



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

---

---

---

**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES**

**ESPECIALIDAD EN GÉNERO, VIOLENCIA Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

**TÍTULO DE TRABAJO TERMINAL**

**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y  
MASCULINIDADES DIRIGIDA AL PERSONAL ADSCRITO AL INFOEM.**

**PRESENTA**

VICTOR HUGO RUIZ NAVA

**TUTORA ACADÉMICA**

DRA. VANESSA LIZBETH LARA CARMONA

**CO DIRECTOR**

DR. CARLOS ALBERTO LEAL REYES

TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO, ENERO DEL 2025.



## Introducción

## Problematización

1. Justificación
2. Objetivos
  - 2.1 Objetivo General
  - 2.2 Objetivos Específicos
3. Marco conceptual
  - 3.1 Ordenamiento de género
  - 3.2 Masculinidades
  - 3.3 Micromachismos
  - 3.4 Violencia de género
  - 3.5 Cultura organizacional
4. Estrategia metodológica
  - 4.1 Encuesta realizada a personal masculino y femenino adscrito al INFOEM
  - 4.2 Entrevista semi estructurada a la Titular de la Unidad de Género del INFOEM
5. Diagnóstico
  - 5.1 El Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios (INFOEM)
  - 5.2 El papel de la Unidad de Género del INFOEM
6. Propuesta
  - 6.1 Diseño de Cápsulas Informativas y Conferencia
7. Reflexiones finales
8. Referencias citadas
9. Anexos
  - 9.1 Anexo 1. Encuesta para el personal del El Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios (INFOEM).
  - 9.2 Anexo 2. Entrevista a la titular de la Unidad de Género del INFOEM.

## Índice de figuras, gráficos y tablas

- Figura 1. Estructura Orgánica del INFOEM
- Figura 2. Pleno INFOEM
- Figura 3. Estructura orgánica
- Figura 4. Atribuciones de la Unidad de Género del INFOEM conforme al Reglamento Interior
- Figura 5. Atribuciones de la Unidad de Género del INFOEM conforme al Manual de Organización
- Figura 6. Página Web de la Unidad de Género
- Figura 7. Gráficas sobre capacitaciones
- Figura 8. Acciones efectivas para conocer la violencia de género

- Gráfica 1. Valoración en la contribución de hombres y mujeres
- Gráfica 2. Capacidad de liderazgo
- Gráfica 3. Celos profesionales
- Gráfica 4. Pedir consejo a hombre o mujer
- Gráfica 5. Bromas sobre mujeres
- Gráfica 6. Hombres que yudan
- Gráfica 7. Mujeres emocionales
- Gráfica 8. Violencia de género cosa de mujeres
- Gráfica 9. Decisiones importantes
- Gráfica 10. Aporte económico familiar
- Gráfica 11. Mujer femenina es atractiva
- Gráfica 12. Provocaciones
- Gráfica 13. Violencia machista
- Gráfica 14. Caballerosidad
- Gráfica 15. Actos amables o gentiles
- Gráfica 16. Halagos y piropos
- Gráfica 17. Expresión de emociones en varones
- Gráfica 18. Coqueteo
- Gráfica 19. Irritabilidad femenina
- Gráfica 20. Estrategia de intervención

- Tabla 1. Capacitaciones en formato virtual
- Tabla 2. Capacitación presencial

## **Introducción**

El presente proyecto aborda una propuesta de intervención con perspectiva de género y masculinidades, dirigida al personal masculino adscrito al Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios (INFOEM). La finalidad de esta propuesta es visibilizar y concientizar al personal sobre la importancia de deconstruir la masculinidad hegemónica, la cual se constituye como generadora de diversos tipos de violencia y que aún predomina en nuestra sociedad.

La masculinidad hegemónica, cuyas características principales se sustentan en la dominación y el control, no solo impacta negativamente en la vida de las mujeres, sino que también afecta a los [TG1][U2]hombres, dicha masculinidad limita su capacidad para expresar emociones y construir relaciones saludables, además de favorecer a generar escenarios de violencia.

A través de esta intervención, se pretende fomentar un ambiente de trabajo respetuoso, donde todos los colaboradores, sin importar su género, puedan desarrollarse plenamente y contribuir a una cultura organizacional libre de violencia, promoviendo la reflexión crítica sobre las normas de género y, posteriormente, ofrecer herramientas que permitan a los hombres adoptar comportamientos más inclusivos y respetuosos dentro y fuera del Instituto.

Para tal efecto, este documento está compuesto por ocho apartados, descritos a continuación. Comienza con el establecimiento de las condiciones que dan origen al abordaje de esta situación en específico, resaltando aquellas variables y efectos que la constituyen como una condición indeseable y susceptible de mejoramiento, es decir, se problematizan los micromachismos cometidos por varones en el marco de la reproducción de la masculinidad hegemónica y desde el género.

El siguiente apartado constituye la base argumentativa mediante la cual se justifica la necesidad de modificar el estatus quo en aras del mejoramiento de las micro

interacciones que se desarrollan en el espacio laboral, pero también, en el plano personal de los varones adscritos al Instituto. Lo anterior obliga a plantear ciertos límites teóricos, materiales y espaciales a fin de determinar los objetivos concretos que se pretenden alcanzar mediante este proyecto, motivo por el cual es necesario explicitarlos para que el lector los conozca.

A continuación, se aborda el marco conceptual que establecen las categorías utilizadas a lo largo de todo el trabajo, partiendo del ordenamiento de género, continuando con una aproximación a la categoría masculinidad y posteriormente, a [TG3] los micromachismos y violencia de género, concluyendo con una interpretación integradora en el marco de la cultura organizacional.

En el siguiente apartado, se plantea el diagnóstico basado en una metodología una mixta, por un lado, se realizó una encuesta a varones adscritos al INFOEM a fin de conocer su conocimiento y percepción respecto a conductas que pueden constituir micro violencias de género o micromachismos; así como una entrevista semi estructurada practicada a la Titular de la Unidad de Género del Instituto.

Posteriormente se expone la propuesta de intervención a luz de los elementos recopilados por medio del diagnóstico, mediante una explicación fundamentada de sus alcances. El último apartado de este trabajo son las conclusiones finales en las que se condensan los hallazgos, en el marco de la teoría y la evidencia empírica, los cuales sientan las bases para una ulterior aplicación, seguimiento y evaluación de la propuesta. [TG4]

## **Problematización** [TG5]

Sin duda, uno de los temas más sensibles y delicados en la actualidad es el ejercicio sistemático de violencias contra las mujeres, perpetradas en su mayoría por hombres. Es fundamental reconocer que no todas las formas de violencia son iguales y que sus efectos pueden variar, las conductas violentas pueden advertirse desde micromachismos hasta feminicidios, que reflejan constantes agresiones que afectan profundamente la vida de las mujeres. Dichos comportamientos que no siempre tiene manifestaciones físicas y favorecen a la subsistencia del sistema patriarcal que ha normalizado la desigualdad y la violencia.

En este contexto, cobra relevancia la manera en que se entiende este problema lesivo, ya que las acciones institucionales provenientes del gobierno para su atención se basan en una lógica casuística y excepcional. A los ojos del Estado o de las instituciones, la violencia de género contra las mujeres se considera principalmente como una afectación patológica de los sujetos que la ejercen, especialmente en su expresión más extrema, como el feminicidio. Esto lleva a una casi total ignorancia de las “violencias sutiles” que sufren las mujeres. “Por ello, es imperante reconocer estas actitudes sutiles de dominación, que, por su modo de operar, resultan imperceptibles o, a simple vista, banales” (Pardo,2023:29).

Cada sociedad tiene una visión particular de lo que significa ser hombre y ser mujer, la cual se ha transmitido de generación en generación a través de la socialización en la familia, la escuela y otras instituciones, “como resultado, se estructura un sistema cultural patriarcal que perpetúa modelos extremadamente rígidos de masculinidad y feminidad, atribuyendo cualidades, características y roles a las personas en función de su género (Torralba Borrego y Garrido-Hernansaiz, 2021, en Pardo, 2023:30).

Es así que dentro de esta forma de organización social a la que denominamos patriarcado, se reproducen patrones específicos de conducta en mujeres y varones, los cuales se encaminan a garantizar la supervivencia de estas reglas, condiciones y

privilegios, es decir, la sociedad misma se convierte en un mecanismo de reproducción y convalidación del sistema.

Ante tal panorama surgen las interrogantes ¿si es acaso que todos los hombres somos violentos?, ¿estamos programados biológicamente para serlo?, ¿nos enseñan a ser violentos?, ¿reproducimos de manera irreflexiva usos y costumbres que entendemos como normales en el marco de un sistema social que se reproducen en espacios cotidianos?<sup>[TG6]</sup>

Particularmente, este proyecto y visión parten de la idea que el origen del problema se encuentra desde la construcción de la(s) propia(s) masculinidad(es) de los varones, las cuales se gesta al amparo del sistema sexo-género que ha prevalecido durante muchos siglos. Gracias a él se han establecido mecanismos que ponen en una evidente e indubitable desventaja a las mujeres frente a los hombres, partiendo por ejemplo desde el confinamiento en el plano de lo privado a las mujeres o, incluso, reconociendo sólo a los hombres la capacidad de ejercicio de ciertos derechos, lo cual no solo es una terrible injusticia, sino que va en contra de los derechos fundamentales.

Cabe precisar que los hombres pueden mantener ventajas en diversas áreas de la vida, como en el ámbito laboral. Dichas ventajas se traducen en mayores comodidades y derechos que refuerzan la percepción de que el dominio masculino es algo natural y deseable, al respecto Bonino señala que:

“para el varón los micromachismos suponen estrategias útiles para reafirmar el dominio masculino y mantener mayores ventajas, comodidades y derechos, no siempre se dan desde la intencionalidad o la mala voluntad, sino que también responde a un esquema mental y corporal automatizado en la cosmovisión masculina: el compañero busca cumplir lo propuesto por el predominante modelo social de masculinidad hegemónica” (Bonino, 2004 en Pardo, 2023:).

También es importante señalar que muchos hombres llevan a cabo ciertas conductas dictadas por el tipo de masculinidad que ejercen, las cuales pueden ser violentas, pero

sin la intención de serlo. Muchas de estas conductas han sido normalizadas en la cotidianidad, hasta el punto de convertirse en parte del trato diario.

En este contexto, hablar de masculinidades, entendiendo que esta construcción del ser puede ayudar a explicar la violencia, consciente o inconsciente, que se ejerce sobre las mujeres, es un tema más complejo de lo que podría parecer. En primer lugar, requiere una apertura personal para analizar y reflexionar sobre la construcción de la identidad masculina. En segundo lugar, es necesaria la humildad para reconocer los fallos o excesos en nuestras conductas. Por último, es fundamental contar con la voluntad y el deseo de cambiar estas pautas conductuales. La realidad es que no se trata de empresa sencilla pues, literalmente, implica ir contra el sistema, pero, sobre todo, significa la renuncia a una posición cómoda y de privilegio a la cual no todos los varones se encuentran dispuestos a renunciar.

Ahora bien, la heterogeneidad de la sociedad y la propia personalidad de los varones limitan la generación de un concepto universal dado que la “*forma de ser hombre*” se aprende en la familia, la escuela, el trabajo, el barrio y hasta depende de las actividades culturales y deportivas a las que se exponga el varón a lo largo de vida.

Particularmente, el ejercicio profesional conlleva el riesgo de la reproducción de conductas violentas principalmente porque parte de la base de una relación jerárquica de poder, lo cual, en algunos casos, “legitima una manga ancha<sup>1</sup>” para la dirección de un grupo, o bien, para la misma interacción suscitada en pares. Lo más grave es que algunas de estas acciones son normalizadas, e incluso, llegan a convertirse en instituciones propias de la cultura organizacional del centro de trabajo. “La cultura de una organización permite una aproximación al estudio de las diferentes patologías asociadas a las actividades laborales, permitiendo reflexionar sobre posibles intervenciones” (Bordalejo y Ferrari 2017:29)

---

<sup>1</sup> Expresión coloquial utilizada comúnmente en la administración pública para referir que se cuenta con un amplio espacio y/o tolerancia para tomar acciones, omisiones o decisiones.

Dentro del entorno laboral, se observan diversas manifestaciones de micromachismos que afectan la dinámica de trabajo. Una de estas manifestaciones es la interrupción frecuente de las mujeres durante sus intervenciones, así como el fenómeno conocido como “mansplaining<sup>2</sup>”, minimizando sus aportes en charlas o eventos. Además, es común que se asignen tareas a las mujeres, como servir café o realizar manualidades, bajo la suposición de que son las más adecuadas para esos roles. Esta asignación de tareas perpetúa estereotipos de género y limita las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres.

Finalmente, es importante mencionar que no se parte de una estigmatización del varón agente violentador, por el contrario, se pretende visibilizar y sensibilizar respecto de patrones y conductas violentas que se comenten, apelando a su atención y reflexión en aras de una igualdad sustantiva.

Es primordial desarrollar estrategias que se centren en la reflexión de las conductas violentas reproducidas por varones desde una visión crítica. Esto implica no solo reconocer las manifestaciones de la violencia en diferentes contextos, sino también cuestionar y analizar las normas de género que las perpetúan.

Es fundamental que los hombres reflexionemos sobre estas dinámicas para transformar las condiciones actuales de desigualdad y violencia, mediante proyectos de intervención que incorporen una perspectiva de género y masculinidades. Al examinar nuestro papel en la sociedad y las normas de masculinidad establecidas, podemos comprender cómo estas contribuyen a situaciones de injusticia.

---

<sup>2</sup> Cuando un hombre explica algo a una mujer de manera no solicitada.

## **Justificación**<sup>[TG7]</sup>

La violencia de género en el contexto laboral tiene múltiples manifestaciones como el acoso y el hostigamiento, la discriminación, la violencia psicológica, verbal, los micromachismos, entre otras. Estas prácticas no solo afectan a las víctimas, sino que también transgreden el ambiente laboral, disminuyendo la productividad y el bienestar general de las y los trabajadores.

Al involucrar a los hombres, se les incita a reflexionar sobre sus privilegios y a asumir un papel activo en el cambio hacia la igualdad de género. Asimismo, la propuesta se alinea con los objetivos institucionales del INFOEM, institución que busca promover la transparencia, la justicia y el respeto por los Derechos Humanos.

Los aprendizajes que fundamentan el desarrollo de una versión de masculinidad en los varones vienen acompañados de procesos tan profundos como la definición propia de la identidad, es decir, como es que ellos mismos se representan frente al mundo, cuál es su escala de valores y su cosmovisión del mundo, sin embargo, estas configuraciones se ven influenciadas por aspectos socio-culturales y demográficos, así como los perfiles profesionales que ostentan y su praxis a lo largo de su trayectoria en el servicio público.

Dichas masculinidades, como la hegemónica, se apuntala en los mandatos género y la violencia de género se manifiesta como una extensión de estos preceptos y en donde las normas tradicionales dictan que los hombres deben ser agresivos, fuertes y dominantes, mientras que las mujeres son vistas como dependientes y sumisas, esta dinámica no solo legitima la violencia física y emocional en contra las mujeres, sino que también normaliza actitudes y comportamientos violentos. Por ende, la violencia de género se convierte en un mecanismo para mantener la jerarquía de poder en la que se sostiene la masculinidad hegemónica. Al robustecer la idea de que los hombres son superiores, los micromachismos contribuyen a forjar un ambiente en el que la violencia de género puede prosperar.

Los micromachismos se consideran actitudes que, aunque pueden parecer menores, contribuyen a perpetuar la violencia de género. Esta última, al ser más grave, tiene consecuencias más severas. De este modo, los micromachismos no solo reflejan actitudes discriminatorias, sino que también alimentan y reproducen la violencia de género en la sociedad.

El presente trabajo busca visibilizar la importancia de la construcción de masculinidades sanas (entendidas como aquellas que apuntan a conseguir una interacción verdaderamente igualitaria) y sensibilizar a los servidores públicos varones adscritos al Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios (INFOEM), respecto de ideas, prácticas y comportamientos aprendidos a lo largo de su vida y que, sin ser plenamente conscientes de ellos, coadyuvan a la reproducción, normalización e integración de dichas acciones como procesos socializadores propios de la cultura personal y organizacional. Por medio de la reflexión sobre los rasgos de las diversas masculinidades en nuestros contextos, se busca generar un cambio significativo en las actitudes y comportamientos del personal masculino, promoviendo así un ambiente de trabajo más equitativo y libre de violencia.

Esta intervención y su posterior implementación, es una respuesta necesaria y pertinente ante la realidad de violencia de género en el ámbito laboral, que no solo contribuirá a un entorno laboral más seguro y respetuoso, sino que también fortalecerá la cultura institucional de igualdad.

### **Objetivo General:**

Diseñar una estrategia de sensibilización y capacitación dirigida a los varones adscritos al INFOEM para sensibilizarlos frente al ejercicio de micromachismos en el ámbito laboral.

### **Objetivo Específicos:**

1. Identificar los micromachismos de género que se presentan derivados de la interacción (dinámica) laboral en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.
2. Visibilizar la importancia se construir y fomentar la construcción de masculinidades sanas para un ejercicio profesional armónico dentro del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.
3. Diseñar un instrumento de intervención encaminado a detonar reflexiones en hombres respecto de las conductas que generan o perpetúan las micro desigualdades de género en las interacciones laborales dentro del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios

### **Marco conceptual**

El presente apartado describe los fundamentos teóricos que guiarán el proyecto. En primer lugar, se abordará el sistema sexo-género, para sustentar cómo, a través de este, se realiza una diferenciación de los atributos, características, comportamientos, participación y presentación de mujeres y hombres en la vida cotidiana. A partir de esta perspectiva, también podremos observar cómo se gestan relaciones de poder,

violencia y desigualdad. Posteriormente, se analizará el concepto de patriarcado como el sistema que ha contribuido a establecer las pautas de dominación masculina y la organización social, así como las premisas que definen la masculinidad desde la construcción de la idea hegemónica de lo que significa “ser hombre”.

Además, se examinarán los micromachismos como prácticas de dominación sutiles que, aunque menos visibles, siguen presentes en nuestras interacciones y se vinculan con la violencia de género hacia las mujeres, mostrando cómo, a través de la cultura institucional, estas prácticas son ejercidas y justificadas.

### **Sistema sexo género**

El sistema sexo-género se refiere a la organización social que determina cómo se comprende y traduce la manera de ser hombre y mujer. El sexo hace alusión a nuestros órganos sexuales reproductivos, mientras que el género “comprende el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla a partir de las diferencias anatómicas entre mujeres y hombres. Esto permite simbolizar y construir socialmente lo que se considera "propio" de los hombres (lo masculino) y "propio" de las mujeres (lo femenino)” (Lamas, 2000: 2). Este enfoque se sustenta en ideales feministas que cuestionan el orden establecido y los privilegios que los hombres han mantenido desde su nacimiento, reflejados en las interacciones, representaciones y normas de conducta que dan origen a la división sexual del trabajo.

Por su parte, Marcela Lagarde, menciona que “el género es la categoría correspondiente al orden sociocultural configurado sobre la base de la sexualidad: la sexualidad a su vez definida y significada históricamente por el orden genérico” (Lagarde, 1996:11). Esto implica que las identidades de género son construcciones sociales desarrolladas en contextos muy específicos, lo que descarta la idea de que el género es biológico.

Además, se señala que la sexualidad y sus expresiones están moldeadas por las normas de género, las cuales son la raíz de las desigualdades. A partir de lo anterior,

se construyen ciertas expectativas sociales de lo que significa ser hombre o mujer, así como de las características de debe portar cada uno/a. En un sistema patriarcal, se establece una jerarquía de los hombres sobre las mujeres en diversas áreas de la vida cotidiana, en la que, por medio de la violencia de los hombres hacia las mujeres, se mantiene el control y la dominación. “La violencia contra las mujeres es un componente estructural del sistema de opresión de género. El uso de la violencia es no sólo uno de los medios más efectivos para controlar a las mujeres, sino también una de las expresiones más brutales y explícitas de la dominación y la subordinación.” (Sagot,2008:36). Para comprender de manera más profunda las dinámicas de poder y las desigualdades de género, es fundamental analizar la asignación de los roles designados a mujeres y hombres, ya que estos refuerzan la jerarquía patriarcal.

Por su parte, Gayle Rubin [TG8](1986) argumenta que las normas de género se originan en el ámbito familiar como experiencias compartidas que se activan colectivamente. Estas normas, a su vez, se relacionan con una situación hegemónica, en este caso, del patriarcado, que asigna tareas necesarias para la economía de la sociedad. En este contexto, el sexo se convierte en un mecanismo que construye dependencia.

Por lo tanto, el sistema sexo-género se convierte en una escala de desigualdades que, desde la perspectiva de género, se aborda para desentrañar y comprender esas diferencias. “Esta perspectiva reconoce la diversidad de géneros y la existencia de mujeres y hombres como un principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática” (Lagarde, 1996: 1). A pesar de ello, persiste una hegemonía de lo masculino sobre lo femenino, sustentada en una perspectiva patriarcal que se basa en el binarismo. Esto posiciona a los hombres en el espacio público, donde se publicitan, comparten y valoran sus acciones, convirtiéndose en quienes toman decisiones y ejercen el poder, priorizando sus necesidades.

En contraste, las mujeres son relegadas al ámbito privado, en un espacio oculto donde no reciben reconocimiento y se les enseña a ser sumisas y obedientes. Por lo anterior, “la perspectiva de género tiene como uno de sus fines contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración, a partir de la resignificación de la

historia, la sociedad, la cultura y la política desde y con las mujeres.” (Lagarde, 1996: 1).

### **Patriarcado**

Hooks (2021:34) lo define como “un sistema político-social que afirma que los hombres son inherentemente dominantes, superiores a todo y a todas las personas a las que se considera débiles, especialmente a las mujeres, y que están dotados del derecho a dominar y a gobernar a las personas débiles y a mantener ese dominio a través de diversas formas de terrorismo psicológico y violencia.” El patriarcado nos atraviesa en todos los sentidos, incluso nuestros sentimientos, hemos sido socializados/as y educados/as de manera diferencial y esto trae como consecuencias visibles desventajas para las mujeres.

Esta formación diferencial ha sido heredada y ha trascendido a lo largo de los años, constituyendo una forma de educación excluyente para las mujeres, quienes no han logrado participar de la misma manera que los varones. A ellas se les enseña a obedecer y a tener miedo, bajo un esquema de represión en un sentido amplio. Niños y niñas son concebidos como seres distintos con propósitos diferentes, donde las mujeres deben seguir reglas, y de no hacerlo, están expuestas a castigos. Este ejercicio de violencia se encuentra legitimado en un discurso de disciplina.

La autora menciona que “no podemos desmantelar un sistema mientras nos empeñemos en una negación colectiva sobre su impacto en nuestras vidas.” (Hooks,2021:38) Primero, porque se ha idealizado lo masculino como algo bueno y como “el orden social natural”, además, este pensamiento ha desencadenado otros tantos como la idea de que los varones son los únicos capaces de enseñar los valores patriarcales o la forma de ser hombre. Para Hooks, el patriarcado es el sistema que daña la salud mental de los varones, deduciendo así que, poniendo fin a la dominación masculina, podemos detener la violencia machista.

El patriarcado, como sistema social y cultural se manifiesta en diversas formas de violencia. La relación entre el patriarcado y distintos tipos de violencia se basa en la desigualdad estructural entre hombres y mujeres. El patriarcado limita a los hombres en la expresión de sus emociones, al mismo tiempo que refuerza la idea de que deben ser dominantes y tener el control. Esta presión puede conducir a situaciones violentas, ya que algunos hombres pueden recurrir a la agresión como un mecanismo para afirmar su masculinidad.

Cabe hacer la precisión que en la actualidad, a la luz de diversos trabajos que se han realizado al respecto, la categoría "Patriarcado" que en estricto sentido se refiere a un sistema histórico determinado construido en torno al pater familias, ha sido rebasada, siendo sustituida por expresiones más completas que la conciben como un "sistema de organización social con rasgos patriarcales", lo cual no obedece a una cuestión estética, sino a una precisión epistemológica.

### **Micromachismos**

Para Bonino, la desigual distribución del poder conduce a una asimetría en las relaciones. El poder se encarna en las interacciones y su ejercicio tiene un doble efecto, opresivo, pero también formativo en el sentido de que evoca las intersecciones de la realidad que definen la existencia. Por lo tanto, los Micromachismos son aquellas "prácticas de dominación y violencia masculina en la vida cotidiana" (Bonino,1995:3) son una forma de abuso, de violencia sutil que perpetúa la dominación del varón hacia la mujer.

Luis Bonino clasifica el micromachismo en cuatro tipos: utilitarios, encubiertos, de crisis y coercitivos. Los utilitarios, afectan principalmente el ámbito doméstico y la atención hacia otras personas, aprovechándose de las supuestas habilidades femeninas para el servicio y de la naturalización de su labor como cuidadoras. Los micromachismos encubiertos, son extremadamente sutiles y buscan imponer las "verdades" masculinas para suprimir la voluntad de la mujer, lo que termina limitando sus deseos y obligándola a actuar según lo que él desea. Por su parte, los

micromachismos de crisis aparecen cuando las mujeres comienzan a romper la balanza de la desigualdad en pareja. Finalmente, los micromachismos coercitivos En estos casos, el hombre utiliza la fuerza moral, psicológica o económica para ejercer su control, limitar la libertad de la mujer y restringir su capacidad de decisión. Generalmente, afectan el espacio y el tiempo de ambos, y las mujeres siempre resultan perjudicadas. (Ferrer Pérez et al. 2008)

La identidad masculina hegemónica, está constituida por la superioridad y el control, por el dominio a través de prácticas ya normalizadas y aprendidas por años. Para el estudio de los micromachismos, es fundamental el estudio de la masculinidad. Es importante mencionar que la masculinidad debe ser estudiada, analizada y entendida desde una visión tiempo y espacio, por ejemplo, podemos hacer un análisis de cómo ha sido construida la masculinidad mexicana o del mexicano a través de la constitución de nuestra nación, incluso de algunos símbolos patrios. Como se ha modificado, tomado algunos matices y como se han acentuado algunas características. Por eso se habla de masculinidades porque se expresan de diferente forma.

A pesar de las luchas feministas, la ventaja masculina sigue siendo una realidad. La violencia se ha refuncionalizado y sigue siendo más aguda hacia las mujeres. Los varones siguen adquiriendo actividades y códigos de dominio, la música, el arte, la literatura, y muchas otras expresiones siguen dando prueba de ello.

### **Masculinidad**

La masculinidad no es un componente biológico, sino social. Además, no existe una única “forma de ser hombre”; por ello, se habla en plural de masculinidades. Sin embargo, sí existe un modelo dominante de masculinidad conocido como hegemónico, que identifica a hombres heterosexuales y se asocia con características de los mandatos de género tradicionales, tales como ser dominantes, poderosos, violentos, rudos, insensibles y proveedores.

Connell señala tres categorías, las masculinidades hegemónicas, las masculinidades conservadoras y las masculinidades subordinadas. “La masculinidad hegemónica tiende a reproducir la dominación de los hombres y la subordinación de las mujeres, en lo que es la dinámica del patriarcado.” (De Martino,2013:288) De manera social, las actitudes de poder se reflejan en el favorecimiento de los varones, quienes consolidan su autoridad en diversas esferas de la vida cotidiana, siendo el ámbito laboral una de las más significativas.

Por otro lado, “las masculinidades conservadoras, el autor nos dice que, si bien la mayoría de los hombres no responden a ese “tipo ideal” de las masculinidades hegemónicas, de alguna forma colaboran con su manutención ya que este sistema de dominación patriarcal les ofrece ciertos beneficios por el simple hecho de ser hombre, por lo tanto, no encuentran motivos para cambiar este sistema.” (De Martino,2013:288) Podemos deducir que la masculinidad no es única y, aunque no se exprese de la misma manera que la masculinidad hegemónica, muchas de las acciones y actitudes pueden, de hecho, apoyarla y reformarla.

En cuanto a las masculinidades subordinadas, “son aquellas, al decir del autor, confinadas a los ghettos, y que se relacionan fundamentalmente con los hombres gays que suelen ser discriminados por ser considerados “femeninos”. (De Martino,2013:288). Sin embargo, este tipo de masculinidad se percibe como más vulnerable, ya que no cumple con el ideal establecido por la masculinidad hegemónica. Se evidencia un rechazo hacia lo femenino, ya que las mujeres son percibidas como débiles. En el ámbito laboral, los hombres que no actúan de acuerdo con lo socialmente establecido y se atreven a denunciar o visibilizar los actos de violencia contra sus compañeras son mal vistos.

### **Violencia de género**

La violencia está vinculada con las relaciones de poder. Tradicionalmente, la violencia únicamente está asociada con la parte física y de esta forma, puede limitar la comprensión, sus implicaciones y los efectos en la sociedad, de manera colectiva y en

el ámbito individual. Y es importante traer a discusión este tema, ya que las implicaciones de la violencia se creían únicamente visibles a través de las heridas o hematomas en los cuerpos de las víctimas, sin embargo, existe evidencia de que las marcas psicológicas, emocionales en las personas que han sido violentadas dañan su capacidad de agencia, el empoderamiento y su autodeterminación.

Para el caso específico de la violencia de género, se considera que, aunque hay mayor número de mujeres víctimas de violencia, no quiere decir que los hombres no hayan tenido algún percance de esta índole, sin embargo, existe un criterio de la desproporcionalidad. Al respecto, se menciona, por tanto, que “violencia de género es la expresión general empleada para capturar la violencia que se produce como resultado de expectativas normativas sobre los roles asociados con cada género, junto con las relaciones desiguales de poder entre los dos géneros, en una sociedad específica” (Poggi, 2019: 294) Este planteamiento, que considera la violencia de género como doblemente unidireccional tanto para los que ejercen la violencia como solo varones, como para las víctimas como sólo las mujeres, corre peligro de dejar muy amplia la noción y, por tanto, haciéndola incapaz de distinguirla de la violencia masculina contra las mujeres en una categoría más amplia.

Otro punto nodal es el de la violencia como estereotipo de género, ya que en él se asocia a la masculinidad y a la violencia, no todos los varones son violentos, ni todas las mujeres son víctimas. Es preciso no perder de vista que las manifestaciones específicas con las que la violencia afecta a las mujeres serán distintas, ya que dependerán de factores como la edad, la orientación sexual, la etnia, el estrato social y hasta la religión. Por lo anterior, se vuelve más compleja la manera de castigar las violencias por sus diferentes tintes, matices, manifestaciones, ya que no es una sola ni se expresa de la misma manera para todos y todas. Que la violencia de género se debe comprender y estudiar de forma y de fondo, desde todas sus aristas ya que podríamos caer en un reduccionismo con peligrosas implicaciones.

## **Metodología**

Para la elaboración del diagnóstico se utilizó una metodología mixta. Según Driessnack, Sousa y Costa (2011, citado en Pereira, 2011: 17), “los métodos mixtos se refieren a un único estudio que utiliza estrategias múltiples o mixtas para responder a las preguntas de investigación y/o comprobar hipótesis”. Se realizó una encuesta dirigida a los servidores públicos varones adscritos al Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios (INFOEM). Las preguntas estaban orientadas a identificar el grado de normalidad que, según su criterio, representan ciertas conductas identificadas como violentas. Además, se llevó a cabo una entrevista semiestructurada con la titular de la Unidad de Género del mismo instituto, con el fin de conocer los orígenes de la unidad, las acciones de capacitación que se han llevado a cabo con el personal, así como para identificar las conductas violentas que permean.

De igual manera se utiliza un enfoque de observador participante en razón de que el autor labora actualmente en el INFOEM, lo cual permite incluir el ejercicio laboral y profesional como fuentes de las observaciones sobre el objeto sistematizar, aunado a las propias experiencias y vivencias suscitadas en razón de las interacciones genéricamente ordenadas.

## **Diagnóstico**

El Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios (INFOEM) es un organismo local/estatal constitucionalmente autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuyo principal objetivo es el de garantizar los Derechos Humanos de acceso a la información pública, así como el de protección de datos personales.

Es un órgano colegiado cuya máxima autoridad es el Pleno del Instituto, el cual se integra por cinco Comisionadas/os que duran en su cargo siete años. De entre los cinco Comisionadas y Comisionados se elige por insaculación a un/una Comisiona o

Comisionado presidente, el cual ocupará la presidencia por un periodo de tres años con opción a ser reelecto por otro periodo de la misma duración.

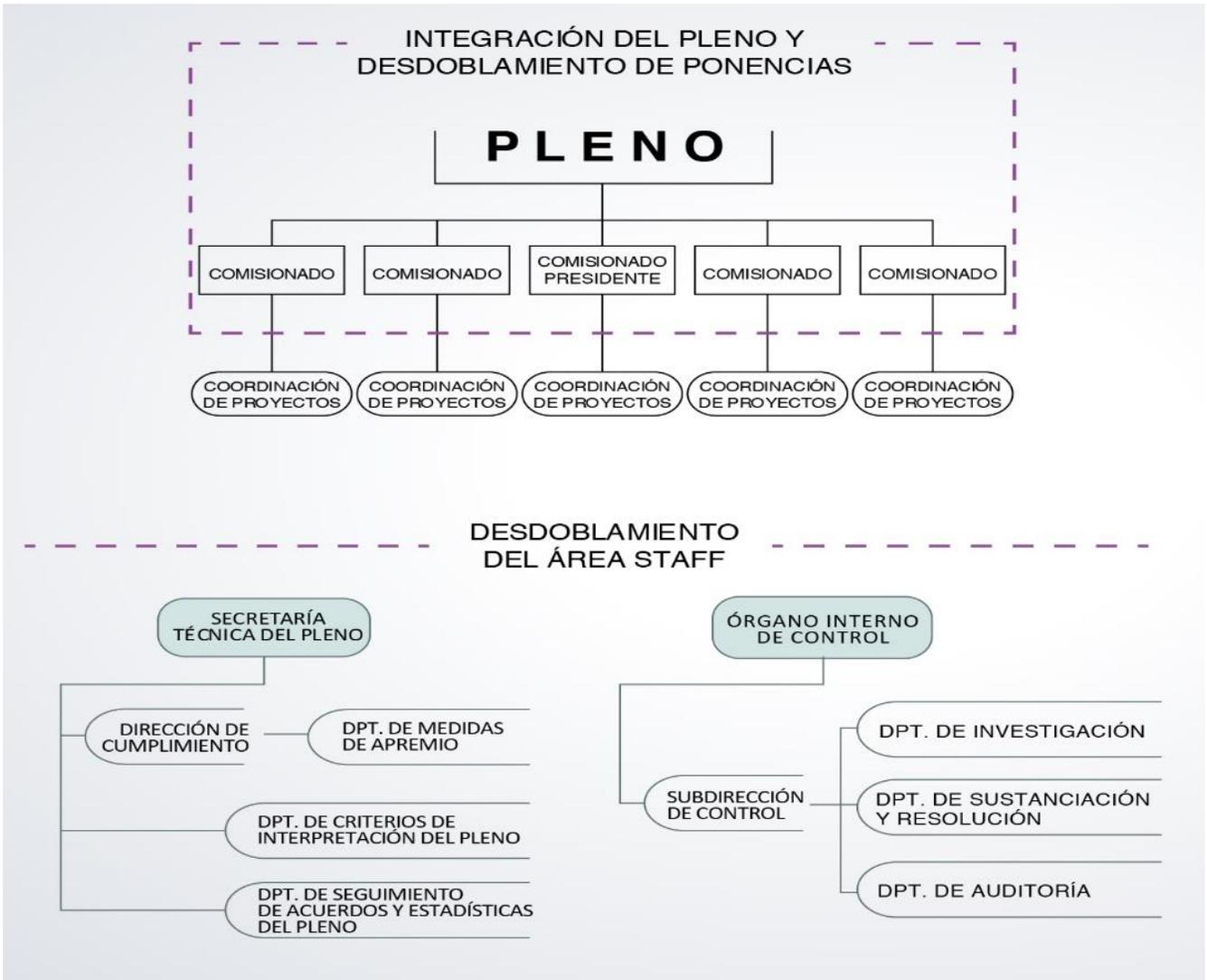
Cada comisionado tiene a un Coordinador/a de Proyectos, el cual se encarga de revisar, analizar, condensar y proyectar la resolución de aquellos asuntos que lleguen a su ponencia, con miras a garantizar el acceso a la información pública y la protección de datos personales de la ciudadanía.

**Figura 1. Estructura Orgánica del INFOEM**



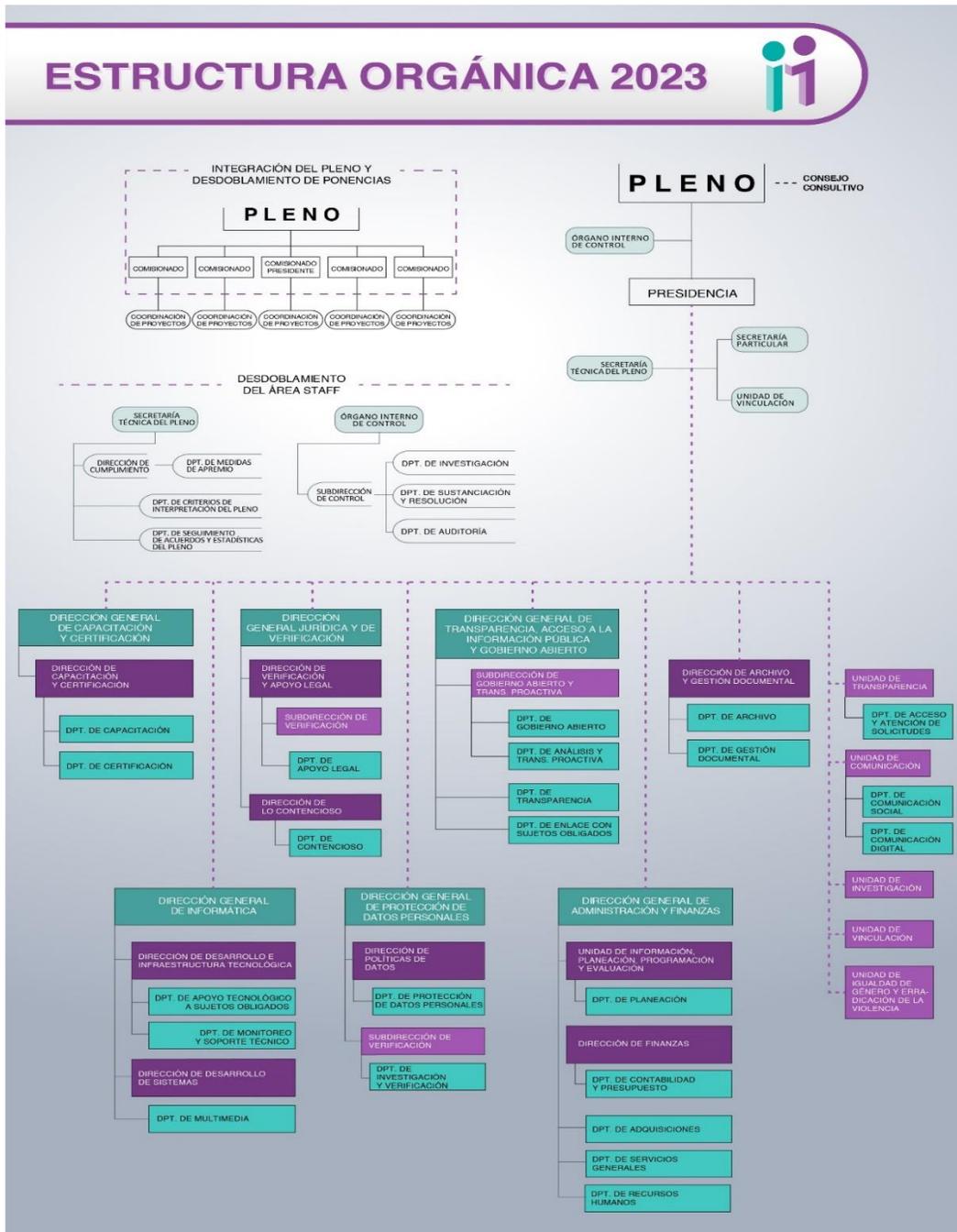
Tomada de: <https://www.infoem.org.mx/es/contenido/directorio>.

Figura 2. Pleno INFOEM



Tomada de: <https://www.infoem.org.mx/es/contenido/directorio>.

Figura 3. Estructura orgánica



Tomada de: <https://www.infoem.org.mx/es/contenido/directorio>.

La estructura administrativa del Instituto se compone por las cinco Ponencias de las/os Comisionadas/os, una Secretaría Técnica del Pleno y un Órgano Interno de Control, las cuales constituyen el Área Staff del mismo. Cuenta además con seis Direcciones Generales, a saber, Dirección General de Capacitación, Dirección General Jurídica y de Verificación, Dirección General de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Gobierno Abierto, Dirección General de Informática, Dirección General de Protección de Datos Personales y la Dirección General de Administración y Finanzas.

La oficina de Presidencia tiene a su cargo de manera directa las siguientes Unidades Administrativas, Unidad de Transparencia, Unidad de Comunicación, Unidad de Investigación, Unidad de Vinculación y, la más importante en términos del presente trabajo, la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Dado que la naturaleza de este Órgano garante es la de tutelar la observancia a derechos fundamentales, un porcentaje elevado de su recurso humano son profesionistas en derecho, repartiéndose el resto entre contadores, politólogos, administradores, comunicólogos e ingenieros informáticos.

Puede decirse que la fuerza de trabajo se encuentra distribuida equitativamente, pues no se advierte una mayoría de hombres o mujeres, incluso, actualmente el Pleno se conforma por tres mujeres y dos varones.

En el plano espacial, las oficinas centrales del Instituto se ubican en un edificio de dos plantas, el cual, si bien resulta suficiente para recibir las estaciones de trabajo del personal operativo, también es cierto que resulta un espacio “justo” porque el mobiliario se encuentra corrido en filas que contraponen las partes posteriores de las computadoras, dejando apenas el espacio suficiente para los pasillos de circulación. Esta situación genera que prácticamente no exista privacidad y que la interacción entre las y los compañeros sea prácticamente ineludible.

El INFOEM cuenta con una ludoteca<sup>3</sup> que opera en un horario de 9 a 18 horas, para su uso solo es necesario enviar un correo electrónico para requerir el servicio, en razón de que el espacio solo permite recibir un número específico de niñas y niños. El servicio no tiene ningún costo para las servidoras/es públicos.

Como parte de las acciones para promover la igualdad de género y apoyar a las familias, el Instituto cuenta con un lactario<sup>4</sup> destinado a las servidoras públicas que están lactando. Esta instalación es cómoda y adecuada para su uso.

Es importante señalar que el horario oficial del Instituto es de lunes a jueves de 9:00 a 18:30 horas, y los viernes de 9:00 a 15:00 horas. Este horario tiene como objetivo facilitar la conciliación de la jornada laboral con la vida familiar, así como permitir el descanso y el esparcimiento, promoviendo así el bienestar personal de las y los servidores públicos adscritos al Instituto.

### **Unidad de Género del INFOEM**

El 16 de marzo del 2018 inició las operaciones de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia del Infoem<sup>5</sup>. La Titular de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de este Instituto tiene una formación como Licenciada en Derecho, y cuenta con diversos diplomados y cursos referentes a estudios en género.

Sus atribuciones se encuentran establecidas en el Artículo 30 del Reglamento Interior del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, así como en las páginas 118 y 119 del Manual General de Organización del Instituto de Transparencia, Acceso a la

---

<sup>3</sup> <https://www.infoem.org.mx/es/contenido/iniciativas/igualdad-de-genero>. Fecha de consulta: 22 de octubre de 2024

<sup>4</sup> <https://www.infoem.org.mx/es/contenido/iniciativas/igualdad-de-genero>. Fecha de consulta: 22 de octubre de 2024

<sup>5</sup> <https://www.infoem.org.mx/es/contenido/iniciativas/igualdad-de-genero>. Fecha de consulta: 22 de octubre de 2024

Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

#### **Figura 4. Atribuciones de la Unidad de Género del INFOEM conforme al Reglamento Interior**

##### **Sección Décimo Sexta Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia**

**Artículo 30.** La Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia del Instituto tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Promover al interior del Instituto el uso de un lenguaje incluyente con perspectiva de género;
- II. Elaborar los programas relacionados con la igualdad de género y erradicación de la violencia en razón de género, al interior del Instituto;
- III. Elaborar el programa para la capacitación del personal en materia de igualdad de género y erradicación de la violencia contra las mujeres, a fin de sensibilizar a las y los servidores públicos al respecto;
- IV. Proponer políticas institucionales enfocadas a la igualdad de género y erradicación de la violencia;
- V. Elaborar propuestas de Acciones Afirmativas, Acciones Positivas, Medidas Conciliatorias, de Sensibilización y de Colaboración;
- VI. Programar y ejecutar las acciones que deriven de la participación del Instituto en el Sistema Estatal para la Igualdad y el Sistema de Protección;
- VII. Propiciar la cultura de la denuncia, en casos de violencia de género en sus diferentes tipos;
- VIII. Elaborar los procedimientos seguros de denuncia, atención y canalización en casos de violencia de género en sus diferentes tipos;
- IX. Difundir los planes, programas y acciones implementados por las instancias competentes en materia de igualdad de género y erradicación de la violencia,
- X. Dar cumplimiento a los instrumentos internacionales, nacionales y estatales en materia de Derechos humanos, garantizando en todo momento la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; así como prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el ámbito de su competencia;
- XI. Ser el primer punto de contacto para los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual; y
- XII. Las demás que señale el presente Reglamento, las disposiciones legales en materia de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres en la entidad y, de aquellas que determinen el Sistema Estatal para la Igualdad y el Sistema de Protección, así como las instruidas por el Pleno.

Las atribuciones de la Unidad de Género son las siguientes:

**Figura 5. Atribuciones de la Unidad de Género del INFOEM conforme al Manual de Organización**

**4092000001 UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA**

**OBJETIVO:** Diseñar, coordinar e implementar las acciones necesarias para la institucionalización de la perspectiva de género al interior del Instituto, promoviendo la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de cualquier tipo de discriminación y/o violencia en razón de género.

**FUNCIONES**

- Promover el conocimiento y aplicación del lenguaje incluyente y no sexista al interior del Instituto;
- Ejecutar el Programa de Cultura Institucional para la igualdad en razón de género;
- Generar y, en su caso, actualizar los diagnósticos sobre paridad laboral y salarial, violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, así como establecer medidas en consecuencia;
- Coordinar las acciones que se llevan a cabo en las áreas de Enfermería, Psicología, Ludoteca y Lactario;
- Instrumentar eventos de capacitación en diferentes modalidades en materia de igualdad de género, prevención y erradicación de la violencia;
- Proponer al Pleno y a la o el Comisionado Presidente, mecanismos y programas para la sensibilización al interior del Instituto, respecto al tema de igualdad de género y erradicación de la violencia;
- Llevar a cabo las acciones necesarias para la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación;

- Coadyuvar con la Unidad administrativa correspondiente en la implementación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo; identificación, análisis y prevención;
- Proponer al Pleno y a la o el Comisionado Presidente, la implementación, en caso necesario, de acciones afirmativas, positivas y medidas conciliatorias, de sensibilización y colaboración que posibiliten la no discriminación, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la conciliación laboral y familiar y la transversalidad de la perspectiva de género al interior del Instituto;
- Participar como suplente de la o del Comisionado Presidente, en las reuniones del Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres, y para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como en el Sistema para la Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA) o en aquellas comisiones e instancias de las que forme parte y emitir los documentos que al respecto deban generarse;
- Elaborar los informes y programas de actividades que deriven del Plan Estatal para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y de aquellos que requieran el Sistema Estatal para la Igualdad y el Sistema de Protección;
- Implementar medidas que propicien la cultura de la denuncia en casos de violencia de género en sus diferentes tipos;
- Dar seguimiento y aplicar el Protocolo establecido para la atención, prevención y sanción en casos de violencia de género en sus diferentes tipos;
- Elaborar, mantener actualizado y difundir al interior del Infoem, el directorio de las instituciones que brindan atención a mujeres en situación de violencia;
- Difundir los planes, programas y acciones implementados en materia de igualdad de género y erradicación de la violencia por las instancias competentes;
- Difundir los mecanismos e instrumentos existentes en materia de derechos humanos entre todo el personal;
- Proponer las acciones necesarias para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre el personal;
- Considerar en el Protocolo para atender casos de acoso y hostigamiento, que esta Unidad sea el primer punto de contacto de las presuntas víctimas; y
- Desarrollar las demás funciones y actividades inherentes al ámbito de su competencia.

Una de las principales características del Instituto es que, a diferencia de la mayoría de las dependencias del sector central y organismos autónomos, la Unidad de Género tiene un papel muy activo en la promoción y difusión de campañas mediante *flyers*, infografías, correos electrónicos o juegos interactivos en plataformas de sitios web, entre ellas se destacan:

Figura 6. Página Web de la Unidad de Género



Fuente: <https://www.infoem.org.mx/es/contenido/iniciativas/igualdad-de-genero>

Dada la naturaleza de estos medios de comunicación institucionales, los temas que más se abordan son, por ejemplo, el uso no sexista del lenguaje, el aprovechamiento de las medidas de conciliación laboral, difusión de los derechos humanos, reflexiones tendientes a la igualdad de género y violencia de género, entre otras.

Otro aspecto destacado es que el Instituto cuenta con el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual <sup>6</sup> en sus diferentes modalidades. Este protocolo fue aprobado por el Pleno en la Décima Quinta Sesión Ordinaria, celebrada el 26 de abril de 2023, y a partir de ese momento es vinculante para todas las servidoras y servidores públicos adscritos al Instituto.

Este documento comienza con una semblanza del marco normativo aplicable en la materia desde el plano Internacional, pasando al nacional y local, atendiendo a lo que

<sup>6</sup> <https://www.infoem.org.mx/es/contenido/iniciativas/igualdad-de-genero#tab-4> Fecha de consulta: 22 de octubre de 2024

en la doctrina se conoce como *Bloque de Constitucionalidad*, el cual implica la armonización, prevalencia y observancia general de aquellos preceptos normativos que brinden un mayor espectro de protección a cualquier derecho humano en el sistema jurídico mexicano, en otras palabras, el contenido de las normas referidas es obligatorio para todos los mexicanos.

En esta inteligencia, el Protocolo retoma lo establecido por el artículo 3 de la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, estableciendo la definición de lo que se entiende por violencia de género, para después pormenorizar diferentes tipos de violencia, como lo son la psicológica, física, patrimonial, económica, sexual, así como las modalidades de la misma, a saber, violencia familiar, vicaria, laboral, comunitaria, institucional, en el noviazgo, feminicida, obstétrica y digital. El mismo documento acota los alcances de estos tipos y modalidades refiriendo que “*Para efectos de este protocolo, se abordarán los distintos tipos de violencia antes descritos y que se presenten en el Infoem, enfocados en la modalidad laboral.*”<sup>7</sup>

Así, desde el punto de vista institucional se reconoce la posibilidad de que se presenten diferentes expresiones de violencia al interior del Instituto. En la página oficial del INFOEM se presentan datos estadísticos sobre la capacitación constante dirigida a todo el personal.

---

7

[https://www.infoem.org.mx/doc/acuerdos/20230426\\_ORD\\_15\\_PROTOCOLO\\_ATENCION\\_VIOLENCIA.pdf](https://www.infoem.org.mx/doc/acuerdos/20230426_ORD_15_PROTOCOLO_ATENCION_VIOLENCIA.pdf) Fecha de consulta 13 de noviembre de 2024.

Figura 7. Gráficas sobre capacitaciones



Fuente: <https://www.infoem.org.mx/es/contenido/iniciativas/igualdad-de-genero#tab-1>

A partir de lo reportado en la página del INFOEM sobre las capacitaciones en formato “virtual” (Tabla 1), destacan los siguientes hallazgos. En primer lugar, existe una amplia gama de contenidos abordados en las capacitaciones; sin embargo, los temas que se centrarán en el análisis y que están relacionados con este diagnóstico son aquellos referentes a masculinidades, sensibilización, igualdad y violencia de género. Además, hay evidencia de una mayor participación de mujeres en la mayoría de los eventos, lo cual puede atribuirse a que aún persisten los mandatos de género en diversas esferas de la sociedad, así como a la creencia de que los temas de género se refieren exclusivamente a las mujeres.

**Tabla 1. Capacitaciones en formato virtual**

<b>Capacitación</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>
Videoconferencia “Los derechos de la comunidad LGBTTTIQ+”	21	67%	10	32%
Videoconferencia “Cómo mantener un clima laboral saludable”	32	59%	22	40%
Videoconferencia “Masculinidades incluyentes”	16	39%	25	60%
Taller “Sensibilización sobre los Derechos de los pueblos originarios y comunidades indígenas”	34	62%	20	37%
Acoso y hostigamiento sexual	30	68%	14	31%
Empoderamiento Femenino	19	73%	7	27%
Sensibilización en Género	17	73%	6	26%
Lenguaje Incluyente	18	41%	25	58%
Inducción a la igualdad entre hombres y mujeres	10	71%	4	29%
Prevención de las violencias contra las adolescencias	5	83%	1	17%
Contención afectiva en tiempos de contingencia	57	64%	32	36%
Transformando conflictos	3	100%	0	0%
Machismos y masculinidades hegemónicas	14	50%	14	50%
Retorno seguro a las labores, nueva normalidad	22	75%	7	25%
Pensamientos, emociones y sentimientos	11	31%	24	68%
Cómo manejar el estrés durante la pandemia	8	80%	2	20%
Autoestima y Autocuidado	25	74%	9	26%
Plática “Autoestima y adicciones”	19	19%	16	16%
Videoconferencia “Género y visibilización de la violencia	29	29%	12	12%
Videoconferencia “Perspectiva de Género”	29	29%	14	14%

Fuente: <https://www.infoem.org.mx/es/contenido/iniciativas/igualdad-de-genero#tab-1>

Posteriormente, se presentan en la Tabla 2 las capacitaciones en formato presencial, donde nuevamente se observa un mayor porcentaje de asistencia femenina.

**Tabla 2. Capacitación presencial**

Capacitación	Mujeres	%	Hombres	%
Igualdad de Género	18	60%	12	40%
Taller autoexploración mamaria	128	92.75%	10	
Masculinidades positivas para la igualdad	10	37%	17	62.9%
Educación con límites	18	54.5%	15	45.4%
Sororidad	17	73.9%	6	26%
Violencia escolar	14	53.8%	12	46.1%
Película sobre género	17	68%	8	32%
Lactancia materna	16	80%	4	20%
Lenguaje Incluyente	36	69.2%	16	30.7%
Cáncer de mama	15	68.1%	7	31.8%
Encuentro Equidad, violencia de género y acceso a la información pública	143	68.75%	65	31.25%
Violencia de género	25	62.5%	15	37.5%
Encuentro "Mujeres mexiquenses: su participación en la política y el acceso a la información pública"	189	76.5%	58	23.5%
Trabajo Infantil, Derechos Humanos y Bienestar Personal	25	59.52%	17	40.48%
Actúa como hombre, actúa como mujer	10	60%	8	40%
Identificando mis emociones	7	52.35%	9	58.48%
El trato a las personas con discapacidad	21	75%	7	25%
Taller "Lengua de señas mexicana"	18	81.81%	4	

Fuente: Fuente: [https://www.infoem.org.mx/es/contenido/iniciativas/igualdad-de-genero#tab-](https://www.infoem.org.mx/es/contenido/iniciativas/igualdad-de-genero#tab-1)

1

Los datos presentados anteriormente sobre las capacitaciones, tanto en formatos virtuales como presenciales, indican que ha habido una oferta significativa en temas como perspectiva de género, masculinidades, machismos e igualdad de género, entre otras, disponible para todo el personal. Sin embargo, no se ha implementado una estrategia específica dirigida a varones que aborde la sensibilización y capacitación respecto al ejercicio de micromachismos en el entorno laboral.

## Entrevista con la titular de la Unidad de género

Se llevó a cabo una entrevista semiestructurada con la titular de la Unidad de Género del INFOEM, con el objetivo de indagar sobre las acciones que el instituto ha implementado para abordar las problemáticas derivadas de la violencia de género y los micromachismos.

El instrumento está conformado por 20 preguntas y seis ítems: Datos generales de la titular, Antecedentes de la Unidad de Género del INFOEM, Percepción general de la violencia en el instituto, Tipificación de comportamientos machistas, Capacitación y sensibilización del personal, e Indagatoria sobre la intervención.

La titular cuenta con una licenciatura en Derecho y tiene una antigüedad de seis años y medio en la Unidad de Género, la cual fue creada en enero de 2018. Ha sido la primera y única titular de esta unidad. Al ser cuestionada sobre los objetivos de la misma, respondió que su propósito es transversalizar la perspectiva de género en todo el instituto, así como establecer medidas para eliminar la violencia de género y promover la igualdad entre mujeres y hombres. Para lograr estos objetivos, se han desarrollado cinco estrategias: capacitación, sensibilización, bienestar laboral y personal, coordinación interinstitucional, y certificación en igualdad de género y no discriminación. Cada una de estas estrategias incluye diversas líneas de acción específicas.

Es notable que, aunque la titular menciona la existencia de un catálogo de puestos, no hay un documento oficial que establezca las bases que debe cumplir la persona a cargo de la Unidad de Género. Sin embargo, ella señala algunas características generales.

*“Yo creo que tendría que ser una persona que tenga conocimientos sobre género, que le guste insistir mucho porque son temas un poco complicados. Pues entonces, tiene que ser una persona que sepa de perspectiva de género y que le gusten los temas. Puede ser hombre o puede ser mujer. Te puedo decir que realmente no existe un método establecido para la selección de la persona.”  
(Entrevista 20/11/24)*

Al referirse a “temas complicados”, se puede observar que existe la creencia, que puede ser basada en la experiencia, de que el tema de la perspectiva de género conlleva un estigma negativo, ya que a menudo se asocia con una ideología o doctrina. Se sigue considerando que es un tema debatible, ya que hay quienes sostienen que la tendencia actual es la subordinación de los hombres a las mujeres, lo que desvirtúa la verdadera esencia de la perspectiva de género, que tiene como finalidad la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

En segunda instancia, se le preguntó sobre los tipos de violencia que podrían haberse manifestado en el instituto, y su respuesta fue impactante. Mencionó que el año pasado, en 2023, se registraron dos casos de acoso laboral y acoso sexual, ambos perpetrados por hombres hacia mujeres. Lo preocupante es que no ha habido denuncias formales al respecto.

*“Fuera de eso he tenido dos casos en los que también hay compañeras que se quejan de acoso sexual, sin embargo, no han querido levantar una queja formal, únicamente me pidieron hablar contra la persona con la que se estaban quejando. Y de alguna forma, se llegó al acuerdo de que “tuviera cuidado”, pero no hay quejas formales en ese caso.” (Entrevista 20/11/24)*

Igualmente, la ausencia de denuncias formales puede llevar a la desacreditación social de la víctima, además de aumentar el riesgo de que tales conductas se repitan. Esto también refleja las desigualdades en la educación y las dinámicas de poder y dominación entre hombres y mujeres, ya que muchas mujeres no se sienten reconocidas como portadoras de derechos.

Por otra parte, la titular mencionó que existen dos protocolos para abordar la violencia: uno está diseñado específicamente para el acoso sexual y el hostigamiento sexual, mientras que el otro se centra en prevenir, atender y sancionar las conductas de violencia de género en el ámbito laboral. En ambos casos, se establece que la primera instancia de atención es la Unidad de Igualdad de Género, cuya función es orientar a la presunta víctima en caso de que desee presentar una denuncia, ya sea penal o administrativa.

A pesar de las capacitaciones, la resistencia constante puede ser un factor que contribuya a la manifestación de diferentes tipos de violencia en el contexto laboral. Esta violencia puede no ser fácilmente identificada, ya que se ha vuelto cotidiana e invisible, formando parte de la cultura organizacional.

Siguiendo con este tema, se le preguntó a la titular cómo definiría la violencia de género.

*“La definición viene tal cual en la Ley para la igualdad de trato en oportunidades entre mujeres y hombres. No la tengo, así como, no te la puedo decir, son casos en los que se detecta que hay, eh, se me fue (...) en los que de alguna forma no se atienden, no se respetan los derechos humanos de la víctima que no necesariamente, no debemos entender género, o igualdad de género como que todo es para las mujeres, o sea, aquí estamos hablando de mujeres, de hombres y de todos los géneros que sabemos que existen, entonces, bueno. Son casos en los que o se respetan los derechos de las víctimas y pues para eso están establecidos los protocolos que tenemos.” (Entrevista 20/11/24)*

La respuesta de la titular ofreció un punto de vista valioso al reconocer que la violencia de género puede ser ejercida tanto hacia hombres como hacia mujeres, aunque esta última es la más frecuente.

Posteriormente, la entrevista nos llevó a cuestionarla de manera específica sobre los micromachismos y, en particular, sobre los comportamientos machistas más comunes en el entorno laboral.

*“Son actitudes que tenemos incluso normalizadas que podemos cometer tanto hombres como mujeres y que de alguna forma son actitudes que refuerzan los estereotipos y los roles de género que nos han venido como inculcando históricamente desde hace muchos años.”*

*“He escuchado por ejemplo comentarios de “para qué un lactario” “por qué les dan tanto apoyos a las mujeres” “Las mujeres no saben manejar” en pláticas de compañeros que a lo mejor no tiene relación con el trabajo, pero también he escuchado: “yo ayudo en mi casa, a veces lavo los trastes, o a veces, cocino” son como los que más tengo como identificados o, ayer justamente un compañero me decía: “es que las mujeres son bien tóxicas desde chiquitas”, entonces, ese tipo de comentarios que a lo mejor, ah, y otro compañero que de repente vamos pasando y así como que “hola, cómo estás” y te manda un beso*

*así a lo lejos, o sea, le dije, oye, no me andes mandando besos a las compañeras y dice: es que son mis amigas. O sea, no hay que confundir la amistad con ese tipo de eventos, entonces, son micromachismos que al final lo ven como algo normal, lo sienten como un acoso, como algo que puede incomodar a las compañeras, entonces, esas son las cosas que he visto.”*  
(Entrevista 20/11/24)

Es importante aclarar que muchos de estos comportamientos han sido transmitidos y forman parte de la socialización que hemos vivido como hombres. Asimismo, han sido reconocidos y aceptados por las mujeres, ya que son parte de nuestra vida cotidiana. Muchos de estos comportamientos refuerzan el dominio y la masculinidad heteronormativa a través del lenguaje, como los "piropos", que anteriormente eran considerados halagos, aunque no solicitados por las mujeres. Ante esto, el titular manifiesta que este tipo de comportamiento sí afecta la dinámica laboral y el ambiente en general.

*“Cuando llegan a incomodar a las compañeras, sí. Cuando son comentarios a lo mejor en alguna platica, este de pasillo, pues tal vez, no que afecte la dinámica en temas laborales, pero de alguna manera si se están reforzando algunos estereotipos.”*

*Llega a ser un momento en el que el estrés de saber que, si tu jefe te está acosando o si no, aunque no sea tu jefe o una persona te está acosando, te está molestando, te estresas, te angustias, ya no te puedes concentrar de la misma forma. Estás más bien pensando: “híjole, hay viene”, ahora qué me va a decir, cómo me va a molestar, entonces, si definitivamente afecta el desempeño para las compañeras que, o compañeros que lleguen a sufrir esta situación.”*  
(Entrevista 20/11/24)

En el ámbito laboral, muchas de las acciones implementadas para facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral de las mujeres, como las ludotecas y los lactarios, son vistas como "privilegios" e incluso como una forma de incentivar la maternidad. Esto refleja la ignorancia sobre la necesidad de reconocer que las mujeres deben ser autónomas, así como el respeto a sus derechos sexuales y reproductivos. Además, la independencia económica les permite liberarse de la violencia y les brinda oportunidades de movilidad en la escalada social.

Otro punto muy importante para reflexionar en el testimonio de la titular es que menciona que los hombres también podemos ser víctimas de acoso u hostigamiento. Sin embargo, es esa masculinidad aprendida la que nos dice que no podemos ser víctimas de ello, o que expresarlo puede ser motivo de burlas, dado que se pone en juego nuestra forma de ver la masculinidad y cómo la representamos.

Ante estos casos, el instituto ha implementado una serie de acciones que menciona la titular:

*“Justamente en los 16 días de activismo contra la violencia de género, que están por iniciar, no recuerdo si fue el año pasado o el antepasado, porque este ya va a ser el tercer año que hacemos un mural. Colocamos un mural en la entrada del edificio en el que conforme van llegando las y los compañeros, les pedimos que participen estableciendo algunas ideas, y justamente este mural lo dividimos en dos. De un lado pedimos que identificaran un micromachismo y del otro lado, como se puede eliminar, y de allí elaboramos un decálogo sobre las principales conductas machistas que detectamos y la forma en las que se pueden combatir. Y bueno, también hacemos infografías, hemos tenido acciones de capacitación en nuevas masculinidades, en micromachismos, entonces, si estamos siempre reforzar esos temas.” (Entrevista 20/11/24)*

Además, la titular menciona que se han programado al menos seis acciones por año; sin embargo, este número no es restrictivo, ya que en ocasiones se han llegado a realizar hasta trece. La mayoría de las capacitaciones han sido virtuales, lo que puede implicar, por un lado, un aumento en la cantidad de estas sesiones, y por otro, una posible limitación en la interacción entre las y los participantes. Esta falta de interacción puede dificultar el diálogo, el análisis, la apropiación del tema y la retroalimentación. Es importante destacar que estas capacitaciones son voluntarias, se solicita a las y los titulares de las áreas que designen al menos a tres personas de cada unidad. Se enfatiza la importancia de rotar a las y los participantes y de enviar a los nuevos ingresos al instituto para que reciban la capacitación adecuada.

Además, se destaca que no solo importa el número de capacitaciones, sino que es fundamental el perfil de la o el capacitador ya que debe de tener una formación sólida

que le permita transmitir los temas de manera adecuada y de cubrir con los objetivos de la capacitación, al respecto, la titular mencionó que:

*“Normalmente nos apoyamos de la secretaría de las mujeres, no te comenté, pero bueno, ellos nos dan videoconferencias, pero también ellos tienen una plataforma que se llama “Dar igualdad”, entonces, en esa plataforma también dan cursos de sensibilización y también los hacemos, hacemos la difusión al personal. Tenemos también apoyo de la Secretaría, digo, de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, nos han apoyado del DIF, asociaciones civiles, o sea, la verdad es que, dependiendo de la temática, es que nos apoyamos y sí buscamos ahí la capacitación de diferentes instancias.” (Entrevista 20/11/24)*

Para que una capacitación sea considerada efectiva, es fundamental evaluar diversos aspectos que permitan identificar áreas de oportunidad para mejorar la significatividad del conocimiento impartido. En este contexto, la titular mencionó que se emite un boletín cada cuatrimestre, en el cual se incluye un juego como herramienta lúdica para indagar y reforzar los conocimientos adquiridos durante las capacitaciones. Sin embargo, actualmente no se cuenta con un instrumento que evalúe de manera precisa estas acciones.

*“Hemos escuchado comentarios de algunos compañeros, compañeras, al terminar las capacitaciones en las que nos piden, que les demos más temas al respecto, y también hemos notado otras personas que la verdad es que se conectan o acuden pues porque sus jefes les piden que vayan, entonces hay mucha resistencia y hay mucho trabajo por hacer, pero sí sirve, o sea yo siempre digo que a lo mejor de veinte, aunque tres o cuatro atiendan y pongan como su granito de arena para poder cambiar la situación y en su vez lo repliquen en sus círculos sociales, bueno de algo debe de servir, pero falta mucho por hacer.” (Entrevista 20/11/24)*

Además, la titular expresó que las capacitaciones siguen siendo mayormente atendidas por mujeres. Esto se debe a que persiste la creencia de que los temas de género son exclusivamente femeninos, y, además, son ellas quienes muestran una mayor disposición para participar en las capacitaciones.

*“Mujeres, porque siempre al escuchar que es una capacitación en materia de igualdad de género, automáticamente las y los titulares consideran que es para*

*mujeres, entonces normalmente mandan a mujeres, pero sí les hemos también pedido o les hemos dicho es para todo el personal, no necesariamente tienen que ser mujeres y menos si estamos hablando de temas como masculinidades o sensibilización, entonces, pero en mis estadísticas si hay más mujeres tampoco son porcentaje tan, tan disparado, a lo mejor te estoy hablando de un cuarenta y sesenta". (Entrevista 20/11/24)*

Llama la atención que las y los titulares de las áreas, según el testimonio de la titular, envían a las personas a su cargo sin involucrarse directamente. Esto puede interpretarse no solo como una falta de interés, sino también como una carencia de responsabilidad hacia su personal. Deberían ser ellos y ellas quienes, en primer contacto, garanticen la seguridad, la armonía y el respeto hacia sus subordinados. Sin embargo, se han observado pequeños cambios, ya que quienes están a la cabeza de las áreas han mostrado una mayor sensibilidad y apertura.

*(...) a lo mejor hay titulares que en algún momento pensaban que era solo cosa de mujeres, pero bueno que han ido cambiando y han ido, si variando la actitud y la forma en la que consideran que deben de trabajar con todo su personal. (Entrevista 20/11/24)*

No solo hay poca participación del personal o la persistencia del estigma de que el tema es exclusivo de mujeres, sino que el personal también enfrenta el dilema de atender sus actividades laborales. Las cargas de trabajo en cada área han sido un impedimento para que puedan participar de manera efectiva y mostrar una verdadera receptividad hacia las capacitaciones.

*"Nos cuesta mucho trabajo, o sea, siempre nos atienden, siempre turnan personal pero de repente ya no se conectan todas las personas designadas por las cargas de trabajo, las cargas de trabajo en todas las áreas son muy fuertes, esa es la primera, la primera situación y la segunda, ya lo mencioné varias veces, siempre hay un poco de resistencia de ahí, son temas de género y yo necesito eso para que a mí no me sirve, mejor déjenme ir a trabajar porque tengo mucho que hacer, entonces hay que seguir insistiendo mucho sobre esa parte." (Entrevista 20/11/24)*

Por otro lado, se reconoce que aún existen ciertos desafíos a los que se enfrenta la unidad de género en relación con las capacitaciones y su implementación; uno de estos desafíos es el capital humano.

*“Como en todos lados yo creo que más personal, en la unidad de género aquí somos cuatro personas, sin embargo tenemos una de ellas es la enfermera y pues no la podemos distraer de su función y cuando tiene tiempo libre pues nos apoyan en todas las acciones pero no la podemos distraer, el otro caso es la compañera que se encuentra en la ludoteca pues que igual cuando tienen niños y niñas pues se tiene que dedicar exclusivamente a eso, entonces pues nos haría falta más personal para poder reforzar todas nuestras actividades.” (Entrevista 20/11/24)*

Para que las capacitaciones tengan un formato más amigable y faciliten la conciliación con el trabajo, se ha buscado diversificar los medios de difusión de la información, utilizando flyers, trípticos, conferencias, pláticas, manuales, cápsulas informativas, entre otros. No obstante, la titular señala que hay ciertos formatos que han resultado ser más novedosos.

*“Hemos visto que a la gente le gustan los vídeos cuando sale el personal, que al personal le gusta verse o ver al compañero de la compañera y mira y luego a lo mejor nada más por saber quién salió, pero bueno el tema es que al final lo ven, entonces vídeos les gusta ahora estamos pensando en hacer un podcast también sobre derechos humanos sobre la Ombudsperson aquí en el Infoem, también como te comentaba hace rato los juegos les gustan mucho, pero bueno igual echamos mano de audiovisual, digo de solamente audios, de infografías, flyers, electrónicos, ya la verdad es que impreso casi nada, pero pues sí echamos mano de todas las herramientas que tengamos a mano.” (Entrevista 20/11/24)*

Finalmente, resumió muchas de las acciones que ha llevado a cabo el INFOEM, como la creación de la Comisión de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia e Inclusión Social, compuesta por tres comisionados y comisionadas que participan en todas las sesiones. También destacó áreas como enfermería, ludoteca, lactario y psicología, que reflejan el interés del Instituto por la salud de todo su personal.

*“También comentarte que este año tuvimos la certificación de la norma 025 en igualdad laboral y no discriminación, trabajamos durante un año y medio elaborando toda la documentación y estableciendo todos los, bueno, cumpliendo a todos los criterios necesarios para podernos certificar y bueno pues es una meta que se logró este año, entonces pues seguimos trabajando en este sistema de igualdad laboral y no discriminación pues al final el beneficio de todas y todos en el instituto.” (Entrevista 20/11/24)*

A través de este testimonio, se evidencian diversas acciones afirmativas que contribuirán a cerrar la brecha de género en el entorno laboral. También se muestra una preocupación por generar espacios laborales dignos. Además, las capacitaciones ofrecidas por las unidades de género ayudan a visibilizar, sensibilizar y, en ocasiones, modificar conductas que pueden ser violentas. Los datos presentados anteriormente evidencian la necesidad de implementar mecanismos de intervención que incorporen una perspectiva de género y promuevan nuevas masculinidades<sup>[TG9]</sup>.

### **Hallazgos del Diagnóstico**

Esta encuesta tiene como principal objetivo conocer la prevalencia de los micromachismos entre el personal que labora en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios (INFOEM). Mediante un formulario de *Google Forms*, se difundió el instrumento al personal masculino adscrito al INFOEM, de todas las áreas.

La estructura del Instituto se compone de un total de 268 servidores/as públicos, de los cuales 135 son mujeres y 133 son hombres, distribuidos de conformidad al Organigrama que se refirió en líneas anteriores. La formación académica del personal es mayoritariamente de licenciatura, destacando las áreas de derecho, ciencias políticas y comunicación, aunque también hay personal con posgrados.

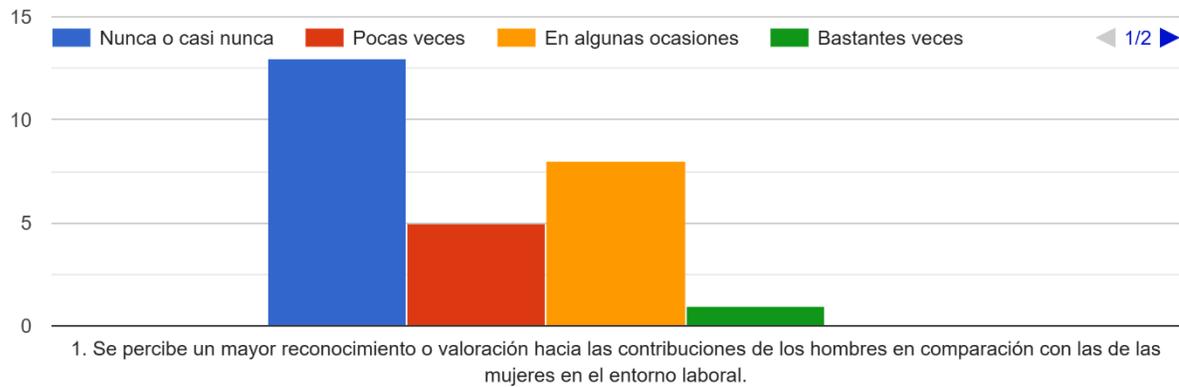
La difusión del instrumento se realizó con el apoyo de la presidencia, y tuvo una duración de 2 días para su aplicación. Se obtuvieron 25 respuestas, que corresponden a un 19.5% del total de la población masculina del INFOEM. A continuación, se presentan los hallazgos obtenidos.

La edad promedio del personal masculino es de 34 años, con una formación académica predominante en licenciatura, y se desempeña en las áreas de Ponencia de Presidencia, Secretaría Técnica, Unidad de Investigación, Dirección General Jurídica y de Verificación, Dirección General de Administración y Finanzas y el área de Comunicación.

“El principal problema de los micromachismos está en la dificultad para detectarlos, puesto que, al ser comportamientos normalizados dentro de la sociedad, tanto la persona que los sufre como la que los ejerce no son plenamente conscientes de ellos (Gordillo y Gómez Jarava, 2011 en Torralba-Borrego, A. y Garrido-Hernansaiz, 2021:).” Esto implica la necesidad de una mayor conciencia sobre nuestras acciones y comportamientos, ya que algunos de ellos están tan arraigados a los mandatos de género que se dificulta su reconocimiento. El personal masculino del INFOEM, al no ser plenamente consciente de los micromachismos, puede perpetuar estas actitudes. Por ello, es importante que, a partir de este diagnóstico, se analicen algunos de estos comportamientos y se proponga una intervención adecuada.

A pesar de que se percibe un reconocimiento equitativo de las contribuciones tanto de hombres como de mujeres en el entorno laboral, las respuestas indican que todavía existe la idea de que los hombres tienen una mayor contribución en este ámbito.

**Gráfica 1. Valoración en la contribución de hombres y mujeres**

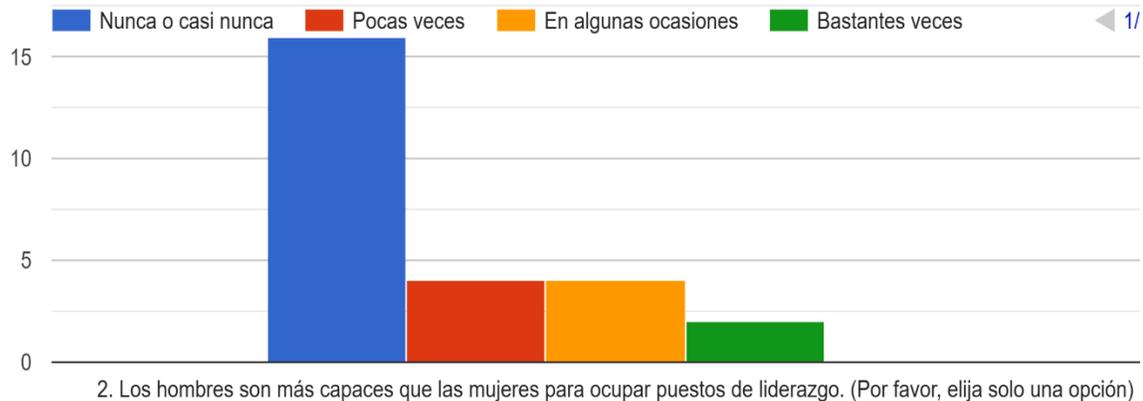


Fuente: Elaboración propia con base en el diagnóstico

Esto puede deberse a que, en la mayoría de los ámbitos laborales, los hombres ocupan la mayoría de las posiciones de liderazgo. Los logros de los hombres tienden a ser reconocidos y atribuidos a su talento o esfuerzo, mientras que las contribuciones de las mujeres se perciben como producto de la colaboración, considerándose complementarias a los aportes de sus compañeros varones.

El tema del liderazgo en el ámbito laboral, específicamente en relación con las percepciones de los hombres sobre su capacidad en comparación con las mujeres, demuestra que, aunque la mayoría respondió de manera negativa, aún persiste la creencia de que los hombres pueden ejercer ese liderazgo de manera efectiva. Adicionalmente, según información de Recursos Humanos del INFOEM, de las 65 personas que ocupan cargos de jefes de departamentos, mandos medios y superiores, 38 son mujeres y 29 son hombres; a pesar de estas estadísticas, aún hay un estigma o una falta de reconocimiento hacia las capacidades de liderazgo de las mujeres.

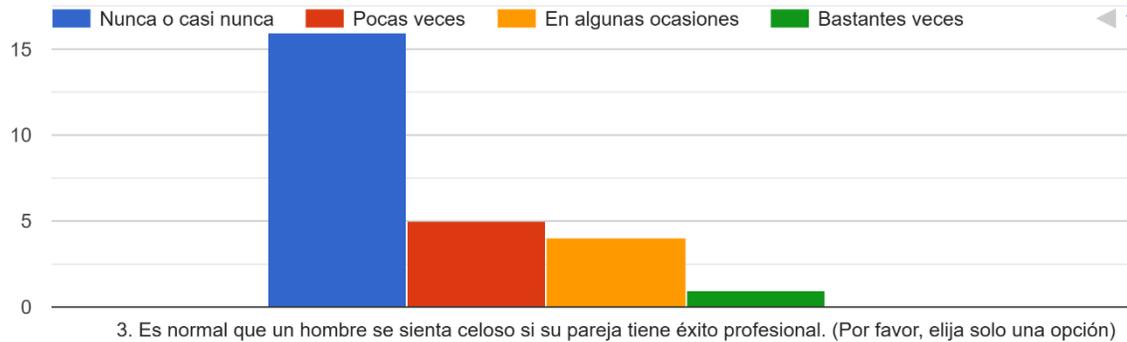
**Gráfica 2. Capacidad de liderazgo**



Fuente: Elaboración propia con base en el diagnóstico

El éxito profesional de las mujeres en el ámbito laboral no solo ha significado un reconocimiento de sus capacidades, sino que también representa un homenaje a las luchas feministas que han trabajado para posicionar a las mujeres en el mundo laboral y para reconocer su talento. No obstante, la presencia femenina en el ámbito laboral ha desafiado las normas tradicionales de género, ya que el papel de los hombres ha sido principalmente el de proveedor. La siguiente gráfica (3) muestra que, de las 26 respuestas obtenidas, que representan el 100%, el 61% de los hombres indicó que no siente celos cuando su pareja tiene éxito profesional; sin embargo, las demás respuestas tendieron hacia una perspectiva más positiva, lo que refleja que aún permean esas expectativas sociales en las cuales se posiciona a las mujeres en roles complementarios.

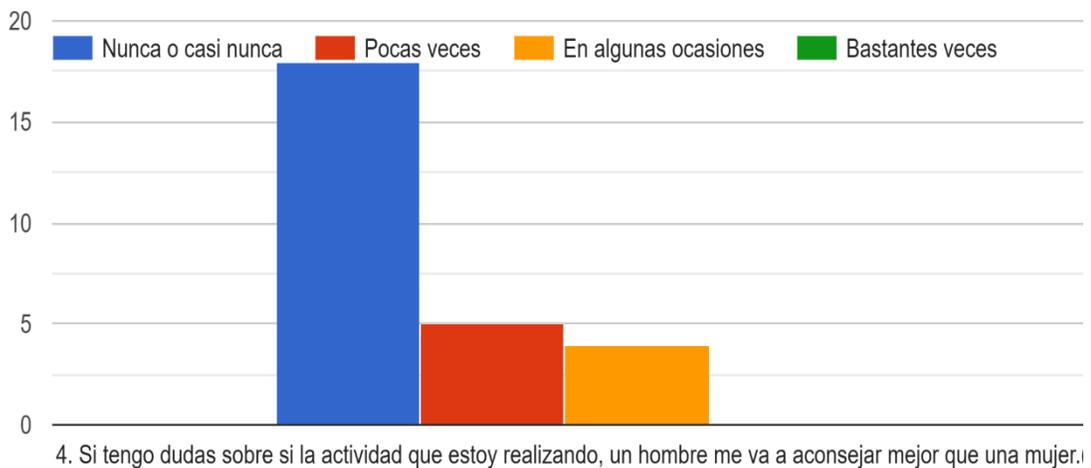
**Gráfica 3. Celos profesionales**



Fuente: Elaboración propia con base en el diagnóstico

Posteriormente, se les preguntó sobre la posibilidad de recurrir a una mujer para disipar dudas en actividades que los hombres pudieran estar realizando. A continuación, se presentan las respuestas.

**Grafica 4. Pedir consejo a hombre o mujer**



Fuente: Elaboración propia con base en el diagnóstico

La respuesta mostró que un 69% de los hombres afirmó que nunca pediría asesoría a una mujer sobre las actividades que los hombres realizan en el instituto. Esta

respuesta refuerza el estereotipo de género que sostiene que las mujeres no son percibidas como iguales a los hombres en cuanto a su capacidad para desarrollar ciertas actividades.

Un estereotipo de género se define como "las ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que las mujeres y los hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que, al asignarnos una u otra, reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad" (INMUJERES, 2024:1). Las bromas sobre las mujeres están estrechamente ligadas a estos estereotipos de género, ya que, en muchos casos, refuerzan la idea de que son inferiores a los hombres. Sin embargo, no se reconocen como tales, ya que se perciben únicamente como humor.

**Gráfica 5. Bromas sobre mujeres**

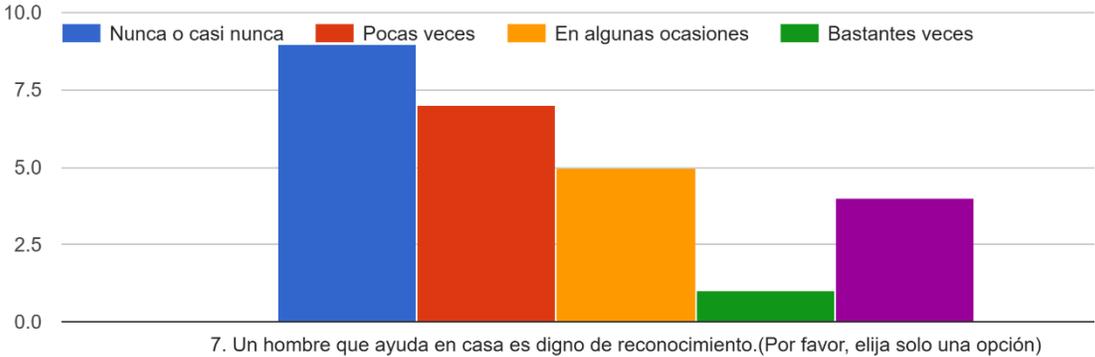


Fuente: Elaboración propia con base en el diagnóstico

Aunque 10 respuestas fueron negativas, algunos hombres reconocieron que esas bromas pueden estar cargadas de trasfondos negativos hacia sus compañeras. "Aunque el contexto doméstico sea en el que se produce con más frecuencia la violencia de género, su origen no se encuentra simplemente en las relaciones o vínculos familiares, puesto que este reside, como se ha comentado, en la discriminación estructural provocada por la distribución desigual de los roles sociales

que vienen padeciendo las mujeres desde hace siglos” (David, 2015, en Torralba-Borrego, A. y Garrido-Hernansaiz, 2021: 427). Las dinámicas familiares han establecido pautas que contribuyen a la distribución desigual de las actividades domésticas, donde las mujeres ocupan posiciones de menor poder y valor. Como consecuencia, algunos hombres consideran que ayudar en las labores del hogar es digno de reconocimiento. Sin embargo, en el caso del INFOEM, esta idea ha cambiado, ya que la mayoría de las respuestas reflejan una modificación en este pensamiento.

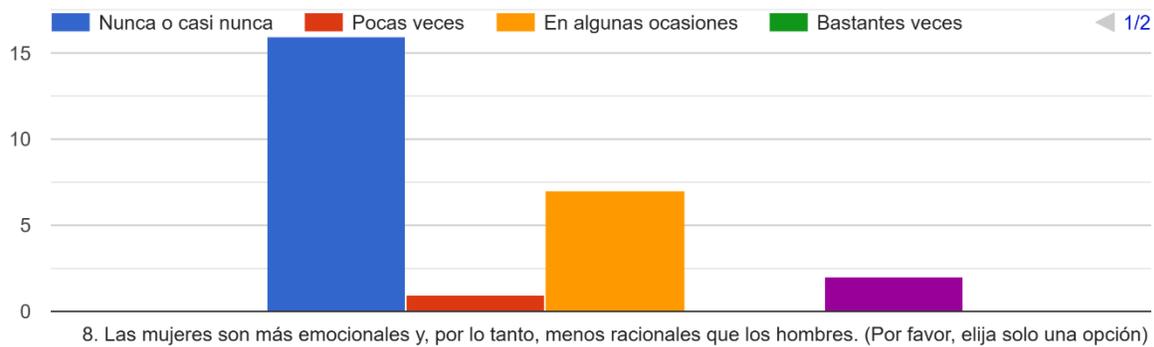
**Gráfica 6. Hombres que yudan**



Fuente: Elaboración propia con base en el diagnóstico

Un estereotipo común relaciona características emocionales con las mujeres, perpetuando la idea de que son así debido a la socialización que reciben desde pequeñas. En el ámbito laboral, la necesidad de tomar decisiones racionales y ejercer liderazgo a menudo se asocia con la creencia de que los hombres son más competitivos en estos entornos, lo que puede llevar a la exclusión de las mujeres de cargos de responsabilidad. En el caso del INFOEM, aunque la mayoría de las respuestas fueron negativas, existen algunas percepciones que indican que esta creencia aún persiste.

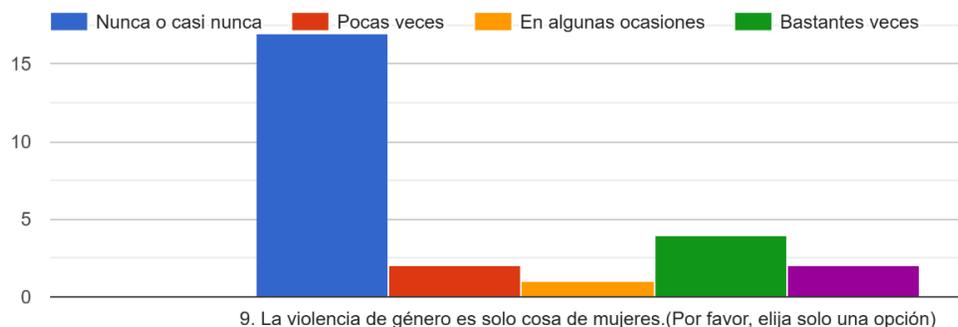
**Gráfica 7. Mujeres emocionales**



Fuente: Elaboración propia con base en el diagnóstico

A continuación, se cuestionó a los hombres sobre si creían que la violencia de género era un problema exclusivo de las mujeres. Dado que la mayoría de las víctimas de violencia de género son mujeres, existe la creencia de que esta problemática les concierne únicamente a ellas. Sin embargo, la mayoría de los encuestados manifestó que no comparten esta idea. Esta respuesta es significativa, ya que no solo desafía un paradigma, sino que también fomenta una conciencia colectiva sobre la raíz y el impacto de la violencia, además de responsabilizar a toda la sociedad. Asimismo, se puede considerar que ha habido un impacto positivo de las capacitaciones ofrecidas en materia de género en el instituto, lo que ha contribuido a un cambio de mentalidad.

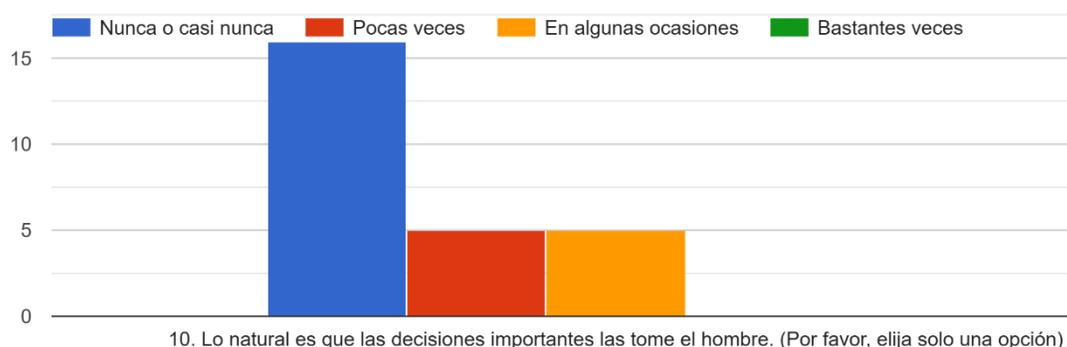
**Gráfica 8. Violencia de género cosa de mujeres**



Fuente: Elaboración propia con base en el diagnóstico

El entorno laboral ha sido históricamente dominado por hombres, lo que ha llevado a justificar, en primer lugar, su valor y, en segundo lugar, su posición de liderazgo. No obstante, como se ha explicado anteriormente, estas ideas han comenzado a desdibujarse. Un testimonio relevante es la percepción del personal masculino del INFOEM. Aunque no se cuenta con una muestra representativa del total de la población en las respuestas del instrumento, sí se tiene un referente significativo. El 61% de los encuestados reconoció que las decisiones importantes no necesariamente son tomadas por hombres, especialmente en el ámbito laboral. La presencia de mujeres en puestos de alta dirección, junto con capacitaciones y otras herramientas, ha contribuido a modificar estas creencias. Sin embargo, aún existen matices, ya que algunas respuestas pueden reflejar dudas. Por lo tanto, sería importante profundizar en este tema y considerar los contextos en los que se toman estas decisiones.

**Gráfica 9. Decisiones importantes**



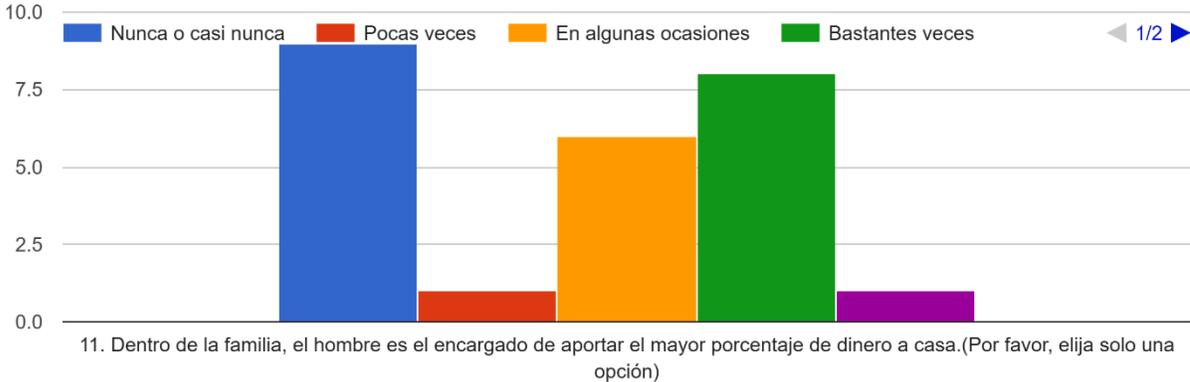
Fuente: Elaboración propia con base en el diagnóstico

En relación a la pregunta marcada con el numeral 11 del instrumento, se observa que el mayor porcentaje de respuestas seleccionaron la opción de “*nunca o casi nunca*” y en segundo lugar la de “*bastantes veces*”. De lo anterior podemos advertir que, por un lado, en la mayoría de los hogares existe una participación equitativa o tendiente a serlo por parte de los hombres y mujeres, lo cual puede obedecer a las condiciones socioeconómicas del país o bien, a la participación dentro de la población económicamente activa de las mujeres y los varones de ese hogar.

Por otro lado, la respuesta de “bastantes veces” implica que, en esos hogares existe el predominio en la responsabilidad financiera a cargo de los varones, lo cual puede explicarse a razón de los varones son los únicos que salen al espacio público mientras que las mujeres se quedan en casa para atender las labores de cuidado.

En conclusión, se aprecia que existe una visión dividida y cuasi equitativa respecto de la participación económica en los hogares por parte de las mujeres y varones, lo cual puede retratar el cambio de realidad o paradigma, pues, mientras hace algunos años resultaba impensable la participación de las mujeres en el espacio público, la realidad es que, en la actualidad cada vez participan y aportan más en la economía del hogar.

**Gráfica 10. Aporte económico familiar**

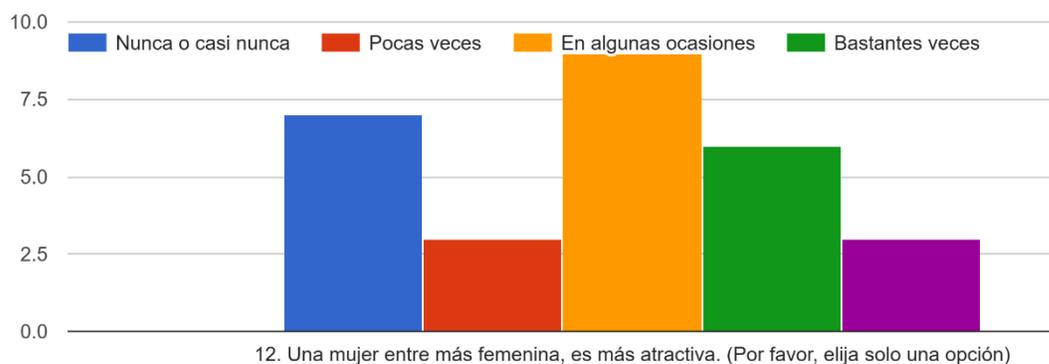


Fuente: Elaboración propia con base en el diagnóstico

Por cuanto hace a la pregunta número 12, las respuestas más seleccionadas fueron, en primer lugar, “en algunas ocasiones” y, en segundo lugar, “nunca o casi nunca”, se colige de este resultado que para los varones encuestados la “feminidad” no resulta un aspecto determinante para encontrar atractiva a una mujer. Esto puede implicar el predominio de la percepción física de las mujeres, o bien, de los rasgos morales y axiológicos de ellas.

Es importante precisar que si bien es cierto que la categoría “feminidad” o aquello que se considera “femenino” ha cambiado a lo largo de los últimos años, también lo es que siempre un sesgo subjetivo por parte de los encuestados respecto de aquello que consideran femenino en una mujer.

**Grafica 11. Mujer femenina es atractiva**



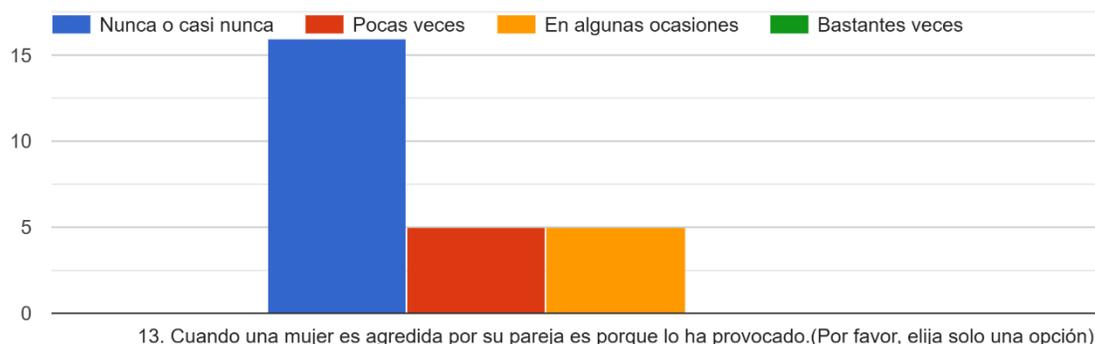
Fuente: Elaboración propia con base en el diagnóstico

En lo tocante a la pregunta 13 de la encuesta, las respuestas más representativas para los intereses del presente trabajo fueron aquellas que obtuvieron igual número de votos empatadas en segundo lugar. Así encontramos que, para algunos encuestados, “*en algunas ocasiones*” o “*pocas veces*”, las agresiones perpetradas por varones a su pareja mujer obedecen a una provocación previa.

Lo anterior puede abordarse desde una perspectiva justificadora por parte de estos varones en el entendido de que dicha agresión se trata de una “reacción” ante la provocación, lo cual evidentemente contribuye a la normalización de la violencia en contra de las mujeres en el marco de un sistema patriarcal.

Aunque no puede obviarse el hecho de los varones también sufren violencia por parte de las mujeres, resulta revelador el hecho de que el 40% de los encuestados considere plausible la provocación como una justificación para la agresión en contra de una mujer.

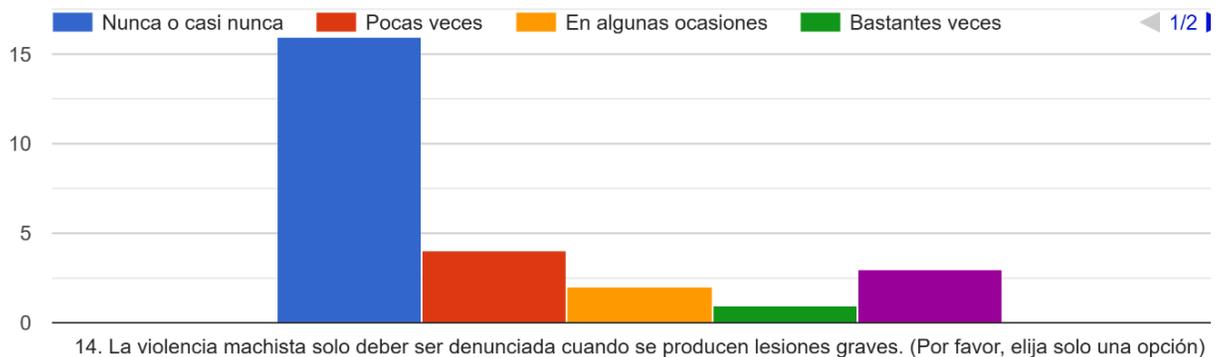
**Gráfica 12. Provocaciones**



Fuente: Elaboración propia con base en el diagnóstico

“Pese a que se pueda considerar que el machismo, los estereotipos de género y la propia violencia de género se están reduciendo como consecuencia de los cambios culturales, sociales y económicos que se han experimentado en los últimos años, estas conductas están ampliamente integradas en las costumbres y simplemente se han vuelto casi invisibles (Castañeda, 2007 en Torralba-Borrego, A. y Garrido-Hernansaiz, 2021:427). La violencia machista, al estar tan arraigada en nuestras costumbres, puede generar una mayor resistencia a su reconocimiento y disminución. Sin embargo, se ha logrado un avance importante en materia de igualdad de género, ya que se condena la violencia en todas sus manifestaciones, no solo en las que son visibles. Aunque la mayoría de los hombres afirma que la violencia debe ser denunciada, existe un pequeño porcentaje que no comparte esta opinión. Al no reconocer la violencia o al considerarla únicamente en su forma más evidente, que se manifiesta como daño físico, se desestiman también las dimensiones psicológicas, lo que representa una oportunidad para su reproducción.

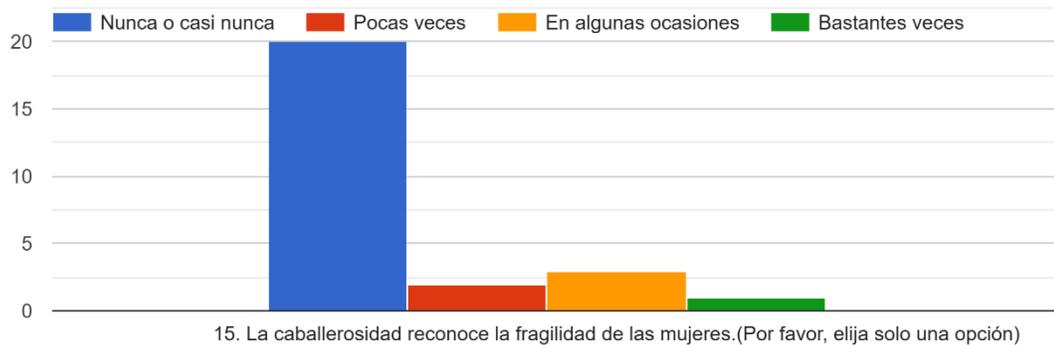
**Gráfica 13. Violencia machista**



Fuente: Elaboración propia con base en el diagnóstico

Las preguntas 15 y 19 se refieren a un tema que ha sido muy controvertido, incluso entre las mujeres: la caballerosidad. Este concepto ha sido entendido como un ejercicio de respeto, cortejo o educación. Sin embargo, Mary Wollstonecraft (1759-1779), en su obra "Vindicación de los derechos de la mujer", afirmaba: "Lamento que las mujeres sean sistemáticamente degradadas a recibir atenciones triviales que los hombres creen viril prestar al sexo, cuando, de hecho, mantienen así de forma insultante su propia superioridad. No es condescendiente inclinarse ante un inferior. Tan ridículas, de hecho, me parecen esas ceremonias, que apenas soy capaz de controlar mi reacción cuando veo a un hombre recoger un pañuelo o cerrar una puerta, con entusiasta y seria solicitud, cuando la dama podría haberlo hecho sola con solo dar un paso o dos." Dentro del instituto, la mayoría de los hombres no reconocen la caballerosidad como una manifestación de la fragilidad de las mujeres. Dos respuestas indicaron que esto ocurre pocas veces, tres mencionaron que en algunas ocasiones, y una que sucede bastantes veces. Esto sugiere que existe una percepción de inferioridad de las mujeres por parte de los hombres, lo que podría interpretarse no como cortesía, sino como una muestra de superioridad.

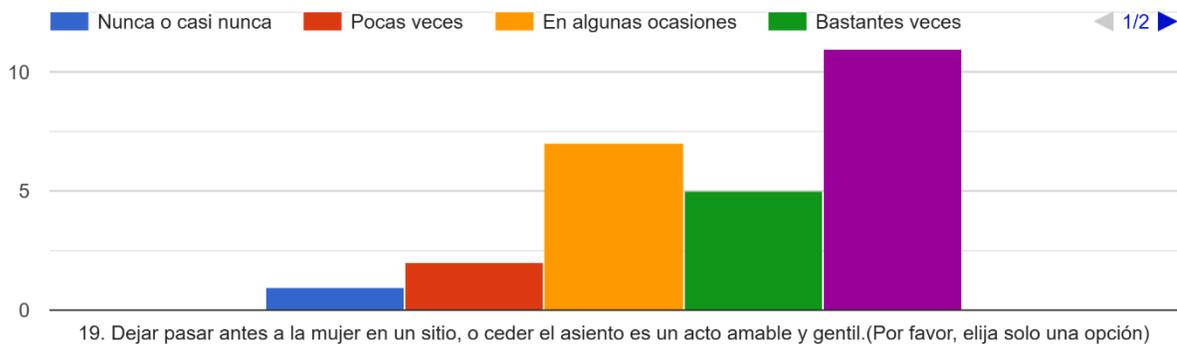
**Gráfica 14. Caballerosidad**



Fuente: Elaboración propia con base en el diagnóstico

En el caso de la respuesta 19, en contraposición con la 15, podemos identificar una incongruencia. Por un lado, parece que no se percibe la caballerosidad como una manifestación de la fragilidad de las mujeres; sin embargo, sí se reconoce esta fragilidad al cederles el paso.

**Gráfica 15. Actos amables o gentiles**



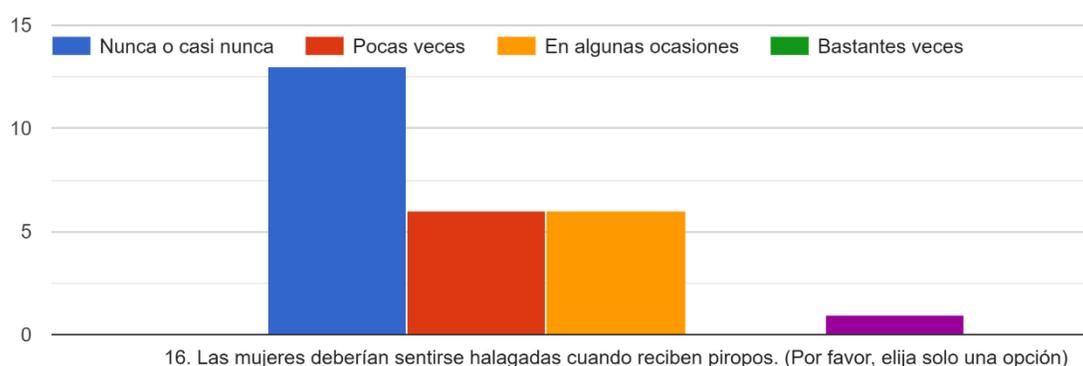
Fuente: Elaboración propia con base en el diagnóstico

En relación con la pregunta 16, el grueso de las respuestas evidencian un rechazo a la significación de los piropos que reciben las mujeres como una expresión de galantería por parte de los varones, lo cual puede representar un avance en el cambio

de paradigma respecto de la violencia verbal y los procesos de socialización entre hombres y mujeres.

A pesar de lo anterior, aun encontramos algún respondiente que manifestó lo contrario, lo cual demuestra que este cambio no ha culminado.

**Gráfica 16. Halagos y piropos**



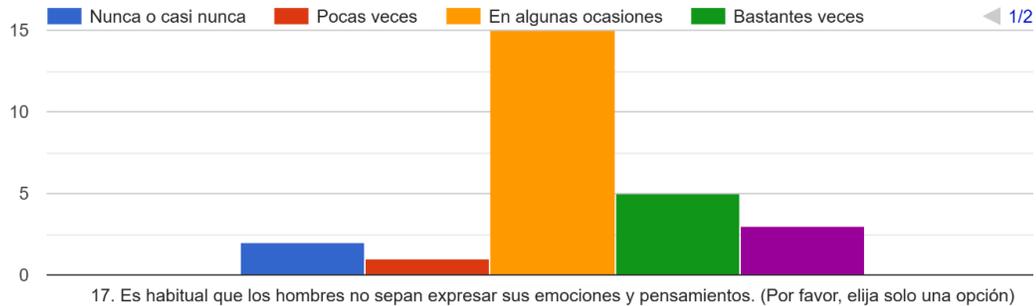
Fuente: Elaboración propia con base en el diagnóstico

La pregunta 17 del instrumento resulta particularmente relevante, dado que desde la doctrina existen muchos autores que han dejado de manifiesto las resistencias y complicaciones que tienen los varones para la expresión de sus emociones, las respuestas vertidas en este cuestionamiento lo confirman dentro de los encuestados.

Ahora bien, como ha sido referido anteriormente, uno de los aspectos intrínsecos del modelo de la masculinidad hegemónica, es la supresión de la expresión de las emociones en los varones, pues se relaciona como un signo de feminidad y/o debilidad, motivo por el cual, muchos varones sufren de ansiedad, depresión o tienen a la violencia como mecanismo de desahogo.

En esta tesitura es importante resaltar que, una vez confirmado el tema, resulta conveniente trabajar y abordar esta área de oportunidad a fin de incidir positivamente en este particular.

**Gráfica 17. Expresión de emociones en varones**

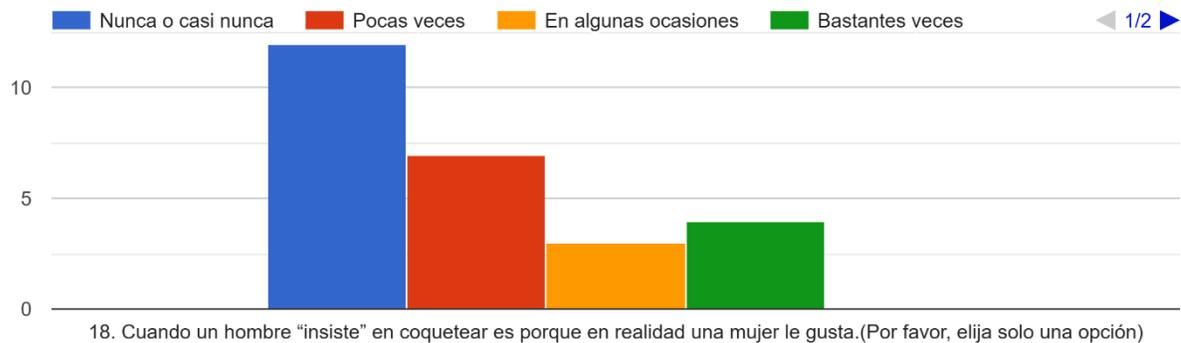


Fuente: Elaboración propia con base en el diagnóstico

Con motivo de la pregunta número 18, se colige que la mayoría de los encuestados se muestran en contra de insistir en el coqueteo ante una negativa de una mujer, y en consecuencia, no asumen esta negativa como un “si disfrazado”.

El aspecto relevante de esta interrogante es el grado de respeto que deben mostrar los varones ante la negativa proveniente de una mujer, dado que, en algunos momentos, el varón asume que él tiene la percepción de que a las mujeres “*les gusta que les insistan como una demostración de compromiso y decisión en el proceso de conquista*”, siendo que, en realidad, es una invasión al espacio personal y una expresión de violencia en contra de estas mujeres.

### Gráfica 18. Coqueteo



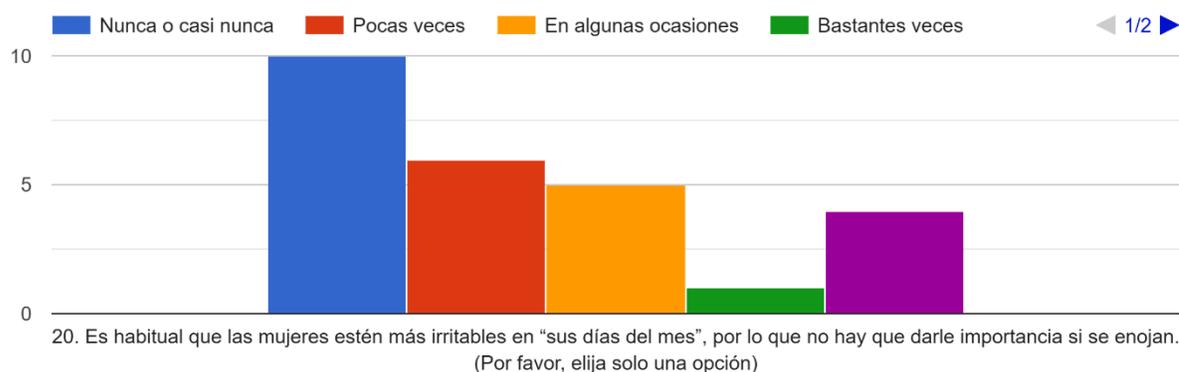
Fuente: Elaboración propia con base en el diagnóstico

En relación a la pregunta número 20, muestra uno de los temas más recurridos por los varones como justificación para muchos de los comentarios que se realizan tendientes a minimizar a las mujeres, recurriendo a justificaciones anatómicas y hormonales que nunca tienen cabida ni sentido.

Así tenemos que el 40% de los encuestados no coinciden con la afirmación contenida en el ítem. En segundo lugar, se encuentra un grupo que respondió que “pocas veces” esta afirmación es verdad, mientras que en tercer lugar otro grupo respondió que “en algunas ocasiones”.

De lo anterior podemos observar que, a pesar de que en términos reales la mayoría de los varones encuestados no comparte el criterio de la afirmación, resulta muy ilustrativo que 4 personas sigan creyendo eso.

**Gráfica 19. Irritabilidad femenina**



Fuente: Elaboración propia con base en el diagnóstico

La pregunta abierta indaga a los hombres sobre cuáles acciones consideran más efectivas para adquirir conocimiento sobre la violencia de género, basándose en su experiencia profesional y laboral. Se recopilaron 24 respuestas, y la mayoría de ellas hizo referencia a las capacitaciones proporcionadas por la Unidad de Género del INFOEM.

**Figura. 8 Acciones efectivas para conocer la violencia de género**

Algunos actos de discriminación en razón de género

En mi experiencia profesional y laboral, han sido varias las acciones que me han impactado profundamente y me han permitido adquirir un conocimiento más sólido respecto a la violencia de género. Entre ellas, destaco la participación en talleres y capacitaciones enfocadas en la sensibilización sobre esta problemática, así como en la implementación de políticas institucionales para prevenir y erradicar la violencia de género.

Asimismo, el haber trabajado en espacios donde se prioriza la igualdad de género y se fomenta un ambiente de respeto ha sido crucial. Escuchar de primera mano los testimonios de víctimas y participar en proyectos destinados a promover su empoderamiento y acceso a la justicia ha transformado mi perspectiva, motivándome a contribuir activamente en la construcción de un entorno más justo e inclusivo.

Estas vivencias han reafirmado mi compromiso de seguir promoviendo acciones concretas que visibilicen y combatan esta problemática de manera integral. me han impactado

El respeto mutuo entre compañeros y compañeras

Las campañas de difusión que se llevan acabo en el trabajo

Las campañas de difusión referente al combate a la violencia de género
Campañas de difusión
Ninguna
Campañas
Darte cuenta que las generadoras de violencia, en muchos casos, son las propias mujeres.
Ninguna.
la escases de equilibrio y empatía entre el hombre y la mujer
Campañas
capacitaciones

He tratado de capacitarme al respecto a través de cursos y capacitaciones. también he acudido a las charlas y conversatorios que se imparten en mi lugar de trabajo cuando tengo oportunidad

El departamento correspondiente realiza varias actividades para participar y conocer sobre el tema

Fuente: Elaboración propia con base en el diagnóstico

Una de las ventajas es que se trata de una población joven, más receptiva a estos temas. Sin embargo, es fundamental conectar los conceptos con la experiencia vivencial, ya que, sin un aprendizaje significativo y ejemplos vinculados al ámbito laboral, es difícil que el personal logre visibilizar estos temas.

A partir del diagnóstico realizado en el INFOEM, se pueden identificar tres problemáticas relacionadas con la violencia de género, derivadas de los micromachismos y microviolencias implícitas en la cultura institucional, a pesar de la existencia de una unidad de género enfocada en capacitar al personal. Estas problemáticas son:

- **Normalización de la violencia implícita en los micromachismos.** La cultura institucional puede reproducir comportamientos sutiles y cotidianos que refuerzan la desigualdad de género, como comentarios despectivos, o con tendencia a minimizar las contribuciones de las mujeres.
- **Resistencia al cambio de paradigma.** A pesar de las capacitaciones, parte del personal puede mostrar resistencia a cuestionar o cambiar sus conductas debido a la internalización de normas patriarcales que consideran normales y que han sido repetitivas. Por ejemplo, persiste la creencia de que las mujeres deben ocupar roles como secretarías, que no pueden asumir cargos que exijan toma de decisiones o supervisar a otros, así como la idea de que las mujeres en posiciones de jefatura no deben ejercer la maternidad.
- **Violencias invisibles.** El acoso verbal o el desprecio hacia las opiniones femeninas a menudo pasan desapercibidas o son minimizadas, esas microviolencias al ser poco visibles debido a la apatía y resistencia que tiene muchas personas, en su mayoría varones, dificulta su reconocimiento y abordaje efectivo.

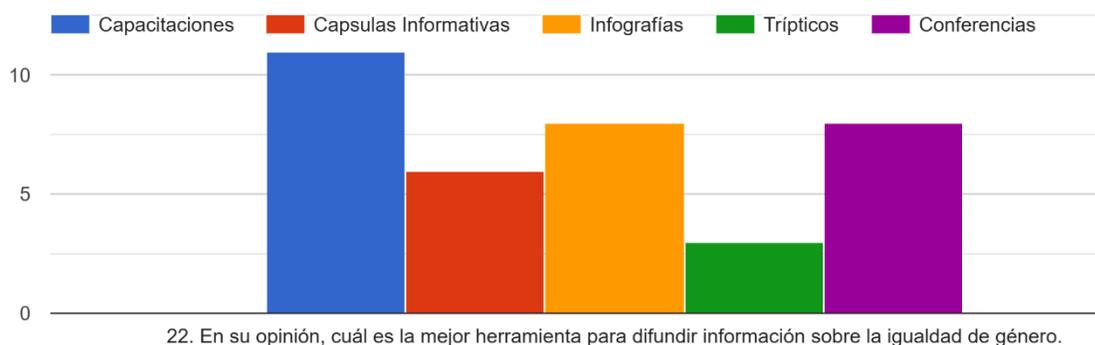
En función del diagnóstico, se diseñó la propuesta con el objetivo de abordar de manera efectiva las problemáticas identificadas. Se busca concretar la información en situaciones vivenciales o ejemplos que sean reconocibles dentro del ámbito laboral, con la finalidad de que los hombres sean más receptivos y el mensaje sea comprendido en su totalidad.

## Intervención

Un aspecto clave identificado para el diseño de la intervención proviene de lo señalado por la titular, quien mencionó que al personal le resultan más significativas las actividades en las que son protagonistas, ya que estas generan identidad y sentido de pertenencia al INFOEM, además de fomentar su interés e integración.

A pesar de que las respuestas a la indagatoria sobre la intervención se centran en capacitaciones, infografías y conferencias, las estadísticas indican que hay un número considerable de estas actividades. Sin embargo, una de las barreras que impide el acceso a ellas es que se llevan a cabo en horarios laborales, lo que puede generar una carga adicional de trabajo según el área. Por lo tanto, la propuesta para facilitar la difusión de información entre todo el personal, sin que esto interfiera en sus actividades laborales, es la implementación de cápsulas informativas, que pueden complementarse con una conferencia destinada a resolver dudas y fortalecer el tema.

**Gráfica 20. Estrategia de intervención**



Fuente: Elaboración propia con base en el diagnóstico

## **Cápsulas informativas y conferencia**

A partir de las tres problemáticas identificadas en el diagnóstico, se propone una serie de tres cápsulas, las cuales se detallan a continuación:

### **Capsula 1. Normalización de la violencia implícita en los micromachismos.**

Presentador/a: ¿Sabes qué son los micromachismos?

Presentador/a: "Son formas de imposición y abuso que se manifiestan a través de conductas, actitudes y/o comportamientos, que pueden considerarse como estrategias de control administradas en pequeñas dosis, propias del día a día, convirtiéndolos en algo poco visible pero más perjudicial" <sup>8</sup>

**Voz 1 (mujer).** Los podemos reproducir cuando hacemos comentarios despectivos hacia los compañeros o compañeras.

**Voz 2 (hombre).** Cuando minimizamos las aportaciones de las compañeras o las interrumpimos constantemente.

Despedida: "Recuerda, que un ambiente libre de violencia es responsabilidad de todas y todos." ¡Hasta la próxima!

---

<sup>8</sup> (García Manso y Da Silva, 2015; Suárez, 2013)



## Cápsula 1. Normalización de la violencia implícita en los micromachismos.

“El Infoem te informa”

Presentador/a (1): ¿Sabes qué son los micromachismos?

Presentador/a (2): “Son formas de imposición y abuso que se manifiestan a través de conductas, actitudes y/o comportamientos, que pueden considerarse como estrategias de control administradas en pequeñas dosis, propias del día a día, convirtiéndolos en algo poco visible pero más perjudicial”

**Voz 1 (mujer).** Los podemos reproducir cuando hacemos comentarios despectivos hacia los compañeros o compañeras.

**Voz 2 (hombre).** Cuando minimizamos las aportaciones de las compañeras o las interrumpimos constantemente.

Despedida: "Recuerda, que un ambiente libre de violencia es responsabilidad de todas y todos." ¡Hasta la próxima!



## Cápsula 2. Resistencia al cambio de paradigma.

Presentador/a (1): ¿Sabes qué las mujeres en puestos directivos también pueden ejercer la maternidad?

Presentador/a (2): “La maternidad libre y voluntaria es un derecho que corresponde a cada mujer, y solo ellas deben tomar la decisión sobre su cuerpo, y el tiempo para hacerlo.”

**Voz 1 (mujer).** Las mujeres podemos maternar sin que ello merme nuestro desempeño y toma de decisiones.

**Voz 2 (hombre).** A los hombres nos corresponde participar igualmente en las labores de crianza y cuidado.

Despedida: "Recuerda, que un ambiente libre de violencia es responsabilidad de todas y todos." ¡Hasta la próxima!

## Cápsula 2. Resistencia al cambio de paradigma.

“El Infoem te informa”

Presentador/a (1): ¿Sabes qué las mujeres en puestos directivos también pueden ejercer la maternidad?

Presentador/a (2): “La maternidad libre y voluntaria es un derecho que corresponde a cada mujer, y solo ellas deben tomar la decisión sobre su cuerpo, y el tiempo para hacerlo.”

**Voz 1 (mujer).** Las mujeres podemos maternar sin que ello merme nuestro desempeño y toma de decisiones.

**Voz 2 (hombre).** A los hombres nos corresponde participar igualmente en las labores de crianza y cuidado.

Despedida: “Recuerda, que un ambiente libre de violencia es responsabilidad de todas y todos.” ¡Hasta la próxima!



## Cápsula 3. Violencias invisibles

Presentador/a: ¿Sabes qué son las violencias invisibles?

Presentador/a: “El micromachismo es un tipo de violencia simbólica e invisible para las víctimas, que pone de manifiesto la presencia todavía existente de las estructuras patriarcales” No son manifestadas de forma física y están arraigadas a normas y creencias culturales que, aunque sutiles, son dañinas.

**Voz 1 (mujer).** Por ejemplo, todavía existe la creencia de que las mujeres no podemos ocupar cargos de liderazgo que impliquen toma de decisiones, ya que tradicionalmente se nos asocia con roles de cuidado.

**Voz 2 (hombre).** Esas y otras creencias impactan en la percepción de las capacidades de las mujeres, lo que no solo afecta su carrera, sino que también perpetúa un ambiente laboral que desvaloriza sus contribuciones.

Despedida: "Recuerda, que todas y todos podemos hacer la diferencia." ¡Hasta la próxima!

### Cápsula 3. Violencias invisibles.

"El Infoem te informa"

Presentador/a: ¿Sabes qué son las violencias invisibles?

Presentador/a: "El micromachismo es un tipo de violencia simbólica e invisible para las víctimas, que pone de manifiesto la presencia todavía existente de las estructuras patriarcales" No son manifestadas de forma física y están arraigadas a normas y creencias culturales que, aunque sutiles, son dañinas.

Voz 1 (mujer). Por ejemplo, todavía existe la creencia de que las mujeres no podemos ocupar cargos de liderazgo que impliquen toma de decisiones, ya que tradicionalmente se nos asocia con roles de cuidado.

Voz 2 (hombre). Esas y otras creencias impactan en la percepción de las capacidades de las mujeres, lo que no solo afecta su carrera, sino que también perpetúa un ambiente laboral que desvaloriza sus contribuciones.

Despedida: "Recuerda, que todas y todos podemos hacer la diferencia." ¡Hasta la próxima!



## REFLEXIONES FINALES [TG10]

Es indispensable sensibilizar a toda la población masculina, y en general, sobre cómo la masculinidad hegemónica nos ha dictado las bases y ejes bajo los cuales debemos entendernos como hombres. Esta misma masculinidad nos impone la idea de que debemos ejercer dominio y detentar poder sobre las mujeres. Se ha demostrado que, en muchas ocasiones, no tenemos plena conciencia de esto, ya que no nos hemos cuestionado los privilegios que históricamente hemos adquirido, los cuales nos han otorgado una ventaja visible en la sociedad.

Sin embargo, estos privilegios también pueden representar un yugo, ya que reprimen o mutilan la expresión de sentimientos que pueden ser perjudiciales incluso para nuestra salud mental. Además, no se visibilizan las diversas maneras de ser hombre, las cuales están determinadas por el contexto, la historia de vida, la cultura, la educación y otros factores.

Muchas de las reglas establecidas por la masculinidad han sido gestadas bajo esquemas de conducta violentos que han permeado en todas las esferas de la vida cotidiana, y el ámbito laboral no ha estado exento de ello. A pesar de la voluntad y las capacitaciones ofrecidas, la resistencia es una realidad asociada a diversos factores, como la socialización y las conductas heredadas de la familia, e incluso al estigma que enfrentan los hombres que practican masculinidades deconstruidas, sensibles ante la violencia de género o que adoptan actitudes positivas.

Los diagnósticos son necesarios para entender la manifestación y el accionar de las dinámicas de violencia a través de la masculinidad. Muchos espacios laborales ejercen prácticas violentas hacia todo el personal, y de manera más aguda hacia las mujeres, en el contexto de la cultura institucional. Aún persisten muchas ideas erróneas sobre las acciones afirmativas que se establecen en el ámbito laboral. Por ejemplo, se rechaza la existencia de ludotecas, guarderías y permisos de maternidad, bajo la creencia de que estas medidas favorecen a las mujeres y fomentan la maternidad, considerándolas situaciones desiguales. Sin embargo, no se analiza que estas acciones contribuyen a que las mujeres puedan aspirar a las mismas oportunidades

laborales, lo que les otorgará autonomía económica y les permitirá alcanzar movilidad social, además de garantizar que puedan ejercer plenamente sus derechos sexuales y reproductivos.

Es posible que, a través de esta estrategia, se ofrezcan ejemplos concretos que promuevan la reflexión y sensibilización sobre el ejercicio de micromachismos en el ámbito laboral de tal manera que puedan ser evitados. El INFOEM ha demostrado un sólido compromiso por capacitar a su personal en materia de género para erradicar la violencia, lo que facilitó la realización del diagnóstico y, posteriormente, la propuesta de intervención.

Finalmente, enfatizo la importancia de que la unidad de género implemente de manera permanente las cápsulas como reflexión sobre las conductas machistas en los espacios laborales.

## EPILOGO

El presente trabajo se realizó en el marco de una coyuntura política y jurídica dado que, desde el Poder Ejecutivo Federal se impulsó una reforma constitucional mediante la cual se propuso la desaparición de diversos organismos autónomos dentro de los cuales se encuentra el Instituto Nacional de Transparencia (INAI), situación que genera efectos en cascada para las legislaciones e instituciones locales de nuestro país.

En esta tesitura, a pesar de que al momento de realizar este trabajo aún no se encuentra definido el destino institucional que seguirá el INFOEM, esta situación no resta valor, oportunidad o validez a lo aquí analizado pues, en primera instancia, parte de una sistematización metodológica que incluso permitiría la replicación de los instrumentos en una institución gubernamental diferente, a fin de generar su diagnóstico [TG11] particular. Por otro lado, los hallazgos obtenidos del diagnóstico reflejan la realidad de los varones que se encuentran adscritos a dicho Instituto en un momento y tiempo determinado, lo cual es el reflejo de la operación institucional, no como ente gubernamental sino como espacio de trabajo y socialización, motivo por el cual, con independencia de cuál sea la naturaleza administrativa y jurídica que revista la operación del instituto, las áreas de mejora subsisten y deben atenderse en aras de lograr una interacción sin violencia de género y fundamentada en la igualdad sustantiva.

## Referencias citadas

Bourdieu, Pierre (2015). La dominación masculina, Anagrama: España

Bonino, Luis (1995). "Micromachismos: la violencia invisible en la pareja". En Jorge Corsi, et.al. Violencia Masculina en la pareja. Una aproximación al diagnóstico y a los modelos de intervención, Argentina: Paidós. Disponible en:

[https://colectivajusticiamujer.org/wp-content/uploads/2020/12/micromachismos\\_0.pdf](https://colectivajusticiamujer.org/wp-content/uploads/2020/12/micromachismos_0.pdf)

Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión (2011). La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Disponible en:

<http://www.cofemer.gob.mx/LGAMVLV.pdf>

Cazés, Daniel (1998). "Metodología de género en los estudios de hombres", en Revista La ventana, Núm. 8. UdG: Guadalajara. Revisado en: <http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/pperiod/laventan/Ventana8/ventana8-3.pdf>

Connell W., Robert (2003). Masculinidades, PUEG, UNAM: México.

Connell, R. and Mersmith (2005). "Hegemonic masculinity: rethinking the concept" en Gender and Society, Vol., 19, No., 6. Revisado en:

<https://student.cc.uoc.gr/uploadFiles/181->

[%CE%9A%CE%9C%CE%9C%CE%9A397/Connell%20and%20Messerschmidt-Hegemonic%20masculinity.pdf](https://student.cc.uoc.gr/uploadFiles/181-%CE%9A%CE%9C%CE%9C%CE%9A397/Connell%20and%20Messerschmidt-Hegemonic%20masculinity.pdf)

De Martino Bermúdez Mónica (2013). "Connell y el concepto de masculinidades hegemónicas: notas críticas desde la obra de Pierre Bourdieu." Revista de Estudios feministas. Universidad de a República. Disponible en:

<https://www.scielo.br/j/ref/a/X5HJLNgP3fJGcXX6BtrFwH/#>

Ferrer Pérez, Victoria A., Bosch Fiol, Esperanza., Navarro Guzmán, Capilla., Ramis Palmer, M. Carmen., & García Buades, M. Esther. (2008), "Los micromachismos o microviolencias en la relación de pareja: Una aproximación empírica." *Anales de Psicología*, Vol. 24, núm.2, pp.341-352 [Consultado: 17 de diciembre de 2024]. ISSN: 0212-9728. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16711589018>

Figuroa Perea, Juan Guillermo (2010). "El sentido de ser hombre como categoría política" en (Coords) Ana María Tepichin, Karine Tinat y Luz Elena Gutiérrez, *Los grandes problemas de México. Relaciones de Género Vol. VIII*. El Colegio de México: México.

Hooks, Bell (2021). "Comprender el patriarcado" (pp. 33-46) y "Detener la violencia de los hombres" (pp. 63-76), en *El deseo de cambiar, hombres, masculinidad y amor*, Estados Unidos: Universidad de Manchester, BellaTerra Ediciones

Kaufman, Michael y Horowitz Gad (1989), *Hombres, placer, poder y cambio*. Santo Domingo: CIPAF. Disponible en: [http://www.sidocfeminista.org/images/books/00206/00206\\_00.pdf](http://www.sidocfeminista.org/images/books/00206/00206_00.pdf)

Lagarde, Marcela, (1996). "El género", fragmento literal: 'La perspectiva de género', en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Ed. horas y HORAS, España. Disponible en: [https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08\\_EducDHyMediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde\\_Genero.pdf](https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHyMediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf)

Lamas, Marta (2000). "Diferencias de sexo, género y diferencia sexual" *Cuicuilco*, vol. 7, núm. 18. Escuela Nacional de Antropología e Historia. Distrito Federal, México

Poggi, Francesca (2019). "Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el derecho", *Università degli Studi di Milano*

Pereira Pérez, Z. (2011) “Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta”, Revista Electrónica Educare, XV (1), pp. 15-29. Universidad Nacional Heredia, Costa Rica. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194118804003> [Accedido: 17 de diciembre de 2024].

Sagot, Montserrat (2008). Los límites de las reformas: violencia contra las mujeres y políticas públicas en América Latina. Revista de Ciencias Sociales (Cr), vol. II, núm. 120, Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica

Segato, Rita Laura (2003), Las estructuras elementales de la violencia, Universidad Nacional de Quilmes: Buenos Aires.

Vélez Bautista, Graciela y Serrano Barquín Héctor (2018). “Violencia de género, masculinidades y políticas públicas” en Revista Temas Sociológicos No. 22, UCSH: Santiago.

Vendrell, Ferré Joan (2002), “La masculinidad en cuestión: reflexiones desde la antropología” en Revista Nueva Antropología, Asociación Nueva Antropología: México. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/159/15906102.pdf>

## ANEXOS

**Universidad Autónoma del Estado de México  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales  
Especialidad en Género, Violencia y Políticas Públicas**

**Encuesta sobre percepción de la violencia en el personal del Instituto de  
Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos  
Personales del Estado de México y Municipios (Infoem)**

Este instrumento tiene como principal objetivo conocer la prevalencia de los micromachismos entre el personal que labora en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios (INFOEM). Se elaboró una escala compuesta por 21 ítems, basada en un instrumento desarrollado por Ana Torralba-Borrego y Helena Garrido-Hernansaiz<sup>9</sup>, pero adaptado al contexto del INFOEM. Este instrumento será distribuido a través de un formulario creado con *Microsoft Forms*.

La información recopilada por este instrumento será utilizada con fines estrictamente académicos y estadísticos.

**Escala para medir los micromachismos en el personal que labora dentro del  
INFOEM**

**EDAD:**

**SEXO:**

**FORMACION ACADÉMICA:**

**ÁREA A LA QUE PERTENECE:**

---

<sup>9</sup> Torralba-Borrego, A. & Garrido-Hernansaiz, H. (2021). Desarrollo de una escala y estudio de los micromachismos en población adulta y universitaria. *Investigaciones Feministas*. Ediciones Complutense, Madrid, España. ISSN-e: 2171-6080 Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Revistas/ANALITICAS/DEA0318.pdf>

A continuación, aparecen una serie de ítems, por favor, indique según la siguiente escala su sincera opinión sobre las afirmaciones que la componen.

ítems	Nunca o casi nunca	Pocas veces	En algunas ocasiones	Bastantes veces	Siempre o casi siempre
1. Se percibe un mayor reconocimiento o valoración hacia las contribuciones de los hombres en comparación con las de las mujeres en el entorno laboral.					
2. Los hombres son más capaces que las mujeres para ocupar puestos de liderazgo.					
3. Es normal que un hombre se sienta celoso si su pareja tiene éxito profesional.					
4. Si tengo dudas sobre si la actividad que estoy realizando, un hombre me va a aconsejar					

mejor que una mujer.					
5. Tanto hombres como mujeres disponen de la misma habilidad para realizar las tareas domésticas (p.ej.: planchar, lavar...).					
6. Las bromas sobre las mujeres son solo humor y no tienen un trasfondo negativo.					
7. Un hombre que ayuda en casa es digno de reconocimiento.					
8. Las mujeres son más emocionales y, por lo tanto, menos racionales que los hombres.					
9. La violencia de género es cosa de mujeres.					
10. Lo natural es que las decisiones					

importantes las tome el hombre.					
11. Dentro de la familia, el hombre es el encargado de aportar el dinero a casa.					
12. Una mujer entre más femenina, es más atractiva.					
13. Cuando una mujer es agredida por su pareja es porque lo ha provocado					
14. La violencia machista solo deber ser denunciada cuando se producen lesiones graves.					
15. Las mujeres son más emocionales y, por lo tanto, menos racionales que los hombres.					
16. Las mujeres deberían sentirse					

halagadas cuando reciben piropos.					
17. Es habitual que los hombres no sepan expresar sus emociones y pensamientos.					
18. Cuando un hombre “insiste” es porque en realidad una mujer le gusta.					
19. Dejar pasar antes a la mujer en un sitio, o ceder el asiento es un acto amable y gentil.					
20. Es habitual que las mujeres estén más irritables en “sus días del mes”, por lo que no hay que darle importancia si se enojan.					
<b>Propuesta</b>					
21. En su opinión, cuál es la mejor herramienta para difundir	<b>Podcast</b>	<b>Capsulas Informativas</b>	<b>Infografías</b>	<b>Trípticos</b>	<b>Conferencias</b>

información sobre la igualdad de género.					
--	--	--	--	--	--

## **Guía de entrevista a la titular de la Unidad de Género del INFOEM**

Fecha de la entrevista

### **Datos generales de la titular**

Género con el que se identifica

Antigüedad como titular de la Unidad de Género

### **Antecedentes de la Unidad de Género del INFOEM**

1. Breve descripción de la creación y objetivos de la unidad.
2. Resumen de las actividades y programas recientes implementados por la unidad.
3. Estadísticas sobre violencia de género y machismos en el Instituto (si están disponibles).
4. Cómo se elige a la titular de la Unidad de Género (explicar si es necesaria una formación académica o en materia de género, es por medio de una convocatoria o si es una designación, cuáles son los requisitos, etc.)

### **Percepción General**

1. ¿Ha identificado algún tipo de violencia dentro del instituto?
2. ¿Qué es la violencia de género?
3. ¿Cómo se ha atendido esa problemática?

### **Tipificación de Comportamientos Machistas**

4. ¿Qué son los micromachismos?
5. ¿Cuáles son los comportamientos machistas más comunes que usted ha identificado dentro del entorno laboral?
6. ¿Cómo afectan estos comportamientos la dinámica del trabajo y el ambiente laboral en general?
7. ¿Qué medidas se han tomado para abordar estos casos?
8. ¿Cómo cree que la violencia de género y los comportamientos machistas afectan el bienestar y la productividad del personal en el instituto?

### **Capacitación y Sensibilización del personal**

9. ¿Qué tipo de capacitaciones ha impartido la Unidad de Género sobre violencia de género y micromachismos?
10. ¿En qué modalidad y con qué frecuencia se realizan estas capacitaciones?
11. ¿Son obligatorias esas capacitaciones?

12. ¿Cuál es el perfil del o la persona que lleva a cabo la capacitación?
13. ¿Existe algún mecanismo para evaluar el conocimiento adquirido en esas capacitaciones?
14. Desde su perspectiva, como titular de la Unidad de Género ¿han sido efectivas las capacitaciones en cambiar actitudes y comportamientos del personal?
15. ¿Ha recibido retroalimentación por parte del personal sobre estas capacitaciones? Si es así, ¿cuál ha sido?
16. ¿Quién considera que es más renuente al tema de las capacitaciones en materia de género? (hombre o mujeres) ¿Por qué?
17. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta la Unidad de Género al implementar estas capacitaciones?

### **Indagatoria sobre la intervención**

18. ¿Qué otras acciones consideran necesarias implementar para abordar la violencia de género y los comportamientos machistas en el Instituto?
19. ¿Qué recursos o apoyos adicionales necesitaría la Unidad de Género para implementar estas acciones?
20. ¿Qué formato (flyers, trípticos, conferencias, pláticas, manuales, capsulas informativas, etc.) considera es el más efectivo para la sensibilización y difusión de temas de género en el personal del instituto?