



**Pontificia Universidad
Católica del Ecuador**

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

*Manifestaciones de micromachismos de hombres sobre mujeres, en el
entorno universitario desde el enfoque de equidad de género. Caso
Facultad de Ciencias Humanas PUCE - Quito, periodo académico 01-
2024*

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADA EN GESTIÓN SOCIAL Y
DESARROLLO**

AUTORA: DOMENICA ANDREA ZAMBRANO JÁTIVA

DIRECTORA: MARÍA JUDITH CHÁVEZ

JULIO - 2024

Resumen

La investigación reveló que los micromachismos son un tipo de violencia de género que perpetúa interrupciones constantes, comentarios sexistas y asignación desigual de tareas, que están presentes y normalizados en el entorno académico. Estos comportamientos sutiles tienen un impacto negativo significativo en la vida académica y personal, perpetuando la desigualdad de género, por lo que es fundamental discutir estos temas. La falta de conciencia sobre los micromachismos entre los diversos participantes, incluidos docentes, autoridades, estudiantes y personal administrativo, se destaca en el estudio, lo que subraya la importancia de visibilizar y abordar estas conductas para crear un entorno más justo. Además, se hacen sugerencias para disminuir estas manifestaciones y mejorar la igualdad de género en la universidad. La importancia de la sensibilización es la clave del estudio.

Palabras clave: Micromachismo, violencia de género, machismo, equidad de género, desarrollo, Facultad de Ciencias Humanas.

Abstract

The study found that micromachisms are a type of gender-based violence that perpetuates ongoing disruptions, sexist remarks, and unequal task assignments that are prevalent and normalized in academic settings. These inappropriate behaviors have a significant negative influence on one's academic and personal life and perpetuate gender inequality, which is why it's important to have a conversation about these issues. The study highlights the lack of awareness regarding micromachisms among the various participants, including educators, authorities, students, and administrative staff. This highlights the significance of recognizing and addressing these behaviors to establish a more equitable environment. Furthermore, recommendations are made to lessen these manifestations and enhance gender equality in higher education. The essential element is the significance of awareness.

Key words: Micromachism, gender violence, machismo, gender equity, development, Faculty of Human Sciences.

Agradecimientos

En primer lugar, le agradezco a mi madre que siempre me ha brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos y metas académicos y personales. Ella con su amor me ha impulsado a perseguir mis metas y a nunca darme por vencida frente a las adversidades. También me ha brindado soporte material y económico para concentrarme en mis estudios.

Agradezco también a mi novio, quien siempre ha estado apoyándome tanto emocional como físicamente, sin dejarme derrumbar, probándome que soy capaz de hacer las cosas por mi sola, que soy valiosa, fuerte, valiente y merezco lograr mis objetivos.

También agradezco a mi mascota Cosí, que ha sido mi compañero de desvelo y me ha demostrado su amor incondicional.

Mis hermanas y sobrinos han sido muy importantes en mi formación académica, ya que siempre han estado orgullosos de mí y me han dado ese impulso que me guía a llegar cada día mas lejos.

Le agradezco a mi tutora María Judith por su dedicación y paciencia, sus palabras y correcciones han sido precisas para poder llegar a donde estoy. Gracias por su guía y consejos, tantos académicos como personales, siempre los llevare en mi memoria y los aplicare en mi futuro profesional.

Mis docentes han sido parte fundamental en mi camino universitario y les agradezco a ellos por transmitirme sus conocimientos, sin ustedes las palabras perderían su significado.

Dedicatoria

Dedico mi tesis a Dios por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta.

A mi madre Magdalena por su amor y motivarme a seguir hacia adelante y por sus sacrificios hoy puedo estar en la etapa en donde estoy.

A mi novio Brandon y mi mascota Cosí, que son mi lugar seguro y mi pequeña familia, en donde puedo refugiarme y ser yo misma.

También a mis hermanas Flor y Estefany y sobrinos Mathias, Nicolás, Paula, Fernando y Sofía, por brindarme su apoyo moral y su admiración.

Índice

| | |
|--|----|
| Introducción | 10 |
| 1. Tema | 10 |
| 2. Objetivo General..... | 10 |
| 3. Objetivos específicos..... | 10 |
| 4. Justificación | 10 |
| 5. Problematización | 13 |
| Capítulo I Marco Teórico | 16 |
| 1.1. Género y su importancia en el Desarrollo | 16 |
| 1.1.1. Diferencias entre rol de género y perspectiva de género..... | 18 |
| 1.1.2. La equidad de género y su importancia para el desarrollo social..... | 19 |
| 1.2. Violencia de género, Machismo y Micromachismo | 21 |
| 1.2.1. La importancia de conocer sobre la violencia de género | 21 |
| 1.2.2. Consecuencias de la Violencia de Género | 22 |
| 1.2.3. Comprensión del machismo | 22 |
| 1.2.4. Comprensión del micro machismo..... | 23 |
| 1.3. Relación entre violencia de género, machismo y micromachismo | 27 |
| 1.3.1. Violencia de género, machismo y micromachismo en la educación. | 29 |
| 1.3.2. Rol del profesorado y la administración en la lucha contra la violencia de género... 30 | 30 |
| Capítulo II Marco Metodológico | 32 |
| 2.1. Enfoque de Investigación | 32 |
| 2.2. Método Investigativo | 32 |
| 2.3. Caracterización de la población..... | 32 |
| • Criterios para la selección de la población | 33 |
| 2.4. Técnicas investigativas | 33 |
| Capítulo III Actitudes y acciones micromachistas en la Facultad de Ciencias Humanas, descripción y análisis | 36 |
| 3.1. Caracterización de la población | 36 |
| 3.1.1. Edad de los participantes..... | 37 |
| 3.1.2. Identificación de Género de los participantes | 39 |
| 3.1.3. Carreras de los estudiantes participantes | 41 |
| 3.2. Conocimiento sobre Género..... | 42 |
| 3.3. Conocimiento sobre Violencia de Género | 47 |
| 3.4. Conocimiento sobre Machismo | 50 |
| 3.5. Micromachismo | 54 |
| 3.6. Micromachismo dentro de la Facultad | 59 |

| | |
|--|----|
| 3.6.2. Frecuencia de Micromachismos según Género | 64 |
| 3.6.3. Afectación de los Micromachismo a la Cultura Institucional..... | 67 |
| 3.6.4. Normalización de las manifestaciones Micromachistas dentro de la Facultad | 68 |
| 3.6.5. Relación de los Micromachismos con las Estructuras de poder | 68 |
| 3.6.6. Causas y Factores que persisten y normalizan las manifestaciones micromachistas dentro de la Facultad | 69 |
| 3.6.7. Impacto de los micromachismos sobre la equidad de género | 71 |
| 3.7. Prevención de los micromachismos | 73 |
| 3.7.1. Impacto de los micromachismo en el desarrollo personal y académico de los estudiantes | 73 |
| 3.7.2. Iniciativas para participar en contra de los Micromachismos..... | 74 |
| 3.8. Análisis de causas y factores | 79 |
| Capítulo IV Lineamientos y Recomendaciones | 81 |
| Conclusiones..... | 90 |
| Bibliografía | 92 |

Índice de ilustraciones

| | |
|---|----|
| Figura 1 Edad Docentes..... | 37 |
| Figura 2 Edad..... | 38 |
| Figura 3 <i>Edad Estudiantes</i> | 38 |
| Figura 4 <i>I. Género Docentes</i> | 40 |
| Figura 5 | 40 |
| Figura 6 <i>I. Género P. Administrativo</i> | 41 |
| Figura 7 <i>I. Género General</i> | 41 |
| Figura 8 | 42 |
| Figura 9 | 43 |
| Figura 10 <i>Conocimiento Genero Docentes</i> | 43 |
| Figura 11 <i>Conocimiento Genero Estudiantes</i> | 44 |
| Figura 12 | 44 |
| Figura 13 <i>Conocimiento Genero P. Administrativo</i> | 46 |
| Figura 14 <i>Conocimiento Genero Estudiantes</i> | 46 |
| Figura 15 <i>Conocimiento Genero Docentes</i> | 47 |
| Figura 16 <i>Conocimiento Violencia de Genero Estudiantes</i> | 48 |
| Figura 17 <i>Conocimiento Violencia de Género Docentes</i> | 49 |
| Figura 18 <i>Violencia de Genero Estudiantes</i> | 50 |
| Figura 19 | 50 |
| Figura 20 <i>Conocimiento Machismo Docentes</i> | 53 |
| Figura 21 <i>Conocimiento Machismo P. Administrativo</i> | 54 |
| Figura 22 <i>Conocimiento Machismo Estudiantes</i> | 54 |
| Figura 23 <i>Conocimiento Micromachismo Estudiantes</i> | 57 |
| Figura 24 <i>Definición Micromachismo Estudiantes</i> | 57 |
| Figura 25 <i>Conocimiento Micromachismo Docentes</i> | 58 |
| Figura 26 <i>Definición Micromachismo Docentes</i> | 58 |
| Figura 27 <i>Conocimiento Micromachismo P. Administrativo</i> | 59 |
| Figura 28 <i>Existencia Micromachismo Docentes</i> | 61 |
| Figura 29 <i>Manifestaciones Micromachismo Docentes</i> | 62 |
| Figura 30 <i>Existencia Micromachismo Estudiantes</i> | 62 |
| Figura 31 <i>Manifestaciones Micromachismo Estudiantes</i> | 63 |
| Figura 32 <i>Existencia Micromachismo P. Administrativo</i> | 63 |
| Figura 33 <i>Manifestaciones Micromachismo P. Administrativo</i> | 64 |
| Figura 34 <i>Frecuencia Micromachismo Docentes</i> | 65 |
| Figura 35 <i>Frecuencia Micromachismo Estudiantes</i> | 66 |
| Figura 36 <i>Frecuencia Micromachismo P. Administrativo</i> | 67 |
| Figura 37 <i>Factores Micromachistas Docentes</i> | 70 |
| Figura 38 <i>Factores Micromachistas Estudiantes</i> | 71 |
| Figura 39 <i>Impacto Equidad de Género Docentes</i> | 72 |
| Figura 40 <i>Impacto Equidad de Género Docentes</i> | 73 |
| Figura 41 <i>Disposición Docentes</i> | 75 |
| Figura 42 <i>Preferencia Iniciativas Docentes</i> | 76 |
| Figura 43 <i>Disposición Estudiantes</i> | 76 |
| Figura 44 <i>Preferencia Iniciativas Estudiantes</i> | 77 |
| Figura 45 <i>Disposición P. Administrativo</i> | 78 |
| Figura 46 <i>Preferencia Iniciativas P. Administrativo</i> | 78 |

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de Lineamientos y Recomendaciones 92

Introducción

1. Tema

Manifestaciones de micromachismos de hombres sobre mujeres, en el entorno universitario desde el enfoque de equidad de género. Caso Facultad de Ciencias Humanas PUCE - Quito, periodos académicos 01-2024.

2. Objetivo General

Comprender las manifestaciones de micromachismos de hombres sobre mujeres, en el entorno universitario PUCE-Quito, desde el enfoque de equidad de género. Caso Facultad de Ciencias Humanas

3. Objetivos específicos

- Identificar las actitudes y acciones micromachistas que se encuentran presentes en el entorno universitario PUCE particularmente de la Facultad de Ciencias Humanas.
- Analizar las causas y los factores que contribuyen a la normalización de las manifestaciones micromachistas en la sociedad universitaria, y sus implicaciones como un problema social.
- Plantear lineamientos y recomendaciones para la reducción de las acciones y actitudes micromachistas en la Facultad de Ciencias Humanas.

4. Justificación

Micromachismo se refiere a la idea de violencia sutil, suave e invisible que se la llega a normalizar en la sociedad debido al desconocimiento de su impacto en las personas afectadas; se refiere a chistes, frases, comentarios que atentan contra integridad de las mujeres, en consecuencia, estos afectan las diferentes convivencias que se dan en el ámbito laboral, familiar, social o institucional que se da de manera cotidiana (Reyes et al., 2019).

Los micromachismos no se limitan únicamente a las dinámicas de género binarias, pueden manifestarse en diversas interacciones y contextos, por lo tanto, pueden afectar a personas de diversidad sexo-genérica. Sin embargo, esta investigación tendrá un enfoque más ligado al tema binario, por la comparabilidad histórica; porque en las instituciones académicas tradicionales, las dinámicas de género binarias pueden ser más predominantes; y por la sensibilización a las personas sobre la desigualdad de género y las manifestaciones de micromachismos de manera más directa. (Iturrizaga, 2021)

La investigación aborda un tema de gran relevancia en la actualidad, a pesar de los avances en la equidad de género en la sociedad, persisten numerosos desafíos que afectan el bienestar de las mujeres. Las manifestaciones de micromachismos, aunque a menudo sutiles, pueden tener un impacto acumulativo y negativo en la vida de las mujeres, contribuyendo a la desigualdad de género y a la creación de un ambiente universitario hostil. Según Belén Fernández (2018), "los micromachismos son una forma de violencia de género que se manifiesta en el ámbito universitario a través de actitudes, comportamientos y prácticas cotidianas que refuerzan la desigualdad de género y la discriminación hacia las mujeres". Estos micromachismos pueden incluir la interrupción constante en clases y reuniones, asunciones sobre habilidades y roles, comentarios condescendientes o sexistas, asignación desigual de tareas, falta de representación en la enseñanza y carencia de liderazgo femenino. Estas conductas se presentan en la cotidianidad de manera normalizada e imperceptible. Además, la confusión entre el machismo común y el micromachismo puede invisibilizar o restar importancia a estas micro agresiones, haciendo más difícil su identificación y abordaje.

La presente investigación se realizará en la Facultad de Ciencias Humanas de la PUCE-UIO, que incluye la Carrera de Gestión Social y Desarrollo. Esta Facultad se caracteriza por su enfoque en temas de equidad de género y violencia de género, y se espera que sus miembros tengan un amplio conocimiento y una percepción clara de conceptos como machismo y

micromachismo. Los estudiantes de esta Facultad estudian estas temáticas, lo que debería fomentar relaciones equitativas, independientemente de su experiencia con micromachismos. Además, dado que su objeto de estudio son los actores sociales, incluidas las mujeres y la sociedad en general, la Facultad está en una posición privilegiada para abordar y promover la equidad de género.

Como menciona la Mgtr. Ruth Ruiz, decana de la Facultad “El rol de las ciencias humanas y sociales se establece indispensable. Nuestros graduados a través de su trabajo comprometido marcan la impronta de una sociedad diferente, una comunidad más justa y equitativa. Aunque en el panorama mundial se observa la agudización de los problemas...es posible explicar, comprender y actuar. Podemos tomar acciones concretas, informadas y consensuadas” (Facultad de Ciencias Humanas, Pontificia Universidad Católica Del Ecuador, 2021)

La disciplina en la que se inscribe este estudio es la Gestión Social, en donde la equidad de género es uno de sus principales enfoques para fomentar la construcción de tejido social. El tejido social se constituye por una red de relaciones sociales entre actores, organizaciones y el estado, manteniendo la cohesión de la comunidad. Este enfoque es crucial, ya que promueve el fortalecimiento de la sociedad y la mejora de la calidad de vida, al garantizar que todos los individuos, independientemente de su género, tengan igual acceso a oportunidades y recursos. La equidad de género, como eje transversal del desarrollo, no solo combate las desigualdades, sino que también enriquece el tejido social al asegurar una participación equitativa y justa de todos sus miembros.

Para la autora de la presente investigación, es fundamental abordar el tema de los micromachismos dentro del espacio educativo universitario. No solo por ser una estudiante mujer que ha estado vulnerable ante actos y hechos de micromachismo, que en su momento fueron imperceptibles pero que de igual manera la afectaron, sino también porque este estudio le

ha permitido comprender y poner en palabras esas experiencias. Como estudiante de Gestión Social, existió un despertar el cual ha sido crucial, ya que le ha brindado las herramientas para identificar y analizar las dinámicas de poder y desigualdad de género en su entorno académico. Este enfoque no solo le ha permitido comprender mejor sus propias experiencias, sino que también ha despertado en ella un compromiso con la transformación social y la equidad de género, motivándola a contribuir activamente en la creación de un ambiente universitario más justo e inclusivo.

5. Problematicación

Las Naciones Unidas (2007), define que, “la violencia de género abarca el maltrato psicológico, físico, simbólico, sexual y económico”. Pero también, existe un tipo de violencia que constituye prácticas sutiles como gestos, comentarios y prejuicios, los cuales, se convierten en violencia de género invisibles, que son los micromachismos, los cuales minimizan a la mujer en diversas situaciones frente al hombre, a estas prácticas pueden tener lugar en áreas sociales, laborales, políticas, educativas y familiares (Rovira y Barros, 2016).

Los micromachismos son un tipo de violencia de género, “invisibilidad”, el cual es base de la violencia de género “fuerte” o “visible” y de los feminicidios “En Ecuador, las estadísticas oficiales reportan que 65 de cada 100 mujeres, de 15 a 49 años, han experimentado alguna forma de violencia” (ONU MUJERES, 2022). También, Aldea (2023), ha registrado que, desde el primero de enero hasta el 25 de septiembre de 2023, 238 vidas de mujeres han sido violentamente arrebatadas por la violencia machista en Ecuador.

Los micromachismos tienen un persistente grado de invisibilidad, manifestándose en comportamientos sutiles y normalizados que perpetúan la desigualdad de género. En el contexto académico ecuatoriano, estos comportamientos influyen negativamente en las dinámicas de poder dentro del aula, afectando la participación y desempeño de las estudiantes. A menudo

minimizados como insignificantes, los micromachismos refuerzan estereotipos de género y crean ambientes hostiles en la educación superior, donde las estructuras jerárquicas amplifican estos problemas. Esta problemática refleja una cuestión social más amplia, subrayando la necesidad urgente de visibilizar y abordar estos comportamientos para promover un entorno educativo más equitativo e inclusivo.

Para contextualizar el trabajo, se analizaron trabajos que aborden la temática similar y perspectiva de equidad de género, en donde integren la consideración de los micromachismos como un fenómeno de relevancia en el ámbito social y educativo. En este sentido, se seleccionaron dos investigaciones que se destacan por su precisión y utilidad en la materia.

María Cáceres y Eduarda García, en la Universidad del Azuay, realizaron una investigación y material audiovisual sobre el grado de percepción e identificación de machismos y micromachismos dentro del ámbito universitario. El material está dirigido a la concienciación y a la empatía de las personas ante la violencia de género y los micromachismos. Los resultados de los estudiantes encuestados identificaron que los estudiantes tienen un conocimiento “alto” “bastante” sobre machismo, pero sobre la existencia de micromachismos en la universidad su conocimiento es “poco” “mínimo”, lo que ha demostrado que para los encuestados no existe una relación entre ambos términos. Esto implica varias cuestiones importantes: la necesidad de concienciación y educación, utilizando herramientas audiovisuales para sensibilizar a la comunidad universitaria; la existencia de una brecha educativa significativa, ya que los estudiantes están más familiarizados con el machismo que con los micromachismos; y la falta de conexión conceptual entre el machismo y los micromachismos, lo que subraya la importancia de una educación más integral y específica sobre estos temas en el entorno académico.(Cáceres y Contreras, 2022).

El trabajo de investigación, realizado por Luz Clara Vega, titulado "Micromachismo y factores psicosociales en estudiantes universitarios" realizado en la Universidad Técnica de

Ambato, abordó el tema de los micromachismos en estudiantes universitarios. Los resultados mostraron que, dentro de la carrera de trabajo social, de la universidad, existen cuatro tipos de micromachismo, coercitivo, encubierto, de crisis y utilitario. En la investigación se denota que los factores psicosociales inciden en las acciones micromachistas en los jóvenes. También dentro de la investigación, se realizó una propuesta de un “Manual para la Prevención del Micromachismo y Factores Psicosociales”, como herramienta para mejorar el ambiente académico, y prevención de micromachismos y los factores psicosociales en los estudiantes. Esto destaca como una herramienta fundamental para sensibilizar y prevenir estas manifestaciones, promoviendo así un ambiente más inclusivo y respetuoso en la universidad. Sin embargo, la falta de conciencia generalizada sobre los micromachismos y la complejidad de abordar los factores psicosociales sugieren la necesidad de una intervención continua y sistemática en la educación superior para enfrentar estos desafíos (Vega, 2022).

Los datos y resultados obtenidos de las investigaciones analizadas respaldan de manera contundente la afirmación de que los micromachismos constituyen un problema real y significativo en el entorno universitario de Ecuador. Estos estudios ponen de relieve la prevalencia de comportamientos y actitudes que perpetúan la desigualdad de género y afectan negativamente el ambiente académico y social. La urgente necesidad de realizar más investigaciones en esta área se hace evidente, así como la implementación de medidas concretas orientadas a sensibilizar, educar y prevenir los micromachismos en las instituciones educativas. Esto no solo contribuirá a crear entornos más equitativos y seguros, sino que también promoverá una cultura de respeto y diversidad en las universidades ecuatorianas.

Capítulo I

Marco Teórico

Este capítulo explora la compleja interacción entre género y desarrollo humano y social. Se enfoca en cómo la violencia de género, el machismo y los micromachismos afectan profundamente el bienestar y el rendimiento académico de los estudiantes, así como la configuración de la cultura institucional. Estos fenómenos no solo perpetúan desigualdades de género arraigadas, sino que también crean un ambiente que puede ser hostil y limitante para el desarrollo integral de todos los miembros de la comunidad académica. Se busca entender cómo la equidad de género y el respeto mutuo pueden ser fomentados dentro de las instituciones universitarias para apoyar el desarrollo personal y académico en condiciones de igualdad para todos.

1.1. Género y su importancia en el Desarrollo

Para abordar de manera concreta el concepto de género, es esencial comprender su implicancia en el desarrollo humano. Se trabajará desde un enfoque de Desarrollo Humano, explorando cómo este enfoque concibe el género y le otorga definición. Así se podrá comprender su interrelación y el impacto en la construcción de la identidad y las oportunidades de las personas.

Amartya Sen (2000) expresa que el desarrollo es un proceso integral y dinámico que implica la evolución y transformación de una sociedad hacia mejores condiciones de vida. Este proceso requiere la interacción de diversos ámbitos: social, económico, ambiental, político, geográfico y cultural. El objetivo final es alcanzar un equilibrio material y espiritual para el individuo, la sociedad y el medio ambiente. Para lograrlo, es fundamental abordar las causas principales de privación de libertades, como la pobreza, la opresión y la falta de oportunidades

económicas y sociales, además de atender el deterioro de los servicios públicos y evitar la intervención excesiva del Estado.

Desde la perspectiva de Desarrollo Humano, el género es crucial para la construcción de la identidad y el bienestar integral de las personas. Este enfoque permite comprender cómo el género afecta a las personas en su totalidad y cómo se puede trabajar hacia una sociedad más equitativa. Reconocer el Desarrollo Humano como igualdad de oportunidades y dignidad para todas las personas, sin importar su género, es fundamental.

Sen (2000) define concretamente el desarrollo como: "El desarrollo es un proceso de expansión de las capacidades de que disfrutan los individuos" (p. 3). El género puede abordarse desde la perspectiva de Desarrollo Humano debido a su relevancia en la construcción de la identidad y el bienestar integral de las personas. Este enfoque permite comprender cómo el género afecta a las personas en su totalidad y cómo se puede trabajar hacia una sociedad más equitativa, reconociendo los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, sin importar su género.

Sen (2002), en su artículo "Desigualdad de género", explora el género mediante los derechos inherentes de las personas, manifestando que la falta de equidad de género no es un fenómeno uniforme, sino una serie de problemas diversos e interconectados que existen en diferentes partes del mundo. Se distinguen en varios ámbitos como la mortalidad, natalidad, oportunidades básicas, oportunidades especiales, desarrollo profesional, posesión de bienes y dinámicas del hogar.

Para entender el género en esta investigación, es crucial realizar una interrelación entre género y desarrollo, destacando las relaciones sociales entre hombres y mujeres, que han estado sistemáticamente subordinadas. Estas relaciones están influenciadas por procesos ideológicos, históricos, religiosos, étnicos, económicos y culturales, que determinan roles diferenciadores en

la sociedad. Estos roles son dinámicos y cambiantes según el contexto social, y se necesita una comprensión holística que considere las relaciones de género en todos los ámbitos.

Para abordar y superar la inequidad de género, se requiere un trabajo conjunto, integral y dinámico, considerando todas sus implicaciones. Una vez explicado el género desde un enfoque de Desarrollo Humano, es necesario distinguirlo del término "sexo". Gayle Rubin (1986) define el sistema sexo/género como “el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas” (p. 97). Maribel Beltrán define el género como una construcción social que determina los roles en la sociedad, siendo dinámico y sujeto a cambios, reconstrucciones y reinterpretaciones en función del tiempo y circunstancias. En contraste, el sexo se interpreta como la clasificación anatómica de los seres humanos de manera pasiva y fija, mientras que el género representa la interpretación cultural del sexo y los roles sociales.

1.1.1. Diferencias entre rol de género y perspectiva de género

Una vez comprendido que el género es una construcción social del sexo, surge la necesidad de examinar los roles de género y las perspectivas de género, así como su interconexión, con el propósito de fomentar la equidad de género y cuestionar fenómenos como la violencia de género, las inequidades y los estereotipos de género. Lamas (1996) menciona que el rol de género "se forma con el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino” (p. 5). Así, los roles de género se originan a partir de las diferencias sexuales y físicas en las habilidades y actitudes, así como por las creencias colectivas sobre el comportamiento esperado de hombres y mujeres. Esta dinámica conduce al desarrollo de habilidades, actitudes, comportamientos sociales y emociones distintivos para cada género.

Los roles de género son conjuntos de comportamientos y funciones socialmente asignadas a individuos en función de su sexo, según lo determinado por las normas y expectativas de una

sociedad determinada. En contraste, la perspectiva de género, según Lamas (1996), reconoce que una cosa es la diferencia sexual y otra las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales construidas en torno a esa diferencia sexual.

Cazes (1999) plantea que la perspectiva de género es una herramienta conceptual que permite examinar y entender las particularidades que caracterizan a mujeres y hombres, así como sus similitudes y diferencias. Este enfoque analiza las oportunidades de vida, las expectativas y posibilidades, y las relaciones sociales entre ambos géneros, abordando también los conflictos que enfrentan en el ámbito institucional y cotidiano.

Desde un enfoque feminista, Benhabib y Cornell (1990) complementan el concepto de perspectiva de género, viéndolo como un camino de creación cultural con notable dinamismo y aceptación democrática en el ámbito teórico-político. Es parte fundamental de un proceso sociocultural valioso que busca movilizar a mujeres, hombres, instituciones y diversos organismos para generar resultados significativos, originado en el movimiento feminista que busca eliminar la opresión de género.

El género representa las características sociales y culturales asociadas a ser hombre o mujer en una sociedad particular; los roles de género son los comportamientos y expectativas que la sociedad impone a hombres y mujeres en función de su género; y la perspectiva de género es un enfoque analítico que busca comprender las disparidades y la discriminación por razón de género, reconociendo el género como una construcción social y promoviendo la igualdad entre géneros cuestionando las normas y estereotipos de género.

1.1.2. La equidad de género y su importancia para el desarrollo social

Para comprender la importancia de la equidad de género en el desarrollo social, es esencial tener una comprensión clara del concepto de desarrollo social y su interrelación con el desarrollo humano. Además, resulta crucial distinguir entre equidad de género e igualdad de género, ya que históricamente estos términos han sido objeto de confusión.

James Midgley (1995) plantea que el desarrollo social es “un proceso de promoción del bienestar de las personas en conjunción con un proceso dinámico de desarrollo económico” (p. 8). El desarrollo social busca mejorar las condiciones de vida de la población abordando aspectos como salud, educación y vivienda, y reduciendo la pobreza y la desigualdad. Requiere una coordinación efectiva liderada por el Estado, junto con la participación activa de actores públicos y privados (Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, 2023).

El desarrollo social surge como una necesidad de ampliar el enfoque más allá del desarrollo económico, para abarcar la prosperidad y el bienestar de las comunidades de manera integral. Es una concepción que considera la convivencia, la tolerancia y la democracia como elementos fundamentales para el avance de las sociedades (Ikusmira, s/f).

En Ecuador, el Ministerio Coordinador de Desarrollo Social (MCDS, 2014) define el desarrollo social como “el conjunto de políticas que garantizan los derechos sociales a todos los ecuatorianos, sustentadas en los principios de equidad, igualdad, solidaridad e inclusión, con la finalidad de generar las condiciones necesarias para el Buen Vivir” (p. 8).

Este enfoque integral del desarrollo social está íntimamente relacionado con la equidad de género. Según el MCDS (2014), la equidad de género “implica que mujeres y hombres, independientemente de sus diferencias biológicas, disfruten de iguales condiciones y oportunidades para el desarrollo de sus capacidades personales y para tomar decisiones sin limitaciones impuestas por estereotipos y roles tradicionales de género” (p. 9).

La equidad de género es crucial para el desarrollo social y humano, ya que promueve una distribución justa de oportunidades y recursos entre hombres y mujeres. Esto implica reconocer y abordar las desigualdades y discriminaciones basadas en el género que limitan el potencial y el bienestar de las personas. La equidad de género no solo beneficia a las mujeres, sino que también contribuye a la cohesión social, la justicia y el progreso sostenible de toda la sociedad.

1.2. Violencia de género, Machismo y Micromachismo

La violencia de género, el machismo y los micromachismos son conceptos interrelacionados que reflejan distintas manifestaciones de desigualdad y abuso basados en el género. Estos fenómenos afectan principalmente a las mujeres y tienen profundas implicaciones sociales, psicológicas y físicas. A continuación, se detalla cada uno de estos conceptos en profundidad (Uresti, Orozco, Ybarra, & Espinosa, 2017).

1.2.1. La importancia de conocer sobre la violencia de género

La violencia de género se refiere a cualquier acto de violencia que se ejerce contra una persona debido a su género, especialmente cuando esa violencia resulta en daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico. Este tipo de violencia está predominantemente dirigido contra las mujeres, debido a la desigualdad histórica y estructural entre los géneros (Rubia & Ramos, 2016).

- **Tipos de Violencia de Género**

Violencia Física: Incluye cualquier acto que cause daño corporal a la víctima. Ejemplos incluyen golpes, empujones, patadas, quemaduras, estrangulamiento y cualquier otra forma de agresión física.

Violencia Psicológica: Se refiere a cualquier acción que cause daño emocional o mental. Esto puede incluir insultos, humillaciones, amenazas, manipulación, aislamiento social y cualquier otra forma de abuso emocional.

Violencia Sexual: Incluye cualquier acto sexual forzado o no consentido, acoso sexual, explotación sexual y violación. Esta forma de violencia es particularmente devastadora y tiene efectos duraderos en las víctimas.

Violencia Económica: Ocurre cuando el agresor controla los recursos económicos de la víctima, lo que puede incluir privarle del acceso a dinero, impedirle trabajar o controlar sus gastos.

Violencia Institucional: Se refiere a la negligencia o maltrato por parte de instituciones, como la negativa a atender adecuadamente a las víctimas de violencia de género o la falta de aplicación de leyes protectoras (Carranza, Estela, & Arévalo, 2021).

1.2.2. Consecuencias de la Violencia de Género

Las consecuencias de la violencia de género son extensas y devastadoras. A nivel individual, las víctimas pueden sufrir lesiones físicas, trastornos psicológicos como depresión y ansiedad, problemas de salud sexual y reproductiva, y en casos extremos, la muerte. A nivel social, la violencia de género perpetúa la desigualdad y la discriminación, afectando el bienestar y desarrollo de las comunidades (Carranza, Estela, & Arévalo, 2021).

1.2.3. Comprensión del machismo

El machismo es una ideología que sostiene la superioridad de los hombres sobre las mujeres. Se manifiesta a través de actitudes, comportamientos y creencias que perpetúan la desigualdad de género. El machismo se basa en estereotipos de género rígidos y en la creencia de que los hombres deben dominar en todas las esferas de la vida, incluidas la familiar, social, política y económica (Gómez & Gruben, 2020).

- **Manifestaciones del Machismo**

Roles de Género Tradicionales: La imposición de roles de género tradicionales que limitan la libertad y el potencial de las mujeres. Por ejemplo, la creencia de que las mujeres deben ocuparse exclusivamente del hogar y la crianza de los hijos.

Desvalorización de las Mujeres: Actitudes y comportamientos que subestiman y devalúan a las mujeres y sus capacidades. Esto puede incluir la falta de reconocimiento de sus logros y la negación de oportunidades laborales o educativas.

Control y Dominación: Comportamientos que buscan controlar y dominar a las mujeres. Esto puede manifestarse en relaciones abusivas donde los hombres ejercen poder y control sobre las mujeres.

Justificación de la Violencia: La creencia de que la violencia contra las mujeres es aceptable o justificable en ciertas circunstancias. Esta actitud perpetúa la tolerancia hacia la violencia de género (Gómez & Gruben, 2020).

1.2.4. Comprensión del micro machismo

Los micromachismos son formas sutiles y cotidianas de machismo que perpetúan la desigualdad de género. Aunque a menudo son menos evidentes que las formas más extremas de machismo, su impacto acumulativo es significativo y contribuye a la perpetuación de la desigualdad. Existen varios tipos de micromachismos, cada uno manifestándose de manera particular. Los micromachismos coercitivos son actos de control y manipulación que buscan imponer la voluntad del hombre sobre la mujer, como decidir sobre actividades o situaciones sin consultar a la pareja o presionar para que se adopten ciertas decisiones. Los micromachismos encubiertos son actos sutiles y disimulados de dominación que pueden pasar desapercibidos, incluyendo comentarios "inocentes" que devalúan a las mujeres o sugerencias que perpetúan estereotipos de género. Los micromachismos desvalorizan a las mujeres y sus contribuciones, manifestándose en comportamientos como interrumpir o ignorar a una mujer en una conversación, asumir que su opinión es menos válida o subestimar en el ámbito profesional. Finalmente, los micromachismos utilitarios son actos que aprovechan la situación de desigualdad para beneficio propio, como asignar a las mujeres tareas domésticas o de cuidado sin reconocer su esfuerzo o carga (Gómez & Gruben, 2020).

Manifestaciones del Micromachismo

El micromachismo se manifiesta en la vida diaria. Estas manifestaciones pueden ser tan imperceptibles que a menudo pasan desapercibidas, incluso para quienes las ejercen o las padecen. Sin embargo, su impacto acumulativo contribuye a la perpetuación de estereotipos y roles de género discriminatorios.

- **Actitudes micromachistas**

Las actitudes micromachistas son comportamientos y creencias sutiles que perpetúan la desigualdad de género y refuerzan estereotipos sexistas. Aunque pasan desapercibidas en ocasiones, afectan tanto a hombres como a mujeres, siendo estas últimas las más perjudicadas. El uso del lenguaje, como expresiones sexistas y chistes ofensivos, normaliza la discriminación. Además, el control sobre la apariencia y comportamiento de las mujeres refleja micromachismos al imponer estándares estéticos restrictivos. También se observa en la minimización de las emociones femeninas, descalificándolas como irracionales o exageradas. Estas actitudes no solo son condescendientes, sino que también invisibilizan las experiencias genuinas de las mujeres, obstaculizando su reconocimiento y valoración (Oblitas, 2019).

- **Comentarios condescendientes:** En el contexto universitario, los comentarios condescendientes podrían definirse como expresiones que, de manera indirecta, implican una sensación de superioridad de una persona sobre otra en función de su género. Estos comentarios pueden manifestarse en interacciones entre profesores y estudiantes, entre estudiantes o entre personal administrativo y estudiantes. Ejemplos podrían incluir el tono de voz, gestos o expresiones faciales que denoten menosprecio hacia el otro género, así como comentarios que impliquen que una persona es menos capaz o menos competente debido a su género.

1. Un profesor hombre hace comentarios condescendientes hacia las estudiantes mujeres en su clase, minimizando sus contribuciones intelectuales o cuestionando su capacidad para entender.

2. Durante una discusión en clase, un profesor interrumpe a una estudiante para explicar un concepto básico que ella ya ha comprendido claramente, asumiendo que necesita ayuda adicional debido a su género.

3. Un miembro del personal administrativo elogia a una estudiante por su buen desempeño en un proyecto grupal, pero agrega comentarios como "¡Qué sorpresa que una mujer pueda hacerlo tan bien!" insinuando una baja expectativa previa basada en su género.

4. Durante una reunión de planificación de eventos, un estudiante sugiere una idea innovadora, pero otro estudiante masculino responde con un tono condescendiente, diciendo: "Esa es una idea interesante, pero ¿estás segura de que podrás manejar la organización y ejecución?"

5. Un profesor, al dar retroalimentación a una estudiante sobre su ensayo, hace hincapié en su "buena escritura para una chica", dando a entender que no esperaba un nivel tan alto de habilidad de escritura de una mujer.

- **Estereotipos de género:** En el contexto universitario, los estereotipos de género son preconcepciones sobre las características y roles esperados de hombres y mujeres. Estos estereotipos pueden influir en áreas como el desempeño académico, las elecciones de carrera y las interacciones sociales en el campus.

1. Se asume que las mujeres son mejores en carreras relacionadas con las humanidades o las ciencias sociales, mientras que los hombres son mejores en campos como la ingeniería o la informática.

2. Se espera que las mujeres estudiantes sean más dóciles y obedientes en comparación con sus contrapartes masculinas, lo que podría llevar a una menor participación en discusiones en clase o menos oportunidades de liderazgo.

3. Los profesores podrían subestimar las capacidades de las estudiantes mujeres en áreas técnicas o científicas, asignándoles roles más pasivos en proyectos grupales.

4. Los hombres estudiantes pueden ser estereotipados como naturalmente más "inteligentes" o "competentes", lo que puede llevar a que se les den más oportunidades de liderazgo o se les brinde más atención en comparación con sus compañeras mujeres (Oblitas, 2019).

- **Actitudes micromachistas**

Las acciones micromachistas son comportamientos cotidianos que, aunque parezcan insignificantes, refuerzan la desigualdad de género y estereotipos sexistas. Un ejemplo es el "manterrupting", donde hombres interrumpen repetidamente a mujeres, minimizando sus aportaciones y reafirmando la autoridad masculina. Además, se identifican otras prácticas como la asignación desigual de roles y tareas basadas en género, comentarios condescendientes y la minimización de las emociones femeninas. Estas acciones perpetúan la discriminación y dificultan la igualdad de oportunidades y valoración equitativa.

Interrupción constante: En un debate en el aula, una estudiante mujer es constantemente interrumpida por sus compañeros varones, quienes asumen una postura dominante en la conversación (Cáceres & García, 2022).

Asignación desigual de tareas: En un proyecto grupal, a las estudiantes se les asignan tareas de menor importancia o responsabilidad en comparación con sus colegas masculinos, reflejando una percepción subyacente de sus capacidades.

Menosprecio de opiniones: Cuando se menosprecian las opiniones o ideas de una persona basándose en su género, especialmente si es mujer.

Crédito no otorgado: Cuando una mujer presenta una idea o propuesta y un hombre se atribuye el mérito sin reconocer la contribución de la mujer.

Doble estándar en la evaluación: Cuando se juzga de manera diferente el desempeño de hombres y mujeres en una situación similar, siendo más críticos o exigentes con las mujeres.

Asignación de roles tradicionales: Cuando se espera que las mujeres asuman roles tradicionalmente asociados con el género femenino, como la atención al hogar o la crianza de los hijos, limitando sus oportunidades en otros ámbitos.

Desvalorización del trabajo femenino: Cuando se menosprecia o se subestima el trabajo realizado por mujeres, especialmente si se trata de trabajos asociados con roles de cuidado o domésticos

1.3.Relación entre violencia de género, machismo y micromachismo

La relación entre la violencia de género, el machismo y los micromachismos constituye un entramado complejo que perpetúa y refuerza la desigualdad de género en diferentes niveles y formas de gravedad. La violencia de género se define como cualquier acto violento dirigido hacia una persona debido a su género, predominantemente afectando a las mujeres. Esta forma de violencia se manifiesta en diversas modalidades, incluyendo la violencia física, psicológica, sexual, económica e institucional. Es una manifestación extrema del desequilibrio de poder entre géneros, y está sostenida y legitimada por actitudes y prácticas machistas arraigadas (Cáceres & García, 2022).

El machismo, por su parte, es una ideología que promueve la superioridad de los hombres sobre las mujeres. Se manifiesta a través de creencias, actitudes y comportamientos que refuerzan esta desigualdad. Los roles de género tradicionales limitan la participación de las mujeres en esferas como la laboral y política, mientras que actitudes de desvalorización y comportamientos de control y dominación justifican prácticas posesivas y agresivas hacia las

mujeres. Esta ideología crea un entorno social donde las mujeres son vistas como inferiores y merecedoras de menos derechos y oportunidades, normalizando y legitimando comportamientos abusivos (Rubia & Ramos, 2016).

Los micromachismos, en contraste, son manifestaciones sutiles y cotidianas del machismo que ejercen un impacto significativo en la perpetuación de la desigualdad de género. Estos comportamientos incluyen actos de control y manipulación que buscan imponer la voluntad masculina sobre la femenina, como tomar decisiones importantes sin consultar a la pareja o presionar para que se adopten ciertas decisiones. Los micromachismos también se presentan en formas de comentarios "inocentes" que desvalorizan a las mujeres, interrupciones frecuentes en las conversaciones, y la asignación de tareas domésticas o de cuidado sin reconocer el esfuerzo involucrado. Estos actos, aparentemente menores, refuerzan estereotipos de género y contribuyen a la normalización del abuso dentro de las dinámicas cotidianas (Oblitas, 2019).

El machismo y los micromachismos forman la base sobre la cual se sustenta la violencia de género. Las creencias y actitudes machistas crean un ambiente propicio para la violencia, donde ésta ocurre con mayor frecuencia y es menos cuestionada. Los micromachismos, al ser habituales y menos evidentes, contribuyen a la perpetuación de la violencia al hacer que estos comportamientos sean vistos como normales o inofensivos. Esta normalización y tolerancia de actitudes y comportamientos machistas refuerza un ciclo de violencia de género donde el abuso se justifica y perpetúa como parte de las dinámicas de poder desiguales.

Para abordar esta problemática de manera efectiva, es crucial promover un cambio cultural profundo, implementar políticas públicas efectivas y educar a la sociedad en su conjunto. Combatir la relación entre la violencia de género, el machismo y los micromachismos requiere un enfoque integral que desafíe y transforme las estructuras y actitudes que perpetúan la

desigualdad. Solo así se podrá avanzar hacia una verdadera igualdad de género donde todas las personas puedan vivir libres de violencia y discriminación (Oblitas, 2019).

1.3.1. Violencia de género, machismo y micromachismo en la educación.

Se examina la problemática de la violencia de género, el machismo y los micromachismos en el ámbito educativo, con un enfoque particular en el entorno universitario. Estos fenómenos sociales, profundamente arraigados, no solo perpetúan la desigualdad de género, sino que también impactan negativamente en el bienestar y el rendimiento académico de los estudiantes. La educación, siendo un pilar fundamental para el desarrollo individual y colectivo, debe ser un espacio libre de discriminación y violencia, promoviendo la equidad y el respeto mutuo (Cáceres & García, 2022).

El capítulo se estructura en torno a varios subtemas clave:

1. Violencia de género, machismo y micromachismo en la educación:

Este apartado explora cómo el machismo y los micromachismos, entendidos como formas de dominación y control basadas en la idea de la superioridad masculina, encuentran en la educación un terreno particularmente dañino. Se analiza cómo estos comportamientos pueden llevar a la normalización de actitudes discriminatorias y violentas, creando un ambiente hostil que dificulta el desarrollo personal y profesional (Vega, 2022).

2. ¿En el entorno universitario existe violencia de género, machismos y micromachismos?:

Aquí se examinan las diversas formas en que la violencia de género, el machismo y los micromachismos se manifiestan en las universidades. Se revisa la prevalencia de estos fenómenos y su impacto profundo en el bienestar y desarrollo de la comunidad académica, incluyendo estudiantes, profesores y personal administrativo (Luengo, 2016).

3. Impacto del machismo y micromachismo en el rendimiento académico:

Este subtema se centra en los efectos adversos de la violencia de género, el machismo y los micromachismos en el rendimiento académico. Se discuten los problemas psicológicos que pueden experimentar las víctimas y cómo estos afectan su capacidad para concentrarse, asistir a clases y realizar tareas académicas de manera efectiva (Carranza, Estela, & Arévalo, 2021).

4. Rol del profesorado y la administración en la lucha contra la violencia de género:

Este apartado destaca la importancia del papel del profesorado y la administración en la prevención y combate de la violencia de género. Se aborda la necesidad de capacitación en temas de género y la implementación de políticas y procedimientos de denuncia efectivos. Además, se presentan ejemplos de buenas prácticas y casos de éxito en la lucha contra estos problemas (Vega, 2022; Uresti, Orozco, Ybarra, & Espinosa, 2017).

Se subraya la importancia de comprender y abordar la violencia de género, el machismo y los micromachismos en el entorno educativo. A través de un enfoque integral y un compromiso institucional sólido, es posible avanzar hacia una educación libre de violencia y discriminación, donde todos los miembros de la comunidad puedan desarrollarse plenamente y en igualdad de condiciones (Cáceres & García, 2022).

1.3.2. Rol del profesorado y la administración en la lucha contra la violencia de género

El papel del profesorado y la administración en la lucha contra la violencia de género en el entorno universitario es fundamental para garantizar un ambiente educativo seguro, inclusivo y respetuoso. La capacitación y formación del profesorado en temas de género son pilares clave para sensibilizarlos sobre la importancia de la igualdad de género y la prevención de la violencia. Estos programas no solo abordan conceptos fundamentales relacionados con la violencia de género, el machismo y los micromachismos, sino que también equipan a los docentes con las habilidades necesarias para identificar y abordar comportamientos discriminatorios en el aula y en el campus. Además, los docentes tienen la responsabilidad de promover un ambiente de

respeto y apoyo mutuo entre los estudiantes, así como de fomentar relaciones igualitarias entre los géneros (Vega, 2022).

Por otro lado, los administrativos también desempeñan un papel crucial al establecer políticas claras y procedimientos de denuncia para prevenir y abordar la violencia de género. Estas medidas incluyen la promoción de la participación activa de los estudiantes en la prevención de la violencia, así como el apoyo a las víctimas para acceder a recursos y servicios de apoyo necesarios. Asimismo, los administrativos pueden colaborar con organizaciones locales y grupos de activistas para promover la igualdad de género y la prevención de la violencia en el campus (Uresti, Orozco, Ybarra, & Espinosa, 2017).

A través de la implementación de estos programas y políticas, muchas universidades han logrado casos de éxito y buenas prácticas en la lucha contra la violencia de género. Estos incluyen la creación de programas de sensibilización y educación sobre género y violencia, el establecimiento de centros de recursos y apoyo para las víctimas, la implementación de protocolos claros para la denuncia y respuesta a incidentes de violencia, y la colaboración con organizaciones externas para promover la igualdad de género y la prevención de la violencia.

Capítulo II

Marco Metodológico

2.1. Enfoque de Investigación

La investigación tiene un enfoque teórico aplicado, debido a que se utiliza la base teórica de género en relación con el desarrollo, haciendo énfasis en aspectos de la violencia de género y machismo, como marco para la comprensión del micromachismo. Éstas comprensiones se aplicaron en el caso específico de la Facultad de Ciencias Humanas de la PUCE, buscando caracterizar el micro machismo, e indagar en sus lógicas de normalización y ocurrencia en la realidad de esta instancia educativa.

2.2. Método Investigativo

Se utilizó un método mixto que implica la recopilación, análisis e integración de información cualitativa y cuantitativa. Se combinaron variables cualitativas para comprender las características y cualidades de los micromachismos dentro de la Facultad, junto con variables cuantitativas que proporcionaron datos específicos sobre su prevalencia. Este enfoque permite una comprensión más completa del problema de investigación, integrando categorías cuantitativas y cualitativas para explicar diversos aspectos del fenómeno estudiado.

2.3. Caracterización de la población

La población que participó en el estudio estuvo compuesta por las y los miembros de la comunidad universitaria activa 2024-01 de la Facultad de Ciencias Humanas de la PUCE-UIO, conformada de la siguiente manera:

- a. Autoridades: Decana, el Subdecano de la Facultad y cuatro Coordinadores de las distintas Carreras
- b. Tres miembros del Personal Administrativo de la Facultad.

- c. 37 docentes.
- d. 249 estudiantes de las diversas carreras vigentes en la Facultad: 12 de Antropología, 18 Arqueología, 13 Ciencias Políticas, 42 Gestión Social y Desarrollo, 16 Historia, 9 Hospitalidad y Hotelería, 115 Relaciones Internacionales, 19 Sociología y 5 Turismo.

- **Criterios para la selección de la población**

En el estudio se buscó contar con un número equitativo de participantes en relación al género tanto de docentes como de estudiantes. Además, y ya que se trata de una población reducida en número no se aplicó un cálculo muestral, y se buscó más bien que haya representatividad de todas las instancias de la comunidad educativa y de todas las carreras que actualmente se encuentran en ejecución.

Así se trabajó con las autoridades, docentes, estudiantes y personal administrativo, cuya participación fue de la siguiente manera:

En el estudio participaron 128 personas, de un total de 249 miembros de la Facultad, considerando estos 128 como el 100% de la muestra. Las autoridades representaron el 4% de los participantes, mientras que el 74% eran estudiantes de diversas carreras. Además, el 20% eran docentes y el 2% personal administrativo.

2.4. Técnicas investigativas

Las técnicas que se utilizaron para realizar la investigación fueron las siguientes:

Es fundamental realizar una exhaustiva búsqueda bibliográfica para desarrollar un marco teórico sólido que contenga toda la información pertinente y refuerce los datos recopilados en las entrevistas y encuestas. Este marco teórico proporcionará el sustento necesario para contextualizar y validar los hallazgos del estudio, asegurando que las conclusiones y recomendaciones estén respaldadas por un conocimiento teórico aplicado y actualizado.

Además, permitirá comparar los resultados con investigaciones previas y ofrecer un análisis más completo y riguroso del fenómeno del micromachismo en el ámbito académico.

Desde la lógica cualitativa, entrevistas individuales a las autoridades de la Facultad, con el propósito de comprender su percepción y conocimiento sobre este fenómeno en el entorno universitario. Estas entrevistas revelaron cómo las autoridades abordan las manifestaciones micromachistas, así como sus opiniones sobre las medidas necesarias para prevenir y abordar este problema. Además de identificar áreas de mejora en las políticas y prácticas institucionales relacionadas con la igualdad de género y la prevención de la violencia de género dentro de la Facultad.

Dentro del ámbito cuantitativo, se realizaron encuestas que proporcionaron datos clave para identificar la prevalencia de micromachismos, así como patrones y tendencias en sus manifestaciones. Estas encuestas permitieron recopilar información sobre el impacto de los micromachismos en la experiencia académica y social de los estudiantes, así como sus opiniones sobre las medidas necesarias para abordar este problema. Los datos obtenidos facilitaron el diseño de lineamientos y recomendaciones para promover un ambiente universitario más equitativo y respetuoso.

Realizar encuestas a los docentes, especialmente aquellos con conocimientos en Ciencias Humanas, es crucial para entender su percepción y experiencia con los micromachismos en el ámbito universitario. Estas encuestas proporcionaron información sobre cómo ellos abordan este fenómeno, identificando posibles sesgos y actitudes discriminatorias que podrían influir en la enseñanza y el ambiente de aprendizaje.

Finalmente, se encuestó al personal administrativo, obteniendo información sobre su percepción y manejo del micromachismo en el trabajo diario. Estos datos fueron esenciales para desarrollar estrategias y fortalecer las políticas de prevención y sensibilización, contribuyendo a un ambiente universitario más inclusivo y equitativo.

Identificar las actitudes y acciones micromachistas, permitirán el análisis de las causas y factores que contribuyen a la normalización de las manifestaciones micromachistas, se basará en datos recopilados sobre las percepciones de las mujeres y hombres de la facultad, junto con revisiones bibliográficas, precedentemente se utilizarán los resultados para formular lineamientos y recomendaciones, específicos y relevantes para reducir estas actitudes y acciones micromachistas dentro de la Facultad.

Para procesar la información recopilada en las entrevistas, se utilizó una matriz de procesamiento cualitativa. Esta matriz se diseñó según los objetivos de la investigación, las variables y categorías establecidas, permitiendo así la identificación de indicadores clave. Se realizó un análisis general de todas las respuestas a las distintas preguntas, lo que permitió encontrar factores comunes y discrepancias en las respuestas.

En el caso de las encuestas, se creó una base de datos que facilitó la identificación de las respuestas más repetitivas y la cuantificación de su impacto en cada uno de los grupos. Este enfoque permitió una evaluación precisa de las tendencias y patrones en las percepciones de los diferentes actores involucrados, proporcionando una comprensión más completa y detallada del fenómeno estudiado.

Capítulo III

Actitudes y acciones micromachistas en la Facultad de Ciencias Humanas, descripción y análisis

El presente análisis se enfoca en identificar las actitudes y acciones micromachistas en la Facultad de Ciencias Humanas (F.CC. HH) de la PUCE, a través de un enfoque metodológico mixto que incluye entrevistas y encuestas. La población, compuesta por autoridades, personal administrativo, docentes y estudiantes, proporciona una visión diversa y completa de este fenómeno desde todos los actores de la comunidad educativa de la Facultad. Este estudio no solo busca evidenciar la presencia de micromachismos, sino también proponer estrategias efectivas para contribuir a su erradicación y la promoción de la equidad de género en el entorno universitario. A través de la identificación de causas y factores que perpetúan estas conductas y la formulación de lineamientos y recomendaciones basadas en la experiencia y percepción de los participantes, se pretende fomentar un ambiente académico más inclusivo y respetuoso para todos los miembros de la comunidad.

Los resultados se presentaron según los temas, asegurando que todos los actores hayan participado en cada uno de ellos. Esto permitirá una visión integral y comprensiva de las percepciones y experiencias de todos los grupos involucrados.

3.1. Caracterización de la población

Para la investigación, se consideraron diversas variables demográficas y de identificación que nos permiten comprender mejor las características de los grupos que conforman la Facultad de Ciencias Humanas de la PUCE. Las principales variables incluidas en el análisis son la edad y la identificación de género.

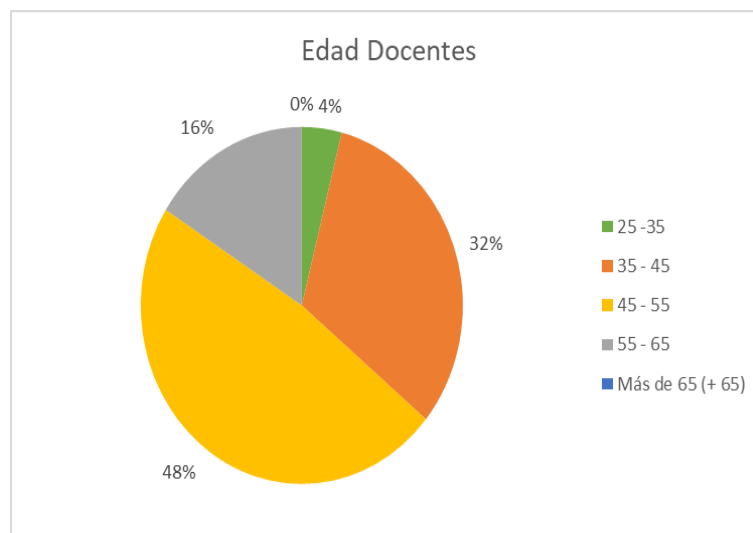
3. 1.1. Edad de los participantes

La población participante de manera general abarca un rango de edad entre los 18 y 72 años, lo cual permite tener una diversidad de opiniones y perspectivas debido a los distintos estados del ciclo vital en los que se encuentra la población. Las autoridades se encuentran en un rango de edades, entre 45 y 72 años (Entrevista autoridades F.CC. HH, 2024)

La edad de los docentes varía entre los 25 y 65 años. La mayoría, el 48%, se encuentra en el rango de 45 a 55 años, seguido por un 32% que está entre los 35 y 45 años. Un menor porcentaje, el 16%, se ubica en el rango de 55 a 65 años, y un mínimo del 4% tiene entre 25 y 35 años.

Figura 1

Edad Docentes



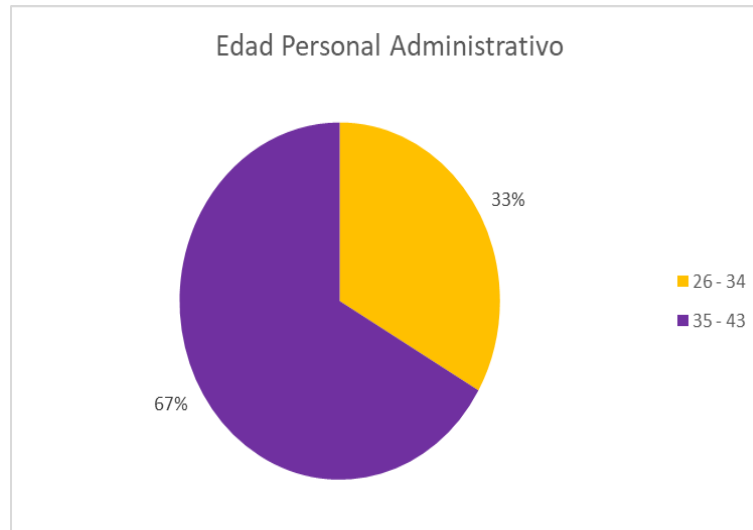
Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

El personal administrativo está entre los 26 y 43 años, con una mayoría del 65% entre 35 y 43 años. Finalmente, los estudiantes se sitúan entre los 18 y 29 años, con una mayoría del 82% en el rango de 18 a 23 años. Esta diversidad etaria enriquece la comprensión del fenómeno estudiado al ofrecer una amplia gama de experiencias y perspectivas. La inclusión de estudiantes en diversas etapas de su formación académica permite obtener una visión más completa de cómo

los micromachismos afectan a diferentes grupos dentro de la Facultad. (Encuestas docentes, personal administrativo, estudiantes F.CC. HH, 2024)

Figura 2 Edad

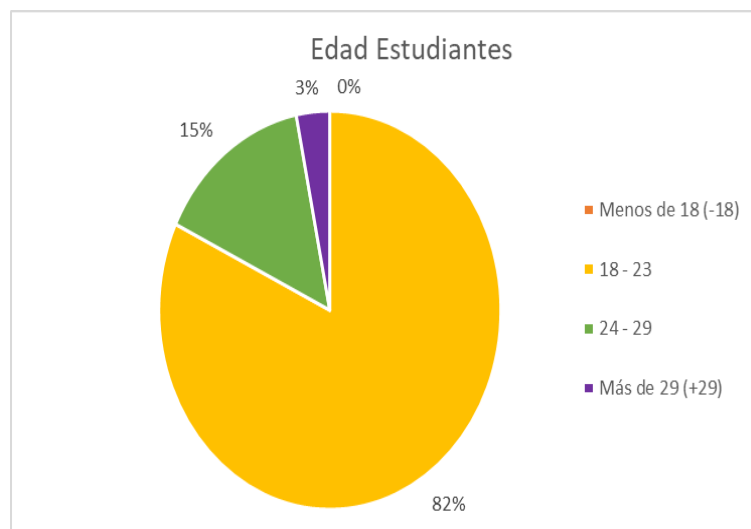
P. Administrativo



Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Figura 3

Edad Estudiantes



Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

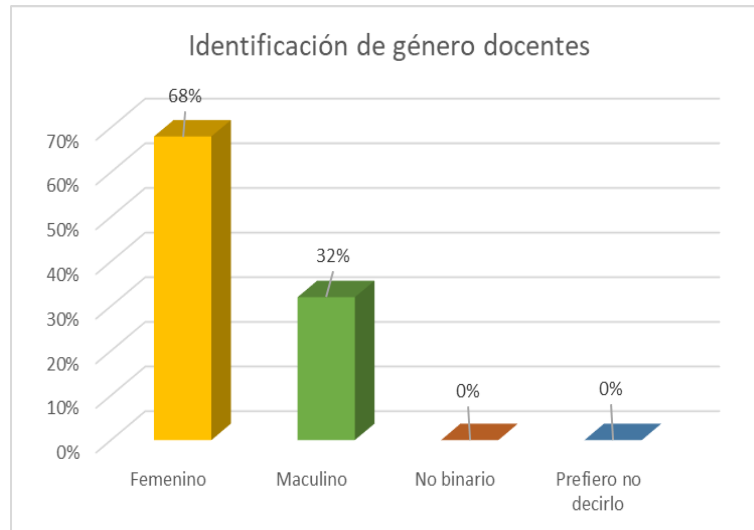
3.1.2. Identificación de Género de los participantes

En cuanto a la "identificación de género", la mayoría de las autoridades se identifica con un género específico, ya sea masculino, femenino, gay, etc. Sin embargo, una respuesta particular llamó la atención, en la que la identificación se basaba en el sexo: "Yo como mujer". Esto resalta una confusión entre sexo y género, aspecto que será explorado en detalle posteriormente para entender las implicaciones de esta distinción. (Entrevista autoridades F.CC. HH, 2024).

Entre el personal administrativo, el 67% se identifica como "femenino" y el 33% como "masculino". En los docentes, el 68% se identifica como "femenino" y el 32% como "masculino". Entre los estudiantes, el 62% se identifica como "femenino", el 37% como "masculino" y el 1% como "no binario".

En resumen, la auto identificación de género de los participantes muestra que el 64% se identifica como "femenino", el 35% como "masculino" y solo el 1% como "no binario". La baja identificación en la categoría "no binario" no necesariamente refleja una baja relevancia, sino más bien una falta de visibilización o asunción. Esta diversidad de géneros enriquece significativamente la investigación al proporcionar distintas perspectivas y opiniones sobre el tema estudiado. (Encuestas docentes, personal administrativo, estudiantes F.CC. HH, 2024)

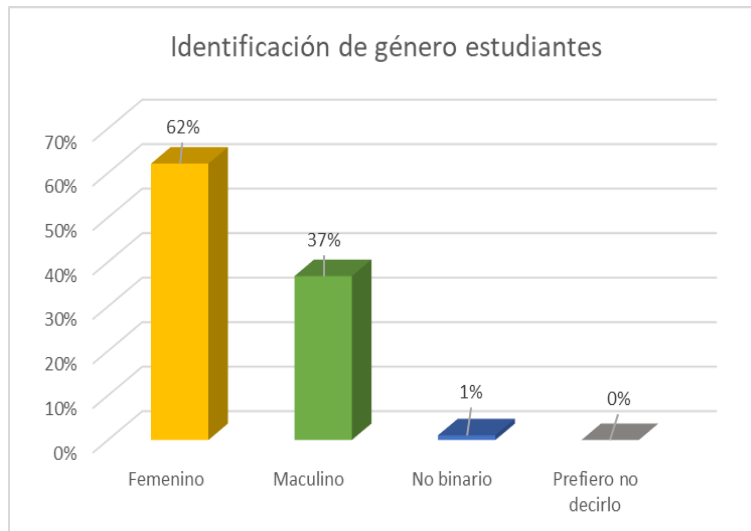
I. Género Docentes



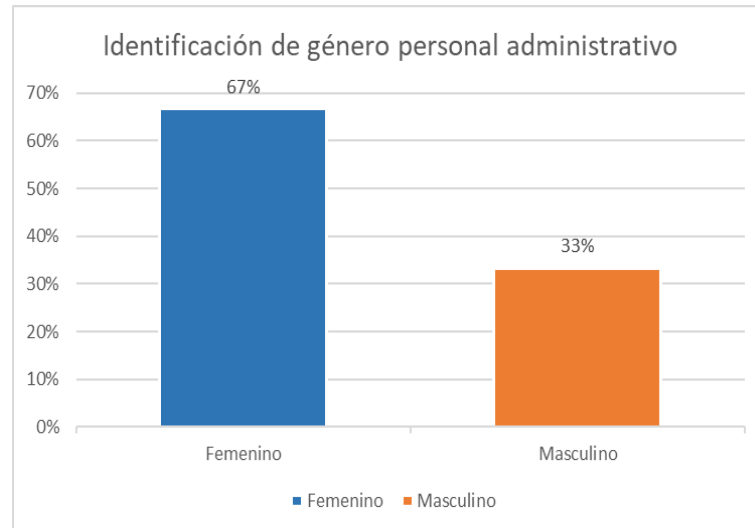
Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Figura 5

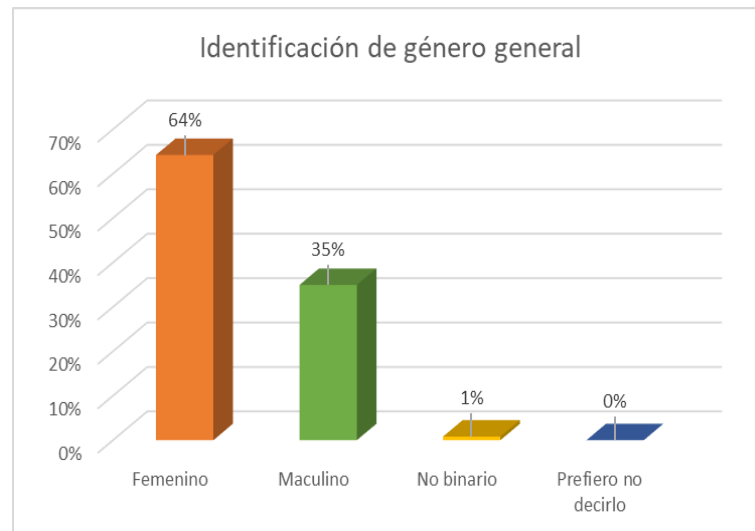
I. Género Estudiantes



Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Figura 6*I. Género P. Administrativo*

Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Figura 7*I. Género General*

Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

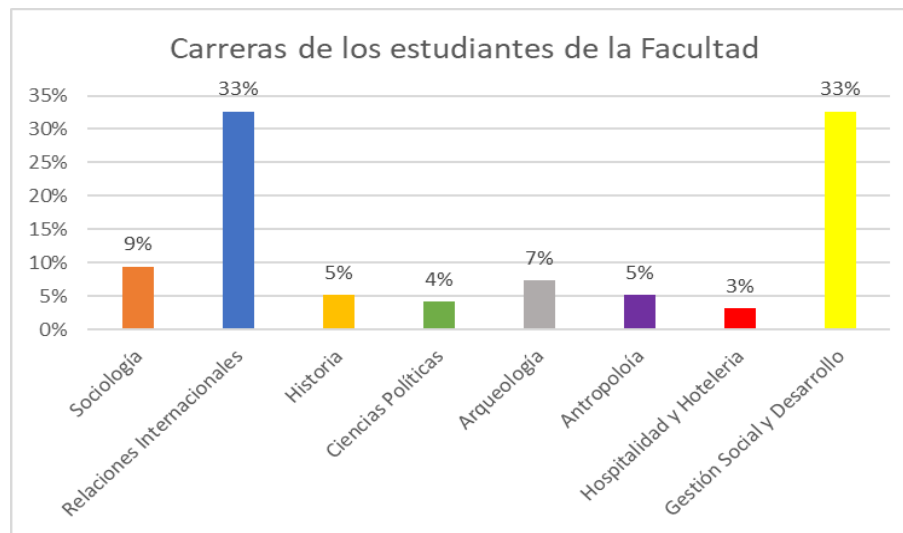
3.1.3. Carreras de los estudiantes participantes

La Facultad cuenta con estudiantes regulares de ocho carreras distintas. La mayoría de los participantes en la investigación provienen de “Gestión Social y Desarrollo” y “Relaciones Internacionales”, con un 33% cada una, debido a que son las carreras con la mayor cantidad de estudiantes dentro de la Facultad. Además, hubo un 9% de estudiantes que pertenecen a “Sociología”, 7% de “Arqueología”, 5% tanto de “Historia” como de “Antropología”, 4% de

“Ciencia Política” y finalmente, un 3% de "Hospitalidad y Hotelería"(Encuesta estudiantes F.CC. HH, 2024). Aunque la participación de estudiantes de algunas carreras es menor, esta diversidad nos proporciona percepciones amplias y variadas desde distintos enfoques académicos, en consonancia con las profesiones que manejan y que caracterizan a esta Facultad.

Figura 8

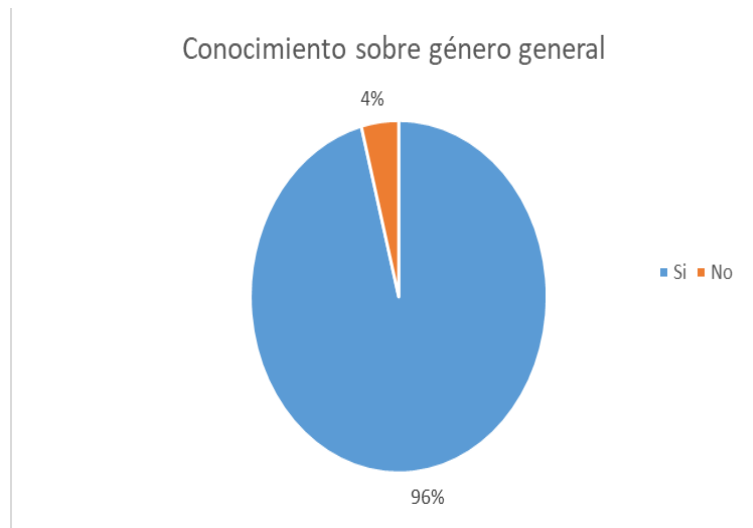
Carreras Estudiantes



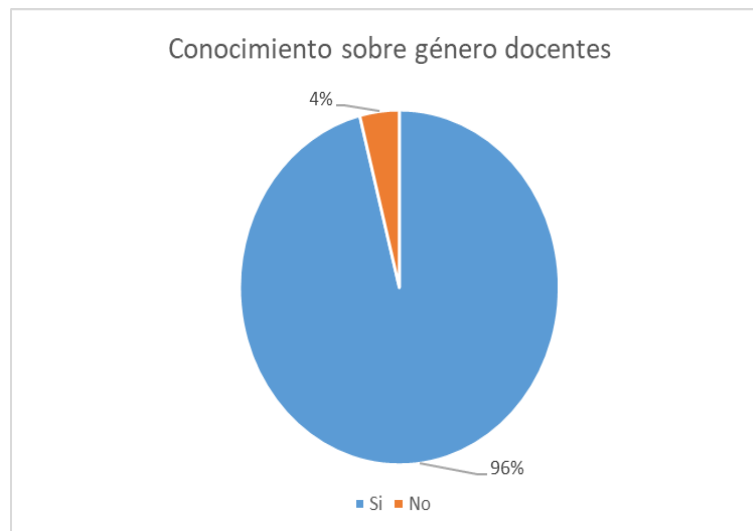
Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

3.2. Conocimiento sobre Género

Una vez caracterizada la población, se procedió a explorar la comprensión de conceptos fundamentales para la investigación, como es el género. El 96% del total de la población participante afirmó conocer el término "género". Es importante destacar que este conocimiento es consistente entre los distintos grupos: el 96% de los docentes y estudiantes afirmaron conocer el término, mientras que el 100% del personal administrativo indicó estar familiarizado con él. Estos porcentajes son indispensables para comprender desde qué perspectiva y con qué definiciones se relaciona este término, asegurando una base común para el estudio y facilitando el análisis de las interpretaciones y percepciones de los diferentes grupos. (Encuesta docentes, personal administrativo, estudiantes F.CC. HH, 2024)

Figura 9*Conocimiento Genero General*

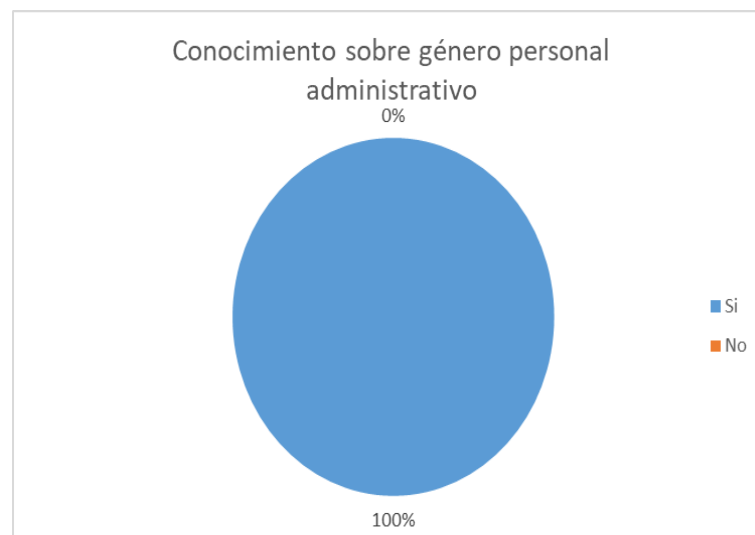
Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Figura 10*Conocimiento Genero Docentes*

Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Figura 11*Conocimiento Género Estudiantes*

Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Figura 12*Conocimiento Género P. Administrativo*

Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Desde las autoridades, emergen diversas perspectivas sobre el concepto de género. Las opiniones se dividen entre quienes lo vinculan exclusivamente a lo masculino y femenino, sin considerar aspectos socioculturales, y aquellos que incluyen tanto la dimensión biológica como la social y comportamental, ofreciendo una visión más íntegra y no meramente binaria. Además, hay quienes destacan que el género es una construcción social relacionada con roles, comportamientos y actitudes asociadas a la sexualidad.

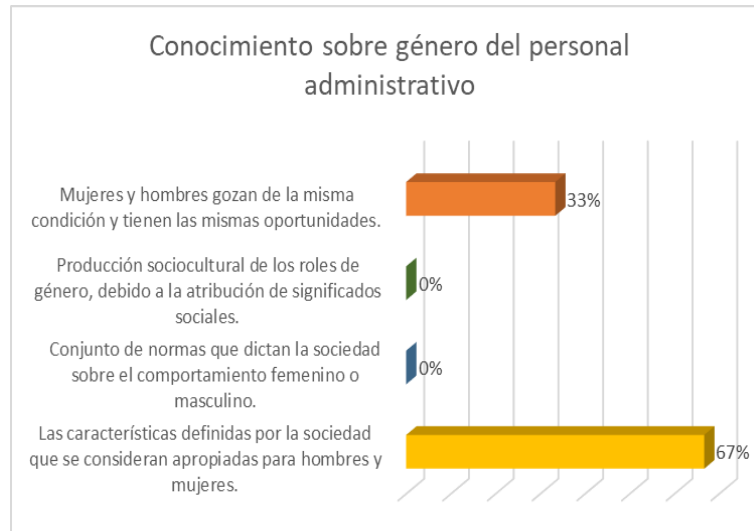
Sin embargo, aunque esta visión es más integral, aún tienden a ligar el concepto de género al de sistema sexo-genero (Entrevista autoridades F.CC. HH, 2024). Se percibe que resulta complejo desvincular el género del sexo debido a la conceptualización social, tradicional y binaria con la que se ha tratado el tema.

Resulta interesante observar que un importante porcentaje de docentes el 48% y el 38% de estudiantes relacionan el término “genero” con el concepto de "sistema sexo-género", interpretándolo como una construcción social y cultural. Esta interpretación no considera necesariamente las características y oportunidades definidas por la sociedad, tal como menciona la OMS (2018), que define el género como “los roles, características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para hombres y mujeres”.

Por otro lado, el 67% del personal administrativo, el 28% de los docentes y el 20% de los estudiantes define el género de acuerdo con la OMS, lo que sugiere que su percepción de género está más alineada con esta definición oficial. Sin embargo, el 33% del personal administrativo, el 12% de los estudiantes y el 4% de los docentes han relacionado el género con la definición de "igualdad de género", entendida como “las mujeres y los hombres gozan de la misma condición y tienen las mismas oportunidades para hacer efectivos el disfrute pleno de sus derechos humanos y su potencial a fin de contribuir al desarrollo nacional, político, económico, social y cultural y de beneficiarse de sus resultados” (UNESCO, EDUCACIÓN Y GÉNERO, n.d.).

Estas confusiones en cuanto a la definición de género son muy reveladoras, ya que indican que un alto porcentaje de los participantes no tiene claro el concepto. Este hallazgo subraya la necesidad de una mayor educación y sensibilización sobre la distinción entre género, sistema sexo-genero, e igualdad de género para facilitar una comprensión más precisa y profunda en la comunidad académica. (Encuesta docentes, personal administrativo, estudiantes F.CC. HH, 2024).

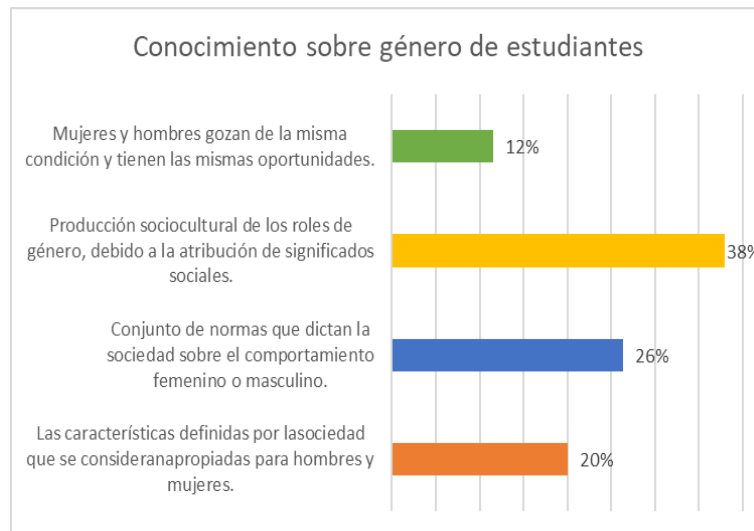
Conocimiento Genero P. Administrativo



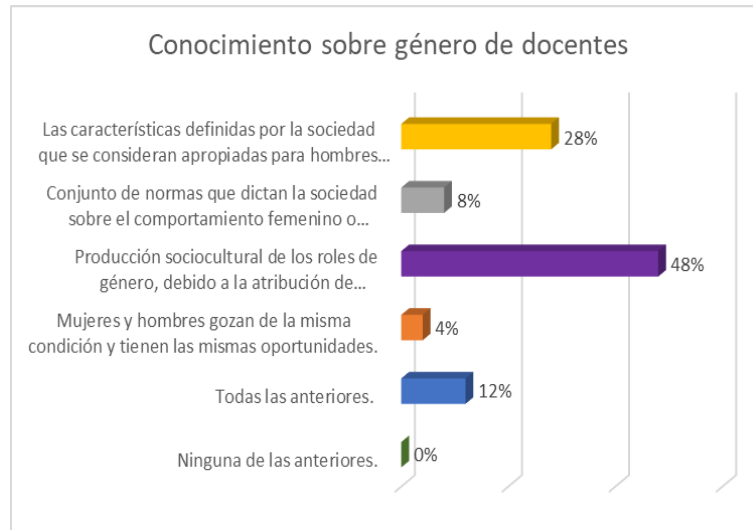
Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Figura 14

Conocimiento Genero Estudiantes



Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Figura 15*Conocimiento Genero Docentes*

Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

3.3. Conocimiento sobre Violencia de Género

Una vez explorado el conocimiento sobre género, resulta importante conocer que tanto saben los participantes sobre “violencia de género”, ya que este término tiene una interrelación cercana con el “machismo” y “micromachismo”. comprender si los estudiantes conocen sobre “violencia de género”. Y con qué conceptos relacionan este término, tanto las autoridades, docentes, personal administrativo y estudiantes de la Facultad.

Los estudiantes mencionan en un 99% que sí están familiarizados con este término. (Encuesta estudiantes F.CC. HH, 2024), Lo que sugiere que existe un alto nivel de conciencia acerca de la violencia de género y que están familiarizados con su concepto, y también que se puede profundizar en cómo los participantes interpretan y perciben esta forma de violencia. Esto es fundamental para orientar las medidas que se implementen en la Facultad, con el objetivo de prevenir y mitigar este tipo de violencia de manera efectiva.

Figura 16*Conocimiento Violencia de Genero Estudiantes*

Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

En cuanto a las autoridades, hay coincidencia en que perciben la violencia de género como acciones destinadas a dañar, intimidar, humillar, deslegitimar o vulnerar a una persona debido a su identificación de género. Estas respuestas abordan aspectos como el desprestigio, falta de comprensión, intolerancia y percepción de superioridad de un género sobre los demás. Una respuesta destacar que la violencia de género se puede visualizar en, “Acciones que buscan intimidar, amedrentar, humillar, deslegitimar a otra persona precisamente por este contexto de identificación de género” (Entrevista autoridades F.CC. HH, 2024). Estas comprensiones sugieren, que las autoridades están capacitadas para identificar rápidamente la violencia de género y podrían tomar medidas preventivas desde su posición en la Facultad, cuando sea necesario, por ejemplo, cuando visualicen la presencia de alguna de estas acciones ya sea entre estudiantes, entre docentes, o hasta entre las mismas autoridades.

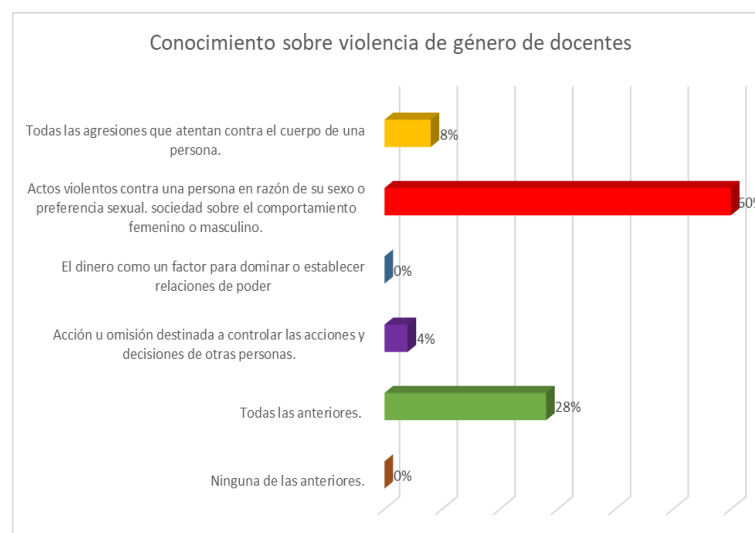
El 60% de los docentes de la Facultad identifica la violencia de género según la definición de la ONU (1994) como “actos violentos contra una persona en razón de su sexo o

preferencia sexual”. Sin embargo, el 28% de ellos relaciona con la respuesta “todas las anteriores”, en donde se implica otros tipos de violencia, como física, patrimonial y psicológica, lo que puede generar confusión al no identificar correctamente este tipo de violencia. Entre los estudiantes, el 57% asocia la violencia de género con esta definición, aunque no alcanza el 99% que afirmó conocer el tema. El 24% de los estudiantes la confunde con la "violencia física", lo cual es problemático, ya que la violencia de género abarca más que solo violencia física.

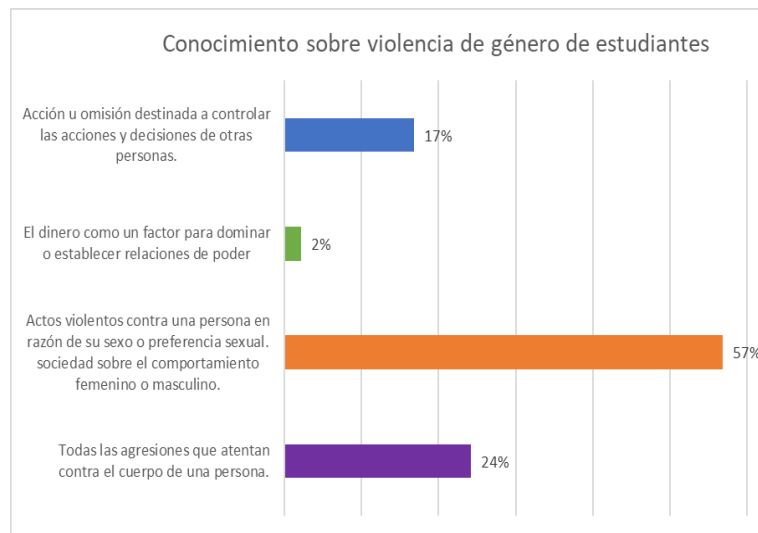
En contraste, solo el 33% del personal administrativo asocia la violencia de género con la definición de la ONU, mientras que el 67% la confunde con "violencia física", la cual no siempre se relaciona con el género o las preferencias sexuales, sino que puede surgir por otros motivos. Esto sugiere que, aunque un porcentaje significativo de los participantes reconoce el término, no tienen una comprensión clara de su definición. Esta falta de claridad puede dificultar la identificación y prevención de la violencia de género en sus roles dentro de la Facultad y en su vida cotidiana, aumentando el riesgo de replicar o ignorar este tipo de violencia por falta de conocimiento. (Encuesta docentes, personal administrativo, estudiantes F.CC. HH, 2024)

Figura 17

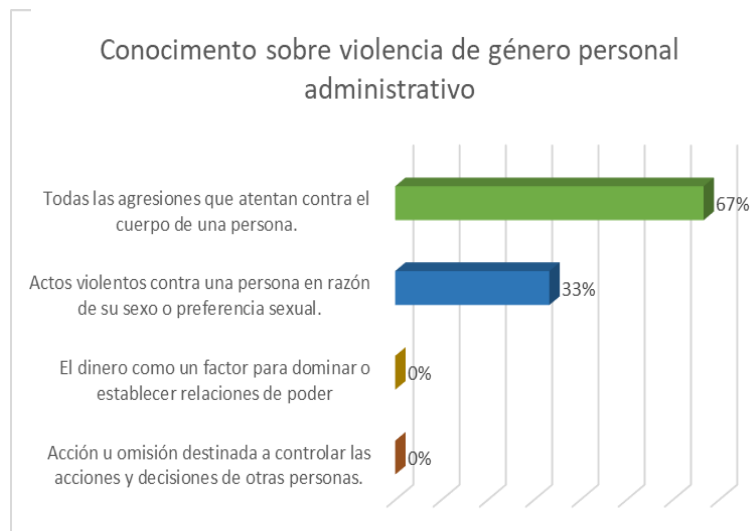
Conocimiento Violencia de Género Docentes



Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Figura 18*Violencia de Género Estudiantes*

Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Figura 19*Conocimiento Violencia de Género P. Administrativo*

Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

3.4. Conocimiento sobre Machismo

Ya que se habló sobre género, ahora se iniciará a hablar sobre Machismos. En donde se mencionó, que, en el caso de las autoridades, existe coincidencia en cuanto a asociar el

machismo con la imposición y el predominio masculino. Además, algunos destacan el contexto sociocultural del machismo, mencionando la influencia de la educación y las prácticas familiares en la perpetuación de estas actitudes. Una opinión que destaca es, "El machismo, prácticas, que también tienen este contexto sociocultural, en el cual hay una imposición por parte de prácticas que vienen, que están marcadas por el predominio del poderío, sí, de la posición genérica masculina" (Entrevista autoridades F.CC. HH, 2024), debido al énfasis que tiene sobre el poder y la hegemonía masculina en aspectos sociales, culturales y políticos.

Cabe también destacar otra opinión en donde menciona, "El concepto del término machismo para mí involucra ciertas costumbres que los hombres han sido o hemos sido criados de distinta manera y que indirectamente, creo que es la falta de conocimiento de los padres, diría específicamente de las madres, que malcrían a los, en este caso a los hombres, como un concepto erróneo de lo que es el machismo" (Entrevista autoridades F.CC. HH, 2024). Esta perspectiva refleja además de un pensamiento tradicional sobre el rol de la mujer que le asocia el cuidado y la crianza exclusivamente a ellas, les atribuye además la responsabilidad de los resultados de dicha crianza en aspectos como el machismo, además plantea la existencia de conceptos erróneos y correctos en cuanto al machismo, lo que no es real, ya que puede existir distintas definiciones y perspectivas con las que se puede asociar a este término. Esto indica una visión que aún perpetúa la idea de que las mujeres son las principales responsables de la formación en general y de actitudes machistas en los hombres de manera particular.

El 100% de los docentes ha afirmado conocer el término "machismo". Sin embargo, el 76% lo ha relacionado específicamente con la definición de Moral y Sandra Ramos (2016): "Se puede definir al machismo como una ideología que defiende y justifica la superioridad y el dominio del hombre sobre la mujer". El 24% restante de los docentes ha respondido con "todas las anteriores", lo que sugiere una confusión en la comprensión del término, ya que esta respuesta incluye también definiciones de género y micromachismo. Esta confusión podría

dificultar que este porcentaje de docentes identifique y aborde rápidamente las acciones machistas tanto en el ámbito académico como en el personal.

Aunque no todos los docentes comparten la misma comprensión del término, la mayoría están familiarizados con el tema. Esto indica que, al igual que las autoridades, la mayoría de los docentes puede reconocer y asociar el machismo con la supremacía del género masculino sobre los demás, facilitando así la identificación y el enfrentamiento de conductas machistas dentro y fuera de la Facultad. (Encuesta docentes F.CC. HH, 2024)

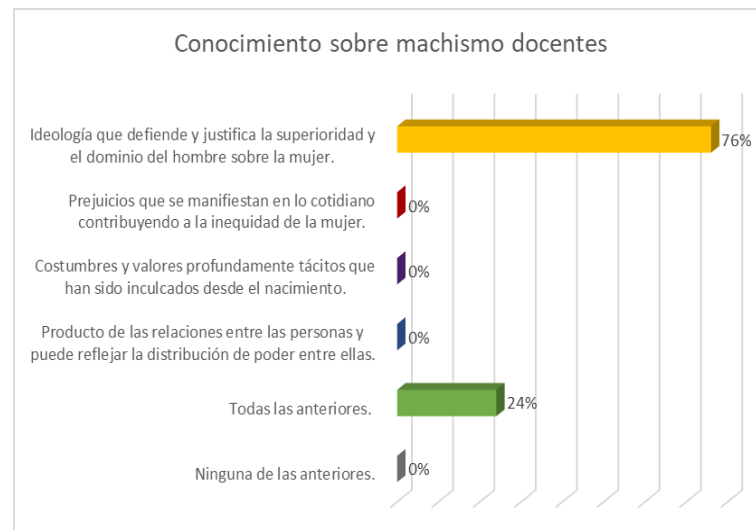
En el caso del personal administrativo, el 67% ha opinado de manera similar a los docentes, relacionando el machismo con la ideología que defiende la superioridad y el dominio del hombre sobre la mujer. Aunque este porcentaje es significativo, deja fuera a una parte considerable de los administrativos. Pese a que la mayoría está familiarizada con el tema, el 33% confunde el concepto de machismo con el de "masculino", definido como *"el conjunto de atributos, valores, comportamientos y conductas que son característicos del hombre en una sociedad determinada"* (CNDH México, 2018). Esto indica que, aunque muchos comprenden el machismo, un número significativo aún confunde este término. Esta confusión es preocupante, ya que una comprensión inadecuada puede dificultar la identificación de conductas machistas en la vida cotidiana y en el ámbito laboral dentro de la Facultad. (Encuesta personal administrativo F.CC. HH, 2024)

Los estudiantes relacionan el término "machismo" con conceptos fundamentales como "patriarcado" con 60%, "sexismo" con 38%, y "hombre-centrismo" con 24%. Cabe destacar que el 41% seleccionó la opción de "todas las anteriores". La dispersión en la relación de estos términos indica que, aunque el machismo está más vinculado con el sexismo y el patriarcado, también se relaciona significativamente con el androcentrismo y el hombre-centrismo, ya que estas estructuras sociales centralizan los pensamientos masculinos y contribuyen a la perpetuación de ideas machistas. El término "masculinismo" tiene una relación moderada, ya que puede promover ideas que refuercen el machismo, aunque no siempre de manera directa (Encuesta estudiantes F.CC. HH, 2024).

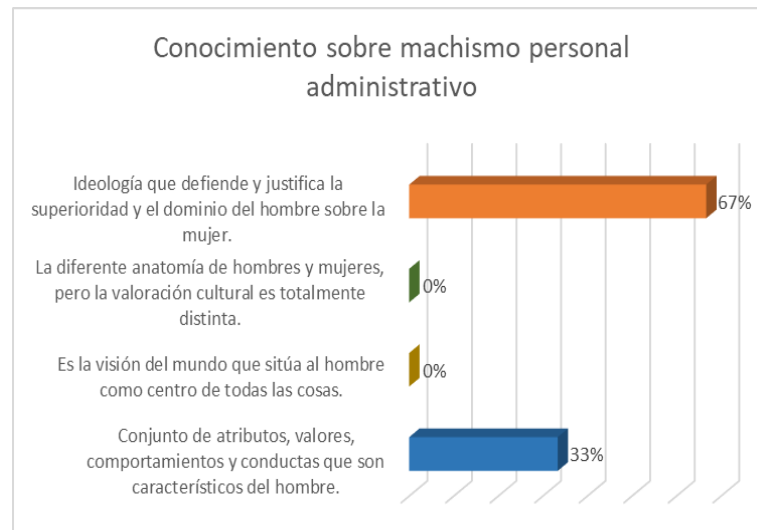
La asociación del machismo con estos términos, especialmente con el patriarcado, refleja una lógica política que posiciona a los hombres en un contexto de superioridad sobre otros géneros. Esta premisa ha moldeado el desarrollo social y cultural. Al igual que con los docentes, un porcentaje considerable de estudiantes reconoce los principios que implica el machismo, lo cual es positivo para identificar estas actitudes dentro del espacio académico y personal.

Figura 20

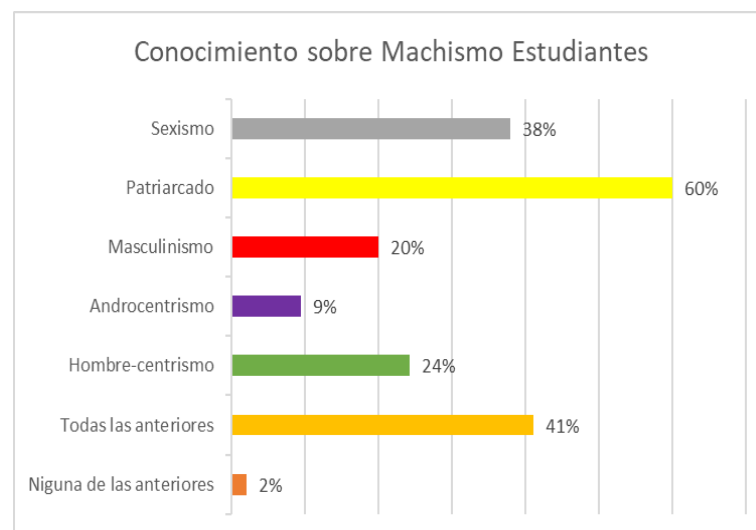
Conocimiento Machismo Docentes



Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Figura 21*Conocimiento Machismo P. Administrativo*

Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Figura 22*Conocimiento Machismo Estudiantes*

Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

3.5. Micromachismo

Una vez que ya se habló de género, violencia de género y machismo, se inicia a hablar sobre, "*micromachismo*" el cual es el tema central de la investigación, por lo tanto, es crucial

comprender cómo los participantes conocen este término, igualmente de cómo lo definen y con qué concepto lo relacionan, desde sus distintas percepciones y posiciones dentro de la Facultad.

La opinión de las autoridades muestra una clara división entre quienes conocen el término "micromachismo" y quiénes no. Aquellos familiarizados con el término lo perciben como pequeñas acciones sutiles y casi imperceptibles que perpetúan la violencia de género, manifestándose en situaciones cotidianas como bromas y metáforas. Un ejemplo de esto es el comentario: “En situaciones cotidianas de las relaciones personales, como bromas, como caracterizaciones, metáforas, situaciones que tienen como un trasfondo el seguir imponiendo este poderío de lo que se considera lo masculino frente a lo femenino” (Entrevista autoridades F.CC. HH, 2024), que ilustra algunas de las situaciones en las que pueden estar presentes los micromachismos.

Por otro lado, las personas que no están familiarizadas con el término mencionaron no haber escuchado sobre este tema o no haberlo leído en profundidad, lo que les impide opinar al respecto. Esta falta de conocimiento subraya la necesidad de una mayor difusión y educación entre las autoridades sobre los micromachismos, para lograr una comprensión más amplia y profunda de sus manifestaciones e impactos en la sociedad. (Entrevista autoridades F.CC. HH, 2024).

Podemos destacar esta opinión, “Los micromachismos como, bueno, y el nombre bien definido. Desde el micro, lo más mínimo, lo más ínfimo, lo más tal vez hasta cierto punto imperceptible, invisible, en cuanto a estas acciones de violencia de género que se esconden, se camuflan” (Entrevista autoridades F.CC. HH, 2024), esta opinión es importante, debido a que resalta la sutileza e invisibilidad del micromachismo, subrayando su impacto en las relaciones personales y en la perpetuación de dinámicas de poder desiguales. Esto destaca que apenas una sola persona tiene claro este término, lo que puede significar que, en relación con su rol como

autoridad, puede tener una comprensión profunda y precisa de cómo los micromachismos contribuyen insidiosamente a la violencia de género en la vida cotidiana.

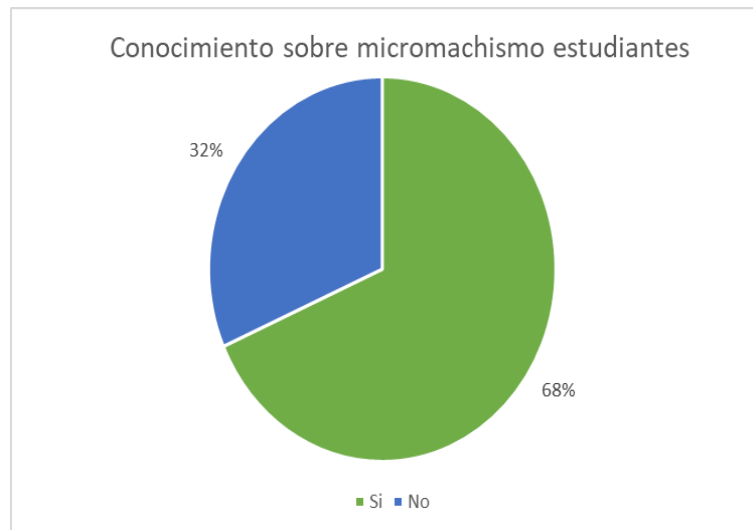
El 84% de los docentes afirmó conocer el término “micromachismo”. De este porcentaje, el 68% lo relaciono con la siguiente definición, *“Pequeños gestos, actitudes, comentarios y prejuicios que se manifiestan en lo cotidiano, contribuyendo a la inequidad y colocando a la mujer en una posición inferior al hombre en ámbitos sociales, laborales, jurídicos y familiares”* (Micromachismos | Facultad de Psicología, 2017), esto implica que no es la totalidad de docentes, pero sí es una gran mayoría. Mientras que el 12% de los docentes lo relaciona con “todas las anteriores”, en donde puede existir confusión ya que esta respuesta implica la definición de género y machismo.

En el caso de los estudiantes, el 68% afirmó estar familiarizado con el término, y el 54% proporcionó la definición ya mencionada, lo que implica que casi la totalidad sí reconoce el concepto de este término, lo que puede implicar un rápido conocimiento de esta manifestación por parte de los estudiantes, tanto fuera y dentro del ámbito académico.

Llama la atención que el 100% del personal administrativo no conoce el término "micromachismo", lo cual implica una falta de sensibilización y conocimiento sobre estas formas sutiles de violencia de género que se manifiestan en todo tipo de entornos. Esto puede dificultar la identificación y el abordaje de estas conductas, perpetuando así un ambiente en el que las desigualdades de género. (Encuesta docentes, personal administrativo, estudiantes F.CC. HH, 2024)

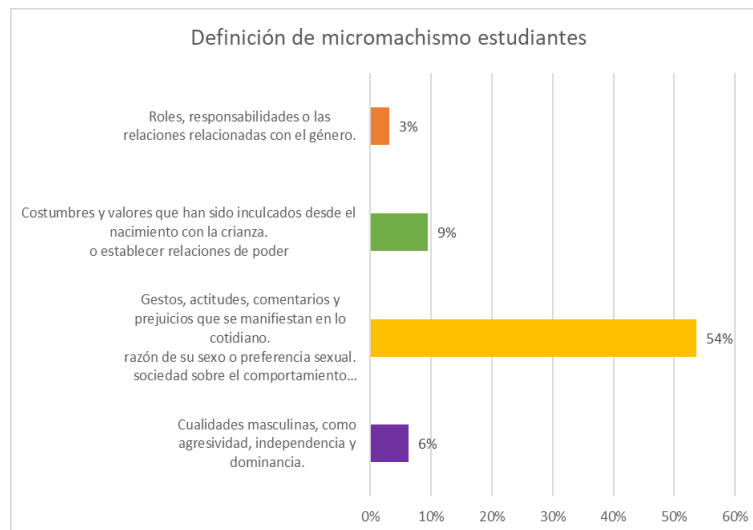
Un porcentaje considerable de los participantes en general, no está familiarizado con los micromachismos ni puede definirlo. Esto es preocupante, ya que estas acciones son sutiles e imperceptibles, y sin conocerlas es más difícil identificarlas o evitarlas. Cabe destacar que a las personas no familiarizadas con este tema se les proporcionó una breve explicación para continuar con la investigación y fomentar su comprensión.

Figura 23

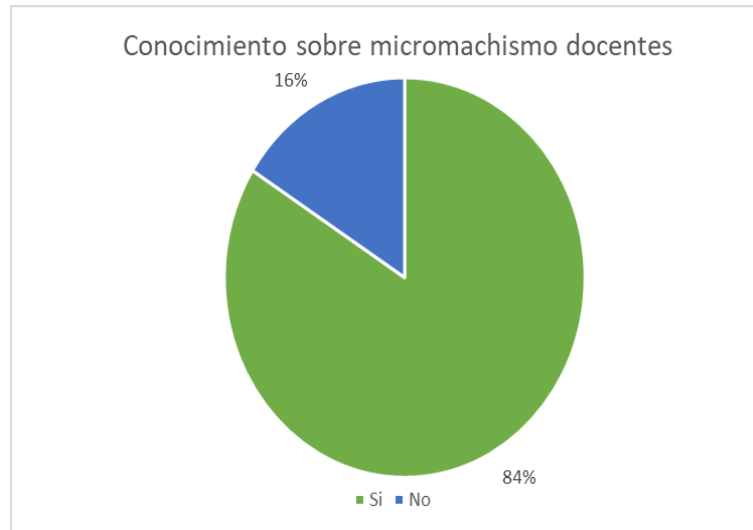
Conocimiento Micromachismo Estudiantes

Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

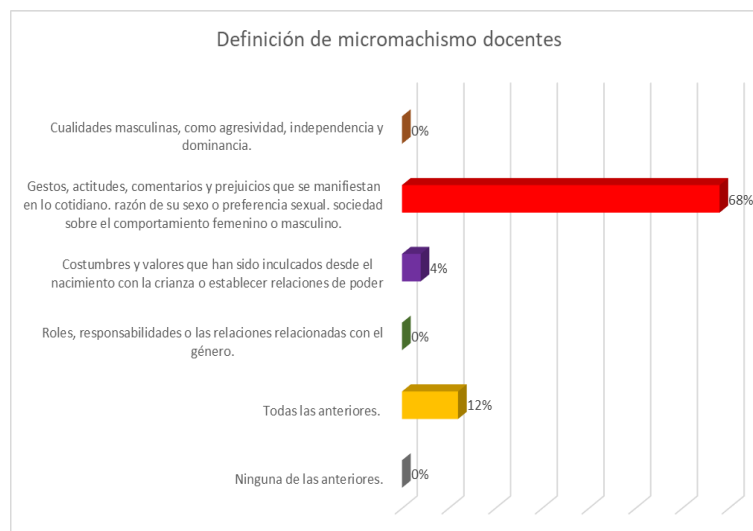
Figura 24

Definición Micromachismo Estudiantes

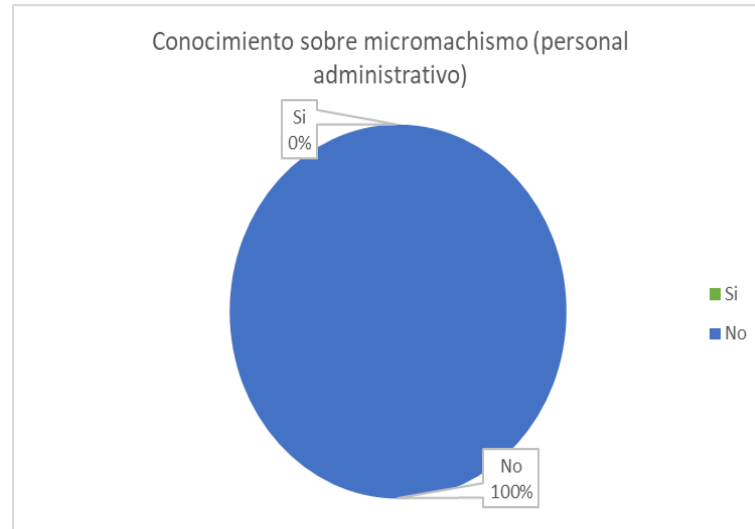
Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Figura 25*Conocimiento Micromachismo Docentes*

Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Figura 26*Definición Micromachismo Docentes*

Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Figura 27*Conocimiento Micromachismo P. Administrativo*

Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

3.6. Micromachismo dentro de la Facultad

Ahora que ya se sabe si los participantes conocen o desconocen los micromachismo, se procede a tratar sobre la existencia de Micromachismos dentro de la Facultad. Es crucial identificar los tipos de acciones que contribuyen a la persistencia de estos micromachismos, la frecuencia con la que ocurren según el género, el impacto que tienen estas acciones y actitudes, así como la disposición de los participantes para involucrarse en iniciativas al respecto y sus preferencias sobre en qué tipo de iniciativas estarían dispuestos a participar. Esto permitirá pasar de la teoría al reconocimiento práctico de cómo estos micromachismos se manifiestan y persisten en el entorno educativo.

En el caso de las autoridades, las respuestas revelan diversidad de opiniones respecto a la presencia de micromachismos dentro de la Facultad. Algunas autoridades reconocen la presencia de manifestaciones micromachistas, teniendo una comprensión clara y reflexiva sobre cómo

estas prácticas pueden ser inadvertidas en la vida cotidiana, a manera de chistes o bromas, debido al contexto patriarcal y machista que vivimos como sociedad. Mientras que otros muestran una falta de conciencia o experiencia directa con este tema.

Entre las respuestas que destacan, está, “Si, por el mismo hecho de que hay estas prácticas. Que son a veces invisibles, no sé hasta qué punto inconscientes, porque sí, puede ser que yo repita una broma que me pareció graciosa y no me doy cuenta de que está siendo ofensiva, pero el rato que lo sé, pues ya deja de ser inconsciente, ya es consciente” (Entrevista autoridades F.CC. HH, 2024). Al igual que esta respuesta, “Si, porque estos micromachismos, digamos, creo que en la cotidianidad del día a día se lo toman incluso como hasta son de chiste, que pasan a ser normales” (Entrevista autoridades F.CC. HH, 2024). Estas respuestas aparte de demostrar entendimiento del término, reconocen que los micromachismos perpetúan la violencia de género en situaciones cotidianas y que están presentes en la Facultad, con bromas que, aunque no tengan intención ofensiva, normalizan estos comportamientos. Además, subrayan cómo estas acciones se tratan a menudo como chistes, lo que refleja una aceptación social inadvertida de comportamientos que refuerzan roles de género tradicionales, lo cual se percibe como grave debido a su contribución a la normalización de la discriminación y la desigualdad de género en la vida cotidiana y académica. Esto puede perpetuar un ambiente hostil, que afecta al desarrollo personal y académico dentro de la Facultad.

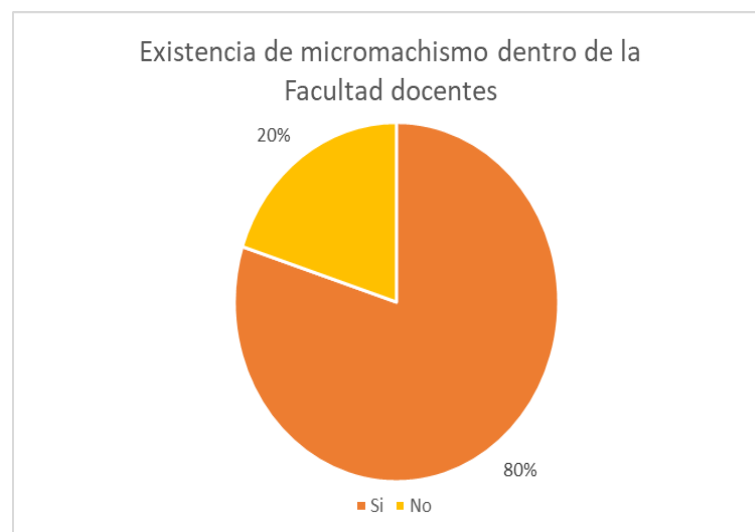
El 80% de los docentes ha percibido la existencia de manifestaciones de micromachismo dentro de la Facultad. Las formas más comunes que han identificado incluyen "menosprecio de opinión" 56%, "interrupción constante" 48% y "asignación desigual de tareas" 36%. Esto indica que la mayoría de los docentes reconocen la presencia de micromachismos en la Facultad, evidenciando una preocupación por prácticas que menosprecian opiniones, interrumpen constantemente y asignan tareas de manera desigual. Estas manifestaciones revelan un entorno donde persisten actitudes y comportamientos que pueden limitar la participación equitativa y el desarrollo académico y profesional dentro de la Facultad. (Encuesta docentes F.CC. HH, 2024)

En comparación, el porcentaje de estudiantes y personal administrativo que reconoce manifestaciones micromachistas dentro de la Facultad es menor. El 57% de los estudiantes reconoce estas manifestaciones, identificando "asignación de roles tradicionales" 35%, "menosprecio de opiniones" 31%, e "interrupción constante" 29%. En el caso del personal administrativo, solo el 33% reconoce la existencia de micromachismos, percibiendo un porcentaje igual en la identificación de "asignación de roles tradicionales", "menosprecio de opiniones" y "asignación desigual de tareas", con 33% cada uno, esto sugiere posibles diferencias en la experiencia y la sensibilidad hacia estas conductas según el rol dentro de la Facultad, estas prácticas afectan la dinámica académica y social en el campus, aunque no todos los grupos las perciban de la misma manera o con la misma frecuencia.. (Encuesta personal administrativo, estudiantes F.CC. HH, 2024)

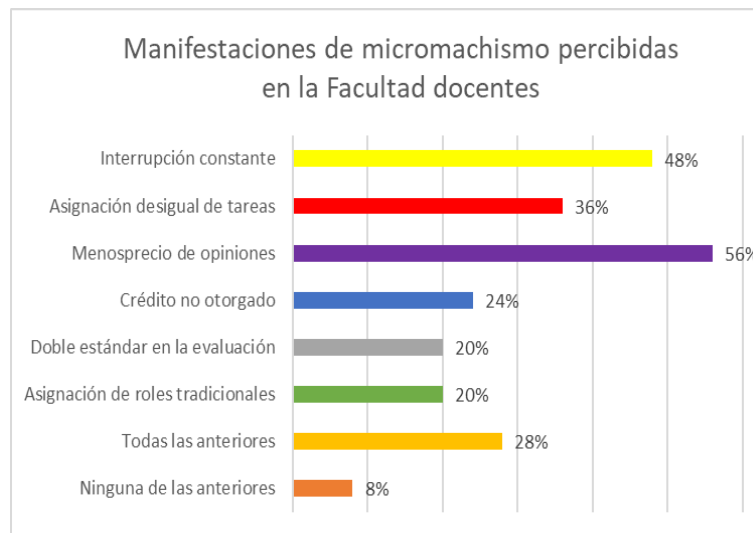
A pesar de las diferencias en los porcentajes, hay una concordancia relativa entre docentes, estudiantes y personal administrativo en cuanto a las manifestaciones percibidas dentro de la Facultad. Este consenso sugiere que, aunque el reconocimiento de estas conductas no es uniforme, las experiencias compartidas apuntan a la necesidad de abordar estas dinámicas de manera sistemática y educativa.

Figura 28

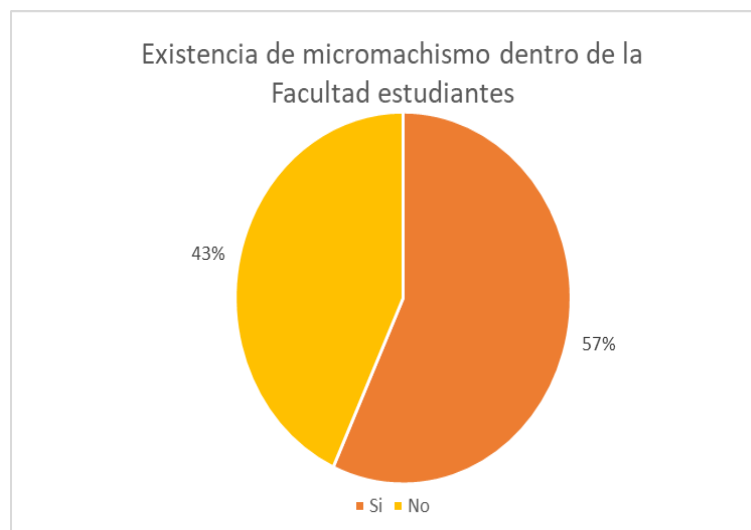
Existencia Micromachismo Docentes



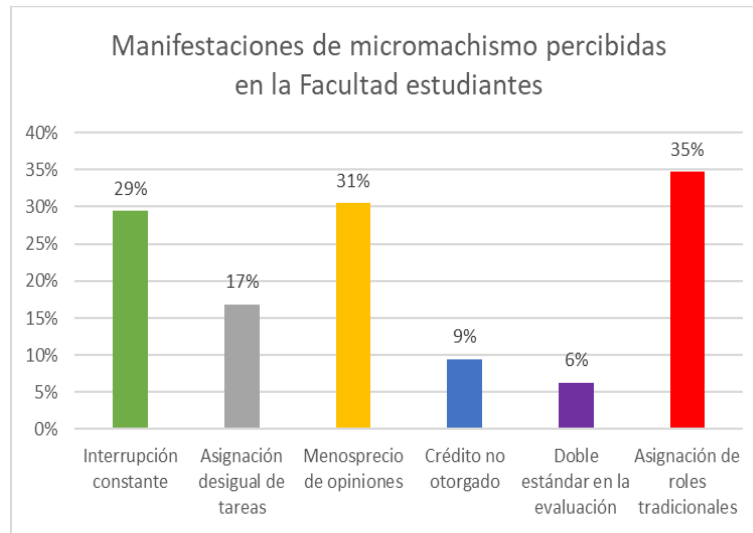
Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Figura 29*Manifestaciones Micromachismo Docentes*

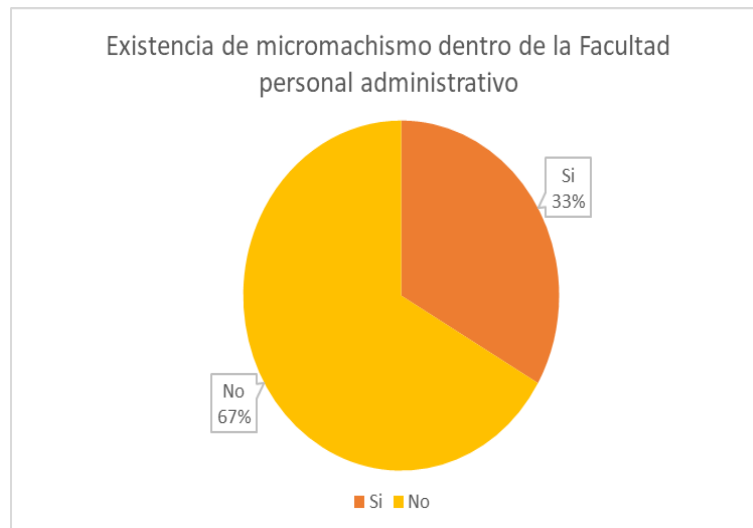
Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Figura 30*Existencia Micromachismo Estudiantes*

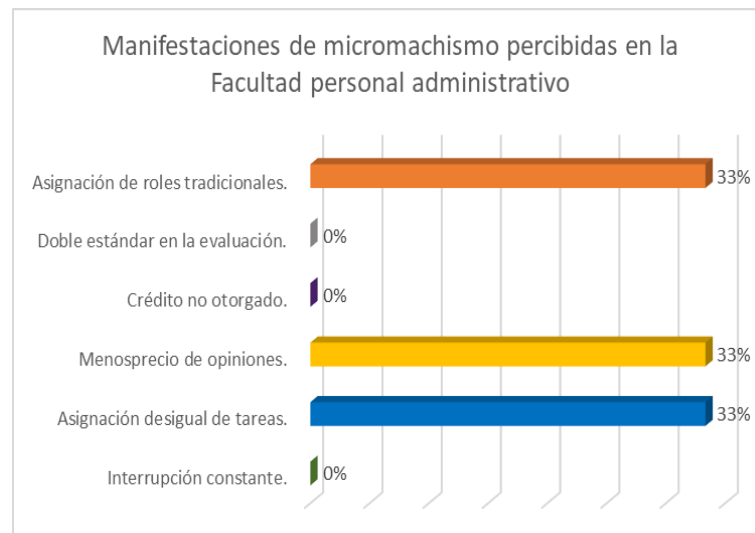
Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Figura 31*Manifestaciones Micromachismo Estudiantes*

Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Figura 32*Existencia Micromachismo P. Administrativo*

Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Figura 33*Manifestaciones Micromachismo P. Administrativo*

Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

3.6.2. Frecuencia de Micromachismos según Género

Otro aspecto fundamental es identificar desde qué género es más común la presencia de micromachismos dentro de la Facultad: de hombres a mujeres, de mujeres a hombres, o de manera igualitaria. La mayoría de las autoridades, el 54% de los estudiantes, el 52% de los docentes, y el 33% del personal administrativo coinciden en que las manifestaciones micromachistas son más comunes de “hombres hacia mujeres”, debido al componente histórico del sistema patriarcal en el que se ha desarrollado tanto la sociedad como la Facultad.

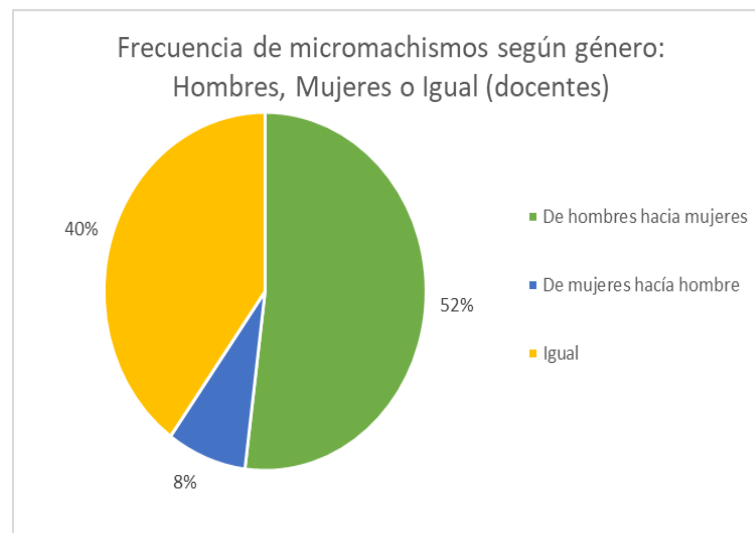
Un comentario destacado al respecto fue: “Yo creo que es más común de hombres hacia mujeres, y, es más, yo lo diría desde un contexto también desde una perspectiva de género, vería que también es desde un machismo hetero a un machismo gay” (Entrevista autoridades F.CC. HH, 2024), este comentario destaca una invisibilidad de las diversidades sexo-genérica, y subraya el machismo desde una perspectiva de género masculinista heteronormativa.

En contraste, una de las autoridades prefirió no clasificar ni opinar sobre esta cuestión, argumentando que no considera la existencia de manifestaciones micromachistas dentro de la

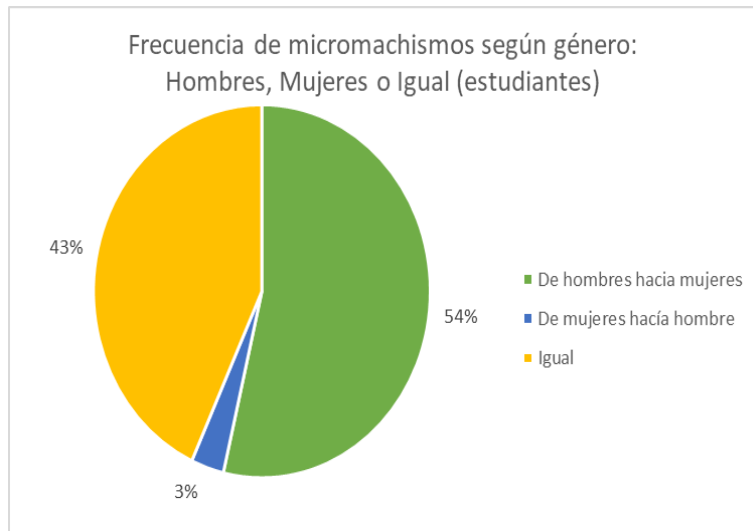
Facultad. Esta postura singular podría indicar falta de conocimiento, significación, y de importancia sobre este tema. Resulta preocupante que esta sea la única respuesta contraria entre las autoridades, especialmente porque la comprensión adecuada de los micromachismos es crucial para promover un ambiente académico inclusivo y respetuoso.

Figura 34

Frecuencia Micromachismo Docentes

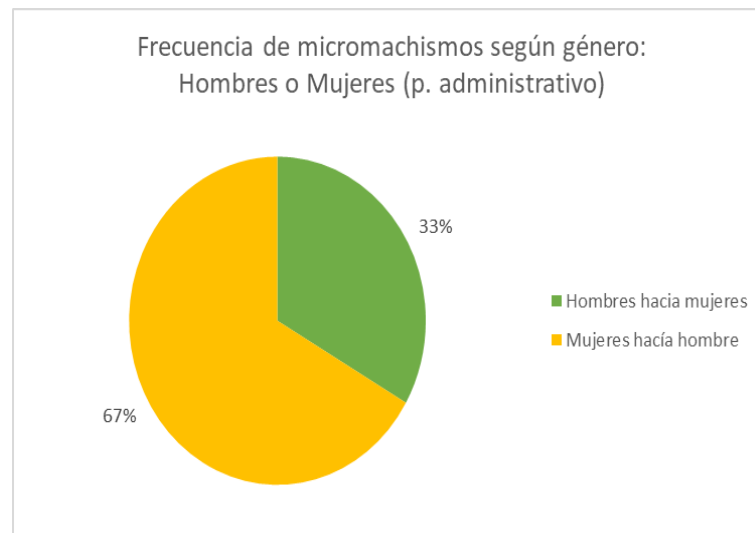


Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Figura 35*Frecuencia Micromachiso Estudiantes*

Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Por otro lado, un 40% de los docentes y un 43% de los estudiantes consideran que la perpetuación de micromachismos es “igual” de “hombres hacia mujeres” y “viceversa”. Se puede interpretar que esta opinión se refiere a que los micromachismos pueden manifestarse “de hombres hacia hombres” y “de mujeres hacia mujeres”, lo que explica el alto porcentaje que tuvo esta respuesta, ya que los micromachismos no son exclusivamente de un género hacia otro, sino que pueden ser replicados por cualquier género hacia otro.

Figura 36*Frecuencia Micromachismo P. Administrativo*

Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Cabe destacar que el 67% del personal administrativo mencionó que los micromachismos son más frecuentes de "mujeres hacia hombres". Este dato es notable porque sugiere una percepción influenciada por su condición de género y las experiencias personales de quienes respondieron. Además, reafirma que los micromachismos no son simplemente una cuestión de género, sino más bien una manifestación de la normalización social de estas actitudes en diversos contextos sociales y laborales. (Encuesta docentes, personal administrativo, estudiantes F.CC. HH, 2024)

3.6.3. Afectación de los Micromachismo a la Cultura Institucional

Este tema se trató exclusivamente con las autoridades, debido a su naturaleza y a su rol que desempeñan dentro de la Facultad, también debido a la comprensión que deben tener sobre estos aspectos y la incidencia que tienen sobre ellos. Las autoridades indican varias opiniones sobre cómo los micromachismos pueden afectar la cultura institucional de la universidad. Se destaca una percepción positiva de una mayor sensibilidad hacia estos temas en comparación con otros entornos académicos,

pero también hay preocupaciones sobre la naturalización de estas conductas y su impacto negativo en la calidad de vida y las relaciones dentro de la institución. Además, los micromachismos están extendidos en muchos niveles y círculos sociales, aunque hay cierta incertidumbre sobre cómo afectan directamente la cultura institucional en algunas respuestas. Las opiniones reflejan en conjunto la complejidad de abordar estos problemas dentro del contexto de la universidad (Entrevista autoridades F.CC. HH, 2024).

3.6.4. Normalización de las manifestaciones Micromachistas dentro de la Facultad

Las autoridades de la Facultad señalan que las manifestaciones de micromachismo están normalizadas en la universidad, reflejando un fenómeno arraigado en la cultura sociocultural más amplia. Aunque se menciona repetidamente que la Facultad podría ser menos machista y micromachista en comparación con otros contextos sociales, y reconocen que estos comportamientos reproducen patrones ya establecidos en la sociedad. Sin embargo, esto contrasta con las respuestas anteriores de otros grupos. Esto resalta que los micromachismos están naturalizados en el tejido cultural más allá de la institución educativa específicamente. Parece haber una percepción de que lo que sucede fuera de la Facultad no afecta su cultura interna, olvidando que las instituciones también contribuyen a conformar y perpetuar las normas sociales más amplias. (Entrevista autoridades F.CC. HH, 2024).

3.6.5. Relación de los Micromachismos con las Estructuras de poder

Las autoridades, mencionan una clara conexión entre la normalización de micromachismos en la Facultad y las estructuras y relaciones de poder. Los micromachismos se presenta como una imposición de un sexo sobre otros, reflejando las desigualdades sociales y las dinámicas de poder. Se enfatiza que los micromachismos a menudo se ocultan dentro de estructuras jerárquicas, lo que demuestra la presencia de poder simbólico en estas dinámicas. Se ha demostrado que estos comportamientos están estrechamente relacionados con estructuras de poder patriarcales, que perpetúan y normalizan las prácticas discriminatorias en el ámbito académico, una de las respuestas que podemos destacar es, “al final del día es una relación del poder en cuanto a quién lo tiene y quién no desigualdades sociales”, debido a que esto implica que quienes poseen más poder tienden a perpetuar éstos comportamientos hacia aquellos que

tienen menos poder, contribuyendo así a la reproducción y legitimación de las desigualdades de género dentro de la institución y más ampliamente en la sociedad.

Las opiniones se dividen entre quienes sostienen que estas estructuras y relaciones de poder mantienen dinámicas de exclusión y diferenciación, lo que tiene un impacto negativo en la interacción y la convivencia en la Facultad. Y por otro lado aquellos, que no ven una relación directa o piensan que en la Facultad es menor esta problemática, y pueden pasar por alto cierto tipo de actitudes que contribuyen inadvertidamente a la perpetuación de desigualdades de género y otros tipos de discriminación.

(Entrevista autoridades F.CC. HH, 2024).

3.6.6. Causas y Factores que persisten y normalizan las manifestaciones micromachistas dentro de la Facultad

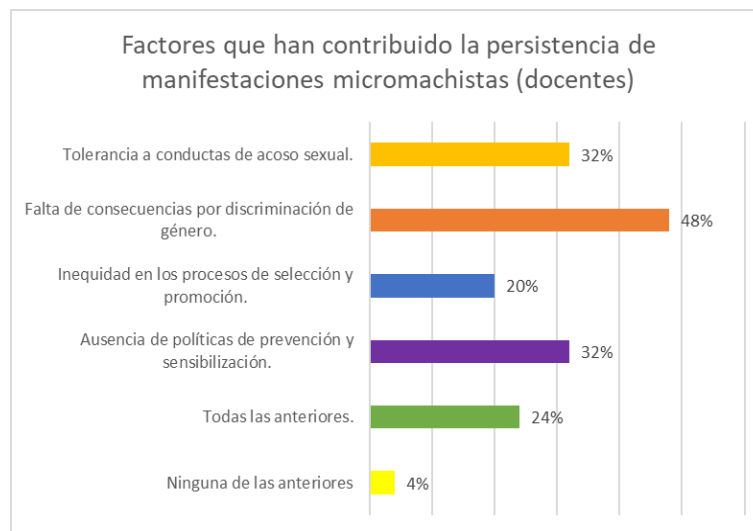
Las autoridades mencionan varias causas que contribuyen a la normalización y persistencia de las expresiones micromachistas dentro de la Facultad. Entre los factores destacados se encuentran el silencio y la falta de conversación acerca de estos temas, lo que permite su perpetuación. Además, se hace hincapié en la normalización estructural e histórica de estas conductas, donde se internalizan comportamientos y actitudes machistas desde una edad temprana. Tanto la educación formal como la informal son identificadas como causas, junto con el proceso de socialización. Finalmente, se señala la discriminación de género y la relación entre género y sexualidad biológica como elementos que sostienen estos comportamientos. Las respuestas indican que la persistencia de los micromachismos está profundamente arraigada en factores culturales, educativos y estructurales. (Entrevista autoridades F.CC. HH, 2024)

Las autoridades mencionan varias causas que contribuyen a la normalización y persistencia de las expresiones micromachistas dentro de la Facultad. Entre los factores destacados se encuentran el silencio y la falta de conversación acerca de estos temas, lo que permite su perpetuación. Además, se hace hincapié en la normalización estructural e histórica de estas conductas, donde se internalizan comportamientos y actitudes machistas desde una edad

temprana. Tanto la educación formal como la informal son identificadas como causas, junto con el proceso de socialización. Finalmente, se señala la discriminación de género y la relación entre género y sexualidad biológica como elementos que sostienen estos comportamientos, evidenciando cómo las normas sociales y culturales en torno a la identidad de género y la orientación sexual contribuyen a perpetuar dichas actitudes discriminatorias. Las respuestas indican que la persistencia de los micromachismos está profundamente arraigada en factores culturales, educativos y estructurales. (Entrevista autoridades F.CC. HH, 2024)

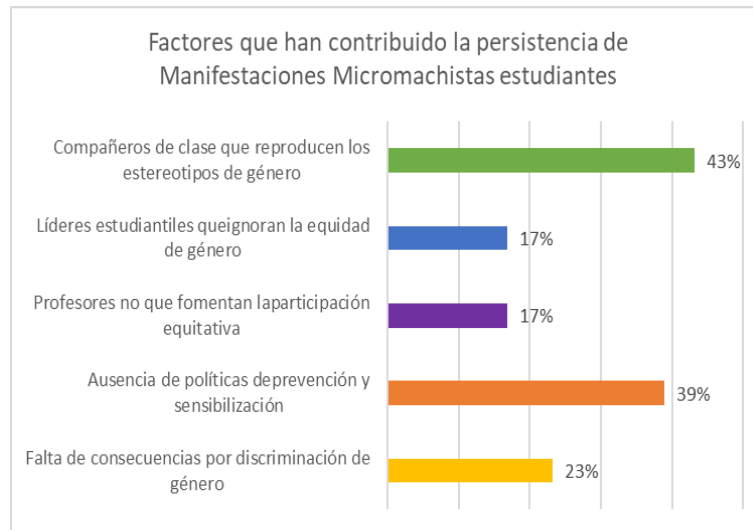
Figura 37

Factores Micromachistas Docentes



Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

En complemento con lo que han mencionado las autoridades, los docentes han identificado varios factores que contribuyen a la persistencia de los micromachismos. Según sus respuestas, el 48% de ellos destaca la "falta de consecuencias por discriminación de género" como un factor principal, mientras que un 32% menciona tanto la "tolerancia a conductas de acoso sexual" como la "ausencia de políticas de prevención y sensibilización".

Figura 38*Factores Micromachistas Estudiantes*

Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Por otro lado, los estudiantes señalan que los factores más relevantes son "compañeros de clase que reproducen los estereotipos de género" con un 43% y la "ausencia de políticas de prevención y sensibilización" con un 39%. Esto denota una convergencia en la percepción de ambos grupos respecto a la falta de medidas efectivas para abordar y prevenir los micromachismos, subrayando la necesidad urgente de implementar políticas integrales y programas educativos que promuevan la igualdad de género y sancionen las conductas discriminatorias (Encuesta docentes, estudiantes F.CC. HH, 2024).

3.6.7. Impacto de los micromachismos sobre la equidad de género

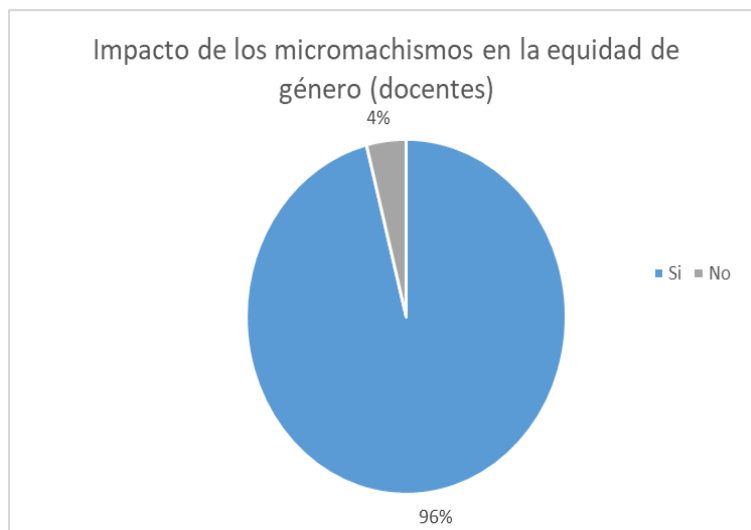
Las autoridades mencionan que los micromachismos tienen un efecto negativo en la consecución de la equidad de género dentro de la comunidad universitaria. Estos comportamientos están tan normalizados que dificultan la convivencia y refuerzan las desigualdades ya existentes. Consideran que el micromachismo es una forma de inequidad de género que perpetúa y fortalece estas desigualdades. Debido a que se consideran normales, incluso los apodos despectivos y la invisibilización de estos comportamientos se convierten en

obstáculos para la equidad de género. La simple existencia de micromachismos evidencia problemas con la equidad de género y refleja una falta de respeto hacia los demás. (Entrevista autoridades F.CC. HH, 2024)

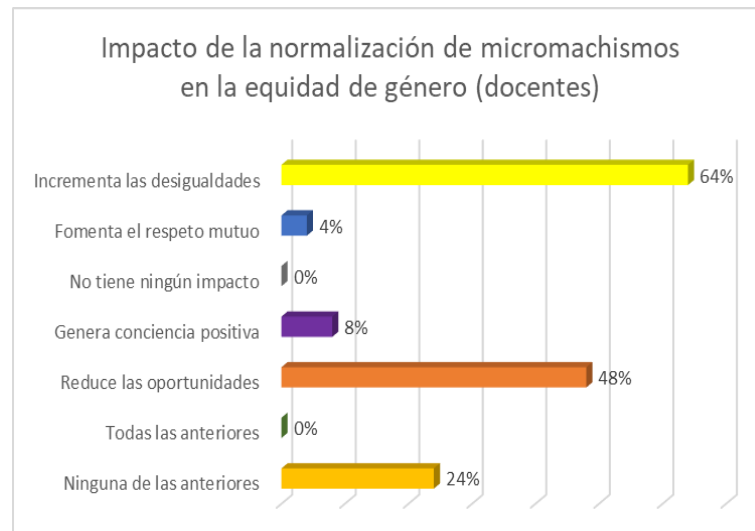
Las opiniones de los docentes reafirman las de las autoridades, ya que el 96% reconoce que los micromachismos tienen un impacto negativo en la equidad de género. Los docentes articulan este impacto con acciones concretas, como el "incremento de desigualdades" con 64% y la "reducción de oportunidades" con 48%. Esto refleja una percepción compartida sobre cómo los micromachismos contribuyen a la perpetuación de un entorno desigual y limitan el desarrollo personal y académico. La coincidencia de estas opiniones subraya la urgencia de abordar los micromachismos mediante políticas efectivas y programas educativos que promuevan la equidad de género y sancionen las conductas discriminatorias (Encuesta docentes F.CC. HH, 2024)

Figura 39

Impacto Equidad de Género Docentes



Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Figura 40*Impacto Equidad de Género Docentes*

Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

3.7. Prevención de los micromachismos

3.7.1. Impacto de los micromachismo en el desarrollo personal y académico de los estudiantes

Las autoridades reflejan una percepción mayoritaria de que las manifestaciones micromachistas impactan negativamente en el desarrollo personal y académico de los estudiantes. Reconocen que estas conductas pueden incomodar a las personas y destacan la importancia de conversar e informar sobre por qué ciertos comportamientos son problemáticos, como menciona esta respuesta, “Mi acercamiento ha sido tratar de conversar sobre la situación e informar sobre el por qué puede ser un comportamiento o una acción que incomoda a las demás personas”. Aunque una de las respuestas recalca que el impacto puede variar según la sensibilidad individual, menciona casos de estudiantes afectados emocionalmente por el trato recibido, “En algunos casos sí depende, ¿no? Hay personas que son más sensibles, hay personas que son menos sensibles, yo escucho personas llorando, estudiantes llorando por el trato que han

recibido de sus docentes, ¿verdad?, de los comentarios que les han hecho”, resulta grave que se piense que depende de las sensibilidades, cuando hay una conducta concreta atentatoria que podría ser más o menos violenta. (Entrevista autoridades F.CC. HH, 2024)

Las autoridades subrayan que los micromachismos, al ser vistos como normales, pueden pasar desapercibidos, pero tienen efectos negativos en la percepción y bienestar de los estudiantes. Una respuesta indica que estas violencias afectan la forma en que las personas se perciben a sí mismas, causando problemas emocionales y psicológicos “Todas las violencias terminan siendo cuestiones que afectan la forma en la que la gente se percibe a sí misma, es decir, sus identidades, ¿no es cierto? Puede haber problemas emocionales, problemas psicológicos” (Entrevista autoridades F.CC. HH, 2024). Sin embargo, una respuesta discrepa “Yo creo que en términos generales no”, lo que puede resultar grave, ya que hace referencia a que nunca en su experiencia como autoridad ha visibilizado, ni ha experimentado algún tipo de acción micromachista (Entrevista autoridades F.CC. HH, 2024), señalando que, en términos generales, no considera que haya un impacto significativo.

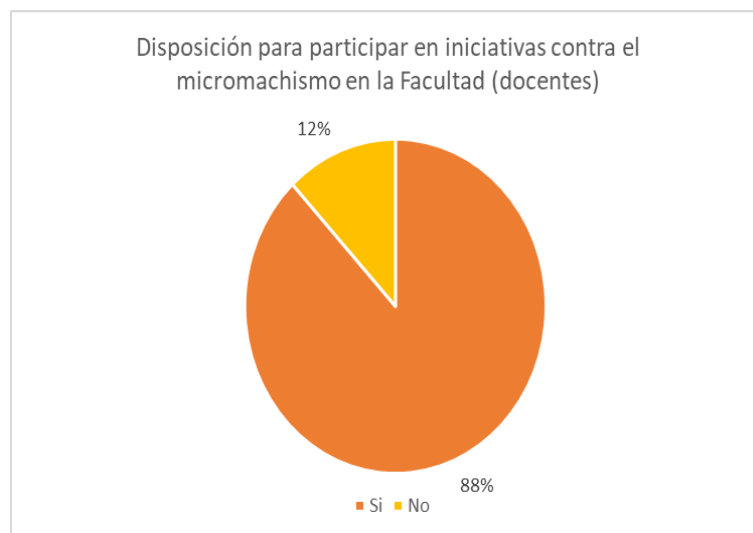
3.7.2. Iniciativas para participar en contra de los Micromachismos

Las respuestas de las autoridades ofrecen una variedad de métodos para abordar, reducir y visibilizar las manifestaciones de micromachismo, promoviendo así la equidad de género en la comunidad universitaria. Se proponen campañas de información y capacitación, como charlas y la posible incorporación de contenido relacionado en el currículo académico. Además, se enfatiza la importancia de contar con sistemas legales eficientes para penalizar comportamientos inapropiados, así como para identificar y registrar estos micromachismos, pese a que una de las respuestas menciona que “me parece que la universidad tiene protocolos específicos para hacer cierto tipo de acciones, ¿no es cierto?, frente a una situación donde una persona se siente vulnerada en sus derechos”, aun así no menciona qué tipo de protocolos y cómo estos actúan, por lo que sí se ve la necesidad de promocionarlos o establecer nuevos sistemas para hacer frente

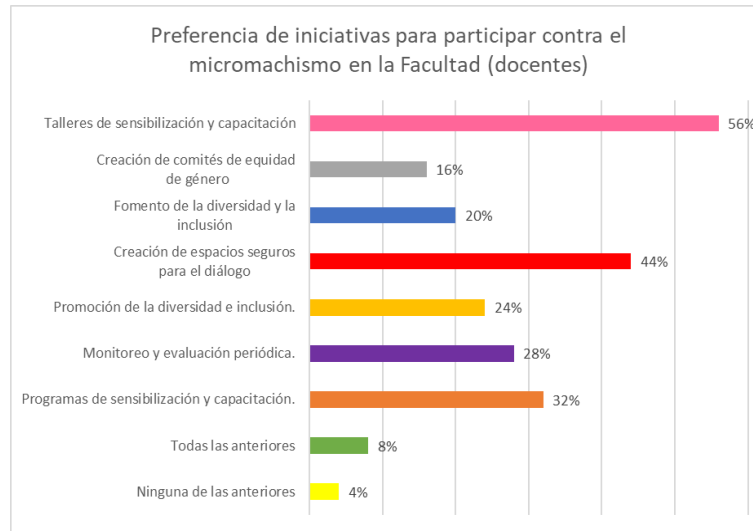
a este tipo de problemáticas. También se subraya la necesidad de hacer visibles estos comportamientos para que puedan ser detectados y abordados adecuadamente. Este enfoque incluye la creación de espacios seguros donde los estudiantes y el personal puedan denunciar casos de micromachismo sin temor a represalias, y la formación continua del personal en temas de equidad y violencia de género. Además, se sugiere la implementación de evaluaciones periódicas para medir la efectividad de las políticas y programas establecidos, asegurando así una mejora continua en la lucha contra los micromachismos y la promoción de un entorno académico inclusivo y equitativo (Entrevista autoridades F.CC. HH, 2024).

Figura 41

Disposición Docentes



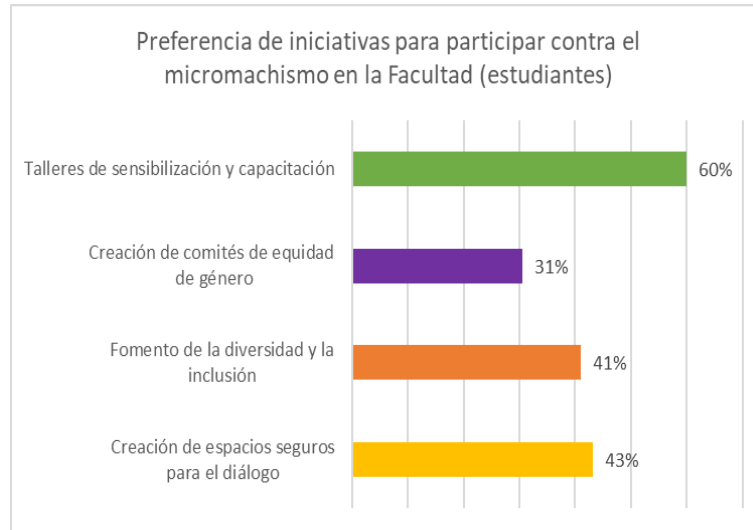
Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Figura 42*Preferencia Iniciativas Docentes*

Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Figura 43*Disposición Estudiantes*

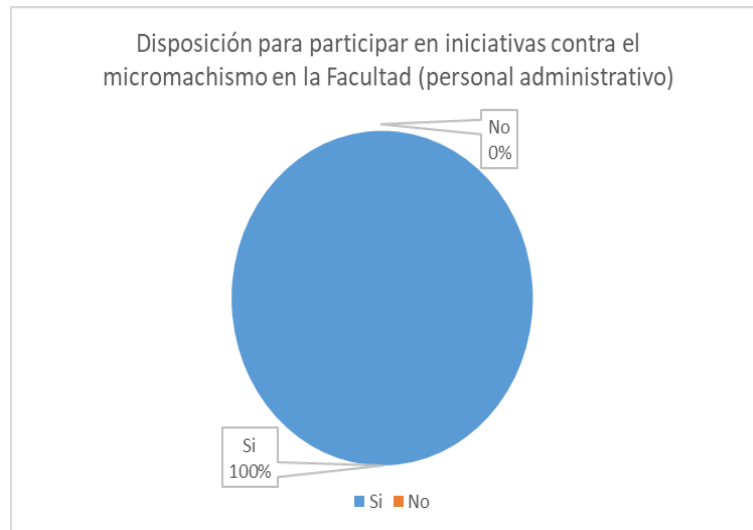
Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Preferencia Iniciativas Estudiantes

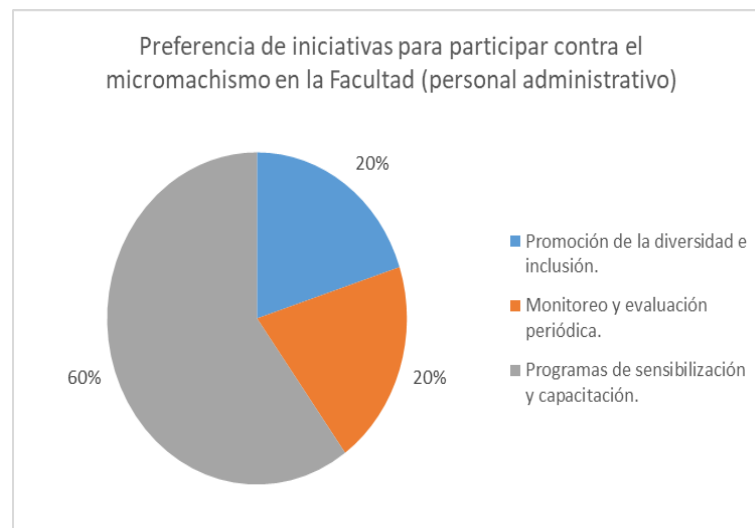
Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Las opiniones de las autoridades se ven reforzadas por la disposición generalizada de la comunidad universitaria a participar en iniciativas contra los micromachismos. Un 91% de docentes, personal administrativo y estudiantes muestran interés en involucrarse en estas iniciativas. De manera específica, el 88% de los docentes están dispuestos a participar, al igual que un 92% de los estudiantes y un 100% del personal administrativo. Esto demuestra que existe un alto porcentaje de personas en la Facultad comprometidas con la prevención de los micromachismos y con la mejora de la convivencia dentro de los espacios académicos.

Esta voluntad colectiva refleja una fuerte conciencia sobre la importancia de abordar y erradicar los micromachismos para promover un entorno más inclusivo y equitativo. Las iniciativas que cuentan con mayor preferencia entre los estudiantes incluyen "talleres de sensibilización y capacitación" con un 60%, "creación de espacios seguros para el diálogo" con un 43% y "fomento de la diversidad y la inclusión" con un 41%. Los docentes comparten opiniones similares, con un 56% prefiriendo "talleres de sensibilización y capacitación", un 44% optando por la "creación de espacios seguros para el diálogo", y un 32% apoyando "programas de sensibilización y capacitación".

Figura 45*Disposición P. Administrativo*

Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Figura 46*Preferencia Iniciativas P. Administrativo*

Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

En el caso del personal administrativo, un 60% se inclina hacia "programas de sensibilización y capacitación", mientras que un 20% se divide equitativamente entre

"promoción de la diversidad e inclusión" y "monitoreo y evaluación periódica". Esto refleja un consenso generalizado sobre la importancia de la formación y la creación de espacios seguros como estrategias clave para combatir los micromachismos. Asimismo, subraya la necesidad de un enfoque integral que incluya sensibilización, inclusión activa y evaluación constante para garantizar un progreso sostenido hacia la equidad de género en la comunidad universitaria (Encuesta docentes, personal administrativo, estudiantes F.CC. HH, 2024)

3.8. Análisis de causas y factores

El análisis de las causas y factores que contribuyen a la normalización de los micromachismos dentro del entorno académico, específicamente en la Facultad de Ciencias Humanas de la PUCE. Los micromachismos son manifestaciones sutiles pero poderosas de discriminación de género que perpetúan roles tradicionales y la superioridad percibida del género masculino. Esta normalización se ve reforzada por varias dinámicas y prácticas arraigadas en la cultura institucional.

Entre los factores identificados, destaca la reproducción de roles tradicionales de género, que subyacen a la creencia en la superioridad masculina y la subordinación de otros géneros. Esto se ve respaldado por una cultura de impunidad, donde las conductas discriminatorias y las prácticas sexuales inapropiadas muchas veces no reciben sanciones claras. La falta de políticas institucionales efectivas para la prevención y sensibilización sobre género también contribuye significativamente a la perpetuación de los micromachismos.

Además, el silencio y la falta de diálogo abierto sobre estas cuestiones invisibilizan los micromachismos y perpetúan su presencia en el ambiente universitario. Este fenómeno no solo afecta la convivencia dentro de la facultad, sino que también a la equidad de género al incrementar las desigualdades y limitar las oportunidades para cada uno de los grupos.

Estos factores están arraigados profundamente en modelos de comportamiento social, cultural, educativo y estructural que se transmiten tanto de manera formal como informal a

través de generaciones. Esta situación subraya la urgencia de implementar políticas integrales y programas educativos que aborden estos problemas desde sus raíces. Es esencial adoptar medidas sancionatorias claras para quienes perpetúen conductas discriminatorias, así como promover un entorno universitario más inclusivo mediante un enfoque multifacético y comprometido.

En conclusión, mediante un abordaje comprehensivo y proactivo, es posible avanzar hacia la erradicación de los micromachismos y la construcción de una comunidad tanto dentro y fuera de la Facultad, que promueva activamente la equidad de género y el respeto mutuo.

En el próximo capítulo se plantearán lineamientos y recomendaciones a partir del análisis de las causas y factores, que han surgido conjuntamente con los actores sociales. Estas propuestas buscarán abordar y mitigar los micromachismos identificados, promoviendo un entorno universitario más equitativo y consciente.

Capítulo IV

Lineamientos y Recomendaciones

Una vez analizadas las causas y factores que contribuyen a la normalización de las manifestaciones micromachistas, junto con los resultados obtenidos y respaldados por la teoría, se procede a formular lineamientos y recomendaciones para reducir estas manifestaciones micromachistas. Entre ellas se incluyen comentarios condescendientes, estereotipos de género, interrupción constante, asignación desigual de tareas y roles tradicionales, y menosprecio de opiniones, las cuales han sido percibidas por los miembros de la Facultad.

En colaboración con los distintos actores sociales, se han propuesto iniciativas socioeducativas como talleres y programas de sensibilización y capacitación. Asimismo, se ha planteado la creación de espacios seguros para el diálogo. En el ámbito de las acciones políticas, se destaca el fomento de la diversidad e inclusión como medidas clave para abordar estas problemáticas.

Desde la Gestión Social se reflexiona sobre los Derechos Humanos y la Equidad de Género, los cuales son aspectos fundamentales para la erradicación de la violencia e inequidades de género. Este cuadro está organizado de manera específica porque las manifestaciones de micromachismo percibidas por cada grupo social dentro de la Facultad varían considerablemente. Según estas percepciones diversas, se diseñan lineamientos y recomendaciones adaptadas a las necesidades y contextos particulares de estudiantes, docentes, autoridades y personal administrativo. Cada grupo enfrenta problemáticas distintas relacionadas con el micromachismo, lo cual requiere enfoques diferenciados para abordar y mitigar estas conductas en el entorno académico.

Tabla 1*Matriz de Lineamientos y Recomendaciones*

| Manifestaciones micromachistas | Lineamientos y Recomendaciones | | | Actores | | | |
|--|--|-----------------------------|---------------------------|----------------|---|-------------------------------|----------------------------------|
| | Socioeducativo | Creación de espacios | Acciones Políticas | General | Docentes - Estudiantes | Autoridades - Docentes | Estudiantes - Estudiantes |
| 1. Comentarios condescendientes | Talleres de sensibilización y capacitación, para comprender las afectaciones que tienen los comentarios condescendientes en la vida de las personas. | | | | Los comentarios condescendientes implican una relación de poder, lo que puede ser muy común dentro de las aulas de clase, y pueden ser reproducidos por los docentes hacia los estudiantes, aunque no sea únicamente en esta interrelación. De tal manera que los talleres pueden ayudar a comprender las afectaciones que este tipo de comentarios tienen en la vida diaria de las personas, pero principalmente en la de los estudiantes. | | |

| | | | | | | | |
|---|--|---|--|---|--|--|--|
| <p>2. Chistes y bromas</p> | | <p>Espacios seguros para el diálogo, en donde se hable sobre las repercusiones que tienen los chistes y bromas.</p> | | | | | <p>Los chistes y las bromas son ampliamente difundidos y difundibles, especialmente entre "iguales" como los estudiantes, donde están altamente normalizados e invisibilizados. Sin embargo, algunas de estas bromas pueden ser malinterpretadas y tener un impacto negativo significativo en la cotidianidad de las personas. Para abordar este tipo de manifestaciones, es crucial crear espacios seguros para el diálogo, donde se pueda discutir abiertamente cómo estas bromas afectan a quienes las reciben.</p> |
| <p>2. Estereotipos de género</p> | | <p>Espacios seguros para el diálogo en donde se hable</p> | | <p>Además, es crucial establecer espacios</p> | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|---|
| | | sobre las experiencias individuales reproducidas por estereotipos de género. | | seguros para dialogar, con los distintos actores, para que exista mayor confianza de expresar y comprender las experiencias individuales, facilitando así la construcción de relaciones basadas en el respeto. | | | |
| 4. Perpetuación de violencia de género | Programas de sensibilización y capacitación, para desarrollar las habilidades y conocimientos para prevenir la violencia de género. | | | | | | Para erradicar la violencia de género y micromachismos, resulta fundamental realizar programas de sensibilización y capacitación que eduquen a los estudiantes sobre los derechos humanos y equidad de género, promoviendo así la reflexión y el cambio de actitudes. |

| Acciones micromachistas | | | | | | | |
|----------------------------------|--|--|--------------------------------------|--|--|--|--|
| 1. Interrupción constante | | Espacios seguros para el diálogo en donde se hable de las experiencias en cuanto como se han sentido tras ser interrumpidos. | Fomento de la diversidad e inclusión | | Es importante fomentar la diversidad e inclusión en la relación entre docentes y estudiantes para cultivar un ambiente de respeto y comprensión mutua. Esto ayuda a reducir las barreras y prejuicios, promoviendo una comunicación abierta y constructiva. Al enriquecer la interacción con diferentes perspectivas y experiencias, se fortalece la enseñanza y el aprendizaje, creando un entorno donde todos se sientan valorados y motivados a contribuir positivamente. | | Es importante fomentar la diversidad e inclusión dentro de la Facultad para crear un ambiente de respeto y aceptación mutua entre los estudiantes, reduciendo barreras y prejuicios. Esto facilita la colaboración, el intercambio de ideas y fortalece la comunidad educativa al enriquecerla con diversas perspectivas y experiencias. |

| | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|---|---|--|
| <p>2. Asignación desigual de tareas y roles tradicionales</p> | <p>Talleres de sensibilización y capacitación sobre la perpetuación de roles tradicionales y sus afectaciones.</p> | | <p>Fomento de la diversidad e inclusión de géneros.</p> | | <p>Es fundamental realizar talleres de sensibilización y capacitación, así como fomentar la diversidad e inclusión en la relación entre estudiantes y docentes para reducir la asignación desigual de tareas y de roles tradicionales, esto se puede visibilizar en el trato preferencial a hombres, tanto en la revisión de tareas o asignación de roles. Estas iniciativas ayudan a crear conciencia sobre los sesgos y prejuicios que pueden influir en la distribución de responsabilidades. Al promover una cultura de equidad y respeto, se garantiza que las tareas se asignen de manera justa y basada en las capacidades y méritos educativos.</p> | <p>Realizar talleres de sensibilización y capacitación, es importante, para fomentar la diversidad e inclusión en la relación entre autoridades y docentes para reducir la asignación desigual de tareas y roles tradicionales, esto se puede visualizar en el trato preferencial a hombres, trato preferencial y asignación de jefes o coordinadores de actividades o áreas. Estas iniciativas ayudan a identificar y corregir los sesgos y prácticas discriminatorias que pueden llevar a una distribución injusta de responsabilidades. Al promover una cultura de equidad y respeto, se asegura que las tareas se asignen de manera</p> | |
|--|--|--|---|--|---|---|--|

| | | | | | | | |
|------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | justa y basada en el mérito y las habilidades de cada docente, lo que contribuye a un entorno laboral más justo. | |
| 3. Menosprecio de opiniones | | | Fomento de la diversidad e inclusión de opiniones desde las distintas perspectivas los distintos géneros | | | El fomento de la diversidad e inclusión en la relación entre autoridades y docentes es crucial para reducir el menosprecio de opiniones. Al valorar y respetar diversas perspectivas, esto promueve un ambiente de colaboración y respeto mutuo. No solo mejora la comunicación, sino que también enriquece la toma de decisiones, fomentando un entorno de trabajo donde todos son escuchados y considerados, lo que fortalece la cohesión y la | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|----------------------------|--|
| | | | | | | eficacia institucional. | |
|--|--|--|--|--|--|----------------------------|--|

Nota. Por Andrea Zambrano, 2024, Encuesta docente, personal administrativo y estudiantes.

Conclusiones

- En la Facultad de Ciencias Humanas, los micromachismos están presentes de manera generalizada y se expresan de varias maneras, desde comentarios discretos y bromas hasta comportamientos más explícitos que acentúan la desigualdad de género. Estas prácticas tienen un impacto negativo en el bienestar emocional y el rendimiento académico de los estudiantes, lo que crea un entorno universitario desfavorable donde persiste la discriminación de género. Es esencial comprender estas expresiones para crear métodos efectivos que fomenten la equidad de género en el ámbito académico.
- Se ha identificado una variedad de actitudes y acciones micromachistas en la Facultad de Ciencias Humanas, incluida la desvalorización de las opiniones de las mujeres, la interrupción constante y la asignación desigual de tareas. Estos comportamientos muestran falta de conciencia sobre la gravedad de los micromachismos y la importancia de que la comunidad universitaria sea educada y sensibilizada sobre la equidad de género.
- Los factores culturales, sociales e institucionales que mantienen los estereotipos y roles de género tradicionales están profundamente arraigados en la normalización de los micromachismos en la sociedad universitaria. La falta de educación en equidad de género, la resistencia al cambio y las dinámicas de poder en la Facultad son algunos de estos factores. La perpetuación de estos micromachismos tiene un impacto negativo no solo en las mujeres en particular, sino que también representa un obstáculo significativo para la justicia social y la equidad de género en el ámbito académico.
- Es esencial implementar programas de sensibilización y formación continua en temas de género y equidad, dirigidos a toda la comunidad universitaria, para reducir las acciones y actitudes micromachistas en la Facultad de Ciencias Humanas. Es necesario establecer políticas institucionales explícitas y establecer herramientas de denuncia efectivas.

Fomentar una cultura de respeto y equidad de género requiere la creación de espacios para el diálogo y la reflexión. En un entorno académico más inclusivo y equitativo, estas medidas permitirán que todos puedan desarrollarse plenamente sin micromachismos.

Bibliografía

- Bazán, C. (2023). Violencia contra las mujeres y personas LGBTI+ universitarias, una realidad invisible en Ecuador. EFEMINISTA. <https://efeminista.com/violencia-universitarias-realidad-invisible-ecuador/>
- Bonino, L. (2004). Los Micromachismos. <https://www.mpdl.org/sites/default/files/micromachismos.pdf>
- Cáceres, M., & Contreras, E. G. (2022). Análisis de la percepción de micromachismos en el ámbito educativo. Cuenca: Universidad del Azuay.
- Carranza, K., Estela, M., & Arévalo, E. (2021). Actitudes machistas en jóvenes y adultos. Pimentel: Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8070/Carranza%20Cruz%20Katherine%20%26%20Estela%20Mendoza%20Maria_.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Facultad de Ciencias Humanas | Pontificia Universidad Católica del Ecuador. (2021). Puce.edu.ec. <https://www.puce.edu.ec/facultad-de-ciencias-humanas/>
- Gómez, M., & Gruben, S. (2020). El machismo silencioso: micromachismos. Madrid: Repositorio de la Universidad Pontificia Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/42035/1/TFG-%20Gomez%20Jimenez%2C%20Isabel.pdf>
- Lamas, M. La perspectiva de género. (n.d.). https://www.ses.unam.mx/curso2007/pdf/genero_perspectiva.pdf
- Luengo, T. (2016). Micromachismos y violencia de género: una propuesta de intervención educativa en población adolescente. Valladolid: Repositorio de la Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/19586/TFG-G1913.pdf?sequence=1>
- Morales, T., & Fabiola, B. (2017). ¿Violencia o violencias en la universidad pública? Una aproximación desde una perspectiva sistémica. DFM: El Cotidiano.
- Moral, J., & Sandra Ramos Basurto. (2016). Machismo, victimización y perpetración en mujeres y hombres mexicanos. Estudios Sobre Las Culturas Contemporáneas, XXII (43), 37–66. <https://www.redalyc.org/journal/316/31646035003/html/>
- Rubia, J., & Ramos, S. (2016). Machismo, victimización y perpetración en mujeres y hombres mexicanos. Colima: Repositorio de la Universidad de Colima. <https://www.redalyc.org/journal/316/31646035003/html/>
- Silva. (2019). Qué son los micromachismos y cómo nos afectan a la vida cotidiana. Centro de Psicología Para Adultos En Sant Boi de Llobregat; EM Psicoterapia. <https://empsicoterapia.com/que-son-los-micromachismos-y-como-nos-afectan-a-la-vida-cotidiana/>
- Tapia, S. (2015). Violencia de género en las universidades o la necesidad de una intervención educativa. Badajoz: INFAD.

Uresti, K., Orozco, L., Ybarra, J., & Espinosa, M. (2017). Percepción del machismo, rasgos de expresividad y estrategias de afrontamiento al estrés en hombres adultos del noreste de México. *Acta universitaria*, 59-68. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662017000400059

Vega, L. (2022). Micromachismo y factores psicosociales en estudiantes universitarios. Ambato: Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/36170/1/BJCS-TS-399.pdf>

Varela, A. (2017). ¿Qué es tejido social? - Parques Alegres I.A.P. Parques Alegres I.A.P. <https://parquesalegres.org/biblioteca/blog/que-es-tejido-social/>