




# PERSONAS TRABAJADORAS

MICROMACHISMOS EN LA VIDA  
DOMÉSTICA Y LABORAL

**CERRAR**  
  
**BRECHA**  
By **mrk**

# MICROMACHISMOS

## DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Hablar de **micromachismos** es crucial por varias razones, ya que estos comportamientos sutiles y cotidianos tienen un impacto significativo en la perpetuación de la desigualdad de género.

### ¿Por qué es importante visibilizar y sensibilizar en esta temática?

- Visibilizar la desigualdad.
- Prevención de violencias mayores.
- Promoción de la igualdad.
- Mejora del clima laboral.
- Empoderamiento femenino.

### RECOMENDACIONES DE USO PARA ESTE MATERIAL

La información incluida en este documento podrá ser utilizada para dar marco a:

- Principios 2 y 3, WEPS (Principios de empoderamiento de género)
- Bases para Código de conducta, Protocolos de Violencia.
- Comunicación interna (proyectos, efemérides, entre otros).
- Cultura organizacional y liderazgo con perspectiva de género.
- Racionales para el armado y/o presentación de casos de negocio.
- Evidencias B Corp.
- Contribuir a ODS



# MICROMACHISMOS

El machismo es una ideología (basada en creencias, conductas, actitudes, prácticas sociales, por ejemplo) que **considera a la mujer con un ser inferior** en uno o varios aspectos respecto al hombre.

*micro macho ismo*

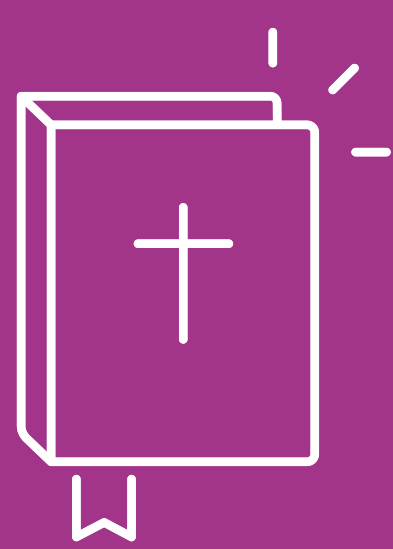
**sufijo:** poco evidente, casi imperceptible (Foucault).

**Vocablo** 'macho', procede del latín 'masculus' (varón).

**sufijo:** que denota tendencia, movimiento o doctrina.

En relación con su origen, según diferentes autorxs, se podría evidenciar al machismo por primera vez en:

La Biblia

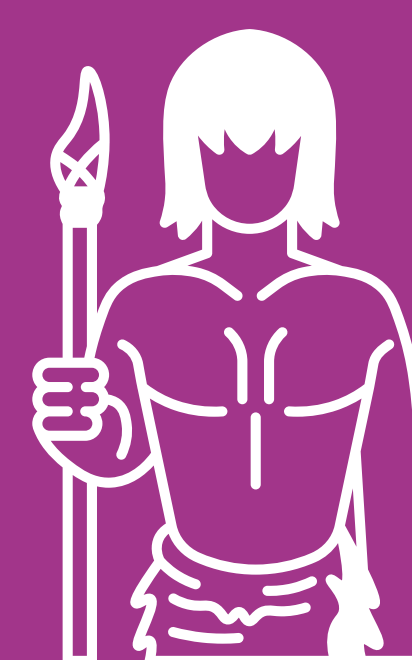


Roma y Grecia



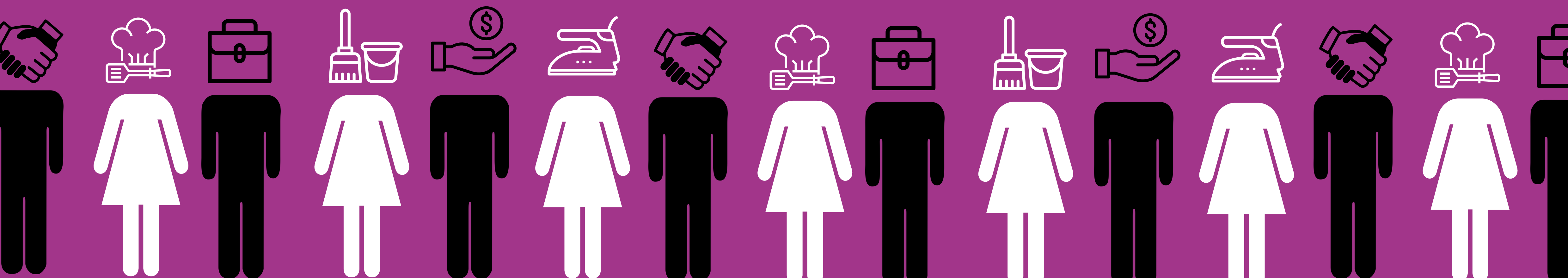
En estas civilizaciones las mujeres debían quedarse en casa cumpliendo labores del hogar o en el campo, a ellas no se les permitía ningún trabajo (a excepción de la prostitución) pues solo servían para atender al hombre en todas sus necesidades.

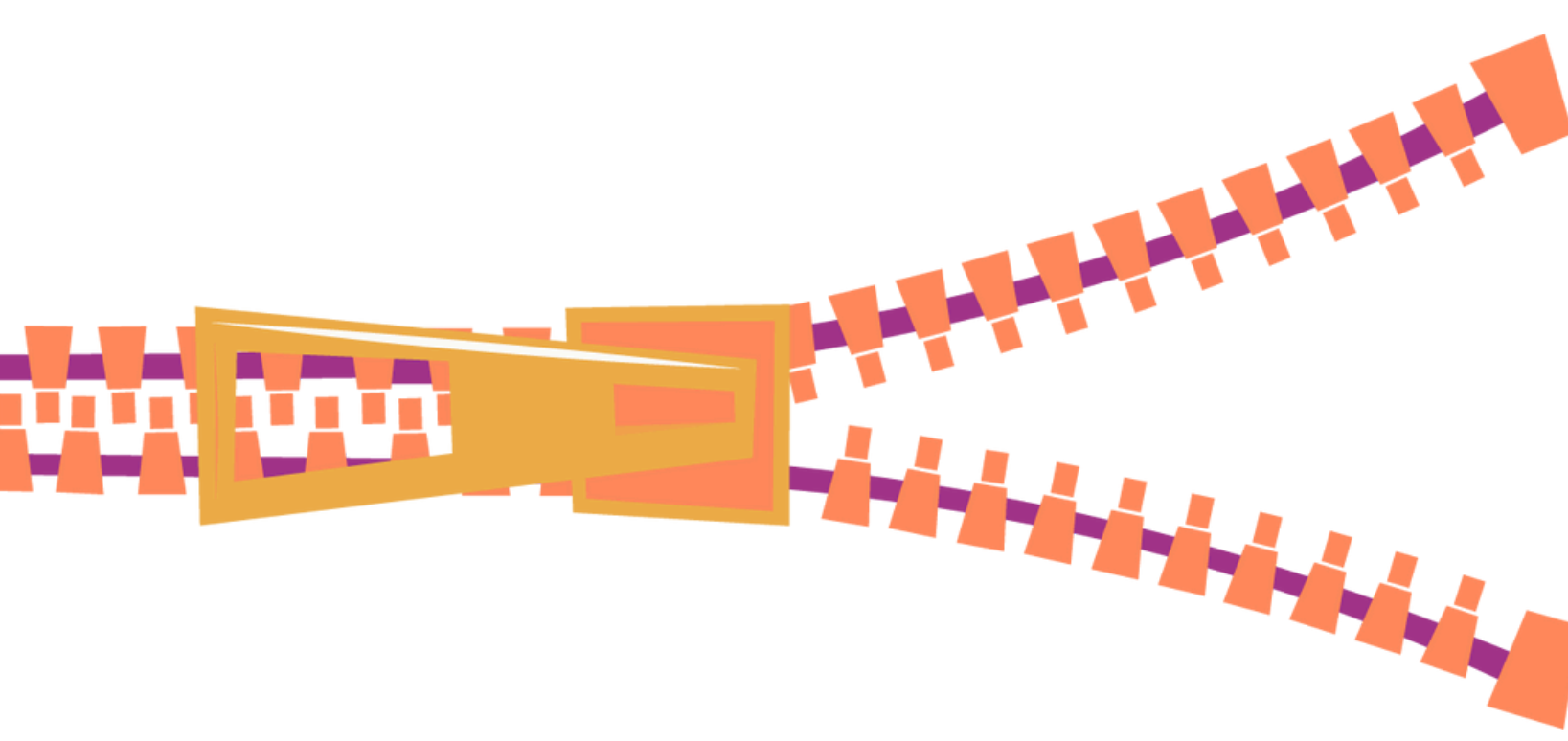
Comunidades Nómadas



En ellas, a los hombres se le asignaba salir de caza y a las mujeres, las tareas del hogar, pastoreo y cuidado de la descendencia.

**MICROMACHISMO** es un término que fue acuñado en 1991 por el psicoterapeuta argentino Luis Bonino Méndez, para **describir las prácticas sutiles y cotidianas de violencia de género que perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres.**





# MICROMACHISMOS


## CÓMO OPERAN

Bonino Méndez define que estas maniobras interpersonales usadas por los hombres para mantener, reafirmar o recuperar el dominio sobre las mujeres, o para resistirse al aumento de poder de ellas.

**Los micromachismos** son una expresión del modo en que se construye la psique masculina a través de la socialización, que jerarquiza el dominio sobre las personas y la autosuficiencia como valores masculinos.


Estas actitudes son formas de “**pequeñas tiranías**” o “**violencia soterrada**” que, aunque pueden parecer inofensivas, **refuerzan el dominio masculino y la marginalización de las mujeres** en diversos contextos, incluyendo el laboral.

Dado que operan de una forma sutil y cotidiana de violencia de género y se pueden manifestar de diferentes maneras:

-  **Coercitivos:** Acciones directas y explícitas para imponer control.
  - **Intimidación:** Utilizar el tono de voz o el lenguaje corporal para intimidar a la mujer y hacer que ceda en una discusión, tanto en el mundo laboral (jefe/superior, como de una pareja sexoafectiva).
  - **Descalificación:** Hacer comentarios despectivos sobre las capacidades o decisiones de la mujer para minar su confianza.

 **Encubiertos:** Comportamientos manipulativos, como el uso del silencio o la victimización.

- **Victimización:** Hacerse la víctima para manipular emocionalmente a la pareja, compañera de trabajo y/o subordinada para evitar responsabilidades.
- **Uso del Silencio:** Utilizar el silencio como forma de castigo o control, creando un ambiente de tensión y culpa.

 **De crisis:** Estrategias utilizadas en momentos de cambio o conflicto, como la resistencia pasiva o la sobreprotección.

- **Resistencia Pasiva:**
  - En el ámbito personal/familiar: No involucrarse en las tareas del hogar o en la crianza de lxs hijxs, obligando a la mujer a asumir estas responsabilidades.
- En el ámbito profesional: Un colega que se niega a colaborar en proyectos conjuntos, dejando que una mujer asuma toda la carga de trabajo y responsabilidades, lo que puede afectar su rendimiento y bienestar.
- **Sobreprotección:**
  - En el ámbito personal/familiar: Justificar la limitación de la autonomía de la mujer bajo el pretexto de protegerla.
  - En el ámbito profesional: Un superior que limita las oportunidades de una empleada para asumir nuevos desafíos o responsabilidades bajo el pretexto de “protegerla” de situaciones estresantes o difíciles, impidiendo su crecimiento profesional.



## Utilitarios

### ■ Control del Dinero:

- En el ámbito personal/familiar: Manejar el dinero de la pareja y tomar decisiones financieras sin consultar a la mujer.
- En el ámbito profesional: Un jefe que maneja los presupuestos de proyectos sin consultar a las mujeres del equipo, tomando decisiones financieras unilateralmente y excluyéndolas de la planificación económica.

### ■ Asignación de Tareas Domésticas:

- En el ámbito personal/familiar: Aprovecharse de los roles tradicionales de género para delegar tareas domésticas a la mujer: limpieza, compras, cuidados, planificación hogareña.
- En el ámbito profesional: Aprovecharse de los roles tradicionales de género para delegar tareas administrativas o de apoyo (como organizar reuniones, tomar notas, o preparar café) a las mujeres, mientras que los hombres se encargan de tareas más estratégicas o visibles.

Los **micromachismos minan la autonomía, la dignidad y el equilibrio psicológico de las mujeres**. Estos comportamientos, aunque sutiles, tienen efectos acumulativos que pueden llevar a la baja autoestima, la irritabilidad y otros problemas emocionales



## ¿POR QUÉ AFIRMAMOS QUE LOS MICROMACHISMOS SON UNA FORMA DE VIOLENCIA?

### 1. NORMALIZAN LA DESIGUALDAD

Los micromachismos refuerzan estereotipos de género que, al ser comportamientos aceptados socialmente, contribuyen a que las mujeres internalicen estas desigualdades como algo natural.

### 2. BASE PARA OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA

Crean un entorno en el que otras formas de violencia de género pueden florecer. Al establecer una dinámica de poder desigual, facilitan la aparición de violencia psicológica, emocional, física y/o sexual.

### 3. EROSIÓN DE LA AUTOESTIMA

Estos comportamientos sutiles pueden erosionar la autoestima y la confianza de las mujeres, haciéndolas más vulnerables a otras formas de abuso. La constante desvalorización y minimización de sus capacidades y logros afecta su bienestar emocional y mental.

### 4. IMPEDIMENTO PARA LA IGUALDAD

Los micromachismos actúan como barreras invisibles que impiden el avance de las mujeres en diversos ámbitos, incluyendo el laboral. Esto perpetúa la brecha de género en términos de oportunidades y reconocimiento.



# 15 FORMAS DE VIOLENCIA LABORAL

## MICROMACHISMOS

### 1. ASIGNACIÓN DE TAREAS BASADAS EN ESTEREOTIPOS:

Pedir a las mujeres que tomen notas en reuniones, preparen café o realicen tareas administrativas, aunque no sean parte de sus responsabilidades laborales.

### 2. LENGUAJE INFANTILIZANTE:

Usar diminutivos como “chica”, “niña” o “cariño” para referirse a las mujeres, lo que reduce su autoridad y perpetúa estereotipos de género.

### 3. LENGUAJE EXCLUYENTE

El uso de un lenguaje que asume roles de género específicos refuerza estereotipos.

La *American Psychological Association* menciona en un informe que el lenguaje inclusivo es esencial para crear un ambiente de trabajo respetuoso y equitativo (APA, 2017).

¿Qué pasaría si un hombre debe vivir en un mundo en el que todo se plantea en femenino?

¿Cómo se sentiría al llegar a su trabajo y que un letrero le recibe con un "Bienvenida a tu Empresa", o que en el correo que envía la directora se inicie con "Estimadas todas", o que cuando firme su contrato lo haga sobre la raya que dice "Firma de la Empleada".

Adoptar un lenguaje inclusivo puede mejorar el sentido de pertenencia, la cohesión del equipo y la satisfacción general.



## 4. DOBLE ESTÁNDAR DE EVALUACIÓN

Las mujeres enfrentan una doble vara en la evaluación de su desempeño.

Un informe de la *Harvard Business Review* encontró que las mujeres reciben críticas más subjetivas y basadas en la personalidad como ser muy mandonas o competitivas (Smith, 2016). Aunque las mujeres aún ganen menos que los hombres por hacer el mismo trabajo: 16,2% en LATAM y 20% en España (Informe Global sobre la Brecha de Género; WEF 2024) , se les exige más. Por esto, **establecer sistemas de evaluación objetivos y transparentes, basados en competencias, puede mejorar la retención de talento y la motivación.**

## 5. PRESUNCIÓN DE INCOMPETENCIA

Presumir que una mujer es menos competente hasta que demuestre lo contrario es un sesgo común.

*McKinsey & Company* reporta que las mujeres deben trabajar más duro para probar su valía (McKinsey & LeanIn.Org, 2021).

Los sesgos se endurecen si además esa mujer es madre o está embarazada, entonces, capacitar al personal sobre sesgos inconscientes puede reducir estos prejuicios y fomentar un ambiente de apoyo.

## 6. DESAPROBACIÓN DE LA AMBICIÓN Y OTROS COMPORTAMIENTOS

Las mujeres ambiciosas suelen ser vistas negativamente.

Un estudio de *Catalyst* muestra que las mujeres ambiciosas son percibidas como agresivas, mientras que los hombres con la misma actitud son vistos como líderes (Catalyst, 2007). De la misma forma en dónde un hombre es directivo, la mujer es mandona. En dónde el hombre es sensible, la mujer es dramática y en donde él es empático, ella es demasiado suave. Fomentar una cultura que celebre la diversidad en estilos de comportamiento sin importar el género puede disparar la capacidad para el liderazgo y la innovación.

## 7. EXCLUSIÓN DE REDES INFORMALES

Las decisiones importantes y las oportunidades de networking a menudo se discuten en entornos o actividades informales de los que las mujeres pueden ser **excluidas**, como los bares, estadios deportivos u otro tipo de encuentros del “Club de varones”.

Según la *Society for Human Resource Management*, estas exclusiones limitan el avance profesional de las mujeres (SHRM, 2018). Para evitar esto, las oportunidades de networking deben ser inclusivas como también, implementar políticas que faciliten el acceso al networking en entornos seguros para todo el mundo, puede mejorar la equidad y la diversidad en el liderazgo.

## 8. MENOR RECONOCIMIENTO DE LOGROS

Las mujeres frecuentemente reciben menos crédito por sus logros.

Un análisis de la *Universidad de Yale* revela que los logros de las mujeres tienden a ser atribuidos a la suerte (Moss-Racusin et al., 2012) o peor aún, a que se acostaron con alguien.

No es accidente que las mujeres sean quienes padecemos del síndrome de la impostora. Estamos socializadas a creer que no somos suficiente. Por lo anterior también debe de haber equidad en los procesos de reconocer logros, lo que puede aumentar la motivación y la retención.

## 9. EXPECTATIVAS DE COMPORTAMIENTO

Las mujeres son presionadas para cumplir con estándares de comportamiento específicos. De acuerdo con un estudio del *Instituto Geena Davis*, estas expectativas limitan su capacidad para expresarse libremente (*Geena Davis Institute on Gender in Media, 2016*).

Comportamientos como el enojo, dar instrucciones, incluso levantar la voz (aunque definitivamente no sea una forma apropiada de manifestarse) **son percibidos de forma completamente distinta cuando los efectúa una mujer o un hombre**. Esto hace que las mismas mujeres decidan apagar parte de sí mismas para no ser concebidas como mandonas o calculadoras. Promover la autenticidad en el lugar de trabajo puede mejorar la satisfacción laboral y el bienestar.

## 10. PREGUNTAS SOBRE MATERNIDAD

Preguntar a las mujeres sobre sus planes de maternidad, mientras que a los hombres no se les plantean estas cuestiones

## 11. BODY-SHAMING

o también llamadas “Microagresiones Basadas en la Apariencia” son comentarios sobre la apariencia física de las mujeres perpetúan la objetificación.

Un estudio del *Pew Research Center* indica que estas microagresiones contribuyen a un ambiente de trabajo hostil (Pew Research Center, 2017). La gordofobia, por ejemplo, si bien afecta a cualquier género, está mucho más dirigida hacia las mujeres. Fomentar un entorno de respeto y profesionalismo puede mejorar la moral y la productividad.

## 12. MANSPLAINING

Es la combinación de las palabras inglesas “*man*” (hombre) y “*explaining*” (explicar).

Se refiere a la acción de un hombre de explicar algo a una mujer de manera condescendiente, asumiendo que ella no tiene el conocimiento necesario, incluso cuando ella es experta en el tema.

Este término ganó popularidad tras un ensayo de Rebecca Solnit en 2008, donde describía cómo los hombres tienden a explicar cosas a las mujeres de manera paternalista.

### 13. GASLIHTING

Es una forma de **manipulación psicológica en la que una persona hace que otra dude de su percepción, memoria o juicio**, llevándola a cuestionar su cordura, sienta ansiedad, conclusión e incluso depresión.

El término proviene de la obra de teatro “Gas Light” de 1938, y su adaptación cinematográfica, donde un hombre manipula a su esposa para que crea que está perdiendo la razón.

### 14. MANTERRUPTING

Es la combinación de “*man*” (hombre) y “*interrupting*” (interrumpir). **Se refiere a la acción de un hombre de interrumpir a una mujer mientras habla, minimizando su participación en la conversación.** Este término se popularizó en el contexto de debates sobre igualdad de género y comunicación en el lugar de trabajo.

### 15. BROPIATING

Es la combinación de “*bro*” (hermano, en jerga) y “*appropriating*” (apropiarse). **Se refiere a cuando un hombre se apropia de las ideas de una mujer y se lleva el crédito por ellas.**

El término surgió en discusiones sobre la dinámica de género en entornos profesionales, donde las contribuciones de las mujeres a menudo son ignoradas o apropiadas por hombres.

# ¿CÓMO PODEMOS CREAR CONCIENCIA SOBRE LOS MICROMACHISMOS EN EL TRABAJO?

## ESTRATEGIA

CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

## TÁCTICA

- **Talleres y Seminarios:** Organiza talleres y seminarios periódicos sobre igualdad de género y micromachismos. Estos eventos pueden ayudar a los empleados a identificar y comprender estos comportamientos.
- **Formación en Sesgos Inconscientes:** Implementa programas de formación que aborden los sesgos inconscientes y cómo afectan las interacciones diarias en el trabajo.

POLÍTICAS Y PROTOCOLOS

- **Políticas de Tolerancia Cero:** Establece políticas claras que no toleren ningún tipo de micromachismo y asegúrate de que todos los empleados las conozcan.
- **Canales de Denuncia:** Proporciona canales seguros y confidenciales para que los empleados puedan reportar incidentes de micromachismo sin temor a represalias.

# ¿CÓMO PODEMOS CREAR CONCIENCIA SOBRE LOS MICROMACHISMOS EN EL TRABAJO?

## ESTRATEGIA

### COMUNICACIÓN ABIERTA

## TÁCTICA

- **Debates y Discusiones:** Facilita debates y discusiones abiertas sobre micromachismos en el lugar de trabajo. Esto puede incluir reuniones regulares donde los empleados puedan compartir sus experiencias y perspectivas.
- **Campañas de Concienciación:** Lanza campañas internas que utilicen carteles, boletines y correos electrónicos para educar a los empleados sobre los micromachismos y su impacto.

### LIDERAZGO

- **Liderazgo Inclusivo:** Fomenta que los líderes de la organización sean modelos a seguir en la promoción de la igualdad de género y en la lucha contra los micromachismos.
- **Mentoría y Redes de Apoyo:** Establece programas de mentoría y redes de apoyo para mujeres y otros grupos subrepresentados en la organización.

# ¿CÓMO PODEMOS CREAR CONCIENCIA SOBRE LOS MICROMACHISMOS EN EL TRABAJO?

## ESTRATEGIA

EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

ROMPER CON EL MANSPLAINING Y MANTERRUPTING

## TÁCTICA

- **Encuestas de Clima Laboral:** Realiza encuestas periódicas para evaluar el clima laboral y detectar posibles problemas relacionados con los micromachismos.
- **Feedback y Ajustes:** Utiliza el feedback de las personas trabajadoras para ajustar y mejorar las políticas y prácticas de la organización.

- **Fomentar la conciencia sobre este comportamiento y promover la escucha activa.**
- En reuniones, establecer reglas claras y una persona moderadora para que todxs lxs participantes tengan la oportunidad de hablar sin interrupciones.

# ¿CÓMO PODEMOS CREAR CONCIENCIA SOBRE LOS MICROMACHISMOS EN EL TRABAJO?

## ESTRATEGIA

MITIGAR EL  
GASLIGHTING

## TÁCTICA

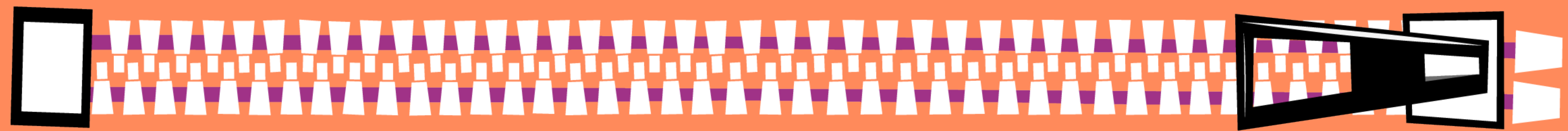
- Crear un entorno de apoyo donde las personas se sientan seguras para expresar sus percepciones y sentimientos.
- Implementar políticas de tolerancia cero hacia la manipulación emocional y ofrecer recursos de apoyo psicológico.

ERRADICAR EL  
BROPIATING

- Reconocer y dar crédito a las ideas de todos los miembros del equipo.
- Implementar prácticas de reconocimiento público donde se mencione explícitamente a la persona que originó una idea o contribución.



POWERED BY  
**mrk**



MATERIAL COMPARTIDO DE FORMA GRATUITA.  
HACÉ CLIC PARA CONOCER MÁS EN

**CERRAR**  
*la* **BRECHA**