos y eliminar todo tipo de violencia hacia las mujeres. En lo adelante me concentro en propuestas que hacen las entrevistadas para superar los micromachismos, las cuales pudieron identificar a través de una tercera última ronda de preguntas a las mismas.

Para situar esta parte de la entrevista enseñé a las mujeres participantes la figura 3.1, que muestra los micromachismos junto con las otras formas de violencia de género. Mi objetivo es que pudiesen entender cómo los micromachismos, si bien son “micros”, representen formas de violencia en contra de las mujeres.

**Figura 3.1. Iceberg de la violencia de género**



*Fuente:* Amnistía Internacional (2021).

Se utilizó esta imagen para propiciar una reflexión sobre cómo el uso del prefijo “micro” en la palabra “micromachismos” parece referirse en algo de poca importancia, cuando en la realidad forman parte de un sistema que permite la violencia hacia las mujeres, cuya manifestación más extrema son los feminicidios, que constituyen la punta del *iceberg*, mientras que los micromachismos están en la base. Esto permitió que las participantes pudiesen entender de una mejor manera por qué es importante actuar frente a los micromachismos, que, si bien se den de forma “micro” y pasan desapercibidos por considerarse como algo “normal”, sus efectos son igualmente graves y contribuyen a todas las violencias ejercidas contra las mujeres.

El que no los veamos no los hace menos dañinos; por más discretos y sutiles que sean, sus efectos tienen un impacto monumental: son estos machismos cotidianos los que sostienen la organización social desigual en la que vivimos. Un micromachismo no es un ojo morado, no viola, no mata, pero sí forma parte de un sistema que permite la existencia de violencias mayores (De la Garza y Derbez 2020, 14).

Al indagar sobre las posibles soluciones para disminuir a los micromachismos en los entornos laborales le pregunté a las mujeres ¿qué podemos hacer a nivel individual y a nivel de las organizaciones para eliminar o disminuir los micromachismos? Ellas respondieron lo

siguiente: “Muy difícil, no espero resultados inmediatos, y cuando sabes de qué se trata sabes que viene de algo estructural y tratas de ser más compasivos con personas y situaciones que saben que requiere un trabajo” (entrevista a mujer mestiza, septiembre de 2023). “La pieza fundamental es la familia, es educar desde la familia, ser niño o niña puede realizar las mismas actividades y tienen el mismo valor” (entrevista a mujer afrodescendiente, septiembre de 2023). “Responsabilidad con las familias, con nuestros hijos” (entrevista a mujer afrodescendiente, septiembre de 2023).

Las tres participantes coinciden en que el espacio laboral es un reflejo de la sociedad en la que vivimos y que es importante que toda acción se tome desde los otros espacios, por ejemplo, la necesidad de la educación en la familia, una herramienta que puede generar cambios positivos, incluido en los espacios laborales. Además, se evidencia que eliminar los micromachismos, en cuanto expresión del sistema patriarcal, pasa por un cambio radical del mismo sistema que los causa y tal cambio no es inmediato. Eso refuerza el planteamiento del capítulo dos: las personas crecemos amamantadas por el machismo en una sociedad conformada por la supremacía de los hombres sobre las mujeres.

Resultan de interés para el análisis de esta tesina dos ejemplos que aportan dos de las mujeres entrevistadas sobre acciones que ellas han tomado para contribuir a disminuir a los micromachismos en sus espacios laborales. La primera es un suceso vinculado a un caso muy mediático de una mujer que salía en la prensa debido a una situación privada, es decir, se exponía su vida privada convirtiéndola en un espacio público donde cualquier persona parecía autorizada a opinar y cuyo caso se hizo viral en las redes sociales. La entrevistada narra que cuando uno de sus colegas le pasó un video sobre la mujer a su teléfono, caso que también la entrevistada conocía por haberse hecho viral en las redes sociales, ella de inmediato paró cualquier tipo de chistes e invitó a sus colegas a reflexionar sobre las acciones que estaban tomando de violación del espacio privado de la mujer, mencionándoles si hubiera hecho lo mismo si la situación se hubiera dado por un hombre y no por una mujer. “A gente que incluso aprecio tengo la responsabilidad de hacerles ver las prácticas que están naturalizadas” (entrevista a mujer mestiza, septiembre de 2023).

La otra situación, muy parecida, se relata de parte de otra mujer participante.

Resulta que mi compañera está en proceso de divorcio, un compañero decía que no estaba bien que se divorciara, sino que estaba exagerando situaciones y que debía seguir casada. Yo le dije que desde fuera puede parecer una cosa y le dije que una mujer sola puede criar sus

hijos, y él decía que no; todos dijimos nuestra opinión y sentí que se podía hablar (entrevista a mujer afrodescendiente, septiembre de 2023).

Es importante resaltar que los testimonios de ambas mujeres nos permiten entender que, si bien los micromachismos constituyen prácticas tan “naturalizadas” en la cultura patriarcal, una vez que se perciben es posible pararlos o disminuirlos a través de acciones concretas. Ambas mujeres con sus acciones permitieron visibilizar y sacar a la luz las prácticas micromachistas que se estaban dando en sus espacios laborales, naturalizando el hecho de que cualquier persona podía opinar sobre la vida privada de las mujeres, poniendo en evidencia cómo estas acciones se fundamentan en el hecho de que se trataba de mujeres, comportamientos que constituyen violencia simbólica y que son la expresión del dominio sobre las mujeres.

Es importante mencionar que todas reconocen haber podido tomar las acciones individuales antes mencionadas porque sintieron que podían hacerlo, que la organización donde trabajan o trabajaban tenía las condiciones para manifestar un desacuerdo y llamar la atención sobre situaciones de micromachismo. Una de las entrevistadas, que había tenido experiencia laboral fuera de las organizaciones que promueven los derechos humanos, relató que estos otros espacios donde había trabajado, por ejemplo, el sector público, no permitían estos tipos de acciones. Los micromachismos estaban mucho más arraigados y naturalizados y era mucho más difícil ponerles un alto, que no existían canales adecuados para hacerlo, mientras que esto en las organizaciones que promueven los derechos humanos sí es posible pues existen mecanismos y protocolos para reportarlos.

Profundicé sobre las propuestas de acciones preguntándoles cuáles podían tomarse a nivel de las organizaciones. Las propuestas que las participantes mencionaron y que se pueden llevar a cabo en las organizaciones se incluyen en la tabla 3.3.

**Tabla 3.3. Propuestas para disminuir y eliminar los micromachismos en las organizaciones internacionales que defienden los derechos humanos**

<b>Autoidentificación étnico-racial</b>	<b>Acciones propuestas</b>
Mujer mestiza	Reforzar las áreas de recursos humanos para que puedan actuar de forma eficaz en la prevención y respuestas a toda forma de violencia, incluido a los micromachismos.

Mujer afrodescendiente	Realizar campañas para promover cambios dentro de las organizaciones, para visibilizar la problemática y de ahí transformar actitudes y comportamientos micromachistas.
Mujer blanca-europea	Incorporar la temática en el ámbito de las capacitaciones que se realizan para todo el personal.

Elaborada con base en las entrevistas.

Si bien las participantes entienden que los micromachismos solamente se pueden eliminar a través de un cambio en la sociedad patriarcal y machista en la que se insertan, sí reconocen que las organizaciones tienen un papel importante en su eliminación dentro de ellas o para sus empleados. En este sentido, se menciona que entre las acciones importantes se encuentran visibilizar la problemática en los espacios de trabajo, proponer capacitaciones para el personal y fortalecer sus capacidades sobre la temática en posiciones relacionadas con los recursos humanos. Una de las entrevistadas, que acaba de ser nombrada en un puesto de liderazgo, afirmó

Es importante tomar acciones concretas y ahora que tengo este nuevo rol y tengo responsabilidades de mantener un espacio de trabajo bueno, para que la oficina pueda trabajar de la mejor manera, mi cabeza ahora está pensando cómo puedo incorporar este tema, para que la gente me escuche, lo tomen en serio y lo quieran incorporar y generar una reflexión del personal sobre estos temas tan importantes (entrevista a mujer blanca-europea, septiembre de 2023).

Vale subrayar que para las participantes las entrevistas no solo representaron una oportunidad para reflexionar sobre los micromachismos y sus percepciones al respecto, también fue un proceso vivencial que les permitió darse cuenta de la relevancia de este fenómeno microsociedad. Eso fue aún más reconocible en el caso de la mujer que al inicio de la entrevista había afirmado que nunca había escuchado sobre el tema y que al final no solamente pudo reconocer muchos de los micromachismos que había experimentado a lo largo de su vida –incluidos en los espacios laborales– o de los cuales había sido testigo, sino que se reforzó en ella la necesidad de llevar a cabo acciones concretas en su lugar de trabajo, tomando en cuenta que al momento la misma cubría una posición de liderazgo en la organización misma.

## Conclusiones

El objetivo general de la presente tesina fue caracterizar las prácticas micromachistas a través de las experiencias de tres mujeres que trabajan o que han trabajado en organizaciones internacionales que promueven los derechos humanos en América Latina. Para su cumplimiento se trazaron tres objetivos específicos: 1) conocer las percepciones de las mujeres entrevistadas alrededor de los micromachismos como una de las formas en que se manifiesta la violencia de género y la violencia simbólica; 2) identificar, desde el enfoque interseccional, aquellas prácticas micromachistas que se dan en los espacios laborales objeto del análisis y que afectan de forma diferenciada a las mujeres que trabajan en organizaciones internacionales; y 3) indagar sobre las posibles soluciones para disminuir o eliminar los micromachismos en los espacios laborales de acuerdo con las propuestas de las entrevistadas.

Sobre las percepciones alrededor de los micromachismos he constatado que difícilmente se asocian de modo directo a las violencias contra las mujeres. La tendencia es reconocer que los micromachismos, por ser “micro” e imperceptibles, se manifiestan en la cotidianidad y se han “naturalizado”; afectan en mayor medida a las mujeres y tienen un impacto diferenciado si se los analiza desde el enfoque interseccional. Las tres entrevistadas identificaron las características propias de los micromachismos, pero al principio no los relacionaron de forma inmediata con la violencia de género ni con la violencia simbólica. Se concluye que si bien existe una cierta conciencia alrededor de los micromachismos, no necesariamente se relacionan con una de las expresiones de la violencia hacia las mujeres.

Además, resultó evidente que sobre la tipología de micromachismos existía un cierto desconocimiento, aun cuando las entrevistadas supieron en un primer momento enunciar algunas de las características de los micromachismos, pues no lograban identificar situaciones específicas que les habían ocurrido y que podían representar una conducta micromachista. De hecho, la tendencia, al inicio, fue asociar los micromachismos a situaciones que pasaban a las otras mujeres, no necesariamente a ellas.

A raíz de los ejemplos concretos de micromachismos que se presentaron las tres pudieron señalar que no solo habían sido testigos, sino que los micromachismos habían impactado y siguen impactando sus vidas. El hecho de que pudiesen identificarlos claramente después de haberlos visualizados, a través de los videos que utilicé, demuestra que estas prácticas son tan sutiles y que se naturalizan a tal punto de no detectarlas cuando ocurren, pero se revelan cuando se concientiza sobre su existencia. Este hallazgo es central en lo que respecta al tema porque nos permite entender lo importante que es sacarlos a la luz y apoyar a las mujeres que

los sufren para poder nombrarlos y a partir de ahí actuar. Si la víctima no sabe nombrar aquella sensación de malestar que siente cuando sufre micromachismos y el hecho de que estén tan naturalizados en la sociedad patriarcal en la que vivimos, se conjugan para ayudar a perpetuarlos aun si quienes los llevan a cabo lo hacen de manera inconsciente. El hecho de estar naturalizados, de darse de forma casi imperceptible y de encontrar sus factores causantes en la sociedad patriarcal en que vivimos pone en evidencia cómo los micromachismos constituyen una de las formas en las cuales se manifiesta la violencia simbólica.

En cuanto a la tipología de los micromachismos, es importante destacar que los factores étnico-raciales, de género, de edad, de clase social, entre otros, generan un mayor nivel de vulnerabilidad. A través de la interseccionalidad pudimos notar cómo el género se cruza con otros factores, por ejemplo, el étnico-racial, y “cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio” (AWID 2004, 1). Los relatos de las mujeres analizados con las lentes de la interseccionalidad evidencian estos cruces y las experiencias únicas de las cuales cada una era portadora.

En el caso de las mujeres que se autoidentificaron como mestiza y blanca-europea, sus relatos sobre los micromachismos que habían sufrido directamente solo hacían referencia al hecho de ser mujeres, es decir, al género; mientras que en los relatos de la mujer afrodescendiente se añadieron otros factores entre los que destacan la discriminación racial y la mayor vulnerabilidad por ser madre soltera. Esto me permite concluir que aplicar el enfoque interseccional lo largo del análisis me condujo a correlacionar los micromachismos con el término de microagresiones para dar cuenta de aquellas experiencias de violencia y opresión únicas, donde se cruzan el factor de género y el factor étnico-racial.

Un importante hallazgo de la presente tesina fue el hecho de que, si bien los micromachismos están presentes también en las organizaciones que promueven los derechos humanos, las entrevistadas destacan que cuentan con mecanismos y protocolos que permiten reportarlos o nombrarlos en el momento en que ocurren con el objetivo de disminuirlos o eliminarlos. Las tres mujeres reconocieron este aspecto como positivo, además una de ellas puso en evidencia que en otros ámbitos laborales esto no había ocurrido. Reconocieron que en las situaciones en las cuales detectaron que había micromachismo, ya fuera en contra de ellas o de otra persona, pudieron hablarlo directamente y tomar acción, sintiéndose libres de expresar sus opiniones.

Las mismas entrevistadas pusieron en evidencia otro aspecto importante de los micromachismos que por darse de forma sutil no siempre facilitan su detección. Al principio las propias entrevistadas no supieron relatarlos, con lo cual la mayoría de las veces es bien

difícil tomar acción. Además, por ser “micro” y por darse de forma tan cotidiana y repetida se tiende a minimizarlos en el ámbito de las formas de violencias en contra de las mujeres y como tal su eliminación en el ámbito de los espacios laborales no constituye una prioridad. Sin duda, un hallazgo importante fue el hecho de que una vez que se concientiza sobre los micromachismos esto permite a las personas nombrarlos e identificarlos y de ahí tomar acciones para eliminarlos o disminuirlos y crear espacios libres de violencia, de toda forma de violencia, hacia las mujeres.

Con respecto a las propuestas para disminuir o eliminar los micromachismos, existe una misma percepción de fondo en todas las entrevistadas y se refiere a la necesidad de intervenir en la propia estructura social que los genera: la sociedad patriarcal y machista. Todas señalan que se trata de un camino largo por recorrer y que se debe fomentar un ambiente libre de micromachismos desde las familias a través de la educación. Eso nos permite entender que el espacio laboral está totalmente inserto en el sistema patriarcal y machista y que es el espejo de una sociedad en la cual se perpetúan y se reproducen los comportamientos y las conductas que refuerzan las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. Por ende, es clave para eliminar o disminuir a los micromachismos que ocurren en los espacios laborales objeto del estudio que se generen cambios a nivel de la sociedad misma, cambios que tendrán un impacto positivo en todos los espacios ocupados por las mujeres, incluido el laboral.

Sin embargo, es importante considerar que las mujeres reconocen en sus relatos la posibilidad de actuar en el ámbito de las organizaciones internacionales en las cuales trabajaron o trabajan, ya que son espacios en los cuales se han sentido en las condiciones de poder nombrar a las prácticas micromachistas y de tomar acción. Como propuestas concretas de acciones que pueden tomarse en el ámbito de las organizaciones objeto del estudio, se mencionó la necesidad de visibilizar la problemática de la violencia que caracteriza a los micromachismos con el objetivo de que se entienda que al final no son tan “micro” y que tienen consecuencias directas sobre la posibilidad de que las mujeres accedan a las mismas oportunidades que los hombres y que no sean víctimas de violencia en sus lugares de trabajo.

Poder sentirse libre de hablar en una reunión, no ser interrumpidas, no pasar por la sensación continua de tener que demostrar algo, de estar bajo un continuo estado de alertas, son factores claves para que las mujeres puedan acceder a mejores posiciones y que se sienten mejores. Se evidenciaron las enormes dificultades que las mujeres tienen no solamente para acceder a cargos de liderazgo y de sentirse realizadas en el ámbito de las posiciones que cubren, sino también las dificultades que encuentran al ejercer el liderazgo, incluso cuando cuentan con

una posición de alto nivel, y vivir con altos niveles de estrés, sintiendo que deben demostrar ser capaces o porque se les exigen más, especialmente en comparación con sus colegas hombres.

Para la futura agenda de investigación se considera necesario profundizar sobre los temas vistos aquí con un grupo más grande de participantes. También es importante ampliar el estudio del impacto sobre la salud de las víctimas de los micromachismos que ocurren en los espacios laborales. Considero que los micromachismos tienen un impacto directo y visible en la salud de las mujeres y pueden causar importantes consecuencias, por ejemplo, el agotamiento físico y mental.

Considero que aun cuando con esta tesina se haya avanzado en la identificación de las prácticas micromachistas, hay poca información disponible al momento sobre el impacto en la salud de las mujeres de diferentes identidades interseccionales. Generar mayor evidencia permitiría crear una mayor conciencia sobre la necesidad de eliminarlos de los espacios laborales para asegurar que hombres y mujeres cuenten con las mismas oportunidades y con espacios libres de violencia. La evidencia debe levantarse con el enfoque interseccional para destacar el cruce de opresiones a las cuales las mujeres están expuestas en los espacios laborales donde se insertan. Así, quizás llegaríamos a entender que los micromachismos al final no son tan “micro” y que sus consecuencias en la vida de las mujeres sí son múltiples y significativas.

## Referencias

- Amnistía Internacional. 2021. “Iceberg-Violencia-Genero-Default”, 1 de marzo.  
<https://lc.cx/1XIU-9>
- AWID (Asociación para los Derechos de las Mujeres y el Desarrollo). 2004.  
“Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica”. *Derechos de las Mujeres y Cambios Económicos* 9: 1-8.  
<https://shorturl.at/bAIOW>
- Banco Mundial. 2020. *Cerrar las brechas de género en América Latina y el Caribe*. Washington D.C.: Banco Mundial. <https://shorturl.at/fBMN0>
- BID (Banco Interamericano de Desarrollo). 2019. “El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿cómo puede la tecnología facilitar la recuperación del empleo tras el covid-19?”. <http://dx.doi.org/10.18235/0002646>
- 2020. “¿Cómo es el mercado laboral para las mujeres en América Latina y el Caribe?”.  
<https://shorturl.at/optEJ>
- Bonino, Luis. 2004. “Los micromachismos”. *Revista La Cibeles* 2: 1-6. <https://lc.cx/0LVOQ8>
- Bourdieu, Pierre. 2000. *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- El Diario*. 2015. “Micromachismos: están ahí, aunque a veces no queremos verlos”. Video de YouTube, 11 de febrero. <https://lc.cx/QUHNXx>
- Espinar, Eva, y Miguel Mateo. 2007. “Violencia de género: reflexiones conceptuales, derivaciones prácticas”. *Papers* 86: 189-201.  
<https://doi.org/10.5565/rev/papers/v86n0.817>
- Falanga, Guigielmina. 2022. “Feminismos: movimientos de liberación de las mujeres”. Clase de la Especialización en Género, Violencia y Derechos Humanos, 16 de marzo.
- Ferrer Alarcón, Sandra. 2020. “¿Hepeating, bropropriating o simplemente robo intelectual? Un tipo de violencia de género invisibilizada en el mundo laboral”. *Cielo* 6: 1-4.  
<https://shorturl.at/aqwX0>
- Garza, Claudia de la, y Eréndira Derbez. 2020. *No son micro. Machismos cotidianos*. Ciudad de México: Grijalbo.
- Gayle, Rubin. 1986. “El tráfico de mujeres: notas sobre la ‘economía política’ del sexo”. *Nueva Antropología* 8 (30): 95-145. <https://lc.cx/MrlVIS>
- Género y Trabajo. 2022. “Visibilizando la violencia simbólica en ámbitos laborales”.  
<https://shorturl.at/clFQ1>
- Hernández, Tosca. 2002. “Des-cubriendo la violencia”. En *Violencia, sociedad y justicia en América Latina*, compilado por Roberto Briceño-León, 57-75. Buenos Aires: CLACSO. <https://lc.cx/5JSAMS>
- hooks, bell. 2004. “Entender el patriarcado”. En *The Will to Change: Men, Masculinity, and Love*, 1-14. Washington D.C.: Washington Square Press.
- Instituto Nacional de las Mujeres. 2023. “Glosario para la igualdad”. Acceso el 20 de octubre de 2023. <https://shorturl.at/dwEW8>
- Ley 26485/2009. Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales. Registro Oficial 31632, 14 de abril. <https://rb.gy/0w040p>

- Ley 82/2013. Tipifica el Femicidio y la Violencia contra las Mujeres. República de Panamá, 24 de octubre. <https://rb.gy/dmgml6>
- Martínez Pacheco, Agustín. 2016. “La violencia. Conceptualización y elementos para su estudio”. *Política y Cultura* 46: 7-31. <https://shorturl.at/exJXZ>
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2019a. Convenio sobre la violencia y el acoso. Ginebra, 21 de junio. <https://lc.cx/tTwpY1>
- 2019b. “Las mujeres en la gestión empresarial. Argumentos para un cambio”. <https://shorturl.at/bC147>
- ONU (Organización de Naciones Unidas). 1979. “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”. Resolución 34/180 de la Asamblea General, 18 de diciembre. <https://lc.cx/GU2HJI>
- 2017. “Estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género”. <https://shorturl.at/dlpEN>
- 2021. “Report of the Secretary-General’s Task Force on Addressing Racism and Promoting Dignity for All in the United Nations Secretariat”. <https://lc.cx/CdID38>
- Otner, Sherly. 2006. “Entonces, ¿es la mujer al hombre lo que la naturaleza a la cultura?”. *Revista de Antropología Iberoamericana* 1 (1): 12-21. [https://lc.cx/Ud\\_4Vd](https://lc.cx/Ud_4Vd)
- Parmelee, Michele, y Emma Codd. 2023. “Mujeres en el trabajo 2023: una perspectiva global”. <https://shorturl.at/jnyPT>
- PlayGround. 2018. “Las mujeres reciben el mismo trato que los hombres en el trabajo. ¿Es cierto?”. Video de YouTube, 8 de marzo. [https://lc.cx/\\_GLbxF](https://lc.cx/_GLbxF)
- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). 2023. “Índice de normas sociales de género”. <https://shorturl.at/nyET2>
- PNUD y OIT. 2019. *El mercado laboral en América Latina: análisis de sus características por estratos sociales y desafíos de política pública*. Nueva York: PNUD. <https://rb.gy/qmoiwp>
- Rowe, Mary. 2008. “Micro-affirmations and micro-inequities”. *Journal of the International Ombudsman Association* 1(1): 45-48. <https://lc.cx/5FQjgH>
- Sánchez, Vega. 2022. “Micromachismos: qué son y ejemplos”. *El Periódico*, 7 de marzo. <https://lc.cx/l0qMga>
- Sandberg, Sheryl, y Adam Grant. 2015. “Speaking While Female”. *The New York Times*, 12 de enero. <https://lc.cx/RVbtEr>
- Solnit, Rebecca. 2008. “Mens explain things”. *Los Angeles Times*, 13 de abril. <https://lc.cx/itYIR8>
- Vaca Trigo, Iliana. 2019. “Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo”. *Asuntos de Género* 154: 1-72. <https://rb.gy/ap3cj2>
- Valiña, Carmen. 2019. “Interseccionalidad. Definición y orígenes”. *Periféricas*, 22 de diciembre. <https://shorturl.at/gDI06>
- Weingarten, Kaethe. 2022. “Microagresiones y daños causados por interacciones en el lugar de trabajo: ¿cuáles son y qué hacer al respecto?”. <https://shorturl.at/cpw03>

## **Entrevistas**

Entrevista a mujer afrodescendiente, 19 de septiembre de 2023.

Entrevista a mujer blanca, 30 de septiembre de 2023.

Entrevista a mujer mestiza, 8 de septiembre de 2023.